

أثر اخلاقيات المهنة على الأمان الوظيفي في القطاع البلدي (أمانه منطقة عسير)  
*The impact of professional ethics on job security in the municipal sector  
(Asir Region Municipality)*

أ.م. عبدالله مهدي الجالي  
أمين أمانه منطقة عسير  
وزارة البلدية والقروية والاسكان  
المملكة العربية السعودية

أ.م. سعد بن ناصر آل عزام<sup>1</sup>  
كلية الأعمال - قسم إدارة الأعمال - جامعة الملك خالد  
المملكة العربية السعودية  
[Snazzam.199@gmail.com](mailto:Snazzam.199@gmail.com)

تاريخ النشر: 2023/03/03

تاريخ القبول: 2023/02/12

تاريخ الاستلام: 2023/01/04

**الملخص :**

هدفت الدراسة الى معرفة المتغيرات المتمثلة بأخلاقيات المهنة والأمان الوظيفي بمدف التعرف على توافره في المنظمة موضوعة البحث والرسم بأهميتهم والعلاقة والاثر بينهما ، وتم اختيار أمانه منطقة عسير من القطاع البلدي لهذا الغرض لأهمية مشاريع الاعمار الحاصلة في هذه الأيام التي يتم صرفها والروابط الخاصة بمجال الأعمال التجارية والرسمية.تم اعداد استبانة لقياس العلاقة والاثر وتم اختيار عينة مقدارها (54) موظف من مجتمع البحث. وتمثل هذه النتائج في الاعتماد على برنامج (AMOS) ، وقد تم التوصل إلى الوصول إلى النتائج. توفر جداول البيانات المهنة في الاتجاه الذي يوضع في الاعتبار الذي يوفر توفير ثقافة تنظيمية. ثقنتك في وجود الاخلاقيات المطلوبة للتأثير في العاملين في مجال المساعدة والمالي الذي يعزز الأمان الوظيفي

**الكلمات الافتتاحية :** اخلاقيات المهنة - الأمان الوظيفي - امانه منطقة عسير

**Abstract :**

The study aimed to know the variables represented by professional ethics and job security with the aim of identifying its availability in the organization that is the subject of the research and drawing their importance, relationship and impact between them. A questionnaire was prepared to measure the relationship and impact, and a sample of (54) employees was selected from the research community. These results are based on the (AMOS) program, and the results have been reached. Spreadsheets provide the profession in the direction that is kept in mind that provides the provision of an organizational culture. Your confidence in the existence of the ethics required to influence workers in the field of assistance and finance, which enhances job security.

**Key words:** professional ethics - job security - Municipality of Asir Region

**المقدمة :**

أخلاقيات المهنة في النظام السعودي والأمان الوظيفي من المواضيع الوظيفية وفلسفة ادارية حديثة برزت في سبعينيات القرن المنصرم لدورها في تحقيق سلوك مرغوب فيه من جانب المنظمة والمتعاملين معها ، إذ تعمل هذه الاخلاقيات على تحقيق اهداف فيها ، كما انه لا يمكن المنظمة من تنفيذ اهدافها بشكل فاعل وكفوء بدون توافرها ، و إن التحدي الكبير الذي تعيشه أمانة عسير عند تطبيق اخلاقيات المهنة هو تخصيص و توفير الإحساس بأخلاقيات المهنة في بيئة العمل ، و توفير الأمان الوظيفي و التخطيط بشكل جيد وبدرجة عالية من الدقة في تحقيق اهدافها والعاملين فيها ، والثاني في أولويات العمل في المهجرة داخلها وتلبية حاجات ورغبات تتغير بين الحين والآخر ، ومن هنا يرجع سبب اختيار الباحثان لموضوع البحث الحالي لأهمية المتغيرات المبحوثة كونها يجمعان بين جزئين منفصلين ، السلوكيات والأمان الوظيفي ، شغل منصب مكانة موضوع المنظمة .

**أهمية البحث :**

البحوث التطبيقية التي يتم تنفيذها في بعض المنظمات تعمل على تحديد ومعالجة مشاكل العمل لأي منظمة يتناولها البحث لذا تتجلى الأهمية من خلال تحديد الفجوات الموجودة فيها وماهي الوسائل او الطرائق الممكن اعتمادها لغرض سد هذه الفجوة وتبعا لظروف أمانة منطقة عسير عام (2022) خصوصا بعد تغيير القيادة في المنظمة وما طرأ عليها من تغيرات كانت إيجابية من وجهة نظر العاملين في أمانة منطقة عسير وما رافق ذلك من محاربة تفشى ظاهرة الفساد الاداري والمالي في العديد من اعمال المنظمات والتوجه الحالي للدولة وهيئاتها للتعامل مع هذه الظاهرة التي تسود بعض الاعمال ، تبرز أهمية هذا البحث من حيث كونه يطبق على احدى المنظمات ذات العلاقة مع مشاريع الاعمار والتنمية وكذلك لعلاقتها المباشرة مع المواطنين في كثير من الامور التي تتطلب تعاملها حيث أن أمانة منطقة عسير تشهد حاليا نهضة عمرانية كبيرة ومشاريع عملاقة تتطلب اعتماد اخلاقيات المهنة بكل ابعادها وتشخيص حالات الفساد الاداري والمالي ان وجد فيها كما ان وجود الأمان الوظيفي بكل ابعاده يساعد العاملين على انجاز الاعمال المناطة بهم من عدمه ، كما تتجلى الأهمية بمكانية اعتماده من قبل المنظمة موضوعه البحث بعد ظهور النتائج.

**منهجية الدراسة :**

في ضوء طبيعة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وعرفه (العساف، 2012) بأنه المنهج الذي يُستخدم في قياس العلاقة بين متغيرين (متغير مستقل، ومتغير تابع)، وَمِنْ تَمَّ التنبؤ بمستوى معين من الدلالة في صورة رقمية، وتعتبر العلاقات الارتباطية بمثابة خطوة أولية تنحى بالباحثان نحو دراسة أكثر شمولاً، وَمِنْ تَمَّ الارتقاء في خطوات تالية نحو دراسة سببية أو تجريبية تُعد أكثر فُدرَة على الوصول لنتائج أكثر منطقية. وفي الدراسة الحالية فإن المتغير المستقل (أخلاقيات المهنة ) أما المتغير التابع فيتمثل في (الأمان الوظيفي).

**أهداف الدراسة:**

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تعريف العاملين وادارة الأمانة بمفهوم اخلاقيات المهنة ومكوناته ومدى علاقتها بالأمان الوظيفي ومكوناته وتأثير هذه العلاقة على انجاز الاهداف المحددة للعمل والحد من الفساد الاداري والمالي ان وجد .
- تحديد مستوى التطبيق لهذه المفاهيم ومدى قوة العلاقة الارتباط والتأثير بينهما على سلوك العاملين في أمانة منطقة عسير
- الفجوة الموجودة وماهي آليات معالجتها عبر التوصيات التي سيقدمها البحث على ضوء النتائج العملية التي سيتم سيتوصل اليها

**مشكلة البحث:**

يعد وجود فجوة في عمل اي منظمة ان عملها يذهب الى الاهتار عند عدم المعالجة له لذا يكون تحديد مشكلة البحث هو احد المسائل لهذه المعالجة وتحسين بعض السلوكيات لبعض العاملين في مواقع العمل نتيجة للظرف الاقتصادي والامني وشعور بعض العاملين بأنهم محاطين بسلوكيات مختلفة لا تتماشى مع متطلبات العمل الصحيح الامر الذي ادى الى فقدان البعض منهم توازنه النفسي وعدم احساسه بالأمان الوظيفي مما قاده الى اتباع اخلاقيات غير سليمة بالعمل وتبعا لذلك يمكن تحديد مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية:

1- ماهي اخلاقيات المهنة وما هو اثرها على الأمان الوظيفي؟

2- هل تتوفر اخلاقيات المهنة التي توفر الأمان الوظيفي للعاملين في أمانة منطقة عسير ؟  
وتفرع من هذا التساؤلات الآتي:

- أ- ما هو مفهوم اخلاقيات المهنة والأمان الوظيفي لدى العاملين في القطاع البلدي (أمانة منطقة عسير) ؟  
ب- هل توجد علاقة ارتباط ما بين اخلاقيات المهنة والأمان الوظيفي ؟  
ت- هل توجد علاقة ارتباط ما بين اخلاقيات المهنة و الأمان الوظيفي ؟  
وتبعاً لهذا التساؤلات تم صياغة الفرضيات الآتية:

- أ- الفرضية الرئيسة الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية موجبة بين اخلاقيات المهنة والأمان الوظيفي.  
ب- الفرضية الرئيسة الثانية : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية موجبة بين اخلاقيات المهنة والأمان الوظيفي.  
وتفرعت من الفرضيات الرئيسة اعلاه الفرضيات الفرعية الآتية:  
أ- الفرضية الفرعية الاولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية موجبة ما بين ابعاد اخلاقيات المهنة والأمان الوظيفي ب- الفرضية الفرعية الثانية : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية موجبة ما بين ابعاد اخلاقيات المهنة والأمان الوظيفي.

### حدود الدراسة:

**الحدود البشرية:** جرت هذه الدراسة على موظفي القطاع البلدي (أمانة منطقة عسير).

**الحدود الزمانية:** جرت هذه الدراسة في الفترة الزمنية في العام (2022-2023م) فترة تغيير القائد بقائد .

**الحدود المكانية:** جرت الدراسة بالقطاع البلدي في أمانة منطقة عسير في المملكة العربية السعودية.

### المبحث الثاني : الاطار النظري :

#### أولاً : مفهوم اخلاقيات المهنة : **Work ethics concept** :

نجاح اي منظمة في عملها في قطاع ما لا بد أن يكون ذلك بوجود اخلاقيات المهنة لأنها تمثل مجموعة المعايير والمباديء التي يعتنقها الفرد ويعمل من خلالها وهي من أكثر العوامل تأثيراً في سلوك العاملين بكونها الموجه لهذا السلوك عبر ابعادها المتمثلة بـ ( الاستقامة – النزاهة والشفافية- الاستقلالية والموضوعية – المسؤولية الاخلاقية ، والمتتبع لمفهوم اخلاقيات المهنة نجد انها من المفاهيم الحديثة التي دخلت في الفكر الاداري نظراً لتعدد الثقافات التي يحملها العاملون في اي منظمة والتأثير المباشر لها على انجاز الاعمال وقد اهتمت المنظمات بموضوع اخلاقيات المهنة وذلك لأنها هي التي تعمل على تعزيز الثقة ما بينها وبين العاملين فيها الامر الذي يقود الى ديمومة واستمرارية العمل فيها، والمتتبع لهذا المفهوم يجد انه قد تم الاهتمام به في ستينيات وسبعينات القرن الماضي وتبعاً لذلك نجد تعاريف كثيرة تناولته منها ( أنه مجموعة عامة من المبادئ والمعتقدات التي تحكم سلوك الفرد في بيئة معينة عند اتخاذ قرار معين (خيرالله :2021) ، ويعرفها (Scott:2018:4) على انها القيم التي تعتمد على معايير الفرد العليا من اجل الانضباط والعمل الجاد .  
وعرفها الباحثان بأنها " مجموعة معايير تحكم سلوك الموظف بأمانه منطقة عسير عن طريقها يحسن أدائه في العمل ويشعر بالثقة والتمكين ، ومنها تظهر ابداعاته "

#### أهمية اخلاقيات المهنة. **Importance of work ethics.**

○ المتتبع لمفهوم اخلاقيات المهنة نجد انها من المفاهيم الحديثة التي دخلت في الفكر الاداري نظراً لتعدد الثقافات التي يحملها العاملون في اي منظمة والتأثير المباشر لها على انجاز الاعمال ،وتبرز الاهمية أن العاملون في اي منظمة حالياً يعيشون مجموعة من المشكلات اليومية افرزتها الظروف الاقتصادية وتؤثر عليه من الناحية الايجابية او السلبية وتبرز اهميتها للأفراد العاملين في اي منظمة من كونها تكون من الامور التي يحتكمون اليها في اعتماد وتطبيق السلوك الجيد المطلوب، اضافة لذلك دورها المتميز في بناء شخصية الافراد العاملين من خلال منع الانحراف والقدرة على اتخاذ القرارات الدقيقة في استخدام الموارد المتاحة للمنظمة بشكل دقيق وسليم وبما يعزز تحقيق الاهداف المنشودة لها، ويشير (الحادو:8:2017) الى ان اهميتها كونها تعمل على غلق او تقليل الفجوة ما بين الاطار النظري

لأخلاقيات المهنة بما تحتويه من قيم ومعتقدات ريفية وبين الممارسات الفعلية لها من قبل العاملين في المنظمة وتبعاً لذلك يمكن تحديد أهميتها من خلال الآتي:

- العمل بنظرة جديدة بدلا من المنظور التقليدي له لغرض تقليل انحرافات العمل.
- دعم المناخ التنظيمي رفع انتاجية العاملين يحتاج الى مناخ تنظيمي مناسب يمكن العاملين في المساهمة اتخاذ القرارات ذات الصلة بالعمل وهذا ما تعمل عليه اخلاقيات المهنة.
- دعم وتعزيز سمعة المنظمة في القطاع الذي تعمل فيه من خلال تقديم سلع وخدمات ذات جودة عالية.
- الاستخدام الكفؤ والدقيق لموارد المنظمة بشكل دقيق سليم
- تحسين علاقات العمل الجيدة بين العاملين.

### **أبعاد اخلاقيات المهنة. Dimention of work ethics**

تناول العديد من الباحثين ابعاد اخلاقيات المهنة اذ يشير ( السكارنة :2012) الى ان ابعاد اخلاقيات المهنة هي (العدالة وعدم التحيز- السرعة والانتقان - احترام الوقت - احترام القوانين والانظمة ) ، اما (Balde&Sanigdha:2015:3) فيشيرون الى أنها تتكون بما يتعلق بالعمل وما يرتبط به وما يتعلمه من عمل المنظمة وهي التي تشير الى معتقدات واتجاهات العاملين ويمكن أن نراها كبناء تحفيزي في سلوكهم ، أما(الدويقة :135:2016) فيشير الى ان هذه الابعاد تتمثل ب( الموضوعية - الأمانة - النزاهة ) ، بينما تشير (Susan.M:2018:30) ان اخلاقيات المهنة تتمثل باحترام وقت العمل -الانتاجية حسبما مخطط -العمل في جميع الظروف التي تمر بها المنظمة - التوقف عن الشكوى - تنفيذ العمل بشفافية ) أن اخلاقيات المهنة يمكن القول عنها انها تتمثل بالاحترافية بالعمل ، المسؤولية، الاحترام ، التفاني في العمل ، القدرة على التقرير في اتخاذ القرارات، التواضع، الاعتمادية ، اما (المعمري- ياسر :2020:4) فيشير الى ان ابعاد او مكونات اخلاقيات المهنة هي (الأمانة والاستقامة- النزاهة والشفافية - الاستقلالية والموضوعية ) ولأغراض هذا البحث فإن الباحثان سيعتمد الابعاد المتمثلة ب ( الأمانة والاستقلالية - النزاهة والشفافية - الاستقلالية الموضوعية- المسؤولية الأخلاقية)

### **1. الأمانة والاستقامة Honest&righteousness**

الأمانة هي من الأخلاق التي يحتاجها العاملين في العمل وتدخل في جميع مجالات الحياة والأمانة تعني إنجاز العمل بكل حرفية وإخلاص كما يشير (صبيحة :2021) الى أن الأمانة هي اداء الحقوق والمحافظة عليها ، وهي كل ما يلزم على العاملين أدائه وحفظه وتتجلى الأمانة من خلال الحفاظ على الاموال والمحافظة على اسرار العمل وهي من الاسباب التي تقود الى سيادة حقوق الناس وسبب في تماسك المجتمع ، اما الاستقامة فيقصد به استقامة سلوك العاملين في العمل من حيث الاعمال والمقاصد.

### **2. النزاهة والشفافية Integrity&transparency-ind**

عند قيام العاملين في اي منظمة بالترفع عن الامور الدنيوية والمحافظة على المسؤوليات المناطة بهم واللجوء الى القيم الروحية التي يحملونها في إنجاز ما مناط بهم من اعمال بدقة وهمة عالية ويمتنعون عن منح الامتيازات لمن لا يستحقها بل لمن يستحقها فإن ذلك يعني النزاهة في عملهم واذا امتلكوا الوضوح والعمل بجد لحل مشاكل العمل في تعاملهم مع الادارة العليا والمستويات الادارية الاخرى وكذلك مع زبائن المنظمة وتكون المعلومة المطلوبة لإنجاز العمل متاحة فإن ذلك يعني الشفافية كخلق مطلوب في العمل.

### **3. الاستقلالية والموضوعية Independence&objectivity**

عند التحدث عن الاستقلالية في العمل فاننا نقصد الاستقلال الذاتي للعاملين الذي يشير الى ما يسمح به للتعامل مع طريقة العمل والفترات الزمنية المحددة لإنجاز العمل على وفق معايير العمل الموضوعية ذات العلاقة به ، وتعد الاستقلالية ركيزة اساسية في زيادة انتاجية العمل ويعرف (عمروش:2021:2) الاستقلالية على انها القدرة على القيام بالمهام بطريقة مستقلة اي القدرة على اتخاذ القرارات ذات الصلة بالعمل . وتبعاً لذلك يمكن القول على انها سلطة ممنوحة للعاملين تمكنهم من زيادة خبرة العمل وتعزيز الثقة

بالنفس لحل اي مشكلة من مشكلات العمل ، اضافة لذلك ان وجود الاستقلالية يمكن العاملين في اتخاذ القرارات الامر الذي سيقودهم الى المشاركة الايجابية ويعزز الرغبة والدوافع بالعمل بكل همة ونشاط لإنجاز ما مكلفين به.

#### **4.الموضوعية:**

يتصف بعض العاملين بالتفكير العلمي أي البعد عن الذاتية والبعد عن الاهواء الشخصية لذا نجد ان من يمتلك ذلك يتصف بالموضوعية بالعمل لأنها سلوك ذهني يرى من خلاله العامل الاشياء على ما هي عليه اي بمعنى ينظر للحقائق من خلال منظور العقل اي التعامل مع متطلبات العمل بطريقة تدل على تحمل المسؤولية واحترام الحقائق والدقة والانصاف كما يمكن القول انها رؤية الواقع المستندة الى معلومات خالية من الاهواء والخلفيات الثقافية التي تشوه حقيقة الواقع . اضافة لما ورد يعرف (الزهرة اسود :6:2018) على انها النظرة الى الامور بواقعية والحكم عليها بنزاهة بعيدا عن العوامل الذاتية والمؤثرات الخارجية.

#### **5.المسؤولية الاخلاقية Ethics responsibility:**

الاخلاق هي ضرورية في كل زمان ومكان وهي مرشدة للسلوك الانساني وحافطة للعلاقات بين الناس وبنية للثقة فيما بينهم ، وصنفت المسؤولية من كلمتي (السؤال والحساب ) وهي اقرار الفرد بما يصدر عنه من افعال واقوال او ما يمتنع عن القيام به من واجبات . ويشير (Mathani:2016:10) الى التحدث عن المسؤولية الاخلاقية فمن الضروري النظر الى السلوك العقلاني للانسان اي معرفة نتائج عمله من خلال احترامه للمجال الاجتماعي والقانوني الذي يعمل فيه ، كما أن المسؤولية الاخلاقية تعني ان الفرد العامل في اي منظمة يجب ان تكون لديه مجموعة من المعايير الاخلاقية الشخصية التي يمكن استخدامها للقيام التقييم الصحيح لما يمكن وما لا يمكن القيام به بالعمل أي بمعنى ان يمتلك المسؤولية المهنية التي تعد كمباديء توجيهية توجه سلوكه نحو ما يتطلبه العمل ، ويعرف (الصبيحات : 8:2017) المسؤولية الاخلاقية على انها المسؤولية المترتبة على الفرد العامل بكونه انسان عاقل مسؤول تجاه ضميره عن نتائج اعماله ، اما (شهد : 1:2018) فتعرفها على انها القيام بما هو صحيح وعادل لتجنب الضرر بالآخرين.

#### **ثانيا : الأمان الوظيفي Job security :**

الأمان الوظيفي هو الهدف الاساسي لأي فرد يعمل في اي منظمة وهي سبب لانتمائه لها وتعمل ابعاده المتمثلة بـ (العامل النفسي – العامل المادي – علاقات العمل – العبء الوظيفي) على تعزيز الشعور به. وهو دافع اساسي وضمنان يطلبه العاملين عند التحاقهم بالعمل كما انه عامل اساسي أيضا لغرض تحقيق الاستقرار النفسي الذي يؤدي الى رفع انتاجيتهم وتحسين مستوى الاداء المنشود . ويعرفه (Hitesh;2015:1) على اعتقاد الفرد بأن عمله في المنظمة مضمون حاليا وفي المستقبل بغض النظر عن الظروف المستقبلية .وحسب تعريف (combridge Organization)هو شعور بالأمان والتحرر من الخوف من فقدان العمل ، اما (Madline:2022:2)فتعرفه على انه الاحساس والمعرفة بأن عملك آمن في المنظمة للفترة الحالية والمستقبلية المتوقعة . عرفها الباحثين الأمان الوظيفي اجرائيا : "على أنه احساس العاملين بالحماية والأمان من التصرفات التعسفية والتسريح من العمل وبما يوفر والرضا الوظيفي نتيجة احساسهم بالاحترام والتقدير من قبل رؤسائهم "

#### **1.أهمية الأمان الوظيفي Importance of job security**

يمكن تحديد اهمية الأمان الوظيفي للعاملين واصحاب المصالح من احساس العاملين ان عمله آمن في المنظمة وهو احساس حاسم يساهم في تخفيف الضغط عليه في العمل ويشير(Shouvik:2018:4) الى أن اهمية وجود الأمان الوظيفي مما يقود الى الآتي:  
احساس العاملين بقيمتهم بالعمل وخلق الاحساس الايجابي تجاه العمل.  
تقليل الضغط وقلق العاملين.

تقليل دوران العمل وزيادة ارتباط العاملين بالمنظمة.

إضافة إلى ذلك فإن أهمية الأمان الوظيفي تؤدي الى زيادة ولاء العاملين وزيادة الانتاجية وتعزيز سمعة المنظمة في القطاع الذي تعمل فيه كما ان المنظمة ستكون عامل جذب والمحافظة على المواهب العاملة في المنظمة . اضافة لما ورد اعلاه فإن هنالك مجموعة من العوامل التي تؤثر على الأمان الوظيفي تتمثل بالظروف الاقتصادية التي تمر بها المنظمة وظروف العمل من حيث الازدهار او الانكماش كما تعمل الانظمة واللوائح التي تنظم العمل على التأثير عليه اضافة الى ان هنالك عوامل خاصة بالعاملين انفسهم تلعب فيها الثقافة التي يحملونها وخبرات ومهاراتهم التي ينقلونها للعمل.

**أبعاد الأمان الوظيفي Functional security****1. العامل المادي Materliastic factor:**

في السنوات الماضية هنالك العديد من الدراسات موضوع العامل المادي من خلال استخدام القيم المادية والتي نعني بها المعاملة او السلوك وهنالك من ينظر اليها على ان العامل المادي ما يحرك العاملين ودافعيتهم للعمل وهي الاجور والعلووة السنوية والزيادة في الاجر لمقابلة الزيادة في نفقات المعيشة والمشاركة بالأرباح الذي له تأثير عالي ومباشر على تحقيق الرضا الوظيفي اي بمعنى الفائدة او الرغبة للأموال بدلا من القيم الروحية وينظر اليه على أنه طريقة الحياة واتجاه القيم والنظام الثقافي السائد والمعاملة الشخصية والقيم الثانوية وهنالك من ينظر اليه على انه جزء من نظام القيم فعندما يتحقق فانه يزيد من دافعية العاملين نحو العمل والاحساس بالأمان الوظيفي وبالعكس يقود الى وجود القيم السالبة في عمله وبالتالي انعكاس ذلك على دافعية العمل ورفع مستوى الانتاجية وفقدان الاحساس بالأمان الوظيفي.

**2. العامل النفسي The Psychological factor:**

العامل النفسي هو الذي يتحدث عن النفس البشرية التي تقود أنشطة العاملين في اي منظمة من حيث التوقع والتحفيز والتعلم والإيمان بنظام او مجموعة المعتقدات الموجودة في المنظمة وتأثيره في اتجاه العاملين نحو رفع مستوى انتاجيتهم وادائهم او العكس تبعا لطبيعة هذا العامل السائد والمؤثرات القائمة في بيئة العمل من حيث التنوع الثقافي الذي يحمله العاملين في المنظمة وتأثيراته وتبعا لذلك تعرفه (Americation Psychological Association) على أنه العامل الخاص بنفسية الفرد التي تقود نشاطه في أي عمل لغرض تحقيق رضاه عن العمل . وعند التحدث عن العامل النفسي الذي يحرك النشاطات اعلاه فأنا نتحدث أيضا عن تأثير هذا السلوك على الزبون الذي يتعامل مع المنظمة من حيث تأثيره على قراره في التعامل معها وكيف يحكم على جودة المنتج او الخدمة التي تحقق رضاه ويعرف ( Dictionary .apa .org. 2020) العامل النفسي على انه الخصائص التي تؤثر في أي فرد نفسيا أو اجتماعيا من حيث علاقته مع البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها وكيفية تأثيرها على لياقة صحته العقلية.

**3. علاقات العمل The Relationships factor:**

هي علاقة التأثير المتبادل بين العاملين والمالكين للعمل تحكمها جملة من القواعد توضح آلية العمل وآلية معالجة العلاقة بين العاملين داخل المنظمة وتبعا لذلك يمكن القول ان علاقات العمل يمكن إظهارها بثلاث مستويات الاولى هي علاقات تعاقدية بين العاملين ورب العمل والثاني هي علاقات تنظيمية تنظمها الاجراءات النافذة والاخيرة هي العلاقات الشخصية بين العاملين انفسهم داخل المنظمة وتبعا لهذه المستويات ومدى دقتها وتنظيمها تكون علاقات العمل جيدة وعامل تأثير يسير لصالح المنظمة او العكس بالإضافة لذلك يلعب التنوع الثقافي للعاملين الدور الكبير في نجاحها من عدمه ولما ورد يعرف (بو بكر:9:2015) على انها العلاقة المتبادلة ذات الطبيعة السايكولوجية والاجتماعية التي تظهر اثناء تأدية العمل ومن هذا التعريف يمكن القول انها علاقات انسانية تعمل على جو المناخ التنظيمي للعمل يساعدهم على تأدية الواجبات والمهام بشكل دقيق عبر توفير الثقة والاحترام المتبادل بعيدا عن المصالح الشخصية ، اما في حالة كون علاقات العمل غير دقيقه فسوف تنشأ مشاكل في هذه العلاقات تتمثل في مشاكل ادارية وهو ضعف الاساليب الادارية التي تنظم العمل وعلاقته وتنظيمية وهي المتعلقة باختصاصات وتوزيع المسؤوليات والمهام لتنفيذ الواجبات والاجتماعية وهي المتمثلة بإشكالية العمل والتكاسل والاعتماد على الغير.

ثالثا : أمانة منطقة عسير :

هي الجهة المسؤولة عن تقديم الخدمات العامة للمواطنين في منطقة عسير في مجالات مختلفة منها: الترخيص والنظافة والترقيم وبناء الجسور، وكذلك في المجالات الثقافية والسياحية والرياضية وبرامج للأطفال في فعاليات الحدائق وغيرها، وهي مؤسسة ذات استقلال مالي وتمارس الوظائف والسلطات والصلاحيات والمهام والأعمال والأنشطة المنصوص عليها في قانون البلديات السعودي وتعديلاته رقم 6346 لسنة 2005. من شهر أكتوبر لعام 2022 م يرأسها المهندس "عبدالله جالي" ويتبع لها 33 بلدية .

**المبحث الثاني : الجانب العملي :**

## صدق أدوات الدراسة وثباتها

– **صدق أدوات الدراسة الظاهري:** لاختبار صدق أداة الدراسة الظاهري قام الباحثان بعرضها على مجموعة المحكمين من الأساتذة المختصين في إدارة الاعمال وذلك بهدف الاطلاع عليها وتعديل وحذف وازافة العبارات بحسب خبراتهم.

– **صدق الاتساق الداخلي:** قام الباحثان باختبار صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الاستبانة) من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (30) موظف من خارج عينة الدراسة، ثم قام بحساب معامل الارتباط بيرسون بين كل محور من محاور الاستبانة والمجموع الكلي للاستبانة،

باستخدام نموذج المعادلة الهيكلية للتحقق من صدق بناء المقياس لمتغيري البحث ومدى ملائمة فقرات المقياس مع الأسس النظرية له تم الاعتماد على التحليل العاملي التوكيدي ويعتمد على معايير القياس جودة المطابقة لفقرات المقياس مع متغيرات المقياس ويمكن توضيح هذه المعايير كما في الجدول: (1)

جدول (1) يوضح مؤشرات حسن المطابقة للمتغيرات قيد الدراسة

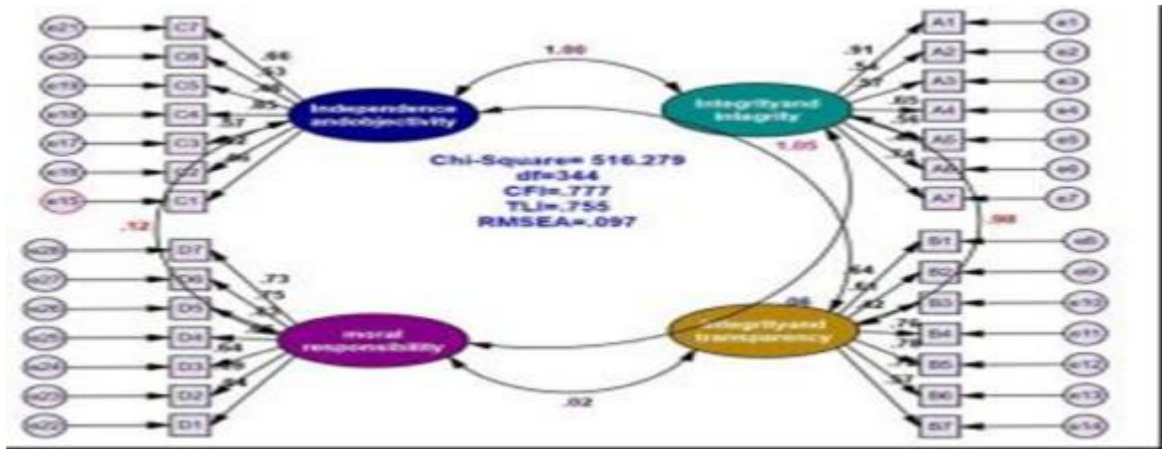
المؤشر	القاعدة العامة او المعيار
-مؤشرات جودة المطابقة	
قيمة	-
درجة الحرية	-
النسبة بين و	اقل من 5
مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي	بين 0.05 – 0.08
مؤشر المطابقة المقارن	أكبر من 0.90
مؤشر توكر لوييس	أكبر من 0.90

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على Hooper et al (2008);

التحليل العاملي التوكيدي لمتغير اخلاقيات المهنة :

من خلال الشكل (1) والذي يوضح التحليل العاملي التوكيدي لمتغير اخلاقيات المهنة من خلال مجموعة من المؤشرات ودرجة ارتباط كل فقرة وكما موضح أدناه:

الشكل (1) الصدق البنائي التوكيدي لمتغير اخلاقيات المهنة



من خلال نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمتغير اخلاقيات المهنة أعلاه توصلنا الى النتائج الموضحة في الجداول (2) أدناه

			النسبة بينهما		
0.755	0.777	0.097	1.501	344	516.279

نلاحظ من خلال النتائج أعلاه ان:

قيمة هي قيم جيدة ويجب ان تكون ضمن المدى أي قيمته اكبر من 0.90 ليدل على تطابق النموذج.

قيمة هي قيم جيدة ويجب ان تكون ضمن المدى أي قيمته اكبر من 900. ليدل على تطابق النموذج

نلاحظ أيضا ان قيمة هذه قيمة غير جيدة لان المدى يجب ان يكون (0.08-0.05) ليدل على مطابقة النموذج وكلما كان اقل من 0.05 كان النموذج ملائم ومطابق بشكل افضل.

لذا يجب تحسين النموذج من خلال التعديل على هذه المؤشرات وحسب توصيات مؤشرات (Modification Indices) ، اذ يضع الباحثان نموذجا اعتمادا على الأدبيات او نظرية البحث ثم يحاول اختبار مدى مطابقة النموذج للبيانات التجريبية فاذا كانت المطابقة غير كافية فان الاجراء الشائع هو تعديل النموذج من خلال حذف الفقرات ذات التباين المشترك الاعلى والمرتفع ضمن النموذج او تعديلها من خلال تكوين الارتباط بين الأخطاء ذات التباين المشترك العالي وبعد هذا الإجراء يكون النموذج النهائي بعد التعديل كما هو مبين في الشكل(2)

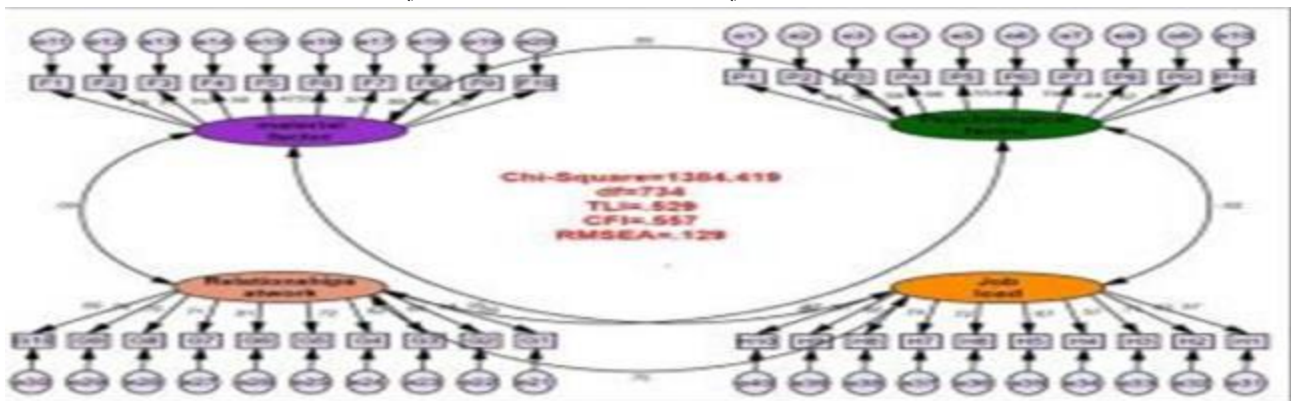
الشكل (2) الصدق البنائي التوكيدي لمتغير اخلاقيات المهنة بعد التعديل



ونلاحظ أيضا من خلال قيمة RMSEA والتي تساوي (0.087) وهذا دليل على جودة مطابقة النموذج الخاص بأخلاقيات المهنة التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الأمان الوظيفي:

من خلال الشكل (3) والذي يوضح التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الأمان الوظيفي من خلال مجموعة من المؤشرات ودرجة ارتباط كل فقرة وكما موضح أدناه:

الشكل (3) الصدق البنائي التوكيدي لمتغير الأمان الوظيفي





من خلال نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الأمان الوظيفي أعلاه توصلنا الى النتائج الموضحة في الجداول (3) أدناه

			النسبة بين و		
.529	.557	.129	1.886	734	1384.419

نلاحظ من خلال النتائج أعلاه أن:

قيمة هي قيم ضعيفة ويجب ان تكون ضمن المدى أي قيمته أكبر من 0.90 ليدل على تطابق النموذج

قيمة هي قيم ضعيفة ويجب ان تكون ضمن المدى أي قيمته أكبر من 900. ليدل على تطابق النموذج

نلاحظ أيضا ان قيمة هذه قيمة غير جيدة لان المدى يجب ان يكون (0.08-0.05) ليدل على مطابقة النموذج وكلما كان اقل من 0.05 كان النموذج ملائم ومطابق بشكل افضل.

لذا يجب تحسين النموذج من خلال التعديل على هذه المؤشرات وحسب توصيات مؤشرات (Modification Indices) ، اذ يضع الباحثان نموذجا اعتمادا على الأدبيات او نظرية البحث ثم يحاول اختبار مدى مطابقة النموذج للبيانات التجريبية فاذا كانت المطابقة غير كافية فان الاجراء الشائع هو تعديل النموذج من خلال حذف الفقرات ذات التباين المشترك الاعلى والمرتفع ضمن النموذج

**ثبات المقياس:**

ولغرض التأكد من الاتساق الداخلي لفقرات المقياس تم الاعتماد على لغرض معرفة ثبات كل فقرة من فقرات المقياس والجدول (4) أدناه يوضح نتائج اختبار الاتساق الداخلي لمتغيرات البحث وكما يلي:

**جدول (4) اختبار لمتغيرات البحث**

المتغيرات الرئيسة	الأبعاد	عدد الفقرات	
اخلاقيات المهنة	الأمانة والاستقامة	7	.827
	النزاهة والشفافية	7	.827
	الاستقلالية والموضوعية	7	.769
	المسؤولية الاخلاقية	7	.872
الأمان الوظيفي	العامل النفسي	10	.864
	العامل المادي	10	.874
	بعد العلاقات في العمل	10	.862
	العبء الوظيفي	10	.878

**المصدر:** من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS V26

تشير نتائج الجدول أعلاه الى ان معامل لمتغيرات البحث أكبر من 0.70 وهو يدل على توافر الاتساق الداخلي لفقرات و متغيرات البحث وهي صالحة لإجراء التحليل الاحصائي.

**ثانياً: التحليل الوصفي لمتغيرات البحث**

ليبيان مستوى توفر الابعاد في المنظمة المبحوثة من خلال تحليل وتفسير اجابات المبحوثين, طرحت عدة اسئلة لهذه الابعاد ويبين الجدول رقم (5) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وشدة الاستجابة للفقرات اذ نلاحظ ما يلي:

الأمانة والاستقامة: يتضح من خلال النتائج أن بعد الأمانة والاستقامة قد حقق وسط حسابي (4.52) وهو أعلى من الوسط الفرضي والبالغ (3) وبانحراف معياري بلغ (0.55) وقد شكل هذا البعد نسبة أهمية بلغت (90.4%) مقارنة بالأبعاد الأخرى حيث تشير هذه النتائج الى انسجام عالي بالإجابات ويؤكد ذلك الانحراف المعياري والأهمية النسبية مما يشير الى وجود الأمانة والاستقامة لدى العاملين في المنظمة المبحوثة

#### النزاهة والشفافية:

يبين التحليل الاحصائي للبعد الثاني من اخلاقيات المهنة ومن خلال اجابات المبحوثين فقد حقق هذا البعد وسط حسابي (4.43) وبنسبة أهمية بلغت (88.6%) وهذه النتيجة تشير الى ان النزاهة والشفافية كبعد من ابعاد اخلاقيات المهنة موجودة لدى العاملين نتيجة لما اظهره الوسط الحسابي والانحراف المعياري.

الاستقلالية والموضوعية: يبين الجدول (5) أن هذا المتغير قد حقق وسطا حسابيا عاما مقداره (4.64) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.43) وأهمية نسبية (92.8%) مما يعكس ذلك أن الاستقلالية والموضوعية هو جزء اساسي من عمل الافراد العاملين في أمانة منطقة عسير

#### المسؤولية الاخلاقية:

يبين الجدول (5) أن هذا المتغير الفرعي قد حقق وسطا حسابيا عاما مقداره (3.48) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.71) وأهمية نسبية (69.6%) ومن ذلك يتبين أن هنالك مسؤولية اخلاقية في العمل وهي جزء اساسي من ثقافة العاملين في أمانة منطقة عسير .

#### العامل النفسي:

حقق هذا البعد وسط حسابي بلغ (4.49) وهو أعلى من الوسط الفرضي والبالغ (3) وبانحراف معياري كان (0.56) اما الأهمية النسبية له فقد بلغت (89.8%) ومن النتائج أعلاه يتبين أن هذا العامل له تأثير في سلوك العاملين نحو الاحساس بالأمان الوظيفي بعملهم.

#### العامل المادي:

بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (4.57) وبانحراف معياري (0.50) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) على مساحة المقياس ، ومن خلال ملاحظة نتائج الجدول أدناه نجد ان العامل المادي موجود في أمانة منطقة عسير الامر الذي ينعكس على شعور العاملين بالأمان الوظيفي المطلوب في عملهم.

#### بعد العلاقات في العمل:

بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (3.58) وبانحراف معياري (0.61) وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (3) على مساحة المقياس ، يتبين من النتائج أعلاه ان العلاقات الرسمية وغير الرسمية موجودة بين العاملين وهذا ما عكسه ارتفاع درجة الوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري الذي يشير الى انسجام الاجابات حول هذا البعد ومدى توافره في أمانة منطقة عسير .

#### العبء الوظيفي:

بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (3.46) وهو أعلى من الوسط الفرضي والبالغ (3) اما الانحراف المعياري فقد بلغ (0.74) وبنسبة أهمية كانت (69.2%) وتشير هذه النتائج الى ان العبء الوظيفي بكل تفاصيله مدرك من قبل العاملين وان الامور المتمثلة بضغط العمل وغموض الدور والصراع قليل في المنظمة المبحوثة من خلال النتيجة اعلاه التي يعكسها الوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري.

### الجدول (5) يبين التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الابعاد
90.4%	0.55	4.52	الأمانة والاستقامة
88.6%	0.61	4.43	النزاهة والشفافية
92.8%	0.43	4.64	الاستقلالية والموضوعية
69.6%	0.71	3.48	المسؤولية الاخلاقية
89.8%	0.56	4.49	العامل النفسي
91.4%	0.50	4.57	العامل المادي
71.6%	0.61	3.58	بعد العلاقات في العمل
69.2%	0.74	3.46	العبء الوظيفي

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V26

### ثالثاً: اختبار فرضيات البحث

#### الفرضية الرئيسة الأولى

تم التحقق من صحة هذه الفرضية اختبار علاقة الارتباط والتي تسعى للتحقق من علاقة تجمع بين المتغيرات الرئيسية عن طريق اختبار علاقة الارتباط للمتغيرات الفرعية لمتغيرات البحث وكانت النتيجة كم هو موضح في الجدول: (6)

### الجدول (6) علاقة الارتباط بين اخلاقيات المهنة والأمان الوظيفي

Correlations			
الأمان الوظيفي	اخلاقيات المهنة		
.867**	1	Pearson Correlation	اخلاقيات المهنة
.000		Sig. (2-tailed)	
54	54	N	
1	.867**	Pearson Correlation	الأمان الوظيفي
	.000	Sig. (2-tailed)	
54	54	N	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V26

يتضح من الجدول (6) وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهو يدل على علاقة ارتباط قوية تجمع متغيرات البحث وعلى هذا الأساس يتم قبول الفرضية الرئيسة الأولى والتي تقول وجود علاقة ارتباط موجب ذات دلالة إحصائية بين اخلاقيات المهنة والأمان الوظيفي.

اختبار الفرضيات الفرعية الخاصة بالفرضية الرئيسة الأولى

نلاحظ من الجدول (7) أدناه ان بعض علاقات الارتباط بين الابعاد الفرعية لمتغير اخلاقيات المهنة المتضمنة (الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية، الاستقلالية والموضوعية، المسؤولية الاخلاقية) وبين الابعاد الفرعية لمتغير الأمان الوظيفي المتضمنة (العامل النفسي، العامل المادي، بعد العلاقات في العمل، العبء الوظيفي) كانت معنوية وعلى هذا الأساس يتم قبول الفرضيات الفرعية من الفرضية الرئيسة الأولى والتي تقول وجود علاقة ارتباط موجب ذات دلالة إحصائية بين ابعاد اخلاقيات المهنة وابعاد الأمان الوظيفي أي نسبة تحقق هذه الفرضيات هي (50%)

الجدول (7) يوضح علاقات الارتباط بين الابعاد الفرعية

العامل النفسي	العامل المادي	بعد العلاقات في العمل	العبء الوظيفي		
0.972**	0.812**	0.161	0.038	Pearson Correlation	الأمانة والاستقامة
.000	.000	.245	.785	Sig. (2-tailed)	
54	54	54	54	N	
0.904**	0.930**	.102	-0.071	Pearson Correlation	النزاهة والشفافية
.000	.000	.464	.608	Sig. (2-tailed)	
54	54	54	54	N	
0.829**	0.949**	.212	0.053	Pearson Correlation	الاستقلالية والموضوعية
.000	.000	.124	.706	Sig. (2-tailed)	
54	54	54	54	N	
0.030	0.055	0.968**	0.591**	Pearson Correlation	المسؤولية الاخلاقية
.832	.692	.000	.000	Sig. (2-tailed)	
54	54	54	54	N	

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V26

اختبار الفرضية الرئيسة الثانية:

تم بناء نموذج لغرض التحقق من صحة فرضيات البحث المتعلقة بطبيعة التأثير وفقاً للفرضية الثانية الرئيسة والتي تنص على (وجود تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين اخلاقيات المهنة والأمان الوظيفي)

على أساس ما تقدم يمكن اختبار ما تقدم من فرضيات كما هو موضح في النموذج الاختبار المدرج أدناه.

الشكل (5) يوضح التقديرات المعيارية لتأثير اخلاقيات المهنة على الأمان الوظيفي.

يوضح النموذج أعلاه التقديرات المعيارية لأنموذج الانحدار البسيط حيث ان متغير اخلاقيات المهنة (X) يمثل المتغير المستقل أما متغير الأمان الوظيفي (Y) فيمثل المتغير التابع ونلاحظ ان القيمة التقديرية المعيارية بلغت أي ان اخلاقيات المهنة له اثر واسهام كبير في الأمان الوظيفي بالإضافة وضح النموذج أعلاه قيمة حيث بلغت (0.75) وهذه النسبة تفسر 75% من المتغير التابع (الأمان الوظيفي) بأثر المتغير المستقل (اخلاقيات المهنة) اما 25% الأخرى فهي تعود لعوامل وأسباب خارجية أخرى بالإضافة الى ان معامل الارتباط بين المتغيرات بلغ (0.867) وهذه القيمة تدل على ارتباط قوي وطردي بين المتغيرات.

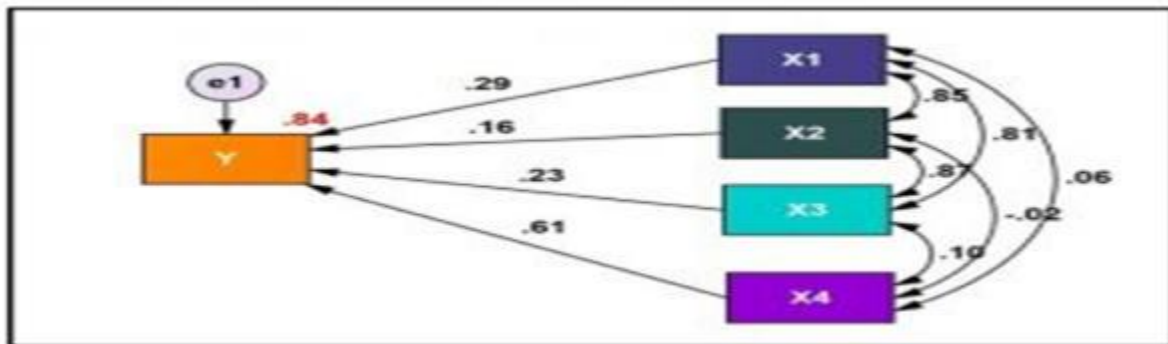
اختبار الفرضيات الفرعية الخاصة بالفرضية الرئيسة الثانية:

تم بناء نموذج لغرض التحقق من صحة فرضيات البحث المتعلقة بطبيعة التأثير وفقاً للفرضيات الفرعية الخاصة بالفرضية الثانية الرئيسة

والتي تنص على (وجود تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين ابعاد اخلاقيات المهنة مجتمعة والأمان الوظيفي)

على أساس ما تقدم يمكن اختبار ما تقدم من فرضيات كما هو موضح في النموذج الاختبار المدرج أدناه.

الشكل (7) يوضح التقديرات المعيارية لتأثير اخلاقيات المهنة على الأمان الوظيفي



يوضح النموذج أعلاه التقديرات المعيارية لأنموذج الانحدار البسيط حيث ان ابعاد اخلاقيات المهنة ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) يمثل المتغيرات المستقلة (الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية، الاستقلالية والموضوعية، المسؤولية الاخلاقية) أما متغير الأمان الوظيفي ( $Y$ ) فيمثل المتغير التابع ونلاحظ ان القيم التقديرية المعيارية بلغت على التوالي أي ان ابعاد اخلاقيات المهنة لها اثر واسهام كبير في الأمان الوظيفي بالإضافة وضح النموذج أعلاه قيمة حيث بلغت ( $0.84$ ) وهذه النسبة تفسر  $84\%$  من المتغير التابع (الأمان الوظيفي) بأثر المتغيرات المستقلة (الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية، الاستقلالية والموضوعية، المسؤولية الاخلاقية) اما  $16\%$  الأخرى فهي تعود لعوامل وأسباب خارجية أخرى بالإضافة الى ان معامل الارتباط بين المتغيرات كانت معنوية وعالية وهذه النتيجة تدل على ارتباط قوي وطردى بين المتغيرات.

وهذا دليل على معنوية النموذج ومعادلة الانحدار تكون بالشكل التالي:

$$\text{الوظيفة الأمان} = 0.29 \text{ الأمانة والاستقامة} + 0.16 \text{ النزاهة والشفافية} + 0.23 \text{ الاستقلالية والموضوعية} + 0.61 \text{ المسؤولية الاخلاقية}$$

### النتائج والتوصيات :

#### أولاً : النتائج :

1. أن توفر اخلاقيات المهنة له تأثير في اتجاهين الأول موقفي يحدد في ضوء احساس الموظف بهذه الاخلاقيات، والثاني سلوكي يعبر عن مدى التزامه بتطبيق هذه الاخلاقيات ، وتأثيرها على توفير الشعور بالأمان الوظيفي الذي ينشده العاملين في أمانة منطقة عسير .
2. اظهرت نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات البحث وجود اخلاقيات المهنة والأمان الوظيفي بإبعادهما وهذه ما تظهره الاوساط الحسابية الموزونة لهذه المتغيرات الامر الذي يدل على وجود ثقافة تنظيمية تعمل من خلالها هذه المتغيرات كجزء اساسي من منظومة العمل في أمانة منطقة عسير .
3. يشير الوسط الحسابي الموزون لبعدي علاقات العمل والعبء الوظيفي الى تأثيرهما القليل على العاملين في المنظمة المبحوثة وهذا ما اظهره الوسط الحسابي الموزون البالغ ( $3,5$ ) و ( $3,4$ ) وهي اقل الاوساط الحسابية الموزونة.
4. وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية عند مستوى ( $0.01$ ) وهي علاقة ارتباط قوية بين متغيرات البحث وهذه النتيجة تقود الى قبول الفرضية الرئيس الاولى التي تشير الى وجود هذه العلاقة.
5. وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين ابعاد اخلاقيات المهنة وابعاد الأمان الوظيفي لذا تقبل الفرضية الفرعية الاولى التي تشير الى هذه العلاقة.
6. وجود تأثير لأخلاقيات المهنة في الأمان الوظيفي اذ تظهر نتيجة التحليل الاحصائي تأثير ( $75\%$ ) من اخلاقيات المهنة بالأمان الوظيفي والنسبة المتبقية البالغة ( $25\%$ ) تعود لأسباب خارجية.
7. النتائج الظاهرة بالشكل رقم ( $6$ ) للتقديرات اللامعلمية والتي تشير الى تأثير اخلاقيات المهنة على الأمان الوظيفي معنوية العلاقة بينهما اذ أن الميل الحدي البالغ ( $0.84$ ) والحد الثابت ( $0.18$ ) ونسبة الخطأ القليلة البالغة ( $0.04$ )
8. تظهر نتائج التقديرات المعيارية في الشكل ( $7$ ) الى وجود اثر واسهام لأبعاد اخلاقيات المهنة في ابعاد الأمان الوظيفي حسب ما تظهره نتائج ( $Beta$ ) كذلك علاقة الارتباط القوية التي بلغت ( $0.84$ ) والنسبة المتبقية البالغة ( $0.16$ ) تعود لأسباب خارجية لذا تقبل الفرضية التي تشير الى وجود العلاقة الاحصائية الموجبة بين هذه المتغيرات.

#### ثانياً : التوصيات

- لتعزيز العامل النفسي في أمانة منطقة عسير يجب متابعة الثقافة التنظيمية الموجودة في المنظمة لغرض معرفة النواحي الايجابية فيها وتطويرها ومعالجة السلبيات ان وجدت.

- اخلاقيات المهنة جزء اساسي في تحقيق الأمان الوظيفي لذا لا بد من وجودها بأبعادها اعلاه وملائمتها لعمل العاملين في أمانة منطقة عسير واقتناعهم بها واعتمادها كأساس لتقييم اداء العاملين.
- لتعزيز الاخلاقيات الموجودة يجب العمل على الممارسات التي تزيد من تحفيز العاملين الذين يمتلكون اخلاقيات المهنة في أمانة منطقة عسير .
- ايجاد نظام للترقيات والمكافآت والمزايا الاخرى للعاملين ذوي الاخلاقيات العالية في العمل والتميزين في اداء المهام المكلفين بها.
- لمنع انخفاض المستوى الاخلاقي الموجود في أمانة منطقة عسير لا بد من قيام الادارة بايجاد نظام للوصف الوظيفي يمكنهم من تقييم الاداء للعاملين بشفافية وموضوعية.
- العمل على تنمية وتطوير ابعاد الأمان الوظيفي عبر توفير بيئة عمل تساعد على رفع وادامة مستوى الأمان الوظيفي في أمانة منطقة عسير .

## المراجع :

### أولا : المصادر العربية :

1. السكارنة : بلال خلف (2012) اخلاقيات العمل واثرها في ادارة الصورة الذهنية في منظمات الاعمال – دراسة ميدانية في شركة الاتصالات الاردنية –مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية –العدد 33.
2. د. العمري ، ياسر حسن، احمد الحسن (2020) واقع تطبيق اخلاقيات العمل في قطاع التعليم في محافظة حايل-الحسير –بحث منشور في مجلة البحوث والدراسات التجارية مجلد4 العدد1.
3. الصبيحات: بدر ابراهيم (2017) اخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية دار الجنان – عمان.
4. خيرالله: هبة (2020) مفهوم اخلاقيات لعمل بحث منشور في com
5. د. عمروش: فادي (2021) مقالة عبر الانترنت. <http://fadyam.com/blog/archives>.
6. د. الزهرة ،اسود: (2018) الموضوعية لدى اساتذة الجامعة . بحث منشور في مجلة كلية التربية الاساسية للعلوم التربوية والانسانية – جامعة بابل.
7. الذويقة : عطاءالله بشير (2016) اثر اخلاقيات العمل في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية.
8. الحادو: ضياء الحق (2017) اثر اخلاقيات العمل على المسؤولية المجتمعية المدركة ، جامعة السودان للعلوم التكنولوجية – رسالة ماجستير غير منشور

### المصادر الأجنبية :

- 1-Balde, R..Sharma; Sangha.Rai(2015) A study to develop an instrument to measure work ethics:G lobal Business Review 16(2)\SAGE BublicationsSagepub, in\home, nav.Dol:10.1177\0972150914564417.http:gbr sagepub.com.
- 2-Hitesh.Bhsion (2020); Job security definition, meaning, advantage, Threats.W.W.W.https\marketing 91. com.
- 3-Mathani: B.(2016):A Significance of work ethics in human resources management for upgrading the performance. An applied study.Europeun scientific journal 12(4)2016.
- 4-W.W.W.https;\beter up .com .boig. MaddlineMiels(2022): The secret to achieving job security and why it matters.
- 5-Scott.H.Young(2018): How to bulide reliable work ethics.W.W.W.https;lifelink.org.
- 6-Shuvik,sanyal, Mohamed Wamique:(2018) :Loss of Job Security And Its Impact on Employee Performance Astudy in Sultanate OMn: International journal of innovative Research &Growth. Volume 7:(2018) DoIJIRG.2018.6.7.101.
- 7-Susan.M.(2018) Best Way you Can demonstrate strong ethics.W.W.W.http;The balance .com.