



عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

درجة التزام القضاة الفلسطينيين في المحاكم النظامية في محافظة الخليل
بأخلاقيات العمل وأثرها على الأداء الوظيفي "من وجهة نظر موظفي المحاكم
والمحاميين المزاويلين في المحافظة"

بهاء الدين محمد أحمد عمرو

رسالة ماجستير

القدس-فلسطين

1440هـ / 2019م

درجة التزام القضاة الفلسطينيين في المحاكم النظامية محافظة الخليل
بأخلاقيات العمل وأثرها على الأداء الوظيفي "من وجهة نظر موظفي المحاكم
والمحاميين المزاولين في المحافظة"

إعداد:

بهاء الدين محمد أحمد عمرو

بكالوريوس : نظم معلومات ادارية من جامعة بوليتكنك فلسطين

المشرف: د. محمد الشلالدة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
تخصص بناء مؤسسات و تنمية بشرية من معهد التنمية / جامعة القدس

1440هـ / 2019م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
برنامج بناء المؤسسات وتنمية بشرية

إجازة الرسالة

درجة التزام القضاة الفلسطينيين في المحاكم النظامية في محافظة الخليل بأخلاقيات العمل وأثرها
على الأداء الوظيفي

اسم الطالب: بهاء الدين محمد عمرو
الرقم الجامعي: 21510144

المشرف: د. محمد الشلالدة

نوقشت هذه الرسالة واجيزت بتاريخ 2019/5/18 من قبل أعضاء لجنة المناقشة التالية أسماؤهم
وتواقيعهم :


.....

.....

.....

التوقيع

التوقيع

التوقيع

1. رئيس لجنة المناقشة: الدكتور محمد الشلالدة

2. ممتحنا داخليا الدكتور: عبد الوهاب الصباغ

3. ممتحنا خارجياً الدكتور: احمد ابو جعفر

القدس-فلسطين

1440هـ / 2019م

اهداء

إلى أفضل الخلق والمرسلين إلى المعلم الأول سيدنا محمد -صلى الله عليه وسلم-
وإلى المنارات التي تضيء لنا الطريق "مدرسيننا الأفاضل".
إلى الشمعتين اللتين أضاءتا طريق حياتي بالعلم والنور: "أبي، وأممي" أسأله سبحانه أن يدهما بطول
العمر، وحسن العمل.
إلى زوجتي ومرفيقة دربي: "الاعلامية المتميزة ساجدة الوسيطي"
إلى الأهل والأقارب إلى عائلتي ال عمر و انسبائي ال السويطي وإلى جميع أصدقائي
إلى جميع زملائي و زميلاتي في مجلس القضاء الاعلى .
إلى شهداءنا الأبطال الذين خطوا طريق العزة والكرامة بأرواحهم ودمائهم .
إلى اسرانا البواسل الذين سخروا حياتهم ليبقى هذا الشعب حرا .
إليهم جميعاً أهدي هذا الجهد المتواضع، وأسأله تعالى أن يكون خالصاً لوجهه الكريم .

الباحث

إقرار

أقر أنا معد الرسالة، أنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأنّ هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أية درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع:.....

الاسم: بهاء الدين محمد عمرو

التاريخ: 18 / 5 / 2019 م

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي هداني، والشكر له إذ وفقني في تقديم هذا العمل المتواضع وإنجازه،
والصلاة والسلام على سيد المرسلين وإمام المتقين سيدنا محمد صلوات الله عليه وعلى آله وصحبه
أجمعين وتابعيهم ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

هناك فضل لا بد أن يُنسب لأهله وهناك كلمات بريئة من الرياء مضمونها أسمى عبارات الامتتان
والشكر والتقدير والعرفان أتقدم بها إلى مشرفي الفاضل على هذه الرسالة "د. البرفيسور محمد
الشلالة" حفظه الله، فله مني جزيل الشكر والتقدير.

وفي هذا المقام لا يسعني إلا أن أشكر جامعة القدس "الصرح الشامخ" على منحها إياي فرصة إكمال
دراستي العليا، متمثلة ب "أ.د. عماد كشك" حفظه الله، والشكر ممتد إلى عميد الدراسات العليا
الدكتور وديع سلطان و إلى معهد التنمية المستدامة، وكافة أعضائها ومنسوبيها، متمثل بعميده "د.
عزمي الاطرش" حفظه الله، و إلى فرع مدينة دورا خاصة متمثلة ب "د. سمير النمورة" و الاستاذ
محمود قطيط و كافة العاملين في الفرع وبارك الله لهم وجزاهم الله عني خير جزاء.

والشكر موصول إلى عضويّ لجنة المناقشة د. عبد الوهاب السباغ و د. احمد ابو جعفر لقبولهما
مناقشة رسالتي المتواضعة، فإن توجيهاتهما ستثري دراستي لتخرج بأبهى صورة وأنفع بقاء.
وأخيراً أشكر كل من أعانني على إخراج هذه الدراسة في تلك الصورة، وكل من ساهم بمساعدتي بأي
شكلٍ كان، فإنني أدعو لهم بظهور الغيب بأن يرزقهم من البرِّ عاجله ومن الجزاء خيره.
والله ولي التوفيق

بهاء الدين محمد احمد عمرو

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التزام القضاة الفلسطينيين في محاكم محافظة الخليل بمعايير أخلاقيات العمل (الأمانة، النزاهة، العدالة، المسؤولية القضائية، مدونة السلوك القضائي) وأثر كل منها على الأداء الوظيفي لديهم. كما هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لديهم.

اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أغراض الدراسة قام بتصميم استبانة بالاعتماد على الأدبيات السابقة ومدونة السلوك القضائي في فلسطين، وتضمنت الاستبانة 25 فقرة حول معايير أخلاقيات العمل، موزعة على 5 مجالات هي: (الأمانة، النزاهة، العدالة، المسؤولية القضائية، مدونة السلوك القضائي)، و12 فقرة أخرى حول الأداء الوظيفي، وقد تم عرض الاستبيان على خمسة محكمين من أعضاء هيئة تدريس جامعة القدس وجامعة الخليل وجامعة القدس المفتوحة، وتم تعديل بعض فقرات الاستبانة وفق آراء المحكمين، واختبار صدق وثبات الاستبانة. وقد تم تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة البالغة (50) موظف و(221) محامي، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، حيث تألف مجتمع الدراسة من موظفي ومحامي المحاكم في محافظة الخليل والذين لديهم اتصال مباشر في عملهم مع القضاة والبالغ عددهم 170 موظفاً، و750 محامياً. وقد تم استرداد (253) استبانة بنسبة 84.3%، وتم تفرغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ بين متوسطات تقديرات العاملين في محاكم محافظة الخليل لدرجة التزام القضاة بمعايير أخلاقيات العمل (الأمانة، النزاهة، العدالة، المسؤولية القانونية، الالتزام بأحكام مدونة السلوك القضائي) والأداء الوظيفي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لالتزام القضاة بمعايير أخلاقيات العمل (الأمانة، النزاهة، العدل، المسؤولية القضائية، مدونة السلوك القضائي) على الأداء الوظيفي.
- لم تجد الدراسة أي فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمدى التزام القضاة بمعايير أخلاقيات العمل (الأمانة، النزاهة، العدالة، المسؤولية القضائية، مدونة السلوك القضائي)، على الأداء الوظيفي تُعزى للمتغيرات الشخصية" الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، العمل، عدد سنوات الخبرة".

بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ، يوصي الباحث بما يلي:

- يجب أن يحرص القضاة في محاكم محافظة الخليل على الالتزام بمعايير اخلاقيات العمل (الأمانة، النزاهة ، العدالة ، المسؤولية القضائية و مدونة السلوك القضائي) بشكل أكبر و لا يدخرون جهدا في سبيل تحقيقهن وإظهار ذلك للمجتمع وذلك من خلال انعكاسهن على تصرفاتهم اثناء العمل وخارجه لأن ذلك يعزز من سمعتهم وعدالة القضاء ونزاهته و يعزز ثقة الناس بالقضاء .
- يجب أن يحرص القضاة على الابتعاد عن الخوض في الأمور السياسية وعدم الانتماء للأحزاب السياسية وعدم المشاركة في الأنشطة التابعة لها، لأن ذلك من شأنه التأثير على حيادية القاضي، والتأثير على سمعة القضاء الفلسطيني.
- في حال تعرض القاضي إلى أي ضغوطات من أي جهة يجب عليه أن يسارع في إبلاغ رئيس المجلس القضائي، وذلك لضمان عدم تأثره لتلك الضغوطات ومن أجل أن يرفع الحرج عن نفسه.
- يجب على دائرة التفتيش القضائي متابعة عمل القضاة بشكل مكثف والمراقبة على سير عملهم بشكل مستمر و التدقيق الدائم لقراراتهم و ادائهم الوظيفي .
- على الجهات المسؤولة في مجلس القضاء الاعلى عمل التدريب المناسب و الدورات الكافية و استغلال وجود المعهد القضائي في تدريب و توجيه القضاة لفترة طويلة نسبيا قبل ممارسة عملهم في القضاء .
- يجب على الجهات المسؤولة عن تعيين و توظيف القضاة ان يكون هناك معايير و مقاييس خاصة لتعيينهم حيث يجب ان يخضع القاضي لكل معايير الاخلاق و اخلاقيات العمل قبل تعيينه.
- على مجلس القضاة متابعة شكاوي المواطنين و الموظفين و المحامين ، المتعلقة بالقضاة و محاسبة كل شخص كان هناك خلل في ادائه او عمله او تصرفه .

The Degree of the Palestinian judges' Commitment in Hebron Governorate Courts to Work Ethics and their Impact on Job Performance.

Prepared by : bahaaddin mohammad ahmad amro

Supervisor : Dr. mohammad shalalda

Abstract

The study aimed at identifying the degree of commitment among the Palestinian judges in Hebron governorate courts to the principles of business ethics (honesty, integrity, justice, judicial responsibility, and judicial code of conduct) and their impact on their job performance. The study also aimed at identifying the level of their functional performance.

The researcher adopted the descriptive analytical approach. In order to achieve the objectives of the study, he designed a questionnaire based on the previous studies and the judicial code of conduct in Palestine. The questionnaire included 25 items on the principles of business ethics. The questionnaire was divided into 5 areas: (honesty, integrity, justice, judicial responsibility, and judicial code of conduct). It has also another 12 items on the functional performance. The questionnaire was administered by five arbitrators from the faculty of Al-Quds University and Hebron University. Some of the questionnaire items were modified according to the views of the arbitrators. The questionnaire was distributed to the study sample that contained (50) employees and (221) lawyers, who were selected by random stratified sample. The study population consisted of (170) employees and lawyers of the Magistrate Court in Hebron Governorate and (750) lawyers. Total of (253) responses were restored representing (84.3%). The questionnaire was computed using SPSS.

The study found the following results:

- There is a statistically significant correlation at a level ($\alpha \leq 0.05$) between the average estimates of workers in Hebron Governorate Courts to the degree of commitment among the judges to the principles of work ethics (honesty, integrity, justice, legal responsibility, compliance with the provisions of the Code of Judicial Conduct) and job performance.
- There is a statistically significant effect of the judges' commitment to the principles of work ethics (honesty, integrity, justice, judicial responsibility, judicial code of conduct) on job performance.

- The study did not find any statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) between the average scores of the sample of the study of the extent of the commitment of the judges to the dimensions of the work ethic (honesty, integrity, justice, judicial responsibility, judicial code of conduct) on job performance attributed to personal variables: Gender, age, level of education, work, years of experience.

Based on the results of the study, the researcher recommends the following:

- The judges of Hebron District Courts should commit to the ethical standards of work (honesty, integrity, justice, judicial responsibility, and judicial code of conduct) and make every effort to achieve them. They should show this to community by reflecting them in their behaviors during and outside the work as it enhances their reputation. The justice and integrity of judiciary enhance the confidence of the people in judiciary.
- Judges should be careful not to go into political matters, not to belong to political parties and not to participate in partisan activities because this would affect the neutrality of the judge and the reputation of the Palestinian judiciary.
- In event judge is subjected to any pressure from any party, he/she must hasten to inform the President of the Judicial Council, so as not to be affected by these pressures and to raise the embarrassment for himself.
- The Judicial Inspection Department must monitor the work of the judges intensively and monitor the progress of their work on a continuous basis and constantly check their decisions and performance.
- The responsible bodies in the Supreme Judicial Council should conduct appropriate training and adequate courses and exploit the existence of the Judicial Institute in the training and guidance of judges for a relatively long period before practicing their work in judiciary.
- The responsible bodies should appoint judges who have special standards and such as ethical standards and work ethics as prior to appointment.
- The Council of Judges shall follow up the complaints of citizens, employees and lawyers that are related to the judges. The Council should held any person accountable for any fault in his/her performance or work.

1.1 المقدمة:

العدل صفة من صفات الله عز وجل، وأمر من أوامره إلى عباده في الأرض، فلا حياة للناس إلا بالعدل، ولا تقوم الدول ويتحقق فيها الأمن والمحبة بين الناس إلا بالعدل، وإذا انتشر الظلم فسد الناس، وفسد أمنهم وديارهم. فالعدل من أهم ركائز الحياة الإنسانية، ولهذا كانت الشريعة الإسلامية توصي به في جميع الأمور. (الحميد، 2007).

ورسالة القضاء هي إقامة العدل بين الناس، وهي رسالة تتوء الجبال عن حملها، فهي مهمة قدسية تستمد وجودها من النيابة عن المجتمع الإنساني في إعطاء كل ذي حق حقه والانتصاف للضعيف والمظلوم، بل هي المهمة الأولى للدولة. حيث يقول الله عز وجل في كتابه الكريم ﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ﴾، حيث تبين لنا الآية الكريمة مدى قدسية الرسالة التي يؤديها القضاء، وأي مهمة أعظم وأسمى من القضاء العادل الذي يطمئن الناس في ظلّه على أرواحهم وحقوقهم وحرّياتهم وأموالهم. (سيسالم، 2009).

وقد أشار رسول الله ﷺ إلى أهمية القضاء العادل، وضرورة تنفيذ العدل في الأحكام، فقال -صلّى الله عليه وسلّم- في الحديث الذي رواه الإمام مسلم بإسناده إلى عبد الله بن عمرو، قال رسول الله ﷺ "إنّ المقسطين عند الله على منابر من نور، عن يمين الرحمن عز وجل، وكلتا يديه يمين، الذين يعدلون في حكمهم وأهليهم وما ولوا". وبذلك يسود الإيمان والأمن والأمان، ويعم العدل والإحسان في المجتمع. (تحقيق" صبري، 2000: ص6).

لذلك فإن منصب القضاء في الشرع الإسلامي يعدّ من أعظم المناصب قدراً وأجلّها خطراً، وقد أحيط هذا المنصب من العناية والتنظيم ما لم يُحط به منصب آخر في الدولة، فلا يكاد يخلو كتاب فقهي جامع من آداب القضاء، ووضع الشروط الدقيقة لاختيار القضاة، فقد كانت الشريعة الإسلامية سبّاقة في إقرار أخلاقيات وآداب القضاء التي يجب على القاضي أن يتمسك بها. (مجلس القضاء الأعلى، 2010).

لقد وُجد القضاء ممثلاً للعدالة، فالقاضي هو الملجأ الأخير لإحقاق الحق وتقنين الباطل ولا يتوجه إليه إلا أطراف تعذر الصلح بينهم، فالقضاء وُجد ليكون الفاصل في نزاعات السلطات والأفراد، إذ إنه لا تستمر الحياة البشرية إلا بصيانة تلك القيم الربانية والتمسك بها، وإلا كان مصير المجتمع، الفوضى والظلم، وحتماً بعد ذلك الهلاك؛ فالبشر مصالحهم متضاربة متعارضة، فلو ترك أمرهم لأهوائهم لسادت شريعة الغاب، وكان الحق للأقوى لا لصاحب الحق، وهذا أمر ترفضه فطرة البشر وإيمانهم الفطري بالعدالة والحق والحساب. (جاموس، 2012).

وبما أنّ القضاء يحظى بهذا القدر من الأهمية، وجب تعيين قضاة يتصفون بالفطنة والذكاء والخبرة بأحوال الناس حتى لا يخدعه الظالم أو أحد المتخاصمين. فالقاضي هو ظل الله في أرضه، يحمل على عاتقه رسالة تحقيق العدالة بين البشر، تلك الرسالة المقدسة التي تنوء الجبال عن حملها، نظراً لما تتطلبه من أمانة وجهد ومثابرة وصبر وتفريغ كامل وابتعاد عن الناس، ولما تفرضه من عبء جسيم على حياة القاضي الخاصة والعامة. (مجلس القضاء الأعلى، 2010).

وقد وضعت الشريعة الإسلامية ضوابط وشروط مهمة يجب توافرها فيمن يتولى وظيفة القضاء لعظم قدرها وجلالة شأنها وقد أشار إليها زيدان (1989: 25) بقوله "يشترط فيمن يوَلَّى القضاء أن يكون بالغاً عاقلاً حراً، مسلماً عدلاً مجتهداً، ذكراً سليم الحواس". كما قال الماوردي الوارد في (تحقيق عيتاني، 1997: ص501) إنه "لا يكفي العقل الذي يتعلق به التكليف حتى يكون صحيح الفكر، جيد الفطنة، بعيداً عن السهو والغفلة، يتوصل بذكائه إلى وضوح المشكل وحل المعضل". وقد ذكر الإمام أبو محمد عبد الله بن أحمد بن قدامة المقدسي الوارد في كتاب (زيدان، 1989: ص 32) شروطاً ينبغي توافرها في القاضي؛ أن يكون قوياً من غير عنف، ليناً من غير ضعف لا يطمع القوي في باطله، ولا ييأس الضعيف من عدله، ذا فطنة وتيقظ، لا يئوى من غفلة، ولا يخذع لغرة، عفيفاً ورعاً، بصيراً، بعيداً عن الطمع، صدوق اللهجة، ولا يكون جباراً، ولا عسوفاً.

وقد حظيت أخلاقيات مهنة القضاء باهتمام كبير على المستوى الدولي والمحلي من خلال الاتفاقيات والمواثيق الدولية والتشريعات الوطنية. ففي الدول الأوروبية وغيرها من دول العالم قد تضمنت قوانينها المتعلقة بالنظام القضائي نصوصاً خاصة بالسلوك القضائي وآداب القضاء، وقد شرعت قوانين مستقلة خاصة بآداب القضاء في الولايات المتحدة الأمريكية صدرت عام 1924م، وجرى عليه العديد من التعديلات واستحداث مواد جديدة حتى عام 2008م حسب ما تقتضيه مسيرة العمل القضائي. (مجلس القضاء الأعلى، 2010).

وفي هيئة الأمم المتحدة صدرت كثير من المواثيق والإعلانات العالمية المتعلقة بالقضاء متضمنة آداب القضاء والمبادئ الأساسية لسلوك الجهاز القضائي، والتي كان آخرها مجموعة مبادئ بنجالور للسلوك القضائي الصادرة في عام 2001م الذي اعتمده المجموعة القضائية في لاهاي. (مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، 2007).

أما في إطار جامعة الدول العربية فقد أقر في الاجتماع العاشر لرؤساء هيئات التفتيش القضائي في الدول العربية الذي انعقد في بيروت بالجمهورية اللبنانية في العام 2006م ضرورة إصدار وثيقة عربية حول أخلاقيات القاضي العربي (جامعة الدول العربية، 2006). وتم بالفعل إعداد الوثيقة من قبل لجنة سداسية تألفت من رؤساء أجهزة التفتيش في كل من: الأردن، الإمارات، الجزائر، لبنان، المغرب ومصر. (جامعة الدول العربية، 2007).

وقد شهد عام 2005 جهوداً كبيرة في مجال الإصلاح القضائي في فلسطين، حيث جرى العمل على مدونة السلوك القضائي خلال النصف الثاني من العام، بجهود جلسات نقاش وصياغة مشتركة بين المنظمات الأهلية والمجلس القضائي الفلسطيني، وقد اقتضت المدونة على القضاة المدنيين فقط، دون التطرق إلى العاملين الإداريين في السلطة القضائية. وقد تم اعتماد هذه المدونة من قبل رئيس مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني في 20 نوفمبر 2012. وقد تضمنت المدونة 45 مادة قانونية، وهي مستوحاة من المبادئ الأساسية بشأن استقلال السلطة القضائية التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1985م، ومبادئ بنجالور بشأن السلوك القضائي 2001م، ووثيقة الشارقة حول أخلاقيات وسلوك القاضي 2007م. وقد جرى توزيع المدونة على أربعة مبادئ رئيسية (الاستقلال القضائي - ضمانات التقاضي - السلوك القضائي - الكفاءة والمقدرة). (عابدين، 2016: ص 6-8).

لكل مهنة قواعد ذاتية مستمدة من طبيعة المهنة، كما أن هناك قواعد وأخلاقيات تنظم مهنة القضاء، حيث يقع على عاتق القاضي أداء واجبات تفرضها المهنة نفسها، وتتجزأ إلى أعمال تنتهي بتحقيق الأهداف المرجوة، كما أنها لا تخلو من المحظورات التي تتطلب الابتعاد عنها. فإذا كانت الواجبات والمحظورات تمثل الجانب المادي من المهنة، فإن الجانب المعنوي يتمثل في أخلاقيات المهنة، ذلك أن القائم بواجبات المهنة قد يؤديها بصورة متدنية أو متوسطة، حينئذ تنتهز أخلاقيات المهنة لتلزمه بالأداء السليم والجودة العالية والشفافية. إن هذا الجانب الأخلاقي من المهنة هو الذي يجعل الأداء ينال قسطاً وافراً من الرضا الاجتماعي، ذلك أن أخلاقيات المهنة ما هي إلا ضوابط نظامية معنوية تحكم سير العمل، ويتوجب على القضاة التقيد بها شكلاً ومضموناً،

في سبيل صيانة السلم الاجتماعي، والأمن العام، والعدالة الجنائية (مركز الدراسات والبحوث، 2006).

وانطلاقاً مما تقدم فقد ارتأى الباحث ضرورة الخوض في دراسة تبين مدى التزام القضاة الفلسطينيين بأخلاقيات العمل وأثره على الأداء الوظيفي.

1.2 مشكلة الدراسة:

تعتبر وظيفة القضاء إحدى أهم الوظائف في الدولة، والتي يتعلق بها النفع العام، حيث يلزم لشغل هذه الوظيفة أن تتاط للشخص الصالح، الذي يستطيع نصرته المظلوم، وردع الظالم، والعمل على إعادة الحقوق لأصحابها، مما ينعكس إيجاباً على أداء هذه الوظيفة، حيث تتجلى تلك الصفات في شخص القاضي، والذي يمثل وظيفة القضاء بصفته قائماً عليها من ناحية، وحامي العدالة والمدافع عنها من ناحية أخرى، وبالتالي يجب أن تتحكم الأخلاق والقيم والتقاليد الحسنة في سلوك القاضي، مما يساعد على استمرار هذه المهمة العظيمة.

عند الحديث عن مهنة القضاء، يجب القول إن هناك مجموعة من القيم والتقاليد والضوابط التي لا يجوز لأحد الخروج عليها، فبالرغم من أن القضاة ليسوا منزهين عن العواطف، وغير ملمين بالقضاء بصورة مطلقة، لكنهم مطالبون بالبعد عن الأهواء والميول الذاتية والتحييزات من ناحية، واكتشاف عوامل القصور الشخصية وعوامل التأثير في بيئته ومجتمعه ومعالجتها، والاحتراز منها، والعمل على تصحيحها من ناحية أخرى، مما يمكنه من تحقيق العدالة المنشودة.

ومما لا شك فيه أن الأخطاء التي يرتكبها القاضي تختلف عن أي خطأ يرتكبه غيره من العاملين في السلك القضائي، حيث إن أخطاء العاملين مهما بلغت درجة خطورتها، لا يمكن أن توازي خطأ القاضي، والذي لا يقف أثر ذلك الخطأ عند شخص معين، بل يمتد إلى المجتمع بأسره، ويكون تأثيره بشكل عام.

لذا يتطلب من القاضي الوقوف على أدبيات وأخلاقيات رسالته السامية، وتعميق مفاهيمها لديه، مما ينعكس إيجاباً على أداءه الوظيفي والذي من شأنه أن يخدم المؤسسة القضائية، ويساهم في تعزيز ثقة المواطنين بالنظام القضائي.

لهذا عملت السلطة الوطنية الفلسطينية على إعداد مدونة السلوك القضائي، والتي تتمثل أهميتها في مجال الإصلاح القضائي، وفي تعزيز استقلال القضاء والقضاة، وضمانات المحاكمة العادلة، وقد اقتصرَت المدونة على القضاة المدنيين، نظراً لما يتمتع به العمل القضائي من خصوصية.

وقد ارتأى الباحث أن يوضح من خلال هذه الدراسة موضوع مدونة السلوك القضائي الفلسطيني، وما تضمنته من أخلاقيات ينبغي أن تتوفر في القضاة الفلسطينيين ومدى التزامهم بها، وكيف ينعكس ذلك على أدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في السلطة القضائية.

وعليه يمكننا صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما درجة التزام القضاة الفلسطينيين في المحاكم النظامية في محافظة الخليل بأخلاقيات العمل وأثرها على الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي المحاكم و المحامين المزاولين ؟

1.3 مبررات الدراسة:

- الحداثة، حيث إن الدراسة تتناول مفهوماً إدارياً حديثاً نسبياً وهو أخلاقيات العمل، حيث يوجد توجه كبير عالمياً وعربياً نحوه، كما اتضح في دراسات سابقة أن أحد أسباب الأداء الوظيفي المتميز لدى العاملين هو الالتزام بأخلاقيات العمل، والذي ينعكس إيجاباً على سمعة المؤسسات، وينال رضا الزبائن عن الخدمات المقدمة، الأمر الذي يبرر ضرورة إجراء دراسة حول هذا الموضوع فلسطينياً.
- حداثة القطاع الحكومي الفلسطيني بشكل عام والسلطة القضائية بشكل خاص نسبياً، حيث إن المؤسسات الوطنية الفلسطينية ما زالت في طور التكوين، الأمر الذي تبرز معه حاجتها إلى هذا النوع من الدراسات التي تتناول مفهوماً إدارياً حديثاً يدعو المنظمات والعاملين فيها إلى الالتزام بأخلاقيات المهنة مما يمكنها من تحسين الأداء الوظيفي، والذي من شأنه أن يخدم المؤسسة القضائية، ويساهم في تعزيز ثقة المواطنين بالنظام القضائي، الذي يعتبر مسؤولاً عن صيانة السلم الاجتماعي، والأمن العام، والعدالة الجنائية.
- ندرة الدراسات والمؤلفات السابقة في البيئتين العربية والمحلية التي تناولت بالبحث موضوع أخلاقيات مهنة القضاء، حيث التمس الباحث حاجة المكتبة الفلسطينية إلى مساهمات علمية في هذا المجال. لذلك قد تشكل هذه الدراسة محاولة جادة تسهم في سد الفجوة الملموسة في

هذا المجال، خاصة وأنها من الدراسات الرائدة على حد علم الباحث من حيث تفردتها في تناول موضوع الدراسة.

- كون الباحث يعمل موظفاً في السلطة القضائية، الأمر الذي دفع به إلى تسليط الضوء، وإبراز دور الالتزام بأخلاقيات المهنة في تحسين الأداء الوظيفي للقضاة الفلسطينيين بشكل عام، وللقضاة في محاكم مدينة الخليل بشكل خاص.

1.4 أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية وحداثة الموضوع الذي تناوله، وهو درجة التزام القضاة بأخلاقيات العمل وأثرها على الأداء الوظيفي، وفيما يلي أهم النقاط التي تعكس أهمية هذه الدراسة:

- الأهمية النظرية:
 - المساهمة في بناء الإطار النظري للعلاقة بين الالتزام بأخلاقيات عمل القضاة، والأداء الوظيفي لديهم.
 - التعرف على توجهات العاملين في السلطة القضائية نحو مدى التزام القضاة بأخلاقيات العمل وأثر ذلك على أدائهم الوظيفي.

- الأهمية العملية :

- الكشف عن العوامل التي قد تسبب الضعف في الأداء الوظيفي لدى القضاة في محاكم مدينة الخليل.
- إسهام الدراسة العملي المتمثل في الاستنتاجات والمقترحات التي سيتم التوصل إليها باعتبارها تشكل إضافة إيجابية للأدبيات السابقة المتعلقة بأخلاقيات العمل وموضوع الأداء الوظيفي.
- عرضها لأهمية المتغيرات المبحوثة والمتمثلة في معايير أخلاقيات العمل (مبادئ السلوك القضائي) ونتائج الأداء الوظيفي.
- أهمية نتائج العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة التي ستوضح الصورة أمام متخذي القرار في السلطة القضائية حول الجوانب الأكثر والأقل تأثيراً والأقوى والأضعف ارتباطاً في العلاقة بين الالتزام بأخلاقيات العمل ومستوى الأداء الوظيفي، والتي ربما ستقود إلى إجراء دراسات وأبحاث لاحقة تسهم في تحسين أداء القضاة الفلسطينيين.

1.5 أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التزام القضاة الفلسطينيين في محاكم محافظة الخليل بأخلاقيات العمل وأثرها على الأداء الوظيفي، من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:
- التعرف على درجة التزام القضاة الفلسطينيين بمدونة السلوك (الاستقلال القضائي - ضمانات التقاضي - السلوك القضائي - الكفاءة والمقدرة) في محاكم محافظة الخليل.
- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى القضاة في محاكم محافظة الخليل.
- التعرف على أثر الالتزام بمعايير أخلاقيات العمل القضائي على الأداء الوظيفي للقضاة في محاكم محافظة الخليل، من خلال:
 - الكشف عن درجة التزام القضاة الفلسطينيين في محاكم محافظة الخليل بمبدأ الامانة وأثرها على الأداء الوظيفي لهم.
 - مدى درجة التزام القضاة الفلسطينيين في محاكم محافظة الخليل بمبدأ النزاهة وأثرها على الأداء الوظيفي لهم.
 - بيان إلى أي درجة يلتزم القضاة الفلسطينيين في محاكم محافظة الخليل بمبدأ العدالة وأثرها على الأداء الوظيفي لهم.
 - التعرف على مدى كفاءة ومقدرة القضاة الفلسطينيين في محاكم محافظة الخليل وأثر ذلك على الأداء الوظيفي لهم.
 - التعرف على مدى وجود فروقات في استجابة أفراد عينة الدراسة نحو درجة التزام القضاة الفلسطينيين بمعايير أخلاقيات العمل وأثرها و الأداء الوظيفي في محاكم محافظة الخليل، تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

1.6 أسئلة الدراسة:

- سيتم تناول ومعالجة مشكلة هذه الدراسة من خلال التساؤلات التالية:
- ما درجة التزام القضاة الفلسطينيين في محاكم محافظة الخليل بمعايير أخلاقيات العمل؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى القضاة الفلسطينيين في محاكم محافظة الخليل؟
- ما أثر الالتزام بأخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي للقضاة الفلسطينيين في محاكم محافظة الخليل.
- هل توجد فروقات بين استجابات المبحوثين نحو درجة التزام القضاة الفلسطينيين بمعايير أخلاقيات العمل وأثرها على الأداء الوظيفي في محاكم محافظة الخليل مرتبطة بالمتغيرات الشخصية والوظيفية؟

1.7 فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات العاملين في المحاكم النظامية في محافظة الخليل لدرجة التزام القضاة بمعايير أخلاقيات العمل (الأمانة، النزاهة، العدالة، المسؤولية القضائية، مدونة السلوك القضائي)، والأداء الوظيفي.

و يتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية :

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ بين متوسطات تقديرات العاملين في محاكم محافظة الخليل لدرجة التزام القضاة بمبدأ الأمانة والأداء الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ بين متوسطات تقديرات العاملين في محاكم محافظة الخليل لدرجة التزام القضاة بمبدأ النزاهة والأداء الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ بين متوسطات تقديرات العاملين في محاكم محافظة الخليل لدرجة التزام القضاة بمبدأ العدالة والأداء الوظيفي.

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ بين متوسطات تقديرات العاملين في محاكم محافظة الخليل لدرجة التزام القضاة بالمسؤولية القانونية والأداء الوظيفي.

الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ بين متوسطات تقديرات العاملين في محاكم محافظة الخليل لدرجة التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي والأداء الوظيفي.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة التزام القضاة بأبعاد أخلاقيات العمل (الأمانة، النزاهة، العدالة، المسؤولية القضائية، مدونة السلوك القضائي)، على الأداء الوظيفي

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) في استجابات المبحوثين نحو درجة التزام القضاة الفلسطينيين بمبادئ أخلاقيات العمل وأثرها و الأداء الوظيفي في محاكم محافظة الخليل تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخدمة).

1.8 حدود الدراسة:

ستقتصر الدراسة على ما يلي:

1. الحد الموضوعي: ستقتصر الدراسة على معرفة وجهات نظر العاملين في المحاكم النظامية في محافظة الخليل في التزام القضاة بأخلاقيات العمل، وأثره على الأداء الوظيفي لديهم.
2. الحد المكاني: محافظة الخليل.
3. الحد الزمني: طبقت أداة الدراسة في الفصل الصيفي 2018.
4. الحد المؤسسي: المحاكم النظامية في محافظة الخليل.
5. الحد البشري: العاملين في محاكم محافظة الخليل و المحامين المزاولين للمهنة في المحافظة

1.9 منهجية الدراسة:

سيستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث إنه المنهج الأنسب لتحقيق أغراض الدراسة.

- مجتمع وعينة الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من موظفي المحاكم و البالغ عددهم (170)موظف والمحامين المزاولين و البالغ عددهم (750) محامي في محاكم الصلح و البداية في محافظة الخليل، حيث سيقوم الباحث بأخذ عينة عشوائية طبقية حيث تم حساب حجم العينة من المعادلة التالية(Moore,2003):

$$(1) \quad n = \left(\frac{Z}{2m} \right)^2$$

حيث:

Z: القيمة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة معلوم (مثلاً: Z=1.96 لمستوى دلالة $\alpha = 0.05$).

m: الخطأ الهامشي: ويُعبّر عنه بالعلامة العشرية (مثلاً: ± 0.05)

$$n_{\text{المُعَدَّل}} = \frac{nN}{N + n - 1} \quad (2)$$

باستخدام المعادلة (1) نجد أن حجم العينة يساوي:

$$n = \left(\frac{1.96}{2 \times 0.05} \right)^2 \cong 384$$

حيث إن مجتمع الدراسة $N = 920$ ، فإن حجم العينة المُعدّل باستخدام المعادلة (2) يساوي:

$$n_{\text{المُعدّل}} = \frac{384 * 920}{920 + 384 - 1} \cong 271$$

1.10 أدوات الدراسة:

قام الباحث بإعداد الأدوات التالية لجمع البيانات من العاملين في محاكم محافظة الخليل.

و هي عبارة عن استبانة مكونة من ثلاثة اجزاء وهي :

الجزء الاول : المعلومات الشخصية

الجزء الثاني : قياس درجة التزام القضاة بأخلاقيات العمل: لدى القضاة الفلسطينيين في محاكم محافظة الخليل.

الجزء الثالث : قياس مستوى الأداء الوظيفي: لدى القضاة الفلسطينيين في محاكم محافظة الخليل.

1.11 مصطلحات الدراسة:

الأخلاق: قد عرفتها (دوز، 2016): بأنها هيئة راسخة في النفس، تطلق على الحسن والقبيح من الأفعال، فإذا كانت الأفعال توافق العقل والشرع سميت أخلاق حسنة، وإذا كانت الأفعال الصادرة مخالفة للعقل والشرع سميت أخلاقاً قبيحة، حيث إن سلوك الانسان هو التطبيق العملي الذي يحدد طبيعة الأخلاق.

أخلاقيات العمل: يُشار لأخلاقيات العمل بأنها معايير للسلوك التي تطبق على هؤلاء الذين يشغلون عمل معين، فالشخص الذي يدخل عمل ما يُطلب منه الالتزام بأخلاقيات العمل؛ لأن المجتمع يجعله موضع ثقة في أن يقدم بضائع وخدمات ذات قيمة، ولا يمكن أن تتوافر ما لم يكن سلوكه سوبياً وفق ضوابط معينة. (أبو النصر، 2015: 138).

القضاء: (تعريف إجرائي) هو فصل وحسم للدعاوي والمخاصمات الواقعة بين الناس بحكم الشرع، بما يحقق العدل والمساواة بين الناس، مما ينتج عنه حفظ الحقوق وعدم وقوع الضرر لأي أحد كان، ووقف الظلم والتحاكم لشريعة الغاب.

(تعريف إجرائي) الأداء الوظيفي: هو محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات والضوابط الأخلاقية التي توجه عمل القضاة نحو تحقيق الأهداف المرغوبة في المحاكم الفلسطينية.

المحاكم النظامية : وهي محكمة تختص بممارسة القضاء على جميع الأفراد في المواد الجزائية والمدنية، وتشمل الدعاوي التي تُقيمها الحكومة أو تُقام عليها من قبل الأفراد أو الهيئات، باستثناء المواد التي تُفوض لمحاكم دينية أو خاصة أو أيّ تشريع آخر ليقوم بحقّ القضاء فيها.

الامانة : هي أداء الحقوق والمحافظة عليها، وهي أحد أخلاق الإسلام وأساس من أسسه، الأمانة دليلاً على حسن خلق المرء وإيمانه .

العدالة : هي مفهوم تعني عدم الانحياز في محاكمة أي إنسان لأي أمر، وهي رؤية إنسانية للمحيط الذي يعيش فيه كل فرد شرط أن ينظم هذه الرؤية قانون وضعي يشارك في صياغتها الكل بعيداً عن التحكم.

النزاهة : نزاهة القضاء تعني إجراءات واحكام قضائية عادلة حيادية منزهة عن كل ما قد يشوبها من عيوب سواء كانت عيوب تعسفية أو تقديم مصلحة طرف على آخر أو كانت غير ذلك.

المحور الأول: الأخلاق الوظيفية

2.1.1 مقدمة:

يمكن اعتبار مفهوم الأخلاق بأنه تلك المبادئ والأسس الضابطة للسلوك الإنساني، والتي تعمل على تنظيم حياة الإنسان على النحو الذي يضمن الغاية من وجوده، حيث يبحث علم الأخلاق في معنى الخير والشر في النفس البشرية، ويبرز الأساس الذي ينبغي أن تكون عليه معاملة الناس فيما بينهم، فالأخلاق هي الدعامة الأولى لحفظ الأمم والشعوب، فكما أن الصفات الفاسدة التي تلتصق بالفرد مثل: الكذب والحسد والمكر تضره وتفسد من أعماله، كذلك فإن المجتمعات بأكملها تفسد بشيوع هذه الصفات بين أفرادها.

وعليه فإن رسالة الأنبياء والرسول كانت تقوم في الأساس على الحث على الأخلاق والمكارم الحميدة، فقد شدد القرآن الكريم والسنة النبوية على هذه الفضائل؛ لأن التمسك بها يقود إلى الفوز بجنت النعيم، فالنبي -صلى الله عليه وسلم- جاء للناس من أجل إتمام هذه الفضيلة، حيث يقول -صلى الله عليه وسلم-: (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق)، فالغرض من بعثته -صلى الله عليه وسلم- هو تقويم وإتمام مكارم الأخلاق، والعمل على نشرها بين الناس (الشمري، 2009: 18-20).

2.1.2 مفهوم الأخلاق:

أولاً: الأخلاق لغةً:

بالرجوع إلى معاجم اللغة العربية نجد أن لفظ (الأخلاق) من أصل ثلاثي مادته: الخاء واللام والقاف، وهو جمع خُلِقَ أو خُلِقَ، الذي يعني الطبع والسجية، وقيل هو المرودة والدين. (دوز، 2016: 27)

قال "ابن منظور": "الخُلُقُ، بضم اللام وسكونها وهو الدين والطبع والسجية؛ وحقيقته أنه لصورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه، وأوصافها ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها، ولهما أوصاف حسنة وقبيحة، والثواب والعقاب يتعلقان بأوصاف الصورة الباطنة أكثر مما يتعلقان بأوصاف الصورة الظاهرة، ولهذا تكررت الأحاديث في مدح حسن الخلق، كقوله ﷺ: أكمل المؤمنين إيماناً أحسنهم خلقاً، وقوله ﷺ: إن العبد ليدرك بحسن خلقه درجة الصائم القائم. (ابن منظور، 711هـ: 1245)

ثانياً: الأخلاق اصطلاحاً:

عرفها بدران الوارد في (الحميدان، 2014: 21) بأنها: "مجموعة من القواعد والمبادئ المجردة، التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته، ويحتكم إليها في سلوكه، وتوصف بالحسن أو القبح".
فيما عرفها المزجاني الوارد في (عابدين وآخرون، 2012) بأنها: مجموعة الصفات السلوكية المشروعة التي يتسم بها الشخص، والتي لها تأثير واضح على سلوكه العام والخاص، المحققة للخير، والممانعة للشر، المناصرة للحق، والمناهضة للباطل، الداعمة للعدل والإحسان، والرافضة للظلم والطغيان في المجتمع، ضمن قواعد ومعايير شرعية محددة تحكم هذا السلوك.

وقد عرفتھا (دوز، 2016) بأنها: هيئة راسخة في النفس، تطلق على الحسن والقبيح من الأفعال، فإذا كانت الأفعال توافق العقل والشرع سميت أخلاق حسنة، وإذا كانت الأفعال الصادرة مخالفة للعقل والشرع سميت أخلاقاً قبيحة، حيث إن سلوك الإنسان هو التطبيق العملي الذي يحدد طبيعة الأخلاق.

ويرى الباحث أن التعريفات السابقة قد ركزت على الصفات والسلوكيات التي من خلالها يحكم على أخلاق الإنسان، ويتبنى الباحث تعريف دوز لأنها تناولت الخلق الحسن والقبيح وأوضحت الأفعال التي يُعرف من خلالها كلٌّ منهما.

2.1.3 أهمية الأخلاق:

تتبع أهمية الأخلاق من كونها تساهم في بناء الأمم والمجتمعات اجتماعياً وسياسياً واقتصادياً وثقافياً؛ نظراً لأنها أفضل العلوم وأشرفها وأعلاها قدراً، ومن أسمى الغايات الإنسانية، ومن أعظم المقومات للحضارة الإسلامية، فلا يمكن الاستغناء عنها.

ومما يدل على أهمية حسن الخلق (القحطاني، 2010: 7-14):

أولاً: أنه أعظم روابط الإيمان وأعلى درجاته؛ فقد روى أبو هريرة ؓ عن الرسول ﷺ قال: "أكمل المؤمنين إيماناً أحسنهم خلقاً".

ثانياً: من تخلق به كان من أحب الناس إلى رسول الله ﷺ وأقربهم منه مجلساً يوم القيامة؛ فعن ﷺ قال رسول الله ﷺ: "إن من أحبكم إلي وأقربكم من مجلساً يوم القيامة أحسنكم أخلاقاً".
ثالثاً: يجعل المسلم من خيار الناس مطلقاً؛ فعن عبد الله بن عمرو ؓ قال رسول الله ﷺ: "إن من خياركم أحسنكم أخلاقاً".

رابعاً: من أعظم القربات وأجل العطايا والهبات؛ فعن أبي الدرداء ؓ قال النبي ﷺ: "ما من شيء أثقل في الميزان من حسن الخلق".

خامساً: يدرك به المسلم درجة الصائم القائم؛ فعن عائشة ؓ عن رسول الله ﷺ قال: "إن المؤمن ليدرك بحسن خلقه درجة الصائم القائم".

سادساً: أنها خير من الدنيا وما فيها؛ لقول النبي ﷺ لعبد الله بن عمرو ؓ: "أربع إذا كنّ فيك فلا عليك ما فاتك من الدنيا حفظ أمانة وحسن خليقة وصدق حديث وعفة طعمة".

سابعاً: يحصل بها جوامع الخير والبركات؛ فقد روى النواس بن سمعان ؓ عن النبي ﷺ قوله: "البرُّ حسنُ الخلق".

ثامناً: وصية رسول الله ﷺ بحُسْنُ الخلق؛ فعن أبي ذر رَضِيَ اللهُ عَنْهُ قال: قال لي رسول الله ﷺ: "وخالق الناس بخلق حسن".

تاسعاً: إن صلاح الأمة وهدايتها والنهوض بها لا يكون سليماً نقيماً إلا بالتزام الناس حُسْنُ الخلق ودعوة الناس إليه؛ يقول الله عز وجل: "يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ (2) كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ" سورة الصف: الآية 3.

عاشراً: الخلق الحسن يجعل الانسان مستتير القلب، فيتبصر به مواطن الحق، ويهتدي به إلى الوسائل والطرق الصحيحة في دعوة الناس الملائمة للظروف والأحوال والأشخاص. ويتضمن الخلق الحسن العديد من الفروع منها ما أورده القحطاني في كتابه الخلق الحسن في ضوء الكتاب والسنة وهي: (القحطاني، 2010: 16).

(العلم، والحلم، والأناة، والحكمة، والجود، والكرم، والعفو، والصفح، والرفق واللين، والصبر، والعزيمة، والثبات، والعدل والإنصاف، والصدق والإخلاص، والبر، والوفاء، والإيثار والرحمة، والتواضع، والزهد والكيس، والنشاط، والسماحة، والمروءة، والشجاعة والأمانة، وحفظ السر، والورع واليقين، والتوكل).

2.1.4 مفهوم أخلاقيات العمل:

إن مفهوم الأخلاقيات هو مصطلح يصعب تحديده بدقة، وأول من وضعه هو الفيلسوف الفرنسي "جيرمي بن تام" "Jeremy Bentham" في سنة 1793م، حيث بين أن مصطلح الأخلاقيات هو نتاج اتحاد كلمتين يونانيتين الأصل "ديونتوس – Deontos" أي اللياقة و"لوقوس – Logos" أي الضمير بمعنى لياقة الضمير. (ياسين، 2015: 7).

ويُشار لأخلاقيات العمل بأنها معايير للسلوك التي تطبق على هؤلاء الذين يشغلون عمل معين، فالشخص الذي يدخل عمل ما يُطلب منه الالتزام بأخلاقيات العمل، لأن المجتمع يجعله موضع ثقة في أن يقدم بضائع وخدمات ذات قيمة، ولا يمكن أن تتوافر ما لم يكن سلوكه سويًا وفق ضوابط معينة، لذا فالعاملين الذين يفشلون في أن يلتزموا بالتزاماتهم الأخلاقية ينتهكون تلك الثقة. (أبو النصر، 2015: 138).

ويمكن تعريف أخلاقيات العمل بأنها: الصفات الحميدة والسلوكيات الفاضلة التي يتعين أن يتحلى بها العاملون في المنظمة فكرًا وسلوكًا، والتي يترتب عليهم واجبات أخلاقية تنطوي على الصدق والشفافية مع النفس. (جامعة بنها، 2014).

وتُعرف بأنها: توجهات مستمدة من القيم والمبادئ تُعنى بكيفية التصرف اللائق للموظف عند مزاولته العمل. (الهيئة السعودية للتخصصات الطبية، 2013).

فيما عرفها الغامدي وآخرون (2012: 86) بأنها: "مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية، وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين، وفي المحافظة على صحة الإنسان، وسلامة البيئة".

كما عرفها السعدان (2005) بأنها "المبادئ الأساسية للسلوك المطلوب من أفراد المهنة، والمعايير التي تعتمد عليها المنظمة في تقييم أدائهم إيجابًا وسلبيًا".

وقد أشار الدكتور سعد الدين الهلالي في دراسة فقهية له عام 2006، كما ورد في (الزيناتى، 2014: 14) إلى خمس مجموعات يمكن حصرها ضمن الصفات الأخلاقية للمهنة، كالاتي:

- الطهارة والقدسية: من خلال السيرة الحسنة، والسلوك السوي، وجودة الأداء.
- الاستقامة: وما تقتضي من الشورى والوفاء والصدق.
- التعاون: وما يستلزمه من تعميق مفهوم الأخوة والصبر والاحترام والتقدير.
- الأمانة: وما تتضمنه من حفظ للسر، وتجنب الاستغلال والكذب.
- المحبة: وما تتضمنه من مفهوم المودة والمروءة والإحسان والإيثار.

وبناء على ما سبق يرى الباحث أن "أخلاقيات العمل" عبارة عن مجموعة من المبادئ والقيم التي يجب أن يتمتع بها الموظفون وتؤثر في سلوكهم أثناء سير العمل، وتعتمد عليها إدارة المنظمة في تقييم أدائهم.

2.1.5 أهمية أخلاقيات العمل:

تعتبر الأخلاق منبع السلوك السوي، وكذلك أخلاقيات العمل تعد الركيزة الأولى التي يقوم عليها العمل، فلا يكتمل سير العمل بانتظام إلا بضوابط سلوكية تنظم علاقة الموظفين ببعضهم البعض، وعلاقة الموظفين بالعملاء والمراجعين، والحكم على أي منظمة ومدى نجاحها أو فشلها في تحقيق أهدافها وكسب رضا عملائها، هو حكم على مدى التزام موظفيها بأخلاقيات العمل أو عدمه. وقد وضع أبو النصر (2015: 142): أن أخلاقيات العمل تشكل العمود الفقري لأي منظمة قوية، والخلل في الأخلاقيات كافٍ لهدم أي منظمة قوية. كما أوضح أيضًا أن الالتزام بالأخلاقيات يصحح أي خلل في الممارسات العملية والحياة عمومًا.

كما يشير الويشي (2013: 166) إلى أن أخلاقيات العمل تُمثل مبادئ مهمة للسلوك المرتبطة بمعايير السلوك الجيد أو غير الجيد، والسلوك الصحيح أو غير الصحيح، في تصرفات أفراد المنظمة.

فيما وضع الغالبي والعامري (2008: 86-87) أهمية أخلاقيات العمل، بأن:

1. المنظمة قد تفقد الكثير نتيجة تجاهل السلوك الأخلاقي؛ وبالتالي يأتي هذا الإهمال ليضع المنظمة في مواجهة العديد من الدعاوى القضائية وغيرها.
2. تعزيز سمعة المنظمة على الصعيد المحلي والدولي، مما يعود بالنفع على المنظمة.
3. الحصول على شهادات عالمية وامتيازات خاصة، ويقترن ذلك بالالتزام بالمنظمة بمعايير السلوك الأخلاقية.

ويرى مرعي وبلقيس (1993) أن الالتزام بأخلاقيات العمل يسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، إذ تقل الممارسات غير العادلة، ويتمتع أفراد المجتمع بتكافؤ الفرص، ويجني كل امرئ ثمره جهده، أو يلقي جزاء تقصيره، وتسند الأعمال للأكثر كفاءة وعلمًا، وتوجه الموارد لما هو أنفع، ويضيق الخناق على المحتالين، والانتهازيين، وتوسع الفرص أمام المجتهدين.

2.1.6 مصادر أخلاقيات العمل:

يشير الويشي (2013: 167) إلى ثلاثة مصادر لأخلاقيات العمل، كالاتي:

1. القوانين والتشريعات: وتتمثل بالمعايير القانونية الموثقة، إذ تتحدد سلوكيات الأفراد والمؤسسات والقيم الأخلاقية بتطبيق هذه القوانين والتشريعات.
2. المبادئ التربوية والاجتماعية والقيم الدينية التي تستند على القيم المشتركة والمتبادلة بين الأفراد.
3. الاعتقادات الشخصية للفرد التي من خلالها تتحدد المعايير المرتبطة بسلوك الفرد وحيثه في التصرف المناسب وفقاً لذلك.

2.1.7 عوامل أدت إلى زيادة الاهتمام بأخلاقيات العمل:

هناك عوامل عديدة أدت إلى زيادة الاهتمام بموضوع أخلاقيات العمل أشار إليها أبو النصر (2015: 141-142) نذكر منها:

1. زيادة الفساد الإداري.
2. تزايد الاتجاه نحو العولمة.
3. المنافسة الشديدة.
4. زيادة وعي الجمهور.
5. زيادة وعي العاملين.
6. زيادة الاتجاه نحو المهنية.
7. زيادة انتشار ثقافة المسؤولية الاجتماعية.

وبناءً على ما سبق يستنتج الباحث أن أخلاقيات العمل هي أخلاقيات ظاهرة وممارسة عملية متصلة بشروط عمل معين، وما يتطلب ذلك العمل من جودة في الأداء والمعاملة، ولكنها لا تصنع قلباً أخلاقياً، ولا تضمن لنفسها الاستمرارية إلا تحت طائلة القانون، والقوانين لا تستطيع مراقبة الضمير.

2.1.8 أخلاقيات مهنة القضاء:

عند الحديث عن أخلاقيات مهنة القضاء يمكن القول أن الدول التي تقيم بنيانها على التمسك بالعدل، والحرص على إعطاء كل ذي حق حقه، ونشر المساواة بين مواطنيها على حد سواء، تملو كلمتها، ويعزُّ جانبها، وتصبح لها السيادة بين الدول، وكل هذا نتيجة لما هيأته لأفرادها من حق في الأمن على عرضه وماله ونفسه، وفي المقابل إذا تهاونت الدولة في الأخذ بمبدأ العدالة بين أفرادها، وأصبح لكل منهم قانونًا تبعًا لجاهٍ أو سلطان أو ملك، انحطت مكانتها، وضعف شأنها، وانتشر انحطاط الأخلاق واعوجاج السلوك فيها، وانتشرت مظاهر الضعف والفساد: من رشوة، وإهدار للقيم، وضياع للمثل والحقوق، وتغلغل الفساد في كل مرافقها حتى ينهار بنيانها، وتضعف كلمتها وتحل بها الكوارث.

إن المجتمعات دون استثناء بحاجة إلى القضاء، فالمصالح بين الناس لا تتم إلا بتجمعهم وتعاونهم على جلب المنفعة العامة، والمناصرة على دفع الضرر عن الجميع، فالإنسان لا يمكنه العيش وحده في العالم، لكن لا بد له من الاستئناس والاجتماع بغيره من البشر، وفي المقابل ونظرًا لما جبلت عليه النفس البشرية من نزعات عدوانية، وحب الغلبة والسطوة على حقوق الغير، كان لا بد من وضع حد لهذه النزوات والاعتداءات، من أجل توفير الأمن والطمأنينة بين أفراد المجتمعات البشرية، الكبير والصغير والغني والفقير، وهو ما لا يمكن تحقيقه دون وجود القضاء العادل الذي نظمه الإسلام، وأوجده على أرضية خصبة وقواعد سليمة تؤمّن احترام الحقوق واستيفائها وإيصالها إلى أربابها. (الغرابية، 2004: 49-53).

وما من نبي من الأنبياء إلا وأمره الله بالقضاء، فهذا رسول الله ﷺ كان يمثل سلطة الدولة وسلطة القضاء، وانهج نهجه الخلفاء الراشدون في ولاية أمور المسلمين ومصالحهم. ذلك أن الدولة لا يمكن أن يقوم لها كيان دون سلطة قضائية، لما في القضاء من أمر بالمعروف ونهي عن المنكر، وإظهار للعدل، فبالعدل قامت السماوات والأرض، وما في القضاء من رفع للظلم وإنصاف للمظلوم من الظالم، وإيصال الحق إلى مستحقه.

وقد اهتم الإسلام بالعدل اهتمامًا واضحًا، حيث جعل العدالة أولى الشروط الواجب توافرها في القاضي، فالآيات القرآنية التي تقرر مبادئ العدل والإنصاف كثيرة ومتنوعة، وفيها من القوة والحرص على تحقيق هذا المبدأ ما لا يجعل للعاطفة أو النزوة أو القرابة أو الإغراء أي تأثير، مما يملأ النفس إجلالًا وإعظامًا، ويجعل المرء يلامس عناية الله بهذا الأمر، الذي يعمل على توطيد

أمن المجتمع البشري أفرادًا وجماعات، وحفظ حقوقهم، سواء باللجوء إلى قضاء الدولة، ذلك الملجأ الذي يتوجه إليه الناس لحل مشكلاتهم، أو إلى الناس أنفسهم، لجعل الحق والإنصاف هو الرائد لهم في كل موقف وخلاف. (الغرايبة، 2004: 52).

2.1.9 مفهوم القضاء:

أولاً: القضاء لغةً:

القضاء بالمد وأصله قضاي، لأنه من قضيت إلا أن الياء لما جاءت بعد الألف همزت. (الزبيدي، 1306هـ).

والقضاء مصدر قضيت، والفعل منها قضى وجمعها أقضية. (البهوتي، 1982: 285).

وتأتي كلمة قضى بمعنى: قطع كقولنا قضى بين الخصمين إذا قطع بينهم في الحكم. والقاضي معناه في اللغة: القاطع للأمور المحكم. (ابن منظور، 711هـ: 3665).

ويأتي القضاء بمعنى الحكم والإلزام، وسُمي القضاء حكمًا لما فيه من الحكمة التي توجب وضع الشيء في محله لكونه يكف الظالم عن ظلمه، أو من إحكام الشيء والتصرف فيه بدقة. (مغني المحتاج، 1997: 372).

ثانياً: القضاء اصطلاحاً:

قد اختلفت تعريفات الفقهاء للقضاء ونورد فيما يلي بعض التعريفات لكل مذهب من المذاهب الأربعة: (الغرايبة، 2004: 45-46).

عرف الأحناف القضاء بأنه: "الإخبار عن حكم شرعي على سبيل الإلزام والدخول بين الخالق والخلق ليؤدي فيهم أوامره وأحكامه بواسطة الكتاب والسنة". ومنهم من عرفه بأنه: "الحكم بين الناس بالحق والحكم بما أنزل الله عز وجل". ومنهم من عرفه بأنه: "فصل الخصومات وقطع المنازعات على وجه مخصوص".

وفي تعريف المالكية، قال ابن رشد وابن فرحون إن القضاء: "هو الإخبار عن حكم شرعي على سبيل الإلزام".

وقال ابن عرفة: "القضاء صفة حكمية توجب لموصوفها نفوذ حكمه الشرعي، ولو بتعديل أو تجريح، لا في عموم مصالح المسلمين".

وقد عرف الشافعية القضاء بأنه: "إظهار حكم الشرع في الواقعة فيمن يجب عليه إمضاؤه بخلاف المفتي، فإنه لا يجب عليه إمضاؤه". ومنهم من عرفه بأنه "الولاية الآتية، أو الحكم المترتب عليها، أو إلزام من له الإلزام بحكم شرعي".

فيما عرف الحنابلة القضاء بأنه: بيان الحكم الشرعي والإلزام به وفصل الخصومات.

مما سبق يتبين للباحث أن القضاء ما هو إلا فصل وحسم للدعاوي والمخاصمات الواقعة بين الناس بحكم الشرع فالتعريفات السابقة لم تُخرج القضاء من كونه حكم بالشرع وإلزام للناس بأن يذعنوا ويمتثلوا للحكم الصادر عنه لفض الخصومات ودفع المشاحنات، وبالتالي تحقيق العدل والمساواة بين الناس، مما ينتج عنه حفظ الحقوق وعدم وقوع الضرر لأي أحد كان، ووقف الظلم والتحاكم لشريعة الغاب.

2.1.10 أهمية القضاء:

إن أهمية الأشياء تقاس بغايتها، والغاية في القضاء هي: إقامة العدل، ومنع الظلم، وحيثما وجد العدل زال الظلم، فالقضاء من الأمور المقدسة عند كل الأمم مهما بلغت درجتها من العلم والحضارة، إذ إن نوازع الشر من لوازم البشرية، وفساد الفطرة وضعف الوازع الديني والإنساني هو الذي يؤدي إلى ظلم الناس لبعضهم؛ مما يؤدي إلى اختلال نظام المجتمع، وتعم الفوضى وهذا ما دل عليه قوله ﷺ: ﴿وَلَوْلَا دَفْعُ اللَّهِ النَّاسَ بَعْضَهُمْ بِبَعْضٍ لَفَسَدَتِ الْأَرْضُ وَلَكِنَّ اللَّهَ ذُو فَضْلٍ عَلَى الْعَالَمِينَ﴾ (سورة البقرة: 251).

ولما كان القضاء والحكم هما يدا العدالة، وهما اللذان ينعكس أثرهما على العامة والخاصة، فقد أمر الله ﷻ بالعدل في الحكم والقضاء، واعتبره من الأمور المقدسة، ومن الأمانات التي يجب المحافظة

عليها، وأدائها إلى أهلها كما جاء في قوله ﷺ: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا» (سورة النساء: 58).

والعدل مبدأ أساسي من مبادئ نظام الحكم في الإسلام، وفي كتاب الله نحو ستين آية كريمة تأمر ولاة الأمور بالحكم بين الناس بالعدل وتأمير الرعية بالتزام الشهادة العادلة. فلا بد من إقامة العدل بين الناس جميعهم، لا فرق بين غنيهم وفقيرهم، ولا بين قويهم وضعيفهم، ولا بين عالمهم وجاهلهم، ولا بين حاكمهم ومحكومهم، ولا بين صالحهم وفاسدهم، ولا بين مؤمنهم وكافرهم، فيتساوى عند إقامة العدل المحب والمبغض، والقريب والبعيد، والصديق والعدو. وهو أمر لا بد منه لكل الناس في كل مكان وزمان. (القيسي، 2014: 157).

إذ إن العدل فيه حفظ للحقوق، وصون للحرمات، وعصمة للدماء، وكرامة للإنسان الذي يشعر فيها الجميع على اختلاف لغاتهم وأجناسهم وأفكارهم بالأمن والطمأنينة، وبالعدل تسود المجتمع علاقات الثقة والمودة والمحبة، ويقوي أواصر العلاقات داخل المجتمع، وهذه كلها قيم عظيمة ينادي بها الإسلام ويسعى إلى تحقيقها. (أبو هرييد، 2009: 14-17).

إن الناظر إلى ما يشهده العالم المعاصر اليوم، وقد غُيب عنه الإسلام بتشريعاته وأحكامه، يدرك كم كانت الخسارة عظيمة عندما يخيم الظلم على البشرية، ويدفن العدل تحت ركام المقهورين والمظلومين؛ ليدل كم تحتاج البشرية إلى نظام قضائي عادل ينصف الأفراد كما ينصف الشعوب والأمم. لأجل ما سبق كانت وظيفة القاضي وما زالت من أهم المناصب وأسماها؛ لما لها من دور في تمكين القوانين التي تحكم المجتمع، وتعمل على سيادة العدل بواسطة ما يقرره القاضي من أحكام، صيانةً للحقوق وردعاً للمعتدين. (أبو هرييد، 2009: 17).

إن القاضي مطالب ببذل قصارى جهده في فهم الدعاوى المرفوعة أمامه، ثم في تصنيفها تمهيداً للحكم عليها بما هو منصوص عليه في الشرع، أو يقوم بالاجتهاد فيما لا نص فيه إن كان أهلاً للاجتهاد، ثم يختار بعد ذلك الطريقة المناسبة لتنفيذ الحكم إن لم تكن الطريقة محددة من قبل الشرع وبما أن الشرع قد أوجب على القاضي الكثير من الأعمال، وفوضه في الكثير من الأمور بالاجتهاد لاستتباط حكم الشرع، فقد اشترط الشارع فيمن يتولى منصب القضاء شروطاً متعددة لضمان عدم وقوعه في الحيف والجور، ثم أعانه على عمله بأن شرع له منارات يستهدي بها خلال عمله وحكمه، ووضع له ضوابط حظر عليه تجاوزها أثناء استخدامه للتقدير الذهني في القضاء. (النعمي، والبدراني، 2017: 71)

ويعتبر أمر القضاء والقضاة وما يتعلق به من قوانين وتنظيمات من أهم أركان سياسة أي دولة، لما له من مكانة في نفوس الناس من جهة، ولما يتطلب هذا الشأن من شروط وصفات تكفل لصاحبها النجاح في مهمته العسيرة والمقدسة، نظرًا للدور الذي يقوم به القضاء في سبيل التقريب بين المتقاضيين، والبحث عن الحق، وحسم كل نزاع، حبًا في نشر العدالة والأمن والاستقرار بين مختلف فئات المجتمع، ليتجهوا بمجهوداتهم إلى ميادين أخرى تعود عليهم وعلى الإنسانية بالخير والفائدة، ودفع عجلة التقدم والازدهار لتحقيق غد أفضل، ومستقبل أسعد. (مراد، 2014: 182).

2.1.11 أخلاقيات مهنة القضاء في فلسطين :

أشرنا سابقًا إلى أنَّ الفيلسوف الفرنسي "جيرمي بن تام" "Jeremy Bentham" أول من استخدم مصطلح الأخلاقيات سنة 1793م في كتابه الذي نُشر بعد وفاته سنة 1834م بعنوان (الأخلاقيات وقواعد السلوك)، حيث بين أن المصطلح هو نتاج اتحاد كلمتين يونانيتين الأصل "ديونتوس - Deontos" أي اللياقة و"لوقوس - Logos" أي الضمير بمعنى لياقة الضمير؛ وبالتالي فإن أصول كلمة الأخلاقيات ذات مصدر فلسفي وليس قانوني ولكن تدريجيًا تم إدراجها ضمن المصطلحات القانونية، واليوم تم حصر الأخلاقيات في الجانب المهني فقط على غرار أخلاقيات مهنة القضاء، وبالتالي فإنه يمكن تعريف أخلاقيات مهنة القضاء حسب ما ورد في الملتقى الدولي حول أخلاقيات مهنة القاضي المنعقد في الجزائر في يوليو 2007م بأنها: "مجموعة القواعد المتعلقة بسيرة القاضي أثناء تأدية مهامه بهدف جعله مثالاً يقتدى به". (ياسين، 2015: 7).

ورغم وجود تناقضات بين الدول في نظمها السياسية والقانونية وفي ظل غياب نص دولي عام مُتفق عليه يتعلق بأخلاقيات المهنة، لذا فقد عالجت كل دولة الأمر بطريقتها الخاصة سواء عن طريق التشريع أم عن طريق أوامر أم من خلال مدونة سلوك كما هو الشأن بالنسبة لفلسطين، إلا أنه ومع ذلك هناك ضوابط وسلوكيات مشتركة تضبط في نفس الوقت سير سلوكيات القاضي كالاستقلالية والنزاهة، والحياد، والمسؤولية الاجتماعية.

وقد شهد عام 2005م جهوداً كبيرة في مجال الإصلاح القضائي في فلسطين، حيث جرى العمل على مدونة السلوك القضائي خلال النصف الثاني من العام، بجهود جلسات نقاش وصياغة مشتركة بين المنظمات الأهلية والمجلس القضائي الفلسطيني، وقد تم اعتماد هذه المدونة من قبل

رئيس مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني في 20 تشرين الثاني 2012م. (عابدين، 2016: ص 6-8).

حيث تعتبر مصادقة المجلس الأعلى للقضاء على مدونة السلوك القضائي دليلاً على تكريس استقلالية السلطة القضائية، ويأتي هذا في سياق الأهمية البالغة التي توليها السلطة الفلسطينية لإصلاح السلطة القضائية، التي جعلت منه أحد أهم الأهداف الاستراتيجية الوطنية، وما للمدونة من أهمية للتكريس الفعلي لمبدأ الفصل بين السلطات وتعزيز استقلال السلطة القضائية.

رغم ذلك ما زالت هناك فجوة بين ما ورد في المدونة من مبادئ وقيم وأدوات تنظيمية ومعيارية، وبين الممارسة والترجمة العملية على أرض الواقع، ويرجع ذلك إلى ضعف الرقابة على التنفيذ من الجهة المعنية، وضعف المحاسبة والمساءلة القانونية على الإخلال بالقيم والمبادئ الواردة في المدونة، وخلل في عملية ربطها بأسس ومعايير التعيينات والترقيات، وضعف الاهتمام بعملية التدريب والتطوير الجاد والمنتظم. (عابدين، 2016: 5).

2.1.12 مدونة السلوك القضائي للقضاء المدني:

كما أشرنا سابقاً أنه؛ في عام 2005م، تكاثفت الجهود من عدة جهات أهلية إلى جانب المجلس القضائي الفلسطيني، بهدف إصلاح القضاء في فلسطين، وتم إصدار مدونة السلوك القضائي، التي تحمل في طياتها قواعد وسلوكيات ينبغي أن يتحلى بها القضاة عند ممارسة عملهم القضائي. وذلك بموجب المادة رقم (80) في قانون السلطة القضائية رقم (1) لسنة 2002، والذي نص على " يضع مجلس القضاء الأعلى اللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون " (الوقائع الفلسطينية، 2002: 39).

وعليه فإن مدونة السلوك القضائي تحوز على قوة اللوائح التنفيذية الكاملة لقانون السلطة القضائية والصادرة بالاستناد إليه.

وقد تضمنت المدونة 45 مادة قانونية، وهي مستوحاة من المبادئ الأساسية بشأن استقلال السلطة القضائية التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1985م، ومبادئ بنجالور بشأن السلوك القضائي الذي اعتمده المجموعة القضائية في لاهاي سنة 2001م، ووثيقة الشارقة حول

أخلاقيات وسلوك القاضي التي اعتمدت في المؤتمر الحادي عشر لرؤساء أجهزة التفتيش القضائي في الدول العربية في الشارقة سنة 2007م. (عابدين، 2016: 7).

وقد قُسمت مدونة السلوك القضائي إلى أربعة فصول؛ حمل الفصل الأول عنوان "الاستقلال القضائي" وهو يركز على استقلالية السلطة القضائية، واستقلال القاضي في ذاته، وأن يصون استقلاله، ولا يسمح لأحد التأثير في قضاؤه، وعليه ابلاغ رئيس المجلس القضائي في حال وقوعه تحت أي تأثير أو هيمنة من زملاء أو أطراف أخرى.

أما الفصل الثاني فقد تناول عنوان "ضمانات التقاضي" والذي يركز على علنية الجلسات ومبدأ الحضورية، والمساواة أمام القضاء، وعدم إبداء الآراء المسبقة في الدعوى القضائية المعروضة، وسرعة الفصل في القضايا، وتجنب تأجيل الجلسات غير المبرر.

فيما تضمن الفصل الثالث والذي يحمل عنوان "السلوك القضائي"، مبدأ حيادية القاضي، وعدم التحيز أو المحاباة، والعمل على تعزيز الثقة باستقلال ونزاهة القضاء، وعدم التواني باتخاذ الإجراءات اللازمة بحق أي مواطن أو موظف يعمل تحت إشرافه يرتكب أي سلوك غير صائب داخل المحكمة، وعدم السماح بخرق مظاهر العدالة بين الخصوم في الدعوى القضائية، والمحافظة على هيبة المحكمة أثناء الجلسات، والتحلي بالصبر والوقار وحسن الاستماع للخصوم، وأن يكون القاضي فوق الشبهات في حياته الخاصة والعامة، ولا يستغل منصبه لتحقيق مصالح وأغراض شخصية، ومراعاة مقتضيات وظيفته القضائية عند التعبير عن رأيه بوسائل التعبير كافة.

فيما حمل الفصل الرابع عنوان "الكفاءة والمقدرة" حيث أكد على ضرورة اطلاع القاضي على منظومة التشريعات النافذة، والإلمام بالشروحات المتعلقة بها، إضافة إلى ضرورة مواكبة الاجتهادات القضائية الصادرة عن المحكمة العليا، وضرورة الاطلاع على الاتفاقيات الدولية التي تكون فلسطين طرفاً فيها، والحرص على تطوير مهاراته وقدراته من خلال حضور الدورات والندوات وورش العمل، وعلى وجه الخصوص المهارات المتعلقة باستخدامات الحاسوب المختلفة، ووسائل الاتصال، وتعلم اللغات. (مجلس القضاء الأعلى، 2006).

2.1.13 أبعاد و معايير أخلاقيات العمل:

من خلال ما تضمنته الدراسات السابقة، لوحظ أنه لا يوجد دراسات كثيرة تناولت موضوع أخلاقيات العمل، كما لا يوجد دراسات تناولت أخلاقيات عمل القضاة على وجه الخصوص، وذلك حسب اطلاع الباحث، وذلك لحدائته، ولأغراض هذه الدراسة تم أخذ الأبعاد الخمسة التي اجتمعت عليها الدراسات السابقة التي تناولت موضوع أخلاقيات العمل، وذلك لخدمة أغراض الدراسة الحالية، وهي كالآتي:

1. المسؤولية القضائية: حيث نصت المادة (33) في الفصل الثالث " السلوك القضائي " من مدونة السلوك القضائي على أن " مع الأخذ بعين الاعتبار أن للقاضي مجتمعه الخاص من الأهل وذوي القربى والأصدقاء يتعين عليه الحد من المشاركة في المناسبات وقبول الدعوات التي من شأنها جلب الشبهة عليه، أو قد تؤدي إلى عدم صلاحيته لنظر الدعوى أو تجيز رده".

حيث نصت المادة (34) على أن " يجوز للقاضي أن يشارك في النشاطات الخاصة شريطة ألا تثير الشكوك حول نزاهته، على أن تنظم تلك النشاطات بما لا يتعارض مع أوقات العمل وأدائه لواجبات وظيفته".

وقد نصت المادة (36) على أن: " على القاضي ألا يستغل مكانة منصبه القضائي الذي ينتمي إليه لتعزيز مصالحه الشخصية أو مصلحة أحد افراد أسرته، أو أي فرد آخر"

وقد نصت المادة (39) على أن: " بما لا يتعارض مع أحكام القانون وواجباته الوظيفية، للقاضي أن يُعبر عن رأيه بوسائل التعبير كافة"

حيث تغطي المسؤولية القانونية سلوك القضاة، والنشاطات غير القضائية الأخرى، التي تتعارض في بعض القضايا التي ينظرونها مع التزاماتهم القضائية. وتوجب هذه المسؤولية على القضاة الامتناع عن المشاركة في النشاطات السياسية، التي لا تتواءم مع طبيعة عملهم. وفي إطار نشاطاتهم غير القضائية التي يمارسونها، يتعين على القضاة المحافظة على نزاهة السلطة القضائية

واستقلالها، والإحجام عن الظهور بمظهر غير لائق أو سلوك مسلك غير ملائم، في جميع الأعمال التي يؤديها. (البطمة؛ وسالم، 2010: 7).

2. الأمانة: حيث نصت المادة (32) في الفصل الثالث " السلوك القضائي " من مدونة السلوك القضائي على أن: " على القاضي أن يؤكد - بفعل سلوكه في حياته الخاصة - أن يكون فوق الشبهات، وبما يؤدي إلى ثقة الشخص العادي بأمانته واستقامته، وبشكل ينعكس على احترام السلطة القضائية".

فالقاضي مقيد بأن يكون مميّزاً في تصرفاته، رزيناً ووقوراً بما يكفل احترام الناس له ولمهنة القضاء، وأن يلتزم في سلوكه بكل ما يحفظ كرامته ويصون شخصه، وأن يبتعد عن كل ما من شأنه أن يشينه أو يحط من منصبه أو يشكك في عمله وأمانته واستقامته. (ياسين، 2015: 52)

3. الالتزام: حيث نصت المادة (8) في الفصل الأول " الاستقلال القضائي " من مدونة السلوك القضائي على أن: " يتوجب على القاضي - في حال حصول أي هيمنة أو تأثير عليه من أحد من زملائه القضاة في أعماله القضائية، أو وقوعه تحت التأثير أو الهيمنة - إبلاغ رئيس المجلس القضائي بذلك".

وفي ذلك إشارة إلى أنه يجب على القاضي الالتزام بأخلاقيات وضوابط السلوك المنصوص عليها في المدونة، خاصة أنها تتعلق بحماية حقوق الفرد والمجتمع، وعليه الالتزام بواجب التحفظ، وعدم خيانة الثقة والاحترام لوظيفة القضاء مهما كانت الظروف.

4. النزاهة: حيث نصت المادة (22) في الفصل الثالث " السلوك القضائي " من مدونة السلوك القضائي على أن: " على القاضي أن يقوم بأداء واجباته القضائية من غير مفاضلة ولا تحيز ولا تحامل ولا تعصب، بل ينبغي أن يؤديها بما يعزز الثقة باستقلال القضاء ونزاهته".

حيث ينبغي على القاضي أن يمارس مهامه دون محاباة أو تحيز لأحد، كما يقع عليه واجب الحرص على سمعته داخل المحكمة وخارجها لكسب ثقة الناس والمحامين والمتخصصين في نزاهته ونزاهة السلطة القضائية. (ياسين، 2015: 97).

5. العدالة: حيث نصت المادة (13) في الفصل الثاني " ضمانات التقاضي " من مدونة السلوك القضائي على أن: " على القاضي تمحيص البيانات المقدمة في الدعوى المنظورة أمامه، وبذل جهده في سبيل الوصول إلى الحقيقة، ثم إصدار حكمه وفقاً لقواعد القانون والاجتهاد القضائي المستقر، فإن لم يجد فليجتهد في تطبيق مبادئ الحق والعدالة".

فما أن الغاية النهائية للقضاء هي إشاعة العدالة وتحقيق الرسالة التي لا تكتمل إلا عند الظفر بثقة الناس بالقضاء، ذلك أن تحقيق العدالة غير كافٍ وحده، فلا بدّ من أن يرافقها شعور الناس بأنها تحققت واقتناعهم بذلك، ولا يمكن إدراك هذه الغاية إلا على يد قضاة عدول في أقوالهم وأفعالهم، نذروا أنفسهم للعلم، وللعطاء، فكانت لهم الأهلية الكافية للممارسة، وكان لديهم الاندفاع البيّن للبدل. (جامعة الدول العربية، 2007).

2.2 المحور الثاني/ الأداء الوظيفي

2.2.1 مقدمة:

يعتبر الأداء الوظيفي من الموضوعات الهامة في نظريات السلوك التنظيمي لما يمثله من أهمية الوصول للأهداف المرجوة للمؤسسات بكفاءة وفعالية، وقد اتجه الباحثون إلى الاهتمام بمفهوم الأداء الوظيفي كونه جزءاً هاماً من منظومة الإدارة العلمية وأحد أهم الأنشطة التي تهدف إلى الارتقاء بمستوى وسمعة العمل.

2.2.2 تعريف الأداء:

الأداء لغةً:

يعرف الأداء بأنه تسديد أو دفع ما هو واجب ومستحق (عمر، 2008: 76). وقد ورد في البعلبكي (2008: 27) الأداء بمعنى: "تأدية، إجراء، قيام بـ، تنفيذ، إنفاذ، مصدر أدى".

الأداء الوظيفي اصطلاحاً:

يشير (الحوامدة والفهداوي، 2002) إلى أن الأداء الوظيفي عبارة عن مجموعة من السلوكيات الإدارية المعبرة عن عمل الموظف وجودة أدائه وحسن تنفيذه لعمله والخبرة الفنية فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع زملائه، والتزامه باللوائح الإدارية في المنظمة والسعي نحو الحرص على الاستجابة لها.

ويشير (بحر وأبو سويرح، 2010: 1158) إلى أن مفهوم الأداء الوظيفي مرتبط بعنصرين أساسيين هما (سلوك الفرد، والمنظمة).

فيما يرى رضا (2003: 54) أن الأداء الوظيفي هو مجموعة من الأنشطة والمهام التي يزاؤها الموظف في المنظمة والنتائج الفعلية التي يحققها بنجاح في عمله في سبيل تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية وفقاً للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والإجراءات.

وترى (موساوي، 2015: 42) أن الأداء الوظيفي هو ذلك الجهد الذي يبذله الفرد أو النشاط سواء أكان جهداً عضلياً أم جهداً عقلياً من أجل القيام بالوظيفة المؤكدة له، بحيث يحقق الأهداف التي سطرته المؤسسة.

ويرى العتيبي (2015: 44) أن الأداء الوظيفي هو سلوك وظيفي هادف وجهد يبذله العاملون في المنظمة لإنجاز الأعمال المكلفين بها من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

كما ويرى أبو غالي (2016: 28) أن الأداء الوظيفي هو محصلة النتائج والمخرجات التي يحققها الفرد نتيجة الجهد المبذول من خلال القيام بالمهام والواجبات المؤكدة إليه.

ويرى الباحث أن الأداء الوظيفي هو محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات والضوابط الأخلاقية التي توجه عمل القضاة نحو تحقيق الأهداف المرغوبة في المحاكم الفلسطينية.

وبناءً على ما تقدم يرى آل مراد وآخرون (2013: 40) أن الأداء يرتبط بعدد من العوامل والتي بعضها يخضع للموظف أو العامل، بينما يخرج البعض الآخر عن سيطرته، وتتلخص هذه العوامل في الآتي:

- الموظف: وهو ما يمتلكه من معارف ومهارات واهتمامات وقيم ودوافع خاصة للعمل.
- الوظيفة: وهو ما تحمله من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص وترقيات.
- الموقف: وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية حيث تؤدي الوظيفة (التي تتضمن المناخ، العمل، الإشراف، الأنظمة الإدارية، الهياكل التنظيمية) إلى كثافة الأداء.

2.2.3 أهمية الأداء الوظيفي:

يحتل الأداء الوظيفي مكانة خاصة داخل أي مؤسسة كانت، كونه نتاج الجهد لمحصلة جميع الأنشطة بها، خاصة على مستوى الموظف، فالمنظمة، فالدولة؛ حيث إن المنظمة تصبح أكثر استقرارًا وأكثر تميزًا عندما يكون أداء وجهد العاملين بها واضحًا، ولكن في المقابل يتضح أن اهتمام المنظمة بمستوى الأداء يفوق اهتمام العاملين به، وهو ما يقود إلى أن الأداء في أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة لا يعد انعكاسًا لقدرات العاملين فحسب، بل هو انعكاس لقدرات وجهود الرؤساء والقادة أيضًا (آل مراد وآخرون، 2013: 40 - 41).

ومن هنا يمكن القول إن الأداء يمثل أهمية كبرى من حيث إنه: يسهم في تعزيز مسيرة التنمية الشاملة، على اعتبار أن العمليات تتمخض عنها زيادة في قيمة المخرجات مقارنة بكلفة المدخلات المستخدمة. كما أن تحسين الأداء يلعب دورًا بارزًا في زيادة تحقيق الأرباح التي تسخر بدورها في خدمة الأفراد وذلك من خلال توفير سلع وخدمات بأسعار منخفضة عن تكلفتها الأصلية. أيضًا يعمل تحسين الأداء على رفع مستوى أداء الأفراد في المنظمة إذا فالأداء يعد من أهم الواجبات التي تعنى بها الإدارة لزيادة الإنتاجية والتي تؤدي إلى تحقيق جملة من الفوائد منها ما يخص المنظمة؛ ما يعزز من موقفها وقدرتها على تحسين نوعية الخدمات والمنتجات، ومنها ما يتعلق بالأفراد. وأخيرًا يؤدي رفع مستوى الأداء إلى تحسين ظروف العمل وخلق أجواء مساعدة، وفي المقابل يتوقف تحقيق هذه المعطيات على طبيعة النظام السائد ومدى إيمانه بمصلحة الفرد. (حموشي، 2009: 35).

2.2.4 العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:

أشار محمد، الوارد في (أبو غالي: 29) إلى عدة عوامل تؤثر على الأداء الوظيفي في منظمات الأعمال منها: غياب الأهداف في حال أن المنظمة لم تمتلك خطة استراتيجية لعملها وأهدافها، عدم مشاركة العاملين في الإدارة والذي يؤدي بدوره إلى ضعف الشعور بالمسؤولية؛ مما يؤدي إلى تدني مستوى الأداء الوظيفي لديهم. أيضًا اختلاف مستويات الأداء التي تؤثر على أداء الموظفين في عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه. ومن هذه العوامل كذلك مشكلات الرضا الوظيفي، حيث إنه من العوامل الأساسية التي تؤثر على أداء الموظفين؛ فكلما زاد الرضا زاد الأداء الوظيفي. ومنها أيضًا التسبب الإداري

والذي يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة وقد تؤثر سلباً على أداء الموظفين الآخرين، ويعود السبب في ذلك إلى أسلوب القيادة أو الإشراف أو الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة.

2.2.5 عناصر الأداء الوظيفي:

يمكن تقسيم الأداء الوظيفي إلى خمسة عناصر أساسية وهي (الحموشي، 2009: 40):

1. العمل والإنتاجية: والتي تنحصر في: كمية الإنتاج التي يتم تقييمها من خلال تغطية العامل لمسئوليات عمله من حيث كمية الإنتاج وظروف العمل المتاحة. كذلك جودة الإنتاج والتي يتم تقييمها من خلال إتقان العامل لعمله ومدى سلامة إنتاجه، مع مراعاة ظروف العمل والإمكانات المتاحة، أيضاً الوقت اللازم لإنجاز العمل المطلوب أو المحدد سابقاً، وأخيراً الإلمام والإتقان بالعمل، وتشير إلى مدى إحاطة العامل ومعرفته بأمر عمله وكيفية أدائه.

2. التعاون والعلاقات: والتي يمكن تقسيمها إلى: العلاقة مع زملاء العمل، والتي تشير إلى درجة تعاون وتفاهم الفرد مع زملائه في العمل. أيضاً العلاقة مع الرؤساء، والتي تبين مدى الترابط والاتفاق بين الفرد العامل ورئيسه أو مشرفه المباشر في العمل. كذلك العلاقة مع الزبائن، وهي توضح درجة الترابط والتفاهم بين الفرد العامل والزبون.

3. القدرات العقلية: والتي تتضمن القدرة الإبداعية، والتي تمثل القدرة على إدخال التحسينات والأفكار الناجحة إلى العمل. كذلك القدرة على التعلم وتطوير الذات، وتشير إلى قدرة الفرد العامل على اكتساب المعلومات والأفكار التي من شأنها رفع مستوى أدائه. أيضاً القدرة على حل المشكلات، والتي تتمثل في مدى قدرة الفرد على مواجهة المشاكل وتفهمها والعمل على حلها. وأخيراً الذكاء، والذي يتمثل في القدرات العقلية التي يمتلكها الفرد العامل مثلاً: سرعة البديهة وقوة الذاكرة ... إلخ.

4. المواظبة: والذي يتلخص في الالتزام بالدوام والأوقات الرسمية، ويقصد بها المحافظة على مواعيد الحضور والانصراف عن العمل. كذلك الالتزام بالضوابط والتعليمات، وهي مدى التزام العامل بالضوابط والتعليمات الموجهة إليه من رؤسائه في العمل.

5. السمات الشخصية والاستعدادات النفسية: والمتمثلة في الاستعداد لتحمل المسؤولية، والتي تشير إلى مدى تقدير العامل لمسؤولياته ومدى الحاجة لمتابعة عمله. أيضاً الجدية والحرص، وتشير إلى مدى اهتمام وحرص العامل على عمله.

2.2.6 محددات الأداء الوظيفي

يقصد بالأداء الوظيفي: الأثر الصافي لقدرات الفرد التي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور أو المهام، ويعني هذا أن الأداء في موقف معين يمكن أن ينظر إليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين كل من: الجهد، والقدرات، وإدراك الدور أو المهام.

أما الجهد فهو يشير إلى الطاقة الجسمانية والعقلية الناتجة عن حصول الفرد على الدعم المادي والمعنوي (الحوافز)، والتي يحصل عليها الفرد بعد إنجاز مهمته، أما بخصوص القدرات فهي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة، ولا تتغير أو تتقلب هذه القدرات عبر فترة زمنية قصيرة. ويشير الدور أو المهمة إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، وتقوم الأنشطة والسلوك التي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه، بتعريف إدراك الدور (محمد، 2001: ص 210).

2.2.7 معايير الأداء الوظيفي (الربيعاوي؛ وعباس، 2015 : 39).

يمكن تعريف معيار الأداء بأنه: الأساس الذي ينسب إليه الفرد، وبالتالي يقارن به للحكم عليه. أو هي المستويات التي يعد فيه الأداء مرضياً.

يشترط عند صياغة معايير الأداء أن تكون هذه الصياغة محكمة، وبمشاركة العاملين كل في موقعه، وهو ما يجعل عنصر الإخلاص والتحفيز المعنوي والولاء للمنظمة موجوداً.

تنقسم معايير الأداء إلى نوعين وهي: المعايير الذاتية (السلوكية) والتي تشمل الصفات والمميزات التي يجب أن تتوفر في العامل، وتختلف طبقاً للفروقات بين الوظائف. والمعايير الموضوعية وهي معدلات الأداء التي تعبر عن المقومات الأساسية التي تستلزمها طبيعة العمل مثل كمية الإنتاج، وجودة المنتج، فهي تعبر عادة عن حجم المخرجات، جودة المخرجات، والزمن المحدد للإنجاز، ويفضل البعض تسمية هذه المعايير بمعدلات الأداء. وتجدر الإشارة إلى ضرورة استخدام المعايير السلوكية والموضوعية معاً في تقييم الأداء لتكون النتائج أكثر دقة، حيث هناك بعض الأعمال يصعب استخدام المعدلات في قياسها والعكس صحيح، بينما هناك أعمال يستحسن استخدام النوعين معاً.

2.2.8 أهداف تقييم الأداء الوظيفي:

ولكي يتم تقييم الأداء لابد من وضع عدة أهداف لتقييمه وهي: اختيار الأفراد العاملين المناسبين لأداء الأعمال بما يتناسب مع مؤهلاتهم وتوزيع العمل عليهم على حسب قدرتهم ومهاراتهم. أيضاً توفير أسس موضوعية وعلمية لترقية الأفراد كمنح المكافآت، والحوافز لهم بهدف زيادة الإنتاج؛ وبالتالي تحسين الأداء. كذلك الكشف عن الحاجات التدريبية وتحديد أنواع البرامج وتطويرها. أيضاً مساعدة المشرفين على ملاحظة المرؤوسين ومراقبة أدائهم بشكل دقيق مما يساعد في تنمية وتطوير أدائهم، واكتشاف الأفراد المؤهلين أكثر من غيرهم لإشغال مناصب قيادية. وأخيراً رفع معنويات العاملين، لتقويم ضعف العاملين واقتراح إجراءات لتحسين هذا الأداء (عامر، 2015: ص 84).

ويشير القحطاني (2008: 136) بناءً على ما حدد (Donald: 1987) إلى أنه هنالك أهداف وفوائد للمنظمة أو العاملين أنفسهم من وراء عملية تقييم الأداء الوظيفي وهي: المساهمة في تخطيط الموارد البشرية، حيث إن نتائج عملية التقييم قد توضح بعض القصور في أداء بعض العاملين، وذلك ليس بسبب ضعف قدراتهم وإنما يرجع لعدم انسجامهم مع متطلبات وظائفهم، وذلك يعد مدخلاً لنقلهم إلى أعمال أخرى تتفق مع قدراتهم. أيضاً تفسير عملية تقييم الأداء في الحكم على مدى سلامة مراحل وعمليات التعيين. كذلك تساهم عملية تقييم الأداء في رسم سياسة التدريب والتطوير للعاملين في المنظمة. أيضاً تساعد عملية تقييم الأداء في رفع معنويات العاملين وخلق مناخ صالح لبناء العلاقات الإنسانية. كذلك المساهمة في توفير الأساس الموضوعي والعاقل للكثير من الأنشطة والأعمال المرتبطة بإدارة الموارد البشرية مثل: ترقية، نقل، الأجور والتحفيز.

أيضاً المساهمة في إشعار الموظفين بالمسؤولية من خلال إدراكهم بأن أعمالهم وسلوكهم ستكون موضع تقييم من رؤسائهم. أيضاً كشف ما قد يوجد من قصور في مهارات الاتصال لدى الرؤساء إذا تبين قصور فهم المرؤوسين لأهداف ومعايير التقييم. وأخيراً إن وجود نظام عادل لتقييم الأداء يؤدي إلى تدعيم علاقات طيبة بين الإدارة والعاملين.

2.2.9 خطوات تقييم الأداء الوظيفي:

لكي يتم تقييم الأداء الوظيفي بشكل جيد يجب الالتزام بمجموعة من الخطوات الهامة وهي:

1. تحديد معايير الأداء: حيث إن وجود مجموعة من المعايير المختلفة يجعل هناك نوعاً من الصعوبة في تحديد جودة الأداء، حيث يختلف المعيار الملائم والمناسب للأداء الفعال، باختلاف مواصفات العمل وشروطه، وهناك بعض الخصائص الواجب توافرها في المعيار المحدد وهي: الصدق: فيجب أن يعبر المعيار عن الأمور التي يطلبها الأداء الكفاء للعمل. الثبات: وهي أن يضم المعيار جانباً من الاستقرار والتوافق، أي حصول الفرد على نفس التقديرات عندما يكون الأداء ثابتاً، أما عندما يكون الأداء مختلفاً فإن نتائج القياس تكون متفاوتة. التمييز: أي مدى قدرة المعيار على التفرقة بين المستويات المحترفة للأداء، وذلك من أجل تمييز الجهود لغرض استخدام النتائج المترتبة على هذا التمييز في الأجور والرواتب وما غير ذلك. القبول: يجب أن تكون المعايير مقبولة من قبل الأفراد العاملين، والمعيار المقبول هو: المعيار العادل والذي يعكس الأداء الفعلي للأفراد. سهولة الاستخدام: ما فائدة وجود مقياس للأداء يصعب استخدامه؟ أي سهولة استخدام المقياس ووضوحه، بحيث يكون الوقت المناسب لاعتماده مقبولاً ومناسباً (عامر، 2015: ص 86).

2. قياس الأداء: هي مرحلة جمع البيانات عن الأداء، ويمكن القول إن هذه المرحلة تمثل الدراسة والتحليل للأداء، وتعلق خطوات قياس الأداء بجمع المعلومات حول الأداء الفعلي. وهناك أربعة مصادر للمعلومات تستخدم لقياس الأداء الفعلي وهي: ملاحظة الأفراد العاملين، والتقارير الإحصائية، التقارير الشفوية، التقارير المكتوبة (عامر، 2015: ص 90).

3. طرائق تقييم الأداء: هي مجموعة الطرائق التي تستخدم لتقييم أداء العاملين وهي الطرائق التي تعتمد على التقديرات الشخصية للرؤساء على أداء مرؤوسيه، حيث تم إدراجها من خلال:

طريقة الترتيب البسيط، ويقصد بها الترتيب التنازلي، وتعتمد هذه الطريقة على ترتيب الأفراد العاملين بالتسلسل، حيث يضع المقيم كل فرد عامل في ترتيب يبدأ في الأحسن أداءً إلى الأسوأ أداءً، إذ إن الأفراد العاملين في القسم يُعرفوا بأن بعض الأفراد العاملين أفضل من البعض الآخر. وطريقة المقارنة المزدوجة الثنائية: وتعني استخدام الرتب في التقييم، وفيها يقوم المقيم بمقارنة كل فرد عامل مع جميع الأفراد العاملين بحيث يتم تحديد مرتبة الفرد بين زملائه. وطريقة التدرج: وهي تشبه إلى حد ما أسلوب جمع البيانات من خلال الملاحظة الفعلية، ويتم فيها وضع تصنيفات للأفراد العاملين وفقاً لهذه الطريقة بحيث يمكن تصنيف درجة معينة للأداء، فقد تكون هناك ثلاثة تصنيفات للأداء (الأداء المرضي - الأداء غير المرضي - الأداء المميز). وطريق التدرج البياني: وهي وضع درجة لكل صفة موجودة في الأداء (الدقة - السرعة - المهارة - الجودة) وتعتمد هذه الطريقة على عدد من الصفات أو الخصائص التي تتعلق بالعمل والأداء بحيث تكون لكل صفة أو خاصية درجة مرقمة أو مصنفة بشكل متسلسل مثل: كمية الإنتاج، نوع الإنتاج والإبداع، وما إلى ذلك (عامر، 2015: ص 93).

2.3 المحور الثالث/ الدراسات السابقة:

2.3.1 الدراسات السابقة

1. دراسة (ماهر وآخرون، 2017) "أثر أبعاد أخلاقيات الأعمال على التسويق المصرفي الإسلامي".

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر أبعاد أخلاقيات الأعمال على التسويق المصرفي الإسلامي في محافظة السليمانية بالعراق، وقد تمثلت عينة الدراسة في عدد من المصارف الإسلامية في محافظة السليمانية محل الدراسة، وهي: (مصرف دجلة والفرات - مصرف جيهان - مصرف التعاون الإسلامي - مصرف كردستان الإسلامي)، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي حيث قام الباحثان باستخدام استبيان كأداة أولية لجمع البيانات، وقد تم اختيار عينة بلغ عددها (55) موزعةً على عدد من المصارف الإسلامية في محافظة السليمانية. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها:

- وجود تأثير معنوي لبعد النزاهة في التسويق المصرفي الإسلامي إجمالاً، فقد أسهمت عملية النزاهة وفسرت (15.9%) من التباين الموجود في التسويق المصرفي الإسلامي وهذا يبين أن المصارف عينة الدراسة تتخذ قراراتها بما يلائم التعليمات المصرفية المعمول بها شرعاً لمنع عمليات الفساد المالي والإداري.
- وجود تأثير معنوي لبعد تحمل المسؤولية في التسويق المصرفي الإسلامي إجمالاً حيث إن نتيجة تحمل المسؤولية أسهمت وفسرت (36.1%) من التباين الموجود في التسويق المصرفي الإسلامي مما يثبت أن العاملين في المصارف عينة الدراسة يعملون بكل إخلاص لتنفيذ أعمالهم.
- وجود تأثير معنوي لبعد الأمانة في التسويق المصرفي الإسلامي حيث إن نتيجة الأمانة أسهمت وفسرت (62.9%) من التباين الموجود في التسويق المصرفي الإسلامي وهذه النتيجة فيها إشارة إلى أن العاملين في المصارف يتصرفون بالشكل الذي يضمن التلاؤم بين التقاليد الاجتماعية والوظيفية المطلوبة.
- وجود تأثير معنوي لبعد الصدق في التسويق المصرفي الإسلامي إجمالاً حيث إن نتيجة الصدق أسهمت وفسرت (43.7%) من التباين الموجود في التسويق المصرفي الإسلامي وهذا يبين أن العاملين في المصارف يتفاعلون مع إدارة المصرف عن طريق الحوار والمناقشة لتصويب الأخطاء التي تحصل في مجال عملهم.

- وجود تأثير معنوي لبعد الصبر في التسويق المصرفي الإسلامي إجمالاً حيث إن نتيجة الصبر أسهمت وفسرت (49.5%) من التباين الموجود في التسويق المصرفي الإسلامي، وهذا يشير إلى انسجام العاملين في المصارف عينة الدراسة مع إدارتها التي تحترم جميع الآراء وتأخذها في عين الاعتبار.
- وجود تأثير معنوي لبعد النزاهة في التسويق المصرفي الإسلامي إجمالاً حيث إن نتيجة العدالة أسهمت وفسرت (53.3%) من التباين الموجود في التسويق المصرفي الإسلامي، وهذا يبين أن العاملين في هذه المصارف يشعرون بالعدل والإنصاف في التعامل معهم من قبل إدارة المصرف.

ويوصي الباحثون بضرورة القيام بدورات تدريبية لكافة العاملين في المصارف الإسلامية تتعلق بمعايير وأبعاد السلوك الأخلاقي الواجب اعتمادها من قبلهم أثناء العمل لغرض تحسين وتطوير طرائق التعامل مع العملاء.

2. دراسة (الحداد، 2017) بعنوان "أخلاقيات العمل وأثرها على المسؤولية المجتمعية المدركة".

هدفت الدراسة إلى التحقق من صحة قياس مفهوم أخلاقيات العمل وكيفية تأثيرها على المسؤولية الاجتماعية المدركة، ومعرفة العلاقة بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في شركات النفط السودانية القاطنين في ولاية الخرطوم، وكانت أبعاد أخلاقيات العمل هي: (الموضوعية - الأمانة - النزاهة)، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث قام الباحث باستخدام استبيان كأداة أولية لجمع البيانات، وقد تم اختيار العينة بطريقة العينة الحصصية للعاملين ببعض شركات النفط السودانية الموجودة في ولاية الخرطوم، بلغ عددها (250) عاملاً. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها:

- أبعاد أخلاقيات العمل كانت دالة على المسؤولية الاجتماعية باستثناء بعدي الموضوعية والنزاهة والذين لم يبلغا مستوى الدلالة عند مستوى (0.05) فأقل.
- بعد الأمانة دالٌّ على تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية بمستوى دلالة عند (0.003).

وقد أوصت الدراسة بضرورة عقد مؤتمرات تخص مفهوم أخلاقيات العمل وأثرها على بناء موارد بشرية تتمتع بدرجة عالية من الأمانة والصدق والنزاهة في العمل مما ينعكس ذلك على السمعة الطيبة للمنظمة.

3. دراسة (عتودي، 2017) بعنوان " الثقة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة منطقة جازان "

هدفت الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين الثقة التنظيمية والأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة منطقة جازان من خلال دراسة العلاقات الارتباطية بين متغيري الدراسة، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي حيث قام الباحث باستخدام استبيان كأداة أولية لجمع البيانات، وقد تم اختيار عينة عشوائية بلغ عددها (316) موظفًا. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها:

- أوضحت النتائج أن إجابات أفراد عينة الدراسة جاءت بموافقتهم بدرجة كبيرة على واقع الثقة التنظيمية بإمارة منطقة جازان بمتوسط حسابي (3.6371) وأن أبرز ملامح واقع الثقة التنظيمية تتمثل في إمكانية الاعتماد على زملاء العمل بالقيام بالعمل أثناء الغياب، وتفسر هذه النتيجة بأن العاملين يتمتعون بعلاقات عمل قوية من واقع عملهم مع بعضهم البعض لفترات طويلة مما عزز من علاقتهم وتعاونهم في العمل.
- أوضحت النتائج أن إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.5136) وأن أبرز مستويات الأداء الوظيفي تتمثل في إمكانية تحملهم مسؤوليات أعلى، وتفسر هذه النتيجة بأن العاملين يتمتعون بتدريب وخبرات مرتفعة (58.1 %).
- أوضحت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) فأقل بين واقع الثقة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي بإمارة منطقة جازان.

وقد أوصت الدراسة بضرورة إقامة اتصالات عمل فعالة مع الآخرين للاستفادة من آرائهم التي تساعد في تطوير العمل وتعزيز الثقة المتبادلة.

4. دراسة (فرحان الخليل، 2017) بعنوان " دور الأمن الوظيفي في تحسين أداء العاملين في هيئة التدريس بجامعة الجوف "

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث قام الباحث باستخدام استبيان كأداة أولية

لجمع البيانات، وقد تم اختيار عينة بلغ عددها (554) عضوًا كهيئة تدريس، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها:

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي في بعدي الأمن الوظيفي وحاجات الأمن الاقتصادي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.384)، والبعدي الثاني: الأمن الوظيفي والحاجة إلى تحقيق الذات حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.341)، أما بعدي الأمن الوظيفي وعلاقته بالانتماء، والأمن الوظيفي وعلاقته بالاحترام والتقدير فلا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذين البعدين وبين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لجامعة الجوف.

5. دراسة (أبو غالي، 2016)، "أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي على العمل في وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية بقطاع غزة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي على العمل في وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية بقطاع غزة، وقد تمثلت عينة الدراسة في عينة من مدرء وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام الباحث باستخدام الاستبيان كأداة أولية لجمع البيانات، وقد تم اختيار عينة بلغ عددها (120) مفردة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها:

- وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الأخلاقيات الإدارية بأبعادها الثلاثة (الثقافة التنظيمية، أخلاقيات الفرد، أنظمة المنظمة) وبين الأداء الوظيفي في وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية في قطاع غزة، أي إنه كلما زاد الاهتمام بالأخلاقيات الإدارية أدى ذلك إلى تحسين الأداء الوظيفي .

- كشفت النتائج شعور موظفي الوزارات محل الدراسة بالأهمية البالغة لوجود المدونات الأخلاقية في وزاراتهم لما لها من دور كبير في تحسين الأداء.

- أظهرت النتائج أن (85.1%) من التغيير في الأداء الوظيفي يعود إلى تأثير المتغيرات المستقلة الآتية (أخلاقيات الفرد وأنظمة المنظمة)، وتم استبعاد المتغير الآتي (الثقافة التنظيمية) لعدم وجود تأثير ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي والثقافة التنظيمية.

وقد أوصت الدراسة بضرورة أن تقوم الإدارة العليا في وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية بالاهتمام بالأخلاقيات الإدارية لما لها من تأثير على الأداء الوظيفي.

6. دراسة (العتيبي، 2015) "القيم التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي".

هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة القيم التنظيمية بالأداء الوظيفي للعاملين في كلية الملك خالد العسكرية؛ حيث تمثلت عينة الدراسة بعدد من الضباط العاملين في كلية الملك خالد العسكرية، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث قام الباحث باستخدام استبيان كأداة أولية لجمع البيانات، وقد تم اختيار عينة بلغ عددها (116) ضابطاً وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها:

- أوضحت النتائج أن أكثر القيم التنظيمية إسهاماً في مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في كلية الملك خالد العسكرية يتمثل في قيمة المكافئة حيث بلغت قيمة بيتا (1.681) ويليهما تأثير قيمة العدل على الأداء الوظيفي للعاملين حيث بلغت قيمة بيتا (1.299) وكانت دالة إحصائياً، وتليها قيمة الاحترام والتقدير وقيمة الشفافية على الأداء الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة بيتا لكل منهما (1.280) وقد كانت كل منهما دالة إحصائياً، ثم تأثير قيمة الانتماء على الأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة بيتا (1.272) وقد كانت دالة إحصائياً، ثم تأثير قيمة التنافس على الأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة بيتا (1.139) وقد كانت دالة إحصائياً، تليها تأثير قيمة الالتزام على الأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة بيتا (1.101) وقد كانت دالة إحصائياً، يليها قيمة العمل الجماعي على الأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة بيتا (0.973) وقد كانت دالة إحصائياً.

وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بإيجاد منظومة للقيم الثمانية المبحوثة وتضمينها في البرامج والمقررات الأكاديمية في كلية الملك خالد العسكرية، حتى تتبلور هذه القيم بشكل أكبر لدى العاملين وتكون في إطار استراتيجيتها المتضمنة للرسالة والرؤيا والأهداف.

7. دراسة (نوفل، 2015) بعنوان "أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة، من وجهة نظر ذوي المناصب الإشرافية في تلك الكليات. ولتحقيق أغراض الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث قام الباحث بإعداد

استبيان كأداة أولية لجمع البيانات، وقد تم اختيار عينة بلغ عددها (100) موظف وموظفة موزعين على خمس كليات، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها:

- أثبتت الدراسة أن هناك علاقة قوية بين مظاهر الانضباط الإداري والأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الخمس بنسبة (74.8%).
- أظهرت الدراسة أن هناك أثرًا قويًا لعناصر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الخمس وهي (التحلي بالقيم والأخلاق الحميدة - الحفاظ على مقتضيات الواجب الوظيفي).
- بينت الدراسة أن مستوى الانضباط الإداري في الكليات الخمس محل الدراسة كان مرتفعًا بنسبة (82.47%).
- بينت الدراسة أن مجال الالتزام بالأنظمة والقوانين في العمل احتل المرتبة الأولى بنسبة (83.34%)، فيما احتل مظهر التحلي بالقيم والأخلاق الحميدة المرتبة الثانية بنسبة (83.01%)، وقد احتل المرتبة الثالثة مظهر علاقات العمل بنسبة (82.70%)، أما الحفاظ على مقتضيات الواجب الوظيفي احتل المرتبة الرابعة بنسبة (81.75%)، أما المرتبة الخامسة فكانت النزاهة والشفافية في العمل بنسبة (81.48%).
- أوضحت الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات محل الدراسة كان عاليًا بنسبة (77.98%).

وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز جميع عناصر الانضباط الإداري لدى العاملين في الكليات الحكومية في قطاع غزة، والتركيز على عنصري (التحلي بالقيم والأخلاق الحميدة، والحفاظ على مقتضيات الواجب الوظيفي) من خلال التوعية والتنقيف وتطوير وتطبيق أنظمة الثواب والعقاب ووسائل الرقابة المختلفة.

8. دراسة (العقيلي، 2014) بعنوان " أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضى الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض " .

هدفت الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضى الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي حيث قامت الباحثة باستخدام استبيان كأداة أولية لجمع البيانات، وقد تم اختيار عينة

عشوائية بسيطة بلغ عددها (313) موظفة إدارية. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها:

- يوجد تفاوت في درجة موافقة أفراد الدراسة على بعد (التزام الموظفين الإداريات بأخلاقيات الوظيفة) بحيث تراوحت متوسطات موافقتهم بين (3.22 إلى 4.11).
- فيما كانت آراء عينة الدراسة حول بعد (التزام الموظفين الإداريات بأخلاقيات العمل الوظيفية) بمتوسط (3.85 من 5).
- أما بالنسبة للبعد الثاني في محور (واقع التزام الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود في الرياض بأخلاقيات العمل) وهو الأخلاقيات السلوكية فيتضح من النتائج أن هناك تبايناً في درجة موافقة أفراد الدراسة على عبارات هذا البعد، حيث تراوحت متوسطات موافقة أفراد الدراسة على هذا البعد (3.18 إلى 4.02).
- وقد كانت عينة الدراسة حول (التزام الموظفين الإداريات بأخلاقيات العمل السلوكية) بمتوسط (3.70 من 5).

وقد أوصت الدراسة بضرورة التركيز في الإدارات على مراعاة العدالة والمساواة في منح المكافآت للموظفات وعدم التفرقة بينهن في المعاملة. والعمل على وضع قانون لأخلاقيات العمل الواجب الالتزام بها من قبل الموظفين.

9. دراسة (آل مراد وآخرون، 2013) بعنوان " أثر القيم التنظيمية في الأداء الوظيفي " .

هدفت الدراسة إلى التعرف على القيم التنظيمية وتأثيرها على الأداء الوظيفي لدى عينة من المديرين في المستشفيات في محافظة نينوى وهي (مستشفى الخنساء، المستشفى الجمهوري، مستشفى السلام)، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي حيث قام الباحثون باستخدام استبيان كأداة أولية لجمع البيانات، وقد تم اختيار عينة بلغ عددها (35) مديراً من مختلف الأقسام والتخصصات في المستشفيات محل الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها:

- هناك علاقات ارتباط معنوية بين متغيرات القيم التنظيمية وأبعاد الأداء الوظيفي، الأمر الذي يفسح عن امتدادات وتأثير معايير القيم التنظيمية وأبعاد الأداء الوظيفي.
- هناك علاقات تأثير معنوية للمتغيرات المستقلة (القيم التنظيمية) مجتمعة في أبعاد الأداء الوظيفي.

وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على توظيف القيم التنظيمية وكل متغيراتها في الأداء الوظيفي بحيث إن هذه القيم تمثل الضابط لكل أنواع الأداء الوظيفي.

10. دراسة (محمود، 2013) بعنوان " تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري " .

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري لدى عينة من مدراء المصارف العراقية، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي حيث قامت الباحثة باستخدام استبيان كأداة أولية لجمع البيانات، وقد تم اختيار عينة بلغ عددها (56) مديراً في (4) مصارف حكومية و(4) مصارف أهلية من مجموع (12) مصرفاً في محافظة واسط. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها:

- بلغ عدد التأثيرات الإيجابية المعنوية للمتغيرات التوضيحية لأخلاقيات الوظيفة بالإبداع على مستوى الفرد (26) علاقة وتمثل ما نسبته (55%) من إجمالي (48) علاقة مما يعني وجود تأثير إيجابي ومعنوي لأخلاقيات الوظيفة في الإبداع على مستوى الفرد.
- بلغ عدد التأثيرات الإيجابية المعنوية للمتغيرات التوضيحية لأخلاقيات الوظيفة بالإبداع على مستوى الجماعة (30) علاقة وتمثل ما نسبته (62%) من إجمالي (48) علاقة ما يعني وجود تأثير إيجابي ومعنوي لأخلاقيات الوظيفة في الإبداع على مستوى الجماعة.
- بلغ عدد التأثيرات الإيجابية المعنوية للمتغيرات التوضيحية لأخلاقيات الوظيفة بالإبداع على مستوى المنظمة (37) علاقة تمثل ما نسبته (52%) من إجمالي (72) علاقة مما يعني وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري.

وقد أوصت الدراسة بضرورة إلزام المصارف على اختلاف أنواعها بوضع أسس ومعايير أخلاقية بالإضافة إلى قانون انضباط موظفي الدولة رقم (5) لسنة (2008).

11. دراسة (الشريف، 2013) بعنوان " أثر المساءلة الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين

الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة " .

هدفت الدراسة إلى التعرف على المساءلة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث قامت الباحثة باستخدام استبيان كأداة أولية لجمع البيانات، وقد تم اختيار

عينة طبقية بلغ عددها (320) موظفاً إدارياً في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها:

- أظهرت النتائج أن المجال الإنساني يحتل المرتبة الأولى في التأثير على المجال الوظيفي للعاملين الإداريين في الوزارة بوزن نسبي (91.77%)، وتحتل أخلاقيات الوظيفة العامة المرتبة الثانية بوزن نسبي (88.44%)، ويحتل محور العمل والإنجاز المرتبة الثالثة بوزن نسبي (86.43%)، ويحتل مجال الانضباط الوظيفي المرتبة الرابعة بوزن نسبي (82.82%) وهو أعلى مجال من حيث درجة التطبيق والأثر على فاعلية الأداء لدى الموظف.

وقد أوصت الدراسة بضرورة الابتعاد عن توظيف المساءلة الإدارية التي تشبه في شكلها نظام التفويض قبل استفاد جميع الطاقات والجهود اللازمة لتثبيت آلية المراجعة الذاتية المسندة والوصول إلى المساءلة الذكية.

12. دراسة (العطوي، 2013) بعنوان " أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء لدى منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بحقل، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث قام الباحث باستخدام استبيان كأداة أولية لجمع البيانات، وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغ عددها (246) فرداً. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ففي اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول (الاقتراحات التي قد تسهم في رفع مستوى أخلاقيات العمل لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بحقل) باختلاف طبيعة العمل.
- جاءت كفاءة أداء الأعمال التي يمارسها منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بحقل بدرجة عالية جداً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بمتوسط دراسة (4.31 من 5).
- وافق أفراد العينة على محور التزام منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بحقل بأخلاقيات العمل بمتوسط حسابي (4.06 من 5).

وقد أوصت الدراسة على ضرورة التركيز على اختيار أصحاب الخلق الحسن قبل التعيين وذلك بالاستعانة بذوي الاختصاص من علماء الاجتماع وعلماء النفس في المقابلة الشخصية وإجراءات القبول.

13. دراسة (سكارنة، 2012) بعنوان " أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال " .

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى اهتمام شركات الاتصالات الخلوية الأردنية في تطبيق أخلاقيات العمل ضمن الأبعاد التالية (احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، السرعة والإتقان احترام الوقت) وأثرها في إدارة الصورة الذهنية للشركة محل الدراسة، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث قام الباحث باستخدام استبيان كأداة أولية لجمع البيانات، وقد تم اختيار عينة بلغ عددها (210) من العاملين في مقرات شركات الاتصالات الخلوية البالغ عددها (4) شركات وهي (زين، أمنية، أورينج، اكسبرس). وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل مجتمعة في الصورة الذهنية الذاتية في شركات الاتصالات الخلوية الأردنية.
- إن متغير أخلاقيات العمل المتعلق بالعدالة وعدم التحيز قد أظهر التأثير الأكبر في إدارة الصورة الذهنية حيث بلغت درجة التأثير لهذين المتغيرين (0.240، 0.316).
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية مجتمعة في الصورة الذهنية المدركة في شركات الاتصالات الخلوية الأردنية.

وقد أوصت الدراسة بضرورة بلورة رؤية واضحة فيما يخص أخلاقيات العمل فضلاً عن إدراجها ضمن أهدافها الاستراتيجية. إضافة إلى ضرورة بذل المزيد من قبل الشركات اتجاه أبعاد أخلاقيات العمل المتعلقة ب (احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، السرعة والإتقان، احترام الوقت)؛ لأن استقطاب أو بقاء موظفين أكفاء يعتمد بالضرورة على مدى التزام الشركات في مسؤولية أخلاقيات العمل حيال الموظفين.

14. دراسة (الرواشدة، 2007) بعنوان " أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث قامت الباحثة بتصميم وتطوير استبيان كأداة أولية لجمع البيانات، وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من جميع العاملين في المؤسسات محل الدراسة بلغ عددها (582) مفردة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها:

- احتل المناخ الأخلاقي المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (35.1%) من التباين في متغير الولاء العاطفي، واحتل المرتبة الثانية متغير إدراك الموظفين لواجباتهم الوظيفية حيث يفسر مع المناخ الأخلاقي (37.2%) من التباين في المتغير التابع، وقد احتل متغير إدراك الموظفين للمسؤولية الإدارية والاجتماعية المرتبة الثالثة حيث فسر مع المتغيرات السابقة (37.9%) من التباين في المتغير التابع، فيما احتل متغير الحقوق الوظيفية المرتبة الرابعة حيث فسر مع المتغيرات السابقة (38.1%) من التباين في الولاء العاطفي كمتغير تابع.
- وقد أظهرت النتائج أن متغير المناخ الأخلاقي قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (29.5%) من التباين في المتغير التابع، ودخل متغير إدراك الموظفين للمسؤولية الاجتماعية حيث يفسر مع المناخ الأخلاقي (31%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثالثاً متغير الحقوق الوظيفية حيث فسر مع المتغيرات السابقة (31.4%) من التباين في المتغير التابع، ودخل رابعاً متغير إدراك الموظفين لواجباتهم الوظيفية حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (31.6%) من التباين في الولاء المعياري كمتغير تابع.

وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز المفاهيم التي تعكس أبعاد أخلاقيات الوظيفة العامة لما ينعكس على درجات الولاء التنظيمي عند منتسبي أجهزة الإدارة في المؤسسات المبحوثة، من خلال نشر مفاهيم الشفافية والحق وربطه بالواجب، عبر لقاءات مفتوحة تتيح إشاعة روح العلاقات المباشرة والإيجابية.

15. دراسة (خياط، 2001) بعنوان "أخلاقيات مهنة وكلاء الخصومة (المحاماة) وأثرها على العدالة".

هدفت الدراسة إلى استطلاع آراء القضاة ووكلاء الخصومة حول مهام وواجبات وكيل الخصومة (المحامي) وأثر ذلك على تحقيق العدالة، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدم الباحث المنهج الاستقرائي حيث أجرى الباحث دراسة مسحية ميدانية لاستبيان آراء مجتمع الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها:

- أهمية إصدار لائحة نظامية لممارسة مهنة المحاماة.
 - تعتمد سمعة المهنة على سلوك ممارسيها.
 - أهمية توفر بعض الصفات الأخلاقية الفاضلة لدى ممارسي مهنة المحاماة مثل: (الصدق، الأمانة، العفة، الشجاعة، الفراسة).
- ولم تذكر الدراسة أية توصيات.

2.3.2 التعقيب على الدراسات السابقة:

قام الباحث في هذه الدراسة باستعراض (15) دراسة سابقة أجريت في بيئات متنوعة محلية وعربية، وقد أجريت في فترات زمنية متفاوتة تراوحت ما بين عامي (2001-2017)، وقد لاحظ الباحث من عرض الدراسات السابقة أن:

بعضها تناول متغير أخلاقيات العمل وأبعادها، كدراسة (ماهر وآخرون، 2017) حيث تناولت الأبعاد (النزاهة، تحمل المسؤولية، الأمانة، الصدق، الصبر). ودراسة (الحادو، 2017) التي تناولت الأبعاد (الموضوعية والنزاهة، الأمانة). ودراسة (العتيبي، 2015) التي تناولت الأبعاد (العدل، الاحترام والتقدير، الشفافية، التنافس، الانتماء، الالتزام، العمل الجماعي). ودراسة (العطوي، 2013) التي تناولت الأبعاد (كفاءة أداء الأعمال، الالتزام). ودراسة (سكارنة، 2012) التي تناولت الأبعاد (العدالة وعدم التحيز، المسؤولية الاجتماعية).

وقد تناولت بعض الدراسات متغير الأداء الوظيفي كدراسة (عتودي، 2017) التي تناولت متغير الثقة النفسية وعلاقته بالأداء الوظيفي. ودراسة (فرحان الخليل، 2017) التي تناولت جور الأمن

الوظيفي في تحسين أداء العاملين. ودراسة (أبو غالي،2016) التي تناولت أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي. ودراسة (نوفل،2015) التي تناولت أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي. ودراسة (آل مراد وآخرون،2013) التي تناولت أثر القيم التنظيمية في الأداء الوظيفي. ودراسة (الشريف،2013) التي تناولت أثر المساءلة الإدارية على الأداء الوظيفي.

فيما تناولت دراسات أخرى متغيري (أخلاقيات العمل، الأداء الوظيفي) كدراسة (العطوي،2013). ودراسة (أبو غالي،2016). ودراسة (العتيبي،2015). ودراسة (نوفل، 2015).

وبعد الاطلاع والمراجعة للدراسات السابقة التي تناولت أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي، استنتج الباحث ما يأتي:

▪ **من حيث الأهداف:** تعددت الاتجاهات البحثية للدراسات السابقة، حيث هدفت بشكل عام إلى:

هدفت معظم الدراسات السابقة إلى تناول الأطر النظرية والمفاهيمية لأخلاقيات العمل والأداء الوظيفي، وهدفت إلى تشخيص واقع أخلاقيات العمل المؤسسات المبحوثة، ومدى الالتزام فيها، إضافة إلى تشخيص مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في تلك المؤسسات.

هدفت بعض الدراسات إلى معرفة درجة تأثير وتحديد العلاقة بين عدة أبعاد ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات محل الدراسة.

▪ **من حيث المنهجية:** استخدمت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الدراسة وجمع البيانات من خلال استبانات تعكس أبعاد أخلاقيات العمل، وبعضها يعكس أبعاد الأداء الوظيفي.

▪ **من حيث الأبعاد والمتغيرات:** اعتمدت معظم الدراسات على مجموعة من الأبعاد والمتغيرات اشتقت من الأدبيات المتعلقة بأخلاقيات العمل، وبالرغم من تعدد المتغيرات المعتمدة، فقد تبين أنها اشتركت في معظمها على الأبعاد الخمسة اللاتية: (تحمل المسؤولية، الأمانة، الالتزام، النزاهة، العدل).

▪ من حيث النتائج:

- عكست نتائج الدراسات السابقة وجود اهتمام كبير من قبل المؤسسات المبحوثة بالعنصر البشري وأخلاقيات العمل، كما عكست تصورات المبحوثين نحو مستوى الأداء الوظيفي، والتي تراوحت بين نتائج إيجابية في بعضها ومتوسطة في البعض الآخر.
- بينت بعض الدراسات أهمية الالتزام بأخلاقيات العمل، لما لها من أهمية بالغة في رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، وما لها من فوائد بارزة تنعكس على نوعية الخدمات المقدمة، ورضا الجمهور.

◀ الخلاصة: على الرغم من أن جميع الدراسات السابقة لم تتطابق كلياً مع الدراسة الحالية، إلا أنها تتطابق جزئياً في جانب أو أكثر معها من حيث:

- أن هدف الدراسة الحالية ينسجم مع هدف معظم الدراسات السابقة والمتمثل في التحقق من مدى الالتزام بأخلاقيات العمل، ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات المبحوثة.
- وللغرض ذاته تم استخدام المنهج الذي استخدمته غالبية الدراسات السابقة وهو المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام نفس أداة الدراسة (الاستبانة) التي تعكس الأبعاد الرئيسية لأخلاقيات العمل التي وردت في الأدبيات وتبينتها معظم هذه الدراسات.
- ومن حيث تناولها لمحوري أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي اللذين تناولهما الباحث في دراسته.

2.3.3 ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها:

- أنها أول دراسة تجري في البيئة المحلية بعد البحث و السؤال و الاطلاع من قبل الباحث تربط بين أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي للقضاة.
- كما تميزت الدراسة الحالية بأنها الدراسة الأولى بعد البحث و السؤال و الاطلاع من قبل الباحث التي تطبق موضوع أخلاقيات العمل وأثرها على الأداء الوظيفي في مؤسسة فلسطينية و هي المحاكم النظامية .

2.3.4 الاستفادة من الدراسات السابقة:

- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية.
- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد محاور وأبعاد ومتغيرات الدراسة.
- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في اختيار منهج الدراسة.
- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة الاستبانة وتشكيل فقراتها.
- استفاد الباحث من المصادر والمراجع التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة لتوفير الوقت والجهد.

الطريقة والإجراءات

3.1 المقدمة:

يتضمن هذا الفصل وصفاً للمنهج المتبع في جمع البيانات ومجتمع وعينة الدراسة، كما سيتضمن أداة الدراسة وطريقة إعدادها وكيفية تطويرها، واختبار مدى صدقها وثباتها، وذلك عبر استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

3.2 منهج الدراسة:

قام الباحث خلال هذا الفصل باستخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب لطبيعة الدراسة وتحقيق أهدافها، وذلك من خلال وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

وقد اعتمد الباحث على مصدرين أساسيين للمعلومات:

1. **المصادر الثانوية:** حيث اعتمد الباحث في معالجة الإطار النظري للدراسة على مصادر البيانات الثانوية، والتي تتمثل في الكتب والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة العربية ذات العلاقة في موضوع الدراسة، وكذلك البحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

2. **المصادر الأولية:** وقد تم الاعتماد عليها في جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

3.3 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وعليه فإن مجتمع الدراسة الحالية يتألف من موظفي ومحامي محاكم البداية والصلح في محافظة الخليل، حيث يبلغ عددهم 170 موظفًا، و750 محامياً.

3.4 عينة الدراسة:

قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية، حيث تم توزيع 300 استبانة على مجتمع الدراسة وقد تم استرداد 253 استبانة بنسبة 84.3%. وقد تم حساب حجم العينة من المعادلة التالية (Moore,2003):

$$(1) \quad n = \left(\frac{Z}{2m} \right)^2$$

حيث:

Z: القيمة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة معلوم (مثلاً: Z=1.96 لمستوى دلالة $\alpha = 0.05$).

m: الخطأ الهامشي: ويُعبّر عنه بالعلامة العشرية (مثلاً: ± 0.05)

$$n_{\text{المُعَدَّل}} = \frac{nN}{N + n - 1} \quad (2)$$

باستخدام المعادلة (1) نجد أن حجم العينة يساوي:

$$n = \left(\frac{1.96}{2 \times 0.05} \right)^2 \cong 384$$

حيث إن مجتمع الدراسة $N = 2864$ ، فإن حجم العينة المُعَدَّل باستخدام المعادلة (2) يساوي:

$$n_{\text{المُعَدَّل}} = \frac{384 * 920}{920 + 384 - 1} \cong 271$$

وبذلك فإن حجم العينة المناسب في هذه الحالة يساوي 271 على الأقل، كما هو موضح في

الجدول رقم (3.1):

جدول 3.1 مجتمع وعينة الدراسة

الطبقة	حجم المجتمع	حجم العينة
موظفين	170	50
محامي	750	221
المجموع	920	271

3.5 أداة الدراسة:

تم إعداد استبانة حول "درجة التزام القضاة الفلسطينيين في المحاكم النظامية في محافظة الخليل بأخلاقيات العمل وأثرها على الأداء الوظيفي"، حيث تتكون استبانة الدراسة من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الشخصية عن المستجيبين (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، العمل، عدد سنوات الخبرة).

القسم الثاني: وهو عبارة عن مجالات الدراسة، ويتكون من 37 فقرة، موزع على 6 مجالات:

المجال الأول-التزام القضاة بمبدأ الأمانة، ويتكون من (5) فقرات.

المجال الثاني-التزام القضاة بمبدأ النزاهة، ويتكون من (5) فقرات.

المجال الثالث-التزام القضاة بمبدأ العدالة، ويتكون من (5) فقرات.

المجال الرابع-التزام القضاة بمبدأ المسؤولية القضائية، ويتكون من (5) فقرات.

المجال الخامس-التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي، ويتكون من (5) فقرات

المجال السادس-الأداء الوظيفي، ويتكون من (12) فقرة

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لفقرات الاستبيان؛ بحيث كلما اقتربت الدرجة من 5 دل على الموافقة العالية على ما ورد في العبارة والعكس صحيح، والجدول التالي (3.2) يوضح ذلك:

جدول 3.2 درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	موافق بدرجة منخفضة جداً	موافق بدرجة منخفضة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة كبيرة جداً
الدرجة	1	2	3	4	5

3.6 خطوات بناء الاستبانة:

قام الباحث بإعداد أداة الدراسة لمعرفة " درجة التزام القضاة الفلسطينيين في المحاكم النظامية في محافظة الخليل بأخلاقيات العمل وأثرها على الأداء الوظيفي"، وقد مر إعداد الاستبانة بالخطوات التالية: -

- 1- الاطلاع على أدبيات الدراسة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبانة وصياغة فقراتها.
- 2- تحديد المجالات الرئيسة التي شملتها الاستبانة.
- 3- تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.
- 4- تم تصميم الاستبانة في صورتها الأولية.
- 5- تم مراجعة وتنقيح الاستبانة من قبل المشرف.
- 6- تم عرض الاستبانة على (4) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس، القدس المفتوحة وجامعة الخليل
- 7- في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل، لتستقر الاستبانة في صورتها النهائية، ملحق (1).

3.7 صدق الاستبانة:

يقصد بصدق الاستبانة أن تكون قادرة على قياس المتغيرات التي وضعت من أجل قياسها، وقد تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

1. صدق آراء المحكمين "الصدق الظاهري":

قام الباحث بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من اربعة اساتذه جامعة اضافة الى المشرف على الرسالة وأسماء المحكمين بالملحق رقم (1)، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بتنقيح الاستبانة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية -انظر الملحق رقم (1).

2. صدق المقياس:

أولاً-الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

يوضح جدول (3.3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " التزام القضاة بمبدأ الأمانة" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول 3.3 معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " التزام القضاة بمبدأ الأمانة" والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للإرتباط	الفقرة
1.	0.00	.823**	يتحلى القضاة بالأمانة والشفافية أثناء تأدية عملهم القضائي.
2.	0.00	.805**	يلتزم القضاة بالتحفظ على المعلومات الخاصة بالقضايا المعروضة.
3.	0.00	.875**	يتمتع القضاة بالرزانة والوقار مما يكفل احترام الناس لهم ولعملهم.
4.	0.00	.839**	يلتزم القضاة في سلوكهم ما يحفظ كرامتهم ويصون شخصهم.
5.	0.00	.823**	يبتعد القضاة عن كل ما يشكك الناس في أمانتهم واستقامتهم.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (3.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " التزام القضاة بمبدأ النزاهة" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول 3.4 معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " التزام القضاة بمبدأ النزاهة " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل بيرسون للإرتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	يقوم القضاة بأداء واجباتهم القضائية دون تحيز ومفاضلة.	.830**	0.00
2.	يؤدي القضاة واجباتهم القضائية بما يعزز ثقة الناس بالقضاء ونزاهته.	.895**	0.00
3.	يحرص القضاة على المحافظة على سمعتهم داخل المحكمة وخارجها.	.787**	0.00
4.	يسعى القضاة إلى كسب ثقة الناس والمحامين والمتخصصين.	.880**	0.00
5.	يحرص القضاة على المحافظة على نزاهتهم ونزاهة القضاء.	.896**	0.00

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (3.5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "التزام القضاة بمبدأ العدالة" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول 3.5 معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " التزام القضاة بمبدأ العدالة" والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للإرتباط	الفقرة
1.	0.00	.829**	يصدر القضاة أحكامهم وفقاً لقواعد القانون والاجتهاد القضائي.
2.	0.00	.830**	يجتهد القضاة في إصدار أحكامهم بما يحقق العدالة.
3.	0.00	.804**	يثق الناس بعدالة القضاة في محاكم محافظة الخليل.
4.	0.00	.864**	يتمتع القضاة بالأهلية الكافية التي تؤهلهم لأداء واجباتهم القضائية.
5.	0.00	.839**	لا يفرق القضاة بين المتخاصمين ويحسنون الاستماع لكل منهم دون تعصب.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (3.6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " التزام القضاة بمبدأ المسؤولية القضائية" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول 3.6 معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " التزام القضاة بمبدأ المسؤولية القضائية " والدرجة الكلية للمجال

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفقرة	م
0.03	*.321	يحافظ القضاة على نزاهة السلطة القضائية واستقلالها.	1.
0.00	.573**	يحجم القضاة عن الظهور بمظهر غير لائق في جميع الأعمال التي يؤديونها.	2.
0.00	.672**	يحجم القضاة عن المشاركة في المناسبات الاجتماعية التي تتعارض مع وظيفتهم.	3.
0.00	.635**	يرفض القضاة الانتماء للأحزاب السياسية ويشاركون في الأنشطة التابعة لها.	4.
0.00	.664**	لا يعبر القضاة عن آراءهم بما يتعارض مع أحكام القانون وواجباتهم القانونية.	5.

* الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (3.7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقًا لما وضع لقياسه.

جدول 3.7 معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل بيرسون للإرتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
1.	0.00	.804**	يحرص القضاة على الالتزام بجميع أحكام مدونة السلوك القضائي دون استثناء.
2.	0.00	.849**	لا يسمح القضاة بالتأثير عليهم من قبل زملائهم.
3.	0.00	.785**	يلتزم القضاة بإبلاغ رئيس المجلس القضائي عند تعرضهم للتأثير من أطراف أخرى.
4.	0.00	.854**	يلتزم القضاة بالتحفظ على المعلومات الخاصة بالقضايا المعروضة بسرية تامة.
5.	0.00	.838**	يحافظ القضاة على الثقة والاحترام لوظيفة القضاة.

* الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (3.8) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الأداء الوظيفي " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقًا لما وضع لقياسه.

جدول 3.8 معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الأداء الوظيفي " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل بيرسون للارتباط	الفقرة
1	0.00	.742**	يؤدي القضاة مهامهم القضائية وفقاً للوائح التنفيذية والتشريعات.
2	0.00	.695**	يتعرض القضاة للمساءلة القانونية عند مخالفة اللوائح والتشريعات.
3	0.00	.731**	يتجنب القضاة تأجيل الجلسات غير المبرر.
4	0.00	.723**	يسرع القضاة في الفصل في القضايا المعروضة.
5	0.00	.644**	يتجنب القضاة إبداء آرائهم في القضايا المعروضة مسبقاً.
6	0.00	.831**	لا يسمح القضاة بالتأثير عليهم من قبل زملائهم أو أطراف أخرى.
7	0.00	.702**	يتخذ القضاة الإجراءات اللازمة بحق أي موظف يرتكب سلوكاً خاطئاً داخل المحكمة.
8	0.00	.714**	يحافظ القضاة على هيئة المحكمة أثناء الجلسات.
9	0.02	.498**	لا يستغل القضاة مناصبهم لتحقيق أغراض ومصالح شخصية.
10	0.00	.672**	يتجنب القضاة المشاركة في النشاطات السياسية.
11	0.01	*445.	يبتعد القضاة عن التحيز لأحد الخصوم أثناء البت في القضايا المعروضة.
12	0.00	**547.	يبذل القضاة قصارى جهدهم لتمحيص البيانات المقدمة في الدعوى المعروضة أمامهم.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

ثانياً- الصدق البنائي Structure Validity

الصدق البنائي هو أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة. يبين جدول (3.9) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول 3.9 معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

رقم	الفقرة	معامل بيرسون للإرتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1	التزام القضاة بمبدأ الأمانة	.851**	0.00
2	التزام القضاة بمبدأ النزاهة	.920**	0.00
3	التزام القضاة بمبدأ العدالة	.889**	0.00
4	التزام القضاة بمبدأ المسؤولية القانونية	.484**	0.00
5	التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي	.902**	0.00
6	أخلاقيات العمل	.950**	0.00
7	الأداء الوظيفي	.753**	0.00

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

3.8 ثبات الاستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، ويقصد به أيضاً إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة (الجرجاوي، 2010: 97).

وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (3.10).

جدول 3.10 معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي*
التزام القضاة بمبدأ الأمانة	5	0.889	20.94
التزام القضاة بمبدأ النزاهة	5	0.911	0.954
التزام القضاة بمبدأ العدالة	5	0.888	0.942
التزام القضاة بمبدأ المسؤولية القانونية	5	0.601	0.775
التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي	5	0.882	0.939
أخلاقيات العمل	25	0.952	0.974
الأداء الوظيفي	12	0.805	0.897
جميع المجالات معا	37	0.953	0.976

*الصدق الذاتي= الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

واضح من النتائج الموضحة في جدول (3.10) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.601،0.950)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.953). وكذلك قيمة الصدق الذاتي مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح (0.775،0.974)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.976) وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً.

وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (2) قابلة للتوزيع. ويكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

3.9 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفرغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

اختبار التوزيع الطبيعي : Normality Distribution Test

تم استخدام اختبار كولمغوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (3.11).

جدول 3.11 يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المجال
0.079	0.151	التزام القضاة بمبدأ الأمانة
0.09	0.186	التزام القضاة بمبدأ النزاهة
0.093	0.148	التزام القضاة بمبدأ العدالة
0.200	0.128	التزام القضاة بمبدأ المسؤولية القانونية
0.200	0.098	التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي
0.200	0.119	أخلاقيات العمل
0.200	0.122	الأداء الوظيفي
0.142	0.139	جميع المجالات معاً

واضح من النتائج الموضحة في جدول (3.11) أن القيمة الاحتمالية (.Sig) لكل مجال من مجالات الدراسة أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية لاختبار فرضيات الدراسة.

وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
2. المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري.
3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
4. اختبار كولموجوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
5. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد استخدمه الباحث لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة وكذلك لدراسة العلاقة بين المجالات.
6. نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression- Model)، لإيجاد تأثير المتغيرات المستقلة مجتمعة على التابع.
7. اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.
8. اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance - ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات. استخدمه الباحث للفروق التي تعزى للمتغير الذي يشتمل على ثلاث مجموعات فأكثر.

4.1 المقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على البيانات الشخصية للمستجيبين التي اشتملت على (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، العمل، عدد سنوات الخبرة)؛ لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

4.2 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية
- توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

جدول 4.1: توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
82.2	208	ذكر
17.8	45	أنثى
100	253	المجموع

يتضح من جدول (4.2) أن ما نسبته 82.2% من عينة الدراسة ذكور، بينما 17.8% إناث، تتقارب هذه النتيجة مع نسبة القوى العاملة من الذكور والإناث في المجتمع الفلسطيني و التي تتوافق مع

نتائج الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في كانون اول /2018 ، بالإضافة إلى أن مهنة المحاماة تعتبر غير مرغوبة بشكل كبير بين الإناث.

- توزيع عينة الدراسة حسب العمر

جدول 4.2: توزيع عينة الدراسة حسب العمر

النسبة المئوية %	العدد	الفئة العمرية
45.05	114	أقل من 30
45.05	114	من 31-40
9.9	25	أكبر من 41
100	253	المجموع

يتضح من جدول (4.1) أن ما نسبته 90.1% من عينة الدراسة أعمارهم أقل من 40 سنة، 9.9% أعمارهم 41 سنة فأكثر، وهي نسبة تتوافق مع المجتمع الفلسطيني الذي يتميز بأنه مجتمع فتي حسب احصائيات الجهاز المركزي الفلسطيني في كانون اول /2018 ، و يتناسب أيضا مع مجتمع الدراسة .

- توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

جدول 4.3: توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية %	العدد	المؤهل العلمي
2.4	6	ثانوية عامة
4	10	دبلوم متوسط
75.1	190	بكالوريوس
18.6	47	دراسات عليا
100.0	253	المجموع

يتضح من جدول 4.3 أن ما نسبته 2.4% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ثانوية عامة، 4% مؤهلهم العلمي دبلوم متوسط وهم فئة الإداريين من الكتبة وغيرهم الذين يعملون في المحكمة، بينما

75.1% مؤهلهم العلمي بكالوريوس وهي الشهادة الجامعية الأولى المطلوبة كحد أدنى لممارسة مهنة المحاماة، 18.6% مؤهلهم العلمي دراسات عليا، مما يشير لتعدد المستويات التعليمية لأفراد عينة الدراسة، وهو ما يؤكد أن العينة المستطلعة تمثل مجتمع الدراسة.

- توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

جدول 4.4 توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

النسبة المئوية %	العدد	المسمى الوظيفي
20.9	53	موظف لدى المحكمة
79.1	200	محامي
100.0	253	المجموع

يتضح من جدول (4.4) أن ما نسبته 20.9% من عينة الدراسة يعملون داخل المحكمة، وأن 79.1% محامون، وهي نسبة متوافقة مع المجتمع الأصلي للدراسة.

- توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

جدول 4.5 توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة في العمل

النسبة المئوية %	العدد	عدد سنوات الخبرة في الجامعة
37.5	95	أقل من 5 سنوات
40.7	103	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
12.3	31	من 10 إلى أقل من 15 سنة
9.5	24	15 سنة فأكثر
100.0	253	المجموع

يتضح من جدول 4.5 أن ما نسبته 37.5% من عينة الدراسة سنوات خبرتهم في العمل أقل من 5 سنوات، 40.7% تتراوح سنوات خبرتهم في العمل من 5 إلى أقل من 10 سنوات، 12.3% تتراوح سنوات خبرتهم في العمل من 10 إلى أقل من 15 سنة، بينما 9.5% سنوات خبرتهم في العمل 15 سنة فأكثر، مما يعني أن عينة الدراسة تتمتع بخبرة كبيرة وقادرة على إعطاء إجابات واضحة ومناسبة حول موضوع الدراسة.

4.3 المقياس المعتمد في الدراسة

لتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمد الباحث على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للاستبيان ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد حدد الباحث درجة الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة، كما هو موضح في الجدول رقم (4.6):

جدول 4.6 يوضح المقياس المعتمد في الدراسة

الوزن النسبي	درجة الموافقة
من 10% - 28%	منخفضة جداً
أكبر من 28% - 46%	منخفضة
أكبر من 46% - 64%	متوسطة
أكبر من 64% - 82%	كبيرة
أكبر من 82% - 100%	كبيرة جداً

4.4 تحليل فقرات الاستبانة

4.4.1 تحليل فقرات " أخلاقيات العمل القضائي " .

- تحليل فقرات مجال "التزام القضاة بمبدأ الأمانة"

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (4.7).

جدول 4.7 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال " التزام القضاة بمبدأ الأمانة"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	يتحلى القضاة بالأمانة والشفافية أثناء تأدية عملهم القضائي.	2.63	0.92	52.6	1	متوسطة
2.	يلتزم القضاة بالتحفظ على المعلومات الخاصة بالقضايا المعروضة.	2.34	1.01	46.8	4	متوسطة
3.	يتمتع القضاة بالرزنة والوقار مما يكفل احترام الناس لهم ولعملهم.	2.53	1.05	50.6	2	متوسطة
4.	يلتزم القضاة في سلوكهم ما يحفظ كرامتهم ويصون شخصهم.	2.28	0.96	45.5	5	منخفضة
5.	يبتعد القضاة عن كل ما يشكك الناس في أمانتهم واستقامتهم.	2.41	1.00	48.1	3	متوسطة
	جميع فقرات المجال معًا	2.44	0.82	48.7		متوسطة

من خلال الجدول (4.7) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى "يتحلى القضاة بالأمانة والشفافية أثناء تأدية عملهم القضائي" يساوي 2.63، أي أن الوزن النسبي 52.6%، وهذا يعني أن هناك أعلى درجة موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " يلتزم القضاة في سلوكهم ما يحفظ كرامتهم ويصون شخصهم" يساوي 2.28، أي أن الوزن النسبي 45.5%، وهذا يعني أن هناك أقل درجة موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال "التزام القضاة بمبدأ الأمانة" يساوي 2.44، أي أن الوزن النسبي 48.7%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، وهو ما يشير الى تمتع القضاة بالأمانة لكنها تعتبر نسبة غير كافية حيث إن الأمانة تعتبر صفة ضرورية يجب أن تتوافر بشكل كبير لدى العاملين في القضاء.

ويعزو الباحث ذلك أهمية توافر صفة الأمانة لدي العاملين في القضاء سواء أكانوا محامين أم وكلاء نيابة وبصفة خاصة القضاة لأنها تؤثر على مصداقية القضاء بشكل عام وعليهم شخصياً، وعلى الرغم من حرص القضاء على التحلي بالأمانة إلا أنه من الصعب إظهار ذلك للعامة وللمحامين وإقناعهم بذلك ويرجع ذلك لطبيعة العلاقة بين المحامين والقضاء وتتقارب هذه النتيجة مع ما توصلت له العديد من الدراسات كدراسة ماهر وآخرون (2017) والتي توصلت لحرص العاملين والإداريين على التحلي بالأمانة في أعمالهم.

- تحليل فقرات مجال " التزام القضاة بمبدأ النزاهة "

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (4.8).

جدول (4.8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "التزام القضاة بمبدأ النزاهة"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	يقوم القضاة بأداء واجباتهم القضائية دون تحيز ومفاضلة.	2.72	1.08	54.3	3	متوسطة
2.	يؤدي القضاة واجباتهم القضائية بما يعزز ثقة الناس بالقضاء ونزاهته.	2.87	1.12	57.4	1	متوسطة
3.	يحرص القضاة على المحافظة على سمعتهم داخل المحكمة وخارجها.	2.17	0.98	43.5	5	منخفضة
4.	يسعى القضاة إلى كسب ثقة الناس والمحامين والمتخصصين.	2.74	1.10	54.9	2	متوسطة
5.	يحرص القضاة على المحافظة على نزاهتهم ونزاهة القضاء.	2.57	1.05	51.5	4	متوسطة
	جميع فقرات المجال معاً	2.62	0.92	52.3		متوسطة

من الجدول (4.8) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " يؤدي القضاة واجباتهم القضائية بما يعزز ثقة الناس بالقضاء ونزاهته" يساوي 2.87، أي أن الوزن النسبي 57.4%، وهذا يعني أن هناك أعلى درجة موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " يحرص القضاة على المحافظة على سمعتهم داخل المحكمة وخارجها " يساوي 2.17 أي أن الوزن النسبي 43.5%، وهذا يعني أن هناك أقل درجة موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال "التزام القضاة بمبدأ النزاهة" يساوي 2.62؛ أي أن الوزن النسبي 52.3%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، وهو ما يعني حرص القضاة على التحلي بالنزاهة والشفافية أثناء ممارستهم لمهنة القضاء.

ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية النزاهة في مهنة القضاء وليس أدل على ذلك من اهتمام مدونة السلوك القضائي بالنزاهة وإفراد مادة خاصة تتحدث عن ضرورة تحلي القضاة بالنزاهة وهي المادة 22 في الفصل الثالث، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له العديد من الدراسات كدراسة أبو غالي (2016)، والتي أكدت على تحلي العاملين في المؤسسات الحكومية بالنزاهة ضمن أخلاقيات العمل المطلوبة، وكذلك دراسة الحادو (2017) والتي أكدت التزام العاملين في شركات النفط السودانية القاطنين في ولاية الخرطوم بتطبيق مبدأ النزاهة في العمل.

- تحليل فقرات مجال " التزام القضاة بمبدأ العدالة " .

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (4.9).

جدول 4.9 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات
مجال "التزام القضاة بمبدأ العدالة"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	يصدر القضاة أحكامهم وفقاً لقواعد القانون والاجتهاد القضائي.	2.52	0.99	50.4	4	متوسطة
2.	يجتهد القضاة في إصدار أحكامهم بما يحقق العدالة.	2.67	0.95	53.4	5	متوسطة
3.	يثق الناس بعدالة القضاة في محاكم محافظة الخليل.	3.49	1.17	69.7	1	كبيرة
4.	يتمتع القضاة بالأهلية الكافية التي تؤهلهم لأداء واجباتهم القضائية.	2.92	1.10	58.5	3	متوسطة
5.	لا يفرق القضاة بين المتخاصمين ويحسنون الاستماع لكل منهم دون تعصب.	2.87	1.12	57.4	2	متوسطة
	جميع فقرات المجال معاً	2.89	0.89	57.9		متوسطة

من خلال جدول (4.9) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة "يثق الناس بعدالة القضاة في محاكم محافظة الخليل" يساوي 3.49، أي أن الوزن النسبي 69.7%، وهذا يعني أن هناك أعلى درجة موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية "يجتهد القضاة في إصدار أحكامهم بما يحقق العدالة" يساوي 2.67؛ أي أن الوزن النسبي 53.4%، وهذا يعني أن هناك أقل درجة موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال "التزام القضاة بمبدأ العدالة" يساوي 2.89، أي أن الوزن النسبي 57.9%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، مما يشير لحرص القضاة على تطبيق العدالة وبذل قصارى جهدهم للوصول إلى الحقيقة، وبالرغم من ذلك فإن نسبة الموافقة على هذا المجال من قبل عينة الدراسة كانت متوسطة وهي ما تحتاج إلى مزيد من التحسين، خاصة فيما يتعلق بإصدار الأحكام بعدالة والاجتهاد للوصول للقضائي.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن القضاة مهما اتصفوا بالعدل واجتهدوا للوصول إلى الحقيقة إلا أنهم يُتهمون دائماً بالتقصير سواء من قبل عامة الناس الذين لا يرون الجهد المبذول من قبل القضاة من أجل تحقيق العدالة أم من قبل المحامين الذين يصعب إرضائهم؛ لأنهم يريدون دائماً من القضاة أن يحكموا لصالحهم، وتتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت له العديد من الدراسات كدراسة العتيبي (2015) والتي توصلت لانتشار قيم العدل بين الضباط العاملين في كلية الملك خالد العسكرية، وكذلك اتفق مع دراسة سكارنة (2012) التي توصلت لتطبيق أخلاقيات العدالة بصورة كبيرة بين مقرات شركات الاتصالات الخلوية الأردنية.

- تحليل فقرات مجال " التزام القضاة بمبدأ المسؤولية القضائية " .

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (4.10).

جدول 4.10 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال " التزام القضاة بمبدأ المسؤولية القضائية"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	يحافظ القضاة على نزاهة السلطة القضائية واستقلالها.	2.69	1.08	53.8	3	متوسطة
2.	يحجم القضاة عن الظهور بمظهر غير لائق في جميع الأعمال التي يؤديونها.	2.32	1.07	46.4	5	متوسطة
3.	لا يشارك القضاة في المناسبات الاجتماعية التي تتعارض مع وظيفتهم.	2.77	1.14	55.4	2	متوسطة
4.	لا ينتمي القضاة للأحزاب السياسية ويشاركون في الأنشطة التابعة لها.	2.58	1.31	51.6	4	متوسطة
5.	لا يعبر القضاة عن آرائهم بما يتعارض مع أحكام القانون وواجباتهم القانونية.	2.85	1.15	57.0	1	متوسطة
	جميع فقرات المجال معاً	2.64	0.56	52.8		متوسطة

من جدول (4.10) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " لا يعبر القضاة عن آرائهم بما يتعارض مع أحكام القانون وواجباتهم القانونية " يساوي 2.85 (الدرجة الكلية من 5)؛ أي أن الوزن النسبي 57%، وهذا يعني أن هناك أعلى درجة موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " يحجم القضاة عن الظهور بمظهر غير لائق في جميع الأعمال التي يؤديونها " يساوي 2.32؛ أي أن الوزن النسبي 46.4%، وهذا يعني أن هناك أقل درجة موافقة موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال " التزام القضاة بمبدأ المسؤولية القضائية" يساوي 2.90؛ أي أن الوزن النسبي 58.1%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، وهو ما يشير إلى التزام القضاة بمسؤولياتهم القضائية.

ويعزو الباحث ذلك إلى حرص القضاة بأن لا يصدر منهم أي عمل أو قول يجعلهم موضع شك بين عاملة الناس؛ لأن ذلك يؤثر على مصداقية ونزاهة القضاء بشكل عام وعلى مصداقية ونزاهة القاضي، حيث إن الانتساب إلى أحزاب سياسية والمشاركة في نشاطاتها قد تجعل من القاضي متهمًا بالتحيز لصالح الحزب، بالإضافة إلى التزام القضاة بمدونة السلوك القضائي والتي تحظر عليهم الانتماء لتيارات سياسية أو إظهار آرائهم السياسية أو المشاركة في أي موقف يجعل من استقلاليتهم موضع شك، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات كدراسة أبو الكاس (2016) التي أظهرت التزام العاملين بالمؤسسات غير الحكومية الفلسطينية بمسؤولياتهم التنظيمية.

- تحليل فقرات مجال " التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي " تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (4.11).

جدول 4.11 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال " التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي".

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	يحرص القضاة على الالتزام بجميع أحكام مدونة السلوك القضائي دون استثناء.	2.68	0.97	53.5	3	متوسطة
2.	لا يسمح القضاة بالتأثير عليهم من قبل زملائهم.	2.95	1.13	59.1	2	متوسطة
3.	يلتزم القضاة بإبلاغ رئيس المجلس القضائي عند تعرضهم للتأثير من أطراف أخرى.	3.01	1.18	60.2	1	متوسطة
4.	يلتزم القضاة بالتحفظ على المعلومات الخاصة بالقضايا المعروضة بسرية تامة.	2.54	1.11	50.8	4	متوسطة
5.	يحافظ القضاة على الثقة والاحترام لوظيفة القضاة.	2.40	1.13	47.9	5	متوسطة
	جميع الفقرات معا	2.72	0.91	54.3		متوسطة

من جدول (4.11) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " يلتزم القضاة بإبلاغ رئيس المجلس القضائي عند تعرضهم للتأثير من أطراف أخرى" يساوي 3.01، أي أن الوزن النسبي 60.2%، وهذا يعني أن هناك أعلى درجة موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " يحافظ القضاة على الثقة والاحترام لوظيفة القضاة" يساوي 2.40؛ أي أن الوزن النسبي 47.9%، وهذا يعني أن هناك أقل درجة موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال " التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي" يساوي، 2.72 أي أن الوزن النسبي 54.3%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، مما يشير إلى التزام القضاة بمدونة السلوك القضائي.

ويعزو الباحث ذلك إلى حرص وزارة العدل ومجلس القضاء الأعلى (رغم حداثة المؤسسة و المعوقات التي امامها) على الحفاظ على استقلالية القضاء والزام القضاة بمدونة السلوك القضائي

وذلك بموجب المادة رقم (80) في قانون السلطة القضائية رقم (1) لسنة 2002، والتي تحوز على قوة اللوائح التنفيذية المكملة لقانون السلطة القضائية، بالإضافة إلى حرص القضاة على الالتزام بقواعد ولوائح المدونة باعتباره مدونة للسلوك المهني للقضاة، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له العديد من الدراسات والتي أكدت على التزام العاملين والإداريين بمدونات السلوك المهني، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له العديد من الدراسات مثل: دراسة نوفل (2015) والتي أكدت التزام العاملين في الكليات الحكومية بالعمل بمقتضيات وقواعد الواجب الوظيفي، والالتزام بالأنظمة والقوانين وفقاً للوائح السلوك المهني.

تحليل جميع فقرات أخلاقيات العمل

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (4.12).

جدول 4.12 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لجميع فقرات "أخلاقيات العمل"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	التزام القضاة بمبدأ الأمانة	2.44	0.82	48.8	5	متوسطة
2	التزام القضاة بمبدأ النزاهة	2.62	0.92	52.3	4	متوسطة
3	التزام القضاة بمبدأ العدالة	2.89	0.89	57.9	1	متوسطة
4	التزام القضاة بمبدأ المسؤولية القانونية	2.65	0.56	53.0	3	متوسطة
5	التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي	2.72	0.91	54.3	2	متوسطة
6	أخلاقيات العمل	2.66	0.72	53.3		متوسطة

جدول (4.12) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات أخلاقيات العمل يساوي 2.66 أي أن الوزن النسبي 53.3%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات أخلاقيات العمل بشكل عام، وقد جاء الالتزام بمبدأ العدالة بالمرتبة الأولى، يليه الالتزام

بمدونة السلوك القضائي بالمرتبة الثانية، ثم الالتزام بمبدأ المسؤولية القانونية في المرتبة الثالثة، وفي المرتبة الرابعة جاء الالتزام بمبدأ النزاهة وأخيراً وفي المرتبة الخامسة جاء الالتزام بمبدأ الأمانة، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له العديد من الدراسات مثل: دراسة أبو الكاس (2016) التي أظهرت التزام العاملين بالمؤسسات غير الحكومية الفلسطينية بأخلاقيات العمل بدرجة كبيرة، وكذلك دراسة العقيلي (2014) والتي توصلت إلى التزام العاملين الإداريات بجامعة الملك سعود بالرياض بأخلاقيات العمل، وكذلك دراسة أبو غالي (2016) التي أكدت تحلي العاملين في المؤسسات الحكومية بأخلاق العمل الإداري.

4.4.2 تحليل فقرات مجال " الأداء الوظيفي " .

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (4.13).

جدول 4.13 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "الأداء الوظيفي "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	يؤدي القضاة مهامهم القضائية وفقاً للوائح التنفيذية والتشريعات.	2.46	1.01	49.2	10	متوسطة
2	يتعرض القضاة للمساءلة القانونية عند مخالفة اللوائح والتشريعات.	3.11	1.19	62.2	3	متوسطة
3	يتجنب القضاة تأجيل الجلسات غير المبرر.	3.14	1.21	62.8	2	متوسطة
4	يسرع القضاة في الفصل في القضايا المعروضة.	3.33	1.13	66.6	1	كبيرة
5	يتجنب القضاة إبداء آرائهم في القضايا المعروضة مسبقاً.	2.80	1.11	56.0	6	متوسطة
6	لا يسمح القضاة بالتأثير عليهم من قبل زملائهم أو أطراف أخرى.	2.99	1.17	59.8	4	متوسطة
7	يتخذ القضاة الإجراءات اللازمة بحق أي موظف يرتكب سلوك خاطئ داخل المحكمة.	2.71	1.13	54.2	7	متوسطة
8	يحافظ القضاة على هيئة المحكمة أثناء الجلسات.	2.33	1.10	46.6	12	متوسطة
9	لا يستغل القضاة مناصبهم لتحقيق أغراض ومصالح شخصية.	2.60	1.31	52.0	8	متوسطة

متوسطة	11	48.3	1.23	2.42	لا يشارك القضاة في النشاطات السياسية.	10
متوسطة	9	49.7	1.16	2.49	يتحيز القضاة لأحد الخصوم أثناء البت في القضايا المعروضة.	11
متوسطة	5	56.1	1.13	2.81	يبدل القضاة قصارى جهدهم لتمحيص البيانات المقدمة في الدعوى المعروضة أمامهم.	12
متوسطة		55.3	0.68	2.76	جميع الفقرات معًا	

من جدول (4.13) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة "يسرع القضاة في الفصل في القضايا المعروضة" يساوي 3.33، أي أن الوزن النسبي 66.6%، وهذا يعني أن هناك أعلى درجة موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة "يحافظ القضاة على هيئة المحكمة أثناء الجلسات" يساوي 2.33، أي أن الوزن النسبي 46.6%، وهذا يعني أن هناك أقل درجة موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال "الأداء الوظيفي" يساوي 2.76، أي أن الوزن النسبي 55.3%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، مما يشير إلى اهتمام التزام القضاة في محاكم الخليل بالقيام بأعمالهم، ويعزو الباحث ذلك إلى إدراك القضاة للمسؤولية الكبيرة الملقاة على عاتقهم رغم حداثة مدونة السلوك و مؤسسة القضاء بشكل عام مما يجعلهم لا يدخرون جهداً في بذل كل جهد من أجل القيام بواجبهم على أكمل وجه، بالإضافة إلى تأثير التزامهم بأخلاقيات العمل القضائي وبصفة خاصة مدونة السلوك القضائي والتي تجعل منهم دائمي العطاء في خدمة المجتمع، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له العديد من الدراسات مثل: دراسة أبو غالي (2016) التي توصلت إلى أن الوزن النسبي لمستوى الأداء في الوزارات الحكومية الفلسطينية 57.9%، وكذلك تتفق مع دراسة العتيبي (2016) والتي توصلت إلى أن مستوى أداء الضباط العاملين في كلية الملك خالد العسكرية قد بلغ نسبة 72%، يرجع سبب زيادة النسبة في هذه الدراسة كونها مطبقة على عينة عسكرية ومن المعروف أن درجة الالتزام تكون دائماً أكبر في المجال العسكري.

4.5 اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات العاملين في المحاكم النظامية في محافظة الخليل لدرجة التزام القضاة بأبعاد أخلاقيات العمل (الأمانة، النزاهة، العدالة، المسؤولية القضائية، مدونة السلوك القضائي)، والأداء الوظيفي.

تم استخدام معامل بيرسون للارتباط. النتائج موضحة في جدول (4.14).
جدول 4.14 معامل الارتباط بين التزام القضاة بأبعاد أخلاقيات والأداء الوظيفي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
*0.000	0.528	الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات العاملين في محاكم محافظة الخليل لدرجة التزام القضاة بمبدأ الأمانة والأداء الوظيفي.
*0.000	0.672	الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات العاملين في محاكم محافظة الخليل لدرجة التزام القضاة بمبدأ النزاهة والأداء الوظيفي.
*0.000	0.725	الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات العاملين في محاكم محافظة الخليل لدرجة التزام القضاة بمبدأ العدالة والأداء الوظيفي.
*0.000	0.274	الفرعية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات العاملين في محاكم محافظة الخليل لدرجة التزام القضاة بالمسؤولية القانونية والأداء الوظيفي.
*0.000	0.735	الفرعية الخامسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات العاملين في محاكم محافظة الخليل لدرجة التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي والأداء الوظيفي.
*0.000	0.699	الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات العاملين في محاكم محافظة الخليل لدرجة التزام القضاة بأخلاقيات العمل والأداء الوظيفي.

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يبين جدول (4.14) أن معامل الارتباط يساوي 0.699، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة طردية بين متوسطات تقديرات العاملين في محاكم محافظة الخليل لدرجة التزام القضاة بأخلاقيات العمل والأداء الوظيفي، مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات العاملين في محاكم محافظة الخليل لدرجة التزام القضاة بأخلاقيات العمل والأداء الوظيفي، ما يعني أنه كلما زاد الاهتمام بأخلاقيات العمل أدى إلى التحسن في مستوى الأداء الوظيفي لدى القضاة العاملين في محاكم محافظة الخليل، ويعزو الباحث ذلك إلى أن المسؤوليات الأخلاقية في العمل تحتم على القضاة تقديم مستوى عالٍ من الكفاءة والمهنية وتحسين أدائهم الوظيفي، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة أبو غالي (2016) التي توصلت لوجود علاقة طردية بين الالتزام بأخلاقيات العمل والأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية في قطاع غزة، وكذلك دراسة أبو الكاس (2016) التي توصلت إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية، وكذلك دراسة العطوي (2013) التي أشارت إلى العلاقة الطردية بين أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي للعاملين في حرس الحدود.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة التزام القضاة بأبعاد أخلاقيات العمل (الأمانة، النزاهة، العدالة، المسؤولية القضائية، مدونة السلوك القضائي)، على الأداء الوظيفي

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام "الانحدار الخطي المتعدد" لمعرفة أثر التزام القضاة بأبعاد أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي، ومن خلال الجدول (4.15) تبين ما يلي:

- معامل الارتباط = 0.801، ومعامل التحديد المعدل = 0.642، وهذا يعني أن 64.2% من التغير في الأداء الوظيفي تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية، والنسبة المتبقية قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر في الأداء الوظيفي للقضاة في محاكم محافظة الخليل.

- قيمة الاختبار F المحسوبة بلغت 88.707، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 مما يعني رفض الفرضية الصفرية والقبول بوجود أثر ذي دلالة إحصائية لالتزام القضاة بأبعاد أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي.

- متغير التزام القضاة بمبدأ الأمانة، قيمة اختبار t تساوي 2.149 كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.033 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني وجود تأثير إيجابي لالتزام القضاة بمبدأ الأمانة في الأداء الوظيفي في محاكم محافظة الخليل؛ حيث إن الأمانة في العمل تقتضي أن يؤدي القاضي عمله على أكمل وجه وألا يدخر جهداً في خدمة المجتمع، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة أبو غالي (2016) التي أكدت على أن أخلاقيات العمل ومن ضمنها الالتزام بالأمانة تؤثر على تحسين الأداء لدى العاملين.

- متغير التزام القضاة بمبدأ النزاهة، قيمة اختبار t تساوي 1.754 كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.041 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني وجود تأثير إيجابي لالتزام القضاة بمبدأ النزاهة في الأداء الوظيفي في محاكم محافظة الخليل، حيث أن النزاهة في العمل تعتبر جزءاً مطلوباً من الأداء وبالتالي هي مؤشر على تحسن الأداء، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة أبو الكاس (2016) التي توصلت لوجود تأثير للنزاهة على تحسن الأداء الوظيفي.

- متغير التزام القضاة بمبدأ العدالة، قيمة اختبار t تساوي 5.947 كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.00 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني وجود تأثير إيجابي لالتزام القضاة بمبدأ العدالة في الأداء الوظيفي في محاكم محافظة الخليل، وتعتبر العدالة هي وظيفة القاضي فمهنته هي العمل على تحقيق العدل، فكلما زاد التزام القاضي بتحقيق العدل اعتبر تحسناً في مستوى أدائه الوظيفي وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة العتيبي (2015) من وجود أثر لأخلاقيات العدل على الأداء الوظيفي.

- متغير التزام القضاة بمبدأ المسؤولية القانونية، قيمة اختبار t تساوي 4.704 كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.00 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني وجود تأثير إيجابي لالتزام القضاة بمبدأ المسؤولية القانونية في الأداء الوظيفي في محاكم محافظة الخليل، وذلك أن الالتزام بالمسؤوليات الوظيفية والقانونية هي جزء من مهام القضاة والتي يجب عليهم الالتزام بها، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة أبو الكاس (2016) والتي أكدت على علاقة الأثر بين الالتزام بالمسؤوليات القانونية والمهنية والأداء الوظيفي وهو نفس ما توصلت له دراسة العتيبي (2015).

- متغير التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي، قيمة اختبار t تساوي 6.898 كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.00 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني وجود تأثير إيجابي لالتزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي في الأداء الوظيفي في محاكم محافظة الخليل، وتعتبر

مدونة السلوك من محددات الأداء الوظيفي، لذلك يظهر مدى تأثيرها على أداء القضاة والعاملين، وتتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة نوفل (2015) والتي أكدت وجود أثر للالتزام العاملين في الكليات الحكومية بالعمل بمقتضيات وقواعد الواجب الوظيفي، والالتزام بالأنظمة والقوانين وفقاً للوائح السلوك المهني على الأداء الوظيفي.

- معادلة الانحدار:

$$\text{الأداء الوظيفي} = 1.810 + 0.113 * \text{مبدأ الأمانة} + 0.108 * \text{مبدأ النزاهة} + 0.314 * \text{مبدأ العدالة} + 0.259 * \text{مبدأ المسؤولية القانونية} + 0.360 * \text{مدونة السلوك القضائي}$$

جدول 4.15 تحليل الانحدار الخطي المتعدد-الفرضية الرئيسية الثانية

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية Sig.
المقدار الثابت	1.810	14.740	0.000
التزام القضاة بمبدأ الأمانة	.113	2.149	0.033
التزام القضاة بمبدأ النزاهة	.108	1.754	0.041
التزام القضاة بمبدأ العدالة	.314	5.947	0.00
التزام القضاة بمبدأ المسؤولية القانونية	.259	4.704	0.00
التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي	.360	6.898	0.00
معامل الارتباط = 0.801	معامل التحديد المُعدَّل = 0.642		
قيمة الاختبار F = 88.707	القيمة الاحتمالية = 0.000		

الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمدى التزام القضاة بأبعاد أخلاقيات العمل (الأمانة، النزاهة، العدالة، المسؤولية القضائية، مدونة السلوك القضائي)، على الأداء الوظيفي، تُعزى للمتغيرات الشخصية" الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، العمل، عدد سنوات الخبرة".

ويشتق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمدى التزام القضاة بأبعاد أخلاقيات العمل (الأمانة، النزاهة، العدالة، المسؤولية القضائية، مدونة السلوك القضائي)، على الأداء الوظيفي تُعزى إلى متغير الجنس.

تم استخدام اختبار " T- لعينتين مستقلتين ". النتائج موضحة في جدول (4.16).

جدول 4.16 نتائج اختبار " T-لعينتين مستقلتين " - الجنس

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		أنثى	ذكر	
.735	.115	2.51	2.42	التزام القضاة بمبدأ الأمانة
.064	3.473	2.64	2.61	التزام القضاة بمبدأ النزاهة
.078	3.123	2.84	2.91	التزام القضاة بمبدأ العدالة
.472	.520	2.67	2.63	التزام القضاة بمبدأ المسؤولية القانونية
.795	.068	2.61	2.74	التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي
.247	1.345	2.65	2.66	مجال أخلاقيات العمل
.344	.899	2.88	3.04	مجال الأداء الوظيفي
.197	1.674	2.69	2.73	جميع المجالات معاً

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من النتائج الموضحة في جدول (4.16) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " T-لعينتين مستقلتين " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معاً، وبذلك نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تُعزى إلى الجنس، وتتفق هذه

النتيجة مع ما توصلت له دراسة السكارنة (2012) التي توصلت لعدم وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول مدى إدراك شركات الاتصالات الخلوية في الأردن لأخلاقيات العمل تعزى للجنس.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمدى التزام القضاة بأبعاد أخلاقيات العمل (الأمانة، النزاهة، العدالة، المسؤولية القضائية، مدونة السلوك القضائي)، على الأداء الوظيفي تُعزى إلى متغير العمر.

تم استخدام اختبار " التباين الأحادي " النتائج موضحة في جدول (4.17).

جدول 4.17 نتائج اختبار " التباين الأحادي " - العمر

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		أقل من 30	40-31	أكبر من 41	
.522	.653	2.41	2.49	2.30	التزام القضاة بمبدأ الأمانة
.315	1.161	2.57	2.70	2.43	التزام القضاة بمبدأ النزاهة
.294	1.231	2.85	2.98	2.70	التزام القضاة بمبدأ العدالة
.129	2.067	2.60	2.71	2.50	التزام القضاة بمبدأ المسؤولية القانونية
.105	2.275	2.59	2.84	2.71	التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي
.206	1.589	2.60	2.75	2.53	مجال أخلاقيات العمل
.328	1.120	2.95	3.08	2.98	مجال الأداء الوظيفي
.201	1.615	2.66	2.80	2.61	جميع المجالات معاً

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من النتائج الموضحة في جدول (4.17) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معاً، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى العمر، ويعزو الباحث السبب في تقارب متوسطات استجابة الأفراد إلى التقارب في الفئات العمرية لعينة الدراسة، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة أبو الكاس (2016) التي توصلت لعدم وجود فروق معنوية بين استجابات المبحوثين حول أخلاقيات المهنة تُعزى لمتغير العمر.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمدى التزام القضاة بأبعاد أخلاقيات العمل (الأمانة، النزاهة، العدالة، المسؤولية القضائية، مدونة السلوك القضائي)، على الأداء الوظيفي تُعزى إلى متغير المؤهل التعليمي.

تم استخدام اختبار " التباين الأحادي " . النتائج موضحة في جدول (4.18).

جدول 4.18 نتائج اختبار " التباين الأحادي " - المؤهل التعليمي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم	ثانوية عامة	
.067	2.412	2.66	2.41	2.16	1.90	التزام القضاة بمبدأ الأمانة
.015	3.531	2.88	2.60	2.06	2.00	التزام القضاة بمبدأ النزاهة
.070	2.378	3.09	2.89	2.44	2.37	التزام القضاة بمبدأ العدالة
.455	.874	2.69	2.64	2.66	2.30	التزام القضاة بمبدأ المسؤولية القانونية
.248	1.384	2.93	2.68	2.56	2.33	التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي
.056	2.557	2.85	2.64	2.38	2.18	مجال أخلاقيات العمل
.143	1.826	3.16	3.00	2.93	2.58	مجال الأداء الوظيفي
.051	2.619	2.90	2.70	2.47	2.25	جميع المجالات معاً

من النتائج الموضحة في جدول (4.18) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أقل من مستوى الدلالة 0.05 التزام القضاة بمبدأ النزاهة، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجال تعزى للمؤهل العلمي لصالح حملة الدراسات العليا.

بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة معاً تبين لاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة 0.05 مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى للمؤهل العلمي، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة هم من حملة شهادة البكالوريوس وعدم وجود تفاوت كبير بين أفراد العينة في الدرجات العلمية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو غالي (2016) والتي توصلت لعدم وجود فروق في استجابات عينة الدراسة حول أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي تعزى للمؤهل العلمي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمدى التزام القضاة بأبعاد أخلاقيات العمل (الأمانة، النزاهة، العدالة، المسؤولية القضائية، مدونة السلوك القضائي)، على الأداء الوظيفي تُعزى إلى متغير العمل.

تم استخدام اختبار " T- لعينتين مستقلتين ". النتائج موضحة في جدول (4.19).

جدول 4.19 نتائج اختبار " T-لعينتين مستقلتين " - العمل

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		موظف	محامي	
.533	.389	2.53	2.10	التزام القضاة بمبدأ الأمانة
.824	.050	2.73	2.18	التزام القضاة بمبدأ النزاهة
.652	.204	3.00	2.49	التزام القضاة بمبدأ العدالة
.360	.840	2.68	2.49	التزام القضاة بمبدأ المسؤولية القانونية
.600	.276	2.82	2.34	التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي
.751	.101	2.75	2.32	مجال أخلاقيات العمل
.087	2.948	3.07	2.80	مجال الأداء الوظيفي
.997	.000	2.80	2.40	جميع المجالات معاً

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائيًا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من النتائج الموضحة في جدول (4.19) تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معاً، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً تعزى إلى المسمى الوظيفي، ويرجع ذلك إلى التقارب الشديد بين الإداريين والمحامين مما يجعلهم يتأثرون بآراء بعضهم البعض حول القضاة، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة السكارنة (2012) التي توصلت لعدم وجود فروق معنوية بين استجابات الباحثين حول مدى إدراك شركات الاتصالات الخلوية في الأردن لأخلاقيات العمل تعزى للمسمى الوظيفي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمدى التزام القضاة بأبعاد أخلاقيات العمل (الأمانة، النزاهة، العدالة، المسؤولية القضائية، مدونة السلوك القضائي)، على الأداء الوظيفي تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

تم استخدام اختبار " التباين الأحادي " . النتائج موضحة في جدول (4.20).

جدول 4.20 نتائج اختبار " التباين الأحادي " - عدد سنوات الخبرة

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		أقل من 5	من 5 إلى أقل من 10	من 10 إلى أكثر من 15	أكثر من 15	
.692	.486	2.33	2.32	2.49	2.44	التزام القضاة بمبدأ الأمانة
.511	0.771	2.61	2.43	2.70	2.58	التزام القضاة بمبدأ النزاهة
.772	0.374	2.85	2.75	2.93	2.91	التزام القضاة بمبدأ العدالة
.228	1.452	2.50	2.59	2.72	2.60	التزام القضاة بمبدأ المسؤولية القانونية
.446	.892	2.83	2.65	2.80	2.61	التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي
.581	.654	2.62	2.55	2.73	2.63	مجال أخلاقيات العمل
.800	.334	3.09	3.03	3.04	2.97	مجال الأداء الوظيفي
.650	0.548	2.70	2.63	2.78	2.69	جميع المجالات معاً

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من النتائج الموضحة في جدول (4.20) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معاً، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً تُعزى إلى عدد سنوات الخبرة، ويرجع ذلك إلى التقارب بين الفئات العمرية لعينة الدراسة وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له العديد من الدراسات كدراسة

أبو غالي (2016) ودراسة أبو الكاس (2016) حيث أكدت الدراسات أن عدم وجود فروق دالة إحصائية حول أخلاقيات العمل وأثرها على الأداء الوظيفي تعزى للفئة العمرية.

5.1 الاستنتاجات:

لقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي كما يلي:

1. محور أخلاقيات العمل

مبدأ الأمانة:

- توصلت الدراسة الى وجود موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على مجال الالتزام بالأمانة، وهو ما يشير الى تمتع القضاة العاملين في المحاكم بمحافظة الخليل بالأمانة، وقد بدا ذلك واضحاً على تصرفات القضاة في المحاكم.
- يتحلى القضاة العاملين في المحاكم بمحافظة الخليل القضاة بالأمانة والشفافية أثناء تأدية عملهم القضائي، وذلك من خلال اتباعهم الإجراءات القانونية بكل أمانة وشفافية.

مبدأ النزاهة:

- توصلت الدراسة الى وجود موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على مجال الالتزام والنزاهة، وهو ما يشير ل تمتع القضاة العاملين في المحاكم بمحافظة الخليل بالنزاهة في العمل، وذلك يعكس حرص القضاة على نزاهة القضاء بصفة عاملة وضرورة زرع الثقة بالقضاء في المجتمع.
- أشارت النتائج إلى أن القضاة العاملين في المحاكم بمحافظة الخليل يؤدون واجباتهم القضائية بما يعزز ثقة الناس بالقضاء ونزاهته وذلك حرصاً منهم على نزاهة القضاء.

مبدأ العدالة:

- توصلت الدراسة الى وجود موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على مجال الالتزام بمبدأ العدل، وهو ما يشير الى تمتع القضاة العاملين في المحاكم بمحافظة الخليل بالعدالة في تعاملهم مع جميع الاطراف ، وهو ما يعزز ثقة المجتمع بالقضاء الفلسطيني.
- أكدت النتائج على ثقة الناس بعدالة القضاة في محاكم محافظة الخليل، وذلك يعكس حجم العمل الذي يؤديه القضاة وحرصهم على إرساء العدل بين أفراد المجتمع.

مبدأ المسؤولية القضائي:

- تشير النتائج إلى أن القضاة لا يعبرون عن آرائهم بما يتعارض مع أحكام القانون وواجباتهم القانونية، وذلك التزاماً منهم بمسئوليتهم القانونية التي تجبرهم على عدم الخوض في الأمور السياسية بما قد يؤثر على نزاهة واستقلالية القضاء.
- توصلت الدراسة الى وجود موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على مجال الالتزام بالمسؤولية القضائية، وهو ما يشير لالتزام القضاة العاملين في المحاكم بمحافظة الخليل بالمسؤولية القضائية مما يعكس الحرص على احترام نزاهة واستقلالية القضاء والابتعاد عن كل ما قد يؤثر عليه.

مدونة السلوك القضائية :

- أظهرت النتائج التزام القضاة بإبلاغ رئيس المجلس القضائي عند تعرضهم للتأثير من أطراف أخرى، وذلك التزاماً منهم بمدونة السلوك القضائي، ومن أجل الابتعاد عن كل ما قد يؤثر على حيادية وعدالة القضاء.
- توصلت الدراسة الى وجود موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على مجال الالتزام بمدونة السلوك القضائي، وهو ما يشير لالتزام القضاة العاملين في المحاكم بمحافظة الخليل بأحكام ولوائح مدونة السلوك القضائي، من أجل المحافظة على نزاهة واستقلالية القضاء.
- وقد جاء الالتزام بمبدأ العدالة بالمرتبة الأولى، يليه الالتزام بمدونة السلوك القضائي بالمرتبة الثانية، ثم الالتزام بمبدأ المسؤولية القانونية في المرتبة الثالثة، وفي المرتبة الرابعة جاء الالتزام بمبدأ النزاهة وأخيراً وفي المرتبة الخامسة جاء الالتزام بمبدأ الأمانة.

2. محور الأداء الوظيفي:

- أشارت النتائج إلى إصرار القضاة في الفصل في القضايا المعروضة، الأمر الذي يسهل على أفراد المجتمع، ويوفر الوقت، خاصة في القضايا التي تمس الحياة اليومية للمواطنين.
- كذلك أشارت النتائج إلى تجنب القضاة لتأجيل القضايا بضرورة غير مبررة، مما يعكس مهنية القضاة ونزاهتهم.
- وجدت الدراسة موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات الأداء الوظيفي للقضاة، مما يشير إلى اهتمام التزام القضاة في محاكم الخليل بالقيام بأعمالهم، وذلك بسبب إدراك القضاة للمسؤولية الكبيرة الملقاة على عاتقهم مما يجعلهم لا يدخرون جهداً في بذل كل جهد من أجل القيام بواجبهم على أكمل وجه.

3. فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ بين متوسطات تقديرات العاملين في محاكم محافظة الخليل لدرجة التزام القضاة بمبدأ الأمانة والأداء الوظيفي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ بين متوسطات تقديرات العاملين في محاكم محافظة الخليل لدرجة التزام القضاة بمبدأ النزاهة والأداء الوظيفي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ بين متوسطات تقديرات العاملين في محاكم محافظة الخليل لدرجة التزام القضاة بمبدأ العدالة والأداء الوظيفي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ بين متوسطات تقديرات العاملين في محاكم محافظة الخليل لدرجة التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي الوظيفي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ بين متوسطات تقديرات العاملين في محاكم محافظة الخليل لدرجة التزام القضاة بأخلاقيات العمل والأداء الوظيفي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لالتزام القضاة بأبعاد أخلاقيات العمل (الأمانة، النزاهة، العدل، المسؤولية القضائية، مدونة السلوك القضائي) على الأداء الوظيفي.

- لم تجد الدراسة أي فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمدى التزام القضاة بأبعاد أخلاقيات العمل (الأمانة، النزاهة، العدالة، المسؤولية القضائية، مدونة السلوك القضائي)، على الأداء الوظيفي تُعزى للمتغيرات الشخصية" الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، العمل، عدد سنوات الخبرة".

5.2 التوصيات:

- بناء على ما توصلت اليه الدراسة من نتائج فإن الباحث يوصي بما يلي:
- يجب أن يحرص القضاة في محاكم محافظة الخليل على الالتزام بمبدأ الأمانة بشكل أكبر المحافظة على سمعتهم داخل المحكمة وخارجها ، وإظهار هذه الأمانة للمجتمع، وذلك من خلال انعكاسها على تصرفاتهم، لأن ذلك يعزز من سمعتهم وعدالة القضاء.
 - يجب أن يحرص على الالتزام بمبدأ النزاهة بشكل أكبر وأن يظهر ذلك من خلال سلوكهم، حتى لا تتأثر نزاهة القضاء الفلسطيني.
 - يجب على القضاة الالتزام بشكل أكبر بتحقيق العدالة وأن لا يدخروا جهداً في سبيل تحقيق هذا الهدف؛ لأن ذلك يؤثر على كافة أفراد المجتمع، وحتى لا يفقد المجتمع الثقة بالقضاء وضرورة أن يقوم القضاة بالاجتهاد من أجل الوصول إلى الحقائق وتحقيق العدالة بين أفراد المجتمع وأن لا يكتفوا بما يقدمه المحامون والنيابة من دلائل وبراهين.
 - يجب أن يحرص القضاة على الظهور بمظهر لائق في جميع الأعمال التي يؤديونها؛ لأن ذلك يزيد من احترام الناس لهم وللقضاء بشكل عام.
 - يجب على القضاة إظهار مزيد من الاهتمام والالتزام بتطبيق المسؤولية القضائية، لأن ذلك من شأنه التأثير على أدائهم الشخصي وأداء القضاء بشكل عام، وأن يحرص القضاة على الالتزام بلوائح مدونة السلوك القضائي من أجل المحافظة على نزاهة واستقلالية القضاء.
 - يجب على دائرة التفتيش القضائي متابعة عمل القضاة بشكل أكثر و المراقبة على سير عملهم بشكل مستمر و التدقيق الدائم لقراراتهم و ادائهم الوظيفي .
 - على الجهات المسؤولة في مجلس القضاء وغيرها عمل التدريب المناسب و الدورات الكافية و استغلال وجود المعهد القضائي في تدريب و توجيه القضاة لفترة طويلة نسبيا قبل ممارسة عملهم في القضاء .

- يجب على الجهات المسؤولة عن تعيين و توظيف القضاة ان يكون هناك معايير و مقاييس خاصة لتعيينهم حيث يجب ان يخضع القاضي لكل معايير الاخلاق و اخلاقيات العمل قبل تعيينه.
- على مجلس القضاة متابعة شكاوي المواطنين و الموظفين و المحامين ، المتعلقة بالقضاة و محاسبة كل شخص كان هناك خلل في ادائه او عمله او تصرفه .

المراجع:

الآيات القرآنية والأحاديث الشريفة

القرآن الكريم ، سورة النساء، الآية 58

الحديث الشريف ، صحيح مسلم، كتاب الإمارة، باب فضيلة الإمام العادل، وعقوبة الجائر، والحث على الرفق بالرعية، والنهي عن إدخال المشقة عليهم، حديث رقم 1827. تمت الزيارة بتاريخ: ١٩ مايو 2018. على الرابط: <https://www.hadithportal.com/hadith-1827&book=2>

كتب

أبو النصر، مدحت محمد محمود. (2015): الحوكمة الرشيدة: فن إدارة المؤسسات عالية الجودة. مكتبة جرير، السعودية.

البعلبكي، روجي منير. (2008): المورد القريب. ط1، دار العلم للملايين، بيروت.

البغدادي، الحافظ الزاهد أبي الحارث سيرج بن يونس. (2000): كتاب القضاء، تحقيق: عامر حسن صبري، دار البشائر الإسلامية، جزء 15، ط1، بيروت - لبنان.

الحميدان، عصام بن عبد المحسن (2014). أخلاقيات المهنة في الإسلام وتطبيقاتها في أنظمة المملكة العربية السعودية. ط3، العبيكان - السعودية.

دوز، كريمة (2016). الأخلاق بين الأديان السماوية والفلسفة الغربية. ط2، مركز براهين للأبحاث والدراسات - لندن.

الربيعاوي، سعدون حمود جثير وعباسي حسين وليد حسين. (2015): رأس المال الفكري. ط1. المنيل.

- زيدان، عبد الكريم (1989). نظام القضاء في الشريعة الإسلامية. مكتبة البشائر، عمان - الأردن.
- الشرييني، شمس الدين محمد بن الخطيب. (1997). مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، تحقيق: محمد خليل عيتاني، الجزء 4، دار المعرفة، بيروت.
- الشمري، هدى علي جواد (2009). الأخلاق في السنة النبوية، دار المناهج للنشر والتوزيع - عمان.
- عابدين، عصام. (2016). مدونات قواعد السلوك والأخلاق القضائية في فلسطين. ورشة عمل: مدونات قواعد السلوك والأخلاق القضائية في المنطقة العربية، بيروت.
- عامر، طارق عبد الرؤف. (2015): الاتجاهات الحديثة في الإدارة المؤسسية، دار اليازوري للنشر، عمان.
- العامري، صالح مهدي محسن الغالبي، طاهر محسن منصور. (2003): الإدارة والأعمال. ط2. دار وائل للنشر. عمان.
- عمر، أحمد مختار. (2008): معجم اللغة العربية المعاصرة. المجلد الأول، ط1، عالم الكتب، القاهرة.
- الغرابية، محمد محمد. (2004): نظام القضاء في الإسلام، ط1، دار الحامد للنشر، عمان.
- القحطاني، سعيد علي بن وهف (2010). الخلق الحسن في ضوء الكتاب والسنة. دار الأمل - الرياض.
- القحطاني، محمد بن دليم. (2008): إدارة الموارد البشرية، العبيكان للنشر، الرياض.
- محمد، رادية. (2001): ادارة الموارد البشرية برؤية مستقبلية- الدار الجامعية للطبع والنشر، القاهرة.
- مراد، مسعوداني. (2014): تاريخ القضاء عند العرب من العصر الجاهلي حتى العصر العباسي الاسلامي. دار الكتب العالمية، بيروت.

مرعي، توفيق وبلقيس، أحمد. (1993): أخلاقيات مهنة التعليم. شركة مطبعة عمان ومكتباتها المحدودة، مسقط.

النعيمي، أحمد حميد سعيد، الدراسي، أحمد ابراهيم أحمد. (2017): معين القضاة لمعرفة الأحكام: دراسة مقارنة. ط1، دار المعز للنشر والتوزيع، عمان.

الهيئة السعودية للتخصصات الطبية. (2013): أخلاقيات الممارس الصحي. ط3. السعودية

الويشي، السيد فتحي. (2013): الأساليب القيادية للموارد البشرية: الأخلاق الادارية استراتيجيات التغيير. ط1، دار الكتب المصرية. مصر.

ياسين، مزوزي (2015). أخلاقيات مهنة القضاء. ط1، دار الألمعية للنشر والتوزيع – الجزائر.

رسائل علمية:

أبو غالي، مجدي أمين خليل. (2016). أثر الاخلاقيات الادارية على الاداء الوظيفي في وزارتي العمل والشئون الاجتماعية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة / جامعة الازهر، فلسطين.

أبو هرييد، عاطف محمد. (2009): أهمية القضاء في الاسلام، بحث مقدم لليوم الدراسي ديوان المظالم ودورة في تحقيق العدالة الشاملة في المجتمع. الجامعة الإسلامية، غزة.

الحادو، ضياء الحق الماهل عمر. (2017). أخلاقيات العمل وأثرها على المسؤولية المجتمعية المدركة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا/السودان.

خياط، حمزة بن يعقوب. (2001). أخلاقيات مهنة وكلاء الخصومة (المحاماة) وأثرها على العدالة: دراسة مسحية على عينة ممثلة لوكلاء الخصومة بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية/السعودية.

رضا، حاتم علي حسن. (2003): الابداع الاداري وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية. السعودية.

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

الزيناتى، أسامة محمد خليل (2014) دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجاً). رسالة ماجستير غير منشورة. أكاديمية الإدارة والسياسة - غزة.

الشريف، حنين نعمان علي. (2013). أثر المساءلة الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية/فلسطين.

عتودي، أحمد حجاب مروعي. (2017). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة منطقة جازان. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية/السعودية.

العتيبي، تركي بن سهل. (2015). القيم التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين في كلية الملك خالد العسكرية بالرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

العتوي، عواد محمد. (2013). أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء: دراسة تطبيقية على منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بحقل. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية/السعودية.

العقيلي، ها عبد الرحمن. (2014). أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضى الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية/السعودية.

فرحان الخليل، صخر بن يوسف. (2017). دور الأمن الوظيفي في تحسين أداء العاملين في هيئة التدريس بجامعة الجوف. رسالة ماجستير في العلوم الاستراتيجية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية/السعودية.

موساوي، حليلة. (2015): دور الاتصال للمؤسسات في رفع الأداء الوظيفي في ادارة الجماعات المحلية في الجزائر: دراسة حالة بلدية تاشنتة نروقاغة 2007-2015، مذكرة ماستر. جامعة الحيلالي بونعاقة خميس مليانة، الجزائر.

نوفل، كمال راتب. (2015). أثر الانضباط الاداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية - غزة.

مجلات علمية

آل مراد، نوال يونس ومحمد، أثمار عبد الرزاق وهادي، أنوار. (2013). أثر القيم التنظيمية في الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية لآراء عينة من مديري الإدارات الوسطى في عدد من المستشفيات الحكومية في نينوى. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (9): العدد (29): ص ص 30 - 57.

بحر، يوسف وأبو سويرح، أيمن سليمان. (2010): أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة. مجلة الجامعة الإسلامية. م18، ع2، صص 1147-1214.

الحميد، محمد بن ناصر بن خالد (2007). "ضوابط العدل بين الزوجات في ضوء قوله تعالى (وَلَنْ تَسْتَطِيعُوا أَنْ تَعْدِلُوا بَيْنَ النِّسَاءِ وَلَوْ حَرَصْتُمْ)". مجلة العدل، العدد 33، الجامعة الإسلامية - المدينة المنورة.

الحوامدة، نضال والفهداوي، فهمي. (2003): أثر فضيلة التقوى في الأداء والرضى الوظيفي: دراسة ميدانية لاتجاهات الموظفين الحكوميين. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مؤتة. الأردن، م17، ع2، صص 165-200.

سكارنة، بلال خلف. (2012). أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (33): ص ص 373 - 407.

عابدين، محمد عبد القادر وشعيبات، محمد عوض وحليبية، بنان محمد (2012). درجة ممارسة المديرين القيادة الأخلاقية كما يقدراها معلمو المدارس الحكومية في محافظة القدس، مجلة جامعة القدس للعلوم التربوية والنفسية - فلسطين.

ماهر، أسعد حمدي محمد وعلي، هيو أبو بكر وأحمد، محسن إبراهيم. (2017). أثر أبعاد أخلاقيات الأعمال على التسويق المصرفي الإسلامي: دراسة استطلاعية على المصارف العاملة في محافظة السليمانية. مجلة جامعة التنمية البشرية، المجلد 3، العدد2، ص ص 243-271.

محمود، دجلة مهدي. (2013). تأثير أخلاقيات الوظيفة في الابداع الإداري: بحث ميداني في عينة من المصارف العراقية. مجلة التقني، المجلد (26): العدد (4): ص ص 111 - 138.

تقارير ودوريات

جامعة الدول العربية (2006). الاجتماع السابع عشر لمجلس إدارة المركز العربي للبحوث القانونية والقضائية - الاجتماع العاشر لرؤساء أجهزة التفتيش القضائي. تمت الزيارة بتاريخ: 19 مايو 2018.

عبر الرابط/

<https://carjj.org/%D8%A5%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9/>
426

جامعة الدول العربية. (2007). اللجنة السادسة المنبثقة عن المؤتمر الحادي عشر لرؤساء أجهزة التفتيش القضائي في الدول العربية (مؤتمر الشارقة).. تمت الزيارة بتاريخ: 19 مايو 2018.

عبر الرابط/

<https://carjj.org/%D8%A5%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9/>
551

جامعة بنها (2014). دليل أخلاقيات المهنة. تمت الزيارة بتاريخ 2018/8/15، على الرابط
<http://cutt.us/hxYfL>

جاموس، محمود (2012). استقلال القضاء، الموقع الالكتروني لمجلس القضاء الأعلى
اللسطيني، تمت الزيارة في 19 مايو 2018، عبر الرابط/
http://www.courts.gov.ps/details_ar.aspx?id=Xwsomxa407350284a
Xwsomx

السعدان، عبد الله بن حمد. (2005): أخلاقيات العمل وتجربة ديوان المظالم في الرقابة عليها.
ورقة مقدمه لندوة اخلاقيات العمل في القطاعين الحكومي والأهلي، المنعقدة في معهد
الإدارة العامة في المملكة السعودية، بتاريخ 2005/3/1.

سيسالم، مازن (2009). قضاة ومحامون. الموقع الالكتروني لمجلس القضاء الأعلى الفلسطيني،
تمت الزيارة في 19 مايو 2018، عبر الرابط/
http://www.courts.gov.ps/details_ar.aspx?id=reYmgFa115162113ar
eYmgF

مجلس القضاء الأعلى (2010). قرار مجلس القضاء الأعلى رقم (126) لعام 2010م بشأن
إقرار مدونة قواعد السلوك القضائي. الجمهورية اليمنية.

مركز الدراسات والبحوث (2006). أبحاث المؤتمر الدولي: القضاء والعدالة. الجزء 2، ط1،
جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (2007). تعليق على مبادئ بانجلور للسلوك
القضائي.

الملاحق:

ملحق رقم 1 قائمة المحكمين

التخصص	الجامعة	الاسم
الإدارة	جامعة الخليل	د. سمير أبو زنيد
الإحصاء	جامعة القدس المفتوحة	د. كامل الدرايبع
التنمية	جامعة القدس	د. شاهر العالول
القانون الدولي	جامعة القدس	د. أحمد السويطي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية طيبة وبعد

أضع بين أيديكم استبانة تعد جزء من دراسة حول " درجة التزام القضاة الفلسطينيين في المحاكم النظامية في محافظة الخليل بأخلاقيات العمل وأثرها على الأداء الوظيفي" يرجى منكم قراءة الاستبانة بعناية واختيار ما يتناسب مع وجهة نظركم حول بنود الاستبيان؛ ويلاحظ أنه لا توجد إجابات صحيحة واجابات خاطئة وإنما الاجابات المختارة هي التي تعبر عن وجهة نظركم بصدق وأمانة ، ونود التأكيد على أن هذه الاستبانة سوف تستخدم لغرض البحث العلمي، استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير في التنمية البشرية وإدارة المؤسسات، وسوف نحافظ على سرية المعلومات المتعلقة بها ، لذا أرجو التكرم والتعاون في الاجابة بعناية ودقة وموضوعية على العبارات بوضع علامة (√) في المكان المناسب كما ترونها بما يلي أهداف هذه الدراسة .

مع خالص التحية والاحترام

الباحث

بهاء الدين عمرو

جوال :

0599769277

القسم الأول: أرجو التكرم بوضع علامة (√) أمام الإجابة التي تعكس آرائكم:

المعلومات الشخصية:

الجنس	<input type="checkbox"/>	ذكر	<input type="checkbox"/>	انثى	<input type="checkbox"/>		
العمر	<input type="checkbox"/>	اقل من 30	<input type="checkbox"/>	من 31-40	<input type="checkbox"/>	اكثر من 41	<input type="checkbox"/>
المؤهل العلمي	<input type="checkbox"/>	ثانوية عامة	<input type="checkbox"/>	دبلوم	<input type="checkbox"/>	بكالوريوس	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	دراسات عليا	<input type="checkbox"/>				
العمل	<input type="checkbox"/>	موظف	<input type="checkbox"/>	محامي	<input type="checkbox"/>		
سنوات الخدمة في الوظيفة او العمل	<input type="checkbox"/>	اقل من 5	<input type="checkbox"/>	من 5 - 10	<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>	من 10 - 15	<input type="checkbox"/>	اكثر من 15	<input type="checkbox"/>		

القسم الثاني: استبانة أخلاقيات العمل، وهي مقسمة إلى 5 مجالات كالتالي:

أرجو التكرم بوضع علامة (√) أمام الإجابة التي تعكس آرائكم:

الرقم	العبارة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	متوسط	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
المجال الاول : التزام القضاة بمبدأ الأمانة						
1.	يتحلى القضاة بالأمانة والشفافية أثناء تأدية عملهم القضائي.					
2.	يلتزم القضاة بالتحفظ على المعلومات الخاصة بالقضايا المعروضة. +					
3.	يتمتع القضاة بالرزانة والوقار مما يكفل احترام الناس لهم ولعملهم.					
4.	يلتزم القضاة في سلوكهم ما يحفظ كرامتهم ويصون شخصهم.					
5.	يبتعد القضاة عن كل ما يشكك الناس في أمانتهم واستقامتهم.					
المجال الثاني : التزام القضاة بمبدأ النزاهة						
1.	يقوم القضاة بأداء واجباتهم القضائية دون تحيز ومفاضلة.					
2.	يؤدي القضاة واجباتهم القضائية بما يعزز ثقة الناس بالقضاء ونزاهته.					
3.	يحرص القضاة على المحافظة على سمعتهم داخل المحكمة وخارجها.					
4.	يسعى القضاة إلى كسب ثقة الناس والمحامين والمتخصصين.					
5.	يحرص القضاة على المحافظة على نزاهتهم ونزاهة القضاء.					
المجال الثالث : التزام القضاة بمبدأ العدالة						
1.	يصدر القضاة أحكامهم وفقاً لقواعد القانون والاجتهاد القضائي.					

					2. يجتهد القضاة في اصدار احكامهم بما يحقق العدالة.
					3. يثق الناس بعدالة القضاة في محاكم محافظة الخليل.
					4. يتمتع القضاة بالأهلية الكافية التي تؤهلهم لأداء واجباتهم القضائية.
					5. لا يفرق القضاة بين المتخصصين ويحسنون الاستماع لكل منهم دون تعصب.
المجال الرابع : التزام القضاة بمبدأ المسؤولية القضائية					
					1. يحافظ القضاة على نزاهة السلطة القضائية واستقلالها.
					2. يحجم القضاة عن الظهور بمظهر غير لائق في جميع الأعمال التي يؤديونها.
					3. يشارك القضاة في المناسبات الاجتماعية التي تتعارض مع وظيفتهم.
					4. ينتمي القضاة للأحزاب السياسية ويشاركون في الأنشطة التابعة لها.
					5. لا يعبر القضاة عن آراءهم بما يتعارض مع أحكام القانون وواجباتهم القانونية.
المجال الخامس : التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي					
					1. يحرص القضاة على الالتزام بجميع أحكام مدونة السلوك القضائي دون استثناء.
					2. لا يسمح القضاة بالتأثير عليهم من قبل زملائهم.
					3. يلتزم القضاة بإبلاغ رئيس المجلس القضائي عند تعرضهم للتأثير من أطراف أخرى.
					4. يلتزم القضاة بالتحفظ على المعلومات الخاصة بالقضايا المعروضة بسرية تامة .
					5. يحافظ القضاة على الثقة والاحترام لوظيفة القضاة.

القسم الثالث: استبانة الأداء الوظيفي

الرقم	العبارة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	متوسط	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
1.	يؤدي القضاة مهامهم القضائية وفقاً للوائح التنفيذية والتشريعات.					
2.	يتعرض القضاة للمسائلة القانونية عند مخالفة اللوائح والتشريعات.					
3.	يتجنب القضاة تأجيل الجلسات غير المبرر.					
4.	يسرع القضاة في الفصل في القضايا المعروضة.					
5.	يتجنب القضاة إبداء آرائهم في القضايا المعروضة مسبقاً.					
6.	لا يسمح القضاة بالتأثير عليهم من قبل زملائهم أو أطراف أخرى.					
7.	يتخذ القضاة الإجراءات اللازمة بحق أي موظف يرتكب سلوك خاطئ داخل المحكمة.					
8.	يحافظ القضاة على هيئة المحكمة أثناء الجلسات.					
9.	يستغل القضاة مناصبهم لتحقيق أغراض ومصالح شخصية.					
10.	يشارك القضاة في النشاطات السياسية.					
11.	يتحيز القضاة لأحد الخصوم أثناء البت في القضايا المعروضة.					
12.	يبذل القضاة قصارى جهدهم لتمحيص البيانات المقدمة في الدعوى المعروضة أمامهم.					

شكراً لتعاونكم

الباحث

بهاء الدين محمد عمرو

0599769277



بسم الله الرحمن الرحيم
معهد التنمية المستدامة
Institute of Sustainable Development



التاريخ: ٢٠١٧/٠٤/١٥

الموضوع: لمن يهمة الامر

تحية طيبة وبعد،،

يفيد برنامج التنمية المستدامة - بناء مؤسسات وتنمية موارد بشرية - جامعة القدس بأن الطالب
..... ورقمه الجامعي *.....

هو أحد طلبة معهد التنمية المستدامة في جامعة القدس يقوم بعمل بحث عن:

.....

بالإضافة إلى.....
المزاولين

وطيه يرجى مساعدته بالحصول على المعلومات اللازمة لهذه الدراسة، علماً بأن المعلومات والبيانات
التي يحصل عليها الطالب تعامل بسرية تامة ولأغراض البحث فقط.

وتفضلوا بقبول الاحترام

د. عزمي الاطرش

مدير معهد التنمية المستدامة



Jerusalem - Abu Deis
Tel / Fax: 009722790345
P.O.Box: 51000, 20002

القدس - أريحا
هاتف: 009722790345
ص.ب: 51000 فر 20002

فهرس الملاحق

- 104..... ملحق رقم 1 قائمة المحكمين
- 105..... ملحق رقم 2 استبانة الدراسة
- 107..... ملحق رقم 3 كتاب تسهيل المهمة

فهرس الجداول

54	جدول 3.1 مجتمع وعينة الدراسة.....
55	جدول 3.2 درجات مقياس ليكرت الخماسي.....
57	جدول 3.3 معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " التزام القضاة بمبدأ الأمانة" والدرجة الكلية للمجال.....
58	جدول 3.4 معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " التزام القضاة بمبدأ النزاهة " والدرجة الكلية للمجال.....
59	جدول 3.5 معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " التزام القضاة بمبدأ العدالة" والدرجة الكلية للمجال.....
60	جدول 3.6 معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " التزام القضاة بمبدأ المسؤولية القضائية " والدرجة الكلية للمجال.....
61	جدول 3.7 معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي" والدرجة الكلية للمجال.....
62	جدول 3.8 معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الأداء الوظيفي" والدرجة الكلية للمجال.....
63	جدول 3.9 معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة
64	جدول 3.10 معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة.....
65	جدول 3.11 يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي.....
67	جدول 4.1: توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.....
68	جدول 4.2: توزيع عينة الدراسة حسب العمر.....
68	جدول 4.3 توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.....
69	جدول 4.4 توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي.....
69	جدول 4.5 توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة في الجامعة.....
70	جدول 4.6 يوضح المقياس المعتمد في الدراسة.....

- جدول 4.7 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات
71 مجال " التزام القضاة بمبدأ الأمانة".....
- جدول (4.8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات
72 مجال " التزام القضاة بمبدأ النزاهة".....
- جدول 4.9 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات
72 مجال " التزام القضاة بمبدأ العدالة".....
- جدول 4.10 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات
75 مجال " التزام القضاة بمبدأ المسؤولية القضائية".....
- جدول 4.11 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات
75 مجال " التزام القضاة بأحكام مدونة السلوك القضائي".....
- جدول 4.12 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لجميع فقرات
78 أخلاقيات العمل".....
- جدول 4.13 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات
79 مجال " الأداء الوظيفي ".....
- جدول 4.14 معامل الارتباط بين التزام القضاة بأبعاد أخلاقيات والأداء الوظيفي
81
- جدول 4.15 تحليل الانحدار الخطي المتعدد-الفرضية الرئيسية الثانية.....
84
- جدول 4.16 نتائج اختبار " T-لعينتين مستقلتين " - الجنس
85
- جدول 4.17 نتائج اختبار " التباين الأحادي " - العمر.....
86
- جدول 4.18 نتائج اختبار " التباين الأحادي " - المؤهل التعليمي.....
87
- جدول 4.19 نتائج اختبار " T-لعينتين مستقلتين " - العمل.....
89
- جدول 4.20 نتائج اختبار " التباين الأحادي " - عدد سنوات الخبرة.....
90

جدول المحتويات

Error! Bookmark not defined.	اقرار
ب.....	شكر وتقدير
Error! Bookmark not defined.	ملخص الدراسة
ه.....	Abstract
1.....	الفصل الأول
1.....	الإطار العام للدراسة
1.....	المقدمة: 1.1
4.....	مشكلة الدراسة: 1.2
5.....	مبررات الدراسة: 1.3
6.....	أهمية الدراسة: 1.4
7.....	أهداف الدراسة: 1.5
7.....	أسئلة الدراسة: 1.6
8.....	فرضيات الدراسة: 1.7
9.....	حدود الدراسة: 1.8
9.....	منهجية الدراسة: 1.9
10.....	أدوات الدراسة: 1.10
10.....	مصطلحات الدراسة: 1.11
12.....	الفصل الثاني
12.....	الإطار النظري والدراسات السابقة
12.....	المحور الأول: الأخلاق الوظيفية
12.....	مقدمة: 2.1.1
12.....	مفهوم الأخلاق: 2.1.2

14	أهمية الأخلاق:	2.1.3
15	مفهوم أخلاقيات العمل:	2.1.4
17	أهمية أخلاقيات العمل:	2.1.5
18	مصادر أخلاقيات العمل:	2.1.6
18	عوامل أدت إلى زيادة الاهتمام بأخلاقيات العمل:	2.1.7
19	أخلاقيات مهنة القضاء:	2.1.8
20	مفهوم القضاء:	2.1.9
21	أهمية القضاء:	2.1.10
23	أخلاقيات مهنة القضاء في فلسطين :	2.1.11
24	مدونة السلوك القضائي للقضاء المدني:	2.1.12
26	أبعاد و معايير أخلاقيات العمل:	2.1.13
29	المحور الثاني/ الأداء الوظيفي	2.2
29	مقدمة:	2.2.1
29	تعريف الأداء:	2.2.2
31	أهمية الأداء الوظيفي:	2.2.3
31	العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:	2.2.4
32	عناصر الأداء الوظيفي:	2.2.5
33	محددات الأداء الوظيفي	2.2.6
33	معايير الأداء الوظيفي (الربيعاوي؛ وعباس، 2015 : 39).	2.2.7
34	أهداف تقييم الأداء الوظيفي:	2.2.8
35	خطوات تقييم الأداء الوظيفي:	2.2.9
37	المحور الثالث/ الدراسات السابقة:	2.3
37	الدراسات السابقة	2.3.1
48	التعقيب على الدراسات السابقة:	2.3.2

50	ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها:	2.3.3
51	الاستفادة من الدراسات السابقة:	2.3.4
52	الفصل الثالث	
52	الطريقة والإجراءات	
52	المقدمة:	3.1
52	منهج الدراسة:	3.2
53	مجتمع الدراسة:	3.3
53	عينة الدراسة:	3.4
54	أداة الدراسة:	3.5
55	خطوات بناء الاستبانة:	3.6
56	صدق الاستبانة:	3.7
63	ثبات الاستبانة Reliability:	3.8
65	الأساليب الإحصائية المستخدمة:	3.9
67	الفصل الرابع	
67	تحليل البيانات وإثبات الفرضيات	
67	المقدمة:	4.1
67	الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية	4.2
70	المقياس المعتمد في الدراسة	4.3
70	تحليل فقرات الاستبانة	4.4
81	اختبار فرضيات الدراسة	4.5
Error! Bookmark not defined.	الفصل الخامس	
Error! Bookmark not defined.	الاستنتاجات والتوصيات	
92	الاستنتاجات:	5.1
95	التوصيات:	5.2

97	المراجع:
104.....	الملاحق:
111.....	فهرس الملاحق.
112.....	فهرس الجداول.
114.....	جدول المحتويات.