تقييم الذات وعلاقته بأخلاقات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن

وائل عبد الرزاق العطيات & أ.د. شذى عبد الباقي العجيلي

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
تقييم الذات وعلاقته بأخلاقات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن

وائل عبد الرزاق العطيات
باحث بكلية العلوم التربوية، جامعة عمان العربية، الأردن
Wealalatyat@gmail.com

أ.د. شذى عبد الباقي العجيلي
أستاذ علم النفس التربوي، كلية العلوم التربوية، جامعة عمان العربية، الأردن
Shathaaiajeely@yahoo.co.uk

قدمت للنشر في 12/1/2020

الملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى تقدير الذات وعلاقته بأخلاقات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن، وتحقيق هدف الدراسة تم إعداد مقياسين وهمي تقدير الذات وتكون من (38) فقرة، ومقياس أخلاقيات الوظيفة والذي تكون من (66) فقرة موزعة على خمسة أبعاد، واستخرج فيها مؤشرات الصدق والثبات، وطبق المقياسان على عينة الدراسة المكونة من (747) عاملاً ومتقاعداً من مديريات تربية محافظة البلقاء، بواقع (605) عاملاً (142) متقاعداً اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن، كما أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من أخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن، في حين ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (5% ≥ α) في مستوى تقدير الذات بين العاملين والمتقاعدين ولصالح العاملين من النساء تعزى للجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (5% ≥ α) في مستوى أخلاقيات الوظيفة بين العاملين والمتقاعدين ولصالح المتقاعدين من الإناث، وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة معنوية بين تقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن.

الكلمات المفتاحية: مستوى تقدير الذات، أخلاقيات الوظيفة، العاملين، المتقاعدين

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
Self-esteem and its Relationship with the Job Ethics among Employees and Retirees in Jordan

Wael Abd Alrazzaq Al Ateyat

Researcher at College of Educational Sciences, Amman Arab University, Jordan
Wealalatyat@gmail.com

Prof. Dr. Shatha Al-Ajeely

Professor of Educational Psychology, College of Educational Sciences, Amman Arab University, Jordan
shathaalajeely@yahoo.co.uk

Received in 12th January 2020

Abstract: This study aimed at exploring self-esteem and its relationship with the job ethics among employees and retirees in Jordan. Two measures have been developed: the self-assessment scale and the ethics of the job scale. Reliability and validity of both instruments have been obtained. Random sample consisted of (747) workers and retirees from the directorates of Balqa Governorate: (605) workers and (142) retirees. The results showed that there was a medium level of self-esteem among workers and retirees in Jordan. There were statistically significant differences of (a≤0.05) in the levels of self-esteem among workers and retirees due to gender and in favor of females' workers. There were also statistically significant differences of (a≤0.05) in the level of job ethics among workers and retirees in favor of females' retirees. The results revealed a positive correlation of moral significance between the self-esteem and the ethics of job among workers and retirees in Jordan.

Keywords: Self-esteem: Job Ethics, Workers, Retirees

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
Summary:

Introduction:

The subject of self-esteem has a great deal in educational and psychological studies because of its importance in the balance of the personality and behavior of the individual. The human person still coexists in different stages of the human development stages, from the embryonic stage to the old age, and whenever the individual lives an experience through which he seeks to achieve psychological compatibility in the various stages of his life. Having positive relationships is a requirement and goal for everyone, whether within the family or in any other environment. This necessarily corresponds to the need for a concept based on a positive self-assessment or what is termed self-esteem. The concept of self-esteem is mainly matured in the relationship of those needs and desires. An individual may express his needs for appreciation and respect through his desire to possess power and achieve accomplishments, mastery and efficiency or independence and freedom, and he may additionally aspire to a prominent position, prestige, respect and recognition. This reflects the true meaning of self-esteem (Mandara, Murray, 2000).

Plummer (2005) explained that having positive relationships is a requirement and goal for everyone, whether in the family or in any other environment. This necessarily corresponds to the need for a concept based on a positive self-assessment or what is termed (self-esteem). Self-esteem is one of the aspects that can be of value and importance in the psychological field; it is one of the basic concepts that build personality theories, as one of its primary functions is to strive towards the integration and consistency of the individual personality to be more adapted to the environment in which he lives. This is what made it the focus of psychological and educational studies. The concept of self-esteem is mainly matured in the relationship of those needs and desires. An individual may express his needs for appreciation and respect through his desire to possess power and achieve accomplishments, mastery and efficiency or independence and freedom, and he may additionally aspire to a prominent position, prestige, respect and recognition. This reflects the true meaning of self-esteem.
Nathaniel (referred to in Momani 2006) believes that self-esteem is an emotional need that one cannot do without. The value of self-esteem relates to the individual's conscious capabilities to present situations realistically, and to respond to them in a manner consistent with his human worth.

Both Shehata and Al-Najjar (2003) have indicated that self-esteem is the evaluation of something or the quality of something or it is the process of diagnosing individual problems, that is, the process of passing judgment on the value of something. While Mruk (2006) found that personal accomplishments have the greatest impact on an individual's self-esteem, when the individual deals effectively with the various problems and obstacles facing him, this has a positive indication of the individual's sense of competence and success in life.

Erikson (1997) describes the stages of human psychosocial development, saying that each stage of life adds something specific to the stages that follow, creates new images of the previous stages, and classifies the stage of ego integrity versus the feeling of despair as a stage that begins in the sixth decade of life, the elderly may meet it by influencing the environment in which he lives, and not being indifferent as it is a late stage in his life, in which youngsters become adults, and leave the house. Likewise, some elderly people believe that it is a new stage when they avoid any knowledge about the characteristics of this stage, it reflects on their values, morals and their professional behavior.

There is no doubt that the progress and success of states in achieving their goals and aspirations is closely linked to the ability of their institutions to accomplish the tasks and tasks entrusted to them in the best way. The success of organizations in achieving their goals also depends on the quality of the human element, its level of efficiency, and the values and ethics of the job that it is characterized in, as it is the goal and means for developing organizations and making the required changes (Abboud, 2006).

As for Al-Anzi and Al-Saadi 2002), they clarified the job ethics as a set of principles and values through which the integrity of behaviors, judgments, and ethics are measured.

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
Given that every employee needs social and psychological support, which undoubtedly contribute to mental health, self-satisfaction and self-esteem of the employee, whether he is a worker or retired, the researcher wanted to reveal the relationship between self-esteem and job ethics for workers and retirees in Jordan, as no study was conducted, at the local and Arab levels, that addressed the variables of study in their current form. The study also highlighted important aspects in the lives of workers and retirees, including the professional biography of both segments of workers who are still at their work, and retirees who were occupying jobs in the governmental and private sectors and present in government institutions, associations and cultural forums in the Balqa Governorate.

Therefore, this study is considered one of the leading studies at the local and Arab levels, as it is a modest contribution to be added to the Arab Library.

**Study Problem:**

The study of self-esteem occupied a large area of the interests of scientists and researchers in the field of educational psychology, personality and mental health. This is due to the growing interest of researchers in the positive aspects of personality rather than being limited to negative aspects such as self-abasement, low self-esteem, and lack of social interaction. Self-esteem is one of the main axes in understanding a person until he is given adequate care. There is no doubt that self-esteem is an important dimension in the lives of individuals as it expresses their pride, confidence, their preparations and scientific achievements. The development of this aspect benefits individuals and also groups. Self-esteem is an important factor in determining the behavior and personality growth of workers and retirees in Jordan. There are a number of theories that talked about the importance of self-esteem, including Abraham Maslow (Maslow, 1954), James (W. James, 1842), Cooper Smith (Cooper Smith, 1967), Rogers (Rogers, 1961), and Mruk (Mruk, 2006). Therefore, the research problem can be summarized in answering the following questions:

1. What is the level of self-esteem in workers and retirees in Jordan?
2. What is the level of job ethics in workers and retirees in Jordan?

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
3. Are there statistically significant differences at the level of significance of \((\alpha \geq 0.05)\) in the self-esteem of workers and retirees due to the variable of (job status, gender)?

4. Are there statistically significant differences at the level of significance of \((\alpha \geq 0.05)\) in job ethics in workers and retirees in Jordan due to the variable of (job status, gender)?

5. Is there a correlation at the level of statistical significance of \((\alpha \geq 0.05)\) between the degree of self-esteem and job ethics for workers and retirees in Jordan?

**Study Objectives**

The aim of the current research is to identify the level of self-esteem and its relationship to job ethics in workers and retirees in Jordan.

**Study procedures:**

**Study Approach**

A relational descriptive approach was used, which is the approach appropriate to the nature of the relationships between the two study variables: self-esteem and job ethics.

**Study Sample**

The sample of study consisted of (747) workers and retirees, who were chosen from the directorates of education in Al Balqa governorate, by (605) workers and (142) retirees who were chosen in a simple random manner from the study population (2018-2019).

**Study tool**

Two measures were applied in this study, namely the Self-Esteem Scale, consisting of (38) items and Job Ethics Scale, consisting of (66) items. The validity and reliability of the two measures were extracted to achieve the purposes of the study and answer its questions. A relational descriptive approach has also been used to find the relationship between the level of self-esteem and job ethics in retirees in Jordan.

**Results of Study**

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
The results showed that there is a moderate level of job ethics in workers and retirees in Jordan, while statistically significant differences appeared at the level of significance of ($\alpha \geq 0.05$) in the responses of the sample members in the level of self-esteem due to gender and in favor of females. The study also showed that there are statistically significant differences at the level of significance of ($\alpha \geq 0.05$) in the responses of the sample members in the level of job ethics due to gender and for the benefit of females, and there is a positive correlation with significance level between self-esteem and job ethics in workers and retirees in Jordan. The study recommended the need to maintain a high level of self-esteem among workers and retirees in Jordan in order to continue to have a sense of contentment and happiness, their commitment to benign functional ethical behaviors in the work environment is thus.

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
المقدمة:

يحظى موضوع تقدير الذات حيزاً كبيراً في الدراسات التربوية والنفسية لأهميته في أتزان شخصية وسلوك الفرد، وما زالت الذات الإنسانية تعاني مراحل مختلفة من مراحل النمو الإنساني ابتداءً من المرحلة الجنينية وصولاً إلى الكهولة والشيخوخة، وكما عاش الفرد خبرة ما يسعى من خلالها إلى تحقيق التوافق النفسي في مختلف مراحل حياته. إن التمتع بعلاقات إيجابية مطلب وغاية لكل فرد سواء أكان داخل الأسرة أو في أي بيئة أخرى، وهذا ما يقابله بالضرورة حاجة إلى مفهوم يعتمد على تقدير إيجابي للذات أو ما يصطلح عليه تقدير الذات أو احترام الذات. وينضج مفهوم تقدير الذات بصفة رئيسية في علاقة تلك الحاجات والرغبات، فالفرد قد يعبر عن حاجاته للتقدير والاحترام من خلال رغبته في امتلاك القوة، وتحقيق الإنجاز والتمكين والكفاءة أو الاستقلال والحرية، وقد يتطلع بالإضافة إلى ذلك إلى مكانة مرموقة وهيبة واحترام واعتراف به، وهذا ما يعكس المعنى الحقيقي لتقدير الذات.

لقد أوضح (2005 Plummer،) إن التمتع بعلاقات إيجابية مطلب وغاية لكل فرد سواء أكان داخل الأسرة أم في أي بيئة أخرى، وهذا ما يقابله بالضرورة حاجة إلى مفهوم يعتمد على تقدير إيجابي للذات. وبعد تقدير الذات من الجوانب التي يمكن أن تكون ذات قيمة وأهمية في المجال النفسي فهو من المفاهيم الأساسية في بناء الشخصية، حيث من وظائفه الأساسية السعي نحو تكامل واسناد شخصية الفرد ليكون أكثر تكيفاً مع البيئة التي يعيش فيها وهذا ما جعله محور اهتمام الدراسات النفسية والتدريبية، وينضج مفهوم تقدير الذات بصفة رئيسة في علاقة تلك الحاجات بالرغبات، فقد يعبر الفرد عن حاجاته للتقدير والاحترام من خلال رغبته في امتلاك القوة، وتحقيق الإنجاز والتمكين والكفاءة أو الاستقلال والحرية، وقد يتطلع بالإضافة إلى ذلك إلى مكانة مرموقة وهيبة واحترام واعتراف به، وهذا ما يعكس المعنى الحقيقي لتقدير الذات.
ويرى ناتانيل (Nathaniel) المشار إليه في المومني (2006) أن تقدير الذات حاجة وجدانية لا يستطيع الفرد الاستغناء عنها، إذ تتعلق قيمة الذات بقدرات الفرد الواعية لتقديم الأوضاع وواقعية والاستجابة لها بتفاهم مع قيمته الإنسانية.

لقد أشار كل من شحاته والنجار (2003) إلى أن تقدير الذات هو تقييم شيء أو جودة شيء ما، أو عملية تشخيص مشاكل الفرد، أي عملية إصدار حكم على قيمة الشيء. في حين وجد مruk (2006) أن الإنجازات الشخصية لها أكبر الأثر على تقدير الفرد لذاته، عندما يتمكن الفرد التعامل مع المشكلات والعقبات المختلفة التي تواجهه، فإن ذلك له دلالة إيجابية في إحساس الفرد بالكفاءة والنجاح في الحياة.

لقد وصف (Erikson 1997)، مراحل النمو النفسي الاجتماعي للإنسان بأن كل مرحلة من مراحل الحياة تضيف شيئاً محدداً للمرحلة السابقة، ويصنف مرحلة تكامل الأنا مقابل الشعور بالشقاء (Ego Integrity vs. Despair)، بأنها مرحلة تبدأ بالعقد السادس من العمر وقد يقتلبها الفرد بالتأثير على المحيط الذي يعيش فيه، وعدم الامتناع لكونها مرحلة متأخرة من العمر، ففيها يصبح الصغر كباراً، ويغادرون البيت، كما يعتقد بعض المسنين إنها مرحلة جديدة عندما يتوجبون أي معرفة عن خصائص هذه المرحلة، فإنها تتبع على قيمتهم وأخلاقهم وسلوكهم الوظيفي.

كما أدرج إبراهام ماسلو (Maslow) تقدير الذات في التسلسل الهرمي للحاجات الإنسانية ووصف شكلين مختلفين من التقدير: الحاجة إلى التقدير، والزمن إلى تقدير الذات بشكل حب الذات. ويرتبط تقدير الذات بكثير من المتغيرات منها أخلاقيات الوظيفة، ويقصد بأخلاقية الوظيفة (Job ethics) بأنه سلوك العاملين في إطار الوظيفة، أو العمل الإداري، ويتضمن أنظمة وقيم، وталابية، وعادات، عن طريق ترشيد وتهذيب الأخلاق، وان التربة السليمة تنادي برسالة القيم والمبادئ الأخلاقية بما يتفق ونظام المجتمع الذي يعيش فيه الفرد (Orth & Robbins، 2014).
وأما لا شك فيه فإن تقدم ونجاح الدول في تحقيق أهدافها وطموحاتها يرتبط تزاماً وثيقاً بقدرة مؤسساتها على إنجاز المهام والأعمال الموكب عنها، كما وتتوقف عملية نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها على نوعية العناصر البشرية فيها، ومستوى كفاءتها والقيم وأخلاقيات القيادة. التي يتصف بها، بوصفها الغاية والوسيلة في تحقيق الأهداف والمأرب. وتتوقف عملية نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها على نوعية العناصر البشرية فيها، ومستوى كفاءتها والقيم وأخلاقيات القيادة. التي يتصف بها، بوصفها الغاية والوسيلة في تحقيق الأهداف والمأرب (عبدو، 2006).

لقد قام عدد من الباحثين أمثال (Eriksen، 2006؛ Hansen، 2006؛ Smith et al، 2006) بتضليل الضوء على أخلاقيات الوظيفية، فوصفوها بأنها عبارة عن مبادئ، وقواعد، وقيم تتحكم في سلوك الوظيفة للأفراد والجماعات نسبة إلى ما هو صحيح، وما هو خاطئ، لوضع معايير ما هو جيد أو رديء من السلوك، وإتخاذ القرار.

ولقد قام العنزي والساعدي (2002) بتوضيح أخلاقيات الوظيفية على أنها، مجموعة من المبادئ والقيم يقاس من خلالها استقامة التصرفات، والأحكام، وأخلاقياتيها التي تتميز عن غيرها.

ويوضح كل من (Cohen، 2001) أخلاقيات الوظيفية بأنها التزام الموظف بواجباته الموكب عنها، واحترام قوانينه، الأفعال الموضوع، والقيم، وتقييد المجتمع، وعاداته، والعدل، وعدم التحيز، والعمل من أجل المصلحة العامة وذلك بوصف أرد إنجاز أكبر، وفي الاتجاه ذاته، أشار كونر (Connor، 2006) إلى أن أنظمة التقييم والمكافأة المعتمدة في المنظمة يمكن أن تقود إلى إنشاء الارتباط، في الكيفية التي يقوم بها كل من المدراء، والعملاء، بملامسة القيم في أعمالهم وسلوكهم اليومية.

لقد أوجز (Kammeyer، 2012) مفهوم أخلاقيات الوظيفية بأنه مجموعة من الأفعال والتصرفات، والتغييرات، وغير ذلك من الأنشطة التي يمارسها الفرد داخل المنظمة، بقصد تحقيق أهداف المنظمة، وتحقيق حاجته، ويمكن وضع الإطار المفاهيمي له بطريقة مضحكة، الرضا الوظيفي العاطفي، الذي يشكل الشعور الشخصي العام، والشعور العالمي عن الوظيفة، كما أنه مزيج مركب من التقيبات المعرفية، والموضوعية، لأوجه وظيفية محددة، مثل تحديد الأجور، والظروف، والفرص المتاحة.

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
وائل عبد الرزاق العطيات & أ.د. شذى عبد الباقي العجيلي
المجلد (4) العدد (1) 2021م

الجوانب الأخرى لشغل وظيفة معينة. وفي هذا السياق ظهرت ثلاثة مصطلحات وكما أشار إليها (Phua، 2012 ) وهي:

1. أخلاقيات المنظمة: ويتم تفسير أخلاقيات الموظف أيا كان موقعه داخل المنظمة التي يعمل فيها.

2. الأخلاقيات الإنسانية: ويتم دراسة أخلاقيات الأفراد داخل المجتمع ككل.

3. الأخلاقيات الإدارية: ويتم دراسة أخلاقيات رجال الإدارة في كافة المستويات داخل المنظمات المختلفة.

وأضاف (فيفو) أن كل موظف بحاجة إلى الدعم الاجتماعي والنفسي، اللذان يساهمان دون شك في ترسيخ الصحة النفسية والرضا عن الذات، وتقديرها لدى الموظف سواء كان عاملًا أو متقاعدًا، مما دفع الباحث إلى التشكيك في العلاقة بين تقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمقاعد.

في الأردن، إذ لم تجر دراسة على المستوى المحلي والعربي تناولت بها متغيرات الدراسة بشكلها الحالي، كما سلطت الضوء على جوانب مهمة في حياة العاملين والمقاعد، شملت السيرة المهنية لكلا الفتيتين الذين لا يزالون على رأس عملهم والمتقاعدين في القطاعين الحكومي والخاص، الموجودين في المؤسسات الحكومية والجمعيات والمنشآت الثقافية في محافظة البلقاء.

لذا تعد هذه الدراسة من الدراسات الرائدة على المستوى المحلي والعربي، إذ تعد مساهمة متواضعة تضاف إلى المكتبة العربية.

مشكلة الدراسة:

احتلت دراسة تقدير الذات حيزًا كبيرًا من اهتمامات العلماء، الباحثين في مجال علم النفس التربوي والشخصية والصحة النفسية، ويرجع سبب ذلك تنامي اهتمام الباحثين للمحتوى الإيجابي في الشخصية، بدلاً من الانتقاد على المظاهر السلبية. مثل جلد الذات، واحترام الذات، وعدم التفاعل الاجتماعي، ويعتبر تقدير الذات من المحاور الأساسية في فهم الإنسان حتى تقدم له الرعاية الكافية، ولا

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
شك في أن تقدير الذات من الأبعاد المهمة في حياة الأفراد. حيث إنه يعبر عن اعتزازهم وثقةهم بها واستعدادهم وإنجازاتهم العلمية، وإن تنمية هذا الجانب يفيد الأفراد ويفيد الجماهير أيضًا. وبعد تقدير الذات عاملًا مهمًا في تحديد السلوك ونمو الشخصية. للعاملين والتقاعد في الأردن وكذلك عد من النظريات تحدثت عن أهمية تقدير الذات منها نظرية W. James، (1954 نظرية)، (Maslow، 1954 نظرية) (Rogers، 1961 نظرية) (Mruk، 2006) وعليه يمكن تلخيص مشكلة البحث في الإجابة عن

**استنتاجات الأزمنة**

1. ما تقدير الذات لدى العاملين والتقاعد في الأردن؟
2. ما أخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والتقاعد في الأردن؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في تقدير الذات لدى العاملين والتقاعد في الأردن؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في أخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والتقاعد في الأردن؟
5. هل توجد علاقة ارتباطية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) بين درجة تقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والتقاعد في الأردن؟

**أهمية الدراسة:**

تمثلت أهمية الدراسة الحالية في أنها تكشف عن العلاقة الارتباطية بين مستوى تقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والتقاعد في الأردن وتتناول أهمية الدراسة جانبيًا، الأهمية النظرية والأهمية العملية.

**الأهمية النظرية:**

تمثلت أهمية الدراسة من الناحية النظرية من خلال ما قدمته الدراسة الحالية من أطر نظرية تتعلق بمتغيري الدراسة النظرية، أخلاقيات الذات، وتقدير الذات، وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والتقاعد في الأردن، وإمكانية الاستفادة منها والاطلاع عليها من قبل المهتمين والباحثين في إجراء دراسات لاحقة تتناول

**http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6**
هذه المتغيرات مجتمعة أو منفردة، كما أن النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية ستفيد الباحثين والخاصةين بإطلاعهم على العلاقات القائمة بين هذين المتغيرين وكيفية التعامل معهما.

الأهمية العملية:

تتلاخض الأهمية العملية التطبيقية لهذه الدراسة هو إسهام ما توصلت إليه من نتائج يمكن الاستفادة منها في وضع الحلول والمقترحات التي من شأنها وضع خارطة الطريق لفهم متطلبات المتقاعدين مقارنة بالعملين، خاصة في هذه المرحلة المتقدمة من العمر، وذلك بالاستفادة من خبراتهم الوظيفية وهذا ما يؤدي إلى تحسين عمل المؤسسات وتحسين ظروف المتقاعدين الحياتية والنفسية.

التعريفات المفهومية والإجراءات:

سعّت الدراسة بتعريف متغيرات الدراسة اصطلاحياً وإجرائياً وكيا يلي:

تقدير الذات (Rosenberg, 1979): يعرف روزنبارغ بأنه اتجاهات الفرد الشاملة نحو ذاته، السلبية منها والإيجابية، وعلى فإن الفرد بتقدير ذات مرتفع يعد نفسه ذا قيمة وأهمية، بينما يتميز الشخص المنخفض في تقدير الذات بعدم الرضا عن النفس ورفض الذات واحترقها.

وأضاف روزنبارغ بأن تقدير الذات هو التقييم الذي يضعه المسن عن نفسه، ويصل بخصوصاء وأتباع سلوكي مقبولة أو غير مقبولة يعبر عنها بنقاشرنات الاختيار الذي طبق في هذه الدراسة.

ويعرف تقدير الذات إجرائياً في هذه الدراسة بالدرجة التي حصل عليها المستجيبين من عاملين ومتقاعدين على فقرات مقياس (روزيناغس) لتقدير الذات والذي تم تطويره في الدراسة الحالية.

أخلاقيات الوظيفة (The Job Ethics): يعرف عبود (2005، ص 16-17) "أخلاقيات الوظيفة العامة، بأنها وثيقة تصدرها الدولة وتتضمن مجموعة من القيم التي تبنيها المنظومات على اختلاف أنواعها في توجيه ومارسة العاملين في أدائهم لأعمالهم والتي تساعدهم في مواجهة القضايا والمشكلات التي تعرضهم أثناء أدائهم للأعمال الموكلة إليهم".

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
ويعرف إجرائياً بالدرجة التي حصل عليها المستجيبين من عاملين ومتقاعدين عن مقياس أخلاقيات الوظيفة الذي تم تطويره في الدراسة الحالية.

العاملين (Employees): يُعرف قانون العمل في أحكامه، رقم 8 لسنة (1996) العامل هو كل شخص ذكر كان أم أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويعمل تحت إمرة صاحب العمل سواء أكان في المؤسسات العامة أو الخاصة ويُخضع إلى أحكام قانون العمل (قانون العمل - الأردني المنشورات/108).

ويعرف إجرائيا بأنه كل شخص يعمل ولا يزال على رأس عمله في المؤسسات العامة والخاصة لقاء اجر محدد بحسب الأنظمة والقوانين والتشريعات الأردنية.

المتقاعدين (Retirees): تُعرف المؤسسة العامة للتقاعد (2012)، التقاعد هو كل موظف (مدني أو عسكري) انتهت مدة خدمته، وخصص له بموجب أنظمة التقاعد راتباً تقاعدياً عن الفترة التي قضاها بالوظيفة، وتشمل هذه التعريف موظفي وموظفات المؤسسات والهيئات العامة. (المؤسسة العامة للتقاعد، 2012) (منشورات المؤسسة العامة للتقاعد عمان الأردن)

ويعرف إجرائياً بالأشخاص الذين أصبحوا هم خارج الخدمة (الوظيفة) نتيجة إحالتهم على التقاعد بسبب العمر، وإنهاء مدة خدمتهم في المؤسسات، والذين يتواجدون في النوادي الثقافية والمكتبات في محافظ البلقاء.

الدراسات السابقة:

قام الباحثان باستعراض أهم الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بمتغيري الدراسة "تقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة" بحسب التسلسل الزمني لها من الأقدم إلى الأحدث، وهي كالآتي:

أجرى بيدرسون ورود وروف (Pedersen & Rendtorff، 2004) دراسة هدفت إلى استطلاع علاقات السلوك الأخلاقي للمسؤولية الإدارية بطرق مختلفة، كما هدفت إلى دراسة المسؤولية الإدارية في إطار قيم وأخلاقيات الموظف العام وقد أجريت الدراسة على (655) موظفاً، طبق عليهم مقياس الواجبات الوظيفية الملزمة الموظف، ومقياس الإحساس بالمسؤولية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
نوعين من المسؤولية: المسؤولية الموضوعية والمتعلقة بالواجبات والمهام الوظيفية الملزمة للموظف، وتكون بناءً على عقد يلزم الموظف بسلوك معين، والمسؤولية الذاتية وهو التصرف الذي ينتمي عن الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية والمصلحة العامة، والذي قد يكون مخالفاً للأنظمة والإجراءات، وتكون الإشكالية الرئيسية في حال تعرض الموظف ما يسمى بتضارب ما بين المسؤولية الموضوعية والمسؤولية الذاتية.

كما أجرى برجمان ووسفلت (Bergman & Weisfelt، 2005) دراسة هدفت إلى التعرف على أهم العوامل التي تؤدي إلى الفشل الأخلاقي في منظمات القطاع العام، وعن بعد الأفعال في الخدمة العامة، والتي تجاوزت إرتباط الأفعال بالقيم والمبادئ الأخلاقية في الخدمة الإدارية مع ارتباط ذلك بنوع من الرقابة، طبقت الدراسة على (730) موظفاً من موظفي الخدمة العامة، طبق عليهم مقياس أخلاقيات السلوك الإداري، وتوصلت النتائج إلى ضعف الرقابة الإدارية ووجود خروقات في سلوك العاملين خاصة في التعامل مع الآخرين، وضعف في أداء واجباتهم الوظيفية.

بينما أجرى القطاونة (2006) دراسة هدفت إلى بيان أهمية المبادئ الأخلاقية وقواعد السلوك المهني في عمل موظفي دائرة ضريبة الدخل والمبيعات. وصممت استبانة تم من خلالها جمع بيانات الدراسة، طبقت على (140) موظفاً وموظفة من دائرة ضريبة الدخل والمبيعات، اختيروا من (7) مديريات وقد اشتملت (113) استمارة فقط للمجتمع الاجتماعي لتوفر الشروط فيها. وأظهرت نتائج الدراسة وجود مبادئ أخلاقية يلتزم بها موظفو الدائرة أثناء عملهم مثل الالتزام بالنصوص القانونية، ومراجعة تقارير السنوات السابقة.

أما العنزي (2006) فقد قام بدراسة هدفت إلى مدى إدراك الموظفين للواجبات الوظيفية والمسؤولية والإدارية والاجتماعية الملقاة على عاتقهم. ولتحقيق أهداف الدراسة تم عمل منسق مكتبي للمفاهيم والدراسات السابقة، بالإضافة إلى عمل منسق ميداني من خلال تصميم استبيان تم توزيعه على عينة دراسة المكونة من (268) من العاملين في الأجهزة الحكومية والتي تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
للأخلاقات المهنية تعزى للذكور والإناث، وعدم إدراك مجموعة الموظفين لواجباتهم الوظيفية، وعدم حصولهم على حقوقهم الوظيفية، في حين أدرك بعض الموظفين المسؤولية الإدارية والاجتماعية وهذا عند الذكور أكثر من الإناث، كما توصلت الدراسة إلى عدم الالتزام بالأخلاقيات الإدارية من قبل فئات من الموظفين.

في حين أجرى مبروك (2007) دراسة هدفت إلى معرفة الأبعاد الأساسية للتوافق الاجتماعي لدى المتقاعدين وغير المتقاعدين في مدينة القاهرة، حيث تكونت العينة من (114) متقاعداً من الذكور، ومثلهم من العاملين كما توصلت نتائج التحليل العاملي عن وجود أربعة عوامل للمرأة عن الحياة وهي الشعور بالرضا، والشعور بالأمن، والقناعة، والانقسام، وتوصلت نتائج تحليل التعدد إلى أول منبئ بالرضا عن الحياة وهو تقدير المسن لحالته الصحية بنسبة تباين 24/7، ثم يليه متغير الانبساط ك نسبة من سمات الشخصية والإسهام الثاني في الرضا عن الحياة بنسبة 13/1، وأخيرا جاء متغير التدين كنسبة ثالث بنسبة تباين قدرها 7/7.

أما دراسة المرعوب (2010) وكان هدفها التعرف على فاعلية برنامج إرشادي متعدد الأوجه في تنمية تقديم الذات والتوافق الاجتماعي لدى المتقاعدين في المجتمع السعودي وتم إجراء الدراسة على عينة بلغت (100) مسن ومقاعد بمنطقة حائل بالملكية العربية السعودية تراواحت أعمارهم من 65 - فأعلى سنة قسموا إلى جموعتين تجريبية وضابطة، طبق البرنامج الإرشادي على المجموعة.

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
التجربية وظهرت نتائج الدراسة أن البرامج أثر إيجابي على تنمية تقدير الذات والتوافق الاجتماعي، لذن المجموعة التجريبية للمبحث.

في حين أجريت الدراسة (2011) دراسة هدفت إلى التعرف على أخلاقيات العمل الإداري للمدراء في الوزارات العراقية من وجه نظر الموظفين، وأعدت أداة تكونت من عشرة مجالات، هي: النزاهة، وتحمل المسؤولية، والأمانة، والصدق، والصبر والحكمة، والموطنة البحثية، والتضحية، والعدالة، والتصبحية، والتي بلغت (45) فقرة وتوزعت على عينة تكونت من (500) موظفاً وموظفة في الوزارات العراقية، واعتمدت الحقيقة الإحصائية (SPSS) لتحقيق أهداف الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن التنوع لمدراء الاؤسمال كان بمثوتو عال من الأخلاق في العمل الإداري من وجهة نظر الموظفين والموظفات، وعدم وجود فروق في أخلاقيات العمل الإداري تعزى للجنس.

كما قام صارة (2012) بدراسة هدفت إلى الكشف عن علاقة تقدير الذات بالدافعية للإنجاز لذئ طبقة الثانوية، بحسب الجنس، اشتملت عينة الدراسة على مجموعة من طلبة الثانوية بلغ عددهم (377) طالباً وطالبة بواقع (177) طالباً و(200) طالبة، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة احصائياً بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز لذئ العينة ككل، كما أشار إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في تقدير الذات والصالح الذكور، وهناك فروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز، ولصالح الذكور أيضاً.

وقام القداح (2013) بدراسة هدفت إلى تحديد العلاقة بين المهارات القيادية وتقدير الذات لذئ رؤساء الجامعات وأشتملت عينة على (20) رئيساً، وبعد استخدام أدوات المهارات القيادية وتقدير الذات أظهرت النتائج علاقات ارتباطية بين المهارات القيادية وتقدير الذات، وعدم وجود أثر للخصخص ونوع الجامعات في بيانات الدراسة.

كما أجريت خان وكوارم ومحمد واسماً (2013) دراسة هدفت إلى اختبار الآثار الأساسية لأتخاذ العمل الإسلامي باستخدام طريقة

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
والنظر إلى عدالة المنظمات في دورات الموظفين، والرضا الوظيفي، والالتزام بالعمل.
وتوضح التأخر المعدل لأخلاقيات العمل الإسلامي في العدالة، ولقد أوضح التحليل باستخدام بيانات مجموعة من قبل (182) موظفاً في أحد الجامعات الخاصة في باكستان وعينة من الموظفين في المستشفيات التابعة للجامعة، وتوصلت النتائج إلى أن هناك علاقة طردية بين أخلاقيات العمل الإسلامي والرضا الوظيفي والالتزام بالعمل، وأن هناك علاقة عكسية بين أخلاقيات العمل المستشفياتية والإسلامية، بين الموظفين الذين يلتزمون بالأخلاق الإسلامية بشكل عالمي، والعكس صحيح للموظفين الذين يلتزمون بالأخلاق الإسلامية بشكل معنوي.

وأجرى هولمكوس (Holmquist، 2013) دراسة هدفت إلى معرفة تأثير الوقت في بيئة العمل لدى العاملين، وكيفية الاستفادة والاستغلال الأولي له أثناء العمل. وقد كشفت دراسة الحالة التي أجريت على سلوك الموظفين الذين يعملون في القطاع بيع قطع الغيار في استغلال الوقت، وثمة طريقة يمكن من خلالها للموظفين أن يستفيدوا في زيادة أجورهم من التعارض ما بين الوقت الحقيقي والوقت المسجل. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبانة كأداة للدراسة والتي وُزعت على عينة مكونة من (335) موظفاً، منهم (116) موظفاً في فلوريدا في الولايات المتحدة الأمريكية، و (219) موظفاً في كوريا الجنوبية. وكشف تحليل النتائج أن قليلاً من المشاركين الأمريكيين رفضوا سلوك استغلال الوقت غير الأخلاقي في تعزيز أرباحهم على حساب رب العمل، بينما بينت النتائج تعاطف الكوريين تجاه هذا السلوك.

أما العقيلي (2014) دراسة هدفت إلى التعرف إلى واقع التنزام الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض، وبأيضاً التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدىهن، كما هدفت للمتوفر إلى طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي لدى الموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض، واستخدمت البحثية المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من

http://dx.doi.org/10.29009/iijres.4.1.6
الموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض من مختلف مراكزهم ومراتبهم الوظيفية والتي بلغ عدهم (1700) فين كانت العينة تتكون من (313) موظفة، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لمجموعة من البيانات والتي تكونت من (47) فقرة، وتوزعت الدراسة لمجموعة من النتائج كان من مهما، يوجد تفاوت في درجة موافقة أفراد الدراسة على بعد التزام الموظفات والإداريات بالأخلاقات الوظيفية، وأنه يوجد تفاوت في أراء أفراد الدراسة حول مستوى الرضا عن الأجرة، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل والرضا عن الأجر.

إجراءات الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي وهو المنهج المناسب لإيجاد العلاقة بين مستوى تقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من فئتين.

أولاً: الموظفين العاملين في مديرية تربية محافظة البلقاء، والبالغ عددهم (1591) موظفاً وموظفة موزعين على أربع مديريات، وهي مديرية تربية (السلط – القصبة، عين البasha، ودير علاء، والشونة، للعام (2018-2019) حسب مديرية التربية والتعليم في محافظة البلقاء (ملحق (4)).

ثانياً: مجتمع المتقاعدين الذين يرتادون الجمعيات والمنتديات الثقافية الموجودة في محافظة البلقاء للعام (2018–2019) فقد بلغ عددهم (149) متتقعاً ومتقاعدة من كافة مديريات محافظة البلقاء، حسب مديرية التربية والتعليم في محافظة البلقاء (ملحق (4)).

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة من العاملين في مديريات تربية محافظة البلقاء ومن أربع مديريات فقد بلغ عددهم (605) موظفاً أي بنسبة (100/6) من مجتمع الدارسة، في حين تم اختيار جميع المتقاعدين بطريقة المسح الشامل، وتم توزيع (149) استبانة عليهم، وتم استرداد (142) استبانة شكلت ما نسبته (3,5)٪ من مجتمع المتقاعدين، وبهذا فقد بلغ عدد أفراد عينة

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
الدراسة (474) عاملًا ومتقادًا، والجدول (2) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعًا للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية.

الجدول (2): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعًا للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية

| المتغير                  | الفئة               | العدد | النسبة المئوية |
|--------------------------|---------------------|-------|----------------|
| الجنس                    | ذكر                 | 412   | 55.1           |
|                          | أنثى                | 335   | 44.9           |
|                          | المجموع              | 747   | 100            |
| الحالة الاجتماعية         | متزوج              | 491   | 65.7           |
|                          | أعزب                | 174   | 23.3           |
|                          | مطلق               | 49    | 6.6            |
|                          | أرمل                | 33    | 4.4            |
|                          | المجموع              | 747   | 100            |
| الفئة العمرية            | أقل من 25 سنة      | 39    | 5.2            |
|                          | من 25 – أقل من 35 سنة | 107  | 14.3           |
|                          | من 35 – أقل من 45 سنة | 205  | 27.5           |
|                          | من 45 - أقل من 55 سنة | 172  | 23.0           |
|                          | 55 سنة فأكثر        | 224   | 30.0           |
|                          | المجموع              | 747   | 100            |
| المؤهل العلمي            | دبلوم فاعل          | 114   | 15.3           |
|                          | بكالوريوس          | 476   | 63.7           |
|                          | دبلوم عالي          | 41    | 5.5            |
|                          | ماجستير            | 72    | 9.6            |
|                          | دكتوراه             | 44    | 5.9            |
|                          | المجموع              | 747   | 100            |

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
وائل عبد الرزاق العطيات & آ.د. شذى عبد الباقي العجيلي
المجلد (4) العدد (1) 2021م

| المتغير          | الفئة | العدد | النسبة المئوية |
|------------------|-------|-------|----------------|
| المسمى الوظيفي  | مدير | 119   | 15.9           |
|                  | موظف | 628   | 84.1           |
| المجموع          |       | 747   | 100            |
| الخبرة          | أقل من 5 سنوات | 59   | 7.9           |
|                  | من 5 - أقل من 10 سنوات | 111  | 14.9          |
|                  | من 10 - أقل من 15 سنة | 143  | 19.1          |
|                  | من 15 - أقل من 20 سنة | 131  | 17.5          |
|                  | 20 سنة فأكثر | 303  | 40.6          |
| المجموع          |       | 747   | 100            |

المتغيرات الوظيفية:
- مدير
- موظف

المتغيرات الخبرة:
- أقل من 5 سنوات
- من 5 - أقل من 10 سنوات
- من 10 - أقل من 15 سنة
- من 15 - أقل من 20 سنة
- 20 سنة فأكثر

أداتا الدراسة:
من أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة الحالية تم تطبيق مقياس تقدير الذات ومقياس أخلاقيات الوظيفة بعد التأكد من صلاحيتهما للتطبيق وعلي النحو الآتي:

أولاً: مقياس تقدير الذات

بمراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلق بتقدير الذات، تم الحصول على مقياس تقدير الذات لروزبيرك (Rosenberg، 1979، P.54)، وقد استخدم هذا المقياس مع شرائح مختلفة من المجتمع من عاملين ومتقاعدين تكون المقياس من (28) فقرة، تقيس تقدير الذات، بواقع (22) فقرة موجبة، و (6) فقرة سلبية، كما اشتمل المقياس على أربعة بدائل للإجابة هي: (موافق بشدة)، و (موافق)، و (غير موافق)، و (غير موافق بشدة). وقد أعطيت الدرجات (4، 3، 2، 1) للبدائل وعلي التوالي إذ كان اتجاه الفقرة إيجابياً، و(1، 2، 3، 4) إذا كان اتجاه الفقرة سلبياً.

صدق مقياس تقدير الذات:

استخرج (Rosenberg، 2009) اختصار السكيمومترية لمقياس تقدير الذات تراوحت قيمة مؤشر صدق البناء (0.62 - 0.95) باستخدام معامل ارتباط بيرسن، فيما بلغت قيم ثبات المقياس (0.85).

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
بطريقة اعادة الاختبار (test – retest) (0.72) ألفا كربيخ (0.72)

وهدف التأكد من صدق المحتوى لمقياس تقدير الذات تم عرضه بصورةه الأولية على 100 محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص من أعضاء هيئة التدريس في تخصصات علم النفس التربوي، والقياس والتقديم، والإرشاد النفسي، والتدريب الخاصة في جامعة عمان العربية (الملحق 2) بهدف الوقوف على دلالات صدق المحتوى للمقياس لتناسب مع أغراض الدراسة. وقد طلب من المحكمين بالادلاء بآرائهم حول صلاحية فترات المقياس المراد قياسها وتعديل ما يرون مناسبًا، وحذف غير المناسب منها، وقد أدوا آرائهم في تعديلات المقياس وتم الاحتفاظ بجميع الملاحظات التي اتفق عليها 80% وأكثر من المحكمين. وهو المعيار الذي وضعه الباحث لقبول تعديلات المحكمين وكما في الملحق (1):

مؤشرات صدق البناء لمقياس تقدير الذات:

كما تم استخراج مؤشرات صدق البناء وذلك بتطبيق المقياس على عينة من خارج عينة الدراسة قوامها (400) طالبًا، واستخرجت معامل الارتباط بين درجة الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس، فقد بلغت قيم معامل ارتباط بيرسون وكما موضحة في الجدول (3).

![جدول (3): قيم معامارات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس تقدير الذات](http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6)
يلاحظ من الجدول (4) أن معاملات الارتباط لدرجة الفقرات والدرجة الكلية لمقايض تقدير الذات تراوحت بين (0.36 - 0.77) وجميعها كانت قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.05). ثبات مقياس تقدير الذات

تم استخراج ثبات مقياس تقدير الذات بطريقة إعادة الاختبار (test-retest) حيث طبق المقياس على عينة بلغت (40) عـاملاً من خارج عينة الدراسة، ثم أعيد التطبيق عليهم بعد ومرور مدة (15) يوم من التطبيق الأول وتم حساب معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين التطبيقين، بلغت قيمة معامل الثبات (0.82) وهو معامل ثبات مقبول في الدراسات النفسية والتربوية، كما تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا لاستخراج معامل الاتساق الداخلي، حيث بلغ معامل الاتساق الداخلي (0.80) وهو معامل اتساق داخلي مقبول أيضاً.

تصحيح مقياس تقدير الذات:

للإجابة على فقرات مقياس تقدير الذات تم وضع تدرج رباعي وذلك من خلال إعطاء درجات للبدائل الواردة في المقياس وهي (موافق بشدة، موافق، غير موافق، غير موافق بشدة) وهي على التوالي (4، 3، 2، 1) في حالة إذا كانت الفقرات إيجابية، وأعطيت الدرجات بالطريقة العكسية (1، 2، 3، 4) في حالة إذا كانت الفقرات سلبية، وبهذا فقد تراوحت درجات المقياس بين أعلى درجة للمقياس (4) وأقل درجة (1).

كما اعتمد الحكم على مستويات تقدير الذات باستخدام المعادلة الأليه:

\[
\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى - الحد الأدنى (المتدرج)}}{\text{عدد الفئات (المستويات)}}
\]

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
لا يمكنني قراءة النص العربي المكتوب بالدمار. يرجى استخدام خاصيتك لترجمة النص بشكل صحيح.
صدق المحتوى لمقياس أخلاقيات الوظيفة:

بهدف التأكد من صدق المحتوى لمقياس أخلاقيات الوظيفة تم عرضه بصورته الأولية على (10) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص من أعضاء هيئة التدريس في تخصصات علم النفس التربوي، والقياس والتقؤيم، والدراسات النفسية، والجامعة뭉ه الخاصة في جامعة عمان العربية (الملحق 2) بهدف الوقوف على دلالات الصدق الظاهري للأداة لتناسب مع أهداف الدراسة. وقد طلب من المحكمين بالآداب بآرائهم حول صلاحية فقرات المقياس من حيث الصياغة اللغوية، ووضوح معانيها، والدقة لل_atts الذي تنتمي إليه، وأية ملاحظات برونز مناسبة، واعتماد التعديل على اتفاق (80٪) الورد من المحكمين وذلك بحسب المعيار القبول الذي وضعه الباحث، ليخرج بصورته النهائية كما في (الملحق 1).

مؤشرات صدق البناء:

تم استخراج مؤشرات صدق البناء وذلك بتطبيق المقياس على عينة من خارج عينة الدراسة قوامها (40) عالماً واستخرج معامل الارتباط بين درجة الفقرة والبعد الذي تنتمي إليه، ودرجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون وكا هي معروفة في الجدول (5).

الجدول (5): قيم معاملات الارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس أخلاقيات الوظيفة

| رقم الفقرة | معامل الارتباط | رقم الفقرة | معامل الارتباط | رقم الفقرة | معامل الارتباط |
|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|
| 1          | .749**         | 17         | .749**         | 61         | .250**         |
| 2          | .737**         | 18         | .737**         | 62         | .679**         |
| 3          | .592**         | 20         | .636**         | 63         | .987**         |
| 4          | .657**         | 21         | .788**         | 64         | .846**         |
| 5          | .723**         | 22         | .866**         | 65         | .822**         |
| 6          | .684**         | 23         | .866**         | 66         | .737**         |
| 7          | .712**         | 24         | .851**         | 67         | .737**         |
| 8          | .737**         | 25         | .851**         | 68         | .737**         |

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
يلاحظ من الجدول (5) أن معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه
لقياس أخلاقيات الوظيفة تراوحت بين (0.16–0.94) وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى
(0.05).

الجدول (6): قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجة المجال والدرجة الكلية لقياس أخلاقيات الوظيفة

| مقياس أخلاقيات الوظيفة | الإدراك الأخلاقي | حقوق الوظيفة | المسؤولية الإدارية والاجتماعية | إدراك المسؤولية الإدارية والاجتماعية | إدراك المسؤولية الإدارية والاجتماعية | إدراك المسؤولية الإدارية والاجتماعية |
|------------------------|----------------|--------------|-------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
|                        |                |              |                               |                                 |                                 |                                 |
| مقياس أخلاقيات الوظيفة | .796**         | .608**       | .668**                        | .744**                          | .814**                          |                                 |
|                        |                |              |                               |                                 |                                 |                                 |
|                        | .895**         | 721**        | .794**                        | .882**                          |                                 |                                 |
|                        |                |              |                               |                                 |                                 |                                 |
|                        | .917**         | .780**       | .805**                        |                                 |                                 |                                 |
|                        |                |              |                               |                                 |                                 |                                 |
| مقياس أخلاقيات الوظيفة | .897**         | 788**        | 1                             |                                 |                                 |                                 |
|                        | .934**         | 1            |                               |                                 |                                 |                                 |
|                        | 1              |              |                               |                                 |                                 |                                 |

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
يلاحظ من الجدول (6) أن معاملات الارتباط بين درجة المجال والدرجة الكلية لمقياس أخلاقيات الوظيفة تراوحت بين (0.796 - 0.934)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (.05).

ثبات مقياس أخلاقيات الوظيفة:

لمحقق من ثبات مقياس أخلاقيات الوظيفة تم استخدام ما يلي:

لمحقق من ثبات مقياس أخلاقيات الوظيفة تم استخدام ما يلي:

- طريقة إعادة الاختبار test–retest حيث طبق المقياس على عينة قوامها (40) عاملًا من مجتمع الدراسة ومن خارج عينته ثم أعيد تطبيقه على العينة نفسها بفواصل زمنية مدة أسبوعين من التطبيق الأول، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين التطبيقين فقد بلغ معامل الثبات (0.934) وهو معامل ثبات مقبول في الدراسات النفسية.

- الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا لاستخلاص معامل الاتساق الداخلي، حيث بلغ معامل الاتساق الداخلي (0.842) وهو معامل اتساق داخلي مقبول وكما في الجدول (7) قيم الثبات بطريقة إعادة الاختبار ومعادلة كرونباخ ألفا لإيجاد معامل الاتساق الداخلي لمقياس أخلاقيات الوظيفة.

الجدول (7): قيم الثبات بطريقة إعادة الاختبار ومعادلة كرونباخ ألفا لإيجاد معامل الاتساق الداخلي لمقياس أخلاقيات الوظيفة

| الابعاد | عدد الفقرات | المقياس ككل |
|---------|--------------|-------------|
| حقوق الوظيفة | 7 | 0.934 |
| المناخ الأخلاقي | 8 | 0.901 |
| الاختبار الأخلاقي | 36 | 0.901 |
| مناخ الأخلاقي | 8 | 0.793 |
| إدراك الموظفين الديموغرافيا | 7 | 0.812 |
| إدراك الموظفين المسؤولية الإدارية والاجتماعية | 8 | 0.738 |

| الابعاد | عدد الفقرات | المقياس ككل |
|---------|--------------|-------------|
| إدراك الموظفين بواجباتهم الوظيفية | 8 | 0.738 |

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
تصحيح مقياس أخلاقيات الوظيفة:

لقياس تقديرات أفراد العينة على فقرات مقياس أخلاقيات الوظيفة تم استخدام طريقة ليكرت الخياضي في تدرج مقياس أخلاقيات الوظيفة: (موافقة بشدة)، و(موافقة)، و(محايد)، و(لا أوافق)، و(لا أوافق بشدة).

وعليه تم إعطاء أوزان لإجابات عينة الدراسة لقياس المستوى وذلك على النحو التالي:

- موافق بشدة (5) درجات، وموافقة (4) درجات، ومحايد (3) درجات، ولا أوافق (2) درجة، ولا أوافق بشدة (1) درجة واحدة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول والذي ينص على: ما مستوى تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن، حيث بلغ المتوسط الحسابي عند العاملين (2.37)، بينما بلغ التوسط الحسابي لدى المتقاعدين (2.74).

يظهر الجدول التالي: النسب الجدول (8) وجود مستوى متوسط من تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن، حيث بلغ المتوسط الحسابي عند العاملين (2.37)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدى المتقاعدين (2.74)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة حول فترات المقياس لدى العاملين بين (2.01 - 2.37) وبمتوسط تراوحة بين المنخفض والمتوسط، بينما تراوحت المتوسطات الحسابية لدى المتقاعدين بين (2.62 - 2.82) وبمتوسط تراوحة بين المنخفض والمتوسط.

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
كما أشارت النتائج أن العاملين والتقاعدين لا يستمتعون بأوقات فراغهم بالقدر الكافي، كما وأن العاملين منهم ليسوا راضين بالقدر الكافي بحياتهم الاجتماعية.

وهذا يفسر أهمية تقدير الذات بالنسبة للعاملين والتقاعدين، حيث أن تقدير الذات يعزز من ثقة العامل نفسه، ويساعده في اتخاذ القرارات الصائبة دون تردد أو الحاجة للمساعدة، كما يعمل تقدير الذات على تأكيد الفرد على القيم الإنسانية في سلوكه، إذ أكد (Mruk، 2006) أن الإنجازات الشخصية لها أكبر الأثر على تقديم الفرد لذاته، عندما يتعامل الفرد التعامل الفعال مع المشكلات والعقبات المختلفة التي تواجهه، فإن ذلك له دلالة إيجابية في إحساس الفرد بالكفاءة والنجاح في الحياة، كما وضع (Maslow، 1954) تقدير الذات في أعلى جزء في هرم الحاجات الإنسانية، وأكد على أن تحقيق الذات لا يمكن أن يتم إلا بتقدير الذات لدى الأفراد.

ويفسر البحث هذه النتيجة إلى الظروف المعيشية الصعبة التي تواجه العاملين والتقاعدين على حد سواء تجعلهم غير راضين بالقدر الكافي عن حياتهم الاجتماعية واستغلال اوقات فراغهم، والتي تتطلب دخل مالي مناسب لهذه النشاطات، كذلك فإن المجتمع الأردني بشكل عام محافظ ويقتصر علاقته على الواجبات الضرورية، لذلك فإن النتيجة جاءت متفقة مع الواقع، فإن معظم الوقت يقضو مع عوائلهم بعد الرجوع من عملهم كذلك بالنسبة للتقاعدين فان قلة فرص اللقاءات مع الأصدقاء تجعلهم غير راضين عنها، وعلى الرغم من كل الظروف فقد ظهر تقدير ذات بمستوى متوسط لكلا الطرفين وهي دلالة إيجابية في شخصيتهم.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أخلاقيات الوظيفية وكل مجال من مجالاتها لدى العاملين والتقاعدين في الأردن، وفيما يلي عرضاً لهذه النتائج:

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
مستوى أخلاقيات الوظيفة

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمقياس ككل (ن=747)

|          | المتغير | المتغير | المتغير |
|----------|----------|----------|----------|
|          | العاملين | المتقاعدين | العاملين |
|          | الرتبة   | الرتبة   | الرتبة   |
|          | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|          | متوسط   | ---      | ---      | متوسط   | ---      |
| ترتيب    | 3.47     | ---      | ---      | 3.51     | ---      |

يشير الجدول (9) إلى وجود مستوى متوسط من أخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمقاعددين في الأردن حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لدى العاملين (3.47) وبلغ المتوسط الحسابي العام لدى المتقاعدين (3.51) وتراوحت المتوسطات الحسابية للمجالات لدى العاملين بين (3.26-3.53) وبمتوسط متوسط، بينما تراوحت المتوسطات الحسابية لدى المتقاعدين بين (3.17-3.58) وبمتوسط متوسط، وكان المجال "الاختبار الأخلاقي" بأعلى مستوى لدى العاملين والمقاعددين حيث بلغ المتوسط الحسابي له لدى العاملين (3.53) بمستوى متوسط، وبلغ المتوسط الحسابي له لدى المتقاعدين (3.58) بمستوى متوسط، وكان المجال "إدراك الموظفين بواجباتهم الوظيفية" بأقل متوسط حسابي لدى العاملين والمقاعددين حيث بلغ لدى العاملين (3.26) وبمتوسط متوسط، فيما بلغ لدى المتقاعدين (3.17) وبحثت النتائج إلى وجود مستوى متوسط من أخلاقيات الوظيفة يميل إلى الارتفاع لدى العاملين والمقاعددين في الأردن، واتقنت هذه الدراسة مع دراسة (Khan، Khurram، Abbas، Muhammed & Asma، 2015) التي أجريت على الموظفين في أحد الجامعات الخاصة البکستانية، التي توصلت إلى وجود مستوى متوسط من أخلاقيات الوظيفة لديهم، واختلقت الدراسة مع دراسة (الدراجي، 2011) التي أجريت على موظفي الوزارات العراقية، حيث توصلت إلى وجود مستوى مرتفع من أخلاقيات العمل الإداري من وجهة نظر الموظفين، كما واجت الدراسة مع دراسة (العنزي، 2006) التي أجريت على العاملين في الأجهزة الحكومية والتي توصلت إلى وجود مستوى متدني من إدراك الموظفين للأخلاقات المهنية.

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
وأشارت النتائج إلى أن العاملين والمقاعدين لديهم إدراك بواجباتهم الوظيفية بمستوى متوسط، حيث توصلت الدراسة إلى أن العاملين والمقاعدين يقومون بإنجاز معاملاتهم الشخصية أثناء تأديتهم أفعالهم الوظيفية، كما أنهم لا يتحملون المعاملات ليجبروا أصحابها على الواسطة، كما بنيت النتائج، كما أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من إدراك الموظفين للمسؤولية الإدارية والاجتماعية، حيث تبين أنهم يقومون بواجباتهم على أكمل وجه وهم راضون حتى الترتيبات والمناصب والدورات والترقيات في المؤسسة التي يعملون بها قائمة على رغبة المسؤول الأعلى في الجهاز، كما أنهم يرون أن الأجور التي يتقاضاها لا تتغير بما يتناسب بما من أعمال بالقدر الكاف، وفيما يخص المناخ الأخلاقي فتبين وجود مستوى متوسط حيث العاملين والمقاعدين يشعرون أن القيم والمعتقدات السائدة لدى العاملين في المؤسسة تساهم في تحسين أدائهم، كما أنهم يرون أنه من الضروري في بعض الأحيان القيام بأعمال خاصة في أوقات العمل.

ويرى الباحث أن أخلاقيات الوظيفة يكتسبها الأفراد عن طريق من الظروف العامة المحيطة والمعارف عليها، أن للمؤسسات الدور الكبير في إكساب موظفيها هذه الأخلاقيات عن طريق سن القوانين والتشريعات وعمل على رفع إدراك العاملين لهذه الأخلاقيات، بالإضافة إلى الاتفاق العام في المجتمع على ما هو أخلاقي وغير أخلاقي، وهذا ما أشار إليه نيكولنسن (Nicholson، 1994) أن الأخلاقيات تنشأ من التجربة الإنسانية، وأن ما هو أخلاقي أو ما هو غير أخلاقي يعتبر به من خلال الاتفاق العام، كما أكد بياجيه (Piajet، 1965) بأن المجتمع هو المصدر الوحيد للأخلاقي كمصدر لها في المراحل الأولى من حياة الفرد إلا أنه يعتقد أنه الفرد لا يقف عند هذا الحد بل يتعهد نتيجة لنموه إلى مرحلة الأخلاقيات الذاتية المستقلة عن السلطة.

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة القطاونة (2006) والتي توصّلت إلى أن وجود مبادئ أخلاقية يلتزم بها موظفو الدائرة أثناء عملهم مثل الالتزام بالنصوص القانونية، ومراجعة تقارير السنوات السابقة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين تعزى لمتغير (الحالة الوظيفية، الجنس)?

لإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول تقدير الذات واحترام (t-test) على مرحلتين كالأي.

أولاً: الفروق في تقدير الذات تعزى للحالة الوظيفية (عامل، متقاعد)

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول تقدير الذات تعزى للحالة الوظيفية (عامل، متقاعد)، كما تم استخدام اختبار (t-test) لمعرفة الفروق وكما في الجدول (15):

الجدول (15): نتائج الاختبار التائي لإيجار الفروق في تقدير الذات تبعاً للحالة الوظيفية (عامل، متقاعد)

| الحالة الوظيفية | العدد | القيمة (t) | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي |
|----------------|-------|------------|-------------------|-----------------|
| عاملين        | 605   | 0.000      | 4.8303            | 2.37            |
| متقاعدين      | 142   | 0.000      | 7.6573            | 2.74            |

يتضح من الجدول (15) وجود فروق ظاهرة في مستوى تقدير الذات ولصالح المتقاعدين بمتوسط حسابي (2.74)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لمستوى تقدير الذات عند العاملين (2.37).

ويتضح من الجدول (15) وبالاعتماد على قيمة (1) ودلاليتها الإحصائية وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)α في استجابات أفراد العينة في مستوى تقدير الذات تعزى للمحالة الوظيفية (عامل، متقاعد)، حيث بلغت قيمة (1) (185، 7–)، عند مستوى دلالة إحصائية (0.000) وهي أقل من القيمة المحددة (0.05).

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
ثانياً: الفروق في تقدير الذات لدى العاملين والمقاعدتين تعزى لمتغير الجنس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول تقدير الذات لدى العاملين والمقاعدتين تعزى لمتغير الجنس، كما تم استخدام اختبار (t-test) لمعرفة وجود فروق، والجدول (16) بين نتائج الاختبار.

الجدول (16): نتائج الاختبار التائي لإيجاب الفروق في تقدير الذات لدى العاملين والمقاعدتين بتعتمد لتغير الجنس

| الفئة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | نسبة | قيمة (t) | دلالة إحصائية |
|------|------|-----------------|-----------------|------|----------|-----------------|
| العامل | ذكر | 387 | 2.32 | 0.42910 | 2.967 | 0.003 |
|       | أنثى | 218 | 2.45 | 0.55906 | 4.330 | 0.000 |
| المتقاعد | ذكر | 74 | 2.48 | 0.60509 | 3.01 | 0.000 |
|       | أنثى | 68 | 3.01 | 0.83024 | 4.330 | 0.000 |

يتضح من الجدول (16) وجود فروق ظاهرة في مستوى تقدير الذات لدى العاملين ولصالح الإناث بمتوسط حسابي (2.45)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لمستوى تقدير الذات عند الذكور (2.32)، كما ويتضح من الجدول وجود فروق ظاهرة في مستوى تقدير الذات لدى المتقاعدين ولصالح الإناث بمتوسط حسابي (3.01)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لمستوى تقدير الذات عند الذكور (2.48).

ويتضح من الجدول (16) وبالاعتماد على قيمة (t) ودلاليتها الإحصائية وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α = 0.05) في استجابات أفراد العينة في مستوى تقدير الذات لدى العاملين والمقاعدتين تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (t) (2.967) على التوالي، عند مستوى دلالة إحصائية (0.003)، وهي أقل من القيمة المحددة (0.05). وكما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات تعزى للحالة الوظيفية (عامل، متقاعد) وللمصلحة المتقاعدين، ويرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية حيث أن المتقاعدين يشعرون بأنهم قدموا كل ما لديهم من خبرات علمية وعملية للمؤسسات التي انتقلوا إليها، وترغبهم للممارسات حياتهم العائلية والأجتماعية، مما يشعرون أن وجودهم قيمة تتعكس على شعور مرتفع بتقدير ذائتهم، كما أشارت

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات تعزى للجنس (ذكر، أنثى) ولمصلحة الإناث، واتفاق هذه النتيجة مع دراسة روجس (2018)، والتي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائياً في فعالية برنامج لتربية الذات تعزى إلى الجنس ولصالح الذكور، كما اتفقت مع دراسة صارة (2012) التي أجريت على طلبة الثانوية في الجزائر، والتي توصلت إلى وجود فروق في تقدير الذات بين الذكور والإناث ولكن اختلف في أن الفروق لمصلحة الذكور.

وتفسر هذه النتيجة من وجهة نظر الباحث أن في المجتمعات التي يغلب عليها طابع الذكورية وخروج الإناث إلى سوق العمل والتعامل مع المجتمع كله ذلك يؤدي إلى تعزيز الإناث ثقتهم بنفسهم وشعورهن أنهن عنصر فعال في المجتمع وذو قيمة ومكانة اجتماعية، مما يؤدي إلى رفع مستوى تقدير الذات لديهن.

رابعًا: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين تعزى لمتغير (الحالة الوظيفية، الجنس؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأعمال عينة الدراسة حول أخلاقيات الوظيفة تعزى للحالة الوظيفية (عامل، متقاعد)، كما تم استخدام اختبار (t-test) لمعرفة وجود فروق.

الجدول (17): نتائج الاختبار التائي لإيجار الفروق في أخلاقيات الوظيفة تبعاً للحالة الوظيفية (عامل، متقاعد)

| حالة الوظيفية | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (t) | دلالة (p) | الإحصائية قيمة (t) |
|----------------|-------|-----------------|-----------------|----------|-----------|---------------------|
| عاملين تعزى | 605   | 3.47            | 0.685           | -0.494   | 0.685     | 0.494               |
| متقاعدين تعزى | 142   | 3.51            | 0.78734         |          |           |                     |
يتضح من الجدول (17) وجود فروق ظاهرة في مستوى أخلاقيات الوظيفة ولصالح المتقاعدين بمتوسط حسابي (5 ٢،٤٧)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لمستوى تقدير الذات عند العاملين (3,٤٧).

ويتضح من الجدول (17) وبالاعتماد على قيمة (t) ودلالتها الإحصائية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05 = α) في استجابات أفراد العينة في مستوى أخلاقيات الوظيفة تعزى للحالة الوظيفية (عامل، متقاعد)، حيث بلغت قيمة (t) (١٨٥,٠٠٠-)، عند مستوى دلالة إحصائية (٩٤,٤٠٠،٠) وهي أعلى من القيمة المحددة (٠,٠٠٠).

ثانياً: الفروق في تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين تعزى لمتغير الجنس

لإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول أخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين تعزى لمتغير الجنس، كما تم استخدام اختبار (t-test) لمعرفة وجود فروق، والجدول (18) بين نتائج الاختبار.

الجدول (18): نتائج اختبار التائي لإيجار الفروق في أخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين تبعاً لمتغير الجنس

| الجنس      | العاملين | المتقاعدين |
|------------|----------|-------------|
|            | الفئة | العدد | الفئة    | العدد |
| أنثى       | 387   | 6.081 | ذكر     | 3.37  |
| ذكر       | 218   | 5.7676| أنثى    | 6.5676|

(يتضح من الجدول (18) وجود فروق ظاهرة في مستوى أخلاقيات الوظيفة لدى العاملين ولصالح الإناث بمتوسط حسابي بلغ (٣،٣٩)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لمستوى أخلاقيات الوظيفة عند الذكور (٥،٣٩)، كما ويتضح من الجدول وجود فروق ظاهرة في مستوى أخلاقيات الوظيفة لدى المتقاعدين ولصالح الإناث بمتوسط حسابي (١١،٨٠٣)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لمستوى أخلاقيات الوظيفة عند الذكور (٣،٣٩).)

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
ويعتبر من الجدول (1) وبالاعتماد على قيمة (t) الإحصائية ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 = α) في استجابات أفراد العينة في مستوى تقدير الذات لدى العاملين والمقاعد معهم تعزى لتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (t) (81.6, 75.4) عند التوالي، وتعتبر هذه النتائج عند مستوى إحصائية (0.000, 0.000) وهي أقل من القيمة المحددة (0.05). وأشارت النتيجة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى تقدير الذات لدى العاملين والمقاعد معهم تعزى لبيئة العمل الإداري للمدارس في الوزارات العراقية، في حين اختلفت مع دراسة العنزي (2011) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالأخلاق المهنية تعزى لتغير الجنس. في حين اختلفت هذه الدراسة من دراسة الدراجي (2011) حيث تبين عدم وجود فروق في أخلاقيات العمل الإداري للمدارس في الوزارات العراقية، في حين اختلفت مع دراسة العنزي (2011) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالأخلاق المهنية تعزى لتغير الجنس.

خامساً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس والذي ينص على: هل هناك علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة (0.05 = α) بين درجة تقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمقاعد في الأردن؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة تقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمقاعد في الأردن.

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
الجدول (19): قيم معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين تقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن

| أخلاقيات الوظيفة | المجال | تقدير الذات |
|-------------------|--------|-------------|
| معامل ارتباط بيرسون | "277 | الدلالة الإحصائية |
| 1000 |        |

** دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.05) **

يشير الجدول (19) إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة معنوية بين تقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن، إذ بلغ معامل ارتباط بيرسون (277) عند مستوى دلالة (0.05). وكما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة معنوية بين تقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن. ويرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية، حيث أن مستوى تقدير الذات المرتفع لدى العاملين والمتقاعدين يشعرهم بالرضا والسعادة، وبالتالي فإن مستوى اهتمامهم لموظفيه سوف يترقب ويتخليص بذلك يتعكس إيجابيا على منهجهم سلوكات الأخلاقيات إيجابية نحو العمل، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة خان وكوارم وعباس ومحمد واسما (Khan, Khurram, Abbas, Muhammed & Asma، 2015). والذي بنيت أن هناك علاقة إيجابية بين أخلاقيات العمل، والدوران الوظيفي، وأن ظروف العمل التي تلزم موظفتها بأخلاقيات العمل الإسلامي بشكل عام تكون العدالة الإجرائية مرتبطة بشكل طريدي مع دوران العمل، كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الزعبي (2015) والتي بنيت أن هناك علاقة إيجابية بين الرضا عن الحياة الوظيفية وتقدير الذات لدى عينة من طلاب كلية التربية في جامعة دمشق.

أن تقدير الذات أهمية كبيرة في أخلاقيات الوظيفة، حيث أن تعزيز العاملين من ثمثتهم بهم وشعورهم بأنهم مهمين بالنسبة لعائلاتهم وأبنائهم، واحترام زملائهم لأنهم يتعكس إيجاباً

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
في القيام بواجباتهم الوظيفية بأكمل وجه، وتشكل لهم حافزاً للالتزام واحترام القوانين وانتيائهم لمؤسساتهم، والمحافظة على الاحترام الودي بينهم وبين زملائهم.

التوصيات والمقترحات:

على ضوء النتائج تقترح الدراسة ما يلي:

1. ضرورة محافظة مديرية التربية في محافظة البلقاء على مستوى مرتفع من تقدير الذات لدى العاملين؛ لكي يستمر لديهم الشعور بالرضا والسعادة وبالتالي التزامهم بسلوكيات أخلاقية وظيفية حيزة في بيئة العمل.

2. دعم العاملين والتقاعدودين من ناحية تأمين بيئة العمل المحيطة بهم، ومتابعة القوانين والتشريعات الوظيفية الملائمة، ومراعاة العدالة في التقييم العام.

3. المحافظة على مستوى تقدير العاملين والتقاعدودين في الأردن، وذلك من خلال تشجيعهم على إبداء آراءهم واقتراحاتهم وأفكارهم، والعمل على حفزها وتقديرها واحترامها.

4. إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية وربط متغير تقدير الذات بمتغيرات أخرى وليئة مجتمعية أخرى.

5. إجراء دراسة لإيجاد أثر تقدير الذات على حفظ العاملين وتشجيعهم ومستوى رضاهم وولائهم لبيئة العمل.

6. إجراء دراسة لإيجاد فاعلية مستوى تقدير الذات في الالتزام بأخلاقيات الوظيفية لدى العاملين والتقاعدودين في المؤسسات الأردنية.

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
المراجع العربية:

1. الجازي، فهدى (2004). مدى الاستفادة من خبرات الضباط المتقاعدين في مجال الأمن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

2. الدراجي، جبار عبيد (2011). أخلاق العمل الإداري في الوزارات العراقية من وجهة نظر الموظفين، أطروحة دكتوراه غير مشورة، جامعة سانت كليمنس العالمية، بغداد، العراق.

3. الرواشدة، ريم (2007). أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأنبار، الكرك، الأردن.

4. صارة، حمري (2012). علاقة تقدير الذات بالدفاعية للإنجاز لدى تلامذة الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ساندي، الأردن.

5. عبود، نجم (2005). أخلاقات الإدارة في شركات الأعمال، ط، عماني: مؤسسة الرواق للنشر والتوزيع.

6. العقيلي، هيا (2014). أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفين في المؤسسات الإدارية في جامعة الملك سعود بالرياض، رسالة ماجستير غير مشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

7. العنزي، سعد والساعدي، مؤيد (2002). أخلاقيات الإدارة مدخل التكوين في منشآت الأعمال، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، 1 (3)، 108-87.

8. العنزي، عوض، والعديم، عقوب (2006). إدراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقات المهنية دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية بدولة الكويت، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 2 (22)، 112-55.

9. قانون العمل، رقم 8 لسنة (1996) (قانون-العمل-الاردني المشورات/108).

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
10. Alqada, Mohammad (2013). The relationship between leadership skills and self-esteem of university leaders. Jordanian Journal of Educational Studies, 7(6), 44-45.

11. Alqotana, Yasser Mohammed (2006). Leadership ethics and civil servants in the Jordanian Kingdom. A field study at the sixth international conference on ethics and work, Jordan University, Amman, Jordan.

12. Mubarak, Abu al-Karim (2007). Attitudes of general household survey on the general health and the elderly's satisfaction. Journal of Educational Studies, 21(17), 421-437.

13. Almorouf, Manira (2010). The effectiveness of the multi-dimensional guidance program in developing self-esteem and social conformity among the elderly and retirees in the Saudi community, Journal of Educational Studies, 24(4), 257-308.

14. General Retirement Authority (2012). Publications of the General Retirement Authority, Amman, Jordan.

15. Almomini, Hana Ali Salih (2006). Self-esteem of the elderly and its relationship with educational level and age, a thesis for a master's degree, Hashemite University, Amman, Jordan.
References:

- Aboud, Najm (2005). Ethics of Management in Businesses, 2nd Ed, Amman: Al-Rewaq Publishing.
- Al Aqili, Haya (2014). Work Ethic and its Relationship to Job Satisfaction for Female Administrative Staff at King Saud University in Riyadh, unpublished Master Thesis, Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh, Saudi Arabia.
- Al Darraji, Jabbar Obaid (2011). Ethics of Administrative Work in Iraqi Ministries from an Employee Point of View, unpublished doctoral dissertation, St. Clements University, Baghdad, Iraq.
- Al Enizi, Awad and Al Adim, Aqoub (2006). Employee Perception of the Career Path and Professional Ethics: A Field Study on Government Agencies in the State of Kuwait, Damascus University Journal for Economic and Legal Sciences, 2 (22), pp. 55-112.
- Al Enizi, Sa’d and Al Sai’di, Moayad (2002). Management Ethics: Training Introduction to Business Enterprises, Iraqi Journal of Administrative Sciences, 1 (3), pp. 50-87.
- Al Jazi, Fahdi (2004). The Utility of the Experiences of Retired Officers in the Field of Security, unpublished Master Thesis, Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh, Saudi Arabia.
- Al Maroub, Munira (2010). The Effectiveness of a Multifaceted Mentorship Program in Developing Self-Esteem and Social Harmony among the Elderly and Retired People in Saudi Society, Journal of Educational Studies, 69 (24), pp. 257-308.
- Al Momani, Hana’ Ali Saleh (2006). Self-Esteem and its Relationship to the Educational Level, Age, Mode of Movement among Visually Impaired Individuals, unpublished Master Thesis, Amman Arab University, Amman, Jordan.

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
Al Qaddah, Muhammad (2013). The Relationship between Leadership Skills and Self-Esteem among Jordanian University Presidents, Journal of Educational and Psychological Studies, 7 (3), pp. 433-445.

Al Qatawneh, Adel Muhammad (2006). Ethical Principles and Employees of the Income and Sales Tax Department in the Hashemite Kingdom of Jordan: A field study. A working paper submitted to the Sixth Annual International Scientific Conference on Business Ethics and the Knowledge Society, Al-Zaytoonah Private University of Jordan, Amman, Jordan.

Al Rawashdeh, Reem (2007). The Effect of Adherence to Public Office Ethics on the Level of Organizational Loyalty among Workers in Jordanian Public Institutions, unpublished Master Thesis, Mu'tah University, Karak, Jordan.

Cohen, R., Pant, W., & Sharp, J. (2001). An Examination of Differences in Ethical Decision-Making between Canadian Business Students and Accounting Professionals. Journal of Business Ethics, 30(4), 319-336.

Connor, T. (2006). Assessing organizational ethics: measuring the gaps. Industrial and Commercial Training, 38(3), 148-155.

Eriksen, K., Dickinson, C., Lawrence, R., Baccigalupi, C., Banday, J., Górski, M., & Smith, M. (2006). Cosmic microwave background component separation by parameter estimation. The Astrophysical Journal, 641(2), 665.

Erikson, Erik; Erikson, Joan M.(1997). The life cycle completed (extended ed.). New York : w.w.norton &company (published 1998).

Holmquist, P. (2013). Workplace Ethics at the Time Clock: Fudging Time With Respect To Western and Eastern Views. The International Journal of Human Resource Management, 24(11), 2221-2236.

Kammeyer, D. (2012). "Job Attitudes". Annual Review of Psychology. 63(1), PP. 341–67.

Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2013). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. Journal of Business Ethics, 126(2), 235-246.

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
• Labor Law, No. (8) for the year (1996) (Jordanian-Labor-Law Publications / 108). https://www.iclc-law.com/ar
• Mabrouk, Azza Abdulkarim (2007). The Dimensions of General Satisfaction with Life and its Determinants in a Sample of the Egyptian Elderly, Journal of Psychological Studies, 2 (17), pp. 377-421.
• Mandara, J., & Murray, C. B. (2000). Effects of parental marital status, income, and family functioning on African American adolescent self-esteem. Journal of family psychology, 14(3), 475.Springer Company.
• Maslow, A. (1954). Motivation and Personality & Row. ISBN-06-04-1987-3.
• Maslow, A. H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. Journal of Personality.
• Mruk, J, Christopher. (2006). Self-Esteem Reasearch, Theory, and Practice. New York.
• Nicholson, N. (1994) Ethics in organizations: A framework for theory and research, Journal of Business Ethics, 13(8), 581-596.
• Orth, U., & Robins, R. W. (2014). The Development of Self-Esteem. Current Directions in Psychological Science, 23(5), 381-387.
• Osenberg, M (1979). Conceiving the Self, Basic Book inc, New York.
• Pedersen, J., & Dahl Rendtorff, J. (2004). Value-based management in local public organizations: a Danish experience. Cross Cultural Management: An International Journal, 11(2), 71-94.
• Phua, T. (2012). A Brief Index of Affective Job Satisfaction. Group & Organization Management. 37 (3), PP. 275–307.
• Piaget, J. (1965). The stages of the intellectual development of the child. Educational psychology in context: Readings for future teachers, 63(4), 98-106.
• Plummer, D. (2005). Helping adolescents and adults to build self – esteem. London: Jessica kingsley

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
• Plummer, D. (2014). Helping adolescents and adults to build self-esteem: A photocopiable resource book. Jessica Kingsley Publishers.
• Psychology, British. Rosenberg, M. (1979). Conceiving the Sel., New York: Basic Book Inc.
• Public Pension Agency (2012). Publications of the Public Pension Agency, Amman, Jordan.
• Rogers, C. (1961). On Becoming A person: A psychoth Arapists View Of Psychotherapy. Loughton Mifflin.
• Rosenberg, M. (2009). Society and the adolescent self-image. Princeton. NJ: Princeton University Press
• Sara, Hamri (2012). The Relationship between Self-Esteem and Defense to Achievement for High School Students, unpublished Master Thesis, University of Oran, Algeria.
• Zisberg, A., Zysberg, L., Young, H. M., & Schepp, K. G. (2009). Trait Routinization, Functional and Cognitive Status in Older Adults. The International Journal of Aging and Human Development, 69(1), 17-29.

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6
References:

- Baddeley, A. (2003). Working memory: looking back and looking forward. Nat. Rev. Neurosci. 4, 829–839. doi: 10.1038/nrn1201

http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6