Alq J Sci. 2026;2(11):1060-1080
https://doi.org/10.69667/ajs.261107
Alqalam Journal of Science
مجلـــة القلم للعلـوم
https://alqalam.utripoli.edu.ly/index.php/AR

دور اخلاقيات العمل في تحسين أداء العاملين بالقطاع الخاص: دراسة ميدانية على مستشفى (السرايا الدولي – النور الطبي – المتوكل)

صالح محمد الرقيق

قسم إدارة الاعمال، كلية الاقتصاد الخمس، جامعة المرقب، ليبيا

smelrgig@elmergib.edu.ly

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة الى معرفة دور اخلاقيات العمل في تحسين أداء العاملين بالقطاع الخاص – دراسة ميدانية على مستشفيات قطاع الصحة الخاص بمدينة الخمس (السرايا – المتوكل – النور الطبي)، وقد تم اتباع المنهج الوصفي باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لمجتمع الدراسة والمتمثل في العاملين بهذه المستشفيات والبالغ عددهم (120) عامل وبنسبة استجابة (92) واستخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS لتحليل البيانات، ومن أهم النتائج التي توصل اليها الدراسة: يوجد مستوى مرتفع لإبعاد أخلاقيات العمل (النزاهة – المساءلة – الاحترام) توصلت الدراسة الي أنه يوجد دور لبعدي المساءلة والاحترام على الأداء، أوضحت الدراسة أن نسبة أنجاز الاعمال كانت مرتفعة وقد أوصت الدراسة: العمل على زيادة تعزيز السياسات الإدارية مثل الاختيار الجيد للعاملين والتدريب لتعزيز النزاهة غرس روح الثقة والتعاون بين العاملين الامر الذي بموجبه يزيد مستويات النزاهة والاحترام.

الكلمات المفتاحية: اخلاقيات العمل – الأداء – القطاع الخاص.

Abstract

This study aimed to know the role of work ethics in improving the performance of private sector workers - a field study on private health sector hospitals in Al-Khums city (Al-Saraya - Al-Mutawakkil - Al-Nour Medical), and the descriptive approach was followed using the simple random sample method for the study community represented by the workers in these hospitals, numbering (120) workers, with a response rate of (92) and using the SPSS statistical analysis program to analyze the data, and among the most important results reached by the study: There is a high level of work ethics dimensions (integrity - accountability - respect). The study concluded that there is a role for the dimensions of accountability and respect on performance. The study showed that the rate of work completion was high. The study recommended: Working on increasing the enhancement of administrative policies such as good selection of workers and training to enhance integrity and instilling a spirit of trust and cooperation among workers, which increases the levels of integrity and respect.

Keywords: Work ethics - performance - private sector

مقدمة

تعتبر أخلاقيات المهنة والعمل من المواضيع المهمة في العملية المهنية وجميع المؤسسات سواء المهنية أو التعليمية الأكاديمية والتأهيلية التدريبية وغيرها، بحيث يتوجب على الجميع معرفة هذه الأخلاقيات المهنية والعمل بها، لأنها تعتبر القاعدة الأساسية في بناء العلاقات المهنية المختلفة في المؤسسات المهنية ،أن الاهتمام بدراسة المواضيع الأخلاقية في عالم الاعمال في العقود الأخيرة من القرن الماضي زادت بسبب تزايد المنافسة والتطور التكنولوجيا، فضلا عن تزايد الفضائح الأخلاقية نتيجة اهمال المسؤولية الاجتماعية التي لا تقل اهميه عن معيار الكفاء مما وضع الإدارة امام صوره جديده تتبنى من خلالها المعايير الأخلاقية التي تحافظ على خصوصيه الافراد وتنمية الالتزام لديهم والمطالبة بإحلال القيم بدلا من اللوائح والاجراءات وربطها بسياسات وبرامج الارتقاء بالقيم (جنان،2013، 97)

Copyright *Author (s) 2026. Distributed under Creative Commons CC BY 4.0*
Received: *11-09-2026 -* ***Accepted:*** *09-11-2026 -* ***Published:*** *16-11-2026*

Alq J Sci. 2026;2(11):1060-1080
https://doi.org/10.69667/ajs.261107
Alqalam Journal of Science
مجلـــة القلم للعلـوم
https://alqalam.utripoli.edu.ly/index.php/AR

وتأسيساً لما سبق فقد خُصصت هذه الدراسة لمعرفة دور اخلاقيات العمل في تحسين الأداء بالقطاع الخاص – دراسة ميدانية على مستشفى (السرايا الدولي – النور الطبي – المتوكل)

1– 1 مشكلة الدراسة:

يرى (ابوحنيك، وآخرون) إن الإدارة العليا قد تواجهها تحديات للالتزام بأخلاقيات الوظيفة، حيث أن الحديث عن أخلاقيات العمل في الفترة الأخيرة أصبح موضوع متكرر ومهم للعديد من المؤسسات وحتى الخاص منها، ومن هنا كانت هذه الدراسة حافزاً لدراسة موضوع أخلاقيات العمل والذي تتمحور المشكلة فيه حول دور أخلاقيات العمل في تحسين أداء العاملين بالقطاع الخاص، ومن أجل توضيح مشكلة الدراسة يمكن فهم التساؤلات التالية:

أ – ما مدى اهتمام المستشفيات في القطاع الخاص بأخلاقيات العمل؟

ب – هل هناك دور للنزاهة في تحسين الأداء بالقطاع الخاص؟

ج– هل هناك دور للمساءلة في تحسين الأداء بالقطاع الخاص؟

د – هل هناك دور للاحترام في تحسين الأداء بالقطاع الخاص؟

1– 2 أهداف الدراسة: يهدف إلى تحقيق ما يلي:

- التعرف على دور اخلاقيات العمل في المؤسسات العاملة بالقطاع الخاص
- التعرف على دور الاخلاقيات في تحسين الاداء بالمؤسسات الخاصة.
- الوقوف واستعراض الاخلاقيات التي تسهم في التحسين.
- تقديم بعض التوصيات التي من شأنها أن تسهم فهمم وتطوير الاخلاقيات لتحسين الأداء

1– 3 أهمية الدراسة: تتضح من خلال ما يلي:

أ– تكتسب الدراسة أهميتها كونها تلقي الضوء على موضوع يتسم بالجدية وهو دور الاخلاقيات في تحسين الأداء.

ب– تساهم هذه الدراسة في تأصيل مفهوم الاخلاقيات في القطاع الخاص.

ج– تساعد نتائج هذه الدراسة في دعم الجهود في زيادة تطوير اخلاقيات العمل

د– يمكن الاستفادة من تطبيق نتائج الدراسة في باقي المؤسسات أن أمكن.

1– 4 فرضيات الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فقد صيغت الفرضية التالية:

❖ **الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل والأداء بالقطاع الخاص ويتفرع منها الفروض التالية:**

أ– توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النزاهة وتحسين الاداء بالقطاع الخاص.

ب– توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المساءلة وتحسين الاداء بالقطاع الخاص.

ج– توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحترام وتحسين الاداء بالقطاع الخاص

1– 5 حدود الدراسة:

ا. الحدود الموضوعية: دور أخلاقيات العمل في تحسين الأداء بالقطاع الخاص.

ب– الحدود المكانية: قطاع الصحة الخاص بمدينة الخمس (مستشفى السرايا الدولي، مستشفى المتوكل التخصصي، مستشفى النور الطبي)

ج– الحدود البشرية: العاملين في (مستشفى السرايا الدولي، مستشفى المتوكل، مستشفى النور الطبي)

Copyright Author (s) 2026. Distributed under Creative Commons CC BY 4.0
Received: 11-09-2026 - **Accepted:** 09-11-2026 - **Published:** 16-11-2026

Alq J Sci. 2026;2(11):1060-1080
https://doi.org/10.69667/ajs.261107
Alqalam Journal of Science
مجلـــة القلم للعلـوم
https://alqalam.utripoli.edu.ly/index.php/AR

د. الحدود الزمنية: خلال الفصل الدراسي خريف 2024 م.

1– 6 منهجية الدراسة:

المنهج المستخدم: تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي والدراسات النظرية والمكتبية في إعداد هذه الدراسة، وأيضا الاعتماد على الاستبانة لاستخلاص النتائج والتوصيات

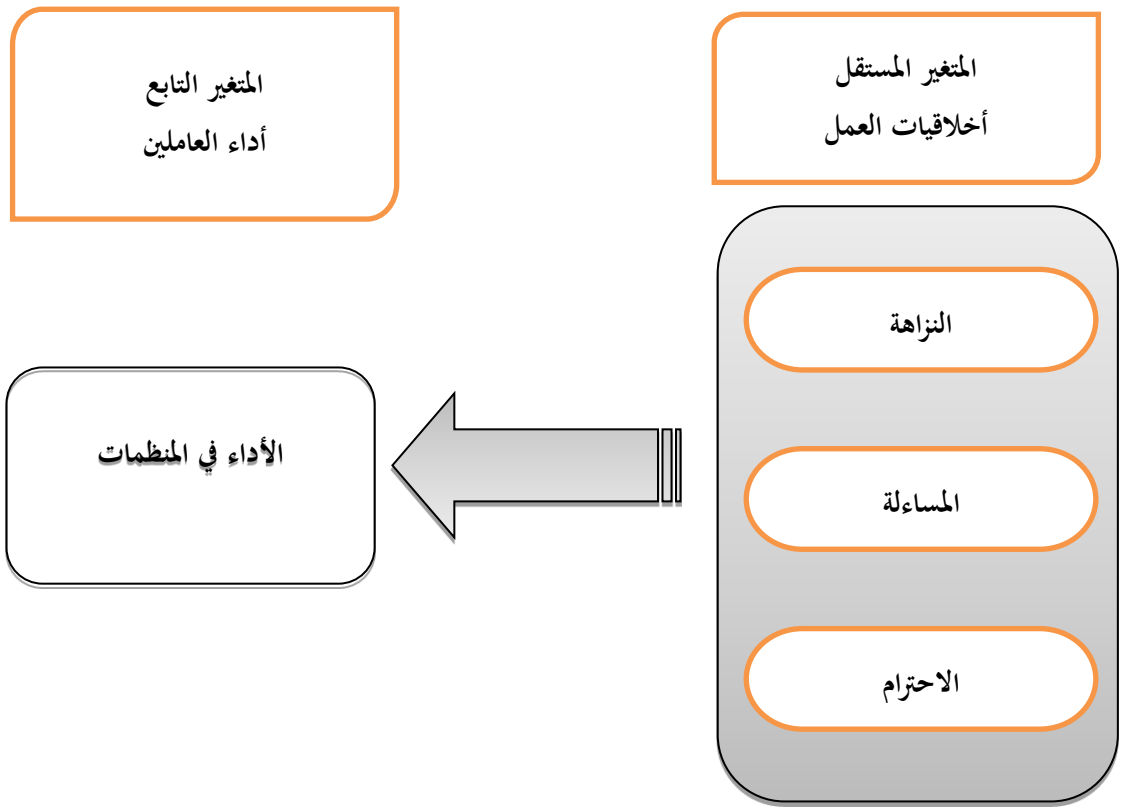
1– 7 مجتمع وعينة الدراسة:

أ – مجتمع الدراسة: يتألف من العاملين بمستشفيات (مستشفى السرايا الدولي، مستشفى المتوكل، مستشفى النور الطبي)

ج– أداة القياس:

تم استخدام الاستبانة والاعتماد على الدراسات السابقة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة.

1– 8 نموذج الدراسة:



الشكل رقم (1)

يوضّح نموذج الدراسة

*** النموذج من إعداد الباحث**

1– 9 الدراسات السابقة:

هي المؤلفات التي تطرّقت لموضوع الدراسة العلمية أو أحد الجوانب الهامة بها، والهدف من الاطلاع عليها الحصول على معلومات وبيانات، لتعزيز محتوى الدراسة .

Copyright Author (s) 2026. Distributed under Creative Commons CC BY 4.0
Received: 11-09-2026 - **Accepted:** 09-11-2026 - **Published:** 16-11-2026

Alq J Sci. 2026;2(11):1060-1080
https://doi.org/10.69667/ajs.261107
Alqalam Journal of Science
مجلـــة القلم للعلـوم
https://alqalam.utripoli.edu.ly/index.php/AR

دراسات تتعلق بالمتغير المستقل (أخلاقيات العمل)

1- دراسة دخيل، بيداء (2023) بعنوان: أخلاقيات العمل الإداري في المؤسسات التربوية – دراسة ميدانية على المؤسسات التربوية الموصل – العراق.

هدفت هذه الدراسة الي التعرف على ماهية أخلاقيات العمل الإداري بالمؤسسات التربوية بمدينة الموصل، وقد توصلت الدراسة الي عدة نتائج منها: أن أخلاقيات العمل الإداري تعتبر مجموعة من المبادئ التي تعمل على توضيح السلوك الإداري، وتعتبر الموجه للمدير في صنع القرار بالإضافة الي وسيلة لتمثيل سلوك العاملين في المؤسسات التربوية ومساعدتهم في الاتقان، ضرورة التأكيد على الالتزام والاحترام والتوازن بين الحقوق والواجبات.

2 - دراسة كاظم ساهرة، نفعت فاطمة (2020) بعنوان: دراسة واقع أخلاقيات العمل في المراكز الوطنية لرعاية المواهب الرياضية من وجهة نظر المدربين، كلية التربية البدنية، العراق.

هدفت هذه الدراسة للتعرف على مستوى أخلاقيات العمل لدى القيادة والإدارات في المركز الوطني لرعاية المواهب الرياضية من وجهة نظر المدربين، وقد توصلت الدراسة الي عدة نتائج منها: قدرة مقياس أخلاقيات العمل المعد بالفقرات على قياس أخلاقيات العمل لدى إدارات المراكز الوطنية لرعاية المواهب الرياضية بالعراق، وتتمتع إدارات المراكز الوطنية لرعاية المواهب الرياضية بدرجة جيدة لأخلاقيات العمل.

3 – دراسة ابوحنيك وآخرون (2020) بعنوان: واقع اخلاقيات الوظيفة العامة في ليبيا والتحديات التي تواجهها، بمستشفى مصراتة المركزي

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع أخلاقيات الوظيفة العامة في ليبيا والتحديات التي تواجهها دراسة حالة على عينة من موظفي مستشفى الخمس التعليمي بالإضافة الى التعرف على درجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة (القيم، المسؤولية الإدارية، المصلحة العامة) المطبقة بالمستشفى، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: تبين إن القيم تؤثر على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام وإن المسؤولية الإدارية تؤثر على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة.

4 – دراسة عبدالحفيظ وآخرون (2020) بعنوان: أخلاقيات الوظيفة وأثرها على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، بشركة الخليج العربي

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر أخلاقيات الوظيفة بأبعادها (احترام القوانين ، العدالة ، وعدم التحيز ، النزاهة ، الشفافية ، الموضوعية) على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية لدى مدير الإدارات في شركة الخليج العربي للنفط ، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج واهمها : أن مستوى اخلاقيات الوظيفة والمسؤولية الاجتماعية جاءت متوسطة ، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين أخلاقيات الوظيفة على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات بشركة الخليج العربي ، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها : ضرورة اهتمام المنظمات بمفهومي أخلاقيات الوظيفة والمسؤولية الاجتماعية .

5- دراسة رشيد، فراس وآخرون (2019) بعنوان: دور أخلاقيات العمل في تحقيق التميز المؤسسي – دراسة تطبيقية على جامعة تكريت /العراق

هدفت هذه الدراسة الى معرفة دور أخلاقيات العمل في تحقيق التميز المؤسسي حيث توصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها: وجود علاقة طردية بين ابعاد أخلاقيات العمل والتميز المؤسسي أي أنه كلما ارتفع مستوى أخلاقيات العمل لدى الافراد كلما ارتفع مستوى التميز المؤسسي في الجامعة محل الدراسة. وقد أوصت الدراسة بما يلي: ضرورة أن تقوم الجامعة وبشكل دوري إقامة الدورات والبرامج التدريبية التي تبين أهمية اخلاقيات العمل، وضع معايير واضحة للتميز المؤسسي على مستوى الجامعة والكليات والاقسام العلمية.

دراسات تتعلق بالمتغير التابع (الأداء الوظيفي)

1- دراسة الغراوي وآخرون (2020) بعنوان: الأداء الوظيفي لدى ضباط وزارة الداخلية، العراق، مجلة مركز البحوث النفسية.

Copyright Author (s) 2026. Distributed under Creative Commons CC BY 4.0
Received: 11-09-2026 - **Accepted**: 09-11-2026 - **Published**: 16-11-2026

Alq J Sci. 2026;2(11):1060-1080
https://doi.org/10.69667/ajs.261107
Alqalam Journal of Science
مجلـــة القلم للعلـوم
https://alqalam.utripoli.edu.ly/index.php/AR

هدفت هذه الدراســـة الي التعرف على الأداء الوظيفي لدى ضـــباط وارزة الداخلية – العراق ولتحقيق هذه الأهداف تبنى الباحث مقياس للأداء الوظيفي، حيث تم تطبيقه على عينة من (240) ضابط تم اختيارهم بطريقة عشوائية وتوصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها : وجود مستوى مرتفع من الأداء لدى ضباط وزارة الداخلية ، ووجود فروق بالعلاقة في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير نوع العمل المكلف به الضباط ، وقد اوصت الدراسة بما يلي : استحداث مركز تنمية بشري تخصصي في وزارة الداخلية مكون من خبراء علم النفس ، العمل على توطيد العلاقة بين الإدارة والضباط.

2 – دراسة سعد (2012) بعنوان: بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على العاملين في المستشفيات العامة في مدينة بنغازي – ليبيا

تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل التالي ، ما علاقة بيئة العمل الداخلية بالأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات العامة في مدينة بنغازي، حيث تناولت هذه الدراسة مجموعة من النتائج منها: عدم توفر بيئة ملائمة لأداء العمل ، وغياب برامج التوعية والتثقيف وضعف نظام الحوافز ووجود خللا فيها ، وعدم ووضوح المسؤوليات والصلاحيات ، وقد توصلت الدراسة للتوصيات التالية : ضرورة توفي الخدمات الصحية والعمل على تحسين أوضاع المرتب والعلاوات وتوفير بيئة العمل المادية ووضع معايير للأداء وتفعيل وتطبيق وتحسين نظام المكافآت و تطوير القيادة الإدارية وتدريب العاملين .

الإطار النظري للدراسة

ويتناول الأجزاء التالية:

1– 1: أخلاقيات العمل

يتفق الباحثون على تعريف أخلاقيات العمل من حيث المضـمون والجوهر، وان اختلفوا من حيث الشـكل والأسـلوب حيث عرفت أخلاقيات العمل على أنها المســائل الأخلاقية حول ماذا يجب أن يكون وما لا يجب أن يكون لإنجاز الأعمال المختلفة (رشـــيد، 2019، 64). كما تعرف بانها اساسيات ومعايير سلوكيات تعبر عن اتجاهات المنظمة وتصرفها نحو موظفيها وزبائنها والمساهمين والمجتمع عامه وقوانين الدولة ذات العلاقة بتنظيم عمل المنظمات (جنان، 2013، 97). كما عرفها الباحثون بأنها المبادئ والمعايير التي تعتبر أســاس للســلوك المســتحب، من أفراد العمل ويتعهد أفراده بالالتزام بها (السكارنة، 2012، 379).

1 – 2 أهمية أخلاقيات العمل.

تبرز أهمية اخلاقيات العمل من خلال الدور الذي تلعبه في سلوك العاملين بشكل خاص، وعلى المنظمة بشكل عام ومن العقبات الرئيسية التي تحول دون الاهتمام بموضـوع اخلاقيات العمل وتأثيرها على السـلوك في العمل اعتقاد البعض أن الاخلاقيات تمارس فعاليتها في حياه الفرد الخاصـة إلا أن أثرها يكون محدودا على سلوكه في العمل باعتبار الفرد لا يعمل وفق لما تمليه عليه اخلاقياته الفردية، وانما في ضوء ما تضعه المنظمة من سياسات ونظم وقواعد العمل (رشيد،2019، 64)

1 – 3 مداخل أخلاقيات العمل

تتمثل مداخل اخلاقيات العمل فيما يأتي (خولة، عذاب2013، 99) (رشيد، 2019، 64)

1 – **مدخل النفع العام**: طبقا لهذا المدخل فإن مفهوم الاخلاق تمثل بالسلوك الأخلاقي والذي يحقق المنفعة القصوى لأكبر عدد من الافراد

2 – **المدخل الشخصي**: وهو اتخاذ القرارات الاخلاقية الشخصية التي لا تؤدي الاخرين.

3 – **مدخل الحقوق**: يؤكد هذا المدخل على أن للإنســـان حقوقاً يجب احترامها وحمايتها ولهم الحق في العيش في بيئة أمنه وصـــحيه بعيدا على الاخطار.

4 – **مدخل العدالة**: يتمثل هذا المدخل في ان الافراد يجب أن يعاملوا على أنهم بشـــر وأن تتم معاملتهم بإنصـــاف وذلك باتباع العدالة التوزيعية والإجرائية.

Copyright Author (s) 2026. Distributed under Creative Commons CC BY 4.0
Received: 11-09-2026 - **Accepted:** 09-11-2026 - **Published:** 16-11-2026

Alq J Sci. 2026;2(11):1060-1080
https://doi.org/10.69667/ajs.261107
Alqalam Journal of Science
مجلـــة القلم للعلـوم
https://alqalam.utripoli.edu.ly/index.php/AR

5 – **مدخل السيمات الأخلاقية:** يقوم هذا المدخل على ان الموظف الجيد من الناحية الأخلاقية.

1 – 3 عناصر اخلاقيات العمل

1 – احترام الأنظمة والقوانين: تنحدر واجبات الوظيفة العامة من تشريعات الدولة بدءاً من الدستور وما ينتج عنه من قوانين وأنظمة وتعليمات، وأن موظفي الخدمة المدنية ما هم الا وكلاء للسلطة ويعملون في إطار فريد ووضع متميز في المجتمع.

2 – احترام قيم وعادات المجتمع والجمهور: الأخلاقيات هي عبارة عن مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتعارف عليها المجتمع، وهذه القيم هي مجموعة القواعد المعايير التي يمكن للفرد بها التمييز بين الصح والخطأ.

3 – العدالة وعدم التحيز: إذا ما توفرت العدالة فأنها ستظهر المساواة والقيم والأخلاقيات الأساسية التي يجب أن تتوفر في الإدارة العامة، كالقضاء على المحسوبية والوساطات والعلاقات العائلية والقابلية والإقليمية (السكارنة، 2012، 382).

ثانياً: الأداء الوظيفي

2 – 1 مفهوم الأداء

يعتبر الأداء أحد المصطلحات الهامة التي يسعى كل مسير مهما كانت مكانته ومستواه التنظيمي إلى تحسينه إلا أنه لم يتمكن الباحثون لحد الان من تقديم مفهوم دقيق ومتفق عليه لهذا المصطلح، فالأداء تعني إعطاء كلية الشكل لشيء ما، وفي هذا الإطار يعرف الأداء على أنه أنجاز الاعمال كما يجب أن تنجز (زرنوخ، 2017، 29)

وينظر الي الأداء على أنه قدرة المؤسسة على الاستمرارية والبقاء محققة التوازن بين رضا المساهمين والعاملين، حيث يعد الأداء مقياساً للحكم على مدى تحقيق المؤسسة لهفها الرئيسي وهو البقاء في سوقها واستمرارها في نشاطها في ظل التنافس، ومن ثم تتمكن المؤسسة من المحافظة على التوازن في مكافأة كل من المساهمين والعاملين (الداوي، 2009، 218)

2–2 مكونات الأداء

يتكون مصطلح الأداء من مكونين رئيسين هما الكفاءة والفعالية، أي أن المؤسسة التي تتميز بالأداء هي التي تجمع بين عاملي الفعالية والكفاءة، وبناءً على ذلك المصطلحين هما:

1– **الكفاءة:** تعرف الكفاءة بانها "قيمة الموارد المستخدمة لإنتاج وحدة واحدة من المنتجات "وهي بالتالي مفهوم لترشيد استخدام الموارد البشرية والمادية والمالية والمعلومات المتاحة، ويعتمد قياس الكفاءة على مؤشرين أساسيين هما: مدى توفر الطاقات البشرية والمادية والمالية والمعلومات المتاحة، وسبل استخدام تلك الموارد لتحقيق الأهداف، كما يمكن تعريفها أيضاً بأنها القدرة على القيام بالعمل المطلوب بقليل الإمكانيات والنشاط والكفء هو النشاط الأقل تكلفة (بلوط، 2005، 41)

2– **الفاعلية:** وهي مؤشر لمدى تحقيق الأهداف، ولذلك فهي تهتم بالأهداف التي تحددها المنظمة ومدى تحقيقها، بالإضافة إلى تحسين عملياتها الداخلية والحصول على الموارد التي توصف بالندرة من البيئة التي تعمل فيها (فكر للتدريب، 2024)

2– 3 أنواع الأداء

يمكن ايجاز بعض المعايير التي أولاها الباحثون (زرنوخ، 2017، 32) (عشي، 2005، 89) (زرقون، عرابة، 2014، 125) كل الاهتمام في تحديد أنواع أداء المؤسسة بشكل عام كما يلي:

2– 3 – 1 حسب معايير المصدر

1 – **الأداء الداخلي:** ويتيح هذا النوع من الأداء من خلال مجموعة الاداءات الجزئية وقد تم تحديدها في ثلاثة أجزاء

Copyright Author (s) 2026. Distributed under Creative Commons CC BY 4.0
Received: 11-09-2026 - **Accepted:** 09-11-2026 - **Published:** 16-11-2026

Alq J Sci. 2026;2(11):1060-1080
https://doi.org/10.69667/ajs.261107
Alqalam Journal of Science
مجلـــة القلم للعلـوم
https://alqalam.utripoli.edu.ly/index.php/AR

- **الأداء البشـري**: وهـو مـن أهـم العوامـل الـتي لهـا تأثـير كبـير علـى أداء المؤسسـة فقـد ذهـب الـبعض الي حصـر أداء المؤسسـة في أداء المـوارد البشـرية فقـط، وقـد عـرف الأداء البشـري بأنـه قيـام الفـرد بالأنشـطة والمهـام المختلفـة الـتي يتكـون منهـا العمـل (المرسـي ،2003، 23)
- **الأداء التقني**: وينتج من خلال حسن استغلال المؤسسة لاستثماراتها بفعالية.
- **الأداء المـالي**: ويتحـدد مـن خـلال اسـتخدام الإمكانيـات الماليـة المتاحـة للمؤسسـة، فالدولـة تقـوم بتسـخير وسـائل هامـة خاصـة منهـا الاعتمـادات الماليـة الضـخامة لضـمان تقـديم الخـدمات العموميـة، لـذلك فـالأداء المـالي للمؤسسـة العموميـة يتمثـل في ضـمان السير الحسن والاستغلال السليم والعقلاني للاعتمادات الممنوحة.

2 – **الأداء الخـارجي**: وهـو الأداء النـاتج عـن مجمـوع التطـورات والتغـيرات الخارجيـة النـاتجـة عـن المحـيط الخـارجي، ويتحقـق هـذا الأداء مـن خـلال اسـتجابة المؤسسـة لهـذه التطـورات الخارجيـة والقـدرة علـى سـبقها، هـذه التغـيرات أو التطـورات تنشـأ خـارج المؤسسـة وتـؤدي إلي تغـيير حتمي في مسار المؤسسة.

2– 3 – 2 حسب معايير الشمولية

تنقسم تبعاً لهذه المعيار إلى نوعين:

1 – **الأداء الكلـي**: ويعـني هـذا النـوع مـن الأداء قـدرة المؤسسـة علـى تحقيـق أهـدافها الرئيسـية بأدنى التكـاليف الممكنـة، هـذه الأهـداف الـتي لا يمكن لقسم أو وظيفية لوحدها تحقيقها بل تتطلب تضافر جميع المصالح الفرعية للمؤسسة.

2 – **الأداء الجزئـي**: يتكـون علـى مسـتوى نظـام فرعـي مـن المنطقـة والـذي غالبـاً مـا يكـون احـدى وظائفهـا التنظيميـة فالنظـام التحـتي يسـعى الي تحقيق الأهداف الخاصة به لا أهداف الأنظمة الأخرى.

2– 3 – 3 حسب المعيار الوظيفي

يمكـن تقيـيم الأداء حسـب الوظـائف الـتي تمارسـها المنظمـة والـتي يمكـن حصـرها في الوظيفـة الإنتاجيـة، ووظيفـة المـوارد البشـرية، ووظيفـة الماليـة، وظيفة التسويق، ووظيفة العلاقات العامة (زرنوخ ،2017، 34)

2– 4 أبعاد الأداء

أن تحليل أو التقييم يمكن أن يشمل مجموعة متنوعة إلى حد كبير من الأنشطة والإجراءات والمتطلبات المهنية وأن أبعاد الأداء التنظيمي:

1 – الأهداف: وتحدد من قبل الفريق الإداري والإدارة العليا عبر رؤية واضحة المؤسسة.

2 – النتائج: وتحدد المالية منها بالربح والخسارة فضلاً عن معدل دوران العمل في المؤسسة.

3– المصادر: الموارد النادرة لجميع الفئات منها المالية والبشرية. (رؤوف، 2021، 394)

الجانب العملي للدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الجانب عرضاً مفصلاً للإجراءات التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الجانب العملي للدراسة بهدف التعرف على "**دور أخلاقيات العمل في تحسين الأداء بالقطاع الخاص**، ويشمل المبحث أيضاً المنهجية المتبعة في إعداد الجانب العملي للدراسة من حيث أداة جمع البيانات والأساليب المستخدمة في التحليل الإحصائي إضافة إلى صدق أداة الدراسة وثباتها وتحليل البيانات الوصفية واختبار الفرضيات.

Copyright Author (s) 2026. Distributed under Creative Commons CC BY 4.0
Received: 11-09-2026 - **Accepted**: 09-11-2026 - **Published**: 16-11-2026

Alq J Sci. 2026;2(11):1060-1080
https://doi.org/10.69667/ajs.261107
Alqalam Journal of Science
مجلـــة القلم للعلـوم
https://alqalam.utripoli.edu.ly/index.php/AR

أولاً – مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في بعض المؤسسات الصحية الخاصة العاملة في نطاق بلدية الخمس، والبالغ عددهم (120) موظف، واتبعت الدراسة أسلوب المعاينة في هذه الدراسة فاستخدمت العينة العشوائية البسيطة وكان قوامها (92) مفردة، والجدول التالي يوضح أعداد الاستمارات الموزعة والمسترد والفاقد منها:

جدول (1) يبين الاستمارات التي تم توزيعها ونسبة المسترد والفاقد منها

عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المفقودة	نسبة الاستمارات المفقودة	عدد الاستمارات الغير صالحة للتحليل	نسبة الاستمارات الغير صالحة للتحليل	عدد الاستمارات الصالحة	نسبة الاستمارات الصالحة
92	12	%13.1	0	%0	80	%86.9

ثانياً– أداة جمع البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استمارة استبيان واشتملت في المحور الأول، على العبارات المصممة لقياس بيئة متغير "أخلاقيات العمل" بأبعادها المستخدمة في هذه الدراسة وهي: (النزاهة– المساءلة – الاحترام)، واشتمل المحور الثاني على العبارات المتعلقة على تحسين الأداء، ووضع الباحث (22) عبارة للتعرف على" **دور أخلاقيات العمل في تحسين الأداء الوظيفي بالقطاع الخاص** ، وقد استخدم الباحث الترميز الرقمي في ترميز إجابات أفراد المجتمع للإجابات المتعلقة بالمقياس الخماسي حيث تم إعطاء درجة واحدة للإجابة (غير موافق بشدة) ودرجتان للإجابة (غير موافق) وثلاث درجات للإجابة (محايد) وأربع درجات للإجابة (موافق) وخمس درجات للإجابة (موافق بشدة)، وقد تم تحديد درجة الموافقة لكل فقرة من فقرات الاستبيان ولكل محور من مقارنة قيمة متوسط الاستجابة المرجح مع طول فئة المقياس الخماسي، وحسب طول فئة المقياس من خارج قسمة (4) على (5).

جدول (2) ترميز بدائل الإجابة

الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الترميز	1	2	3	4	5
طول الفئة	1 – 1.79	1.80 – 2.59	2.60 – 3.39	3.40 – 4.19	4.20 – 5
الوزن النسبي	أقل من 36%	36% إلى 51.9%	52% إلى 67.9%	68%إلى 83.9%	أكبر من 84%
درجة الموافقة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً

ثالثاً – الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

تم تحليل ومُعالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزم للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك وفق الأساليب الآتيـة:

1– مقاييس الإحصاء الوصفي **Descriptive Statistics** حيث تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة، وذلك لتحديد الأهمية النسبية لكل إجابة، وإعطاء صورة أولية عن إجابة أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المختلفة.

Copyright Author (s) 2026. Distributed under Creative Commons CC BY 4.0
Received: 11-09-2026 - **Accepted:** 09-11-2026 - **Published:** 16-11-2026

Alq J Sci. 2026;2(11):1060-1080
https://doi.org/10.69667/ajs.261107
Alqalam Journal of Science
مجلـــة القلم للعلـوم
https://alqalam.utripoli.edu.ly/index.php/AR

2- **المتوسط الحسابي المرجح Weighted arithmetic average**: لتحديد اتجاه الإجابة لكل فقرة من فقرات المقياس، وفق مقياس التدرج الخماسي.

3- **الانحراف المعياريStandard Deviation**: يستخدم الانحراف المعياري لقياس تشتت الإجابات ومدى انحرافها عن متوسطها الحسابي.

4- **معامل الفا كرونباخ للثبات Cronbach's alpha** : لقياس درجة الثبات في إجابات عينة الدراسة على فقرات الاستبيان.

5- اختبار (**Kolmogorov-Smirnov**) للتوزيع الطبيعي.

6- **اختبار تي (One Sample T – test)**: لاختبار معنوية (دلالة) المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة.

7- **معامل الارتباط Person Correlation**: تم استخدمته في هذه الدراسة لغرض تحديد صدق الاتساق (الداخلي – البنائي) لمحاور الدراسة، وكذلك لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة.

8- **تباين الانحدار (Regression Analysis)**: لتحديد دور المتغير المستقل (أخلاقيات العمل) على المتغير التابع (الأداء).

رابعاً-: صدق الاتساق الداخلي لمحاور الدراسة:

بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول (3) يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحورين، حيث جاء الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول "أخلاقيات العمل" تراوحت معاملات الارتباط بين (0.518، و0.806) وكانت ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.01) ، وكذلك جاء الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني "الأداء " حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.516، و0.757) وكانت ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يدل على وجود ارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية للمقياس وهذا بدوره يؤكد صدق الاتساق الداخلي لمقياس المحورين.".

جدول (3): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة للاستبيان ودرجة المحور الذي تنتمي إليه

المحور	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية p-value	المحور	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية p-value
المحور الأول	1	**0.717	0.000	المحور الثاني	1	**0.614	0.000
	2	**0.748	0.000		2	**0.634	0.000
	3	**0.784	0.000		3	**0.557	0.000
	4	**0.806	0.000		4	**0.772	0.000
	5	**0.518	0.000		5	**0.747	0.000
	6	***0.662	0.000		6	**0.723	0.000
	7	**0.756	0.000		7	**0.516	0.000
	8	**0.661	0.000		8	**0.564	0.000
	9	**0.691	0.000		9	**0.757	0.000
	10	**0.657	0.000		10	**0.754	0.000
	11	**0.688	0.000				
	12	**0.647	0.000				

** القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

* القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05

Copyright Author (s) 2026. Distributed under Creative Commons CC BY 4.0
Received: 11-09-2026 - **Accepted**: 09-11-2026 - **Published**: 16-11-2026

Alq J Sci. 2026;2(11):1060-1080
https://doi.org/10.69667/ajs.261107
Alqalam Journal of Science
مجلـــة القلم للعلـوم
https://alqalam.utripoli.edu.ly/index.php/AR

ب–صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة:

يوضح الجدول رقم (5) أن معاملات الارتباط بيرسون لجميع المحاور تراوحت بين (0.515 – 0.862)، من محاور الاستبيان والمعدل الكلي لعباراته وبذلك يتبين أن معاملات الارتباط ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) وبذلك تعتبر المحاور صادقة ومتناسقة لما وضعت لقياسه.

جدول (5) مصفوفة معاملات الارتباطات بين محاور الدراسة وإجمالي الاستبانة

المجالات	بعد النزاهة	بعد المساءلة	بعد الاحترام	الأداء الوظيفي	الاستبانة ككل
بعد النزاهة	1	*0.372	**0.397	**0.390	**0.515
بعد المساءلة		1	**0.364	**0.316	**0.612
بعد الاحترام			1	**0.419	**0.695
الأداء الوظيفي				1	**0.862
الاستبانة ككل					1

** القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

* القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05

خامساً– ثبات الاستبانة:

استخدمت الدراسة القياس الإحصائي لمعرفة ثبات أداة القياس (الاستبانة)، وذلك من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha Coefficient)، ويوضح الجدول (6) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ جاءت مرتفعة لإجمالي الاستبانة (0.849)، في حين كان الثبات الكلي لإجمالي الاستبانة (0.921) وهي قيمة ثبات مرتفعة جداً، و يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض الدراسة، ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج، وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق و ثبات أداة الدراسة مما يعزز الثقة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة اختبار فرضياتها.

جدول رقم (6) يوضح معامل الفاكرونباخ للثبات

ت	الأبعاد	عدد الفقرات	معامل ألفا %	قيمة الثبات
1	بعد النزاهة	4	0.749	0.865
2	بعد المساءلة	4	0.651	0.806
3	بعد الاحترام	4	0.662	0.813
4	الأداء الوظيفي	10	0.860	0.927
5	اجمالي الاستبانة	22	0.849	0.921

الثبات = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

Copyright Author (s) 2026. Distributed under Creative Commons CC BY 4.0
Received: 11-09-2026 - **Accepted**: 09-11-2026 - **Published**: 16-11-2026

Alq J Sci. 2026;2(11):1060-1080
https://doi.org/10.69667/ajs.261107
Alqalam Journal of Science
مجلـــة القلم للعلـوم
https://alqalam.utripoli.edu.ly/index.php/AR

سادساً – اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:

لاختبار طبيعة التوزيع لمتغيرات الدراسة قامت الباحثة بإخضاع هذه المتغيرات لاختبار (**Kolmogorov Smirnov–**) وكان النتائج كما هي مبينة بالجدول التالي:

جدول (7) يوضح

اختبار (Kolmogorov–Smirnov) لاختبار اعتدالية البيانات

المحاور	Kolmogorov–Smirnov		
	Statistic	N	Sig.
أخلاقيات العمل	0.079	80	0.200
الأداء الوظيفي	0.093	80	0.086

يتضح من النتائج في الجدول (7) أن القيمة الاحتمالية (Sig) لجميع محاور الدراسة أكبر من مستوي الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المحاور يتبع التوزيع الطبيعي وعليه يتم استخدام الاختبارات المعلمية.

ثامناً –تحليل البيانات الوصفية للدراسة

لتحديد مدى الاتفاق على إجمالي كل محور من محاور الدراسة، فقد تم استخدام اختبار (OneSample T-Test)، فيكون المحور مرتفعاً لأفراد العينة أي أنهم متفقون على فقرات المجالِ إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة لإجمالي المجال أكبر من قيمة المتوسط المعياري (3) ، ويكون المحور منخفضاً لأفراد العينة أي أنهم غير متفقين على فقرات المجالِ إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة لإجمالي المجال أقل من قيمة المتوسط المعياري (3)، أو إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)؛ بغض النظر عن قيمة متوسط الاستجابة.

أ- **المحور الأول** – أخلاقيات العمل: نتائج التحليل الوصفي لمحور أخلاقيات العمل بأبعادها المستخدمة في هذه الدراسة (النزاهة – المساءلة – الاحترام).

1. بعد النزاهة:

جدول رقم (9) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي والوزن النسبي لفقرات بعد "النزاهة"

ت	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي%	الرأي السائد
1	تعمل النزاهة على تعزيز أخلاقيات العمل لدى العاملين	ك	33	40	7	0	0	4.33	0.632	86.6	مرتفعة جداً
		%	41.3	50.0	8.8	0	0				
		ك	29	44	7	0	0	4.27	0.616	85.4	مرتفعة

Copyright Author (s) 2026. Distributed under Creative Commons CC BY 4.0
Received: 11-09-2026 - **Accepted**: 09-11-2026 - **Published**: 16-11-2026

Alq J Sci. 2026;2(11):1060-1080
https://doi.org/10.69667/ajs.261107
Alqalam Journal of Science
مجلــة القلم للعلـوم
https://alqalam.utripoli.edu.ly/index.php/AR

2	تســـهم النزاهـــة تحســـين تصـــــرفات وقـــــرارات وتفـــاعلات العـــاملين في العمل	%	36.3	55.0	8.8	0	0				جداً
3	تؤســـس سمعـــة طيبـــة في مجـــــــال الموثوقيـــــــة والاعتمادية	ك	25	42	11	2	0	4.13	0.736	82.6	مرتفعة
		%	31.3	52.5	13.8	2.5	0				
4	يقـوم المستشـفى بتوظيـف العـــاملين ذوي النزاهـــة في أداء العمل	ك	19	18	36	6	1	3.60	0.976	72.0	مرتفعة
		%	23.8	22.5	45.0	7.5	1,3				
الدرجة الكلية للمحور								**4.08**	**0569**	**81.6**	**مرتفع**

(المصدر: نتائج الدراسة الميدانية ديسمبر/ 2024)

بينت النتائج في الجدول رقم (9) أن مستوى بعد "النزاهة" كإحدى أبعاد أخلاقيات العمل في المؤسسات الصحية بالقطاع الخاص قيد الدراسة جاء مرتفعاً"، إذ بلغ متوسط الاستجابة لإجمالي المحور **4.08** وبانحراف معياري **0.569**، وبوزن نسبي **81.6%**، الأمر الذي يعني بأن هناك اتفاق إيجابي في استجابة المبحوثين حول فقرات المحور، وكان أعلى متوسط حسابي عند الفقرة (تعمل النزاهة على تعزيز أخلاقيات العمل لدى العاملين)، وبمتوسط حسابي قدره **4.33** وانحراف معياري **0.632**، وبوزن نسبي **86.6%**، في حين جاءت الفقرة (يقوم المستشفى بتوظيف العاملين ذوي النزاهة في أداء العمل)، على أدنى متوسط حسابي و قدره **3.60** وبانحراف معياري**0.976**، وبوزن نسبي **72.0%**، ويمكن القول بأن بعد "النزاهة" كإحدى أبعاد أخلاقيات العمل المستخدمة في هذه الدراسة جاء بدرجة مرتفعة وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة .

2. بعد المساءلة:

جدول رقم (10) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي والوزن النسبي لفقرات بعد "المساءلة"

ت	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي%	الرأي السائد
1	يتحمـــــل العـــــاملين المســـؤولية علـــى افعـــالهم وقرارتهم في العمل	ك	34	35	9	2	0	4.26	0.759	85.2	مرتفعة جداً
		%	42.5	43.8	11.3	2.5	0				
2	نتجنـب القـاء اللـوم علـى الأخرين في العمل	ك	24	29	20	5	2	3.85	1.008	77.0	مرتفعة
		%	30.0	36.3	25.0	6.3	2.5				

Copyright Author (s) 2026. Distributed under Creative Commons CC BY 4.0
Received: 11-09-2026 - **Accepted:** 09-11-2026 - **Published:** 16-11-2026

Alq J Sci. 2026;2(11):1060-1080
https://doi.org/10.69667/ajs.261107
Alqalam Journal of Science
مجلـــة القلم للعلـوم
https://alqalam.utripoli.edu.ly/index.php/AR

3	الاعـــــتراف بالقصـــــور والاخطـــاء يعـــزز مـــن الاخلاقيات في العمل	ك	31	33	9	6	1	4.09	0.957	81.8	مرتفعة
		%	38.8	41.3	11.3	7.5	1.3				
4	يســـهم العمـــل الجمـــاعي في زيادة الإنتاجيـــــــــة وتقليل الأخطاء الفردية	ك	32	33	8	7	0	4.13	0.919	82.6	مرتفعة
		%	40.0	41.3	10.0	8.8	0				
الدرجة الكلية للمحور								**4.08**	**0.597**	**81.6**	**مرتفع**

(المصدر: نتائج الدراسة الميدانية ديسمبر/ 2024)

بينت النتائج في الجدول رقم (9) أن مستوى بعد "المساءلة" كإحدى أبعاد أخلاقيات العمل في المؤسسات الصحية بالقطاع الخاص قيد الدراسة جاء مرتفعاً"، إذ بلغ متوسط الاستجابة لإجمالي المحور **4.08** وبانحراف معياري **0.597**، وبوزن نسبي **81.6%**، الأمر الذي يعني بأن هناك اتفاق ايجابي في استجابة المبحوثين حول فقرات المحور، وكان أعلى متوسط حسابي عند الفقرة (يتحمل العاملين المسؤولية على افعالهم وقرارتهم في العمل)، وبمتوسط حسابي قدره **4.26** وانحراف معياري **0.759**، وبوزن نسبي **85.2%**، في حين جاءت الفقرة (نتجنب القاء اللوم على الأخرين في العمل)، على أدنى متوسط حسابي و قدره **3.85** وبانحراف معياري**1.008**، وبوزن نسبي **77.0%**، ويمكن القول بأن بعد "المساءلة" كإحدى أبعاد أخلاقيات العمل المستخدمة في هذه الدراسة جاء بدرجة مرتفعة وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة .

2. بعد الاحترام

جدول رقم (10) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي والوزن النسبي لفقرات بعد "الاحترام"

ت	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي%	الرأي السائد
1	معاملـة الآخـرين بكرامـة ولباقـة وعدالـة تخلـق بيئـة عمل متناغمة	ك	45	25	10	0	0	4.44	0.709	88.8	مرتفعة جداً
		%	56.3	31.3	12.5	0	0				
2	ســهم الاحـترام في تطـوير علاقـات عمـل إيجابيـة وعمل جماعي فعال	ك	31	40	9	0	0	4,27	0.656	85.4	مرتفعة جداً
		%	38.8	50.0	11.3	0	0				
3	تجنـــــب الســـــلوكيات التمييزيـة أو غـير المحترمـة يعزز روح التعاون	ك	34	31	13	1	1	4.20	0.848	84.0	مرتفعة جداً
		%	42.5	38.8	16.3	1.3	1.3				
		ك	24	32	13	9	2	3.84	1.061	76.8	مرتفعة

Copyright Author (s) 2026. Distributed under Creative Commons CC BY 4.0
Received: 11-09-2026 - Accepted: 09-11-2026 - Published: 16-11-2026

Alq J Sci. 2026;2(11):1060-1080
https://doi.org/10.69667/ajs.261107
Alqalam Journal of Science
مجلـــة القلم للعلـوم
https://alqalam.utripoli.edu.ly/index.php/AR

4	تعمـل الشـركة علـى زيادة الدقـة والسـرعة في انجـاز المهـــــام الموكلـــــة الي العاملين.	%	30.0	40.0	16.3	11.3	2.5				
الدرجة الكلية للمحور								**4.18**	**0.537**	**83.6**	**مرتفع**

(المصدر: نتائج الدراسة الميدانية ديسمبر/ 2024)

بينت النتائج في الجدول رقم (9) أن مستوى بعد "الاحترام" كإحدى أبعاد أخلاقيات العمل في المؤسسات الصحية بالقطاع الخاص قيد الدراسة جاء مرتفعاً"، إذ بلغ متوسط الاستجابة لإجمالي المحور **4.18** وبانحراف معياري **0.537**، وبوزن نسبي **83.6%**، الأمر الذي يعني بأن هناك اتفاق ايجابي في استجابة المبحوثين حول فقرات المحور، وكان أعلى متوسط حسابي عند الفقرة (معاملة الآخرين بكرامة ولباقة وعدالة تخلق بيئة عمل متناغمة)، وبمتوسط حسابي قدره **4.44** وانحراف معياري **0.709**، وبوزن نسبي **88.8%**، في حين جاءت الفقرة (تعمل الشركة على زيادة الدقة والسرعة في انجاز المهام الموكلة الي العاملين)، على أدنى متوسط حسابي و قدره **3.84** وبانحراف معياري**1.061**، وبوزن نسبي **76.8%**، ويمكن القول بأن بعد "الاحترام" كإحدى أبعاد أخلاقيات العمل المستخدمة في هذه الدراسة جاء بدرجة مرتفعة وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة .

– اجمالي محور أخلاقيات العمل

جدول رقم (11) نتائج اختبار (One Sample T– test) لإجمالي محور "أخلاقيات العمل"

المحـــور	المتوسط الحسابي	الفرق بين المتوسطات	قيمة "T"	مستوى الدلالة	معنوية الفروق	مستوى أخلاقيات العمل
أخلاقيات العمل	4.11	1.11	85.920	0.000	**معنوي**	**مرتفع**

ولتحديد مستوى أخلاقيات العمل في المؤسسات الصحية قيد الدراسة، فإن النتائج في الجدول رقم (11) أظهرت أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (4.11)، وهو أكبر من متوسط القياس (3)، وأن الفروق تساوي (1.11)، ولتحديد معنوية هذه الفروق، فإن قيمة إحصاءه اختبار T تساوي (85.920)، بدلالة إحصائية تساوي صفراً وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يدل على أن مستوى أخلاقيات العمل بالمؤسسات الصحية قيد الدراسة جاء مرتفعاً.

Copyright Author (s) 2026. Distributed under Creative Commons CC BY 4.0
Received: 11-09-2026 - **Accepted:** 09-11-2026 - **Published:** 16-11-2026

Alq J Sci. 2026;2(11):1060-1080
https://doi.org/10.69667/ajs.261107
Alqalam Journal of Science
مجلـــة القلم للعلـوم
https://alqalam.utripoli.edu.ly/index.php/AR

ب–محور الأداء الوظيفي:

جدول رقم (12) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي والوزن النسبي لفقرات محور "الأداء الوظيفي"

ت	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق بشدة	موافق	محايدا	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي%	الرأي السائد
1	يوجد لدى العاملين المعرفة بطبيعة الاعمال الموكلة إليهم	ك	18	50	10	1	1	4.04	0.719	80.0	مرتفعة
		%	22.5	62.5	12.5	1.3	1.3				
2	يؤدي العاملون بالمستشفى اعمالهم بكفاءة وفعالية لتحقيق أداء أفضل	ك	22	36	18	4	0	3.95	0.840	79.0	مرتفعة
		%	27.5	45.0	22.5	5.0	0				
3	تعطي سياسية فرق العمل إنتاجية أفضل في العمل	ك	21	44	11	1	1	4.01	0.819	80.2	مرتفعة
		%	26.3	55.0	13.8	3.8	1.3				
4	يمتلك العاملون علاقات جيدة مع زملائهم في العمل	ك	25	37	8	7	3	3.93	1.053	78.6	مرتفعة
		%	31.3	46.3	10.0	8.8	3.8				
5	يمتلك العاملون بالمستشفى القدرة على التواصل والتعاون	ك	21	35	21	1	2	3.90	0.894	78.0	مرتفعة
		%	26.3	43.8	26.3	1.3	2.5				
6	يلتزم العاملون بتعليمات وتوجيهات مدراءهم للرفع من الأداء	ك	24	36	17	3	0	4.01	0.819	80.2	مرتفعة
		%	30.0	45.0	21.3	3.8	0				
7	الالتزام بالقوانين واللوائح المعتمدة بالشركة لتطوير أداء العاملين	ك	28	40	9	3	0	4.16	0.770	83.2	مرتفعة
		%	35.0	50.0	11.3	3.8	0				
		ك	15	27	31	7	0	3.62	0.891	72,4	مرتفعة

Copyright Author (s) 2026. Distributed under Creative Commons CC BY 4.0
Received: 11-09-2026 - **Accepted**: 09-11-2026 - **Published**: 16-11-2026

Alq J Sci. 2026;2(11):1060-1080
https://doi.org/10.69667/ajs.261107
Alqalam Journal of Science
مجلـــة القلم للعلـوم
https://alqalam.utripoli.edu.ly/index.php/AR

8	يســـــتطيع العـــــاملون التكيـف والتـأقلم مـع أي تغيرات بالمستشفى	%	18.8	33.8	38.3	8.8	0				
9	يوجـــد تنســـيق مســـتمر بـــين المســـتويات الاداريـــة لزيادة الأداء	ك	11	35	25	8	1	3.59	0.896	71.8	مرتفعة
		%	13.8	43.8	31.3	10.0	1.3				
10	يســـــعى المستشـــــفى لتحســـين اداء العـــاملين مـــن خـــلال الاهتمـــام بتوفير متطلباتهم للعمل	ك	23	24	22	5	6	3.66	1.179	73.2	مرتفعة
		%	28.8	30.0	27.5	6.3	7.5				

(المصدر: نتائج الدراسة الميدانية ديسمبر/ 2024)

بينت النتائج في الجدول رقم (12) أن أعلى متوسط حسابي جاء عند الفقرة (الالتزام بالقوانين واللوائح المعتمدة بالشركة لتطوير أداء العاملين)، وبمتوسط حسابي قدره **4.16** وانحراف معياري **0.770**، وبوزن نسبي **83.2%**، في حين جاءت الفقرة (يوجد تنسيق مستمر بين المستويات الادارية لزيادة الأداء)، على أدنى متوسط حسابي و قدره **3.59** وبانحراف معياري**0.896**، وبوزن نسبي **71.8%**، ولتحديد مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية قيد الدراسة، فإن النتائج في الجدول رقم (13) أظهرت أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (**3.88**)، وهو أكبر من متوسط القياس (3)، وأن الفروق تساوي (**0.88**)، ولتحديد معنوية هذه الفروق، فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفراً، وهي أقل من (**0.05**)، وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يدل على أن مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية قيد الدراسة العاملة بالقطاع الخاص جاء مرتفعاً.

جدول رقم (13) نتائج اختبار (One Sample T– test) لإجمالي محور "الأداء الوظيفي"

المحـــور	المتوسط الحسابي	الفرق بين المتوسطات	قيمة "T"	مستوى الدلالة	معنوية الفروق	مستوى الأداء
الأداء الوظيفي	3.88	0.88	58.231	0.000	**معنوي**	**مرتفع**

تاسعاً– اختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار صحة فرضيات الدراسة تم استخدام ارتباط (بيرسون) لاختبار جوهرية العلاقة بين أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي، فتكون العلاقة طردية إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة وتكون عكسية إذا كانت قيمة معامل الارتباط سالبة، وتكون العلاقة معنوية "ذات دلالة إحصائية" إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05)، وتكون غير معنوية إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05).

أ- **الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل والأداء بالقطاع الخاص.

Copyright *Author (s) 2026. Distributed under Creative Commons CC BY 4.0*
Received: *11-09-2026 -* ***Accepted:*** *09-11-2026 -* ***Published:*** *16-11-2026*

Alq J Sci. 2026;2(11):1060-1080
https://doi.org/10.69667/ajs.261107
Alqalam Journal of Science
مجلـــة القلم للعلـوم
https://alqalam.utripoli.edu.ly/index.php/AR

جدول رقم (14)

يوضح الارتباط بين أبعاد أخلاقيات العمل والأداء

المحاور	ارتباط (بيرسون)	الأداء
بعد النزاهة	الارتباط	0.167
	الدلالة	0.139
بعد المساءلة	الارتباط	**0.316
	الدلالة	0.004
بعد الاحترام	الارتباط	**0.419
	الدلالة	0.000
أخلاقيات العمل	الارتباط	**0.399
	الدلالة	0.000

** **القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01**

يتضح من الجدول رقم (14) أن وجود ارتباط موجب ضعيف بين بعد النزاهة والأداء في مؤسسات القطاع الخاص قيد الدراسة حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.167)، وأن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (167) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يشير إلى عدم وجود علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين بعد النزاهة والأداء في مؤسسات القطاع الخاص قيد الدراسة.

وبلغت قيمة معامل الارتباط بين بعد المساءلة والأداء (0.316) في مؤسسات القطاع الخاص قيد الدراسة، وأن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.004) وهي قيمة معنوية عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يشير إلى (وجود علاقة) معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعد المساءلة والأداء في مؤسسات القطاع الخاص قيد الدراسة.

وبلغت قيمة معامل الارتباط بين بعد الاحترام والأداء (0.419) في مؤسسات القطاع الخاص قيد الدراسة، وأن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي قيمة معنوية عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يشير إلى (وجود علاقة) معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعد الاحترام والأداء في مؤسسات القطاع الخاص قيد الدراسة.

من خلال النتائج الواردة بالجدول (14) نجد أن معاملات الارتباط (بيرسون) بين أبعاد المتغير المستقل (أخلاقيات العمل)، والمتغير التابع (الأداء) بلغت (3.99) وهي قيمة موجبة ودالة احصائيا وهذا يدل أن هناك علاقة طردية بين المتغيرات وبذلك نستنتج أنه "توجد (علاقة) ذات دلالة احصائية بين أخلاقيات العمل والأداء بمؤسسات القطاع الخاص قيد الدراسة.

وتم استخدام تباين الانحدار البسيط لقياس العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع بشكل دقيق وذلك بالاعتماد على بعض المؤشرات الإحصائية الأخرى وبيان مدى صلاحية النموذج من عدمه، وبالتالي تم اختبار الفرضيات بالشكل التالي:

– الفرضية الرئيسة الصفرية Null Hypothesis– HO: لا يوجد دور معنوي ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل في الأداء بمؤسسات القطاع الخاص قيد الدراسة.

– مقابل الفرضية الرئيسة البديلة: H1 – Null Hypothesis: يوجد دور معنوي ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل في الأداء بمؤسسات القطاع الخاص قيد الدراسة

Copyright Author (s) 2026. Distributed under Creative Commons CC BY 4.0
Received: 11-09-2026 - **Accepted**: 09-11-2026 - **Published**: 16-11-2026

Alq J Sci. 2026;2(11):1060-1080
https://doi.org/10.69667/ajs.261107
Alqalam Journal of Science
مجلـــة القلم للعلـوم
https://alqalam.utripoli.edu.ly/index.php/AR

– وتفرعت من الفرضية الرئيسية التالية:

أ- **الفرضية الفرعية البديلة الأولى H_{11}** : لا يوجد دور معنوي ذو دلالة إحصائية لبعد النزاهة في الأداء بمؤسسات القطاع الخاص قيد الدراسة.

. جدول (18)

نتائج اختبار تحليل الارتباط والانحدار لقياس دور النزاهة في الأداء

قيمة f	اختبار T	معامل الانحدار B	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	الدلالة المعنوية sig	النتيجة
2,235	1.495	0.175	0.167	0.028	[b]0.139	رفض

القيمة غير دالة احصائياً

يوضـح الجدو(18) دراسـة لاختبار بعد النزاهة (كمتغير مسـتقل)، على الاداء (كمتغير تابع)، حيث أظهرت نتائج التحليل الاحصـائي المدونة بالجدول أن مسـتوى الدلالة البالغ (0.139) وهي أكبر من (0.05) مسـتوى الدلالة المعتمد، وهذا يوجب قبول فرض العدم (H0:β1=0) ورفض الفرض البديل (H1:β1≠0) الذي ينص على وجود دور معنوي ذو دلالة احصـائية لبعد النزاهة (كمتغير مسـتقل) في بناء الأداء (كمتغير تابع)، ويعتبر النموذج الحالي مناسـب لتمثيل العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المسـتقل، ويفسـر جزء كبير من البيانات ويؤكد هذه النتيجة قيمة (F) البالغة (2.235)، وهي غير دالة معنوياً عند (0.139)، وان قيمة (T) التي بلغت (1.495)، غير دالة معنوياً عند (0.139)، مما يدل على أنه لا يوجد دور معنوي ذو دلالة إحصـائية للمتغير المسـتقل (النزاهة) على المتغير التابع (الاداء)، وحيث أن إشـارة معامل الارتباط R موجبة وتسـاوي (0,167)، ويشـر ذلك إلى أن هذا التأثير موجب وضـعيف، أما القوة التفسـيرية للمتغير R^2 فقد بلغت (R^2 = 0.028) ، وعليه يتم قبول الفرضـية الفرعية الصـفرية (H_{01}): التي تنص على" عدم وجود دور معنوي ذو دلالة احصـائية لبعد النزاهة في الأداء بمؤسـسـات القطاع الخاص قيد الدراسة.

ب- **ب–الفرضية الفرعية الثانية:** لا يوجد دور معنوي ذو دلالة إحصائية لبعد المساءلة في الأداء بمؤسسات القطاع الخاص قيد الدراسة.

جدول (19)

نتائج اختبار تحليل الارتباط والانحدار لقياس دور المساءلة في الأداء

قيمة f	اختبار T	معامل الانحدار B	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	الدلالة المعنوية sig	النتيجة
8.646	2.940	0.316	**0.316	0.100	[b]0.004	قبول

** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01**

يوضـح الجدو(19) دراسـة لاختبار بعد المسـاءلة (كمتغير مسـتقل)، على الأداء (كمتغير تابع)، حيث أظهرت نتائج التحليل الاحصـائي المدونة بالجدول أن مسـتوى الدلالة البالغ (0.004) وهي أقل من (0.05) مسـتوى الدلالة المعتمد، وهذا يوجب رفض فرض العدم (H0:β1=0) وقبول الفرض البديل (H1:β1≠0) الذي ينص على وجود دور معنوي ذو دلالة احصـائية للمسـاءلة (كمتغير مسـتقل) في الأداء (كمتغير تابع)، ويعتبر النموذج الحالي مناسـب لتمثيل العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المسـتقل، ويفسـر جزء كبير من البيانات ويؤكد هذه النتيجة قيمة (F) البالغة

Copyright Author (s) 2026. Distributed under Creative Commons CC BY 4.0
Received: 11-09-2026 - **Accepted:** 09-11-2026 - **Published:** 16-11-2026

Alq J Sci. 2026;2(11):1060-1080
https://doi.org/10.69667/ajs.261107
Alqalam Journal of Science
مجلـــة القلم للعلـوم
https://alqalam.utripoli.edu.ly/index.php/AR

(8.646)، وهي دالة معنوياً عند (0.004)، وان قيمة (T) التي بلغت (2.940)، دالة معنوياً عند (0.004)، مما يدل على أنه يوجد دور معنوي دلالة إحصائية للمتغير المستقل (المساءلة) على المتغير التابع (الأداء)، وحيث أن إشارة معامل الارتباط R موجبة وتساوي (0,316)، ويشر ذلك إلى أن هذا التأثير إيجابي ومتوسـط، وقد كانت قيمة معامل الانحدار B تسـاوي (0.316)، وهذا يعني أن التغير بمقدار وحدة واحدة في قيم المتغير المستقل (المساءلة)، يؤدي إلى التغير بمقدار (0,316) في المتغير التابع (الأداء),

أما القوة التفسيرية للمتغير R^2 فقد بلغت (R^2 = 0.100)، وهي قيمة معامل التحديد مما يعني أن التغير في المتغير المستقل (المساءلة) يفسر ما نسـبته (10%) من التغير في المتغير التابع (الأداء)، وعليه يتم قبول الفرضـية الفرعية البديلة (**H_{12}**): التي تنص على" وجود دور معنوي ذو دلالة احصائية لبعد المساءلة في الأداء بمؤسسات القطاع الخاص قيد الدراسة.

ت- **ج–الفرضية الفرعية الثالثة:** لا يوجد دور معنوي ذو دلالة إحصائية لبعد الاحترام في الأداء بمؤسسات القطاع الخاص قيد الدراسة.

جدول (20)

نتائج اختبار تحليل الارتباط والانحدار لقياس دور الاحترام في الأداء

قيمة f	اختبار T	معامل الانحدار B	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	الدلالة المعنوية sig	النتيجة
16.571	4.071	0.456	**0.419	0.175	[b]0.000	قبول

** **القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01**

يوضـح الجدو(19) دراسـة لاختبار بعد الاحترام (كمتغير مسـتقل)، على الأداء (كمتغير تابع)، حيث أظهرت نتائج التحليل الاحصـائي المدونة بالجدول أن مسـتوى الدلالة البالغ (0.000) وهي أقل من (0.05) مسـتوى الدلالة المعتمد، وهذا يوجب رفض فرض العدم (H0:β1=0) وقبول الفرض البديل (H1:β1≠0) الذي ينص على وجود دور معنوي ذو دلالة احصـائية للاحترام (كمتغير مسـتقل) في الأداء (كمتغير تابع)، ويعتبر النموذج الحالي مناسـب لتمثيل العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المسـتقل، ويفسـر جزء كبير من البيانات ويؤكد هذه النتيجة قيمة (F) البالغة (16.571)، وهي دالة معنوياً عند (0.000)، وان قيمة (T) التي بلغت (4.071)، دالة معنوياً عند (0.000)، مما يدل على أنه يوجد دور معنوي دلالة إحصائية للمتغير المستقل (للاحترام) على المتغير التابع (الأداء)، وحيث أن إشارة معامل الارتباط R موجبة وتساوي (0,419)، ويشر ذلك إلى أن هذا التأثير إيجابي ومتوسـط، وقد كانت قيمة معامل الانحدار B تسـاوي (0.456)، وهذا يعني أن التغير بمقدار وحدة واحدة في قيم المتغير المستقل (الاحترام)، يؤدي إلى التغير بمقدار (0,456) في المتغير التابع (الأداء),

أما القوة التفسيرية للمتغير R^2 فقد بلغت (R^2 = 0.175)، وهي قيمة معامل التحديد مما يعني أن التغير في المتغير المستقل (الاحترام) يفسر ما نسـبته (17.5%) من التغير في المتغير التابع (الأداء)، وعليه يتم قبول الفرضـية الفرعية البديلة (**H_{13}**): التي تنص على" وجود دور معنوي ذو دلالة احصائية لبعد الاحترام في الأداء بمؤسسات القطاع الخاص قيد الدراسة.

د–الفرضية الرئيسية: يوجد دور معنوي ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل في الأداء بمؤسسات القطاع الخاص قيد الدراسة.

Copyright *Author (s) 2026. Distributed under Creative Commons CC BY 4.0*
Received: *11-09-2026 -* ***Accepted:*** *09-11-2026 -* ***Published:*** *16-11-2026*

Alq J Sci. 2026;2(11):1060-1080
https://doi.org/10.69667/ajs.261107
Alqalam Journal of Science
مجلـــة القلم للعلـوم
https://alqalam.utripoli.edu.ly/index.php/AR

جدول (21)

نتائج اختبار تحليل الارتباط والانحدار لقياس دور أخلاقيات العمل في الأداء

قيمة f	اختبار T	معامل الانحدار B	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	الدلالة المعنوية sig	النتيجة
14.772	3.843	0.556	**0.399	0.159	[b]0.000	قبول

** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

يوضح الجدو(19) دراسة لاختبار أخلاقيات العمل (كمتغير مستقل)، على الأداء (كمتغير تابع)، حيث أظهرت نتائج التحليل الاحصائي المدونة بالجدول أن مستوى الدلالة البالغ (0.000) وهي أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد، وهذا يوجب رفض فرض العدم (H0:β1=0) وقبول الفرض البديل (H1:β1≠0) الذي ينص على وجود دور معنوي ذو دلالة احصائية لأخلاقيات العمل (كمتغير مستقل) في الأداء (كمتغير تابع)، ويعتبر النموذج الحالي مناسب لتمثيل العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل، ويفسر جزء كبير من البيانات ويؤكد هذه النتيجة قيمة (F) البالغة (14.772)، وهي دالة معنوياً عند (0.000)، وان قيمة (T) التي بلغت (3.843)، دالة معنوياً عند (0.000)، مما يدل على أنه يوجد دور معنوي دلالة إحصائية للمتغير المستقل (أخلاقيات العمل) على المتغير التابع (الأداء)، وحيث أن إشارة معامل الارتباط R موجبة وتساوي (0,399)، ويشر ذلك إلى أن هذا التأثير إيجابي ومتوسط، وقد كانت قيمة معامل الانحدار B تساوي (0.556)، وهذا يعني أن التغير بمقدار وحدة واحدة في قيم المتغير المستقل (أخلاقيات العمل)، يؤدي إلى التغير بمقدار (0,556) في المتغير التابع (الأداء),

أما القوة التفسيرية للمتغير R^2 فقد بلغت (R^2 = 0.159)، وهي قيمة معامل التحديد مما يعني أن التغير في المتغير المستقل (أخلاقيات العمل) يفسر ما نسبته (15.9%) من التغير في المتغير التابع (الأداء)، وعليه يتم قبول الرئيسية البديلة ($\mathbf{H_{12}}$): التي تنص على" وجود دور معنوي ذو دلالة احصائية لأخلاقيات العمل في الأداء بمؤسسات القطاع الخاص قيد الدراسة.

النتائج والتوصيات

أولا–نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1 – يوجد مستوى مرتفع لإبعاد أخلاقيات العمل (النزاهة – المساءلة – الاحترام) بمؤسسات القطاع الخاص قيد الدراسة.

2 – توصلت الدراسة الي أنه يوجد دور لبعدي المساءلة والاحترام على الأداء بمؤسسات القطاع الخاص قيد الدراسة.

3 – توصلت الدراسة إلى عدم وجود دور لبعد النزاهة على الأداء، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.167)، وهو ارتباط ضعيف في العلاقة بين المتغيرين

4 – أوضحت الدراسة أن أنجاز الاعمال بمؤسسات القطاع الخاص قيد الدراسة كانت مرتفعة وهو ما يساعدها على الاستمرارية والبقاء وتحقيق المساواة بين العاملين

5 – أوضحت الدراسة وجود بعض من التغييرات التي سببها عوامل أخرى تحدث على الأداء في المؤسسات قيد الدراسة لم يتم تناولها في هذه الدراسة.

Copyright Author (s) 2026. Distributed under Creative Commons CC BY 4.0
Received: 11-09-2026 - **Accepted**: 09-11-2026 - **Published**: 16-11-2026

Alq J Sci. 2026;2(11):1060-1080
https://doi.org/10.69667/ajs.261107
Alqalam Journal of Science
مجلـــة القلم للعلـوم
https://alqalam.utripoli.edu.ly/index.php/AR

ثانياً: التوصيات

1 – العمل على زيادة تعزيز السياسات الإدارية مثل الاختيار الجيد للعاملين والتدريب لتعزيز النزاهة وزيادة الأداء بشكل مستمر.

2 –زيادة الاهتمام بتحديث المعايير وصياغة معايير تكون واضحة ومحددة للمسؤولين والافراد لتعزيز المساءلة عن التصرفات الصادرة منهم.

3 – غرس روح الثقة والتعاون بين العاملين الامر الذي بموجبه يزيد مستويات النزاهة والاحترام والمساعدة على تعزيز بيئة إيجابية في أماكن العمل داخل هذا القطاع.

4 – إجراء المزيد من الدراسات عن العوامل الأخرى التي لها دور على الأداء ولم تتناولها هذه الدراسة.

المصادر

أولاً: الكتب

1 – المرسي، جمال (2003) بعنوان: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية /مصر.

2 – العطية، ماجدة (2013)، سلوك المنظمة – سلوك الفرد والجماعة، دار الشروق للنشر والتوزيع، الاردن – عمان، الطبعة الثالثة.

3– بلوط، حسن (2005) بعنوان: المبادئ والاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، دار النهضة العربية، بيروت لبنان.

4 – كافي، وآخرون (2013)، المفاهيم الإدارية الحديثة – مبادئ الإدارة، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الاردن –عمان.

1 - Sekaran. U.(2006)Research Methods for Business A Skill –Building Approach 4th edition John Wiley – .& Sons (Asia), Singapore, p311

ثانياً: الرسائل والاطروحات

1 – عشي، عادل (2005) بعنوان: **الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية – قياس وتقييم**، دراسة حالة على مؤسسة الصناعات، سكرة /الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة سكرة، رسالة ماجستير غير منشورة.

ثانياً: المجلات والدوريات

1 – الدواي، الشيخ (2009) بعنوان: **تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء**، مجلة الباحث العدد 7.

2 – السكارنة، بلال (2012) بعنوان: **أخلاقيات العمل ودورها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الاعمال**، دراسة ميدانية على شركة الاتصالات الأردنية، مجلة بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 33.

3– الغراوي ليث، الحلفي على (2020) بعنوان: **الأداء الوظيفي لدى ضباط وزارة الداخلية**، العراق، مجلة مركز البحوث النفسية، المجلد 31، العدد 3.

4– جنان، شهاب احمد (2013) بعنوان: **أخلاقيات العمل، منظور إداري معاصر في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات**، دراسة تحليلية لآراء العاملين في مؤسسة الشاكري، مجلة القادسية للعلوم الاقتصادية، مجلد 15، العدد 4

5– دخيل، بيداء (2023) بعنوان: **أخلاقيات العمل الإداري في المؤسسات التربوية** – دراسة ميدانية على المؤسسات التربوية الموصل – العراق.

6 – رشيد، فراس وآخرون (2019) بعنوان: **دور أخلاقيات العمل في تحقيق التميز المؤسسي**، دراسة تطبيقة على جامعة تكريت، مجلة تكريت للعلوم الإدارية، المجلد 15 العدد 17.

7 – رؤوف، محمد (2021) بعنوان: **تأثير الثقافة التنظيمية في الأداء التنظيمي للمؤسسات التعليمية**، الجامعة التكنولوجية بغداد/ العراق، مجلة العلوم الاقتصادية المجلد27، العدد 125.

8 – زرنوح، امحمد (2017) بعنوان: **الأداء في المنظمات، جامعة الجلفة /الجزائر**، مجلة سوسيولوجيا المجلد 1 العدد 3.

9 – عبدالحفيظ وآخرون (2020) بعنوان: **أخلاقيات الوظيفة وأثرها على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، بشركة الخليج العربي**، مجلة المختار للعلوم الاقتصادية، المجلد 7، العدد 13.

ثالثاً: المواقع الالكترونية

1 – موقع مؤسسة فكر للتدريب والتنمية، تاريخ الزيارة 2024/07/25 م، الساعة 11.00 مساءاً

Copyright Author (s) 2026. Distributed under Creative Commons CC BY 4.0
Received: 11-09-2026 - **Accepted:** 09-11-2026 - **Published:** 16-11-2026