

The Role of Information Ethics in Enhancing the Job Performance of Employees in the Ministry of Islamic Affairs in Al-Madinah Al-Munawwarah: A Case Study

Mohammed Ibrahim Abubakr Yousef ^a
meam3000@gmail.com

Yazan Ahmed Rubayyi Alqarafi ^b
yazan-2024@hotmail.com

^{a,b} Department of Information Science, Faculty of Arts and Humanities, King Abdulaziz University, Jeddah, Saudi Arabia

Abstract :This study aimed to investigate the impact of information ethics on enhancing the job performance of employees at the Ministry of Islamic Affairs in Al-Madinah Al-Munawwarah, based on employees' perspectives. It also sought to assess the extent of applying the dimensions of information ethics within the ministry from the viewpoint of the study sample. The study adopted an analytical descriptive approach to examine the current situation, utilizing a questionnaire as a data collection tool. The study population included all employees of the Ministry of Islamic Affairs in Al-Madinah Al-Munawwarah for the year 2024. The sample size comprised 87 employees, selected through simple random sampling, ensuring the generalizability of the results to the entire population. Results indicated a significant and positive impact of information ethics on employees' job performance. Furthermore, the study found a statistically significant effect of various dimensions of information ethics (privacy, accuracy, responsibility, and compliance with laws) on enhancing job performance. Based on these findings, the study recommended implementing training programs to raise awareness among employees about the importance of ethics in information usage, including training on protecting information privacy and complying with laws. Additionally, it suggested that senior management adopt clear policies to promote ethical compliance and encourage outstanding job performance, with the possibility of providing rewards or recognition to employees who demonstrate commitment to ethical values and excel in their performance.

Keywords: Information Ethics, Job Performance, Ministry of Islamic Affairs in Al-Madinah Al-Munawwarah

دور أخلاقيات المعلومات في تعزيز الأداء الوظيفي لموظفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة: دراسة حالة

إعداد الباحثين

يزن أحمد ربيع القرافي
yazan-2024@hotmail.com

محمد إبراهيم ابوبكر يوسف
meam3000@gmail.com

قسم علم المعلومات، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير أخلاقيات المعلومات في تعزيز الأداء الوظيفي لموظفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة، بناءً على آراء الموظفين، كما تهدف إلى قياس مدى تطبيق أبعاد أخلاقيات المعلومات في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة من وجهة نظر عينة الدراسة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الواقع كما هو، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث شملت مجتمع الدراسة جميع موظفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة لعام ٢٠٢٤م. بلغت عينة الدراسة ٨٧ موظفًا، طبقاً للعينة العشوائية البسيطة وهي عينة احتمالية يمكن تعميم نتائجها على كل أفراد المجتمع، أظهرت الدراسة أن أخلاقيات المعلومات لها تأثير إيجابي ومعنوي على الأداء الوظيفي لموظفي الوزارة. وتوصلت الدراسة أيضاً إلى وجود تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد أخلاقيات المعلومات (الخصوصية والدقة والمسؤولية والامتثال للقوانين) على تعزيز الأداء الوظيفي. بناءً على النتائج، أوصت الدراسة بتطبيق برامج تدريبية لتوعية الموظفين بأهمية الأخلاقيات في استخدام المعلومات، بما في ذلك توعية حول حماية خصوصية المعلومات والامتثال للقوانين. كما اقترحت الدراسة على الإدارة العليا تبني سياسات واضحة تعزز الالتزام بالأخلاقيات وتشجيع الأداء الوظيفي المتميز، مع إمكانية تقديم مكافآت أو تقديرات للموظفين الملتزمين بالقيم الأخلاقية والمتميزين في أدائهم.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات المعلومات - الأداء الوظيفي - وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة

المقدمة

تخطى المعلومات في عصرنا الحالي بأهمية قصوى، وقد وصفت الثورة المعلوماتية بالموجة التطورية الثالثة للبشرية مرحلة المجتمع الرقمي digital society " أو المجتمع المعلوماتي، فمجتمع المعلومات الذي يعتمد على قوة العقل البشري والالكترونيات الرقمية، وثورة الإنترنت ساهم بظهور مجتمع المخاطر على حد تعبير أولريش بيك (Ulrich Beck) (2015-1944) ذلك لأن ظهور الفضاء الافتراضي الرقمي وسرعة انتشار الإنترنت وسرعة الحصول على المعلومة أدى بالبعض الى سوء استخدامها، الأمر الذي ساهم في نشوء جرائم لم تعرفها البشرية؛ حيث أصبح الحاسوب والإنترنت يوفران بيئة ملائمة لارتكاب أنشطة إجرامية وتنفيذ أعمال لا أخلاقية؛ الأمر الذي جعل التطور التكنولوجي والرقمي مدعاة للخوف من أخطار كثيرة؛ ومن سوء استخدام هذا التطور الحاصل، خاصة في ظل الانفجار المعلوماتي والتنافس الشديد بين الدول؛ لذلك ظهرت الحاجة إلى موجة جديدة من الدراسات الأخلاقية التي تعنى بالمجتمع الرقمي والمعلوماتي من أجل تشكيله بشكل فعال وبطريقة مسؤولة اجتماعيًا وأخلاقيًا. (مذكور، ٢٠٢٢).

بناء عليه أصبحت المعلومات تشكل أحد أهم الأصول في المؤسسات والمنظمات، حيث تعتبر أخلاقيات المعلومات مبدأً أساسيًا في تحقيق التوازن بين استخدام المعلومات وحقوق الأفراد والمؤسسات، وتشمل مجموعة من القيم والمبادئ التي تحدد كيفية التعامل مع المعلومات بطريقة مسؤولة وأخلاقية. حيث تعتبر محوراً أساسياً لاتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف. ومع زيادة أهمية المعلومات، أصبح من الضروري التأكيد على الأخلاقيات في معالجتها واستخدامها، خاصة في البيئات الحكومية والوزارات التي تتعامل مع معلومات حساسة ومهمة كوزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة. وهو ما قادنا إلى البحث في دور أخلاقيات المعلومات في تعزيز الأداء الوظيفي بالتطبيق عللا وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة.

مشكلة الدراسة

تأتي هذه الدراسة في ظل الحاجة الملحة لمعرفة دور الأخلاقيات المعلوماتية في تحسين الأداء الوظيفي وضمان سلامة وأمان المعلومات في المؤسسات الحكومية، ينبغي لجميع العاملين في الوزارات والمؤسسات أن يتبنوا سلوكاً أخلاقياً في بيئتهم العملية. ويجب أن تتيح التكنولوجيا المعلوماتية والاتصالات فرصاً لإدارة المعلومات بطريقة أخلاقية، مع التركيز على مفهوم الشفافية والنزاهة في التعامل مع المعلومات، وهذا يعكس أهمية تفعيل أخلاقيات المعلومات في جميع جوانب العمل. على سبيل المثال، في سياق الوزارات والمؤسسات، يمكن للموظفين أن يواجهوا تحديات أخلاقية في تبليغ السياسات والقوانين للعملاء. من المهم بالتالي توجيههم للتصرف بنزاهة وشفافية تجاه العملاء والمعلومات، مما يساهم في بناء بيئة عمل أخلاقية ومسؤولة (Hindawi, 2020).

لذا يمثل التحول التكنولوجي والرقمي تحديًا حقيقيًا لأخلاقيات المعلومات، ويتطلب من العاملين في جميع القطاعات، بما في ذلك وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة، الاستعداد للتعامل مع هذه التحولات بطريقة أخلاقية ومسؤولة، مع الحفاظ على قيم النزاهة والاحترام في جميع جوانب العمل.

وتكمن مشكلة الدراسة في زيادة نسبة المخاطر بشكل كبير بعضها يتعلق بالخصوصية، وأمان المعلومات، وسرقة البيانات، أو حذفها أو تعديلها، سواءً من قبل الأفراد العاملين داخل أو خارج العمل. ومن هنا جاءت فكرة دراسة أخلاقيات المعلومات بين موظفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة ومدى التزامهم بالقواعد والسلوكيات الأخلاقية، سواءً تجاه بيئة عملهم أو تجاه المستفيدين، وقياس تأثير ذلك على تعزيز الأداء الوظيفي. من خلال ذلك، تحاول الدراسة الإجابة على الأسئلة التالية:

إلى أي مدى يتم تطبيق أخلاقيات المعلومات في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة من وجهة نظر الموظفين ؟ وما هو دور أخلاقيات المعلومات في تعزيز الأداء الوظيفي وجهة نظر الموظفين في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة ؟

أهمية الدراسة

تشير أهمية الدراسة إلى تحديد دور أخلاقيات المعلومات في تعزيز الأداء الوظيفي، وقدرتها على تحسين أداء العمل بالإضافة إلى تلبية احتياجات المستفيدين بأقصى درجة ممكنة، مع أهميتها في كل من النواحي التالية:

أولاً- الأهمية النظرية

من خلال المساهمة في توفير المعلومات لصناع القرار في المؤسسات بشكل عام و وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة بشكل خاص بخصوص أهمية أخلاقيات المعلومات في تعزيز الأداء.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

تطبيق نتائج هذه الدراسة على الموظفين في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة من خلال تحديد مستوى الالتزام بتطبيق أخلاقيات المعلومات ومدى تأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي وبالتالي تحسين أداء العمل.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية: -

١. تحديد تأثير أخلاقيات المعلومات في تعزيز الأداء الوظيفي لموظفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة من وجهة نظر الموظفين.

٢. تحديد تأثير درجة الالتزام بأخلاقيات المعلومات في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة من وجهة نظر الموظفين.
٣. تحديد مستوى الأداء الوظيفي في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة وجهة نظر الموظفين.

تساؤلات الدراسة

جاءت هذه الدراسة للإجابة عن الأسئلة الرئيسية التالية:

- ١- ما مدى تطبيق أخلاقيات المعلومات في فرع وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة من وجهة نظر الموظفين؟
- ٢- ما مستوى الأداء الوظيفي في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة وجهة نظر الموظفين؟
- ٣- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المعلومات في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة ومستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر افراد الدراسة؟

منهج الدراسة

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها من آراء الموظفين بوزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة ، ومن خلال الأسئلة التي تسعى الدراسة للإجابة عنها، تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً.

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة الحالية في الآتي:

الحد البشري: سيقوم الباحث بإجراء الدراسة على الموظفين بوزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة.

الحد المكاني: سيتم إجراء هذه الدراسة في المدينة المنورة..

الحد الزمني: سيتم إجراء الدراسة في العام الدراسي ١٤٤٥هـ/٢٠٢٤.

الحد الموضوعي: تقتصر الدراسة على بحث موضوع دور أخلاقيات المعلومات في تعزيز الأداء الوظيفي لموظفي وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة.

مصطلحات الدراسة

التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

أخلاقيات المعلومات :

تعرف أخلاقيات المعلومات بأنها مجموعة من الضوابط والمعايير التي تحكم سلوك المستخدمين للتقنيات الرقمية بالبيئات الافتراضية ومنها: الملكية الفكرية، والخصوصية والدقة والسلامة، وإساءة الاستخدام. (جرجس، ٢٠٢٢)

ويعرف الباحث أخلاقيات المعلومات بأنها الضوابط والمعايير التي توجه سلوكياتنا وقراراتنا في التعامل مع المعلومات واستخدامها بطريقة أخلاقية ومسؤولة.

تشمل أخلاقيات المعلومات في هذه الدراسة مايلي:

الخصوصية: مستوى الأمان المطلوب لحماية المعلومات الشخصية والحساسة وضمان عدم وصولها إلى أيدي غير مخولة، وهو أمر حيوي للحفاظ على ثقة الجمهور وتحقيق الشفافية والنزاهة.

الدقة: تعني ضمان صحة المعلومات وموثوقيتها، وهو أمر أساسي لاتخاذ القرارات الصحيحة وتجنب الأخطاء والانحرافات في العمل.

المسؤولية: تشمل قبول الموظفين مسؤولياتهم في التعامل مع المعلومات وتحمل النتائج المترتبة على قراراتهم وأفعالهم، مما يساهم في بناء بيئة عمل مسؤولة وموثوقة.

الامتثال للقوانين والتشريعات: يتعين على الموظفين الالتزام بالقوانين واللوائح المحلية والوطنية المتعلقة بالمعلومات، وذلك لضمان الامتثال القانوني وتجنب المسائل القانونية والعقوبات

الأداء الوظيفي:

أشار إليه دهلير وحمد (٢٠١٦) بأنه قيام الأفراد العاملين بالمهام والواجبات المكلفين بها وفق الأنظمة والمسؤوليات التي حددتها لهم الإدارة العليا للحصول على المخرجات المناسبة لتحقيق أهداف المنظمة.

ويقصد بتعزيز الأداء الوظيفي في هذه الدراسة: يعني اتخاذ الإجراءات والسياسات التي تعزز أو تحسن الأداء الوظيفي للموظفين.

الدراسات السابقة

تم الاطلاع على عدد من الدراسات العلمية التي تناولت أخلاقيات المعلومات، حيث أشارت معظمها إلى موضوع هذه الدراسة بشكل عام أو تطرقت لها من جانب موضوعي مغاير.

وفيما يلي استعراض لبعض الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة:

أولاً: الدراسات العربية:

- ١- دراسة بن نصار والعريشي (٢٠١٩) "تبني أخلاقيات المعلومات في البيئة الرقمية من قبل أخصائي علم المعلومات في المكتبات الجامعية السعودية بمدينة الرياض: دراسة وصفية". هدفت الدراسة إلى استكشاف مدى حرص أخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية السعودية على الالتزام بقواعد وأخلاقيات المعلومات، من خلال تقييم وعيهم بأهمية توفير الوصول للمعلومات وضمان إتاحتها للجميع، وفهم مسؤوليتهم تجاه الأفراد والمجتمع وتقديم خدمة متساوية للجميع، والالتزام بالحياد وعدم التحيز في أداء وظائفهم، والتوعية بعلاقتهم الداخلية والخارجية في بيئة العمل. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي واستبانة لجمع البيانات، حيث تم توزيع الاستبانة على ٣١٧ أخصائي معلومات في الجامعات السعودية. أظهرت الدراسة أن أخصائي المعلومات يوافقون بشدة على أهمية توفير الوصول للمعلومات وضمان إتاحتها للجميع، ويدركون مسؤوليتهم في تقديم خدمة متساوية للجميع والالتزام بالحياد وعدم التحيز. واقترحت الدراسة تفعيل نظم حماية البيانات الشخصية وحرية المعلومات، والتحقق من فاعلية أنظمة وخدمات المعلومات في المؤسسة كتوصيات لتعزيز تبني أخلاقيات المعلومات في بيئة العمل.
- ٢- دراسة أبو حيف (٢٠١٥) "أخلاقيات متخصصي تكنولوجيا المعلومات". هدفت الدراسة إلى استكشاف المواقف الأخلاقية للمتخصصين في تكنولوجيا المعلومات في الأردن تجاه أربع قضايا أخلاقية رئيسية تتعلق بالخصوصية والقرصنة والدقة والوصول. كما بحثت الدراسة في مدى تأثير بعض الخصائص والخلفيات للمتخصصين في تكنولوجيا المعلومات، مثل العمر والجنس والخبرة والمستوى التعليمي والمشاركة في برامج تدريب الأخلاقيات ونوع المنظمة، على مواقفهم الأخلاقية تجاه تلك القضايا الأربعة. بالإضافة إلى ذلك، قامت الدراسة بفحص ما إذا كانت ثقافة الأخلاق التنظيمية تلعب دوراً تحكيمياً في العلاقة بين المواقف الأخلاقية للمتخصصين في تكنولوجيا المعلومات وخصائصهم وخلفياتهم. لتحقيق أهداف البحث، تم تصميم استبانة لجمع البيانات من ٣٨٠ متخصص في تكنولوجيا المعلومات من منظمات القطاعين العام والخاص. أظهرت النتائج مستوى عالٍ من القلق لدى المتخصصين في تكنولوجيا المعلومات بشأن قضايا الخصوصية والقرصنة والدقة والوصول. كما أظهرت النتائج فروقات ملحوظة في المواقف الأخلاقية بين المتخصصين من الجنسين، خاصة فيما يتعلق بالخصوصية والقرصنة. كان للمستوى التعليمي أيضاً تأثيراً على المواقف الأخلاقية تجاه الخصوصية والقرصنة والدقة. وبشكل مفاجئ، أظهرت النتائج أن المشاركة في برامج تدريب الأخلاقيات كان له تأثير سلبي على المواقف الأخلاقية تجاه الخصوصية والدقة، على عكس التوقعات. كما أظهرت التحليلات التحكيمية نتائج مختلطة بشأن الدور التحكيمي لثقافة الأخلاق التنظيمية. استناداً إلى هذه النتائج، تم تقديم الاستنتاجات والتوصيات، التي من المحتمل أن تركز على تعزيز برامج تدريب

الأخلاق وتعزيز ثقافة الأخلاق التنظيمية المشجعة لمعالجة وتخفيف المواقف الأخلاقية التي يواجهها المتخصصين في تكنولوجيا المعلومات في الأردن.

٣- دراسة قامت بها علوي (٢٠٠٨م) بعنوان أخلاقيات الإنترنت: دراسة تحليلية ميدانية من خلال منظور الأساتذة الجامعيين بجامعة منتوري بقسنطينة" رأت الباحثة أن الإنترنت شكلت بؤر مشكلات مجتمع المعلومات بالدول المتقدمة والعربية على حد سواء، مما تطلب ضبط أخلاقيات لهذه الشبكة تحدد التعامل مع تقنياتها، ومحتوياتها. وتناولت الدراسة الإنترنت باعتبارها ظاهرة وتناولت تاريخها وإيجابياتها كسهولة انسياب المعلومات وفي المقابل سلبياتها كقطع العلاقات الاجتماعية وزيادة عزلة الأفراد مع سيطرة العلاقات الإلكترونية، وموت العواطف، والانفعالات، والوجدان وزيادة تفكك المجتمع. ثم تحدثت الباحثة بشيء من التفصيل عن جرائم الإنترنت كجرائم الملكية الفكرية والتي تشتمل على نسخ البرامج بطريقة غير قانونية، وجريمة سرقة البرامج وسرقة البرمجيات التطبيقية، سواء كانت تجارية أو علمية أو عسكرية. وجريمة التدمير بالحاسوب: ويشمل القنابل البردية، التخريب، إتلاف المعلومات، تعطيل الحاسوب، ومسح البيانات وتشويهها. وتمحورت الدراسة حول دراسة أخلاقيات الإنترنت من طرف أساتذة جامعة منتوري، وشملت الدراسة (٢٥٧) أستاذاً جامعياً من مجموع (١٨٣٢) أستاذاً شكلوا عينة عشوائية تم استقصاؤها من خلال استبانة تضمنت ثلاثة محاور رئيسة "كحماية الشبكة من التلوث" والمقصود بالتلوث هنا التلوث الثقافي وأجابت نسبة (٧٠,٨١٪) من العينة أن حماية الشبكة من التلوث يمكن أن يتم عن طريق فرض رقابة مستمرة على المواقع.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

١- دراسة Ologbosere (٢٠٢٣) " السلوك الأخلاقي: عامل تنبؤي للأداء الوظيفي لموظفي إدارة المعلومات الصحية في مستشفى الكلية الجامعية ". تهدف الدراسة إلى فحص تأثير السلوك الأخلاقي على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة معلومات الصحة في مستشفى كلية الجامعة (UCH) في إبيادان. واستخدمت الدراسة تصميم البحث الوصفي المسحي، وتم اعتماد العينة الإجمالية التي بلغت ٨٧ شخصاً باستخدام تقنية العينة النوعية. تكونت الأداة البحثية من ١٠ عناصر، وتم التأكد من موثوقية الأداة من خلال دراسة تجريبية. تم جمع البيانات وتحليلها باستخدام الجدول، والتردد، والنسبة المئوية، والمتوسط، والانحراف المعياري. تم اختبار الفرضيات باستخدام اختبار الارتباط بيرسون عند مستوى دلالة ٠,٠٥. أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية بين السلوك الأخلاقي والأداء الوظيفي، وأن القيادة الأخلاقية لها أيضاً علاقة معنوية بالأداء الوظيفي لموظفي إدارة معلومات الصحة. استنتجت الدراسة أن السلوك الأخلاقي والقيادة الأخلاقية هما أدوات قابلة للتطبيق

لتحسين أداء الموظفين وتعزيز سمعة ونمو وتطور المؤسسة. ونصحت بأن يضمن الإدارة تدريب جميع الموظفين بشكل جيد حول كيفية السلوك داخل وخارج المنظمة، وينبغي تحديد مدونة السلوك الأخلاقي للمنظمة بوضوح، وينبغي معاقبة أي موظف ينتهك القواعد بشكل صارم.

٢- تتناول دراسة Albayrak (٢٠٢٣) وجهات النظر الأخلاقية في مجال تكنولوجيا المعلومات (IT)، مركزة على آراء الخبراء والطلاب على حد سواء. تقوم الدراسة، التي تشمل ١٢ مشاركاً، بما في ذلك العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات وطلاب بيلكنت في قسم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بفحص ضرورة وتأثير دورات الأخلاق في الأقسام ذات الصلة بتكنولوجيا المعلومات، وترتيب المواضيع الأخلاقية في تكنولوجيا المعلومات، ورصد الموظفين من قبل شركات التكنولوجيا، ومدى التعرف على "كود الأخلاق" الخاص بالجمعية الأمريكية للحوسبة. تكشف النتائج عن آراء متنوعة، تؤكد على دور التعليم الأخلاقي في تكنولوجيا المعلومات وتعقيدات مراقبة مكان العمل. تستكشف الدراسة أيضاً مستويات التوعية المتفاوتة بالمعايير الأخلاقية المهنية، مما يسلط الضوء على الفجوة بين الاعتراف الأخلاقي والتطبيق العملي. تؤكد النتائج على أهمية النظر في الاعتبارات الأخلاقية في تشكيل ممارسات تكنولوجيا المعلومات وتدعو إلى مزيد من التوعية الأخلاقية للمتخصصين في هذا المجال. تسهم هذه الدراسة في الحوار حول التحديات الأخلاقية في المشهد المتطور بسرعة لتكنولوجيا المعلومات، مؤكدة على ضرورة التعليم والوعي الأخلاقي في هذا المجال.

٣- دراسة Obeidat (٢٠٢٢) "أثر تبني أخلاقيات المعلومات المهنية على أداء الأعمال في البنوك الأردنية". تهدف الدراسة إلى إظهار تأثير اعتماد أخلاقيات المعلومات المهنية على أداء الأعمال في البنوك الأردنية. طور الباحث استبياناً استناداً إلى الدراسات السابقة؛ وشمل (٤٥) بندياً لجمع البيانات من عينة الدراسة. تم اختيار عينة استراتيجية منتظمة من موظفي البنوك الأردنية بعدد (٣٥٠) موظفاً موزعين بين المديرين ورؤساء الأقسام والموظفين. أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً ملموساً وإحصائياً لاعتماد أخلاقيات المعلومات المهنية على أداء الأعمال بشكل عام وتحقيق الأرباح وتطوير الخدمات، والتي بدورها لها تأثير إيجابي على الحفاظ على المعلومات كمورد وهدف ومنتج للبنوك الأردنية. وقد أوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بأخلاقيات المعلومات وتدريب وتطوير الموظفين بشأن أهميتها وتطبيقها في أداء عملهم اليومي. بقدر ما يعلم الباحث، هذه هي أول دراسة تشير إلى مدى التزام موظفي البنوك الأردنية بأخلاقيات المعلومات ومدى تأثيرها الإيجابي على أداء الأعمال، حيث تناولت الدراسات الأخرى أخلاقيات الأعمال الإلكترونية وتأثيرها على أداء المال في البنوك.

٤- دراسة Yueh & Lin (٢٠٢٢) هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف مواقف الطلاب المصريين تجاه قضايا الأخلاقيات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات مثل الخصوصية والوصول والملكية

والدقة، وتقييم التأثير المحتمل لعدد من الخصائص الشخصية على هذه المواقف. اعتمد هذا البحث عينة مستقطبة عبر الأقسام ومجموعة بيانات لاختبار خمس فرضيات. تم اعتماد أداة لجمع معلومات خلفية المستجيبين وتقييم مواقفهم تجاه قضايا الأخلاقيات المعلوماتية. تم طلب من طلاب كلية الأعمال بجامعة الإسكندرية المصرية المشاركة في الاستطلاع. تم جمع وتحليل مجموع ٣٠٥ استجابة. كشف التحليل أن الطلاب حساسون لأخلاقية الخصوصية ودقة المعلومات والوصول إليها. ومع ذلك، فإن الطلاب غير حساسين لأخلاقية الملكية (البرمجيات). كما أظهرت النتائج أن سنوات التعليم لها تأثير رئيسي على مواقف الطلاب تجاه الملكية، وأن الجنس والعمر لهما تأثير تفاعلي على مواقف الطلاب تجاه الوصول. تقترح النتائج أن الجامعة المختارة والجامعات المصرية المماثلة الأخرى يجب أن تنظر في دمج التعليم الأخلاقي في مناهجها. من المتوقع أن يؤثر تدريس أخلاقيات المعلومات، خصوصًا من منظور إسلامي، إيجابيًا على مواقف الطلاب الأخلاقية. ينبغي أيضًا تطبيق قوانين حماية الملكية القائمة للحد من القرصنة البرمجية في السوق المصرية.

٥- دراسة Yusuf (٢٠٢١) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الامتثال لأخلاقيات المعلومات وتقديم الخدمات من قبل أمناء المكتبات في الجامعات. المنهجية: يشرح البحث مفهوم الامتثال لأخلاقيات المعلومات ويتناول الوظائف المتعلقة بهذا المفهوم، مثل الحرية الفكرية، والوصول العادل إلى المعلومات، وخصوصية المعلومات، والملكية الفكرية. المجتمع والعينة: يتناول البحث الأمناء في المكتبات في الجامعات كمجموعة مستهدفة. الأداء والنتائج: يحقق البحث في القضايا الأخلاقية والتحديات الناشئة في توليد المعلومات والحفاظ عليها وإدارتها واستخدامها، ويسلط الضوء على مشاكل مثل الوصول غير العادل إلى المواد المكتبية وعدم دقة المعلومات المقدمة وحماية الملكية الفكرية والسرية. التوصيات: يوصي البحث بأنه من أجل تقديم الخدمات بالكامل للمستخدمين، يجب على الأمناء في المكتبات الامتثال لأخلاقيات المعلومات، ويشدد على أن هذه الأخلاق يجب أن توجه تقديم الخدمات، وتمويلها، واقتناء المواد المعلوماتية، والاشتراكات في الإنترنت، وتدريب الموظفين، والأجور، والصيانة.

٦- وأشارت دراسة (Prindle; Loas, 2017) لأخلاقيات المعلومات والمكتبات الأكاديمية وخصوصية البيانات في عصر البيانات الضخمة وإن تطور ممارسات جمع البيانات في التعليم له تأثير قوي وتحويلي على ممارسات التقييم التربوي، وقد أدى الضغط المتزايد لجمع وتحليل معلومات المستفيد لأغراض التقييم إلى خلق حالة فريدة للمكتبات الأكاديمية والتي تعد خصوصية بيانات المستفيد أمرًا بالغ الأهمية وتسلط هذه الدراسة الضوء على التحديات المتميزة التي تواجهها مهنة المكتبات وهي تتحرك نحو الواقع الجديد للبيانات الضخمة وتدعو بشدة إلى إجراء محادثة حول هذه القضايا في كل من الأدب المهني ومهنة المكتبات.

التعليق على الدراسات السابقة

شكلت الدراسات السابقة المشار إليها وأخرى إطاراً مرجعياً وتوجيهياً بالنسبة لنا خلال العمل على هذا البحث، إن كان من حيث تزويدنا في الجانب النظري أو المنهجي.

وأسهمت الدراسات السابقة في إلقاء الضوء على أخلاقيات المعلومات، ولما لها من دور في تنمية وتطوير أداء المنظمات التي تتوافر فيها، ودورها التجديد والابتكار، وزيادة القدرة على التكيف مع المتغيرات التقنية، علاوة على ما لها من تأثير إيجابي على الأداء مع رفع معدلات كفاءة وفعالية الأنشطة المختلفة .

وركزت معظم الدراسات على التعرف على استراتيجيات أخلاقيات المعلومات ومنها دراسة بن نصار والعريشي (٢٠١٩) التي تناولت تبني أخلاقيات المعلومات في البيئة الرقمية وهو جزء من الدراسة النظرية التي تناولتها الدراسة الحالية، أما دراسة أبو حيف (٢٠١٥) فقد تناولت أخلاقيات متخصصي تكنولوجيا المعلومات بشكل كامل نظرياً وتطبيقياً وتتوافق مع موضوع الدراسة الحالية في اختيار ابعاد تتعلق بالخصوصية والدقة إلا أنها اختلفت عنها في مجتمع البحث والمكان والهدف حيث تم تطبيقها في الاردن وتناولت برامج تدريب الأخلاق وتعزيز ثقافة الأخلاق التنظيمية المشجعة لمعالجة وتخفيف المواقف الأخلاقية التي يواجهها المتخصصين في تكنولوجيا المعلومات في الأردن وكذلك عينة التطبيق، كما أهتمت الدراسة بتحسين ممارسات أخلاقيات المعلومات وتحديد نقاط القوة والتحديات التي تواجهها وهو ما يدور حول موضوع الدراسة الحالية ولكن بصورة غير مباشرة.. ودراسة علوي (٢٠٠٨م) في التعرف على الاخلاقيات التي يتم التعامل بها مع الانترنت والبيانات.

وبالنسبة لمتغير الأداء الوظيفي فقد اتفقت الدراسة مع دراسة Ologbosere (٢٠٢٣) حول أهمية السلوك الأخلاقي في تحسين الأداء الوظيفي فقد أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية بين السلوك الأخلاقي والأداء الوظيفي، وهو ما تفقت به مع الدراسة الحالية.

وقامت الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد مصطلحات الدراسة، وصياغة مشكلة وأسئلة الدراسة، والاستفادة من المنهجية العلمية، والأساليب الإحصائية المستخدمة، مما ساعد الباحث في تكوين تصور شامل للموضوع.

وتأتي هذه الدراسة لمناقشة ودراسة أثر أخلاقيات المعلومات في جزء مهم جداً من عمليات الموارد البشرية والذي يمس أهم الموارد في المنظمات ككل وهو الأداء الوظيفي للعنصر البشري فيها، وذلك لقياس انعكاس استراتيجية هذه الإدارة على أداء العاملين في المنظمة المبحوثة، وكذلك لتوفير قاعدة معرفية للقادة تسهل من إمكانية تبني أخلاقيات المعلومات أو إحدى عناصرها التي تتناسب مع سياسات المنظمة المبحوثة، لسد الفجوات أن وجدت من خلال نتائج هذه الدراسة والتوصيات التي سيوردها الباحث بعد انتهاء الدراسة.

يتضح من خلال مراجعة الباحث للدراسات السابقة المتاحة، والمتعلقة بموضوع أخلاقيات المعلومات وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي "دراسة تطبيقية على وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة"، ما يلي :

- ١- إن الدراسة الحالية هدفت إلى التعرف على تأثير أخلاقيات المعلومات في تعزيز الاداء الوظيفي مما يميز هذه الدراسة لما لم يجد الباحث اي دراسة تتطابق مع الدراسة الحالية في تطبيقها على جهة حكومية .
- ٢- إن الدراسة الحالية تتميز عن الدراسات السابقة، في أنها تربط بين متغيرين حيويين، كما أن الدراسة الحالية طبقت في بيئة المنظمات السعودية بمدينة المدينة المنورة وبالتالي فإنها تختلف عن الدراسات السابقة في البيئة التي تمت فيها .
- ٣- كما اتفقت الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات العربية السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة .

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :

- ١- إعداد أداة الدراسة (الاستبانة) .
- ٢- بناء الإطار النظري للدراسة .
- ٣- دعم مشكلة الدراسة .
- ٤- الاستفادة من المراجع التي لجأ إليها الباحثون الآخرون.

الإطار النظري

يتضمن الأدب النظري بموضوع الدراسة المتعلق بأخلاقيات المعلومات وتعزيز الأداء الوظيفي ، وسوف نقسمه الى محورين، المحور الأول يتناول أخلاقيات المعلومات ، بينما يركز المحور الثاني على الأداء الوظيفي وعلاقتها بأخلاقيات المعلومات.

المحور الأول: أخلاقيات المعلومات

الأخلاق هي مجموعة من المبادئ والمفاهيم التي تحكم ما إذا كان سلوك معين صحيحاً أم لا. (Arnold and Bowie, 2019).

عرف الوردي (٢٠١٩ ، ٣٨) أخلاقيات المعلومات بأنها مجموعة من المعايير والقيم التي تحكم دورة حياة المعلومات (انتاج - جمع - تخزين - معالجة - استرجاع - نشر - استخدام) ويرى (Fallis 2007)

أن أخلاقيات المعلومات "تتسم بشكل أساسي بمسألة من يجب أن يكون لديه حق الوصول إلى المعلومات" ويسلط الضوء على الحرية الفكرية والمساواة والخصوصية وحقوق الملكية الفكرية كاعتبارات رئيسية.

أخلاقيات المعلومات تشمل القضايا الأخلاقية المرتبطة بتطوير وتطبيق تكنولوجيا المعلومات (Martinsons and Ma، 2009، 816). تعني أبحاث أخلاقيات المعلومات بدراسة إساءات الأنظمة المحتملة والأعطال والنماذج المفاهيمية والنظريات ذات الصلة (Altschuller، 2004، 2).

مما سبق يعني أن أخلاقيات المعلومات مرتبطة بأخلاقيات استخدام تقنيات المعلومات وفي مقدمتها الحواسيب ومن القضايا الأخلاقية التي يتم التعامل معها في مجال المعلومات خصوصية المعلومات، ترخيص البرمجيات، ملكية المعلومات وحقوق المؤلف، سرية المعلومات.

أهمية أخلاقيات المعلومات

تمثل أخلاقيات المعلومات للمؤسسات نظاماً من القيم والسلوكيات الأخلاقية المهمة في بيئة المعلومات. يتنوع تأثيرها ونطاقها، مع ارتباطها بالمبادئ الأساسية للأخلاق والفلسفة، وتمتد إلى مجالات أخرى مثل أخلاقيات أنظمة المعلومات والإنترنت والأعمال التجارية والطب ووسائل الإعلام. يتجذر تطورها في علم المعلومات، وهو موضوع يثير الاهتمام في تخصصات أكاديمية متعددة. وتسهم في خلق ثقافة من الثقة والمسؤولية والنزاهة والتميز في استخدام المعلومات، وتصبح ضرورية في عصر المعلومات لأهميتها في استقرار الاقتصاد. كما أنها توفر إطاراً أخلاقياً لمختلف عمليات المعلومات في الشركات، مثل الحصول عليها وتخزينها واستخدامها. تتعامل المؤسسات مع تحديات أخلاقية مستمرة، مثل التعامل مع الجرائم المتعلقة بالإنترنت، ويجب وجود أنظمة وعمليات فعالة لمواجهة أشكال جديدة من الهجمات. بناءً على نموذج PAPA لـ Mason، يمكن تحديد القضايا الأخلاقية التي تنشأ نتيجة للتصرف غير الأخلاقي في تكنولوجيا المعلومات، مما يساعد الشركات في اتخاذ قرارات أخلاقية مدروسة.

(Aluwihare –Samaranayake، 2012)

أخلاقيات المعلومات تنبع من التحديات العملية والقضايا الناشئة عن تأثير تكنولوجيا المعلومات على المجتمع المعاصر. على مر السنين، تسبب سوء استخدام وسلوك غير أخلاقي تجاه نظم المعلومات خسائر كبيرة للشركات والمجتمعات (Leonard and Cronan، 2005، 1150) ومن أجل تطوير فهم أفضل لأخلاقيات المعلومات، اقترح و/أو تناول العديد من الباحثين عددًا من الأطر التي تميز هذه الظاهرة وتحدد أبعادها؛ Spinello، 2005، ص ٧٠؛ Fallis، 2007، ص ٢٤).

أخلاقيات المعلومات في الأعمال

أخلاقيات المعلومات في الأعمال هي أحد أسس النجاح لأنها تعكس الثقة في بيئة العمل على العملاء الذين تخدمهم، وتؤدي الالتزام بأخلاقيات المعلومات إلى تقديم خدمات عالية الجودة، بالإضافة إلى تطوير واستمرارية العمل في ضوء تطوير المعلومات (Al-Tarawneh, 2013) من خلال النزاهة في المعاملات الشخصية. على سبيل المثال، يتوقع من الموظفين دعم أخلاقيات المعلومات المهنية من خلال عدم المشاركة في أي نوع من أنواع تعارض المصالح، مما يؤدي إلى تحسين الأداء والكفاءة والفعالية للمعلومات في بيئة العمل لتحقيق الأهداف التي تأسست من أجلها المؤسسة، سواء كانت ربحية أو خدمية، بهدف تقديم خدمة سريعة وعالية الجودة وتلبية احتياجات العملاء (AlQashi, 2003; Zwick, 2006).

وعلى هذا الأساس، يجب أن تتوفر لدى أي نوع من المؤسسات، بما في ذلك المؤسسات الحكومية كوزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة، قواعد وسلوكيات تتعلق بأخلاقيات المعلومات التي يجب أن تتماشى مع القوانين والأنظمة، وبشكل عام، تشمل أخلاقيات المعلومات المهنية في البيئة الداخلية والخارجية للعمل الالتزام بالنزاهة والاحترام في المهنة فوق الاحتياجات الشخصية والتعارضات أو التحيزات.

أخلاقيات المعلومات في الأعمال تعتبر أساسية لضمان استخدام المعلومات بطريقة مسؤولة وأخلاقية. تتعلق هذه الأخلاقيات بمجموعة من القيم والمبادئ التي يجب على الأفراد والمؤسسات الالتزام بها في معالجة واستخدام المعلومات. من بين هذه القيم: (أبو حيف، ٢٠١٥)

- ١- الخصوصية: يجب أن يتم التعامل مع المعلومات الشخصية والسرية بأقصى درجات الحرص والاحترام، ويجب حماية خصوصية الأفراد والمعلومات التي تمت مشاركتها.
- ٢- المسؤولية: يتعين على الأفراد والمؤسسات أن يتحملوا المسؤولية عن استخدام المعلومات بطريقة تتفق مع القوانين والتشريعات الصادرة، وأن يتخذوا التدابير اللازمة لحماية المعلومات ومنع سوء الاستخدام.
- ٣- النزاهة والشفافية: يجب على الأفراد والمؤسسات أن يتصرفوا بنزاهة ويكونوا شفافين في جميع العمليات التي تتعلق بالمعلومات، بما في ذلك جمعها، وتخزينها، ومعالجتها، ونشرها.
- ٤- تقدير القيمة: يجب على الأفراد والمؤسسات أن يقدروا قيمة المعلومات ويستخدموها بطريقة تعود بالنفع على الفرد والمجتمع، مع الحرص على تجنب إساءة استخدامها أو استغلالها لأغراض غير مشروعة.
- ٥- التنوع والشمولية: يجب أن يكون استخدام المعلومات شاملاً ويحترم التنوع الثقافي والاجتماعي، مع تجنب التمييز والتحيز في معالجة وتوزيع المعلومات.

هذه الأخلاقيات تسهم في بناء بيئة عمل أخلاقية ومسؤولة، وتعزز الثقة بين الأفراد والمؤسسات وتسهم في تحقيق الأهداف الأعمال بطريقة مستدامة وموثوقة.

مجالات أخلاقيات المعلومات :

تشمل أخلاقيات المعلومات عدة مجالات متنوعة تتعلق بالتعامل مع المعلومات واستخدامها بشكل أخلاقي ومسؤول. سنحاول دمر بعض هذه المجالات ; كما اشارت له كلاً من (Ndumbaro,2018) (Caihong,2010) (Moore, 2005)

١ - الخصوصية:

خصوصية المعلومات تشير إلى حماية وسرية المعلومات الشخصية والحساسة وعدم نشرها أو استخدامها بطرق غير مشروعة أو غير مصرح بها. تتعلق هذه المعلومات بالأفراد أو المؤسسات ويتم تداولها في سياقات مختلفة مثل العمل، والتجارة، والتواصل الاجتماعي، والخدمات المالية، والرعاية الصحية، والتعليم، وغيرها. يشمل حماية خصوصية المعلومات تنفيذ إجراءات تقنية وقانونية وتنظيمية لضمان عدم الوصول غير المصرح به إليها وحمايتها من الاستخدام غير القانوني أو النشر غير المصرح به.

٢ - الدقة:

دقة المعلومات تعني مدى صحة وموثوقية المعلومات المتاحة. تشير إلى مدى اتساق المعلومات مع الحقائق والوقائع الحقيقية. عندما تكون المعلومات دقيقة، فإنها تعكس الواقع بشكل صحيح وتوفر أساساً موثقاً لاتخاذ القرارات والتصرفات. يعتمد تحقيق دقة المعلومات على العديد من العوامل مثل جودة مصادر المعلومات، وطرق جمع البيانات، وعمليات التحقق والتدقيق. تحافظ دقة المعلومات على جودة القرارات والتحليلات التي تستند إليها، وتسهم في تعزيز الثقة في النتائج والتوجيهات المستندة إليها.

٣ - المسؤولية:

مسؤولية المعلومات تتضمن الالتزام بحماية وحفظ المعلومات من الوصول غير المصرح به والاستخدام غير القانوني، وضمان سرية المعلومات الحساسة وعدم مشاركتها مع الأشخاص غير المخولين، والتحقق من دقة المعلومات قبل استخدامها لضمان صحة القرارات، والالتزام بالقوانين واللوائح المتعلقة بحماية المعلومات، وتوفير المعلومات بشكل موثوق وشفاف للأشخاص المعنيين، مما يعزز النزاهة والثقة في التعامل مع المعلومات.

٤ - الامتثال للقوانين والتشريعات:

الامتثال للقوانين والتشريعات للمعلومات يشير إلى الالتزام بالقوانين واللوائح المنظمة لجمع، استخدام، ومشاركة المعلومات. يتطلب ذلك التحقق من أن الاستخدام والمعالجة والنشر للمعلومات يتم وفقاً للقوانين المحلية والدولية ذات الصلة، مثل قوانين حماية البيانات وقوانين حقوق النشر وقوانين سرية المعلومات. يتضمن الامتثال أيضاً تحديد وتطبيق السياسات والإجراءات اللازمة لضمان الامتثال للقوانين والتشريعات، وتوفير التدريب والتوعية للموظفين حول هذه القوانين، وتقديم الدعم والإرشاد للتأكد من الامتثال الكامل للمتطلبات القانونية فيما يتعلق بالمعلومات.

مما سبق يتضح أن أخلاقيات المعلومات تتضمن خصوصية المعلومات ودقتها ومسؤوليتها والامتثال للقوانين والتشريعات. يعتبر الالتزام بأخلاقيات المعلومات أمراً حيوياً في العصر الرقمي الحالي، حيث تزداد أهمية الحفاظ على خصوصية المعلومات الشخصية وضمان دقتها ومصداقيتها، بالإضافة إلى تحمل المسؤولية في استخدامها بطريقة تتوافق مع الأخلاقيات والقوانين المعمول بها. بالتزامن مع التطور التكنولوجي، يجب أن نكون حذرين ومدركين لتأثيرات استخدام المعلومات على الفرد والمجتمع، وأن نعمل على تعزيز مبادئ الأخلاقيات في جميع جوانب الحياة الرقمية.

المحور الثاني: الأداء الوظيفي

المحور الثاني يستعرض مفهوم الأداء الوظيفي وأهميته، بالإضافة إلى تحليل عناصره ومحدداته، وكذلك يسلط الضوء على أهمية المعلومات وتأثيرها على الأداء الوظيفي، مع التركيز على دور أخلاقيات المعلومات في تعزيز الأداء الوظيفي.

مفهوم الأداء الوظيفي:

يعد مفهوم الأداء ذا أهمية بالغة للمؤسسات بشكل عام، فهو يمثل الظاهرة الشمولية وعنصر محوري لحقول المعرفة الإدارية جميعها فضلاً عن كونه المدى الأكثر أهمية لمختلف المؤسسات، والذي يتمحور حوله وجود المؤسسة من عدمه والأداء هو النتيجة النهائية للأنشطة والفعاليات، التي تقوم بها المؤسسة، وناتج إدارة موارد المؤسسة (Wheelen ٢٠١٢، And , Hunger).

ويضيف (الصرايرة، ٢٠١١، ص ٦٠٧) أن الأداء هو "حصيلة تفاعل عاملي المقدرة والدافعية معا من حيث العلاقة واضحة بين المتغيرين، فالفرد يمتلك المقدرة على أداء عمل معين، ولكن ليس بإمكانه المقدرة على تحقيقه بكفاءة وفاعلية إن لم تكن لديه الدافعية الكافية لأدائها، والعكس صحيح، أن تتوافر لدى الفرد الدافعية اللازمة لكنه لا يؤدي العمل بالشكل السليم لعدم توفر المقدرة على ذلك."

ويعرف (الحلايبي، ٢٠١٣) الأداء بأنه من أهم محاور العمل المهني في أي مجال وظيفي، فإذا كان هذا الأداء متميزا في ضل بيئة عمل يسودها العدل والمساواة يأخذ الأداء صاحبه لمكانة مرموقة في المؤسسة التي يعمل فيها في ضل عالم يسوده التغير المتسارع، والمنافسة الشديدة ولا يمكن لمؤسسة الخوض في هذه المنافسة إلا إذا كان الأداء عاليا من حصيلة أداء الأفراد في المؤسسة ككل .

ويرى (علي، وموسى، ٢٠١٥) الأداء يمثل الأعمال والمهام التي يؤديها العامل في المؤسسة والمنتج الفعلي الذي يحققه، والذي يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية وفقا للموارد المتاحة.

وعرف (الزهراني واللوزي، ٢٠١٢) الأداء الوظيفي: الأثر الصافي للجهود الفرد التي تبدأ بالمقدرات وإدراك الدور والمهام الذي يسير إلى درجة تحقيق المهام الوظيفة الفرد واتمامها.

ويعرف (٢٠١٢ P320, Tutu) الأداء الوظيفي بأنه "سلسلة مترابطة من السلوكيات والأفعال ومعرفة علاقاتها مع الكفاءة الوظيفية، وسلوك المواطنة التنظيمية والسلوكيات الاقتصادية التنظيمية"

وبناءً على ما سبق يرى الباحث أن هناك عدة أسباب تدعو المؤسسات إلى الاهتمام بالأداء لتأدية الواجب الذي كلف به الفرد أو الجماعة بأمانة وإخلاص بطرق معينة؛ لمعرفة أداء الفرد والجماعة للمهام والواجبات المطلوبة بكفاءة ومهارة عالية، وملاحظة سلوكيات وجهود العاملين في أثناء تأدية العمل، مما يسهم في ازدهار المؤسسة وتحقيق أهدافها التي تسعى إلى تنفيذها، وقياس ما تم إنجازه بواسطة العناصر البشرية والمادية، ويعتبر مؤشر حقيقي لرسالة المؤسسة، ورؤيتها، ويعكس الكيفية التي يحقق فيها الموظف واجباته الوظيفية لكونه المنتج النهائي لمحصلة النشاطات جميعها.

ويجدر بنا هنا الإشارة إلى بعض المفاهيم المرتبطة بالأداء وهما الكفاءة والفعالية، فتشير الكفاءة إلى النسبة بين المدخلات والمخرجات فكلما كانت المخرجات أعلى من المدخلات كانت الكفاءة أعلى فهو مفهوم يرتبط بالقدرة على أداء الأعمال أي مرتبط بالمهارات، أما الفعالية فتشير إلى الأهداف المحققة من قبل المنظمة.

أهمية الأداء الوظيفي:

يشير (الفروخ، ٢٠١١) بأن حياة المؤسسة أيا كانت طبيعة النشاطات التي تمارسها تتوقف على أداء الموظفين فيها، فإذا قاموا بأعمالهم وأنجزوا مهامهم على الوجه المطلوب والمخطط له من قبل الإدارة، فإن هذا سيقود المؤسسة نحو تحقيق أهدافها المنشودة كالبقاء والنمو والتوسع وإذا كان الأداء دون الدرجة المطلوبة فإنه سيشكل عائق كبير أمام المؤسسة في تحقيق أهدافها.

ويوضح (رضا، ٢٠١٠) أهمية الأداء من خلال رفع الروح المعنوية للأفراد، فوجود تقييم موضوعي وسليم للأداء الوظيفي يعطي الموظف الشعور بالأمان على عدم ضياع حقوقه مما يساهم في رفع

الروح المعنوية عندما يشعر الموظف بأن جهده ونشاطه داخل المؤسسة لا يذهب سدى وأنه موضع تقدير واحترام من مرؤوسيه، وتعمل على معالجة نقاط الضعف لدى الموظف وتشكل حافزاً في أداء العمل.

ويشير (ماضي، ٢٠١٤) أن أهمية الأداء الوظيفي تتمثل فيما يلي :

١. تحقيق أهداف المؤسسة وإشباع حاجات الفرد وتحقيق رغباته .
٢. تقليل التكاليف وترشيد المصروفات مما يؤدي إلى خلق ميزة تنافسية للمؤسسة من خلال الابتكار والإبداع في الأداء .
٣. رفع درجة جودة مدخلات العملية الإنتاجية ومخرجاتها في المؤسسة .
٤. مساعدة القيادات الإدارية في المؤسسة في إيجاد نظم ترقيات ومكافآت وحوافز وأجور تتناسب مع مستويات الأداء في المؤسسة.
٥. يحدد مدى قدرة المنظمة على استغلال القدرات الكامنة وتوظيف الطموحات والمهارات والمعارف لدى العاملين، لأن الأداء هو مقياس لقدرة الفرد ودافعيته تجاه عمله.
٦. يحدد نقاط القوة والضعف لدى قوة العمل في المؤسسة.
٧. يساهم في نجاح إدارة المؤسسة ومدى سلامة أنشطتها التي تعدها داخل المؤسسة وتنفيذها.

ويرى الباحث أن للأداء الوظيفي أهمية كبيرة في المؤسسات عامة، ولوزارة الشؤون الإسلامية خاصة حيث إنه مقياس ومؤشر لقدرة المديرين على أداء أعمالهم في الحاضر والمستقبل، مما يساهم في تحسين الأداء والاستقرار بالعمل، والمقدرة على حل المشاكل التي تواجههم، ويعكس مقدرتهم ودوافعهم نحو العمل، ويعتبر مرآة تعكس نشاطات المؤسسة، ومعرفة نقاط القوة والضعف في العمل مما يساهم في توزيع العمل على العاملين حسب مقدرتهم ومهاراتهم ومعالجة مواطن الضعف والقصور في الأداء .

عناصر الأداء الوظيفي:

هنالك مجموعة من العناصر أو المكونات الأساسية للأداء وبدونها لا يمكن الحديث عن وجود أداء بمستوى عال، وذلك لأهميته في قياس وتحديد درجة أداء العاملين في المؤسسات، وقد اتجه الباحثون للتعرف إلى عناصر الأداء من أجل الخروج بمزيد من المساهمات الدعم، وتنمية فاعلية الأداء الوظيفي للمؤسسة.

يشير (الدليمي، وآخرون، ٢٠١٨) أن الأداء يتكون من مجموعة من العناصر أهمها :

١. المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها .
٢. نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل من دون الوقوع في الأخطاء .
٣. كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز .
٤. المثابرة والثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة العامل على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا العامل للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين .

محددات الأداء الوظيفي:

يتطلب تحديد درجة الأداء معرفة العوامل التي تحدد هذه الدرجة، والتفاعل بينهما، وقد أشار (الدليمي، ٢٠١٨) بأن محددات الأداء تتمثل في :

١. الجهد: وهو الناتج من حصول الفرد على التدعيم (الحافز) إلى الطاقة الجسمية أو العقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته .
٢. القدرات: هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة ولا تتغير ولا تتقلب هذه القدرات عبر فترة زمنية قصيرة .
٣. إدراك الدور أو المهمة: يدل تخيل الفرد واحساسه عن السلوك والنشاطات التي يتكون منها عمله والطريقة التي يجب بها ممارسة العمل التي يعتقد بأهميتها في أداء العمل .
٤. معرفة تقريرية: هي المعرفة بالحقائق، والأساسيات، والأهداف، والمعرفة الذاتية بمقتضيات وظيفة معينة.
٥. معرفة إجرائية ومهارية: وتشمل مهارات إدراكية ومعرفية ومهارات نفسية حركية تتعلق بما يجب أدائه فعلاً، فهي مزيج بين معرفة كيفية الأداء والمقدرة على ذلك.
٦. الدافعية والتحفيز: هي تأثير مشترك للسلوكيات ثلاث هي الاختيار للأداء ودرجة الجهد المبذول والإصرار، حيث إن الفروق الشخصية والمقدرة، والدافعية يجب أن تتفاعل مع التعليم والتدريب والخبرة لتشكيل المعارف الثلاث التي تكون الأداء.

ولقد استند الباحث على محددات الأداء الوظيفي للباحثين (Stephen Bach, & Rebecca Kolins Givan, 2011) نقلاً من (صديقي، ٢٠١٣) حيث يرى الباحث أنها الأكثر ملائمة لطبيعة الدراسة، وهي كالتالي:

- جودة العمل: وتشمل الدقة، الإتقان، التمكن الفني، القدرة على تنظيم وتنفيذ العمل والتحرر من الأخطاء.
- المهارات البشرية: وتشمل: المهارات المهنية، الخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- الالتزام بمتطلبات الوظيفة: ويشمل: الجدية في العمل، القدرة على تحمل المسؤولية، إنجاز الأعمال في مواعيدها، الالتزام بالدوام، ومدى الحاجة للإشراف.

أهمية المعلومات على الأداء الوظيفي

يمكن تحديد أهمية المعلومات على الأداء الوظيفي من خلال مايلي (جاسم، ٢٠٢١)

- ١- اتخاذ القرار السليم: المعلومات الدقيقة والشاملة تمكن الموظفين من اتخاذ القرارات الصحيحة والمستنيرة. عندما يكون لديهم وصول إلى المعلومات اللازمة، يمكنهم تحليل الوضع بشكل أفضل واتخاذ القرارات الأمثل التي تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة.
- ٢- زيادة الإنتاجية: المعلومات الصحيحة والمنظمة تساعد على زيادة الإنتاجية والفعالية في العمل. عندما يكون للموظفين وصول إلى المعلومات بشكل سريع وموثوق به، يمكنهم إنجاز المهام بكفاءة أكبر وبالتالي زيادة الإنتاجية.
- ٣- تعزيز الاتصال والتواصل: المعلومات تسهل التواصل وتعزز التعاون بين الأفراد والأقسام داخل المؤسسة. عندما يشترك الموظفون في تبادل المعلومات، يتم تحسين التنسيق والتعاون بين الفرق، مما يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر فعالية.
- ٤- تعزيز الابتكار والإبداع: المعلومات المتاحة تشجع الموظفين على الابتكار والإبداع في أداء مهامهم. عندما يتمكنون من الوصول إلى معلومات جديدة ومثيرة، يمكنهم تطوير أفكار جديدة والعمل على تحقيقها بطرق مبتكرة.
- ٥- تعزيز الثقة والرضا الوظيفي: عندما يشعر الموظفون بأن المعلومات متاحة بشكل كافٍ وبأنهم يتلقون الدعم اللازم من المؤسسة، يزيد ذلك من ثقتهم في أداء عملهم ويزيد من رضاهم الوظيفي.

وبمعنى ذلك أن المعلومات تلعب دورًا حيويًا في تعزيز الأداء الوظيفي من خلال تمكين الموظفين من اتخاذ القرارات الصحيحة، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز التواصل والتعاون، وتحفيز الابتكار والإبداع، وتعزيز الثقة والرضا الوظيفي.

ومن خلال عرض الإطار النظري يمكن ان نربط دور أخلاقيات المعلومات في تعزيز الأداء الوظيفي فيما يلي:

- ١ - الثقة والمصادقية: عندما يتم التعامل مع المعلومات بطريقة أخلاقية، يتم بناء ثقة بين الفرد والمؤسسة. هذا يؤدي إلى زيادة مستوى الثقة بين الموظفين وبينهم وبين الإدارة، مما يعزز التعاون ويحسن الأداء العام.
- ٢ - الخصوصية: يساعد الالتزام بأخلاقيات المعلومات في حماية خصوصية الموظفين والعملاء. عندما يشعرون بأن معلوماتهم محمية بشكل صحيح، يكونون أكثر عرضة للتعاون والتفاعل الإيجابي.
- ٣ - تقليل المخاطر: عندما يتم التعامل مع المعلومات بطريقة أخلاقية، يمكن تقليل المخاطر المتعلقة بانتهاكات الخصوصية أو استخدام غير مسموح به للمعلومات، مما يقلل من فرص العقوبات القانونية والسلبية المرتبطة بهذه الانتهاكات.
- ٤ - تعزيز القيم الأخلاقية: يمكن أن تؤدي ممارسات العمل الأخلاقية في مجال المعلومات إلى تعزيز القيم الأخلاقية داخل الشركة أو المؤسسة، مما ينعكس إيجابياً على الثقافة العمل والأداء الوظيفي للموظفين.
- ٥ - تعزيز الابتكار والإبداع: عندما يشعر الموظفون بالثقة في مشاركة الأفكار والمعلومات بحرية، يمكنهم أن يكونوا أكثر ابتكاراً وإبداعاً في أدائهم الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة.

مما سبق يعني أن أخلاقيات المعلومات تلعب = دوراً حيوياً في تحسين الأداء الوظيفي عن طريق بناء الثقة، وحماية الخصوصية، وتقليل المخاطر، وتعزيز القيم الأخلاقية، وتعزيز الابتكار والإبداع في بيئة العمل.

الإطار التطبيقي

يهدف هذا الجزء إلى توضيح منهجية الدراسة المتبعة، من تصميم نموذج الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، وكيفية تطوير أداة الدراسة والأجزاء التي تكونت منها، والاختبارات الخاصة بأداة الدراسة المتعلقة بصدق وثبات الأداة، بالإضافة إلى الأسلوب الإحصائي المستخدم لتحليل البيانات، وأهم محددات الدراسة.

منهج الدراسة

يعرف المنهج على أنه "مجموعة من الإجراءات المتبعة في دراسة ظاهرة أو مشكلة بحث، يقوم بها الباحث بسلسلة من العمليات حتى يصل إلى النتائج وذلك عن طريق الأساليب المتبعة من أجل الإجابة على التساؤلات المصممة، وتندرج هذه الدراسة في إطار الدراسات الوصفية، واعتمدت الدراسة على المسح الميداني لجميع الموظفين بفرع الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة .

وقد اشتملت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعد مناسبة لموضوع الدراسة، إذ يهدف إلى وصف الظاهرة، والتعرف إلى مكوناتها، من خلال تحديد العوامل المؤثرة فيها وتحليلها وتفسيرها وبناء عليه قسمت الدراسة إلى إطارين :

الأول: الإطار النظري الذي يعتمد على البيانات الثانوية من خلال الرجوع إلى الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع أخلاقيات المعلومات ودورها في تعزيز الأداء الوظيفي ، والكتب والمراجع والمقالات ذات الصلة والأبحاث المنشورة، وذلك من أجل تكوين الإطار النظري للدراسة .

الثاني: الإطار الميداني، من خلال جمع البيانات الأولية، ويأتي هذا الجزء التغطية الجوانب التطبيقية للدراسة، والتي من خلالها تم الإجابة على أسئلة الدراسة والتحقق منها عن طريق استبانة تم توزيعها على عينة الدراسة وتم تطويرها وتحليلها .

أداة الدراسة

سوف يتم استخدام أداة الاستبيان لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع الدراسة.

الاستبيان : نظرا لطبيعة الدراسة ووجوب تطبيقها على عينة الدراسة وجدت الباحثة أن استمارة الاستبيان هي أنسب الأدوات التي تحقق أهداف هذه الدراسة.

تصميم استمارة الاستبيان :

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة في مجال أخلاقيات المعلومات و الأداء ومراجعة الاستبيانات المتعلقة به ، تم تصميم استمارة الاستبيان بالاستفادة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث.

مقياس ليكرت الخماسي :

بما أن مقياس المتغير الذي يعبر عن الخيارات (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) مقياس ترتيبي، والأرقام التي تدخل في البرنامج تعبر عن الأوزان وهي موافق بشدة = ٥،

موافق = ٤ ، محايد = ٣.....) ثم نحسب بعد ذلك المتوسط الحسابي المتوسط المرجح، ويتم ذلك بحساب طول الفترة أولاً وهي في مثالنا هذا عبارة عن حاصل قسمة ٤ على ٥. حيث ٤ تمثل عدد المسافات (من ١ إلى ٢ مسافة أولى ، ومن ٢ إلى ٣ مسافة ثانية ، ومن ٣ إلى ٤ مسافة ثالثة ، ومن ٤ إلى ٥ مسافة رابعة، ٥ تمثل عدد الاختيارات وعند قسمة ٤ على ٥ ينتج طول الفترة ويساوي ٠,٨٠. ويصبح التوزيع حسب الجدول التالي :

جدول (١) مقياس ليكرت الخماسي والمتوسط المرجح

المستوى	المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	١ إلى 1.79
غير موافق	1.80 إلى 2.59
محايد	2.60 إلى 3.39
موافق	3.40 إلى 4.19
موافق بشدة	4.20 إلى 5

مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة يشمل جميع موظفي وزارة الشؤون الإسلامية في المدينة المنورة لعام ٢٠٢٤م.

عينة الدراسة

عينة الدراسة هي الجزء الذي يختاره الباحث وفق طرق محددة ليمثل مجتمع البحث تمثيلاً علمية سليمة، وبالنظر إلى عدة عوامل منها منهج البحث، ومجال الدراسة، وطبيعة موضوع الدراسة، فقد رأى الباحث أن يتم سحب أفراد عينة الدراسة الميدانية من الموظفين بوزارة الشؤون الإسلامية في المدينة المنورة وبلغت عينة الدراسة ٨٧ موظف، طبقاً للعينة العشوائية البسيطة وهي عينة احتمالية يمكن تعميم نتائجها على كل أفراد المجتمع.

أساليب التحليل الإحصائي

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة اعتماداً على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، وقد تمثلت في:

٥- مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive statistic measures) حيث تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لاستخراج خصائص عينة الدراسة، ولوصف النتائج المتعلقة بإجابات

المبحوثين حول أبعاد المتغيرين المستقل والتابع، تم الاعتماد على كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري.

٦- معامل ثبات الدراسة: (Cronbach Alpha) من أجل التأكد من الاتساق الداخلي لأبعاد المتغيرات، وبالتالي ثبات أداة الدراسة.

٧- تحليل الانحدار الخطي المتعدد: (Multiple Linear Regression) تم استخدامه لتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

قياس الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

أولاً: الاتساق الداخلي لمحور أخلاقيات المعلومات

قام الباحث بحساب صدق الأداة وذلك باستخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي والتي تعتمد على حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات أداة الدراسة والدرجة الكلية للمقياس، تم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس كما في الجدول التالي:

جدول (٢) معامل ارتباط بيرسون للمحور الأول: أخلاقيات المعلومات

الامتثال للقوانين والتشريعات		المسؤولية		الدقة		الخصوصية	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
.916**	16	.936**	11	.897**	6	.694**	1
.804**	17	.920**	12	.838**	7	.586**	2
.844**	18	.888**	13	.826**	8	.870**	3
.850**	19	.866**	14	.887**	9	.819**	4
.905**	20	.920**	15	.871**	10	.878**	5

****دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١**

يتضح من الجدول السابق أن معظم قيم معاملات الارتباط لعبارات عبارات المحور الأول: أخلاقيات المعلومات جاءت موجبة وتراوح بين (٠,٥٨٥ - ٠,٩٣٦) وعبارات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١) وهذه النتيجة تشير إلى صدق الاتساق الداخلي للفقرات لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية على الأداة، وأن الفقرات ذات علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بالمقياس.

ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل الاتساق الداخلي معادلة ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الاتساق الداخلي كما في الجدول التالي:

جدول (٣) معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات المحور الأول: أخلاقيات المعلومات

م	المجال	عدد الفقرات	رقم الفقرة	معامل ألفا كرونباخ
1	أخلاقيات المعلومات	20	1-20	0.980
	الأداة ككل	20	1-20	0.980

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (٠,٩٨٠)، وهي قيمة مرتفعة للثبات، مما يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة كبيرة من الثبات ويمكن الوثوق في نتائجها.

ثانياً: الاتساق الداخلي لمحور الأداء الوظيفي

قام الباحث بحساب صدق الأداة وذلك باستخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي والتي تعتمد على حساب معامل الارتباط لفقرات أداة الدراسة والدرجة الكلية للمقياس، تم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس كما في الجدول التالي:

جدول (٤) معامل ارتباط بيرسون لمحو الأداة الوظيفي

معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
.919**	٦	.851**	١
.901**	٧	.871**	٢
.833**	٨	.850**	٣
.884**	٩	.880**	٤
.869**	١٠	.830**	٥

**دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط موجبة وتراوح بين (٠,٨٣٠ – ٠,٨٨٠) وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، وهذه النتيجة تشير إلى صدق الاتساق الداخلي لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية على الأداة، وأن الفقرات ذات علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بالمقياس.

ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل الاتساق الداخلي معادلة ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الاتساق الداخلي كما في الجدول التالي:

جدول (٥) معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات المحور الثاني: الأداء الوظيفي

م	المجال	عدد الفقرات	رقم الفقرة	معامل ألفا كرونباخ
1	الأداء الوظيفي	10	1-10	0.963
	الأداة ككل	10	1-10	0.963

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (٠,٩٦٣)، وهي قيمة مرتفعة للثبات، مما يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة كبيرة من الثبات ويمكن الوثوق في نتائجها.

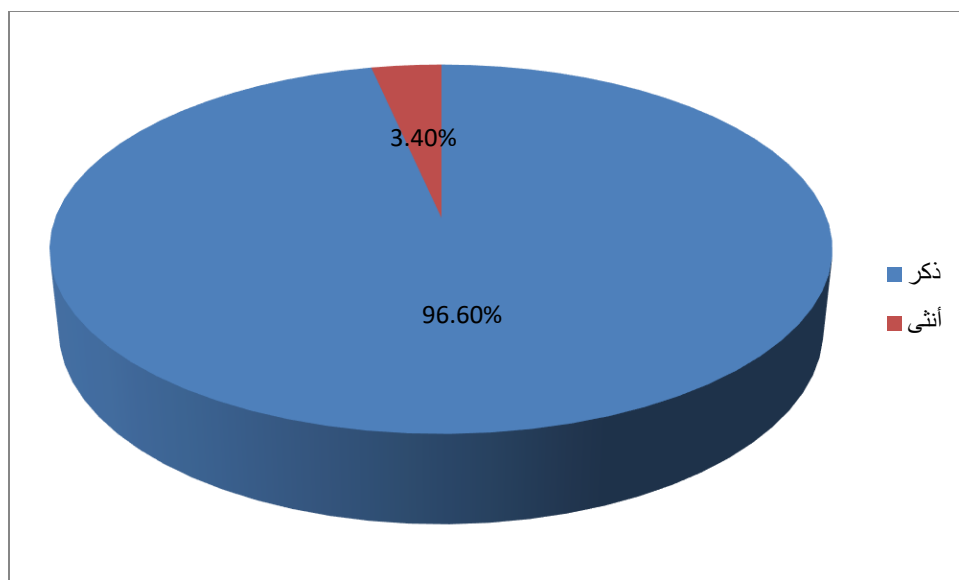
مناقشة نتائج الدراسة:

النتائج المتعلقة بوصف عينة الدراسة

جدول (٦) توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

النسبة	العدد	الفئة
٩٦,٦٪	٨٤	ذكر
٣,٤٪	٣	أنثى
١٠٠٪	٨٧	الإجمالي

نلاحظ من الجدول السابق أن غالبية العينة من الذكور بنسبة (٩٦,٦ %) بينما نسبة الاناث بلغت (٣,٤٪) ويرجع ذلك لطبيعة الوظائف وعدم قدرة الباحث للتواصل مع قدر كبير من السيدات داخل فرع الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة ، والشكل التالي يوضح هذه النسب:

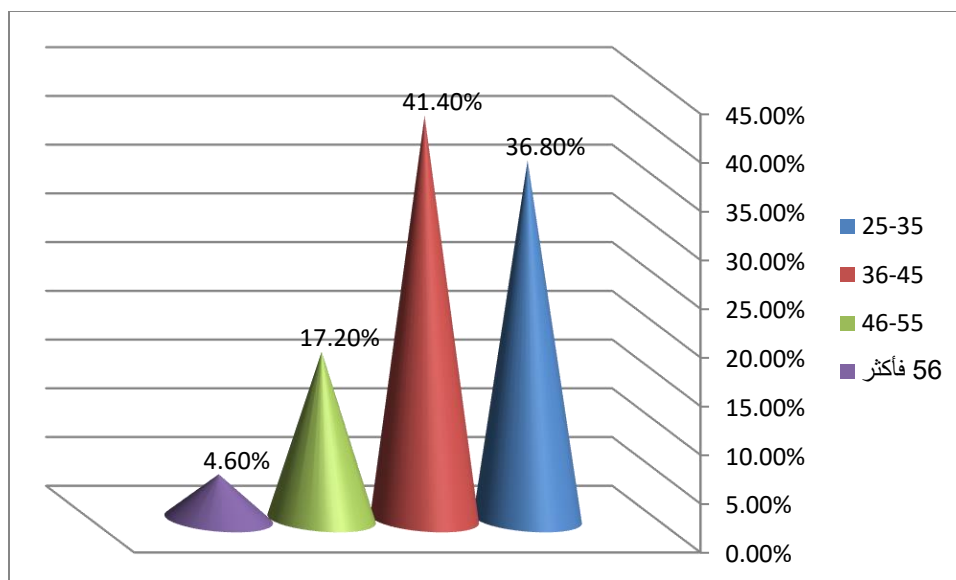


شكل (١) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

جدول (٧) توزيع أفراد العينة حسب العمر:

الفئة	العدد	النسبة
٣٥-٢٥	٣٢	٣٦,٨٪
٤٥-٣٦	٣٦	٤١,٤٪
٥٥-٤٦	١٥	١٧,٢٪
٥٦ فأكثر	٤	٤,٦٪
الإجمالي	٨٧	١٠٠٪

نلاحظ من الجدول السابق أن أعلى فئة عمرية في عينة الدراسة هي ممن أعمارهم (٣٦-٤٥) حيث كانت نسبتهم (٤١,٤٪)، وتليها الفئة (٣٥-٢٥) بنسبة (٣٦,٨٪)، ثم فئة (٤٦-٥٥) بنسبة (١٧,٢٪)، وأخيراً من كانت أعمارهم (٥٦ فأكثر) بنسبة (٤,٦٪). والشكل التالي يوضح هذه النسب:

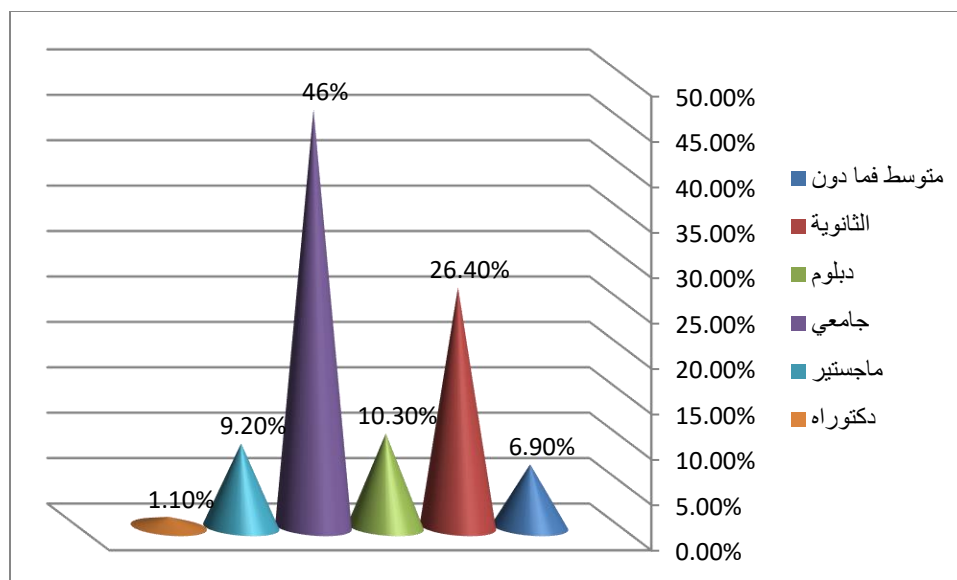


شكل (٢) توزيع أفراد العينة حسب العمر

جدول (٨) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

الفئة	العدد	النسبة
متوسط فما دون	٦	٦,٩%
الثانوية	٢٣	٢٦,٤%
دبلوم	٩	١٠,٣%
جامعي	٤٠	٤٦%
ماجستير	٨	٩,٢%
دكتوراه	١	١,١%
الإجمالي	٨٧	١٠٠%

أشارت نتائج الدراسة إلى أن النسبة الأعلى من عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي كانت حملة المؤهل الجامعي حيث بلغت نسبتهم (٤٦٪)، تلاهم حاملي مؤهل الثانوية بنسبة (٢٦,٤٪)، ثم حاملي شهادة الدبلوم بنسبة (١٠,٣٪)، ثم حاملي ماجستير بنسبة (٩,٢٪)، ثم حاملي متوسط فما دون بنسبة (٦,٩٪)، وأخيرا الدكتوراه بنسبة (١,١٪) ويعني ذلك تنوع المؤهلات العلمية لأفراد العينة. والشكل التالي يوضح هذه النسب:

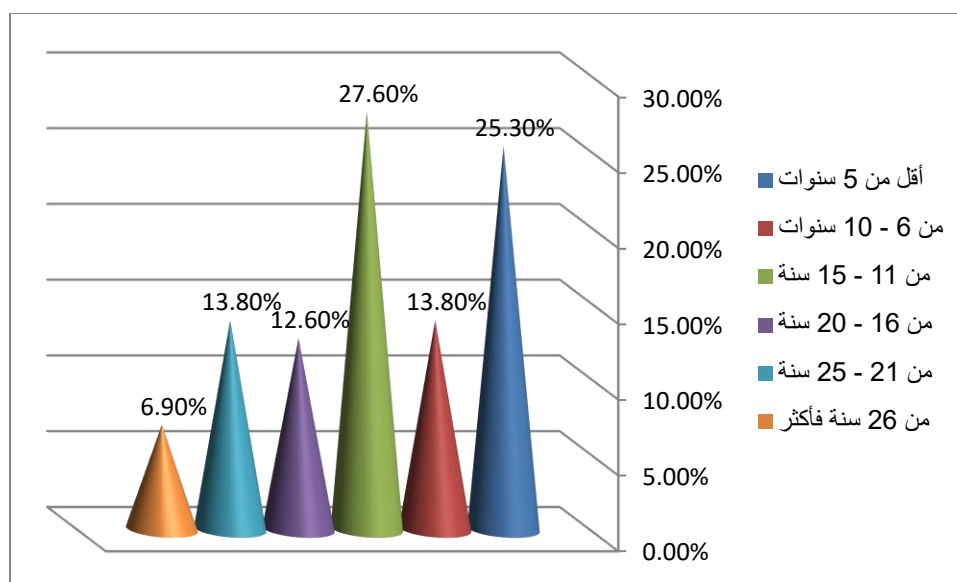


شكل (٣) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

جدول (٩) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة:

العدد	النسبة	الفئة
أقل من 5 سنوات	٢٢	٢٥,٣%
من 6 - 10 سنوات	١٢	١٣,٨%
من 11 - 15 سنة	٢٤	٢٧,٦%
من 16 - 20 سنة	١١	١٢,٦%
من 21 - 25 سنة	١٢	١٣,٨%
من 26 سنة فأكثر	٦	٦,٩%
الإجمالي	٨٧	١٠٠%

تبين من خلال الجدول السابق أن أكبر سنوات الخبرة لعينة البحث كانت (من ١١ - ١٥ سنة) بنسبة بلغت (٢٧,٦%) من جملة الباحثين، تليها بنسبة (٢٥,٣%) أقل من ٥ سنوات ، ثم تليها بنسبة (١٣,٨%) من ٦ - ١٠ سنوات ، ونفس النسبة لمن هم في (من ٢١ - ٢٥ سنة) وأخيراً من ١٦ - ٢٠ سنة بنسبة (١٢,٦%). والشكل التالي يوضح هذه النسب:



شكل (٤) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

السؤال الأول: والذي نصه: ما مدى تطبيق أخلاقيات المعلومات في فرع وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة

المنورة من وجهة نظر الموظفين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد المقياس الأربعة وللأبعاد جميعها، كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات كل مجال من مجال المحور الأول الدراسة كل على حدة كما في الجداول الآتية:

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لأبعاد أخلاقيات

المعلومات مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية.

م	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة
٢	الخصوصية	3.6828	.87951	١	موافقة
٤	الامتثال للقوانين والتشريعات	3.6368	.83668	٢	موافقة
٣	الدقة	3.5264	.92717	٣	موافقة
١	المسؤولية	3.5218	.92428	٤	موافقة
	المتوسط الكلي	3.5920	.84137	-	موافقة

تشير النتائج الواردة في الجدول (١٠) أن المتوسط الكلي لتقدير عينة الدراسة لدرجة أبعاد أخلاقيات المعلومات بلغت (٣,٥٩٢٠) وانحراف معياري بلغ (٠,٨٤١٣٧)، وهي متوسطات تدل على مستوى موافقة، كما يلاحظ أن جميع الانحرافات المعيارية للمجالات جاءت أقل من واحد صحيح، وهذا يشير إلى تجانس وجهات نظر عينة الدراسة في تقديراتهم لدرجة لأبعاد أخلاقيات المعلومات . أما بالنسبة لكل بعد من لأبعاد أخلاقيات المعلومات ، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات كل بعد وعلى النحو الآتي:

١/ الفقرات المتعلقة بمجال الخصوصية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة كما في الجدول (١١)

جدول (١١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الخصوصية مرتبة تنازلياً حسب

متوسطاتها الحسابية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة
2	توجد إجراءات فعالة للتعامل مع انتهاكات الخصوصية في حال حدوثها	4.11	.908	1	موافقة
1	توجد سياسات واضحة تحدد من يحق له الوصول إلى المعلومات وتحديد غرض الوصول	3.77	.973	2	موافقة
5	تتوفر إجراءات كافية لحماية المعلومات الشخصية	3.63	.824	3	موافقة
3	توجد حلول تقنية متقدمة لحماية البيانات	3.47	1.150	4	موافقة
4	توفر الوزارة وسائل تقنية آمنة لتبادل المعلومات	3.43	1.178	5	موافقة
	المتوسط الكلي للمجال	3.6828	.87951	-	موافقة

يلاحظ من الجدول (١١) أن المتوسط الكلي لمجال الخصوصية بلغ (٣,٦٨) وانحراف معياري (٠,٨٧٩٥) وبدرجة تقدير موافقة، كما يلاحظ أن جميع الانحرافات المعيارية للمجالات جاءت أقل من واحد صحيح، وهذا يشير إلى تجانس وجهات نظر عينة الدراسة في تقديراتهم لدرجة مجال الخصوصية. وقد جاءت الفقرة رقم (٢) في المرتبة الأولى، والتي نصت على: "توجد إجراءات فعالة للتعامل مع انتهاكات الخصوصية في حال حدوثها" بمتوسط حسابي بلغ: (٤,١١)، وانحراف معياري (٠,٩٠٨)، وبدرجة تقدير موافقة.

كما جاء في المرتبة الثانية الفقرة (١)، والتي نصت على: "توجد سياسات واضحة تحدد من يحق له الوصول إلى المعلومات وتحديد غرض الوصول" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٧)، وانحراف معياري (٠,٩٧٣)، وبدرجة تقدير موافقة.

أما المرتبة الأخيرة فكانت للفقرة (٤)، والتي نصت على: "توفر الوزارة وسائل تقنية آمنة لتبادل المعلومات"، بمتوسط حسابي بلغ: (٣,٤٣) وانحراف معياري (١,١٧٨)، وبدرجة موافقة.

٢/ الفقرات المتعلقة بمجال الدقة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات البعد كما في الجدول (١٢):
جدول (١٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الدقة مرتبةً تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية.

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة
8	تعتبر الدقة في جمع وتحليل المعلومات مهمة لضمان أداء الوظائف بكفاءة في الوزارة	3.68	.883	1	موافقة
6	تشعر بأن البيانات التي تعمل عليها دقيقة وموثوقة	3.64	1.034	2	موافقة
7	تتمتع بالوسائل والموارد الكافية لضمان دقة المعلومات التي تعمل عليها	3.53	1.055	3	موافقة
9	تشعر بأن هناك آليات فعالة لتصحيح الأخطاء وتحسين دقة المعلومات في بيئة العمل	3.51	1.033	4	موافقة
10	توجد عمليات منتظمة للتحقق من دقة المعلومات في أقسام وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة	3.28	1.042	5	موافقة
	المتوسط الكلي للمجال	3.5264	.92717	-	موافقة

تشير النتائج في الجدول (١٢) والمتعلقة ببعد الدقة إلى أن الدرجة الكلية للبعد (٣,٥٢٦) وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٢٧)، وأن جميع الفقرات جاء تقديرها بدرجة موافقة.
وقد جاء في المرتبة الأولى الفقرة (٨)، والتي نصت على: "تعتبر الدقة في جمع وتحليل المعلومات مهمة لضمان أداء الوظائف بكفاءة في الوزارة"، بمتوسط حسابي بلغ: (٣,٦٨)، وانحراف معياري (٠,٨٨٣)، وبدرجة موافقة.

وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة (٦)، والتي نصت على: "تشعر بأن البيانات التي تعمل عليها دقيقة وموثوقة" بمتوسط حسابي بلغ: (٣,٦٤)، وانحراف معياري (١,٠٣٤)، وبدرجة تقدير موافقة.

وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (١٠)، والتي نصت على: "توجد عمليات منتظمة للتحقق من دقة المعلومات في أقسام وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة"، بمتوسط حسابي بلغ: (٣,٢٨)، وانحراف معياري (١,٠٤٢)، وبدرجة موافقة.

٣/ الفقرات المتعلقة بمجال المسؤولية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال كما في الجدول (١٣)

جدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المسؤولية مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة
١٤	تقوم بالإبلاغ عن أي مخالفات أخلاقية تتعلق بالمعلومات التي تشاهدها أو تعلم عنها .	3.56	.961	١	موافقة
١١	تتخذ إجراءات لضمان استخدام المعلومات بطريقة مسؤولة ووفقاً للأنظمة والسياسات المعمول بها.	3.55	.985	٢	موافقة
١٢	تلتزم بتحديث وتطوير مهاراتك ومعرفتك بشأن الأخلاقيات المهنية واستخدام المعلومات بشكل مسؤول.	3.53	.963	٣	موافقة
١٣	تتبع إجراءات الأمان والحماية للمعلومات للحفاظ على سلامتها ومنع التسريبات غير المصرح بها.	3.53	.975	٤	موافقة
١٥	تتبع مبادئ الشفافية والنزاهة في التعامل مع المعلومات، وتجنب التحيز والتعامل غير العادل.	3.44	.985	٥	موافقة
المتوسط الكلي للمجال		3.5218	.92428	-	موافقة

تشير النتائج في الجدول رقم (١٣) إلى أن الدرجة الكلية لبعد المسؤولية (٣,٥٢١٨)، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٢٤٢٨) بدرجة موافق، وأن جميع فقرات هذا المجال جاء انحرافها المعياري اقل من واحد صحيح، وهذا مؤشر على تجانس استجابات أفراد عينة الدراسة.

وقد جاء في المرتبة الأولى الفقرة (١٤)، والتي نصت على: تقوم بالإبلاغ عن أي مخالفات أخلاقية تتعلق بالمعلومات التي تشاهدها أو تعلم عنها . بمتوسط حسابي بلغ: (٣,٥٦)، وانحراف معياري (٠,٩٦١)، وبدرجة موافقة.

وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة (١١)، والتي نصت على: "تتخذ إجراءات لضمان استخدام المعلومات بطريقة مسؤولة ووفقاً للأنظمة والسياسات المعمول بها. بمتوسط حسابي بلغ: (٣,٥٥)، وانحراف معياري (٠,٩٨٥)، وبدرجة موافقة.

أما المرتبة قبل الأخيرة فكانت للفقرة (١٣)، والتي نصت على: تتبع إجراءات الأمان والحماية للمعلومات للحفاظ على سلامتها ومنع التسريبات غير المصرح بها. "بمتوسط حسابي بلغ: (٣,٥٣)، وانحراف معياري (٠,٣٧٥)، وبدرجة موافقة.

أما المرتبة قبل الأخيرة فكانت للفقرة (٢٥)، والتي نصت على: "يشج إن المعلومات التي تتلقاها من الأقسام جدية بالثقة وثابتة"، بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦٨)، وانحراف معياري (٠,٦٢١)، وبدرجة موافقة. أما المرتبة الأخيرة فكانت للفقرة (١٥)، والتي نصت على: تتبع مبادئ الشفافية والنزاهة في التعامل مع المعلومات، وتجنب التحيز والتعامل غير العادل. "بمتوسط حسابي بلغ: (٣,٤٤)، وانحراف معياري (٠,٩٨٥)، وبدرجة موافقة.

٤ / الفقرات المتعلقة بمجال الامتثال للقوانين والتشريعات

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال كما في الجدول (١٤):
جدول (١٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الامتثال للقوانين والتشريعات مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة
١٧	توفر الوزارة تدريجياً دورياً حول القوانين واللوائح المتعلقة بالاستخدام الأخلاقي للمعلومات.	3.76	.835	١	موافقة
١٨	تتوفر إجراءات واضحة ومعروفة للموظفين بشأن القوانين والتشريعات المتعلقة بالاستخدام الأخلاقي للمعلومات	3.64	.915	٢	موافقة
١٦	توجد آليات محددة للإبلاغ عن أي مخالفات للقوانين والتشريعات فيما يتعلق بالمعلومات.	3.61	.957	٣	موافقة
٢٠	تراعي الوزارة القوانين والتشريعات عند جمع وتخزين ومعالجة المعلومات الحساسة.	3.60	.921	٤	موافقة
١٩	هناك ثقافة داخل الوزارة تعزز الالتزام بالقوانين والتشريعات المتعلقة بالمعلومات.	3.57	.972	٥	موافقة
	المتوسط الكلي للمجال	3.6368	.83668	-	موافقة

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (١٤)، والمتعلقة بمجال الامتثال للقوانين والتشريعات إلى أن الدرجة الكلية للمجال بلغت (٣,٦٣)، وبانحراف معياري: (٠,٨٣٦)، حيث جاءت جميع الفقرات بدرجة موافقة، وإن الانحرافات المعيارية لفقرات البعد أقل من الواحد الصحيح مما يشير إلى تجانس استجابات أفراد العينة على هذا البعد.

وقد جاء في المرتبة الأولى الفقرة (١٧)، والتي نصت على: "توفر الوزارة تدريباً دورياً حول القوانين واللوائح المتعلقة بالاستخدام الأخلاقي للمعلومات" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٦)، وانحراف معياري (٠,٨٣٥)، وبدرجة موافقة.

أما المرتبة الثانية فكانت للفقرة (١٨)، والتي نصت على: "تتوفر إجراءات واضحة ومعروفة للموظفين بشأن القوانين والتشريعات المتعلقة بالاستخدام الأخلاقي للمعلومات"، بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦٤)، وانحراف معياري (٠,٩١٥)، وبدرجة موافقة.

وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (١٩)، والتي نصت على: "هناك ثقافة داخل الوزارة تعزز الالتزام بالقوانين والتشريعات المتعلقة بالمعلومات"، بمتوسط حسابي بلغ: (٣,٥٧)، وانحراف معياري (٠,٩٧٢)، وبدرجة موافقة.

السؤال الثاني والذي نصه: ما مستوى الأداء الوظيفي في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة وجهة نظر الموظفين ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الأداء الوظيفي كما في الجدول التالي:

جدول (١٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لمحور الأداء الوظيفي مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية.

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
3	أقوم ببذل قصار جهدي للوصول إلى الأهداف النهائية المرجوة من العمل.	4.33	.773	1	موافقة بشدة
4	التقيد بالتشريعات والتعليمات والقوانين عند إنجاز المهام الوظيفية.	4.28	.773	2	موافقة بشدة
2	أقوم بالتخطيط لأعمالي التي يجب علي القيام بها في الوقت المحدد.	4.21	.794	3	موافقة بشدة
7	الحرص على فهم مشكلات العمل لتقديم الحلول المناسبة.	4.20	.745	4	موافقة بشدة
6	الحرص على مراجعة المهام الوظيفية بصورة دقيقة للتأكد من عدم وجود أخطاء فيها.	4.16	.791	5	موافقة
9	يتم إنجاز العمل المطلوب في مواعيده المحددة.	4.14	.809	6	موافقة

1	حجم الأعمال والمسؤوليات الموكلة الي يتناسب مع قدراتي ومهاراتي.	4.00	.849	7	موافقة
5	يتم صياغة الأهداف وأليات قياسها بدقة بناءً على مؤشرات الأداء.	4.00	.849	8	موافقة
10	تصميم الهيكل التنظيمي للوزارة يعمل على الاستجابة بسرعة لإنجاز العمل.	3.94	.881	9	موافقة
8	تشارك الإدارة العليا الموظفين في اعداد الخطط لخلق الالتزام والوصول للأداء المتميز.	3.80	.950	10	موافقة
	المتوسط الكلي للمجال	4.1057	.71257	-	موافقة

تشير النتائج الواردة في الجدول (١٥) أن المتوسط الكلي لتقدير عينة الدراسة لدرجة الأداء الوظيفي للموظفين في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة بلغ (٤,١٠٥٧) وانحراف معياري بلغ (٠,٧١٢٥) وبدرجة مرتفعة ، كما يلاحظ أن جميع الانحرافات المعيارية للمجالات جاءت أقل من واحد صحيح، وهذا يشير إلى تجانس وجهات نظر عينة الدراسة في تقديراتهم لدرجة الأداء الوظيفي.

وقد جاء في المرتبة الأولى الفقرة (٣)، والتي نصت على: " أقوم ببذل قصار جهدي للوصول إلى الأهداف النهائية المرجوة من العمل " بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٣)، وانحراف معياري (٠,٧٧٣)، وبدرجة موافقة بشدة. أما المرتبة الثانية فكانت للفقرة (٤)، والتي نصت على: " التقيد بالتشريعات والتعليمات والقوانين عند إنجاز المهام الوظيفية "، بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٨)، وانحراف معياري (٠,٧٧٣)، وبدرجة موافقة بشدة. وجاءت في المرتبة قبل الأخيرة الفقرة (١٠)، والتي نصت على: " تصميم الهيكل التنظيمي للوزارة يعمل على الاستجابة بسرعة لإنجاز العمل "، بمتوسط حسابي بلغ: (٣,٩٤)، وانحراف معياري (٠,٨٨١)، وبدرجة موافقة.

وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (٨)، والتي نصت على: " تشارك الإدارة العليا الموظفين في اعداد الخطط لخلق الالتزام والوصول للأداء المتميز "، بمتوسط حسابي بلغ: (٣,٨٠)، وانحراف معياري (٠,٩٥٠)، وبدرجة موافقة.

السؤال الثالث

"هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المعلومات في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة ومستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر افراد الدراسة"

لاختبار العلاقة بين أخلاقيات المعلومات في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة ومستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر افراد الدراسة ، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون والنتائج مبينة في جدول (١٦)

جدول (١٦) معاملات الارتباط لبيرسون بين درجة بين أخلاقيات المعلومات في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة ومستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر افراد الدراسة (ن=٨٧)

الدرجة الكلية للأداء الوظيفي		محور أخلاقيات المعلومات
.685**	Pearson Correlation	الخصوصية
.000	Sig	
.610**	Pearson Correlation	الدقة
.000	Sig	
.699**	Pearson Correlation	المسؤولية
.000	Sig	
.744**	Pearson Correlation	الامتثال للقوانين والتشريعات
.000	Sig	
.724**	Pearson Correlation	الدرجة الكلية لأبعاد أخلاقيات المعلومات
.000	Sig	

**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

يلاحظ من الجدول (١٦) وجود ارتباط قوي وموجب دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين أبعاد أخلاقيات المعلومات و الأداء الوظيفي لدى الموظفين في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة من أفراد الدراسة، وقد بلغ معامل الارتباط الكلي للعلاقة بين أخلاقيات المعلومات و الأداء الوظيفي (٠,٧٢٤**) وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، جاء أعلى ارتباط بين مجال الامتثال للقوانين والتشريعات والأداء الوظيفي بمعامل ارتباط بلغ (٠,٧٤٤**)، وجاء في المرتبة الثانية مجال المسؤولية والأداء الوظيفي بمعامل ارتباط بلغ (٠,٦٩٩**)، وفي المرتبة الثالثة مجال الخصوصية والأداء الوظيفي بمعامل ارتباط بلغ (٠,٦٨٥**)، وفي المرتبة الرابعة مجال الدقة والأداء الوظيفي بمعامل ارتباط بلغ (٠,٦١٠**)، وهذه النتيجة تبدو منطقية؛ لأن أخلاقيات المعلومات توجد أجواءً إيجابية نحو تحسين الأداء الوظيفي.

وعليه تقبل الفرضية بأنه : يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المعلومات بأبعادها (الخصوصية والدقة والمسؤولية والامتثال للقوانين والتشريعات) في مستوى الأداء الوظيفي للموظفين في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة.

ولقياس الأثر بين بين أخلاقيات المعلومات بأبعادها (الخصوصية والدقة والمسؤولية والامتثال للقوانين والتشريعات) في مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة.

لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، لاختبار أثر أبعاد أخلاقيات المعلومات مجتمعة في الاداء الوظيفي ، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (١٧): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار العلاقة بين أخلاقيات

المعلومات في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة ومستوى الأداء الوظيفي

المصدر	درجات الحرية (DF)	مجموع المربعات	متوسط المربعات	Adjusted R Square	R	قيمة (F)	مستوى دلالة (F)
الانحدار	١	4.107	4.107	٠,٦١	٠,٨٧	29.551	٠,٠٠٠ *
الخطأ	٨٥	6.671	.139				
المجموع	٨٦	10.778					

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (١٧) إلى أن النموذج صالح لاختبار الفرضية الرئيسية، وذلك لارتفاع قيمة (F) البالغة (٢٩,٥٥١) وبدلالة إحصائية (٠,٠٠٠) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، كما يتضح أن القدرة التفسيرية للنموذج كانت متوسطة إلى حد ما، حيث إنَّ أبعاد أخلاقيات المعلومات تفسر ما نسبته (٦٠٪) من التباين في الاداء الوظيفي، وهذا يدل على أن أخلاقيات المعلومات بأبعادها ذات قدرة مرتفعة على التنبؤ بمستوى الاداء الوظيفي.

ويبين الجدول رقم (١٨) مدى مساهمة كل بُعد من أبعاد أخلاقيات المعلومات على الأداء الوظيفي:

جدول رقم (١٨): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أخلاقيات المعلومات على الأداء الوظيفي.

اسم المتغير	قيمة B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T	مستوى الدلالة
الخصوصية	٠,٣٤٧	٠,٠٣٤	٠,٣٨٥	١٠,٠٦	٠,٠٠٠ *
الدقة	٠,٤٠٢	٠,٠٤٥	٠,٣٣٩	٩,٠٣	٠,٠٠٠ *
المسؤولية	٠,١١٥	٠,٠٢٩	٠,١٣٩	٣,٩٤	٠,٠٠٠ *
الامتثال للقوانين والتشريعات	٠,٢١٨	٠,٠٣٦	٠,١٣٥	٣,١٠	٠,٠٠٠ *

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

تشير نتائج الجدول رقم (١٨) إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأخلاقيات المعلومات بأبعاده المختلفة على الأداء الوظيفي لدى الموظفين في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة وذلك بناءً على ارتفاع قيم (T) بمستوى دلالة (٠,٠٠٠) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ويعزز ذلك ارتفاع قيم (Beta) لهذه الأبعاد، كما يتضح من الجدول أن جميع أبعاد أخلاقيات المعلومات ذات تأثير في الاداء الوظيفي، وأن بُعد الخصوصية هو أكثرها إسهاماً في تفسير قوة التأثير، وذلك استناداً إلى قيمة (T) وقيمة (Beta) المحسوبة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث بلغت قيم (10.06) (T) لمجال الخصوصية تليها

الدقة بقيمة (٩,٠٣) ثم المسؤولية بقيمة (٣,٩٤)، ثم الامتثال للقوانين والتشريعات بقيمة (٣,١٠) وجميعها قيم معنوية دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).
وعليه يوجد أثر ذي دلالة إحصائية بين أخلاقيات المعلومات (الخصوصية والدقة والمسؤولية والامتثال للقوانين والتشريعات) على الأداء الوظيفي لدى الموظفين في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة.
ويفسر ذلك أن العوامل الأخلاقية مثل الحفاظ على الخصوصية وضمان دقة المعلومات والمسؤولية في استخدامها والامتثال للقوانين والتشريعات لها تأثير ملموس على أداء الموظفين في الوزارة. هذا يعني أن تعزيز قيم الأخلاقيات في العمل يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي والفعالية في المنظمة.

نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١. أن المتوسط الحسابي الإجمالي لأهمية أبعاد أخلاقيات المعلومات واقع ضمن الحالة المرتفعة حيث بلغ (٣,٥٩٢٠) وانحراف معياري (٠.٨٤١٣).
٢. تبين أن الأداء الوظيفي سائد بدرجة عالية بين الموظفين في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة بمتوسط. بلغ (٤,١٠) وانحراف معياري (٠.٧١٢٥).
٣. وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأخلاقيات المعلومات بأبعاده المختلفة على الأداء الوظيفي لدى الموظفين في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة.
٤. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين الخصوصية والأداء الوظيفي في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة أي أنه يتعاظم الإداء الوظيفي كلما اعتمدت المنظمة على خصوصية المعلومات و كلما وجد دعم من قبل الإدارة لخصوصية المعلومات.
٥. وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ل ($a \leq 0.05$) الدقة و الأداء الوظيفي الذي ينفذ في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة أي أنه يتعاظم الإداء الوظيفي كلما اعتمدت المنظمة على دقة المعلومات و كلما وجد دعم من قبل الإدارة حول دقة المعلومات.
٦. وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ل ($a \leq 0.05$) المسؤولية و الأداء الوظيفي الذي ينفذ في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة أي أنه يتعاظم الإداء الوظيفي كلما وجد قيم ومبادئ أخلاقية تعزز مفهوم المسؤولية في بيئة العمل
٧. وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ل ($a \leq 0.05$) للامتثال للقوانين والتشريعات و الأداء الوظيفي الذي ينفذ في وزارة الشؤون الإسلامية بالمدينة المنورة أي أنه يتعاظم الإداء الوظيفي عندما يتم توفير الموارد اللازمة لضمان الامتثال الكامل للقوانين والتشريعات في مجال استخدام المعلومات.

توصيات الدراسة

على ضوء نتائج الدراسة، توصي الدراسة بما يلي:

- ١- تطبيق برامج تدريبية تسلط الضوء على أهمية الأخلاقيات في استخدام ومعالجة المعلومات و يمكن أن تشمل هذه البرامج توعية حول حماية خصوصية المعلومات والامتثال للقوانين والتشريعات المتعلقة بالمعلومات.
- ٢- يجب على الإدارة العليا تبني ودعم سياسات واضحة تعزز الالتزام بالأخلاقيات وتشجيع الأداء الوظيفي المتميز. يمكن أن تتضمن هذه السياسات مكافآت أو تقديرات للموظفين الذين يظهرون التزامًا بالقيم الأخلاقية ويحققون أداءً متميزًا.
- ٣- توفير الموارد اللازمة لتحديث التكنولوجيا وتحسين البنية التحتية لضمان دقة وأمان المعلومات. يشمل ذلك استثمار في أنظمة تكنولوجيا المعلومات الحديثة وتعزيز الأمان السيبراني لضمان سرية وسلامة المعلومات.
- ٤- تشجيع ثقافة المسؤولية والامتثال للقوانين والتشريعات يمكن ذلك من خلال توفير التدريب والتوجيه للموظفين حول الالتزام بالقوانين والتشريعات المعمول بها في مجال استخدام ومعالجة المعلومات.
- ٥- تحفيز الموظفين على اقتراح الحلول الإبداعية والمبتكرة التي تعزز أخلاقيات المعلومات وتحسن الأداء الوظيفي. يمكن أن تشمل هذه التحفيزات مسابقات الابتكار أو برامج تشجيعية للموظفين الذين يقدمون أفكارًا جديدة تعزز الأخلاقيات والأداء الوظيفي.

المراجع العربية والأجنبية

أولاً: المراجع العربية

- أبو حيفاء، وسام حسن. (٢٠١٥). أخلاقيات متخصصي تكنولوجيا المعلومات: حالة الأردن، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك.
- جاسم، عرفات ناصر. (٢٠٢١). تقنية المعلومات ودورها في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تبسيط إجراءات العمل اليومي: بحث ميداني لأقسام رئاسة جامعة البصرة. مجلة دراسات إدارية، ١٤ (٢٨)، ٢٧٢-٣٠١.
- جرجس، ماريان ميلاد منصور. (٢٠٢٢). "نمطي تنظيم المحتوى الرقمي 'الخراط الدلالية/لوحات الأحداث' باستخدام منصة Padlet وأثرهما على أخلاقيات المعلومات ومحددات الهوية الافتراضية لدى طلاب الدبلوم المهنية". مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية، ٩، ٨٧-١٢٧.

الحلالية، غازي حسين عودة. (٢٠١٣). أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسة القطاع العام في الأردن، دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

الدليمي، محمود فهد، وآخرين (٢٠١٨). إدارة إنتاجية المورد البشري، ط ١، دار الايام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

دهليز، خالد عبد السلام و حمد، محمد حسن خليل (٢٠١٦). اثر الارتباط الوظيفي و الدعم التنظيمي المدرك على الاداء الوظيفي في المؤسسات الاكاديمية الفلسطينية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية - غزة.

رضا، هاشم حمدي. (٢٠١٠). تنمية وبناء نظم الموارد البشرية، ط (١)، دار الراية، الأردن .
الزهراني، عمر عطية واللوزي، موسى سلامة. (٢٠١٢). العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية، دراسة تحليلية، دراسات العلوم الإدارية، ٣٩، (١)، ١.

صديقي، أمينة، (٢٠١٣). "تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة: الجزائر.

الصرايرة، خالد أحمد (٢٠١١) الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، ٢(١) ٦٠١-٦٥٢.

علي، شفاء محمد وموسى، وسام إبراهيم. (٢٠١٥). أثر ضغوط العمل في أداء العاملين في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية، مجلة بغداد للعلوم الاقتصادية والإدارية، ٢١، (٨١)، ١٣١-١٦٦.

الفروخ، فايز عبد الرحمن. (٢٠١١). التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، الأردن.

ماضي، خليل إسماعيل إبراهيم. (٢٠١٤). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية أطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال، جامعة قناة السويس كلية التجارة الإسماعيلية القاهرة.

مذكور، مليكة. (٢٠٢٢). "التحديات الأخلاقية للرقمنة". مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، ١٤(٢)، ١٥٧-١٧٠ .

ثانياً: المراجع الأجنبية

Albayrak, D. (2023). Ethics in information technology: Insights from a questionnaire. Computer Law Journal (Bilişim Hukuku Dergisi), 14(2), 28. <https://dergipark.org.tr/en/pub/bilisimhukukudergisi>

Altschuller, S. (2004). Developing an IT view-based framework for IS ethics research (Working Paper No. CIS-2004-01). Zicklin School of Business, Baruch College, City University of New York.

- Aluwihare-Samaranayake, D. (2012). Ethics in qualitative research: A view of the participants' and researchers' world from a critical standpoint. *International Journal of Qualitative Methods*, 11(2), 64-81.
- Caihong, G. (2010, May). Research on the cultivation of teachers' information ethics. In 2010 International Symposium on Computer, Communication, Control and Automation (3CA) (Vol. 1, pp. 154-157). IEEE.
- Fallis, D. (2007). Information ethics for 21st century library professionals. *Library Hi Tech*, 25, 23-36.
- Leonard, L. N. K., & Cronan, T. P. (2001). Illegal, inappropriate, and unethical behavior in an information technology context: A study to explain the influences. *Journal of the Association for Information Systems*, 1(12), 1-31.
- Martinsons, M. G., & Ma, A. (2009). Sub-cultural differences in information ethics across China: Focus on Chinese management generation gaps. *Journal of the Association for Information Systems*, 10(11), 816-833.
- Moore, A. D. (Ed.). (2005). *Information ethics: Privacy, property, and power*. University of Washington Press.
- Ndumbaro, R. (2018). *Role of information ethics in the provision of library and information services in university libraries in Tanzania* (Doctoral dissertation).
- Obeidat, O. A., & Al-Ahmad, N. (2022). The impact of adopting professional information ethics on business performance in Jordanian banks. *International Journal of Library and Information Studies*, 12(2), Apr-Jun.
- Ologbosere, O. A., Popoola, K. O., & Ige, O. J. (2023). Ethical behaviour: A predictive factor for job performance of health information management personnel in University College Hospital (UCH), Ibadan, Oyo State, Nigeria. *Journal of Social Sciences & Interdisciplinary Research*. Retrieved from <https://guu-jssir.com>
- Pinello, R. (2005). Cyberethics: Morality and law in cyberspace. *Journal of Information Ethics*, 14(1), 70-90.
- Prindle, S., & Boos, A. (2017). Information ethics and academic libraries: Data privacy in the era of big data. *Journal of Information Ethics*, 26(2), 22-33.
- Tutu, A. (2012). IS competency enough? Understanding job performance in an economic depression context. *International Journal of Learning and Development*, 2(1), 320-329.
- Wheelen, T. L., & Hanger, J. D. (2012). *Strategic management and business* (Edition pearson education). Prentice Hall.
- Yueh, H. P., Huang, C. Y., & Lin, W. (2022). Examining the differences between information professional groups in perceiving information

ethics: An analytic hierarchy process study. *Frontiers in Psychology*, 13, 954827.

Yusuf, J. (2021). Information ethics compliance and service delivery by librarians in universities: A review. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 5549. Retrieved from <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/5549>