

أخلاقيات العمل وأثرها في حوكمة المؤسسات من وجهة نظر العاملين بالمجلس البلدي سرت

د. فتحيه أبوبكر محمد أبوشويته

كلية الاقتصاد - جامعة سرت - ليبيا

fathiyaa71@su.edu.ly

تاريخ النشر:

2025/03/31

تاريخ القبول:

2025/03/02

تاريخ الاستلام:

2025/02/25

الملخص:

يهدف البحث إلى التعرف على أثر أخلاقيات العمل المتمثلة بأبعادها الثلاث (الوعد والوفاء بالالتزامات، الالتزام، والصدق) في حوكمة المؤسسات من وجهة نظر العاملين داخل المجلس البلدي بمدينة سرت. تم استخدام أداة الدراسة (الاستبانة) لجمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة بلغ عددها (110) مفردة، و تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لتوضيح وتشخيص متغيرات الدراسة. ولقياس مستوى اجابات عينة الدراسة واختبار الفرضيات، تم اعتماد مجموعة متنوعة من الأساليب الإحصائية منها النسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، علاوة على ذلك، تم اجراء تحليل معامل الانحدار البسيط باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS). لقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج، أهمها: توافر مستوى متوسط من أخلاقيات العمل والحوكمة المؤسسية داخل المجل البلدي سرت، وكذلك وجود أثر إحصائي لأخلاقيات العمل على الحوكمة داخل الأطر المؤسسية.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل، حوكمة المؤسسات، المجلس البلدي، سرت.

Abstract:

The research aims to identify the impact of work ethics represented by its three dimensions (promise and fulfillment of commitments, commitment, and honesty) on corporate governance from the perspective of employees within the municipal council of Sirte. A study tool (questionnaire) was used to collect data from a simple random sample of (110) individuals, and the descriptive analytical approach was adopted to clarify and diagnose the study variables. To measure the level of responses from the study sample and test the hypotheses, a variety of statistical methods were employed, including percentages, arithmetic means, and standard deviations. Furthermore, simple regression analysis was conducted using the statistical program (SPSS). A set of results was reached, the most important of which are: the level of work ethics and institutional governance was found to be moderate, and there is a statistical effect of work ethics on governance within institutional frameworks.

Keywords: Work ethics, corporate governance, municipal council, Sirte.

المقدمة:

يُعد موضوع حوكمة المؤسسات أحد المجالات التي حظيت بقدر كبير من التدقيق بين العديد من المؤسسات والمنظمات لتعزيز الثقة بين القطاعين العام والخاص. ويمثل إطار الحوكمة المؤسسية منهجية تطمح إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء المؤسسي. حيث تشارك حوكمة المؤسسات بنشاط في صياغة القواعد الأخلاقية وإعادة تعريف الأهداف والسياسات بطريقة تؤكد على المساءلة الأخلاقية للمؤسسة. ومن أجل تحقيق الحوكمة المؤسسية كان لزاماً الاهتمام بالعديد من العوامل التي لها تأثير كبير فيها، ولعل من أهمها أخلاقيات العمل، حيث تضع أخلاقيات العمل إطاراً مفاهيمياً يوضح عمليات السلوك الأخلاقي داخل المنظمات ويميزها عن نظيراتها. علاوة على ذلك، تشكل جانباً أساسياً من الفعالية التنظيمية لأنها تجسد ثقة المؤسسة في موظفيها ومكوناتها الهيكلية.

تشكل المجالس البلدية مكوناً محورياً للحكم المحلي، وتمارس تأثيراً كبيراً على تحقيق أطر التنمية المحلية المستدامة داخل الدولة. ويعزى ذلك إلى حد كبير إلى وظيفتها في تعزيز وصقل الخدمات المقدمة إلى المواطنين على مستوى المجتمع، إلى جانب مبادراتها الرامية إلى تعزيز الشفافية وتعزيز الحوكمة الفعالة في إدارة شؤونها المحلية (اشتوي، أبو حجر، 2010).

نظراً للأثر الكبير الذي تمارسه أخلاقيات العمل على حوكمة المؤسسات، إلى جانب تأثيرها المباشر على تعزيز العمليات المؤسسية وتطوير الكفاءات والخبرات بين الموظفين لتعزيز الأداء العام. وهذا ما أشارت إليه العديد من الدراسات الأكاديمية (Arjoon, 2005; McKenzie, 2004). ولأن البحوث المتعلقة بالعلاقة بين أخلاقيات العمل وأثرها في حوكمة المؤسسات، ولاسيما في المؤسسات الليبية، محدودة، وجدت الباحثة أنه من المناسب دراسة طبيعة الأثر بين هذه المتغيرات من خلال التطبيق على المجلس البلدي في سرت.

مشكلة الدراسة:

أدّى تقدم المجتمعات البشرية إلى زيادة المطالب والضغوطات على آليات الدولة، ممّا أدّى في النهاية إلى سياسات تنموية غير كافية، تقشّر في تلبية هذه المتطلبات بشكلٍ فعّال، واستجابة لهذه التحدّيات، كان هناك تحوّل ملحوظ في التركيز نحو المجالس البلدية، لا سيما بسبب أوجه القصور التي أظهرتها منهجيات الحوكمة المختلفة في إدارة شؤون الدولة والمجتمع، ممّا جعلها حلقة الوصل الحاسمة بين المواطنين والحكومة المركزية، وخاصّة فيما يتعلق بالخدمات العامة، وتنفيذ سياسات الدولة الشاملة، وتحقيق استراتيجيات التنمية. بالنظر إلى تقادم الأزمات، وانتشار المخالفات المالية والإدارية داخل المؤسسات الليبية، هناك حاجة ملحة لإطار سلوكي ينظم الإجراءات الفردية داخل مكان العمل؛ لتعزيز الحوكمة المؤسسية الفعّالة، وتعزيز البيئة الداخلية، ومن ثمّ تحقيق مستويات فائقة من الأداء الوظيفي،

وزيادة رضا الموظفين، حيث سلطت بعض الدراسات الضوء على أهمية تطبيق حوكمة المؤسسات وتأثيرها على مستوى الخدمات المقدمة (ضوء والمصراي، 2020، بلعيا، 2020، أبو عواد وآخرون، 2021، الحدراوي، مهدي، 2023). أن الحوكمة تعتبر واحدة من الأدوات الأساسية اللازمة لمواجهة التّحدّيات المعقّدة التي تواجه كل من الدولة والمجتمع، ضمن هذا الإطار، يجب تحقيق الحوكمة؛ لأنّها تستند إلى مبادئ أساسية مثل: الانضباط، والشفافية والعدالة وغيرها من المبادئ التأسيسية، حيث أكد (الهقيش، 2024) أن عدم قدرة مجالس إدارة البلديات على الالتزام بمبادئ الحوكمة قد يؤدي إلى انخفاض جودة وفعالية العمليات داخل البلديات، مما يؤثر سلباً على خدمة المجتمع والمبادرات التنموية. أثبتت النتائج المستمدة من الأبحاث التي أجريت في مختلف الدول أهمية أخلاقيات العمل في تعزيز الأداء الوظيفي (أبوالكاس، 2015، اسحاق، 2018، قريوع، 2018، الميهوب، 2020، Ezzine, Yahiaoui). بالإضافة إلى ذلك، أكدت دراسات أخرى أن الالتزام بأخلاقيات العمل يشكل إحدى الأولويات القصوى للتخفيف من انتشار الفساد (صوفي، قوراري، 2012، العمري، 2017). وبالمقابل، أكد الباحثون بشدة على أن أخلاقيات العمل تمثل دعامة أساسية ومكوناً لا يتجزأ من حوكمة المؤسسات، حيث أن التزام المنظمات بالمبادئ الأخلاقية يسهل تطبيق مبادئ حوكمة المؤسسات. (أبومدين، 2015، قاسمي، طرطار، 2017، علوان، 2021، عبد الكريم، بن تسوري، 2023)؛ لذا جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على قضية مهمة تتعلق بتأثير أبعاد أخلاقيات العمل في النهوض بحوكمة المؤسسات الليبية على نطاق واسع، مع التركيز بشكل خاص على المجلس البلدي في سرت، في ضوء الاعتبارات المذكورة أعلاه، يمكن التعامل مع مشكلة الدراسة بشكل منهجي من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية:

- ما مستوى ممارسة الحوكمة المؤسسية بالمجلس البلدي سرت.
- ما مستوى تطبيق أبعاد أخلاقيات العمل بالمجلس البلدي سرت.
- هل هناك أثر لأخلاقيات العمل في حوكمة المؤسسات - بالمجلس البلدي سرت".

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل في حوكمة المؤسسات بالمجلس البلدي سرت عند مستوى دلالة (0.05).

وتنفرع من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

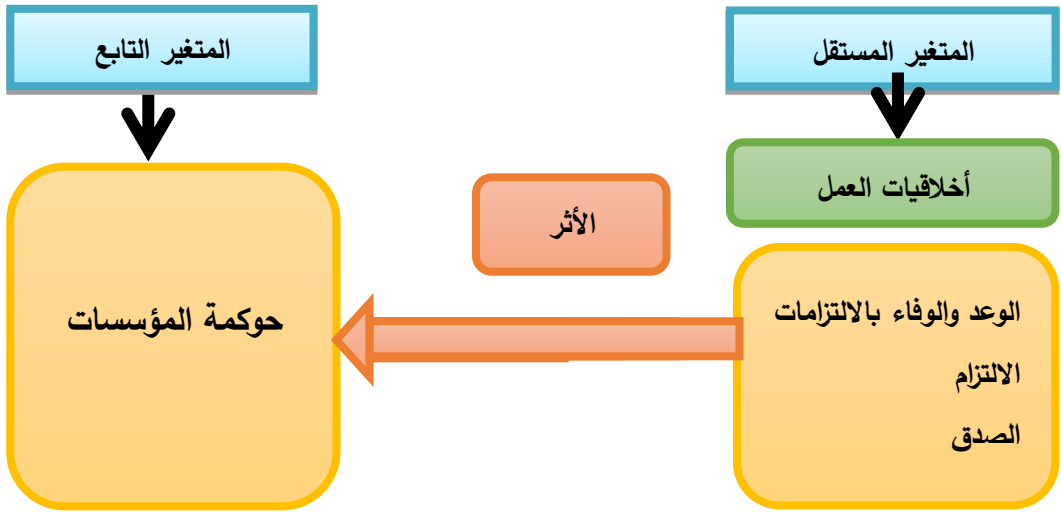
الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد الوعد والوفاء بالالتزامات في حوكمة المؤسسات بالمجلس البلدي سرت عند مستوى دلالة (0.05).

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد الالتزام في حوكمة المؤسسات بالمجلس البلدي سرت عند مستوى دلالة (0.05).

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد الصدق في حوكمة المؤسسات بالمجلس البلدي سرت عند مستوى دلالة (0.05).

نموذج الدراسة:

تمَّ صياغة نموذج الدراسة، الذي يتضمن أخلاقيات العمل كمتغير مستقل وحوكمة الشركات كمتغير تابع. يمكن توضيح هذا النموذج على النحو الآتي:



المصدر: إعداد الباحثة
الشكل رقم (1) يوضح مقترح نموذج الدراسة

أهداف الدراسة:

يهدف البحث بشكلٍ أساسي إلى الآتي:

1. بناء إطار معرفي شامل يتعلق بمتغيرات الدراسة، وهي (أخلاقيات العمل وحوكمة المؤسسات)، والأبعاد الفرعية المرتبطة بها عبر تتبع المسارات الفكرية في لأدبيات المتخصصة، وتأهيل المعرفة التي تحتويها، وتقديم إطار مفاهيمي يوضح الاتجاهات السائدة من وجهة نظر الباحثين بالمفاهيم والأبعاد ذات الصلة.
2. التأكد من درجة الحوكمة المؤسسية داخل المجلس البلدي محل الدراسة.
3. تحديد مدى تطبيق أبعاد اخلاقيات العمل داخل المجلس البلدي محل الدراسة.
3. معرفة وتحليل طبيعة الأثر الذي تمارسه أخلاقيات العمل في حوكمة المؤسسات بالمجلس البلدي في سرت.

4. تقديم التوصيات المناسبة للعاملين بالمجلس البلدي في سرت حول أهمية الدور الذي تلعبه أخلاقيات العمل الوظيفي في حوكمة المؤسسات.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من تركيزها على موضوعين إداريين معاصرين مهمين، وهما أخلاقيات الأعمال، وحوكمة المؤسسات، وبذلك فإن أهمية دراستنا لهذا الموضوع تؤكدنا النقاط الآتية:

1- الأهمية النظرية:

تحمل هذه الدراسة أهمية كبيرة من خلال توضيح مفهوم أخلاقيات الأعمال، والتي تجد المنظمات المعاصرة أنها لا غنى عنها من جميع النواحي، حيث يشكل مجال الأخلاق موضوعاً حاسماً مع تصاعد ضرورته رداً على انتشار التجاوزات الأخلاقية، وتدهور الأطر التنظيمية، كما تساعد هذه الدراسة أيضاً في توضيح الممارسة الفعلية لأخلاقيات العمل في تعزيز أطر الحوكمة للمؤسسات داخل المجلس البلدي في سرت، علاوة على ذلك، جاءت هذه الدراسة في الوقت المناسب بشكل خاص، حيث تظهر مؤسساتنا نقصاً كبيراً في الاستثمارات الجوهرية ذات الصلة بالبيانات قيد البحث.

2- الأهمية العملية:

يشكل موضوع المجالس البلدية مجالاً محورياً للدراسة، نظراً لدورها الأساسي في تعزيز وتطوير الخدمات المقدمة للمواطنين على المستوى المحلي، فضلاً عن مساعيها لتعزيز الشفافية، ودعم مبادئ الحكم الرشيد في إدارة الشؤون المحلية، ومن ثم فإن أهمية هذه الدراسة تتبع من توضيح الدور الجوهرية الذي تلعبه الأخلاق، بمعناها الواسع، وأخلاقيات العمل، على وجه الخصوص، في تسهيل حوكمة المؤسسات، إلى جانب مساهماتها الجديدة بالملاحظة في المجلس البلدي بسرت عبر أبعاد مختلفة من خلال توجيهها نحو تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها.

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في الآتي:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على دراسة أثر أخلاقيات العمل في حوكمة المؤسسات.

- الحدود المكانية: أجريت الدراسة على العاملين بالمجلس البلدي بمدينة سرت.

- الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة خلال الفترة من شهر مايو 2024 إلى أكتوبر 2024م.

مصطلحات الدراسة:

أخلاقيات العمل: يمكن تعريف أخلاقيات العمل في المنظمة بأنها: "اتجاه وسلوك الإدارة تجاه موظفيها وعملائها ومساهميها والمجتمع بشكل عام، بالإضافة إلى القوانين ذات الصلة التي تنظم عمل المؤسسات، وهو التعريف الذي ينطبق أيضًا على عمل الأفراد" (الاونكتاد، 2001، ص194).

وتعرف الباحثة أخلاقيات العمل إجرائيًا على أنها تتطوي على حقوق تتميز بالنزاهة والإرادة للانخراط في العمل داخل المؤسسة، إلى جانب الواجبات التي تشمل تحمل المسؤولية، والسعي للحفاظ على الملكية العامة.

حوكمة المؤسسات: هي نظام تخضع بموجبه أنشطة المؤسسات لمجموعة من القوانين واللوائح والقرارات التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتّميز في الأداء، وذلك من خلال اختيار الأساليب المناسبة، والفعّالة لتحقيق خطط المؤسسة وأهدافها، وتنظيم العلاقات بين العناصر الرئيسية التي تؤثر على الأداء، وكذلك اتخاذ القرارات داخل هذه المؤسسات (نهارى وبوطالب، 2017، ص15).

وتعرف الباحثة الحوكمة المؤسسية إجرائيًا بأنها ترسيخ القيم والمبادئ، التي تشمل المساءلة والتنظيم والشفافية والمشاركة التشاركية، وتحقيق المصالح المجتمعية وتعزيزه.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل (أخلاقيات العمل).

سعت الدراسة الذي أجراه عبد الحفيظ وآخرون (2020) إلى توضيح تأثير أخلاقيات الوظيفة بأبعادها المتعددة (بما في ذلك احترام الأطر القانونية، ومفاهيم العدالة، والحيّاد، والشفافية والموضوعية) على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية التي يظهروها الموظفون الإداريون داخل شركة الخليج العربي للنفط، والتي تضم ما مجموعه 112 من المهنين الإداريين، استخدم الباحثون نهج المسح الشامل؛ لغرض الحصول على البيانات، علاوة على ذلك، اعتمد البحث على المنهجية التحليلية الوصفية، أسفرت الدراسة عن عدة نتائج، أبرزها تأكيد العلاقة ذات الدلالة الإحصائية، والتأثير بين أخلاقيات الوظيفة وأبعادها (مثل احترام الأطر القانونية والعدالة، والحيّاد والنزاهة والموضوعية) على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بين الموظفين الإداريين في شركة الخليج العربي للنفط.

دراسة العبار (2019) هدفت إلى التأكّد من مستوى أخلاقيات العمل إلى جانب أبعادها المختلفة (بما في ذلك الالتزام بالقوانين واللوائح، والالتزام بالمواعيد، والسرية، والمساءلة، والتعاون، والكياسة، والمعاملة العادلة)، بالإضافة إلى ارتباطها بفعالية إدارة الصراع التنظيمي داخل ديوان بلدية بنغازي، تكون مجتمع الدراسة جميع الأفراد (54) الذين يشغلون منصب المدير داخل الأقسام العليا والمتوسطة والتنفيذية بالديوان، استخدم الباحث نهج الحصر الشامل كإطار منهجي، أتبع الباحث منهج دراسة الحالة، بالإضافة

إلى المنهج الوصفي التحليلي. أسفرت نتائج هذه الدراسة عن العديد من النتائج المهمة، أبرزها أنه تمّ تقييم كل من مستوى أخلاقيات العمل، ودرجة الفعالية في إدارة الصراع التنظيمي على أنها عالية، ممّا يدلّ على وجود علاقة مباشرة وذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل، في أبعادها الخاصة، وفعالية إدارة الصراع، علاوة على ذلك، أوضحت الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعدين (الالتزام بالمواعيد والمساءلة) وفعالية الممارسات الإدارية.

سعى بحث إسحاق (2018) إلى التأكّد من وجود أبعاد أخلاقيات العمل، بما في ذلك (الصدق والنزاهة والعدالة)، داخل المؤسسات السودانية الموجودة في ولاية الخرطوم، مع توضيح العلاقة بين متغيرات أخلاقيات العمل (الصدق والنزاهة والعدالة) ومتغيرات أداء الموظفين (الرضا والولاء والانتماء). علاوة على ذلك، هدفت الدراسة إلى تقييم ما إذا كانت الثقة، بأبعادها المختلفة، تعمل كعامل وسيط في التفاعل بين أخلاقيات العمل وأداء الموظفين. استخدم البحث نهجاً تحليلياً وصفيّاً، وتم استخدام أداة القياس (الاستبيان) كأداة أساسية للدراسة. أجريت الدراسة على (350) عامل بالشركات محل الدراسة، كشفت النتائج أن درجة توافر أبعاد أخلاقيات العمل تمّ تقييمها على أنها معتدلة، بالإضافة إلى ذلك، أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين أبعاد أخلاقيات العمل ومتغيرات أداء الموظف، إلى جانب وجود علاقة مواتية بين المتغيرات الثلاثة قيد الدراسة.

بحثت الدراسة التي أجراها شرجي (2017) على وجه التحديد في مفهوم أخلاقيات العمل داخل مؤسسات التعليم العالي الليبية، كما أوضحها أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها، تمّ توزيع ما مجموعه 357 استبانة على أعضاء هيئة التدريس العاملين في مؤسسات التعليم العالي في ليبيا. واعتمدت الدراسة على المنهجية الوصفية التحليلية. كشفت نتائج الدراسة عن العديد من النتائج، من أهمّها الترتيب الهرمي لمكونات أخلاقيات العمل كما ورد في عينة الدراسة، التي تكونت من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الليبية، مرتبة حسب الترتيب الآتي: (القوة الإدارية، الرقابة الذاتية، الولاء، المصلحة العامة، تحمل المسؤولية، التعاون، الأداء).

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع (حوكمة المؤسسات).

دراسة الهقيش (2024) سعت إلى توضيح تأثير عمليات الحوكمة على عمليات البلدية، وتحديدًا دراسة تداعياتها على جودة الخدمات التي تقدمها البلديات لناخبيها، ودرجة رضا المواطنين المستمدة من هذه الخدمات، وتأثيرها اللاحق على النهوض بالمجتمع المحلي بالطريقة التي تراها مناسبة، تتعلق القضية

المركزية التي يتناولها هذا البحث بعدم كفاية آليات الرقابة الداخلية، والتنفيذ غير الأمثل لبروتوكولات الحوكمة، مما يؤدي بعد ذلك إلى تفاقم حالات الفساد والقصور في تقديم الخدمات داخل البلديات في جميع أنحاء الأردن، تشير نتائج البحث إلى أن تعزيز نظام الرقابة الداخلية مفيد في التخفيف من الفساد والمخالفات داخل الوظائف التشغيلية لهذه البلديات، كما أن فشل مجالس إدارة البلديات في التمسك بمبادئ الحوكمة قد يؤدي إلى تدهور جودة وفعالية العمليات البلدية، مما يؤثر سلباً على خدمة المجتمع والمبادرات التنموية.

دراسة اسميو وآخرون (2022) سعت إلى توضيح أهمية مبادئ الحوكمة داخل الجامعات الخاصة في بنغازي- ليبيا، وتحديدًا في التخفيف من الفساد الجامعي وتعزيز جودة التعليم العالي من خلال ربط المبادئ الثلاثة لحوكمة الجامعات - وهي الاستقلال، وتقييم الأداء، ومشاركة أصحاب المصلحة - للتأكد من جودة التعليم العالي من منظور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمية، تم استخدام أداة الاستبيان كأداة للحصول على البيانات، بالإضافة إلى استخدام الملاحظات وإجراء المقابلات الشخصية. اشتملت عينة الدراسة (80) عضو هيئة تدريس. أتبع الباحث منهج دراسة الحالة، بالإضافة إلى المنهج الوصفي التحليلي، أشارت النتائج إلى أن الممارسات المطبقة في الجامعات الخاصة فيما يتعلق بالاستقلالية، وتقييم الأداء، ومشاركة أصحاب المصلحة في عمليات صنع القرار تساهم بشكل كبير في رفع جودة التعليم العالي الخاص، كما يراها أعضاء هيئة التدريس.

دراسة ضوء والمصراطي (2020) هدفت إلى إنشاء إطار نظري فيما يتعلق بمفهوم الحوكمة، إلى جانب العناصر المكونة لها، وتوضيح الجوانب المفيدة لحوكمة الشركات، واستكشاف المزايا المحتملة المستمدة منها لتعزيز الجودة المؤسسية، مع التأكيد في الوقت نفسه على أهمية الحوكمة ودورها المحوري في تسهيل الإصلاح الإداري داخل المؤسسات الليبية، استخدم الباحثان كلا من المنهجيات الاستقرائية والاستنباطية، وتوجت النتائج بعدة استنتاجات، لا سيما أن الإصلاح الإداري يشكل واجباً وهدفاً لجميع أصحاب المصلحة المعنيين، من ثم فإن تعزيز الوعي يظهر كشرط أساسي للإعداد الكافي لهذه العملية التحولية، وبالتالي تعزيز إدراك المساهمين والمؤسسات فيما يتعلق بالمبادئ التي تحكم الحوكمة الفعالة. دراسة الميهوب (2019) سعت إلى توضيح تأثير الحوكمة، والأداء المتوازن على مقاييس الأداء داخل الوزارات الحكومية الليبية. تم استخدام الاستبيان كأداة أساسية للبحث. تألف مجتمع الدراسة من الموظفين الماليين والإداريين والقانونيين المنتسبين إلى وزارة التخطيط والمالية والصحة. تم استخراج عينة عشوائية

من 180 مشاركاً من هذه المجموعة باستخدام المنهجية التحليلية الوصفية. أشارت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحسين الأداء ومبادئ الحوكمة، علاوة على ذلك، تمَّ تحديد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين تقدم الأداء ومفهوم الأداء المتوازن، بالإضافة إلى ذلك، هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للحوكمة والأداء المتوازن على تعزيز الأداء العام.

ثالثاً: الدراسات المتعلقة بطبيعة العلاقة بين المتغيرين:

سعت الدراسة البحثية لـ قربوع (2018)، إلى توضيح أهمية القيم وأخلاقيات الأعمال في زيادة أداء المنظمات في سياق ممارسات الحوكمة، الهدف الأساسي من الدراسة هو تمييز التطورات العالمية في مجالات الحوكمة وأخلاقيات الأعمال، لا سيما في الاستجابة للتَّحولات الكبيرة التي تتطلب إعادة تقييم أهميتها على نطاق دولي، استندت الدراسة على المنهجية الوصفية التحليلية، بالإضافة إلى ذلك، استخدم الباحث نهج دراسة الحالة من أجل عرض تجارب عالمية فيما يتعلق بتطبيق أخلاقيات العمل والحوكمة، أكدت نتائج الدراسة على الأهمية الحاسمة، والطبيعة الحتمية للالتزام بالقيم، وأخلاقيات العمل لتعزيز الأداء الاقتصادي للمنظمة.

فَقَم علون (2021)، دراسة هدفت إلى التأكّد من أهمية قيم أخلاقيات الأعمال في تعزيز حوكمة المؤسسات، وتم تناول أخلاقيات العمل من خلال الابعاد التالية (الوعد والوفاء، الالتزام، والصدق). تم تطوير وتوزيع استبانة على عينة تكونت من 140 موظفاً إدارياً من بلدية بسكرة في الجزائر، باستخدام المنهجية الوصفية التحليلية، أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن المجلس البلدي الحالي يفتقر إلى القبول الواسع فيما يتعلق بالإجراءات والسياسات التي ينفذها فيما يتعلق بالوفاء بالالتزامات المحددة في البرنامج المقترح، فضلاً عن النزاهة التي تظهر في تنفيذ البرامج القائمة والالتزام بها، ومع ذلك فقد تمَّ تحديد علاقة إيجابية بين قيم وأخلاقيات الأعمال وحوكمة الشركات، حيث يرتبط البعد الأخلاقي ارتباطاً جوهرياً بالطبيعة البشرية في المعاملات والإجراءات التي تتخذها الكيانات الحاكمة للمنظمة تجاه جميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك فضائل مثل الصدق والتفاني والوفاء بالالتزامات، والتي تعد معايير أساسية لتقييم فعالية إطار الحوكمة عبر المؤسسات المختلفة.

سعت دراسة عبد الكريم، بن تسوري(2023) إلى البحث في المبادئ التأسيسية لحوكمة المؤسسات الجزائرية، بما في ذلك الشفافية، والمساءلة، والعدالة، والمسؤولية، بالإضافة إلى ترابطها مع أخلاقيات العمل، التي تشكّل إطاراً للمبادئ والقيم الأخلاقية التي توجه سلوك الأفراد والموظفين، ودرجة تطبيق هذه

المبادئ في الاقتصاد الجزائري، استخدام الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت الدراسة إلى أن الأخلاق جزء لا يتجزأ من إطار الحوكمة المؤسسية. وقد تقرر أن النظام الأخلاقي القوي يشمل القيم الأساسية: المسؤولية والشفافية والإنصاف والمساءلة، التي تنظم صياغة وتنفيذ أنظمة حوكمة الشركات، بما يتجاوز مجرد مصالح المؤسسات ليشمل أمن المجتمع بأكمله.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد إجراء فحص للأبحاث السابقة ذات العلاقة، والتي أُجريت في مختلف السياقات المحلية والعربية، يصبح من الواضح أن جميع هذه الدراسات تناولت المتغيرات ذات الصلة بالبحث الحالي، وإن كان ذلك من وجهات نظر متنوعة، من الجدير بالذكر أن هذه الدراسة تتماشى مع العديد من الدراسات التي استكشفت العلاقة المتبادلة بين أخلاقيات العمل وحوكمة المؤسسات في متغيرات وأبعاد معينة، وقد استمدت الباحثة مزايا كبيرة من الأبحاث السابقة في أربعة مجالات محورية، يتمثل الجانب الأولي في بناء الإطار النظري للبحث، والجانب اللاحق المتعلق بتطوير فرضيات الدراسة وتصميم الاستبانة، بينما تضمن المجال الثالث استخدام الأدبيات والمراجع التي تم تناولها في الدراسات السابقة، وتمثل المجال الرابع في الاستفادة من التحليل المقارن لنتائج البحوث السابقة فيما يتعلق بنتائج الدراسة الحالية، كما كشفت المراجعة لهذه الدراسات عن ضرورة ملحة للتأكد من مستويات وأبعاد الممارسات الأخلاقية عبر البيئات المهنية المختلفة، ومن ثم فإن ما يميز هذه الدراسة عن الأبحاث السابقة ما يأتي:

- لم يتم تطبيق الموضوع قيد الدراسة على المستوى المحلي، على الرغم من أهميته الكبيرة.
- تم إجراء الدراسة داخل مجلس بلدي في ليبيا بسبب وظيفته الأساسية في تعزيز وتطوير الخدمات المقدمة للمواطنين على المستوى المحلي.
- في حين تناولت الأبحاث السابقة أبعادًا مختلفة للمتغيرات المعنية، لم يستكشف أي منها العلاقة التأثيرية بين أخلاقيات العمل والحوكمة المؤسسية، وبذلك يمكن اعتبار هذه الدراسة بمثابة بحث رائد يحل، على حد علم الباحثة، أثر أخلاقيات العمل على تفعيل الحوكمة المؤسسية في سياق سرت، ليبيا.

الإطار النظري:

مفهوم أخلاقيات العمل:

على الرغم من المساعي الكبيرة التي بُدلت لتوضيح وتحديد أخلاقيات العمل، لا يزال هناك نقص في الإجماع الصريح والواضح فيما يتعلق بالسلوك الأخلاقي في سياق مكان العمل الذي يمكن تطبيقه عالميًا

على الأفراد المشاركين في الأدوار التنظيمية، مع ذلك فقد تركزت هذه الجهود في الغالب على التحقق من المسؤوليات والأنشطة الأكثر شفافية وحيادية ومقبولة اجتماعياً ذات الصلة بالبيئات المهنية، ممّا يساعد في صياغة إطار متميز، ومتناسك لأخلاقيات الخدمة التي تدعم الأفراد في تنفيذ واجباتهم المهنية، ويمكن تعريف أخلاقيات العمل بأنها "المبادئ والمعايير التأسيسية التي تعمل كميّار للسلوك المتوقع من الممارسين في مهنة معينة، والتي يستند إليها الحكم المجتمعي لتقييم فعاليتها من الناحيتين الإيجابية والسلبية" (السكرانة، 2013، ص: 21). تشكل الأخلاق مجموعة القيم والمعايير التي يستخدمها أفراد المجتمع للتمييز بين مفاهيم الخير والشر، وكذلك الصواب والخطأ، وبذلك فإنها تركز بشكل أساسي على مبادئ الصواب والخطأ المتعلقة بالسلوك (بلعلياء، جدادو، 2020، ص: 399)، وفي نفس الصدد يرى (Shehnaz A Sheikh, 2007; 46) أن مصطلح الأخلاق يركز على المبادئ والقناعات الاجتماعية والثقافية والفلسفية والدينية للمجتمع الذي يتم تطبيقه فيه، وبالتالي يعمل كإطار لتفسير السلوكيات الأخلاقية وغير الأخلاقية.

تقدم الأخلاق الأدلة من خلال معاييرها وقيمها الراسخة فيما يتعلق بالسلوك الأخلاقي مقابل السلوك غير الأخلاقي، إلى جانب ما يعتبر مقبولاً اجتماعياً أو غير مقبول، لا لبس فيه أن الأطر الأخلاقية الموجودة في أي مجتمع هي نتاج تطور تاريخي واسع النطاق، ممّا يجعلها ضرورية لبناء المجتمع والحفاظ على استقراره، تُعد الاعتبارات الأخلاقية للمجتمع بمثابة أساس قوي لأخلاقيات الإدارة، ليس فقط بسبب دورها كسياق أولي في تشكيل أعضاء المجتمع الذين ينبثق منهم كل من العمّال والمديرين، ولكن أيضاً لأنّ الإدارة تعمل ضمن بيئة ديناميكية وتفاعلية، وليس في عزلة، يجب مراعاة القيم المتأصلة في هذه البيئة، ومحدداتها الأخلاقية بدقّة في قرارات الإدارة، والعمليات التشغيلية المختلفة (بلحاج، 2023، ص : 208).

يشمل أحد التفسيرات العلمية لأخلاقيات العمل «مجموعة من القناعات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في إطار صنع القرار وفي التمييز بين ما يعتبر صحيحاً أو خاطئاً، أو فاضلاً أو غير أخلاقي، وكذلك ما يعتبر محظوراً أو مسموحاً به». لا شك أن نشأة هذه القيم والقناعات تنبع من التأثيرات العائلية والعلاقات الاجتماعية والمؤسسات التعليمية، ومحتوى المناهج والتمثيلات الإعلامية، والعديد من العوامل الإضافية الموجودة في البيئة المحيطة (صوفي وكوراري، 2012، ص 3)، يتم التعبير عن أخلاقيات العمل على أنها «إطار للمبادئ والقيم الأخلاقية التي تلخص سلوك المنظمة وتحدد القيود على عمليات صنع القرار فيها، يتم التركيز بشكل أساسي على الامتثال للمعايير والقيم الأخلاقية ذات الصلة بالأهداف والغايات التي وضعتها كيانات الأعمال، بينما يتعلق التركيز الإضافي بدمج المعايير الأخلاقية والسلوكية» (بن صغير، بهاش، 2015، ص 13). ترى (حجاج، شيخة، 2023، ص : 8) أن بناء أخلاقيات العمل يشمل الاستحقاقات المرتبطة بالنزاهة والرضا في توظيف الفرد داخل المنظمة، إلى

جانب الالتزامات التي تنطوي على تحمل المساءلة، والسعي لدعم الملكية الجماعية. تحدد أخلاقيات العمل، في نطاقها الشامل، العلاقة المعقدة بين الموظف ومسؤولياته المهنية، والتي تتجلى في الاحترام العميق لعامة الناس، والتزام الموظف بمبادئ العدالة، وموضوعيته في التفاعلات الشخصية، وتجنب إعطاء الأولوية للمصالح الشخصية على المصلحة الجماعية، وكذلك مشاركة الموظف في القوانين القانونية والأطر التنظيمية والتوجيهات من خلال تنفيذها المناسب، والامتناع عن استغلالها المنصب المهني، وحماية الموارد المالية العامة، واحترام ساعات العمل المخصصة (العمرى، 2017، ص: 81).

بالمعنى الواسع، تشكّل أخلاقيات العمل إطاراً متماسكاً للسلوكيات السائدة في الوسط المهني، ومن ثمّ فإنه ينظم سلوك الفرد في سياق صنع القرار، وفي التمييز بين الإجراءات الأخلاقية وغير الأخلاقية، أدّى الفهم الشامل لأهمية الأخلاق في مكان العمل إلى أبعاد مختلفة، بما في ذلك توسيع المبادئ التوجيهية الأخلاقية، والقواعد الرسمية المصممة لتحديد الالتزامات الأخلاقية، وكذلك تعيين المسؤولين الإداريين الذين يعطون الأولوية للنظر في الأبعاد الأخلاقية من أجل تشجيع المديرين والموظفين على الانخراط في الممارسات التي تتوافق مع شروط المعايير الأخلاقية (الشبشيرى، 2017، ص: 2).

أبعاد أخلاقيات العمل:

تستند أخلاقيات العمل على العديد من المبادئ التأسيسية التي يجب مراعاتها بدقة، تنشأ هذه المبادئ من مظاهر السلوك الأخلاقي الجدير بالثناء داخل المنظمات، ومن ثمّ يؤكد ذلك أهمية دمج أخلاقيات العمل في الأطر التنظيمية، ويوضح تأثيرها على تعزيز أو تقليل فعالية وأداء المنظمة، ومن أجل التحقق الأخلاقي من الإجراءات التي تتخذها المنظمات، تؤكد الباحثة على ضرورة أن تستمد هذه المنظمات مزايا من المبادئ الأساسية للأخلاق من منظور إسلامي، بافتراض أن المبادئ السلوكية الإسلامية تمتلك القدرة على إحداث انتقال عميق، وتحول في عالم السلوك الأخلاقي بين الأفراد والمجتمع الأوسع، كما يتضح من الاختلاف بين الباحثين، والخبراء فيما يتعلق بمفاهيم الأخلاقيات المهنية، لا يزال الإجماع على تحديد أبعادها بعيد المنال؛ فكل مهنة تخضع لمجموعة من القيم والمبادئ، والمعايير الأخلاقية، والمسؤوليات التي تحدد عملياتها وتضع معاييرها، وعلى نطاق أوسع، يمكن تحديد ثلاثة أبعاد أساسية للأخلاقيات المهنية (علوان، 2021، ص 14). و تؤكد الباحثة أن التركيز على هذه الأبعاد أمر حتمي، فهي تعمل كأساس أساسي لتعزيز وتقويم فعالية إطار الحوكمة في مختلف المؤسسات، مع إيلاء أهمية خاصة للمجلس البلدي، وهو ما تمّ اعتماده من قبل الباحثة في هذه الدراسة، على النحو الآتي:

1. الصدق: يُطلب من الموظفين إظهار الصدق في تفاعلاتهم وعلاقاتهم، والامتناع عن التضليل المتعمد للآخرين، والتشويش عليهم من خلال التحريف الجزئي، والانتقائي للبيانات أو أي وسيلة أخرى.

2. الوعد والوفاء بالالتزامات: من أجل اعتبار الفرد جديرًا بالثقة، من الضروري التمسك بالوعد والوفاء بالالتزامات، واحترام الاتفاقيات، والامتناع عن ابتكار أعذار، أو مبررات لخرق أي التزامات مهمة.
3. الالتزام: يجب على الفرد الامتثال للمعايير الأخلاقية ومراعاة القوانين واللوائح، بغض النظر عما إذا كانت تتعلق بأمور أساسية أو رسمية، والامتناع عن تجاوز الحدود المحددة في الوثائق القانونية، والامتناع عن القيام بأي أعمال تقتصر على الأساس القانوني.

أهمية أخلاقيات العمل:

- إن الالتزام بالأخلاقيات والمبادئ المهنية له أهمية كبيرة، ويمنح العديد من الفوائد لكل من الممارس الفردي والمؤسسة ككل، يتم توضيح هذه المزايا في النقاط التالية: (أبو الكاس، 2015، ص 20-21)
1. قد تتحمل المنظمات تكاليف كبيرة نتيجة إهمال الالتزام بالمعايير الأخلاقية، ومن ثم، فإن السلوك الأخلاقي قد يعرض المنظمة للعديد من الدعاوى القضائية، والتداعيات القانونية الأخرى.
2. إن تعزيز سمعة المنظمة في السياقات المحلية، والإقليمية، والدولية أمر بالغ الأهمية، هذا الارتفاع في السمعة له تأثير إيجابي على المنظمة.
3. يتم تسهيل الحصول على الشهادات الدولية، والامتيازات الحصرية من خلال التزام المنظمة بالمعايير الأخلاقية المختلفة في مجالات الإنتاج، والتوزيع والاستخدام واحترام الخصوصية والنزاهة في العمل والثقة المتبادلة، وتوفير المعلومات الدقيقة.
4. يعزز الالتزام بأخلاقيات العمل بيئة مواتية لتنمية روح الفريق وزيادة الإنتاجية، مما يعود بالفائدة في نهاية المطاف على جميع أصحاب المصلحة المعنيين.
- 5- الالتزام الأخلاقي يقلل تعريض المؤسسات للخطر، لأن المخالفات والجرائم، والمنازعات تقل، حين يتمسك الجميع بالقانون الذي هو أولًا وأخيرًا قيمة أخلاقية.
6. يعمل الالتزام الأخلاقي على تنظيم سلوك الموظفين أثناء قيامهم بمسؤولياتهم الوظيفية ويضمن مشاركتهم في الشؤون العامة بموضوعية وحيادية.
7. يساعد في فهم الواجبات المهنية، ويعزز نظام المكافأة، والعقاب كوسيلة فعالة لردع السلوك غير الأخلاقي أو المحظور.
8. إنه يمكن المدققين من تمييز حقوق ومسؤوليات الموظفين أثناء قيامهم بأدوارهم، وبذلك تمكينهم من تقديم الشكاوى، والسعي للحصول على تعويض في حالات الانحراف عن السلوك الأخلاقي الراسخ.

حوكمة المؤسسات:

لقد خضع مفهوم الحوكمة لتفسيرات عديدة، ولا يزال التعريف الفريد، والشامل بعيد المنال، مما يشير إلى أن كل تعريف يجسد منظور مؤيده، يهدف ظهور مفهوم الحوكمة إلى تسهيل مشاركة أطراف المجتمع

المختلفة مع الجهات الحكومية في تنفيذ السياسات العامة، وكذلك تعزيز المشاركة، والتفاعل بين الدولة والمجتمع المدني، والقطاع الخاص في السعي لتحقيق التنمية المستدامة. (الشريجي، 2024، ص 8)، تحدد الحوكمة إطاراً شاملاً من القواعد واللوائح والقرارات التي يتم بموجبها إدارة وتنظيم المؤسسة، وفقاً لبنية محددة تشمل توزيع الحقوق والمسؤوليات بين المشاركين في إدارتها، بهدف تحقيق الشفافية، والإنصاف وحماية مصالح المستثمرين، والمستهلكين، والتخفيف من حدة الفساد (خمايشية، مرغادي، 2022، ص: 5). تعرف الحوكمة بأنها إطار شامل للرقابة المالية، وغير المالية التي تنفذها إدارة وتنظيم المؤسسة بهدف تحقيق أهدافها مع الالتزام بمبادئ النزاهة والشفافية (لطي، 2010، ص 132). ويرى (علوان، 2021، ص: 15) بأنها آليات أساسية للتخفيف من الإخفاقات الإدارية، وإدارتها من خلال تعزيز مناهج الإدارة التشاركية، والدعوة إلى اللامركزية للاستفادة من وجهات نظر جميع أصحاب المصلحة، وتعزيز الالتزام القوي بالأطر والمعايير القانونية، يسهل هذا الإطار إنشاء نظام رقابة داخلية قوي، مما يعزز بالتالي فعالية استراتيجيات إدارة المخاطر التي تستخدمها المؤسسة، ومن ثمّ تمكين تحقيق الأهداف المستهدفة، وتحسين ربحية المؤسسة وقيمتها على المدى الطويل. تتعلق الحوكمة المؤسسية داخل المنظمات بالتنفيذ المثالي للسلطة الإدارية، والتي تنوقف على الالتزام بالقوانين القانونية والمعايير المعيارية والأطر التنظيمية التي تحدد التفاعلات بين إدارة المنظمة من جهة وأصحاب المصلحة المرتبطين بالمنظمة من جهة أخرى (الدعج، العضيلة، 2023، ص: 344). وتعرف حوكمة المؤسسات على أنها الترتيب المنهجي والإشراف على العمليات المؤسسية؛ لتحقيق التوازن في معالجة مصالح جميع أصحاب المصلحة المشاركين في المؤسسة، ومن ثمّ تحسين فعاليتها وضمان استدامتها (قاسمي، طرطار، 2017، ص 11).

تشكّل الحوكمة داخل أطر البلدية نظاماً متماسكاً يتم من خلاله تنسيق، وتنظيم جميع الأنشطة المتعلقة بالبلديات، تعمل الحوكمة الفعّالة كمكون أساسي في تعزيز الأداء الاقتصادي وتقديم الخدمات والفعالية التنموية، يتم تطوير مبادئ الحوكمة من قبل البلديات من خلال تقييم سياساتها الخدمية، والاستثمارية، والتنمية، مع توفير جميع العناصر، والأدوات اللازمة لتحقيق نموذج الحوكمة في سياقات البلدية (الهقيش، 2024، ص: 226). والذي يفترض وجود مقاربات معاصرة متعددة لصياغة سياسات الحوكمة البلدية، والتي تشمل تعزيز النزاهة والتقييم الأخلاقي للبلديات؛ لتسهيل بناء الثقة مع الكيانات والمؤسسات المجتمعية المشاركة في المعاملات المالية مع البلديات، في ضوء التوافر المحدود للدراسات التجريبية المتخصصة في هذا المجال، لا سيما في البيئة الليبية، وبالاتفاق مع (الهقيش، 2024)، ارتأت الباحثة تسليط الضوء على دراسة العلاقة التأثيرية بين أخلاقيات العمل وحوكمة المؤسسات بالتطبيق على المجلس البلدي بمدينة سرت.

أهمية الممارسات الأخلاقية في العمل لتعزيز حوكمة المؤسسات:

ظهرت الحوكمة وأخلاقيات العمل كمحددات محورية تؤثر على قرارات الاستثمار، ومن ثم تشكيل تدفقات رأس المال العالمية، في حين أن هذه الظاهرة يمكن أن تُعزى جزئياً إلى الفضائح المختلفة التي حدثت في كل من الدول النامية والمتقدمة، فأن الطلب المتزايد على الحوكمة هو أيضاً نتيجة للرؤى المكتسبة فيما يتعلق بتسهيل النمو الاقتصادي المتسارع عبر مؤسسات السوق. (عبد الكريم، بن تسوري، 2023، ص: 582).

يشكل غياب المبادئ الأخلاقية، إلى جانب ما يترتب على ذلك من مخالفات إدارية، والاحتيال، والاختلاس، والتلاعب بالسجلات والبيانات المالية، وعدم كفاية الرقابة، وتجاهل كل من المعايير الأخلاقية التجارية والمهنية، بعض العوامل الرئيسية التي تساهم في العديد من الأزمات التي أثرت على الدول على مستوى العالم، مما أدى في نهاية المطاف إلى تفكك الشركات الكبيرة، وانسحابها من المشهد الاقتصادي، إذا كان الهدف من الحوكمة الرشيدة هو التخفيف من مختلف أشكال الفساد المالي والإداري، فأن القيم الأخلاقية تمثل الإطار الأنسب لتعزيز هذا الطموح، علاوة على ذلك، لا يمكن تنفيذ نظام حوكمة المؤسسات بمعزلٍ عن الأبعاد الأخلاقية لأعضاء مجلس الإدارة، حيث إن مجرد الموافقة الفكرية على مبادئ حوكمة المؤسسات وشروطها تصبح غير فعالة إذا كان أي فرد لديه نوايا سيئة، أو يمتلك معايير أخلاقية تسمح بالإفصاح غير المصرح به عن المعلومات الهامة قبل إصدارها رسمياً. (علوان، 2021، ص: 17).

منهجية الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة وتقييم الفرضيات المقترحة، تم استخدام المنهجيات الإحصائية الآتية: التقنيات الإحصائية الوصفية لتوضيح ظاهرة الدراسة (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية) جنباً إلى جنب مع تحليل الانحدار البسيط لتقييم الأهمية الإحصائية لفرضيات البحث، كما تم استخدام معامل التحديد (R^2) للتأكد من قدرة النموذج على توضيح العلاقة المهمة بين المتغيرات، وتفسيرها من أجل استخلاص النتائج التي تساهم في تقدم وتحسين الواقع الحالي، بالإضافة إلى ذلك، تم جمع البيانات المطلوبة باستخدام مصادر ثانوية، بما في ذلك النصوص العلمية والمراجع والدوريات، إلى جانب المصادر الأولية من خلال استمارة استبانة مصممة خصيصاً لهذا الغرض، تكونت الأداة من جزأين رئيسيين، يشمل الجزء الأول البيانات الديموغرافية للمشاركين في الدراسة، بينما يتعلق الجزء الثاني بالاستفسارات المطروحة في الاستبانة، تم تقييم أبعاد المتغير المستقل (أخلاقيات العمل) من خلال خمسة عشر بنداً، وفقاً للبحث الذي أجراه علوان (2021)، وتم تقييم المتغير التابع المتعلق بحوكمة المؤسسات من خلال تسع بنود، مسترشدة أيضاً بدراسات علوان (2021) وخماشيا ومرغادي (2022).

وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالمجلس البلدي في سرت، ولقد تمّ اختيار عينة عشوائية بسيطة منهم (Bartlett et al.2001) مقدارها (110)، وتم توزيع استمارات استبيان على العينة، واسترجعت منها (100) استمارة بنسبة (91%) .

تحليل البيانات:

صدق أداة القياس وثباتها:

الصدق الظاهري وصدق المحتوى: تم التأكد من الصدق للاستبانة، من خلال تقديمها لأربعة محكمين من ذوي الخبرة في مجال البحث ذي الصلة. في ضوء تقييماتهم، تم تنفيذ التعديلات وصياغتها في شكلها النهائي الحالي لضمان إظهار سلامة ووضوح الفقرات.

الثبات: تم استخدام كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) من أجل تقييم موثوقية الدراسة، والذي يعمل كمقياس للاتساق الداخلي ، أي مدى ارتباط المجموعة ببعضها البعض، لا يتم تصنيف ألفا كرونباخ على أنه فحص إحصائي بل كمعامل موثوقية. أن معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة في الدراسة الحالية هو 95.7، هذا يشير إلى وجود اتساق داخلي مرتفع مما يدعو إلى الثقة بمقياس الدراسة.

تحليل مستويات متغيرات الدراسة:

من أجل التّأكّد من مستويات المتغيرات، تمّ استخدام الوسائل الحسابية للاستجابات من مجموعة الدراسة كمقياس لهذا التحديد، تمّ تحديد خمس مستويات متميزة من درجات الممارسة (العمرى، 2004، ص: 322)، كما هو موضح في الجدول رقم (1)، بناءً على الصيغة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الدرجة الأعلى في المقياس} - \text{الدرجة الأدنى في المقياس}}{\text{عدد المستويات}}$$

عدد المستويات

$$0.80 = \frac{1 - 5}{5}$$

5

جدول رقم (1) مستويات درجة الممارسة

درجة الممارسة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً
المستويات	1- أقل من 1.80	1.80 - أقل من 2.60	2.60 - أقل من 3.40	3.40 - أقل من 4.20	4.20 - أقل من 5

وصف خصائص الدراسة

جدول رقم (2) توزيع عينة البحث

النسبة	التكرار	الجنس
65%	65	ذكر
35%	35	أنثى
100%	100	المجموع
النسبة	التكرار	العمر
7%	07	24-20 سنة
27%	27	29-25 سنة
27%	27	39-35 سنة
39%	39	45 سنة فأكثر
100%	100	المجموع
النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
29%	29	أقل من 5 سنوات
24%	24	9-5 سنوات
24%	24	15-10 سنة
23%	23	أكثر من 15 سنة
100%	100	المجموع
النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
28%	28	دبلوم
56%	56	بكالوريوس
14%	14	ماجستير
2%	02	دكتوراه

يشير الجدول رقم (2) المعروف أعلاه أن النسبة الغالبة تُعزى إلى الذكور، والذين يشكلون 65%، في حين أن تمثيل الإناث يمثل 35%، وقد لوحظ أن النسبة الغالبة من المجموعة تألفت من الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 45 عامًا فما فوق، ويشكلون 39%، تليها الفئات العمرية من 25 إلى 29 عامًا و39-35 عامًا، حيث يمثل كل منهم 27%، في حين إن الفئة العمرية من 20 إلى 24 عامًا تمثل الحد الأدنى من النسبة بنسبة 7%. من حيث سنوات الخبرة التي يمتلكها أفراد العينة، يشير الجدول أعلاه إلى أن الفئة ذات النسبة الأعلى هي فئة الأفراد الذين لديهم (أقل من 5 سنوات) من الخبرة، بنسبة 29%. بينما مثلت كل من فئتي (5-9 سنوات) و (10-15 سنة) 24%، في حين أن فئة (أكثر من 15 عامًا) تحتل المرتبة الأدنى بنسبة 23%. كما تشير البيانات إلى أن نسبة الأفراد الحاصلين على درجة البكالوريوس شكلت 56%، في حين بلغت نسبة الحاصلين على دبلوم 28%، تليها فئة

درجة الماجستير بنسبة 14%، وأخيراً، تمّ تسجيل نسبة حملة الدكتوراه بنسبة 2%. ويتضح مما سبق، أن نسبة كبيرة من العينة هم من الأفراد الحاصلين على درجة جامعية أو أعلى. تشير هذه الظاهرة إلى أن المؤسسة تجتذب الأفراد ذوي الكفاءات والمؤهلات الأكاديمية التي تساعد على الاستيعاب الفعال للمعرفة. يمكن أن يعزى هذا الوضع إلى المستوى العالي للمؤسسة وطبيعة عملياتها، الأمر الذي يتطلب مستوى مرتفعاً من التحصيل العلمي.

تحليل النتائج:

1. تحليل وجهات نظر المجموعة التي شملتها الدراسة فيما يتعلق بمتغير أخلاقيات العمل:

تحدد هذه الفقرة تقييم وجهات نظر المجموعة التي شملتها الدراسة، والتحليل الأولي للبيانات المتعلقة بأبعاد أخلاقيات العمل، كما يتضح من نتائج المقاييس الإحصائية المستخدمة، والتي تشمل المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والنسبة المئوية للردود من المجموعة التي شملتها الدراسة. يوضح الجدول رقم (3) المعروض أدناه أن الدرجة الكلية لبُعد الوعد والوفاء، أسفرت عن متوسط حسابي مرتفع قدره 3.45، في حين تراوح متوسط الدرجات لهذا البعد بين (3.23-3.79)، مع انحرافات معيارية مقابلة تتراوح من (0.868-1.248). علاوة على ذلك، أشارت النتائج إلى أن السؤال رقم (1) حصل على أعلى مرتبة، موضحة أن «المجلس البلدي يلعب دوراً مهماً في معالجة قضية البطالة داخل البلدية». حقق هذا السؤال وزناً نسبياً بنسبة (76%)، على عكس السؤال رقم (3)، الذي حصل على أقل نسبة من الإجابات، حيث أشار إلى أن «المجلس البلدي يلعب دوراً حاسماً في تسهيل الاستراتيجيات الفعّالة التي تهدف إلى مواجهة التحدّيات التي تمثلها الأزمة السكانية». كان الوزن النسبي لهذا السؤال (65%)، وتعكس هذه النتيجة فشل المجلس البلدي في استخدام الأساليب الفعّالة لمعالجة التعقيدات التي تمثلها الأزمة السكانية.

جدول (3) التوزيع التكراري والنسب والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الممارسة لبُعد الوعد والوفاء بالالتزامات.

الفرقة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الوزن النسبي
يلعب المجلس البلدي دوراً مهماً في معالجة قضية البطالة داخل البلدية	3.79	0.868	مرتفعة	76%
يسهل المجلس البلدي الفرص المهنية للأفراد ذوي الإعاقة، وأولئك الذين يحتاجون إلى مساعدة خاصة.	3.24	1.248	متوسطة	65%

يلعب المجلس البلدي دورًا محوريًا في تسهيل الاستراتيجيات الفعّالة التي تهدف إلى مواجهة التّحدّيات التي تشكلها الأزمة السكانية.	3.23	1.109	متوسطة	65%
يقوم المجلس البلدي بتقييم دقيق للملاحظات التي تنثيرها المنظمات والدوائر المختلفة فيما يتعلق بأنشطته.	3.31	1.195	متوسطة	66%
يسعى المجلس البلدي إلى تقديم الدعم والموارد للمؤسسات التعليمية ومرافق الرعاية الصحية.	3.68	1.062	مرتفعة	74%
المتوسط العام لبُعد الوفاء والوفاء بالالتزامات	3.45	0.829	مرتفعة	69%

أما فيما يتعلق ببُعد الالتزام، فقد بيّن الجدول رقم (4) أن النتيجة الإجمالية أسفرت عن متوسط حسابي مرتفع قدره 3.44، في حين أن متوسط الدرجات لهذا البُعد المحدد تأرجح بين 3.12 و 3.77، مع الانحرافات المعيارية المقابلة لها التي تتراوح من 0.952 إلى 1.226. علاوةً على ذلك أشارت النتائج إلى أن السؤال رقم (3) حصل على أعلى مرتبة، موضحة أن «المجلس البلدي يُظهر التزامًا ثابتًا بدعم المعايير الأخلاقية في تعاملاته مع أصحاب المصلحة الخارجيين»، حقق هذا السؤال وزنًا نسبيًا بنسبة 75%، مقابل السؤال رقم (5)، الذي حصل على أقل نسبة من الإجابات، على افتراض أن «المجلس البلدي يضع استراتيجيات متنوعة لمكافحة ظاهرة الفساد الإداري»، تمّ تحديد الوزن النسبي لهذا الاستفسار بنسبة 62%، ومن ثمّ ينبغي على إدارة المجلس البلدي صياغة الاستراتيجيات اللازمة للتصدّي بفعالية لقضايا الفساد الإداري.

جدول (4) التوزيع التكراري والنسب والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الممارسة لعبارات بُعد الالتزام

الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الوزن النسبي
يشارك المجلس البلدي في عمليات صنع القرار الجريئة بعزم لا يتزعزع.	3.46	1.226	مرتفعة	69%
المجلس البلدي يلتزم بتنفيذ المهام بما يتماشى مع البرامج المعتمدة	3.55	1.077	مرتفعة	71%

يُظهر المجلس البلدي تفانيًا ثابتًا في دعم المعايير الأخلاقية في تفاعلاته مع الكيانات الخارجية.	3.77	0.952	مرتفعة	75%
تتماشى الإجراءات العقابية المفروضة على موظفي المؤسسة مع اللوائح والأحكام القانونية ذات الصلة.	3.30	1.168	متوسطة	66%
يقوم المجلس البلدي بصياغة استراتيجيات مختلفة لمعالجة قضية الفساد الإداري.	3.12	1.217	متوسطة	62%
المتوسط العام لُبُعد الالتزام	3.44	0.889	مرتفعة	69%

أما بعد الصدق، فقد أظهرت نتائج التحليل الوصفي حسب ما ورد في الجدول رقم (5) المعروض أدناه أن الدرجة الإجمالية حققت متوسطاً حسابياً قدره 3.28، بينما تراوحت القيم المتوسطة لهذا البعد بين (3.11-3.39)، وتراوحت انحرافات المعيارية بين (1.001-1.131). علاوةً على ذلك، أشارت النتائج إلى أن السؤال رقم (1) جاء في المرتبة الأعلى، موضحة أن «المجلس البلدي يمتلك الخبرة والقدرة المطلوبة لمواجهة التّحدّيات اليومية في العمل»، تمّ منح هذا السؤال وزناً نسبياً قدره (68%)، في حين حصل السؤال رقم (3) على أقل نسبة من الردود الإيجابية، والتي تنصّ على أن «المجلس البلدي سينجز المهام بنجاح ضمن الإطار الزمني المحدد»، كان الوزن النسبي المنسوب لهذا السؤال (62%)، ويمكن تفسير ذلك بأن المجلس البلدي لم ينجح في إنهاء المهام المكلف بها ضمن الإطار الزمني المحدد.

جدول (5) التوزيع التكراري والنسب والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الممارسة لعبارات بُعد الصدق

الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الوزن النسبي
يمتلك المجلس البلدي الخبرة والقدرة اللازمة لمواجهة التّحدّيات اليومية في العمل.	3.39	1.072	متوسطة	68%
يسعى المجلس البلدي إلى تنفيذ البرنامج المتعهد به.	3.26	1.001	متوسطة	65%
ينجح المجلس البلدي في إنهاء المهام ضمن الإطار الزمني المحدد.	3.11	1.091	متوسطة	62%

يشارك المجلس البلدي في الجهود المبذولة لمعالجة متطلبات الأفراد داخل البلدية.	3.29	1.131	متوسطة	66%
يحرص المجلس البلدي على استخدام موارد العمل حصرياً للأهداف المهنية وليس لتحقيق مكاسب شخصية.	3.36	1.115	متوسطة	67%
المتوسط العام لبُعد الصدق	3.28	0.878	متوسطة	66%

واستناداً إلى التحليل المذكور في الجدول رقم (6)، من خلال حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للردود المقدمة عن أبعاد أخلاقيات العمل، أصبح من الممكن التأكد من مدى توافر هذه الأبعاد، تمّ تسجيل المتوسط الحسابي المرجح لأخلاقيات العمل عند (3.39)، ممّا يدلّ على مستوى معتدل من الممارسة، وانحراف معياري (0.866). وقد جاء في المقدمة بُعد الوفاء بالالتزامات، والتي أظهرت متوسطاً حسابياً قدره (3.45) وانحرافاً معيارياً قدره (0.829)، يليه بُعد الالتزام، حيث كان المتوسط الحسابي (3.44) والانحراف المعياري (0.889). واحتل المركز الأخير بُعد الصدق بمتوسط حسابي قدره (3.28) وانحراف معياري قدره (0.878).

جدول (6) الإحصاء الوصفي للمحور الأول (أبعاد أخلاقيات العمل)

أبعاد أخلاقيات العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
بُعد الوعد والوفاء بالالتزامات	3.45	0.829	مرتفعة
بُعد الالتزام	3.44	0.889	مرتفعة
بُعد الصدق	3.28	0.878	متوسطة
أبعاد المحور الأول ككل	933.	0.866	متوسطة

واستناداً على ما سبق، يمكن تأكيد وجود مستوى متوسط من الممارسة فيما يتعلق بأبعاد أخلاقيات العمل داخل المجلس البلدي في سرت. تتناقض هذه النتيجة مع نتائج الدراسة التي أجراها علوان (2021)، والتي أفادت بتناقص التوافر والممارسة لأبعاد أخلاقيات العمل. وتفترض الباحثة أن هذا التفاوت يمكن أن يُعزى إلى السياق الاجتماعي في الجزائر. كما تختلف هذه النتيجة عن النتيجة التي

حصل عليها الباحثان (قاسمي، طرطار(2017)، والتي أفادت بتوافر مستوى مرتفع لأبعاد أخلاقيات العمل. قد يُعزى هذا التناقض إلى العوامل السياقية لبيئة الدراسة، مع الأخذ في الاعتبار أن الجامعة تضم النخبة المجتمعية، التي تمتلك مستوى عالٍ من التعليم الذي يسهل التركيز بشكل أكبر على مثل هذه الموضوعات.

2. تحليل وجهات نظر المجموعة التي شملتها الدراسة فيما يتعلق بمتغير حوكمة المؤسسات:

أظهرت نتائج التحليل الوصفي والمبينة في جدول رقم (7) أن الدرجة الإجمالية لمتغير الحوكمة أسفرت عن متوسط حسابي قدره 3.28، في حين أن القيم المتوسطة لهذا البعد تذبذبت في نطاق (3.05-3.54)، إلى جانب الانحرافات المعيارية الممتدة من (0.881-1.201)، علاوة على ذلك، أشارت النتائج إلى أن السؤال رقم (6) حقق أعلى مرتبة، ممّا يوضح أن «المساءلة الأخلاقية للموظفين داخل بلديتك تعزز مصداقية المبادرات المقترحة»، حصل هذا السؤال على وزن نسبي قدره (71%)، في حين حصل السؤال رقم (9) على أقل نسبة من الإجابات، والتي تؤكد أن «المجلس البلدي يمارس سلطته الإشرافية بطريقة مستقلة ومنصفة فيما يتعلق بالمشاريع المختلفة التي هي قيد التطوير حالياً»، كان الوزن النسبي لهذا السؤال (61%).

جدول (7) التوزيع التكراري والنسب والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الممارسة لعبارات المتغير التابع (حوكمة المؤسسات)

الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الوزن النسبي
يتم تعيين الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة داخل إدارتك.	3.20	1.189	متوسطة	64%
تكلف لجنة الترشيحات بصياغة آليات واضحة وشفافة للتعيينات، بما يضمن اختيار المرشحين الأكثر تأهيلاً.	3.09	1.173	متوسطة	62%
إن تقييم نهج المنظمة تجاه المعاملة العادلة لجميع الموظفين هو تقييم يتسم بالحياد.	3.20	1.015	متوسطة	64%
	3.19	1.051	متوسطة	64%

				تتيح لك درجة الشفافية والإفصاح داخل بلديتك تعزيز وتبسيط الرقابة فيما يتعلق بعمل البرنامج التنظيمي.
3.34	1.103	متوسطة	67%	تحرص الإدارة على المسألة المستمرة للموظفين داخل إطار البلدية لتسهيل تقديم المهام المطلوبة
3.54	0.881	مرتفعة	71%	المساءلة الأخلاقية للموظفين داخل الإطار البلدي تعزز مصداقية المبادرات المقترحة
3.42	0.997	مرتفعة	68%	يُظهر الموظفون داخل الإطار البلدي مستوى مناسباً من المساءلة لتنفيذ واجباتهم بطريقة تتسم بالمصداقية وموضوعية
3.53	1.058	مرتفعة	71%	تقوم مؤسساتك بتنفيذ اللوائح التي تحددها السلطة الحكومية
3.05	1.201	متوسطة	61%	المجلس البلدي يمارس سلطته الإشرافية بطريقة مستقلة ومنصفة فيما يتعلق بالمشاريع المختلفة التي هي قيد التطوير حالياً
3.28	0.842	متوسطة	66%	المتوسط العام لمتغير الحوكمة

واستناداً على النتائج السابقة، يتضح أن ممارسات الحوكمة التي تمت ملاحظتها داخل المجلس البلدي في سرت اتسمت بمستوى معتدل من الفعالية، تتناقض هذه النتيجة مع البحث الذي أجراه عبد السيد وآخرون (2018) بشأن المجلس البلدي في الكفرة (ليبيا)، والذي سجل درجة مرتفعة بشكل ملحوظ، وكذلك البحث الذي أجراه علوان (2021) بشأن ممارسات الحوكمة داخل المجلس البلدي في بسكرة (الجزائر)، والذي أشار إلى مستوى منخفض نسبياً من الأداء. وتفترض الباحثة أن هذا التفاوت يمكن أن يُعزى إلى السياق الاجتماعي، والسياسي المتميز للجزائر، والتي لا تزال في المراحل الأولى من النهوض بالمبادئ التأسيسية لأخلاقيات العمل والحوكمة.

اختبار الفرضيات:

في هذا الجزء من الدراسة يتم اختبار الفرضيات، والتي تتعلق بطبيعة علاقة الأثر بين اخلاقيات العمل وحوكمة المؤسسات بالمجلس البلدي سرت، باستخدام طريقة تحليل معامل الانحدار البسيط.

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر معنوي لأخلاقيات العمل على حوكمة المؤسسات بالمجلس البلدي سرت عند مستوى دلالة (0.05).

جدول رقم (8) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لأثر أخلاقيات العمل على حوكمة المؤسسات

المتغير المستقل	معامل الارتباط	معامل التحديد	بيتا	قيمة F	مستوى الدلالة
أخلاقيات العمل	0.851 ^a	0.912	0.851	16.021	0.000

توضح النتائج الواردة في الجدول رقم (8) أثر أخلاقيات العمل على الحوكمة داخل المجلس البلدي في سرت، وقد تمَّ تحديد وجود ارتباط مباشر بين هذه المتغيرات، حيث بلغت قوة ارتباطها 85.1%. علاوة على ذلك، تمَّ تسجيل معامل التحديد عند (0.912)، ممَّا يدلُّ على أن أخلاقيات العمل تمثل (91.2%) من التباين الملحوظ في حوكمة المؤسسات، وهذا يشير إلى أن الزيادة الموحدة في تطبيق أخلاقيات العمل تؤدي إلى ارتفاع مماثل في تفعيل حوكمة الشركات داخل المجلس البلدي في سرت بنسبة (85.1%)، تمَّ إثبات معنوية هذا التأثير من خلال قيمة F المجدولة البالغة (16.021) عند مستوى دلالة (0.000)، استنادًا إلى النتائج التحليلية، يمكن قبول الفرضية البديلة التي تفترض وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل على الحوكمة المؤسسية في المجلس البلدي بسرت بمستوى دلالة (0.05). ومن الفرضية الرئيسية تنبثق الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد أثر معنوي لبُعد الوعد والوفاء بالالتزامات على حوكمة المؤسسات بالمجلس البلدي سرت عند مستوى دلالة (0.05).

جدول رقم (9) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لأثر بُعد الوعد والوفاء بالالتزامات على حوكمة المؤسسات

المتغير المستقل	معامل الارتباط	معامل التحديد	بيتا	قيمة T	مستوى الدلالة
بعد الوعد والوفاء	0.664 ^a	0.674	0.664	8.800	0.000

توضح النتائج الواردة في الجدول رقم (9) أثر الوعد والوفاء بالالتزامات على الحوكمة المؤسسية، تمَّ تحديد وجود ارتباط مباشر بين هذه المتغيرات، وتمَّ حساب قوة الارتباط لتكون (0.664a)، حيث بلغ معامل التحديد (0.674)، ممَّا يشير إلى أن بعد الوعد والوفاء يستحوذ على (67.4%) من التباين في الحوكمة المؤسسية، تمَّ تحديد درجة التأثير في (0.664beta). وهذا يعني أن زيادة وحدة واحدة في مستوى الوعد والوفاء تؤدي إلى زيادة مقابلة في حوكمة المؤسسات بنسبة (66.4%)، تمَّ تأكيد أهمية

هذا التأثير أيضاً من خلال قيمة T المجدولة البالغة (8.800) عند مستوى دلالة (0.000)، استناداً إلى نتائج التحليل، يمكن قبول الفرضية البديلة، ممّا يؤكد وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد الوعد والوفاء بالالتزامات على حوكمة المؤسسات.

الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد أثر معنوي لبُعد الالتزام على حوكمة المؤسسات بالمجلس البلدي سرت عند مستوى دلالة (0.05).

جدول رقم (10) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لأثر بُعد الالتزام على حوكمة المؤسسات

المتغير المستقل	معامل الارتباط	معامل التحديد	بيتا	قيمة T	مستوى الدلالة
بُعد الالتزام	.831 ^a	0.787	.831	14.788	.000

توضح النتائج الواردة في الجدول رقم (10) أثر بُعد الالتزام على حوكمة المؤسسات. تمّ التأكد من وجود علاقة مباشرة بين هذين المتغيرين. وتم تحديد معامل الارتباط ليكون (a0.831)، مع احتساب معامل التحديد عند (0.787)، مما يشير إلى أن بُعد الالتزام يمثل (78.7%) من التباين الملحوظ في حوكمة المؤسسات، تمّ تحديد درجة التأثير كمياً على أنها (beta.831)، ممّا يشير إلى أن زيادة وحدة واحدة في مستوى الالتزام تتوافق مع زيادة في حوكمة المؤسسات بنسبة (83.1%)، يتم تأكيد هذا التأكيد أيضاً من خلال الأهمية الإحصائية لهذا التأثير، كما يتضح من قيمة T المجدولة البالغة (14.788) عند مستوى دلالة (0.000)، واستناداً إلى النتائج التحليلية، من المبرر قبول الفرضية البديلة القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد الالتزام على حوكمة المؤسسات.

الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد أثر معنوي لبُعد الصدق على حوكمة المؤسسات بالمجلس البلدي سرت عند مستوى دلالة (0.05).

جدول رقم (11) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لأثر بُعد الصدق على حوكمة المؤسسات

المتغير المستقل	معامل الارتباط	معامل التحديد	بيتا	قيمة T	مستوى الدلالة
بُعد الصدق	.812 ^a	0.779	.812	13.784	0.000

توضح النتائج الواردة في الجدول رقم (11) أثر بُعد الصدق على حوكمة المؤسسات، تمّ تحديد وجود ارتباط مباشر بين هذين المتغيرين، تمّ تحديد درجة الارتباط عند (a0.812)، بمعامل تحديد قدره (0.779)، ممّا يشير إلى أن الصدق يمثل (77.9%) من التباين الملحوظ في الحوكمة المؤسسية، تمّ قياس معامل التأثير عند (beta.812)، وهذا يشير إلى أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة في ممارسة

الصدق تتوافق مع ارتفاع حوكمة المؤسسات بنسبة (81.2%). تتجلى الأهمية الإحصائية لهذه العلاقة من خلال قيمة T المجدولة البالغة (13.784) عند مستوى دلالة (0.000)، واستناداً إلى النتائج التحليلية، يمكن بالفعل التحقق من صحة الفرضية البديلة التي تفترض وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد الصدق على حوكمة المؤسسات.

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

1. أوضحت الدراسة أن اتجاهات المشاركين فيما يتعلق بدرجة أخلاقيات العمل داخل المجلس البلدي في سرت وصفت بأنها معتدلة، تم تأكيد هذا من خلال القيمة المتوسطة المحسوبة البالغة (3.39) وبانحراف معياري (0.866)، حيث كان بُعد الوعد والوفاء بالالتزامات الأكثر إسهاماً في تشكيل هذا المتغير، وحقق درجة متوسطة قدرها (3.45)، في حين سجل بُعد الصدق أدنى متوسط وقدره (3.28).
2. أوضح المشاركون أن مستوى تنفيذ الحوكمة المؤسسية داخل المجلس البلدي لسرت كان متوسطاً، والذي يؤيد ذلك قيمة المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.28).
3. أثبتت الدراسة مصداقية الفرضية البديلة، التي تفترض وجود أثر مهم إحصائياً لأخلاقيات العمل على الحوكمة داخل الأطر المؤسسية.
4. أكدت الدراسة أن الأبعاد المختلفة لأخلاقيات العمل (الوعد والوفاء بالالتزامات، والالتزام، والصدق) تمارس أثراً كبيراً على الحوكمة داخل إطار المجلس البلدي سرت.
5. تشير الدراسة إلى أن المجلس البلدي يشارك بشكل استباقي في توفير الدعم والموارد للمؤسسات التعليمية، وكذلك مؤسسات الرعاية الصحية.
6. كشفت النتائج أن المجلس البلدي حريص على استخدام موارد العمل حصرياً للأهداف المهنية، وليس لتحقيق مكاسب شخصية.
7. بينت الدراسة عدم وجود لجان مكلفة بصياغة آليات واضحة وشفافة للتعيينات، بما يضمن اختيار المرشحين الأكثر تأهيلاً.
8. أشارت نتائج الدراسة إلى عدم تنفيذ المجلس البلدي لاختصاصه الرقابي بطريقة مستقلة وعادلة فيما يتعلق بالمبادرات المتنوعة التي هي حالياً في مرحلة التطوير.
9. يفقر المجلس البلدي إلى الاستراتيجيات اللازمة للتصدي بفعالية لقضايا الفساد الإداري.
10. ضعف فاعلية المجلس البلدي في تعزيز الأساليب الفعّالة المصممة لمعالجة التعقيدات التي تمثلها الأزمة السكانية.

ثانيًا: التوصيات:

1. في ضوء النتائج المستمدة من الدراسة، نقترح مجموعة شاملة من التوصيات على النحو المبين أدناه:
1. التشديد على ضرورة اعطاء الاولوية للقيم الاخلاقية وتنفيذ مبادئ الحوكمة المؤسسية، والسعي لإيصال أهمية هذه المفاهيم للموظفين داخل المجلس البلدي وذلك من خلال المؤتمرات المهنية والعلمية وقنوات الاتصال.
2. نقترح الباحثة في إطار الحد من الفساد أن يعمل المجلس البلدي على تنشيط وظيفة الكيانات التنظيمية داخل الإدارات، مع منحها سلطة واسعة لضمان المساءلة الفورية في حالات التقصير في الأداء أو ادعاءات الفساد.
3. من الضروري تحفيز البلدية على التعامل مع جميع الموظفين بشكلٍ عادل ونزيه، وضمان مشاركة كل فرد بنشاط في تعزيز الحوكمة المؤسسية.
4. من الضروري تعيين المسؤوليات المناسبة للموظفين داخل البلدية، وتمكينهم من القيام بواجباتهم بمصداقية وموضوعية.
5. ينبغي توجيه الجهود نحو تعزيز درجة الشفافية، والإفصاح داخل الإطار البلدي، ومن ثمَّ زيادة وتسهيل الرقابة فيما يتعلق بالنهوض بالبرامج المختلفة.
6. قيام المجلس البلدي باعتماد آليات واضحة في عمليات التوظيف لضمان اختيار المرشحين الأكثر تأهيلاً.
7. تبنى إدارة المجلس البلدي مبدأ التمكين الوظيفي للأفراد ذوي الإعاقة، بهدف التخفيف من التحدّيات التي يواجهونها.
8. ضرورة صياغة خطة استراتيجية مفصلة بدقّة للتخفيف من حدة البطالة ومعالجة أزمة السكن في البلدية.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- . الهقيش، خالد خلف، (2024)، الحوكمة في البلديات التحدّيات والفرص في تعزيز التنمية المحلية، مجلة المجتمع العربي لنشر الدراسات العلمية، المجلد 4، العدد 1، ص 208-231.

. قريوع، ابتسام عليوش، (2018)، دور القيم وأخلاقيات الأعمال في تعزيز أداء المنظمة ضمن ممارسات الحوكمة (الإشارة إلى بعض التجارب الدولية)، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 7 العدد 2، ص 485-504.

. اسميو، اسماعيل المهدي محمد، مجدي عثمان سالم المبروك، مسعودة سالم الكوم، (2022). ما مدى تطبيق مبادئ الحوكمة الجامعية في تحسين جودة التعليم العالي في الجامعات الخاصة بمدينة بنغازي، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، المجلد الخامس - العدد الثاني، ص 107-135.

. ضوء، صالح عبد السالم، المصراي، سالم مفتاح، (2020). الحوكمة ودورها في تحقيق الإصلاح الإداري في المؤسسات الليبية، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 03 العدد 06، ص 50-69.

. العبار، بشير محمد، (2019). أخلاقيات الوظيفة وعلاقتها بفاعلية إدارة الصراع التنظيمي: دراسة - ميدانية علي ديوان بلدية بنغازي، مجلة جامعة بنغازي العلمية، مجلد 33، العدد 1، ص 106-136.

. بن صغير، عبد الحميد، بحاش، وفاء، (2015). "أخلاقيات الأعمال كمحدد لتحقيق فعالية التسيير في المؤسسات"، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 15 العدد 2، ص 609-627. عبد الحفيظ، عبد السلام محمد، بازينه، حنان مصطفى، المصراي، سالم مفتاح، (2020). أخلاقيات الوظيفة وأثرها على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، "دراسة حالة على المدراء في شركة الخليج العربي للنفط"، مجلة المختار للعلوم الاقتصادية جامعة بنغازي، كلية الاقتصاد، المجلد 7، العدد 13، ص 10-36.

. علون، محمد أمين، (2021)، دور قيم وأخلاقيات الأعمال في تفعيل حوكمة المؤسسات: دراسة استطلاعية لموظفي بلدية بسكرة، جامعة على لونيبي البلدية، مجلة مجاميع المعرفة، المجلد 7، العدد 1، ص 11-29. الميهوب، هناء صالح، (2019)، تقييم تأثير الحوكمة والأداء المتوازن علي تحسين الأداء في الوزارات الحكومية الليبية، مجلة المختار للعلوم الاقتصادية، جامعة عمر المختار، كلية الاقتصاد، قسم محاسبة، المجلد 6، العدد 11.

. بومدين، يوسف، (2015)، "أخلاقيات الأعمال وارتباطها بالممارسات السليمة للحوكمة في منظمات الأعمال المعاصرة من منظور إسلامي وإداري"، مجلة الاقتصاد والمالية، المجلد 1، العدد 1، ص 96-76. بلحاج، فتيحة، (2023). أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في المؤسسة مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية-دراسات اقتصادية، جامعة الجلفة، المجلد 4، العدد 2، ص 207-225. عبد الكريم، سهام، بن تسوري، بهية تسوري، (2023). أخلاقيات الأعمال كدعم أساسية لحوكمة المؤسسات-دراسة ميثاق حوكمة المؤسسات في الجزائر-مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد 12، العدد 1، ص 575 - 593.

. الشرجي، عادل (2024)، مستوى تطبيق مبادئ الحوكمة بمؤسسات التعليم العالي بالدولة الليبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعات المرقب، السمرية، مصراته سرت، المجلة العلمية لكلية الاقتصاد والتجارة القره بولي، جامعة المرقب، العدد التاسع/ ابريل، ص 1-30.

- . العمري، فواز بن علي (2017). دور التنقيف بأخلاقيات المهنة في التقليل من الفساد الوظيفي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد 1، العدد 10، ص 7-18.
- . بلعلاء، خديجة، جدادو، عبد الحق، (2020). أثر أخلاقيات العمل على تحقيق جودة الخدمة الصحية - دراسة عينة من مقدمي الخدمة الصحية في المؤسسة العمومية الاستشفائية الشلف أولاد محمد- مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد 16، العدد 23، ص 397-406.
- الحدراوي، حامد كريم، مهدي، حميد، (2023)، دور الحوكمة الالكترونية في تحسين جودة الخدمة المصرفية، Al-Ghari Journal of Faculty of Administration and Economics, Vol.19, No.1. p 201-224.
- . الدعج، راتب عارف، العضائيلة، علي محمد، (2023)، أثر تطبيق الحوكمة المؤسسية على الثقافة التنظيمية: دراسة ميدانية في وزارة الصحة الأردنية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، المجلد 43، العدد 1، ص 1-16.
- . أبو عواد، بهاء، الشمولي، سهير، سالم، مرام (2021)، أثر تطبيق مبادئ الحوكمة على جودة الخدمات في وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات الفلسطينية، مجلة القيمة المضافة لاقتصاديات الأعمال، المجلد 3، العدد 1، ص 1-21.
- . أبوالكاس، المعتصم، (2015). أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية"، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص الإدارة والقيادة، جامعة الأقصى بغزة.
- . إسحق، عبد الشكور زكريا (2018)، أثر الثقة التنظيمية في العلاقة بين ممارسات العمل وأداء العاملين: دراسة ميدانية على عينة من الشركات العاملة بولاية الخرطوم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا عمادة البحث العلمي.
- . نهاري، محمد حبيب، بوطالب، عمر، (2017). دور الحوكمة في تفعيل الرقابة الجبائية، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر.
- . خمائشية، نور الهدى، مرغادي، سعاد، (2022). متطلبات تطبيق مؤشرات الحوكمة في الجماعات المحلية بالجزائر (دراسة حالة: بلدية تبسة)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، علوم التسيير، جامعة العربي التبسي-تبس.
- . حجاج، سهام، بن شيخة، حورية، (2023). أخلاقيات العمل وأثرها على السلوك التنظيمي داخل المنظمة- دراسة عينة لمديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية المدية-رسالة ماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة يحي فارس بالمدية.
- . قاسمي، خالد، طرطار، رضا، (2017). دور أخلاقيات العمل في إرساء وتعزيز مبادئ الحوكمة من وجهة نظر أعضاء هيئة تدريس كلية الآداب واللغات جامعة العربي التبسي-تبسة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية، وعلوم التسيير، جامعة العربي التبسي.
- . السكارنة، بلال خلف. (2013)، أخلاقيات العمل، الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

- . العمري، بدران، (2004)، تحليل بيانات البحث العلمي من خلال برنامج SPSS، دراسة الإصدارات الصحيحة، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.
- . الاونكتاد،(2001). السياسات العامة للأعمال وهيكل التنظيم الأساسية، المنهج الدولي لمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، عمان.
- . اشتوي، على منصور، أبو حجر، جمال مفتاح، (2010). دور المجالس البلدية في تحقيق التنمية المكانية- دراسة حالة ليبيا- المؤتمر العلمي السنوي الثالث-إدارة السياسات التنموية في ليبيا-المسارات والمآلات، كلية الاقتصاد والتجارة، الجامعة الأسمرية زليتن، ص 209-225.
- . الشرجي، عادل محمد (2017). مستوى أخلاقيات العمل الوظيفي بالجامعات الليبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: الندوة العلمية الأولى لقسم إدارة الأعمال بعنوان: أخلاقيات العمل الوظيفي: الواقع والتطلعات، كلية الاقتصاد، جامعة المرقب، الخمس 26- 27 يوليو.
- . صوفي، إيمان، وقوراري، مريم، (الملئقي الوطني حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد الإداري والمالي)، 6/ 17 ماي، (2012)، أخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية (بسكرة، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير).
- . الشيشيري، محمد جميل، (2017). "دور القيم وأخلاقيات الأعمال في التجارب العالمية في ظل مفاهيم الإدارة الرشيدة (نماذج وتطبيقات)"، متاح على الرابط: www.iefpedia.com تاريخ الاطلاع: (2023/12/26).
- المراجع الأجنبية:**

Arjoon, S. (2005). Corporate governance: An ethical perspective. Journal of Business Ethics, Vol, 61, No, 4, PP 343-352.

<https://www.jstor.org/stable/i25123624>

McKenzie, S. (2004). Social sustainability: Towards some definitions (Hawke Research Institute, Working Paper Series, No. 27). Retrieved from https://pdfs.semanticscholar.org/7820/50138ee592579c5212f7fb20236c0174d485.pdf?_ga=2.182881701.208-2793728.15832264891133055570.1581944516

Yahiaoui, N. Ezzine, A. (2020). Corporate Governance And Business Ethics: Evidence From A sample Of Algerian Corporations Corporate Governance And Organizational Behavior Review / Vol 4, Issue 1, PP15-29

Shehnaz ASheikh (2007), The Importance of Ethics in Health Care System, JDUHS, Vol 1, N 1, pp46-48.

Bartlett, J.E., Kotrlik, J.W., & Higgins, C.C. (2001) "Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research" Information Technology, Learning, and Performance Journal, 19 (1), 43-50.