**ورقة بعنوان**

**واقع أخلاقيات الوظيفة العامة في ليبيا والتحديات التي تواجها**

**دراسة حالة على عينة من موظفي مستشفى الخمس التعليمي**

**إعداد:**

**أمين على بوحنيك فتحية خليل اطحيشات**

**محاضر بقسم إدارة الاعمال محاضر بقسم إدارة الاعمال**

 **كلية الاقتصاد والتجارة –جامعة المرقب كلية الاقتصاد والتجارة – جامعة المرقب**

**Aminbuhneik81@gmail.com** **fathia****shat@gmail.com**

**عبد السلام محمد التونسي**

**محاضر بقسم إدارة الاعمال**

**كلية الاقتصاد والتجارة – جامعة المرقب**

**Aaltunei71@gmail.com**

**Abstract:**

**This study aimed at identifying the reality of public service ethics in Libya and the challenges faced by a case study on a sample of alkhomes adduction Hospital staff as well as the degree of commitment of employees to the ethics of the profession (values, administrative responsibility, public interest) applied in the hospital under study. The descriptive and analytical method was used. This study was conducted through a simple random sample of employees at Misrata Central Hospital. The study population was about 400 employees. 220 questionnaires were distributed and 198 questionnaires were obtained for this analysis.**

**1. The study showed that there is a statistically significant effect of values ​​on the challenges facing senior management in adhering to the ethics of the civil service.It was found that the values ​​affect the challenges facing the senior management in adhering to the ethics of the civil service by (37.5%) unless it affects another factor.**

**2. The study showed that there is a statistically significant effect of administrative responsibility on the challenges facing the senior management in adhering to the ethics of the civil service.It was found that the administrative responsibility affects the challenges facing the senior management in adhering to the ethics of the civil service by (50.7%) unless it affects another factor.**

**3.The study showed that there is a statistically significant significance for the public interest on the challenges facing the senior management by adhering to the ethics of the civil service.It was found that the administrative responsibility affects the challenges facing the senior management by adhering to the ethics of the civil service by (44.1%) unless it affects another factor.**

**4. The study showed that there is a statistically significant moral effect of adherence to the rules and ethics of the profession on the challenges facing the senior management by adhering to the ethics of the civil service. It was found that the administrative responsibility affects the challenges facing the senior management by adhering to the ethics of the civil service by (56.2%) unless it affects else.**

**مستخلص الدراسة:**

**هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع أخلاقيات الوظيفة العامة في ليبيا والتحديات التي تواجهها دراسة حالة على عينة من موظفي مستشفى الخمس التعليمي بالإضافة الى التعرف على درجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة ( القيم ،المسؤولية الإدارية ،المصلحة العامة) المطبقة بالمستشفى قيد الدراسة ، هذا وتم إ تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي , ودلك من خلال دراسة عينة عشوائية بسيطة من العاملين بمستشفى مصراتة المركزي وتمثل مجتمع الدراسة حوالي (400) موظف تم توزيع 220 استبانة وتم الحصول على 198 استبانة صالحة للتحليل هذا وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها:**

1. **بينت الدراسة وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للقيم على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، فقد تبين إن القيم تؤثر على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة بنسبة مقدارها (37.5%) مالم يؤثر مؤثر آخر.**
2. **أظهرت الدراسة وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الإدارية على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، فقد تبين إن المسؤولية الإدارية تؤثر على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة بنسبة مقدارها (50.7%) مالم يؤثر مؤثر آخر.**
3. **أوضحت الدراسة وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمصلحة العامة على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، فقد تبين إن المسؤولية الإدارية تؤثر على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة بنسبة مقدارها (44.1%) مالم يؤثر مؤثر آخر.**
4. **بينت الدراسة وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للالتزام بقواعد وأخلاقيات المهنة على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، فقد تبين إن المسؤولية الإدارية تؤثر على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة بنسبة مقدارها (56.2%) مالم يؤثر مؤثر آخر.**

**المقدمة:**

 **تعتبر أخلاقيات الأعمال نوع من أنواع الأخلاقيات التطبيقية أو الأخلاقيات المعنية التي تدرس وتهتم بالمبادئ الأخلاقية والمشاكل الأخلاقية التي تنشأ في بيئة الأعمال.**

 **وهذا ينطبق على جميع جوانب السلوك المعني، ومهماً بالنسبة للسلوك الخاص بالأفراد والمنظمات بأكملها، ويشير مصطلح أخلاقيات العمل إلى المعايير المعاصرة أو مجموعة القيم التي تحكم تصرفات وسلوك الفرد في تنظيم الأعمال التجارية، وتعد أخلاقيات الأعمال سلوك مهني وظيفي يستند إلى مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي تتعلق ويتعارف عليها أفراد مجتمع ما حول خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم. (دياغي، 1994، ص241).**

**كما تزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات الإدارة (Ethics of Management) على نحو واضح وملفت للنظر، فاليوم تتردد مصطلحات كثيرة مثل قواعد وأدأب المهنة، أخلاقيات الوظيفة، أخلاقيات الاعمال، أخلاقيات الإدارة، وتتسابق المنظمات لإصدار مدونات أخلاقيات الإدارة بعد أن كانت الكفاءة هي مركز الاهتمام الوحيد والربح هو الهدف الأساسي والمسؤولية الوحيدة للأعمال، أصبحت الاخلاقيات تحظى بالاهتمام الأكبر ويعاد صياغة الأهداف والسياسات بطريقة تبرز المسؤولية الأخلاقية لشركات الاعمال**

**(نجم ،2006، ص11)**

 **ومن بين تلك المنظمات مستشفى الخمس التعليمي حيث سيتم تسليط الضوء على واقع أخلاقيات الوظيفة والتحديات التي تواجهها، وذلك من خـــــــــــــــلال مجـــــــــــموعة مـــــن الاخلاقيات (القيم، المسؤولية الإدارية، المصلحة العامة).**

**مشكلة الدراسة:**

 **ان اخلاقيات الوظيفة تساهم بشكل او باخر في تحقيق الاهداف المعدة مسبقا من قبل الادارة العليا بكافة المنظمات، وحيث ان قطاع الصحة يعتبر أحد اهم القطاعات الهامة داخل الدول، وينبغي ان تكون اخلاقيات الوظيفة فيه على درجة من الالتزام من قبل جميع العاملين وذلك من قيم ومسؤولية ادارية وتحقيق المصلحة العامة للقطاع قيد الدراسة.**

 **وبناء على ما تقدم فان الدراسة ستحاول الاجابة على التساؤل الرئيسي التالي:**

* **ما واقع أخلاقيات الوظيفة العامة والتحديات التي تواجهها في مستشفى الخمس التعليمي؟**

**ويتفرع منها مجموعة من الاسئلة الفرعية التالية:**

1. **ما مدى اهتمام المستشفى قيد الدراسة بتطبيق أخلاقيات المهنة؟**
2. **هل يوجد تطبيق لأخلاقيات المهنة (القيم، المسؤولية الإدارية، المصلحة العامة) في المستشفى قيد الدراسة؟**
3. **ما سبل تطوير التزام العاملين بالمستشفى قيد الدراسة بأخلاقيات المهنة؟**

**أهداف الدراسة:**

1. **التعرف على واقع أخلاقيات المهنة للموظف الحكومي والتحديات التي تواجهها بالمستشفى قيد الدراسة.**
2. **التعرف على درجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة (القيم، المسؤولية الإدارية، المصلحة العامة) المطبقة بالمستشفى قيد الدراسة.**
3. **التعرف على الانحراف عن اخلاقيات المهنة عند الموظفين بالمستشفى قيد الدراسة.**
4. **تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات التي تساهم في تحفيز العاملين على الالتزام بأخلاقيات الوظيفة**.

**المنهج والإجراءات: سوف تتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث سيتم وصف واقع المتغيرات المدروسة وفق أراء عينة الدراسة ثم تحليل نتائج المعالجات الإحصائية لمتغيرات الدراسة وصولا للنتائج والتوصيات.**

**فرضيات الدراسة:**

**تتمثل فرضيات الدراسة في الفرضية الرئيسية التالية:**

**توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع اخلاقيات الوظيفة العامة والتحديات التي تواجهها بمستشفى الخمس التعليمي.**

**وينبثق منها الفرضيات الفرعية التالية:**

 **الفرضية الفرعية الأولى:**

**توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم والتحديات التي تواجهها بالمستشفى قيد الدراسة.**

**الفرضية الفرعية الثانية:**

**توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الإدارية والتحديات التي تواجهها بالمستشفى قيد الدراسة.**

**الفرضية الفرعية الثالثة:**

**توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المصلحة العامة والتحديات التي تواجهها بالمستشفى قيد الدراسة.**

 **اهمية الدراسة:**

1. **تكمن اهمية الدراسة من اهمية الموضوع والذي يعالج موضوع هام وحيوي وهو اخلاقيات الوظيفة والتي حظيت باهتمام الكثير من البحاث والمسؤولين على حد سواء في اغلب المنظمات الحديثة.**
2. **تستمد هده الدراسة اهميتها باعتبارها تسلط الضوء على موضوع هام وحيوي داخل البيئة الليبية وخاصتا قطاع مهم مثل قطاع الصحة والمتمثل بمستشفى الخمس التعليمي.**
3. **يمكن الاستفادة من النتائج والتوصيات الدراسة من قبل الادارة العليا وصناع القرار بالقطاع والى كافة البحاث والمهتمين بالجانب العلمي والعملي على حد السواء.**
4. **المساهمة في تطوير اخلاقيات الوظيفة لتتماشى مع ابعاد الدراسة بالشكل المطلوب وان تكون درجة الممارسة عالية قدر الامكان.**

**منهجية الدراسة:**

1. **المنهج المستخدم:**

**تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، ودلك من خلال دراسة عينة عشوائية بسيطة من العاملين بمستشفى الخمس التعليمي.**

1. **ادوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة:**
* **البيانات الثانوية: تم جمع البيانات من المصادر والتى تتمثل في الكتب والمراجع العربية ذات العلاقة، والابحاث والدراسات السابقة التى اطلع عليها الباحثان**
* **البيانات الاولية: فقد تم تجميع البيانات الاولية لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة، من خلال استمارة استبيان كأداة رئيسية للدراسة، صممت لهذا الغرض.**
1. **مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في مستشفى الخمس التعليمي والبالغ عددهم (220) موظف، وتم سحب عينة عشوائية بسيطة قوامها (198) مفردة.**
2. **الدراسات السابقة:**
3. **دراسة (العقيلي, 2014) بعنوان: اخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الاداريات في جامعة الملك سعود بالرياض:**

 **هدفت هده الدراسة التعرف الى واقع التزام الموظفات الاداريات في جامعة الملك سعود بالرياض بأخلاقيات العمل وايضا التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفات الاداريات في جامعة الملك سعود بالرياض.**

**وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان منها:**

* **يوجد تفاوت في اراء افراد الدراسة حول مستوى الرضا عن الاجر.**
* **وجود علاقة قوية طردية ذات دلالة احصائية بين اخلاقيات العمل الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي.**
1. **دراسة (الرومى،2009) بعنوان: "درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها.**

**هدفت هذه الدراسة إلى التعرف الى درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة وهل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05≥α) بين متوسطات درجات تقديرهم لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات التالية:( سنوات الخبرة في الاشراف التربوي\_ سنوات الخدمة في التدريس\_ التخصص\_ المؤهل العلمي\_ جهة العمل)، وسبل تطوير التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة. وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان أبرزها:**

* **تراوحت النسبة المئوية لدرجات تقدير المشرفين التربويين لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة بين اعلى استجابة للاستبانة ككل (95%) وادناها (60%) وتراوحت بين اعلى متوسط للفقرات (93.57%) وادناها (74%) وكان متوسط الدرجة الكلية (85.5%) وهي نسبة جيدة جدا.**
* **ولا توجد فروق ذات دلالة بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الاشراف التربوي او التدريس او التخصص او المؤهل العلمي او جهة العمل.**
1. **دراسة (بلال خلف السكارنة، 2012) بعنوان: "أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال، دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية".**

**هدفت هذه 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)، وتحديد مستوى الفروق في إدراك أفراد عينة الدراسة لأبعاد أخلاقيات العمل، كما هدفت الدراسة إلى تقييم أثر أخلاقيات العمل في إدارة الصورة الذهنية.**

**وقد توصلت الدراسة إلى أن شركات الاتصالات الخلوية الأردنية أظهرت مستوى عالٍ من الاهتمام بأخلاقيات العمل بأبعادها الأربعة وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك إفراد عينة الدراسة لأخلاقيات العمل تبعاً لمتغيراتهم الديموغرافية، وتوصلت هذه الدراسة أيضاً إلى عدم وجود أثر معنوي لأخلاقيات العمل بإبعادها مجتمعة في الصورة الذهنية المدركة، في حين تبين وجود أثراً معنوياً لبعد أخلاقيات العمل والمتعلق باحترام القوانين والأنظمة والسرعة والإتقان قد أظهر تأثيراً معنوياً في الصورة الذهنية المدركة.**

1. **دراسة (الزهراني، 2007) بعنوان: "أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة".**

**هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة لأخلاقيات العمل الإداري، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي بهدف تحديد درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة للبنين لأخلاقيات العمل الإداري.**

**ومن أبرز ما توصلت إليه هذه الدراسة هو:**

* **أن رؤية المعلمون إن درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة لأخلاقيات العمل الإداري كانت بدرجة ممارسة عالية وفق الترتيب التالي لأبعاد أخلاقيات العمل الإداري: الاتصال، التنظيمية، علاقة مدير المدرسة بالمجتمع المدرسي، اتخاذ القرار، المهنية، علاقة مدير المدرسة بأولياء الأمور والمجتمع المحلي.**
* **كما أظهرت نتائج هذه الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام للبنين لأخلاقيات العمل الإداري وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية لصالح معلمي المدارس الثانوية على معلمي الابتدائية والمتوسطة ومعلمي المرحلة المتوسطة على معلمي المرحلة الابتدائية.**
1. **دراسة (الطراونة وأبوجليل، 2013) بعنوان: "أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية (دراسة ميدانية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي)".**

**هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية وذلك من خلال استقصاء آراء المبحوثين من المديرين العاملين في الإدارات العليا في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان للأوراق المالية، شمل مجتمع الدراسة جميع الشركات الصناعية المدرجة ضمن بورصة عمان للأوراق المالية، والبالغ عددها (84) شركة، أما العينة فتكونت من (65) مديراً يعملون في الإدارات العليا في الشركات المشمولة بالدراسة.**

**وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها:**

* **أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال (الاستقلالية والموضعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية) على تحقيق الميزة التنافسية (تخفيض التكلفة، الابتكار والتجديد) في الشركات الصناعية الأردنية.**
* **كما أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية (المسؤولية نحو البيئة، المسؤولية نحو المستهلكين، المسؤولية نحو المجتمع المحلي) على تحقيق الميزة التنافسية (تخفيض التكلفة، الابتكار والتجديد) في الشركات الصناعية الأردنية.**
1. **دراسة (عبد الرحيم وعبد الكريم، 2014) بعنوان: "أثر الفساد الإداري في عرقلة برامج التطوير الإداري: دراسة ميدانية على العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة القريات في المملكة العربية السعودية".**

**هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الفساد الإداري في عرقلة برامج التطوير الإداري من وجهة نظر العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة القريات في المملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها:**

* **أن تصورات العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة القريات في المملكة العربية السعودية للفساد الإداري كانت ذات مستوى متوسط، وأن تصوراتهم للتطوير الإداري كانت ذات مستوى مرتفع.**
* **وأظهرت هذه الدراسة كذلك وجود أثر للفساد الإداري في التطوير الإداري، وأن ابعاد الفساد الإداري تفسر ما مقداره (55.9%) من التباين في التطوير الإداري.**
1. **دراسة (حسن 2015) بعنوان: "المسؤولية الأخلاقية في مواجهة الفساد الإداري والمالي".**

**هدفت هذه الدراسة إلى إعادة مدونة سلوك ضمن لائحة أخلاقية يطلق عليها بالمدونة الأخلاقية للعاملين تجعل المسؤولية المهنية مستوعبة للمسؤولية الإدارية والمالية والقانونية أكثر فاعلية للقوانين في المجال الإداري المالي في العراق.**

 **وتم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات كان اهمها:**

* **أن تطبيق القوانين والتعليمات في الجوانب الإدارية والمالية بالشكل الذي يحقق الوقاية من حالات الفساد وعلاجها مما يجعل هذا التطبيق أكثر فاعلية.**

**الجانب النظري:**

 **اولا: ماهية أخلاقيات المهنة وأهميتها وأهدافها:**

**لمحة تاريخية عن اخلاقيات المهنة:**

 **ان الاهتمام بموضوع الاخلاقيات في مجال العمل اهتماما قديما، فقد اهتمت المجتمعات القديمة بموضوع الاخلاقيات في العمل مند اكتر من ألفي وخمسمائة عام (2500)، أي مند عهد سقراط، وبلاتو، وزاد هدا الاهتمام عندما حظي الموضوع بالعناية الالهية من خلال تناوله عبر الديانات والتعاليم النبوية الشريفة.**

 **وفى الحقيقة لا يمكن لنا الا الاعتراف بان كل المنظمات سواء ان كانت بالماضي او بالحاضر لابد وان تمتلك نظاما اخلاقيا، الا ان بعضها لايعى ذلك، فلا يمكن باي حال من الاحوال تصور أي حضارة قامت في السابق دون ان يكون لها نظام لأخلاقيات العمل، ولأيمكن تخيل مدى الدقة والصبر، والتصميم، الدى كان يتميز به الفراعنة مثلا عند بنائهم للأهرامات دون ان يتصل دلك بنظام دقيق وشامل للأخلاقيات التى تمنحهم القوة والنجاح في العمل. (السنفاز2001، ص23:24).**

 **وهناك تعريفات عديدة لمفهوم اخلاقيات المهنة يغلب عليها جوهر واحد وان اختلفت الفاظها، ومن هده التعريفات القول (بانها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد او الجماعة، وترتبط هده المبادئ بتحديد ما هو خطا او ما هو صواب في موقف معين) (ياغي, 2012: ص7).**

**ويعرفها(بلقيس) بانها مجموعة القيم والاعراف والتقاليد التى يتفق ويتعارف عليها افراد مهنة ما حول ما هو حق وعدل وما يعتبرونه اساسا لتعاملهم وتنظيم امورهم وسلوكهم في أطار المهنة ويعبر عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هده الاخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضا وبين المقاطعة والعقوبات. (الرومي, 2009: ص82).**

**ويعرفها(Boyer) بانها (مجموعة المبادئ او القواعد المحددة التي يجب احترامها ويمكن وصفها بانها تحليل وسائل تطبيق المعايير الأخلاقية للأفراد في قراراتهم الملموسة المتحدة من داخل المنظمة والتي تؤثر على قرارات الجهات الفاعلة او على المنظمة عموما) (بن نامة، والعشعاشي، 2012: ص46).**

**ثانياً: أهمية وأهداف أخلاقيات المهنة:**

 **وقد وضح كل من (الغالبي والعامري، 2005، ص ص166-169) (Sarema nezhad, 2014، P9955) أهمية وفوائد الأخلاق في مجال العمل فيما يلي:**

1. **أن عدم التزام المنظمة بالمعايير الأخلاقية قد يكلفها الكثير، وبالتالي يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوى القضائية وغيرها.**
2. **تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية وهذا له مردود إيجابي على المنظمة.**
3. **أن التزام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستخدام والاعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومات يساعدها في الحصول على شهادات عالمية وامتيازات خاصة.**

**كما يذكر عفيفي (2005: ص5) ان العمل يستفيد من تطبيق اخلاقيات المهنة على النحو التالي:**

1. **ان الالتزام بأخلاقيات العمل يدعم البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالفائدة على الجميع.**
2. **الالتزام الأخلاقي يقلل تعريض المؤسسات للخطر، لان المخالفات تقل والجرائم تقل، والمنازعات تقل حيث يتمسك الجميع بالقانون الدى هو اولا واخيرا قيمة اخلاقية.**
* **أهداف اخلاقيات المهنة:**

 **أما أهداف الالتزام بأخلاقيات المهنة كما أوردها (الزيناتي، 2014، ص14) كما يلي:**

* **ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به المؤتمنون على مصالح الدولة.**
* **فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتفادي بعضا المظاهر المحظورة.**
* **ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية وضرورة المحافظة على حريات وحقوق الموظفين والعاملين.**
* **إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة ما.**

**ثالثاً/ مصادر أخلاقيات المهنة (الأعمال):**

 **تستمد أخلاقيات الأعمال مصادرها من ثلاثة أركان أساسية، تتمثل في الآتي (الحوراني، 2005)، (بني خالد، 2007)، (2003، Daft):**

1. **القوانين والتشريعات التي تتمثل بالمعايير القانونية الموثقة إذ تتحدد سلوكيات الأفراد والمنظمات والقيم الأخلاقية بتطبيق هذه القوانين.**
2. **العمليات التربوية والاجتماعية والمعتقدات الدينية التي تستند على القيم المتبادلة والمشتركة بين الأفراد.**
3. **الاعتقادات الشخصية للفرد التي من خلالها تتحدد المعايير المرتبطة بسلوك الفرد وحريته في التصرف المناسب وفقاً لذلك.**
4. **المصدر الديني: يُمثل هذا المصدر، وبخاصة في المجتمع الإسلامي، أهم مصادر أخلاقيات المهنة، إذ أنه يوفر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية في الفرد، فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية، أو الاجتماعية، أو القانونية لكنه لا يستطيع أبداً أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى.**
5. **المصدر السياسي: ويقصد به نمط النظام السياسي الذي يُسيِّر المجتمع، وانعكاس توجهات هذا النظام على أخلاقيات الأفراد، فإذا كان النظام السياسي يؤمن بالتعددية، والمشاركة، والحوار، واحترام الرأي الآخر، فإنه سوف يتأثر إيجابياً في قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، وإذا كان النظام السياسي دكتاتورياً فاسداً لا يتورع عن النهب، ويشجع القيم البالية، فإن تأثيره سيكون سلبياً في توجهات الأفراد في كل مؤسسة.**

**رابعاً: عناصر أخلاقيات الأعمال:**

**اولا: القيم: وتعنى القيم الاخلاقية (المفاهيم الفكرية، والمعايير السلوكية المتعلقة بالجانب الروحي للمجتمع حيث تحدد هده المفاهيم المصطلحات المتنوعة المتعلقة بكل من الخير، والشر، فيتبادر الى الدهن عند سماعها المعنى الأخلاقي لها، كالكرم، والصدق، والإخلاص، اما الامر الثاني: فهو اعتبار ان منظومة القيم التى تقرها المنظمة معيارا اساسيا يمكن الاعتماد عليه في تحديد اخلاقية، او عدم اخلاقية السلوك الوظيفي، الدى يصدر عن الموظف العام اثناء ادائه لوظيفته.**

**تانيا: المسؤولية الادارية:**

 **يشير مفهوم المسؤولية الى الاعمال والواجبات المسندة الى الشخص، بحيث تتبع هده المسؤولية من خلال تكليفه بأداء تلك الاعمال والواجبات، كما تعنى المسؤولية من الناحية اللغوية :( الموجب والضرورة المعنوية والعقلية للتعويض عن خطا او القيام بواجب او مهمة أو تعهد) (1) (العتيمين،2011 ،ص46)**

 **كما تعنى من الناحيـــــــــة القانونية:( فكرة تحمل المرء نتائج اعماله) وفى مجال الادارة عرفت المســـــــــــــــــــــؤوليــــــــــــــــة على انها (تعيـــــــين الفــــــــــــرد في وظيـــــــــفة ما, يفــــــرض عليـــــــــــه التـــــــــــزاما معيـــــــــــنا, ليسلك سلوكا يتفق مع قواعد اخلاقية, وقيم حضارية معينة في تنفيد هده الوظيفة بالشكل الدى يساهم في تحقيق اهداف المنظمة, ويتفق مع المستويات الرفيعة التى وضعت لوظيفته, وهدا الالتزام يمثل ما يسمى بالمسؤولية, والمسؤولية من هدا المنطلق هى: التزام مشتق من الوظيفة, كما ان الوظيفة هى اشتقاق من الاهداف وحيثما تكون هناك علاقة بين رئيس ومرؤوس تكون هناك مسؤولية).**

**(ياغي، ص98:99).**

**ثالثا: المصلحة العامة:**

 **مفهوم المصلحة العامة من المفاهيم التى ترتبط بالوظيفة العامة، وهو مفهوم نسبى يرتبط بظروف واحوال خاصة، (فما قد يعتبر في السابق مصلحة عامة قد لا يعتبر كدلك في المستقبل، وما قد يعتبر في مجتمعا ما مصلحة عامة، ليس بالضرورة ان يمثل دلك مصلحة عامة في كل المجتمعات) (الصواف، ص11) كما تعتبر المصلحة العامة ايضا (العنصرالاساسي لمبدئ الشرعية ودلك لان القواعد والاسس التى يضعها هدا المبدئ تستهدف رعاية المصلحة العامة اولا واخيرا، فلكي يصبح نشاط الادارة مشروعا لابد ان يكون هدفه تحقيق المصلحة العامة). (عريم,1979، ص122. والوظيفة العامة كنظام تحوي بداخلها نشاط ادارى وفني، ونشاط سياسي.**

 **من أهم العناصر التي تساعد في صناعة القرارات الأخلاقية، وتسهم بقدر كبير في ممارسة أخلاقيات الأعمال ما يلي (السكارنة، 2009، ص73):**

1. **النسيج الثقافي: تمثل الثقافة التنظيمية الإطار القيمي والأخلاقي والسلوكي الذي تعتمده المنظمة في تعاملها مع مختلف الاطراف وتتأثر بشكل كبير بثلاث قضايا أساسية: بيئة الأعمال التي توجد فيها المنظمة، القادة الاستراتيجيون، خبرة هؤلاء القادرة وتجربتهم.**
2. **أخلاق الفرد: تشكل منظومة الأخلاق والسلوك أهم عناصر الشخصية الإدارية والقيادية في الوظيفة، فالأخلاق هي جوهر الإنسان بشكل عام ويعتبر التزام القادة والمديرين بقواعد الأخلاق من صفات المنظمة الصحيحة.**
3. **أنظمة المنظمة: إن السياسيات والأنظمة ومجموعة مبادئ الأخلاق تشكل قوى مساهمة في تشكيل أخلاقيات الأعمال والتي من شأنها توجيه السلوك بالاتجاه الذي قد يعزز أو يضعف أخلاقيات الأعمال.**
4. **الجمهور الخارجي: إن الأنظمة الحكومية والزبائن والجماعات المستفيدة وقوى السوق تشكل بمجملها القوة الرابعة التي تسهم في تكوين أخلاقيات الأعمال وتوجهها، سيما في عالم اليوم الذي يتسم بازدياد المنافسة.**

**خامساً: الصفات الأخلاقية التي يجب أن تتوافر في العاملين في العمل الوظيفي ما يلي: (هواري، 2009، ص5)**

1. **الأمانة والاستقامة: أي الثقة والجدارة في الاعتماد، والتجرد من الانحياز للمصلحة الشخصية وأن يكون الموظفون في المنظمات محل ثقة العملاء وأن يحفظوا أسرارهم.**
2. **الحياد والموضعية: وتعني أن يكون الموظفون محايدين وبعيدين عن أي تأثيرات جانبية، ويتمتعون باستقلال فكري في كل ما يتعلق بأعمالهم، وأن يتجنبوا أي علاقات قد تفقدهم موضوعتيهم واستقلاليتهم عند القيام بأعمالهم.**
3. **النزاهة والمصداقية: ويقصد بها أن يتصف الموظفون بالعدل وأن يتحلوا عند قيامهم بعملهم بالنزاهة والعفة والصدق في أداء واجباتهم.**
4. **الشفافية: وتعني الإفصاح وكشف المعلومات والمصداقية ووضوح التشريعات وسهولة فهمها وموضعيتها ووضوح لغتها. (الزيناتي، 2014، ص29).**
5. **العدالة والمساواة: وهي التزام التعامل بالعدل مع كافة الأطراف، ولا يحق لأي شخص الانتفاع بشكل غير عادل من أي فرد عن طريق التلاعب أو إخفاء المعلومات أو إساءة استعمال المعلومات السرية أو تشويه الحقائق أو غيرها من التصرفات أو الممارسات غير العادلة.**
6. **الإحساس بالمسؤولية: وتعني شعور الشخص بأنه مسؤول في عمله عن نتائج القرارات والتصرفات التي تصدر عنه عند قيامه بالأعمال الموكلة إليه.**
7. **الثقة: وتعني منح المنظمة الثقة للموظفين العاملين فيها من خلال تطبيق المعايير المناسبة للتفويض ومنح الصلاحيات على نحو يمكنهم من تحمل المسؤولية وأداء الأعمال الموكلة إليهم.**
8. **القوانين (التشريعات): وهي مجموعة التشريعات والقوانين الصادرة استناداً إلى المصادر التشريعية المعمول بها في الدولة**

**سادساً: عقبات تطبيق اخلاقيات المهنة: وتمتل العقبات التى تواجه اخلاقيات المهنة فيما يلي (السكارنة,2009: ص67-68)**

1. **عدم تطبيق العقوبات: ان التساهل في التجاوزات الاخلاقية، وعدم تطبيق النظام المتبع في إنزال العقوبة على المخالف يؤدى الى تهاون كبير في الالتزام بأخلاقيات المهنة، وتكرار الانحرافات السلوكية، نتيجة عدم وجود رادع يقوم بحمايتها والحد من تجاوزها.**
2. **غياب القدوة الحسنة: في عصر نفتقد فيه الى الكثير من القيم، لا يختلف اثنان على ان للقدوة الحسنة أثرا كبيرا في تربية الافراد والجماعات ودور مهم في بناء المجتمعات.**

**وغياب القدوة الحسنة من قبل الادارة يترك المجال مفتوحا امام الموظفين لاختلاق الذرائع حول عدم الالتزام بأخلاقيات المهنة، لعدم وجود نموذج من الادارة العليا يلتزم بأخلاقيات المهنة ويدعوا للحفاظ عليها.**

1. **ضعف الحس الديني والوطني: عند غياب شعور الموظف بقيمة العمل الدى يقوم به، ودوره الكبير في التقرب الى الله\_ سبحانه وتعالى\_ به ونيل مرضاته بالالتزام بأخلاقياته، وما له من اتر في تنمية وتطور المجتمع، فانه دلك سيحول دونه ودون التطبيق والالتزام بأخلاقيات المهنة.**
2. **اضطراب العلاقة بين الادارة والعاملين: من الامور المعلومة ان الثقة بين العاملين، والادارة لها علاقة مباشرة بزيادة انتاجية العامل. فالموظف الدى يعلم ان ادرة المنظمة ستقدر مجهوداته على المدى القريب والبعيد فانه يتفانى في عمله، ولكن عندما يشعر الموظف بان ادارة المؤسسة لا توفى بوعودها للعاملين فان هدا يكون امرا غير محفز له على تطوير العمل والابداع وزيادة الكفاءة، لدلك فان التزام المديرين بالصدق والامانة والعدل والوفاء والرحمة مع العاملين يؤدى الى تقه العاملين في الادارة وهوما يؤدى الى تحفيزهم على العمل ويوفر كثيرا من الوقت الضائع في الشائعات والتفاوض.**

**سابعا: وسائل ترسيخ اخلاقيات المهنة:**

 **وفيما يلي مجموعة من الوسائل التي تساهم في ترسيخ اخلاقيات المهنة لدى العاملين: (ابو الكاس,2015: ص37:39)**

1. **تنمية الرقابة الذاتية:**

 **من اهم وسائل ترسيخ اخلاقيات المهنة هو استحضار الموظف رقابة الله \_عزوجل\_ قبل رقابة المدير او المنظمة، فهو يراعى مصلحة المؤسسة ويسعى لتحقيق اهدافها دون تفضيل مصلحته الشخصية عليها.**

1. **وضع نظام دقيق يمنع الاجتهاد الفردي:**

 **ان عدم وضوح النظام قد يؤدى الى طرق غير سليمة في فهمه وبالتالي حصول بعض الممارسات غير الاخلاقية نتيجة هدا الفهم الخاطئ ومن اجل الوصول الى هدا الهدف على المنظمة توعية الموظفين وخاصة الجدد بخصوص نظام اخلاقيات المهنة المعتمد في المنظمة، ويمكنها ايضا تجهيز كتيب يحتوي على انظمة وقوانين المنظمة بالإضافة الى مدونة السلوك المعمول بها داخل المنظمة.**

1. **القدوة الحسنة:**

 **اوضح ما يقال في هده الصفة هو قوله\_ سبحانه وتعالى: - (لقد كان لكم في رسول الله اسوة حسنة لمن كان يرجو الله واليوم الاخر ودكر الله كثيرا) (الاحزاب: اية 21), فالقدوة من اهم الوسائل في التأثير على الاخرين , ورسم العلاقات فيما بينهم واما ان تكون قدوة حسنة او سيئة.**

 **ويجب على الادارة العليا وعلى من يساهم في اعتماد نظام اخلاقيات المهنة من باب اولى الالتزام بهده الاخلاقيات حتى لا يكون حجة وسبب في عدم التزام الموظفين بها.**

1. **تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة:**

 **لابد للموظف ان يقتنع بان وظيفته عبادة يتقرب بها الى الله ان أحسن تأديتها وراعى فيها الحقوق والوجبات والاخلاقيات، كماعليه ان يقتنع ايضا انها تساهم في تحقيق التنمية المجتمعية والوطنية وتساهم في تحسين ظروف الفرد والمجتمع والدولة، عندها سيقوى هدا من التزامه بأخلاقيات المهنة.**

1. **ايجاد ادوات الضبط الإداري:**

 **في كل نظام يتم تصميمه يجب ان يحتوي على الاجهزة والوسائل الرقابية التي تضمن سير هدا النظام بالشكل المطلوب والمخطط له، لذلك عند اعتماد نظام اخلاقيات المهنة في أي منظمة عليها ان تراجع وتراقب تطبيق هدا النظام، وتحاسب كل من يخالفه ويتعدى عليه.**

 **ومن الوسائل التي تساعد على فاعلية الاعداد الأخلاقي ويظهر جوانب النقص فيه، انشاء جهاز ادارى مستقل يكون مسؤولا عن وظائف الرقابة الادارية، مع متابعة تصرفات وسلوك الموظفين، ومن الوسائل ايضا اعادة النظر بإجراءات الضبط الوظيفي والعقوبات وتنفيذ اجراءات رادعة بحق المخالفين والمسيئين في النظام الإداري الأخلاقي.**

1. **التقييم المستمر للموظفين:**

 **تساهم عملية التقييم في كشف الانحرافات اولا بأول ومعرفة نقاط القوة والضعف في تطبيق الموظفين لأخلاقيات المهنة، حتى تسهل معالجتها وتعديلها.**

 **وتساهم عملية التقييم في التطوير عندما يعلم الموظف ان من يطور نفسه يقيم تقيما صحيحا، وينال مكافئة على ذلك، والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم ومواطن ايداعهم.**

**الدراسة الميدانية**

**أداة جمع البيانات اللازمة للدراسة:**

 **استخدم الباحثان الاستبيان لغرض تحقيق أهداف الدراسة فقاما بتصميم استمارة استبيان واشتملت على جزأين، حيث أستخدم الجزء الأول في جمع البيانات الشخصية عن المبحوثين وهي الجنس، العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في العمل الحالي. أما الجزء الثاني من الاستمارة فتكون من متغيرين لبيان واقع أخلاقيات الوظيفة العامة في ليبيا والتحديات التى تواجها.**

**المتغير المستقل: مدى توفر أخلاقيات المهنة للموظفين، ويشمل: -**

**المحور الاول: محور القيم، وتكون المحور من (9) فقرات.**

**المحور الثاني: محور المسؤولية الإدارية، وتكون المحور من (9) فقرات.**

**المحور الثالث: محور المصلحة العامة، وتكون المحور من (7) فقرات.**

**المتغير التابع: التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، وتكون المحور من (13) فقرة.**

**التحليل الإحصائي ومعالجة البيانات**

 **بعد ترميز البيانات تم إدخالها إلى الحاسب الآلي لإجراء العمليات الإحصائية اللازمة لتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي، الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (( Statistical Package for Social Sciences )) ومختصره SPSS النسخة الثانية والعشرون وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في أسئلة الاستبيان، حيث كان متوسط القياس مساويا إلى (3) وهو متوسط القيم (1 ، 2 ، 3، 4، 5) للإجابات الخمسة.**

**جدول (1) ترميز بدائل الاجابة**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **الإجابة** | **غير موافق بشدة** | **غير موافق** | **محايد** | **موافق** | **موافق بشدة** |
| **الترميز** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |

**أساليب التحليل الإحصائي للبيانات:**

 **نحتاج في بعض الأحيان إلى حساب بعض المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في وصف الظاهرة من حيث القيمة التي تتوسط القيم أو تنزع إليها القيم، ومن حيث التعرف على مدى تجانس القيم التي يأخذها المتغير، وأيضا ما إذا كان هناك قيم شاذة أم لا. والاعتماد على العرض البياني وحدة لا يكفى، لذا فإننا بحاجة لعرض بعض المقاييس الإحصائية التي يمكن من خلالها التعرف على خصائص الظاهرة محل البحث، وكذلك إمكانية مقارنة ظاهرتين أو أكثر، ومن أهم هذه المقاييس مقاييس النزعة المركزية والتشتت، وقد تم استخدام الأتي :**

* **التوزيعات التكرارية: لتحديد عدد التكرارات، والنسبة المئوية للتكرار التي تتحصل عليه كل إجابة، منسوبا إلى إجمالي التكرارات، وذلك لتحديد الأهمية النسبية لكل إجابة ويعطي صورة أولية عن إجابة أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المختلفة.**
* **المتوسط الحسابي: يستعمل لتحديد درجة تمركز إجابات المبحوثين عن كل محور، حول درجات المقياس، وذلك لمعرفة مدى توفر متغيرات كل محور من محاور الدراسة.**
* **المتوسط الحسابي المرجح: لتحديد اتجاه الإجابة لكل فقرة من فقرات المقياس وفق مقياس التدرج الخماسي.**
* **الانحراف المعياري: يستخدم الانحراف المعياري لقياس تشتت الإجابات ومدى انحرافها عن متوسطها الحسابي.**
* **اختبار تي (One Sample T – test ): لتحديد جوهرية الفروق بين متوسط استجابة أفراد العينة ومتوسط القياس (3) في المقياس الخماسي.**
* **معامل الارتباط: لتحديد العلاقة بين كل محور من محاور الاستبيان وإجمالي الاستبيان.**
* **الانحدار الخطي والمتعدد: لتحديد أثر المتغير المستقل على المتغير التابع**

**صدق فقرات الاستبيان: وتم ذلك من خلال**

**أولاً: صدق المحكمين.**

**حيث إن صدق المحكمين يعد من الشروط الضرورية واللازمة لبناء الاختبارات والمقاييس والصدق يدل على مدى قياس الفقرات للظاهرة المراد قياسها، وان أفضل طريقة لقياس الصدق هو الصدق الظاهري والذي هو عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها. وقد تحقق صدق المقياس ظاهرياً من خلال عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين المتخصصين، وقد تم الأخذ في نظر الاعتبار جميع الملاحظات التي قدمت من قبل المحكمين.**

**ثانياً: صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة**

**جدول (2) معامل الارتباط بين محاور الدراسة وإجمالي الاستبيان**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ت** | **العـبــــــــــارات** | **عدد الفقرات** | **معامل الارتباط** | **قيمة الدلالة الإحصائية** |
| **1** | **القيم** | **9** | **0.896** | **0.000\*\*** |
| **2** | **المسؤولية الإدارية** | **9** | **0.941** | **0.000\*\*** |
| **3** | **المصلحة العامة** | **7** | **0.834** | **0.000\*\*** |
| **4** | **التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة** | **13** | **0.873** | **0.000\*\*** |

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

 **لقد بينت النتائج في الجدول (2) أن قيمة معامل الارتباط بين إجمالي الاستبيان ومحور (القيم) تساوي (0.896)، وبين إجمالي الاستبيان ومحور (المسؤولية الادارية) تساوي (0.941)، وبين إجمالي الاستبيان ومحور (المصلحة العامة) تساوي (0.834)، وبين إجمالي الاستبيان ومحور (التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة) تساوي (0.873)، وكانت قيم الدلالة الإحصائية دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05 حيث كانت قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من 0.05**

**الثبات:**

 **وهو الاتساق في نتائج المقياس إذ يعطي النتائج نفسها بعد تطبيقه مرتين في زمنين مختلفين على الإفراد نفسهم، وتم حساب الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ:**

**معامل (ألفا) للاتساق الداخلي:**

 **إن معامل ألفا يزودنا بتقدير جيد في أغلب المواقف وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وأن قيمة معامل ألفا للثبات تعد مقبولة إذا كانت (0.6) واقل من ذلك تكون منخفضة([[1]](#footnote-1))، ولاستخراج الثبات وفق هذه الطريقة تم استخدام استمارات البالغ عددها (198) استمارة، وقد كانت قيمة معامل ألفا لثبات المحور "القيم" (0.927) ولمحور " المسؤولية الادارية " (0.91)، ولمحور " المصلحة العامة " (0.871)، ولمحور " التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة " (0.94)، وبلغ معامل الثبات لإجمالي الاستبيان بهذه الطريقة (0.969)، وبالتالي يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض البحث ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج.**

**الجدول رقم (3) يوضح معامل الفاكرونباخ للثبات**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ت** | **العـبــــــــــارات** | **عدد الفقرات** | **معامل ألفا** |
| **1** | **القيم** | **9** | **0.927** |
| **2** | **المسؤولية الإدارية** | **9** | **0.910** |
| **3** | **المصلحة العامة** | **7** | **0.871** |
| **4** | **التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة** | **13** | **0.940** |
| **إجمالي الاستبيان** | **38** | **0.969** |

**مجتمع البحث والعينة المختارة:**

**يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بمستشفى مصراتة والبالغ عددهم (400) فرداً، وقد تم اعتماد عينة عشوائية بسيطة، وتم حسابها من معادلة كريسي الرياضية التالية:**

 **(**[[2]](#footnote-2)**)=**

 ****

**حيث إن n يمثل حجم العينة ، X2 قيمة كا2 الجدولية لمستوى المعنوية ، N حجم مجتمع الدراسة الكامل، P ترمز إلى تقدير نسبة أفراد المجتمع الذين يملكون الخاصية المدروسة ، d الدقة المطلوبة للنسبة.**

 **أي أن حجم العينة المطلوب لا يقل عن (196) مفردة ، ولضمان الحصول على العدد المطلوب قام الباحث بتوزيع (220) استمارة وتحصل على (198) استمارة صالحة للتحليل وكما مبين في الجدول رقم (4).**

**جدول (4) الاستمارات الموزعة على مجتمع البحث**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **الاستمارات الموزعة** | **الاستمارات المفقودة** | **نسبة الاستمارات المفقودة** | **الاستمارات المستردة الصالحة**  | **نسبة الاستمارات الصالحة للتحليل** |
| **220** | **22** | **10%** | **198** | **90%** |

**عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة:**

**الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية**

**جدول (5) توزيع أفراد العينة حسب بياناتهم الشخصية**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **الجنس** |  | **ذكر** | **أنثى** | **المجموع** |
| **العدد** | **159** | **39** | **198** |
| **النسبة%** | **80.3%** | **19.7%** | **100%** |
| **العمر** |  | **26 إلى 30 سنة** | **31 إلى 40 سنة** | **41 سنة فأكثر** | **المجموع** |
| **العدد** | **41** | **119** | **38** | **198** |
| **النسبة%** | **20.7%** | **60.1%** | **19.2%** | **100%** |
| **المؤهل العلمي** |  | **ثانوية عامة فأقل** | **دبلوم** | **جامعي** | **ماجستير أو دكتوراه** | **المجموع** |
| **العدد** | **41** | **80** | **68** | **9** | **198** |
| **النسبة%** | **20.7%** | **40.4%** | **34.3%** | **4.5%** | **100%** |
| **سنوات الخبرة** |  | **أقل من 5 سنوات** | **5 إلى أقل من 10 سنوات** | **10 إلى أقل من 15 سنة** | **15 إلى أقل من 20 سنة** | **المجموع** |
| **العدد** | **38** | **61** | **60** | **39** |  |
| **النسبة%** | **19.2%** | **30.8%** | **30.3%** | **19.7%** | **100%** |

 **أظهرت النتائج في الجدول رقم (5) أن غالبية أفراد العينة وبنسبة بلغت (80.3%) كانوا من الذكور في حين ان (39) مبحوثاً وما نسبته (19.7%) من الاناث.**

 **كما بينت النتائج أن غالبية أفراد العينة وبنسبة بلغت (60.1%) تراوحت أعمارهم ما بين 31 سنة إلى أقل من 40 سنة في حين ان (41) مبحوثاً وما نسبته (20.7%) كانوا من ضمن الفئة العمرية 26 سنة إلى أقل من 30 سنة و(38) مبحوثاً وما نسبته (19.2%) كانت أعمارهم 41 سنة فأكثر.**

 **أما فيما يخص المؤهل العلمي فقد تبين أن (41) مبحوثاً وما نسبته (20.7%) يحملون مؤهل الثانوية العامة فما دونها، و(80) مبحوثاً و ما نسبته (40.4%) يحملون مؤهل الدبلوم و(68) مبحوثاً و ما نسبته (34.3%) من حملة المؤهل الجامعي و(9) مبحوثين وما نسبته (4.5%) من حملة المؤهلات العالية (الماجستير أو الدكتوراه).**

 **وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة في مجال العمل فقد تبين أن (38) مبحوثاً وما نسبته (19.2%) كانت لهم خبرة (5) سنوات فأقل و(61) مبحوثاً وما نسبته (30.8%) تراوحت خبرتهم مابين (5) سنوات إلى أقل من (10) سنوات و(60) مبحوثاً وما نسبته (30.3%) كانت لهم خبرة ضمن الفئة مابين (10) سنوات إلى أقل من (15) سنة و(39) مبحوثاً وما نسبته (19.7%) تراوحت خبرتهم مابين (15) سنة إلى أقل من (20) سنة.**

**إستنتاجات الدراسة الميدانية وتوصياتها**

**الوصف الإحصائي لإجابات أفراد عينة البحث حسب محاور البحث:**

**لتحديد كل مستوى فقرة من فقرات الاستبيان ومستوى كل محور، تم استخدام الاختبار (T-Test)، فإذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة لكل فقرة ولإجمالي المحور أكبر من قيمة متوسط القياس (3)، تكون درجة الموافقة مرتفعة، وإذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة لكل فقرة ولإجمالي المحور أقل من قيمة متوسط القياس (3)، تكون درجة الموافقة منخفضة، و إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05، فإن درجة الموافقة تكون متوسطة.**

**أولاً: -المتغير المستقل (مدى توفر أخلاقيات المهنة للموظفين)، ويشمل (القيم، والمسؤولية الإدارية، والمصلحة العامة)**

1. **محور القيم**

**جدول رقم (6) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات محور القيم**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ت** | **الفقرة** | **التكرار والنسبة** | **غير موافق بشدة** | **غير موافق** | **محايد** | **موافق** | **موافق بشدة** | **المتوسط المرجح** | **الانحراف المعياري** | **قيمة الدلالة الإحصائية** | **الدرجة** |
| **1** | **هناك التزام بالأنظمة والقوانين** | **ك** | **31** | **64** | **44** | **41** | **18** | **2.75** | **1.211** | **0.004** | **منخفضة** |
| **%** | **15.7** | **32.3** | **22.2** | **20.7** | **9.1** |
| **2** | **هناك احترام لقيم وعادات المجتمع** | **ك** | **16** | **57** | **49** | **56** | **20** | **3.04** | **1.142** | **0.663** | **متوسطة** |
| **%** | **8.1** | **28.8** | **24.7** | **28.3** | **10.1** |
| **3** | **هناك عدالة في التعامل مع الجمهور بدون تحيز** | **ك** | **20** | **55** | **50** | **54** | **19** | **2.98** | **1.160** | **0.854** | **متوسطة** |
| **%** | **10.1** | **27.8** | **25.3** | **27.3** | **9.6** |
| **4** | **هناك احترام للوقت أثناء تنفيذ العمل** | **ك** | **18** | **50** | **44** | **53** | **33** | **3.17** | **1.237** | **0.059** | **متوسطة** |
| **%** | **9.1** | **25.3** | **22.2** | **26.8** | **16.7** |
| **5** | **هناك شفافية في تنفيذ الأعمال الموكلة للعاملين** | **ك** | **33** | **32** | **40** | **62** | **31** | **3.13** | **1.326** | **0.165** | **متوسطة** |
| **%** | **16.7** | **16.2** | **20.2** | **31.3** | **15.7** |
| **6** | **هناك حب واعتزاز للعمل** | **ك** | **14** | **33** | **59** | **49** | **43** | **3.37** | **1.197** | **0.000** | **مرتفعة** |
| **%** | **7.1** | **16.7** | **29.8** | **24.7** | **21.7** |
| **7** | **هناك أمانة ونزاهة في العمل** | **ك** | **24** | **38** | **46** | **55** | **35** | **3.20** | **1.277** | **0.031** | **مرتفعة** |
| **%** | **12.1** | **19.2** | **23.2** | **27.8** | **17.7** |
| **8** | **يوجد توازن من السرعة والإتقان في العمل** | **ك** | **32** | **19** | **66** | **46** | **35** | **3.17** | **1.289** | **0.070** | **متوسطة** |
| **%** | **16.2** | **9.6** | **33.3** | **23.2** | **17.7** |
| **9** | **هناك إحساس أهمية المحافظة على ممتلكات الحكومة.** | **ك** | **29** | **29** | **44** | **67** | **29** | **3.19** | **1.276** | **0.036** | **مرتفعة** |
| **%** | **14.6** | **14.6** | **22.2** | **33.8** | **14.6** |
| **أجمالي المحور** | **3.11** | **0.984** | **0.114** | **متوسط** |

**لقد بينت النتائج في الجدول رقم (6) إن فقرة واحدة من فقرات محور القيم كانت درجة الموافقة عليها منخفضة و(5) فقرات كانت درجة الموافقة عليها متوسطة، في حين إن (3) فقرات كانت درجة الموافقة عليها مرتفعة، وقد تبين أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.11) وهو أكبر من متوسط القياس (3) وأن الفروق تساوي (0.11)، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي (0.114) وهي أكبر من 0.05 وتشير إلى عدم معنوية الفروق، وهذا يدل على أن مستوى القيم كان متوسطاً.**

1. **محور المسؤولية الإدارية**

**جدول رقم (7) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات محور المسؤولية الإدارية**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ت** | **الفقرة** | **التكرار والنسبة** | **غير موافق بشدة** | **غير موافق** | **محايد** | **موافق** | **موافق بشدة** | **المتوسط المرجح** | **الانحراف المعياري** | **قيمة الدلالة الإحصائية** | **الدرجة** |
| **1** | **يوجد حفاظ على ممتلكات, وأدوات العمل المادية والمعنوية** | **ك** | **23** | **32** | **60** | **39** | **44** | **3.25** | **1.288** | **0.007** | **مرتفعة** |
| **%** | **11.6** | **16.2** | **30.3** | **19.7** | **22.2** |
| **2** | **هناك اهتمام بمستقبل المنظمة وحرص على تحقيق رسالتها.** | **ك** | **22** | **45** | **27** | **72** | **32** | **3.24** | **1.278** | **0.010** | **مرتفعة** |
| **%** | **11.1** | **22.7** | **13.6** | **36.4** | **16.2** |
| **3** | **يوجد حرص على العمل بروح الفريق.** | **ك** | **37** | **24** | **39** | **68** | **30** | **3.15** | **1.343** | **0.114** | **متوسطة** |
| **%** | **18.7** | **12.1** | **19.7** | **34.3** | **15.2** |
| **4** | **يوجد تطوع بالقيام بأعمال إضافية للحفاظ على تقدم وتطور العمل** | **ك** | **35** | **27** | **68** | **40** | **28** | **2.99** | **1.273** | **0.956** | **متوسطة** |
| **%** | **17.7** | **13.6** | **34.3** | **20.2** | **14.1** |
| **5** | **يوجد حرص على تقديم صورة ايجابية عن المنظمة** | **ك** | **18** | **16** | **34** | **97** | **33** | **3.56** | **1.137** | **0.000** | **مرتفعة** |
| **%** | **9.1** | **8.1** | **17.2** | **49.0** | **16.7** |
| **6** | **هناك التزام بأوقات العمل الرسمية.** | **ك** | **28** | **37** | **39** | **74** | **20** | **3.11** | **1.236** | **0.229** | **متوسطة** |
| **%** | **14.1** | **18.7** | **19.7** | **37.4** | **10.1** |
| **7** | **هناك التزام بالمحافظة على أسرار المهنة.** | **ك** | **19** | **33** | **32** | **100** | **14** | **3.29** | **1.123** | **0.000** | **مرتفعة** |
| **%** | **9.6** | **16.7** | **16.2** | **50.5** | **7.1** |
| **8** | **هناك اهتمام بمستقبل المنظمة وحرص على تحقيق رسالتها.** | **ك** | **19** | **52** | **45** | **75** | **7** | **2.99** | **1.083** | **0.948** | **متوسطة** |
| **%** | **9.6** | **26.3** | **22.7** | **37.9** | **3.5** |
| **9** | **يوجد حرص بتقديم المقترحات لتطوير وتحسين طرق العمل.** | **ك** | **27** | **38** | **37** | **79** | **17** | **3.11** | **1.215** | **0.221** | **متوسطة** |
| **%** | **13.6** | **19.2** | **18.7** | **39.9** | **8.6** |
| **أجمالي المحور** | **3.19** | **0.933** | **0.005** | **مرتفع** |

**لقد بينت النتائج في الجدول رقم (7) إن (5) فقرات كانت درجة الموافقة عليها متوسطة، في حين إن (4) فقرات كانت درجة الموافقة عليها مرتفعة، وقد تبين أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.19) وهو أكبر من متوسط القياس (3) وأن الفروق تساوي (0.19)، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي (0.005) وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يدل على أن مستوى المسؤولية الإدارية كان مرتفعاً.**

1. **محور المصلحة العامة**

**جدول رقم (8) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات محور المصلحة العامة**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ت** | **الفقرة** | **التكرار والنسبة** | **غير موافق بشدة** | **غير موافق** | **محايد** | **موافق** | **موافق بشدة** | **المتوسط المرجح** | **الانحراف المعياري** | **قيمة الدلالة الإحصائية** | **الدرجة** |
| **1** | **عدم استغلال المنصب الإداري لتحقيق مصالح شخصية وتفضيل المصلحة العامة.** | **ك** | **17** | **64** | **49** | **59** | **9** | **2.89** | **1.068** | **0.164** | **متوسطة** |
| **%** | **8.6** | **32.3** | **24.7** | **29.8** | **4.5** |
| **2** | **الحرص التام على المال العام.** | **ك** | **19** | **53** | **65** | **52** | **9** | **2.89** | **1.044** | **0.154** | **متوسطة** |
| **%** | **9.6** | **26.8** | **32.8** | **26.3** | **4.5** |
| **3** | **هناك التزام بالموضوعية عند اختيار الموظفين الجدد دون تحيز لتحقيق المصلحة العامة.** | **ك** | **10** | **38** | **86** | **54** | **10** | **3.08** | **0.931** | **0.223** | **متوسطة** |
| **%** | **5.1** | **19.2** | **43.4** | **27.3** | **5.1** |
| **4** | **المحافظة التامة على سرية المعلومات.**  | **ك** | **10** | **49** | **60** | **61** | **18** | **3.14** | **1.052** | **0.060** | **متوسطة** |
| **%** | **5.1** | **24.7** | **30.3** | **30.8** | **9.1** |
| **5** | **هناك التزام بتحقيق أهداف المنظمة دون النظر لمصالحي الشخصية** | **ك** | **14** | **41** | **34** | **90** | **19** | **3.30** | **1.116** | **0.000** | **مرتفعة** |
| **%** | **7.1** | **20.7** | **17.2** | **45.5** | **9.6** |
| **6** | **هناك حرص على متابعة كافة أنشطة المنظمة**  | **ك** | **16** | **46** | **29** | **88** | **19** | **3.24** | **1.154** | **0.003** | **مرتفعة** |
| **%** | **8.1** | **23.2** | **14.6** | **44.4** | **9.6** |
| **7** | **هناك التزام بأداء واجبات الوظيفة في ضوء الأحكام والمبادئ القانونية** | **ك** | **23** | **31** | **58** | **80** | **6** | **3.08** | **1.071** | **0.321** | **متوسطة** |
| **%** | **11.6** | **15.7** | **29.3** | **40.4** | **3.0** |
| **أجمالي المحور** | **3.09** | **0.799** | **0.117** | **متوسط** |

**لقد بينت النتائج في الجدول رقم (8) إن (5) فقرات كانت درجة الموافقة عليها متوسطة، في حين إن فقرتين كانت درجة الموافقة عليها مرتفعة، فقد تبين أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.09) وهو أكبر من متوسط القياس (3) وأن الفروق تساوي (0.09)، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي (0.117) وهي أكبر من 0.05 وتشير إلى عدم معنوية الفروق، وهذا يدل على أن مستوى المصلحة العامة كان متوسطاً.**

**ثانياً:- المتغير التابع (التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة)**

**جدول رقم (9) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات محور التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ت** | **الفقرة** | **التكرار والنسبة** | **غير موافق بشدة** | **غير موافق** | **محايد** | **موافق** | **موافق بشدة** | **المتوسط المرجح** | **الانحراف المعياري** | **قيمة الدلالة الإحصائية** | **الدرجة** |
| **1** | **يوجد تدنى في مستوى خبرة المسؤولين المباشرين** | **ك** | **13** | **27** | **30** | **98** | **30** | **3.53** | **1.107** | **0.000** | **مرتفعة** |
| **%** | **6.6** | **13.6** | **15.2** | **49.5** | **15.2** |
| **2** |  **لا توجد ثقة بين الرؤساء والمرؤوسين.** | **ك** | **12** | **28** | **56** | **66** | **36** | **3.43** | **1.123** | **0.000** | **مرتفعة** |
| **%** | **6.1** | **14.1** | **28.3** | **33.3** | **18.2** |
| **3** | **الإمكانيات المادية للمستشفى منخفضة إذا ما قورنت بحجم الأعباء المتوقع صرفها.** | **ك** | **23** | **40** | **21** | **62** | **52** | **3.40** | **1.370** | **0.000** | **مرتفعة** |
| **%** | **11.6** | **20.2** | **10.6** | **31.3** | **26.3** |
| **4** | **المركزية المقيتة وعدم المرونة المستخدمة من قبل الإدارة العليا.** | **ك** | **22** | **19** | **33** | **64** | **60** | **3.61** | **1.308** | **0.000** | **مرتفعة** |
| **%** | **11.1** | **9.6** | **16.7** | **32.3** | **30.3** |
| **5** | **عدم تعاون الرؤساء والمرؤوسين.** | **ك** | **14** | **33** | **25** | **85** | **41** | **3.54** | **1.195** | **0.000** | **مرتفعة** |
| **%** | **7.1** | **16.7** | **12.6** | **42.9** | **20.7** |
| **6** | **القصور في الهيكل التنظيمي الرسمي وهيكل الاتصالات الرسمية.** | **ك** | **14** | **62** | **22** | **61** | **39** | **3.25** | **1.280** | **0.007** | **مرتفعة** |
| **%** | **7.1** | **31.3** | **11.1** | **30.8** | **19.7** |
| **7** | **هناك تغيرات وعدم ثبات في الإدارة العليا والوسطى بشكل دوري.** | **ك** | **8** | **48** | **33** | **71** | **38** | **3.42** | **1.167** | **0.000** | **مرتفعة** |
| **%** | **4.0** | **24.2** | **16.7** | **35.9** | **19.2** |
| **8** | **توجد خطوط اتصال بين قمة الهرم التنظيمي وقاعدته الناتج عن تعدد المستويات.** | **ك** | **1** | **58** | **33** | **81** | **25** | **3.36** | **1.051** | **0.000** | **مرتفعة** |
| **%** | **0.5** | **29.3** | **16.7** | **40.9** | **12.6** |
| **9** | **ارتفاع في معدل دوران العمالة.** | **ك** | **3** | **48** | **39** | **65** | **43** | **3.49** | **1.125** | **0.000** | **مرتفعة** |
| **%** | **1.5** | **24.2** | **19.7** | **32.8** | **21.7** |
| **10** | **لا تتيح الإدارة التقنيات الحديثة في الإدارة ولا تقوم بتوفير التدريب اللازم لعامليها** | **ك** | **18** | **55** | **23** | **77** | **25** | **3.18** | **1.229** | **0.039** | **مرتفعة** |
| **%** | **9.1** | **27.8** | **11.6** | **38.9** | **12.6** |
| **11** | **القيادات الإدارية في المستشفى لا تتناسب ومؤهلاتها العلمية مع مناصبها.** | **ك** | **12** | **42** | **39** | **75** | **30** | **3.35** | **1.151** | **0.000** | **مرتفعة** |
| **%** | **6.1** | **21.2** | **19.7** | **37.9** | **15.2** |
| **12** |  **تقييم الأداء للعاملين قائم على عدم المحاباة في العمل.** | **ك** | **19** | **43** | **27** | **98** | **11** | **3.20** | **1.134** | **0.015** | **مرتفعة** |
| **%** | **9.6** | **21.7** | **13.6** | **49.5** | **5.6** |
| **13** | **تعمل إدارة المستشفى بشكل دوري إلى تغيير القيم والمعتقدات والتي تؤدي إلى تباين في ثقافة الأفراد مما يؤدى إلى وجود تباين في دوافعهم وأهدافهم.** | **ك** | **25** | **29** | **53** | **78** | **13** | **3.13** | **1.140** | **0.121** | **متوسطة** |
| **%** | **12.6** | **14.6** | **26.8** | **39.4** | **6.6** |
| **أجمالي المحور** | **3.38** | **0.905** | **0.000** | **مرتفع** |

**لقد بينت النتائج في الجدول رقم (9) إن فقرة واحدة من فقرات محور التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، كانت درجة الموافقة عليها متوسطة في حين إن (12) فقرة من فقرات المحور كانت درجة الموافقة عليها مرتفعة، وقد تبين أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.38) وهو أكبر من متوسط القياس (3) وأن الفروق تساوي (0.38)، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يدل على أن مستوى التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة كان مرتفعاً.**

**اختبار الفرضيات**

**لاختبار صحة فرضيات الدراسة تم استخدام ارتباط بيرسون لاختبار جوهرية العلاقة بين الالتزام بقواعد وأخلاقيات المهنة والتحديات التي تواجه الإدارة العليا، فتكون العلاقة طردية إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة وتكون عكسية إذا كانت قيمة معامل الارتباط سالبة، وتكون العلاقة معنوية (ذات دلالة إحصائية) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.05، وتكون غير معنوية اذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05.**

**ولتحديد أثر الالتزام بقواعد على أخلاقيات المهنة والتحديات التي تواجه الإدارة العليا، سيتم استخدام تباين الانحدار لبيان نسبة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع عن طريق معامل التحديد، وسيتم تأكيد نسبة الأثر عن طريق البرنامج الإحصائي المرئي (Bath analysis version 22).**

**الفرضية الرئيسية: يوجد أثر معنوي ذو دلالة للالتزام بقواعد وأخلاقيات المهنة على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستشفى مصراتة.**

**الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر معنوي ذو دلالة للقيم على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستشفى مصراتة.**

**جدول (10): نتائج تباين الانحدار لتحديد أثر القيم على التحديات التي تواجه الإدارة العليا في مستشفى الخمس**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **معامل الارتباط** | **معامل التحديد (R2)** | **قيمة الدلالة الإحصائية** | **نسبة الأثر** | **معاملات الانحدار** |
| **الثابت** | **القيم** |
| **0.612** | **0.375** | **0.000** | **37.5%** | **1.623** | **0.563** |

**قيمة F المحسوبة = 117.448 درجات الحرية (1 ، 196) ، قيمة F الجدولية = 3.9201**

**أظهرت النتائج في الجدول رقم (10) وجود علاقة سلبية معنوية بين القيم والتحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.612)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير معنوية العلاقة بين المتغيرين، وهذا يشير إلى إن القيم تقلل من التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة.**

**ولتحديد أثر القيم على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، فإن قيمة F تساوي (117.448) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (3.9201)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفراً، وهي أقل من 0.05 ، وهذا يدل على وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للقيم على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة وكانت قيمة معامل التحديد (0.375) وهي تشير إلى أن ما نسبته (37.5%) من التغيرات في التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة يعود إلى القيم ما لم يؤثر مؤثر أخر، لذا يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى " يوجد أثر معنوي ذو دلالة للقيم على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستشفى الخمس التعليمي ".**

**ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار حسب معادلة الانحدار بالشكل التالي:**

**Y=1.623+0.563\*X1 + ε**

**حيث:**

 **Y التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، X1 القيم، ε الخطأ العشوائي.**

**الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر معنوي ذو دلالة للمسؤولية الإدارية على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستشفى الخمس التعليمي.**

**جدول (11): نتائج تباين الانحدار لتحديد أثر القيم على التحديات التي تواجه الإدارة العليا في مستشفى الخمس**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **معامل الارتباط** | **معامل التحديد (R2)** | **قيمة الدلالة الإحصائية** | **نسبة الأثر** | **معاملات الانحدار** |
| **الثابت** | **المسؤولية الإدارية** |
| **0.712** | **0.507** | **0.000** | **50.7%** | **1.175** | **0.69** |

**قيمة F المحسوبة = 201.243 درجات الحرية (1 ، 196) ، قيمة F الجدولية = 3.9201**

**أظهرت النتائج في الجدول رقم (11) وجود علاقة سلبية معنوية بين المسؤولية الإدارية والتحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.712)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير معنوية العلاقة بين المتغيرين، وهذا يشير إلى إن المسؤولية الإدارية تقلل من التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة.**

**ولتحديد أثر المسؤولية الإدارية على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، فإن قيمة F تساوي (207.243) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (3.9201)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفراً، وهي أقل من 0.05 ، وهذا يدل على وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الإدارية على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة وكانت قيمة معامل التحديد (0.507) وهي تشير إلى أن ما نسبته (50.7%) من التغيرات في التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة يعود إلى المسؤولية الإدارية ما لم يؤثر مؤثر أخر، لذا يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية " يوجد أثر معنوي ذو دلالة للمسؤولية الإدارية على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستشفى الخمس التعليمي ".**

**ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار حسب معادلة الانحدار بالشكل التالي:**

**Y=1.175+0.69\*X2 + ε**

**حيث:**

 **Y التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، X1 المسؤولية الإدارية، ε الخطأ العشوائي.**

**الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر معنوي ذو دلالة للمصلحة العامة على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستشفى الخمس التعليمي.**

**جدول (12): نتائج تباين الانحدار لتحديد أثر المصلحة العامة على التحديات التي تواجه الإدارة العليا في مستشفى الخمس التلعيمي.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **معامل الارتباط** | **معامل التحديد (R2)** | **قيمة الدلالة الإحصائية** | **نسبة الأثر** | **معاملات الانحدار** |
| **الثابت** | **المصلحة العامة** |
| **0.664** | **0.441** | **0.000** | **44.1%** | **1.054** | **0.752** |

**قيمة F المحسوبة = 154.404 درجات الحرية (1 ، 196) ، قيمة F الجدولية = 3.9201**

**أظهرت النتائج في الجدول رقم (12) وجود علاقة سلبية معنوية بين المصلحة العامة والتحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.664)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير معنوية العلاقة بين المتغيرين، وهذا يشير إلى إن المصلحة العامة تقلل من التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة.**

**ولتحديد أثر المصلحة العامة على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، فإن قيمة F تساوي (154.404) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (3.9201)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفراً، وهي أقل من 0.05 ، وهذا يدل على وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمصلحة العامة على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة وكانت قيمة معامل التحديد (0.441) وهي تشير إلى أن ما نسبته (44.1%) من التغيرات في التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة يعود إلى المصلحة العامة ما لم يؤثر مؤثر أخر، لذا يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة " يوجد أثر معنوي ذو دلالة للمصلحة العامة على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستشفى الخمس التعليمي ".**

**ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار حسب معادلة الانحدار بالشكل التالي:**

**Y=1.054+0.752\*X3 + ε**

**حيث:**

 **Y التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، X3 المصلحة العامة، ε الخطأ العشوائي.**

**الفرضية الرئيسية: يوجد أثر معنوي ذو دلالة للالتزام بقواعد وأخلاقيات المهنة على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستشفى الخمس التعليمي.**

**جدول (13): نتائج تباين الانحدار لتحديد أثر الالتزام بقواعد وأخلاقيات المهنة على التحديات التي تواجه الإدارة العليا في مستشفى الخمس التعليمي.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **معامل الارتباط** | **معامل التحديد (R2)** | **قيمة الدلالة الإحصائية** | **نسبة الأثر** | **معاملات الانحدار** |
| **الثابت** | **القيم** | **المسؤولية الإدارية** | **المصلحة العامة** |
| **0.75** | **0.562** | **0.000** | **56.2%** | **0.795** | **- 0.248** | **0.704** | **0.359** |

**قيمة F المحسوبة = 82.215 درجات الحرية (3 ، 194) ، قيمة F الجدولية = 2.6802**

**أظهرت النتائج في الجدول رقم (13) وجود علاقة سلبية معنوية بين الالتزام بقواعد وأخلاقيات المهنة والتحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.75)، وقيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفراً وهي أقل من 0.05 وتشير معنوية العلاقة بين المتغيرين، وهذا يشير إلى إن الالتزام بقواعد وأخلاقيات المهنة يقلل من التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة.**

**ولتحديد أثر الالتزام بقواعد وأخلاقيات المهنة على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، فإن قيمة F تساوي (82.215) وهي قيمة مرتفعة قياساً بالقيمة الجدولية (2.6802)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفراً، وهي أقل من 0.05 ، وهذا يدل على وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للالتزام بقواعد وأخلاقيات المهنة على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، وكانت قيمة معامل التحديد (0.562) وهي تشير إلى أن ما نسبته (56.2%) من التغيرات في التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة يعود إلى الالتزام بقواعد وأخلاقيات المهنة ما لم يؤثر مؤثر أخر، لذا يتم قبول الفرضية الفرعية الرئيسية " يوجد أثر معنوي ذو دلالة للالتزام بقواعد وأخلاقيات المهنة على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستشفى الخمس التعليمي ".**

**ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار حسب معادلة الانحدار بالشكل التالي:**

**Y=0.795- 0.248\*X1 + 0.704\*X2+0.359\*X3 + ε**

**حيث:**

 **Y التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، X1 القيم ، X2 المسؤولية الإدارية، X3 المصلحة العامة، ε الخطأ العشوائي.**

****

**شكل (1) يبين أثر الالتزام بقواعد وأخلاقيات المهنة على التحديات التي تواجه الإدارة العليا في مستشفى الخمس التعليمي**

**النتائج والتوصيات**

**أولاً: النتائج**

**بعد تحليل البيانات التي تم جمعها فإن الدراسة توصلت إلى الآتي:**

1. **بينت الدراسة وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للقيم على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، فقد تبين إن القيم تؤثر على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة بنسبة مقدارها (37.5%) مالم يؤثر مؤثر آخر.**
2. **أظهرت الدراسة وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الإدارية على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، فقد تبين إن المسؤولية الإدارية تؤثر على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة بنسبة مقدارها (50.7%) مالم يؤثر مؤثر آخر.**
3. **أوضحت الدراسة وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمصلحة العامة على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، فقد تبين إن المسؤولية الإدارية تؤثر على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة بنسبة مقدارها (44.1%) مالم يؤثر مؤثر آخر.**
4. **بينت الدراسة وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للالتزام بقواعد وأخلاقيات المهنة على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، فقد تبين إن المسؤولية الإدارية تؤثر على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة بنسبة مقدارها (56.2%) مالم يؤثر مؤثر آخر.**

**ثانياً: التوصيات**

**بعد تحليل البيانات التي تم جمعها، وعلى ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الدراسة توصي بالآتي:**

1. **إقامة الدورات التدريبية بأخلاقيات المهنة للمسؤولين المباشرين بالمستشفى.**
2. **إقامة الرحلات بالعطلات الرسمية للرؤساء والمرؤوسين من أجل زيادة الثقة والتعاون بين الرؤساء والمرؤوسين.**
3. **تقديم الدعم المادي من أجل رفع مستوى الإمكانيات المادية .**
4. **إعادة النظر بالهيكل التنظيمي الرسمي للمستشفى وكذلك هيكل الاتصالات الرسمية بالمستشفى.**
5. **تفعيل الحوافز المادية والمعنوية من أجل الحد من معدل دوران العمالة بالمستشفى.**
6. **الأخذ بنظر الاعتبار المؤهلات العلمية للقيادات الإدارية عند ترشيحها.**
7. **وضع المعايير العلمية المناسبة عند تقييم أداء العاملين والابتعاد عن المحاباة في العمل.**
8. **ضرورة الالتزام بالموضوعية عند اختيار الموظفين الجدد دون تحيز لتحقيق المصلحة العامة.**
9. **حث العاملين بالمستشفى على التطوع بالأعمال الإضافية للحفاظ على التقدم وتطور العمل.**
10. **الحرص على تقديم المقترحات وتطوير وتحسين طرق العمل بالمستشفى.**

**المراجع :**

**اولا: الكتب:**

1. **السكارنة, بلال خلف (2009): اخلاقيات العمل : عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع , الطبعة الاولى .**
2. **الغالبى , طاهر محسن منصور, والعامرى, صالح مهدى محسن (2005). المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال . عمان: دار وائل للنشر.**
3. **عفيفى, صديق محمد (2005), اخلاق المهنة لدى المعلم, القاهرة : المنظمة العربية للتنمية المستدامة .**
4. **نجم عبدالستار،(2006)، اخلاقيات العمل في المنظمات الحكومية ، دار الصفاء عمان الأردن . ،,**
5. **نجم عبدالستار ، (2000) ، تنظيم المهنة في المنظمات ،دار الصفاء عمان الأردن .**
6. **ياغى, محمد عبد الفتاح( 1994) ,الرقابة في الادارة العامة, ط2, عمان , الاردن.**
7. **ياغى , محمد عبد الفتاح (2012) ,الاخلاقيات في الادارة , عمان: دار وائل للنشر والتوزيع , الطبعة الاولى.**

**تانيا: الرسائل العلمية:**

1. **ابن نامة, فاطمة الزهراء, العشعاشي, تابت اول وسيلة,( 2012). اخلاقيات الاعمال كميزة تنافسية لمنظمات الاعمال: دراسة حالة على المطاحن الكبرى للظهرة بمستغانم, بحث محكم , الجزائر .**
2. **الحورانى, غالب صالح (2005), تطوير مدونة الاخلاقيات الاكاديمية , رسالة دكتوراة غير منشورة , الجامعة الاردنية, الاردن .**
3. **ابو الكاس, المعتصم بالله هانى(2015). ( اخلاقيات المهنة ودورها في الاداء الوظيفى للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة) , رسالة ماجستير منشورة , اكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا, غزة.**
4. **الرومى, سليمان سلام (2009). (درجة التزام المشرفين التربوبين في محافظات غزة باخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها), رسالة ماجستير غير منشورة, الجامعة الاسلامية, غزة.**
5. **العقيلى , هيا عبد الرحمن (2014) ( اخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفى للموظفات الادرايات في جامعة الملك سعود بالرياض, رسالة ماجستيرغير منشورة , جامعة نايف العربية للعلوم الامنية, الرياض.**
6. **الزهرانى, سعيد بن عوض بن سعيد, (2007) اخلاقيات العمل الادارى لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة , جامعة ام القرى كلية التربية قسم الادارة التربوية والتخطيط , متطلب تكميلى لنيل درجة الماجستير في الادارة التربوية والتخطيط.**
7. **الزيناتى, اسامة محمد خليل (2014), (دور اخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية , مجمع الشفاء الطبى نمودجا, رسالة ماجستير منشورة اكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الاقصى , غزة.**
8. **خلف, حمدان بنى خالد (2007): (درجة التزام الاداريين التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق باخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية), رسالة ماجستير غير منشورة\_ الجامعة الاردنية, الاردن.**
9. **هوراى , معراج (د.ت), (دور اخلاقيات الاعمال في الرفع من تنافسية المؤسسة الصناعية الجزائرية), بحث منشور , جامعة غرداية, الجزائر.**

**الدوريات:**

1. **حسن, سهير حسن (2015) المسؤولية الاجتماعية في مواجهة الفساد الإداري والمالي مجلة ديالى, العدد الخامس.**
2. **السكارنة, بلال خلف (2012). (اخلاقيات العمل واترها في ادارة الصورة الدهنية في منظمات الاعمال) دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الاردنية , مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة , العدد 33, ص ص 373\_407).**
3. **الطروانة, خالد عطا الله , وابو جليل, محمد منصور,(2013). (اتر اخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية\_ دراسة ميدانية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي , ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولى التانى لكلية ادارة الاعمال, جامعة مؤتة, الاردن.**
4. **عبد الرحيم , محمد وعبد الكريم, سامى (2014) اتر الفساد الادارى في عرقلة برامج التطوير الإداري: دراسة ميدانية على العاملين في الدوائر الحكومية في محافظات القريات في المملكة العربية السعودية , مجلة كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة البصرة , المجلد السادس, العدد الثاني عشر.**

**المراجع الاجنبية:**

**Daftrichard (2003).Management,bth.EdThompsonSouth\_WesternPublishingCo.**

1. ()Uma Sekaran : **Research Methods For Business, A Skill - Building Approach**, Fourth Edition, Southern Illinois University at Carboundale, 2003, p311 [↑](#footnote-ref-1)
2. () Robert V. Krejcie: **Determin Sample size for research activities**, university of Minnesota, Duluth, P607. [↑](#footnote-ref-2)