

دور الحوكمة الرشيدة في تعزيز السلوك الأخلاقي المهني، دراسة حاله على صندوق الضمان الاجتماعي، فرع

غرب بنغازي



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.

أ. دارين مصطفى محمد

نشر إلكترونيًا بتاريخ: ١٥ يوليو ٢٠٢٦ م

١- مقدمة

المهنية واحترام القوانين واللوائح، يسهم في خلق بيئة عمل إيجابية، ويعزز من فاعلية الأداء المؤسسي واستدامته. وفي هذا السياق، تبرز الحوكمة الرشيدة كإطار تنظيمي متكامل يعمل على توجيه وضبط السلوك المؤسسي من خلال مجموعة من المبادئ، أبرزها الشفافية، والمساءلة، والمشاركة، وسيادة القانون، والنزاهة. إذ تؤدي هذه المبادئ دورًا مهمًا في ترسيخ ثقافة أخلاقية داخل المؤسسات، من خلال تحديد المسؤوليات، وتوضيح الإجراءات، وضمان العدالة في اتخاذ القرارات، ومحاسبة المقصرين، بما يحد من السلوكيات السلبية ويشجع الممارسات المهنية السليمة.

وتُعد مؤسسات الضمان الاجتماعي من أكثر المؤسسات العامة حاجةً إلى تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة، نظرًا لطبيعة مهامها الحساسة المرتبطة بإدارة الحقوق الاجتماعية والمالية لفئات واسعة من المجتمع، الأمر الذي يتطلب مستويات عالية من الالتزام الأخلاقي والمهني لدى العاملين بها. وفي ظل التحديات الإدارية والتنظيمية التي تواجهها بعض هذه

أصبحت الحوكمة الرشيدة من المفاهيم الإدارية الحديثة التي حظيت باهتمام متزايد في الأدبيات الإدارية والاقتصادية، لما لها من دور محوري في تحسين الأداء المؤسسي، وتعزيز الشفافية والمساءلة، وترسيخ مبادئ النزاهة وسيادة القانون داخل المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء. ويأتي هذا الاهتمام في ظل ما تواجهه المؤسسات العامة من تحديات متعلقة بضعف الثقة المؤسسية، وتنامي الممارسات غير الأخلاقية، وتراجع مستويات الكفاءة والالتزام الوظيفي، الأمر الذي يستدعي تبني آليات إدارية فعالة تسهم في ضبط السلوك الوظيفي وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد.

ويُعد السلوك الأخلاقي المهني أحد المرتكزات الأساسية لنجاح المؤسسات، لما له من تأثير مباشر في جودة الخدمات المقدمة، وتعزيز الثقة بين المؤسسة والمستفيدين من خدماتها، فضلًا عن دوره في الحد من الفساد الإداري والمالي. فالالتزام العاملين بالقيم الأخلاقية، مثل الأمانة والعدالة والمسؤولية

المؤسسات، تبرز أهمية دراسة واقع الحوكمة الرشيدة ودورها في تعزيز السلوك الأخلاقي المهني داخلها.

وانطلاقاً مما سبق، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل دور الحوكمة الرشيدة في تعزيز السلوك الأخلاقي المهني لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي، من خلال الوقوف على مستوى تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة، وقياس مدى انعكاسها على السلوك الأخلاقي المهني، وصولاً إلى تقديم مجموعة من النتائج والتوصيات التي من شأنها الإسهام في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز قيم النزاهة والالتزام المهني.

٢- إشكالية الدراسة وتساؤلاتها

يُعد السلوك الأخلاقي المهني من الركائز الأساسية لضمان فاعلية الأداء المؤسسي واستدامته داخل المؤسسات العامة، لما له من دور في تعزيز النزاهة، وتحقيق العدالة، والالتزام بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل، فضلاً عن ترسيخ الثقة بين المؤسسة والعاملين والمستفيدين من خدماتها. غير أن هذا السلوك لا يتشكل بمعزل عن البيئة التنظيمية والإدارية التي يعمل في إطارها الموظفون، بل يتأثر بدرجة كبيرة بمدى تبني المؤسسة لمبادئ الحوكمة الرشيدة وتفعيلها على أرض الواقع. حيث تعد الحوكمة الرشيدة إطاراً أساسياً لضمان جودة الأداء المؤسسي، من خلال تعزيز الشفافية والمساءلة والمشاركة وسيادة القانون والنزاهة. وهي تسعى إلى تقليل الممارسات الإدارية السلبية، مثل الفساد، والمحسوبية، وانعدام الوضوح في إجراءات اتخاذ القرار (بلقاسم، ٢٠٢١).

غير أن الواقع الليبي يشهد ضعفاً في تطبيق مبادئ الحوكمة داخل العديد من مؤسسات الدولة، وهو ما انعكس

في تحديات تتعلق بالشفافية والاستقرار المؤسسي والثقة العامة، خاصة بعد سنوات من الاضطرابات السياسية والاقتصادية التي أعاقَت تأسيس أطر مؤسسية فعّالة. وفي عدة دراسات وتشخيصات صادرة عن باحثين ومنظمات دولية، تم التأكيد على أن غياب أو ضعف الحوكمة يؤثر سلباً على كفاءة الأداء المؤسسي وجودة الخدمات العامة، وأن ذلك قد ينعكس بدوره على قيم السلوك الأخلاقي المهني لدى العاملين داخل المؤسسات العامة الليبية (الوحشي، ٢٠٢٥).

فعلى سبيل المثال، أكدت دراسة تمهيدية لحالة الحوكمة والمؤسسات في ليبيا ضمن تقرير لمنظمة الإسكوا التابعة للأمم المتحدة سنة (٢٠٢٠)، أن التحديات السياسية والأمنية والاقتصادية والأطر القانونية غير المستقرة تعيق تطبيق مبادئ الحوكمة بفاعلية في ليبيا، مما يحد من قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها بكفاءة عالية .

وبالمثل، كشفت دراسات ميدانية، مثل دراسة الخفيفي وآخرون (٢٠١٩) حول “دور آليات الحوكمة في تحسين الأداء المؤسسي” في صندوق الضمان الاجتماعي بمدينة بنغازي، عن وجود احتياج واضح لتعزيز ممارسات الحوكمة لتحسين الأداء الإداري .

وفي ظل هذه الخلفية، تبرز إشكالية هذا البحث في صياغتها الأساسية حول درجة تأثير تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة على تعزيز السلوك الأخلاقي المهني لدى العاملين داخل صندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي، وخصوصاً في ظل محدودية الدراسات التي تربط بين هذين المتغيرين في

السياق الليبي. حيث تنطلق الدراسة من محاولة الإجابة عن التساؤلات التالية: -

- ١- ما مدى تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة داخل صندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي؟
- ٢- ما مستوى السلوك الأخلاقي المهني بين العاملين داخل الصندوق؟
- ٣- هل توجد علاقة إحصائية ذات دلالة بين تطبيق الحوكمة الرشيدة والسلوك الأخلاقي المهني لدى العاملين؟

٣- أهداف الدراسة

بناءً على مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية: -

- ١- قياس مستوى تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة (الشفافية، المساءلة، المشاركة، النزاهة) في صندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي.
- ٢- التعرف على مستوى السلوك الأخلاقي المهني لدى العاملين بالصندوق، من حيث الالتزام بالقيم المهنية والمعايير الأخلاقية المنظمة للعمل.
- ٣- تحليل طبيعة العلاقة بين الحوكمة الرشيدة والسلوك الأخلاقي المهني لدى العاملين في صندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي.

٤- فرضيات الدراسة

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها تم صياغة الفرضيات التالية: -

* الفرضية الرئيسية

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى (05=00) بين تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة وتعزيز السلوك الأخلاقي المهني لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي.

* الفرضيات الفرعية

تنقسم الفرضية الرئيسية إلى الفرضيات الفرعية الآتية:-

- ١- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى (05=00) بين الشفافية وتعزيز السلوك الأخلاقي المهني لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي.
- ٢- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى (05=00) بين المساءلة وتعزيز السلوك الأخلاقي المهني لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي.
- ٣- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى (05=00) بين المشاركة وتعزيز السلوك الأخلاقي المهني لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي.
- ٤- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى (05=00) بين سيادة القانون وتعزيز السلوك الأخلاقي المهني لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي.
- ٥- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى (05=00) بين النزاهة وتعزيز السلوك الأخلاقي المهني لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي.

٥- أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من تناولها لموضوعين محوريين في الإدارة العامة المعاصرة، وهما الحوكمة الرشيدة والسلوك الأخلاقي المهني، وما يترتب على العلاقة بينهما من آثار إيجابية على الأداء المؤسسي وجودة الخدمات العامة، لا سيما في المؤسسات ذات الطابع الاجتماعي والخدمي مثل صندوق الضمان الاجتماعي.

أولاً: الأهمية النظرية

١- تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية العربية في مجال الحوكمة الرشيدة، من خلال ربطها بالسلوك الأخلاقي المهني كأحد المخرجات السلوكية المهمة داخل المؤسسات العامة.

٢- تقدم إطاراً نظرياً متكاملًا يوضح العلاقة بين مبادئ الحوكمة الرشيدة وأبعاد السلوك الأخلاقي المهني، بما يدعم الدراسات المستقبلية في هذا المجال.

٣- تساعد في سد فجوة معرفية تتمثل في محدودية الدراسات الليبية التي تناولت أثر الحوكمة الرشيدة على السلوك الأخلاقي المهني، خصوصاً في مؤسسات الضمان الاجتماعي.

٤- تشكل مرجعاً علمياً للباحثين والدارسين في مجالات الإدارة العامة، والحوكمة، والأخلاقيات المهنية.

ثانياً: الأهمية العملية

١- تسهم نتائج الدراسة في دعم متخذي القرار في صندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي، من خلال توفير مؤشرات واقعية حول مستوى تطبيق الحوكمة الرشيدة.

٢- تساعد في تشخيص مواطن القوة والقصور في ممارسات الحوكمة الرشيدة وانعكاسها على السلوك الأخلاقي المهني لدى العاملين.

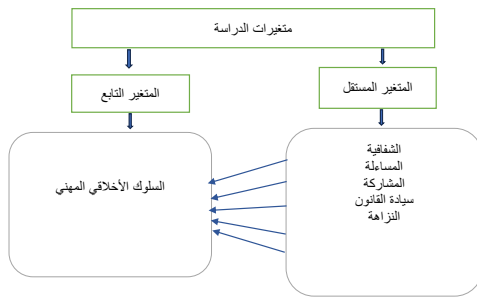
٣- توفر أساساً عملياً لوضع سياسات وإجراءات تنظيمية تعزز النزاهة والشفافية والمساءلة داخل الصندوق.

٤- تدعم جهود تحسين الأداء المؤسسي وجودة الخدمات الاجتماعية المقدمة للمستفيدين، من خلال ترسيخ السلوك الأخلاقي المهني.

٥- يمكن أن تُستفاد نتائجها في مؤسسات عامة مشابهة داخل البيئة الليبية، بما يسهم في تعميم الفائدة وتحسين ممارسات الحوكمة على نطاق أوسع.

٦- متغيرات الدراسة

احتوت الدراسة على متغيرين أساسيين هما المتغير المستقل وهو الحوكمة الرشيدة بأبعادها (الشفافية، المساءلة، المشاركة، سيادة القانون، النزاهة) والمتغير التابع وهو السلوك الأخلاقي المهني، كما يبين ذلك الشكل رقم (١).



الشكل 1 متغيرات الدراسة المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة

٧- الإطار النظري للدراسة

سيتم في هذا الجزء من الدراسة تناول متغيرات الدراسة وبيان ماهية كل متغير والأساس النظري له: -

أولاً: متغير الحوكمة الرشيدة

مفهوم الحوكمة الرشيدة: كلمة الحوكمة مشتقة من الفعل اليوناني "Kubernao" وتعني التوجيه. استخدم أفلاطون هذا الفعل لأول مرة بالمعنى المجازي، ثم انتقل إلى اللغة اللاتينية واستخدمت كلمة "Steering" للتعبير عنه، والتي تعني يدير أو يوجه. أما مصطلحات مثل "الحوكمة"، و"إدارة الحكم"، و"الإدارة المجتمعية"، فهي الترجمات المختصرة التي راجت للمصطلح "Corporate Governance" التعريف العلمي لهذا المصطلح يعني "أسلوب ممارسة سلطات الإدارة الرشيدة"، وتعددت تعريفات مصطلح الحوكمة (الخطاب، ٢٠٢٢: ٨).

فقد عرف قاموس أكسفورد الحوكمة بأنها "الفعل أو وظيفة الحكم". أما مؤسسة التمويل الدولية (IFC)، فقد عرفت الحوكمة على أنها "النظام الذي يتم من خلاله إدارة الشركات والتحكم في أعمالها". في حين عرف البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (UNDP) الحوكمة على أنها ممارسة السلطات السياسية والإدارية والاقتصادية لإدارة شؤون المجتمع في كافة مستوياته.

ومن الجدير بالذكر أن الحوكمة هي من المفاهيم الواسعة التي تشمل جميع جوانب كيفية الحكم وإطره التنظيمي. وهنا لا بد من التمييز بين الحوكمة لأي بلد، بما في ذلك

سياساته الاقتصادية، والحوكمة. فالفرق يكمن في أن الحوكمة تتعلق بما تقوم به الحكومة من أنشطة. (العربي، ٢٠٢٠: ٤)

الحوكمة الرشيدة هي نظام من المبادئ والإجراءات التي تهدف إلى ضمان إدارة المؤسسة بكفاءة وشفافية وعدالة، من خلال توفير آليات للمساءلة، وإشراك أصحاب المصلحة، واحترام سيادة القانون، بما يعزز ثقة المجتمع وأداء المؤسسة (أبو النصر، ٢٠١٥: ٣).

وتعزف إجراءاتاً بأنها ممارسة المديرين في صندوق الضمان الاجتماعي غرب بنغازي لأبعاد (الشفافية، المساءلة، المشاركة، سيادة القانون، النزاهة)، وتقاس الحوكمة الرشيدة في هذه الدراسة من خلال استبانة مكونة من خمسة أبعاد: الشفافية، المساءلة، المشاركة، سيادة القانون، النزاهة. ويطلب من المديرين تقييم كل بند على مقياس ليكرت الخماسي (١ = ضعيف جداً، ٥ = ممتاز)، بحيث يمثل المتوسط العام لجميع الأبعاد درجة تطبيق الحوكمة الرشيدة.

خصائص الحوكمة الرشيدة: تركز الحوكمة على الخصائص التالية: - (حبشي، ٢٠٠٧)

١- السلوك الأخلاقي أي ضمان الالتزام السلوكي من الالتزام بالأخلاقيات وقواعد السلوك المهني الرشيد والتوازن في تحقيق مصالح كافة الأطراف المرتبطة بالوحدة والشفافية عند عرض المعلومات المالية.

٢- تفعيل دور أصحاب المصالح من مواطنين ومساهمين... الخ، للإشراف والرقابة على أعمال الوحدة.

٣- إدارة المخاطر وذلك بالتركيز على النقاط التالية: -

١- الانضباط وإتباع السلوك الأخلاقي المناسب والصحيح .

٢- الشفافية: تقديم صورة حقيقية لكل ما يحدث .

٣- الاستقلالية: لا توجد تأثيرات وضغوط غير لازمة للعمل

٤- المساءلة: إمكانية تقييم وتقدير أعمال الإدارة الإشرافية والتنفيذية.

٥- المسؤولية: وجود مسؤولية أمام جميع الأطراف داخل الوحدة الإدارية

٦- العدالة: احترام حقوق مختلف المجموعات المتعاملة مع الوحدة.

٧- المسؤولية الاجتماعية: النظر إلى الوحدة كمواطن جيد.

٨- الاستدامة: التركيز على تبني سياسات وبرامج تضمن استمرارية التنمية وتحقيق الأهداف طويلة الأمد.

٩- التشاركية: إشراك جميع الأطراف المعنية في عملية اتخاذ القرارات.

* أهداف الحوكمة الرشيدة

تهدف الحوكمة الرشيدة إلى (العجمي، ٢٠٢٣، ١٣١): -

١- تعزيز فعالية الدولة: ضمان أن تكون مؤسسات الدولة فعالة وتعمل لتحقيق المصالح العامة. يجب تشجيع جميع الفئات والمؤسسات على المشاركة مع الدولة لتأكيد التزامها بالمعايير الدولية، مما يعزز المجتمع القائم على الديمقراطية والمساواة واحترام حقوق الإنسان.

٢- تعزيز قدرات المواطنين: تمكينهم من المشاركة والمساهمة في عملية اتخاذ القرارات.

٣- تمكين مؤسسات المجتمع المدني: لتعزيز المشاركة الحكومية

في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. يشمل ذلك المؤسسات الخاصة، الجمعيات الأهلية، والنقابات.

٤- تشجيع الحوكمة الرشيدة: ضمان تبني أفضل الممارسات وتحقيق التنمية المستدامة.

٥- تقليل الفساد: ضمان وجود بيئة تقل فيها فرص الفساد، وتزيد فيها المساءلة.

٦- تشجيع الرقابة: تعزيز الرقابة الداخلية والخارجية وتعزيز الشفافية.

٧- تعزيز ثقة المواطنين: خلق بيئة من الثقة بين الدولة والمواطنين، مما يدعم العدالة الاجتماعية ويحقق المساواة.

٨- تحقيق النزاهة والعدالة: تعزيز الشفافية والنزاهة في جميع العمليات، والحد من استغلال السلطة لأغراض شخصية.

* مكونات الحوكمة الرشيدة

وفق الدليل الدولي للقانون، تعد مكونات الحوكمة الرشيدة متعددة ومتنوعة. تتطلب هذه المكونات العمل المشترك والتنسيق بين مختلف الأطراف لتحقيق الأهداف المرجوة. من أهم هذه المكونات الحكومة ككل، القطاع الخاص، المجتمع المدني، والعلاقة بينهم. لتحقيق حوكمة رشيدة، يجب التركيز على كل عنصر من هذه العناصر وتحديد مهام واضحة لكل منها لضمان تحقيق النتائج الإيجابية (الريعي، ٢٠١١: ٨٥).

١- الحكومة

تعد الدولة هي الكيان المجتمعي، والحكومة هي الممثل الرسمي للدولة في جميع تعاملاتها. من مهام الحكومة عقد الاتفاقيات، والمعاهدات، وتطبيق القوانين، والسياسات.

لتحقيق مشاركة فعالة، يجب أن تكون هناك قوانين تدعم تشكيل مؤسسات غير حكومية ومؤسسات المجتمع المدني.

تركز تعريفات الحوكمة الرشيدة على تفعيل ثلاث سلطات أساسية: التشريعية، التنفيذية، والقضائية. بالإضافة إلى صياغة سياسات فعالة تشمل حقوق الفئات الضعيفة، حماية البيئة، الحفاظ على الموارد الطبيعية، وضمان الحرية الاقتصادية والاجتماعية. من المهم كذلك حماية حقوق المرأة، وتعزيز سيادة القانون، وضمان الحريات العامة، واحترام حقوق الإنسان.

٢- المجتمع المدني: ملامح المجتمع المدني ليست جديدة، حيث برز دوره منذ العصور الحديثة، ولكنه تراجع في أواخر القرن التاسع عشر نتيجة الحروب العالمية الأولى والثانية. ثم عاد للظهور بقوة في نهاية القرن العشرين، مع تعزيز الديمقراطية وحماية حقوق الإنسان. بما أن الحوكمة الرشيدة تعتمد بشكل أساسي على المشاركة الشعبية، فإن للمجتمع المدني دوراً محورياً من خلال أحزابه، نقاباته، جمعياته، ومنظماته. حتى وإن كانت هذه المنظمات متنوعة، يجب أن تلتزم بدورها الرقابي والتزامها بالشفافية، العدالة، وتطبيق السياسات المناسبة عبر المعارضة البناءة والإيجابية.

٣- القطاع الخاص

يلعب القطاع الخاص دوراً كبيراً في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويشمل ذلك مؤسسات المجتمع المدني التي تنشط في المجالات الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والثقافية. يسهم القطاع الخاص في تعزيز الوعي والمعرفة اللازمة لدعم عمليات التنمية ومكافحة الفساد. كما يسعى إلى تحقيق

الشفافية من خلال تقديم المعلومات ونشر الإحصاءات وتسهيل الوصول إلى البيانات.

وبالرغم من الطابع الربحي الذي يغلب على القطاع الخاص، إلا أن هناك واجباً ملحوظاً يتحتم عليه في المجال الاجتماعي لدعم الاستقرار والتنمية الاقتصادية. يتحقق ذلك من خلال تحسين الظروف المالية والاقتصادية التي تساهم في تقليص الفقر، ومكافحة البطالة، والفساد، والغش، والتهريب. حيث تعتمد الدولة بشكل كبير على هذا القطاع لتعزيز النمو الاقتصادي في العديد من الأحيان (أحلام، ٢٠٢١).

* مبادئ الحوكمة الرشيدة

تسعى الحوكمة الرشيدة لتحقيق عدة أهداف جوهرية، منها تعزيز التفاهم وتحقيق الأهداف التنموية. على سبيل المثال، يركز برنامج الأمم المتحدة على المعايير الدولية التي تعزز الاقتصاد العالمي وتحد من الفساد لتحقيق التنمية المستدامة. (عطا الله & العشماوي، ٢٠١٩: ٢٤٠) وفيما يلي بعض معايير الحوكمة الرشيدة التي تلعب دوراً كبيراً في مكافحة الفساد وإرساء مبادئ الحق والعدل والرفاه الاجتماعي: -

١- الشفافية: تعتبر الشفافية أحد أهم الأدوات لمكافحة الفساد، وتأكيداً على أن تصرفات الحكومة تكون علنية وواضحة، من أجل تحقيق الشفافية، يجب أن تُصاحبها عدة متطلبات منها: -

أ. **حرية التعبير:** السماح بحرية الصحافة والإعلام في الوصول إلى المعلومات ونشرها دون قيود، وهو ما يضمن الرقابة العامة على الأداء الحكومي.

ب- **التشريعات الداعمة**: وجود قوانين تكفل حرية الوصول إلى المعلومات، وتُلزم الحكومة بتوفير البيانات والوثائق المتعلقة بعملها بشكل شفاف وواضح للجمهور.

ت- **الدقة والمصادقية**: ضرورة التأكد من أن المعلومات المقدمة دقيقة وموثوقة، وذلك لتعزيز الثقة بين الحكومة والمواطنين.

٢- المساءلة

تشير المساءلة إلى وجوب وجود رقابة وآليات واضحة تتيح للمواطنين والمجتمع المدني مراقبة أداء الحكومة والقطاع الخاص.

هناك ثلاث مستويات أساسية للمساءلة لتحقيق الحوكمة الرشيدة (طالب & المشهداني، ٢٠١١: ٦٤): -

أ- **المساءلة التشريعية**: تُعدّ هذه النوعية من المساءلة الأكثر أهمية في النظام الديمقراطي، حيث يقوم البرلمان بمراقبة أداء الحكومة ووضع القوانين التي تضمن الشفافية والنزاهة في العمل الحكومي.

ب- **المساءلة التنفيذية**: تشمل مراقبة وتقييم أداء الجهات التنفيذية، وضمان أن تقوم بتنفيذ السياسات والبرامج الحكومية بكفاءة وفعالية.

ت- **المساءلة القضائية**: تلعب هذه المساءلة دورًا مهمًا في مكافحة الفساد وضمان العدالة، حيث يتم مراقبة وتقييم أداء الجهات الحكومية وغير الحكومية من خلال الجهات القضائية، مما يضمن الالتزام بالقوانين وحماية حقوق المواطنين.

٣- **المشاركة**: تُعتبر المشاركة ركيزة أساسية في عمليات وضع السياسات واتخاذ القرارات وحل المشكلات. تتمثل المشاركة في تزايد جهود جميع المعنيين لتحقيق أهداف مشتركة من خلال العمل الجماعي. تتطلب هذه العملية تبادل المعلومات والأفكار بشكل فعال بين كافة الأطراف المعنية، ولضمان فعالية المشاركة، ينبغي مراعاة الأمور التالية: -

أ- **وجود دولة القانون والمجتمع المدني الناضج**: يُعدّ ذلك أساسًا لتمكين المواطنين من المشاركة الفعالة في عملية صنع القرار.

ب- **التعليم والثقافة**: يجب أن يتمتع المواطنون بمستوى جيد من التعليم والوعي الثقافي والسياسي، مما يعزز قدرتهم على المشاركة بشكل فعال.

ج- **المشاركة كحق أصيل**: يجب أن تُعتبر المشاركة حقًا أساسيًا لكل فرد، ويجب حماية هذا الحق وتفعيله.

د- **وجود نظام ديمقراطي حقيقي**: يضمن النظام الديمقراطي الحقيقي مشاركة المواطنين في جميع مستويات صنع القرار، من المحلي إلى الوطني.

٤- سيادة القانون

تؤكد الدراسات أن سيادة القانون هي إحدى الوسائل الفعالة للحكومة ومكافحة الفساد. تتحقق سيادة القانون من خلال وجود إطار قانوني يضمن العدالة ويُنفذ بشكل فعال ويؤمن حقوق الأفراد والمجتمع. لتحقيق ذلك، يجب أن تكون القوانين ملائمة لاحتياجات المجتمع، وأن تطبق بنزاهة وشفافية. كما تشمل متطلبات سيادة القانون (وريث، ٢٠٢٥):

أ-العدالة القانونية: يجب أن تكون القوانين عادلة وتطبق دون تمييز.

ب-تنفيذ القوانين: ينبغي أن يكون هناك نظام فعال يضمن تنفيذ القوانين على الجميع.

ج-حماية حقوق الأفراد: يجب أن تضمن القوانين حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، مثل حقوق الانتخاب وحرية التعبير.

د- ملائمة القوانين للمجتمع: يجب أن تكون القوانين مستجيبة لاحتياجات المجتمع ومتوافقة مع قيمه ومبادئه.

هـ- النزاهة والشفافية: ينبغي أن تُطبق القوانين بشكل نزيه وشفاف لضمان ثقة المواطنين في النظام القانوني.

ثانياً: السلوك الأخلاقي المهني (المتغير التابع)

يُعد السلوك الأخلاقي المهني انعكاساً عملياً لأخلاقيات المهنة داخل بيئة العمل، حيث يتمثل في الممارسات والسلوكيات اليومية التي يلتزم بها العاملون أثناء أداء مهامهم الوظيفية، بما يعكس مدى التزامهم بالقيم والمعايير الأخلاقية التي تنظم المهنة. أخلاقيات المهنة تُعدّ فرعاً من فروع الأخلاقيات التطبيقية التي تركز على المبادئ والقضايا الأخلاقية التي تنشأ في بيئة الأعمال. هذه الأخلاقيات تشمل جميع جوانب السلوك المهني، سواء على مستوى الأفراد أو المنظمات بأكملها. يشير مصطلح أخلاقيات المهنة إلى مجموعة القيم والمعايير الحديثة التي تحكم تصرفات وسلوك الأفراد داخل المؤسسات التجارية. تعتبر أخلاقيات الأعمال سلوكاً مهنيًا يستند إلى مجموعة من القيم والتقاليد التي يتفق عليها أفراد المجتمع فيما يتعلق بما هو صحيح وعادل في تنظيم أمورهم (بلحيمر وهيبة، ٢٠١٩).

* مفهوم السلوك الأخلاقي المهني

الخلق لغة في القاموس المحيط: "الخلق بالضم وبضميتين السَّجِيَّة، والطبع، والمروءة والذِّين". واصطلاحاً: صفة مستقرة في النفس ذات آثار في السلوك محمودة أو مذمومة. والأخلاق هي: مجموعة القواعد والمبادئ المجردة، التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته، ويحتكم إليها في تقييم سلوكه، وتوصف بالحسن أو بالقبح (جلطي، ٢٠١٥).

وأخلاقيات المهنة أو العمل هي المبادئ التي تعدّ أساساً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة والمعايير التي تعتمد عليها المنظمة في تقييم أدائهم إيجاباً وسلباً. أخلاقيات المهنة مشتقة من كلمة أخلاق، وهي المعايير التي تضبط تصرف الفرد في المجتمع، ومثلها تلك الخاصة بالعمل، وهي مجموعة من القواعد والآداب السلوكية والأخلاقية التي يجب أن يتصف بها الشخص محترف في أداء وظيفته، وتحمل مسؤوليته تجاه عمله، ومجتمعه وتجاه نفسه واحترامه لذاته، إذ تعد أخلاقيات المهنة فئة فرعية من منظومة الأخلاق البشرية الجيدة عامة. ويطلق عليها البعض آداب المهنة فهي التي تجعل الموظف متأدباً بالخلق العملي والمهني للوظيفة، فلا تعتمد الوظيفة على إنجاز العمل فقط، بل التخلُّق بالسلوكيات الحميدة (ياغي، ٢٠١٢، ص ٧).

يُعرف السلوك الأخلاقي المهني بأنه: "مجموعة القيم والمبادئ الأخلاقية التي تحكم تصرفات العاملين داخل المؤسسات أثناء أداء مهامهم الوظيفية، بما يضمن الالتزام بالنزاهة، والعدالة، والأمانة، والمسؤولية المهنية، واحترام القوانين واللوائح المؤسسية" (صابري، ٢٠٢٥، ٤).

ويعرف إجرائياً بأنه ممارسة المديرين في صندوق الضمان الاجتماعي غرب بنغازي لأبعاد السلوك الأخلاقي المهني (الأمانة المهنية، العدالة والإنصاف، الالتزام الوظيفي، المسؤولية المهنية، احترام القيم المؤسسية)، ويقاس السلوك الأخلاقي المهني في هذه الدراسة من خلال استبانة مكونة من خمسة أبعاد: الأمانة المهنية، العدالة والإنصاف، الالتزام الوظيفي، المسؤولية المهنية، احترام القيم المؤسسية. ويتم تقييم كل بند على مقياس ليكرت الخماسي (١ = ضعيف جداً، ٥ = ممتاز)، ويُعبر المتوسط العام عن درجة السلوك الأخلاقي المهني لدى المديرين.

* مصادر السلوك الأخلاقي المهني

تستمد سلوكيات وأخلاقيات الأعمال مصادرها من ثلاثة أركان أساسية، تتمثل في الآتي (بني خالد، ٢٠٠٧): -

- ١- القوانين والتشريعات التي تتمثل بالمعايير القانونية الموثقة إذ تتحدد سلوكيات الأفراد والمنظمات والقيم الأخلاقية بتطبيق هذه القوانين.
- ٢- العمليات التربوية والاجتماعية والمعتقدات الدينية التي تستند على القيم المتبادلة والمشاركة بين الأفراد.
- ٣- الاعتقادات الشخصية للفرد التي من خلالها تتحدد المعايير المرتبطة بسلوك الفرد وحيثيته في التصرف المناسب وفقاً لذلك.
- ٤- 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.

٥- المصدر السياسي: ويقصد به نمط النظام السياسي الذي يُسيّر 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.

* العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي

من السهل الحديث عن الأخلاق والسلوك الأخلاقي في إطار كتاب علمي أو بحث علمي أو في ندوة ثقافية، ولكن الأمر مختلف تماماً في واقع الحياة العملية حيث يتعرض المدراء أو العاملون لشتى الضغوط الخارجية التي تدفعهم إلى سلوكيات لا أخلاقية أو تتعارض مع بعض القواعد القانونية. فقد أشارت إحدى الدراسات في الولايات المتحدة الأمريكية أن ٥٦٪ من العاملين يشعرون بضغوط قوية لممارسة سلوكيات غير أخلاقية وأن ٤٨٪ منهم قد ارتكب فعلاً أفعالاً تتضمن مسائلات قانونية أو تصرفات لا أخلاقية خلال السنة السابقة في مكان عملهم (مخلوفي وآخرون، ٢٠٢٢).

لذلك يتطلب الأمر من المنظمات الاهتمام بالبناء الأخلاقي السليم خاصة وأن الفرد يستمد سلوكه الأخلاقي متأثراً بثلاثة عناصر أساسية مهمة وهي الشخص بذاته والمنظمة التي يعمل فيها والبيئة الخارجية (بوطالب، ٢٠١٩):

١- الفرد

يتأثر السلوك الأخلاقي للفرد بمجموعة من العوامل ترتبط بتكوينه العائلي والشخصي، فالقيم الدينية والمعايير

الشخصية والحاجات الفردية وتأثير العائلة والمتطلبات المالية وغيرها تدفع الأفراد إلى نوع أو آخر من السلوك، فالمدير الذي ليس لديه قاعدة قوية من الأخلاق المكتسبة من العائلة والدين وغيرها نجد أن قراراته تتأرجح في المواقف المختلفة في ضوء تعظيم مصلحته الشخصية فقط. أما الذين يستندون إلى قاعدة أخلاقية قوية فإن ثقتهم بأنفسهم تكون أكبر وهناك تجانس سلوكي في قراراتهم. إن القيم الأخلاقية التي تعطي الأولوية للنزاهة والعدالة والكرامة والاستقامة واحترام النفس توفر دعائم للمديرين تسندهم في عملية اتخاذ القرار وتجعله أكثر صواباً، حتى لو كانت الظروف المحيطة غير واضحة أو غامضة والضغوطات كبيرة.

٢- المنظمة

إن للمنظمة تأثيراً مهماً في أخلاقيات مكان العمل من خلال الهيكل التنظيمي الموجود وخطوط السلطة وكذلك قواعد العمل، والإجراءات، وأنظمة الحوافز، وغيرها. كذلك فإن المجاميع والتنظيمات غير الرسمية الموجودة لها أثر في سلوكيات الأفراد. ولعل الثقافة التنظيمية السائدة والتي تعني مجموعة القيم والأعراف المشتركة التي تتحكم بالتفاعلات بين أعضاء المنظمة بعضهم مع بعض ومع الجهات الأخرى خارج المنظمة -هي مؤثر كبير وفاعل في السلوك سواء كان أخلاقياً أو غير أخلاقياً من خلال اعتماد الفرد العامل أو الإداري على هذه الأعراف والقيم ومدى تأكيدها على الالتزام أو عدم الالتزام بسلوكيات معينة.

٣- البيئة

تعمل منظمات الأعمال في بيئة تنافسية تتأثر بقوانين الحكومة وتشريعاتها وكذلك بالقيم والأعراف الاجتماعية السائدة. فالقوانين تلزم المنظمات بسلوكيات معينة وتضع معايير لتصرفاتها وبحدود معينة، في حين أن التشريعات تساعد الحكومة في التحكم بسلوك المنظمات وجعله متماشياً مع المعايير المقبولة. وكثيراً ما تتدخل الحكومة بسن تشريعات جديدة بناءً على حصول خروقات للقوانين أو عدم الالتزام بها من قبل بعض المنظمات كما حصل مع شركة Enron في فضيحتها الأخلاقية الشهيرة وتدخل الحكومة الأمريكية بتشريعات معينة لمعالجة الوضع. إن مجمل التشريعات والقوانين الحكومية وكذلك الأعراف والقيم الاجتماعية تعطي تصوراً عن طبيعة المناخ الأخلاقي السائد في صناعة معينة وهذه تؤثر بدورها بالسلوك الأخلاقي للمديرين.

٨- منهجية البحث

إن المنهج الذي تم اتباعه في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، والذي يتضمن البحث الوصفي لاستقصاءات مسحية، واستقصاءات البحث عن الحقائق من أنواع مختلفة، فالغرض الرئيسي للبحوث الوصفية هو وصف الأشياء أو الأمور كما هي موجودة في الوقت الحاضر.

٩- مجتمع وعينة الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع مديري الإدارات الوسطى في صندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي، والبالغ عددهم (160) مديراً، وقد تم حصرهم بصورة دقيقة من خلال قسم شؤون العاملين بالصندوق. ويشمل مجتمع

الدراسة المدبرين من ذوي المسميات الوظيفية الآتية: مدير إدارة، رئيس قسم، رئيس وحدة، رئيس مكتب.

وقد تم اختيار فئة الإدارة الوسطى لتمثيل مجتمع الدراسة نظرًا لدورها المحوري في تنفيذ السياسات الإدارية، وتطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة، والإشراف المباشر على العاملين، مما يجعلها الأكثر قدرة على تقييم واقع الحوكمة والسلوك الأخلاقي المهني داخل المؤسسة.

ونظرًا لصغر حجم مجتمع الدراسة نسبيًا، وحرصًا على الحصول على نتائج دقيقة وقابلة للتعميم، تم الاعتماد على عينة ممثلة لمجتمع الدراسة بلغ حجمها (113) مديرًا من مديري الإدارات الوسطى، موزعين على المسميات الوظيفية التالية: مدير إدارة - رئيس قسم - رئيس وحدة - رئيس مكتب. تم تحديد حجم العينة استنادًا إلى الأسس الإحصائية المعتمدة في البحوث العلمية، وذلك على النحو الآتي:

١- معادلة كوكران (Cochran)

تُعد معادلة كوكران من أكثر المعادلات شيوعًا في تحديد حجم العينات في المجتمعات المحدودة، وتأخذ الصيغة الآتية: -

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

حيث إن:

- n = حجم العينة
- N = حجم المجتمع (160)
- e = نسبة الخطأ المسموح بها (0.05)

وبتطبيق المعادلة، يتبين أن حجم العينة الإحصائي المناسب يقترب من ١١٣ مفردة، وهو ما يتوافق مع حجم العينة المعتمد في هذه الدراسة.

٢- جدول كريسي ومورجان (Krejcie & Morgan)

كما تم الرجوع إلى جدول كريسي ومورجان لتحديد حجم العينة المناسب للمجتمعات المحدودة، والذي يُعد مرجعًا إحصائيًا معتمدًا في البحوث الإدارية والاجتماعية. وبحسب الجدول، فإن المجتمع الذي يبلغ حجمه 160 مفردة يتطلب عينة تتراوح تقريبًا بين 115-110 مفردة، مما يؤكد أن حجم العينة المعتمد في هذه الدراسة (113) مفردة ملائم إحصائيًا ويمثل مجتمع الدراسة تمثيلًا صادقًا.

تم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة من بين أفراد مجتمع الدراسة، وذلك بعد حصرهم رسميًا من خلال سجلات قسم شؤون العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي، ويُعد هذا الأسلوب من أنسب الأساليب الإحصائية في حالة تجانس أفراد المجتمع من حيث الخصائص الوظيفية، لما يتيح من فرص متساوية لجميع أفراد المجتمع في الاختيار، ويسهم في تقليل التحيز وضمان موضوعية النتائج.

اعتمدت هذه الدراسة على الاستبانة بوصفها أداة رئيسة لجمع البيانات، نظرًا لملاءمتها لطبيعة الدراسة وأهدافها، وقدرتها على قياس آراء واتجاهات أفراد عينة الدراسة بدقة وموضوعية. كما تُعد الاستبانة من أكثر أدوات البحث استخدامًا في الدراسات الإدارية والسلوكية التي تتناول مفاهيم

مثل الحوكمة الرشيدة والسلوك الأخلاقي المهني. وقد تم تصميم الاستبانة في ضوء الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وبما يتناسب مع بيئة صندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي.

١٠ - الدراسة الميدانية

من خلال الجدول رقم (٢) نلاحظ أن نسبة المسترجع الكلية ٩٦٪ من جميع استمارات الاستبيان الموزعة وهي نسبة كبيرة. وبعد الانتهاء من ترميز الإجابات وإدخال البيانات الأولية باستخدام حزمة البرمجيات الجاهزة (SPSS) (Statistical Package for Social Science) تم استخدام هذه الحزمة في تحليل البيانات الأولية.

جدول ٢ عدد نسخ استمارة الاستبيان الموزعة والمسترجعة ونسبة

المسترجع منها

عدد النسخ الموزعة	عدد النسخ المسترجعة	نسبة النسخ المسترجعة %
١١٣	١٠٨	٩٦,٠٠

أولاً: صدق الاستبانة Validity

يعرف الصدق بأنه "مدى استطاعة أداة الدراسة أو إجراءات القياس، قياس ما هو مطلوب لقياسه" (عطية، ١٩٩٦ : ٢٦٠)، ويعني ذلك أنه إذا تمكنت أداة جمع البيانات من قياس الغرض الذي صممت من أجله، فإنها بذلك تكون صادقة.

للتأكد من ثبات وصدق " أداة الدراسة " إحصائياً قامت الباحثة بحساب معامل كرونباخ ألفا (Alpha Cronbach) ومعامل الصدق الذاتي لكل محور من محاور

استمارة الاستبيان ولجميع المحاور. فكانت النتائج كما بالجدول رقم (٤).

جدول ٤ نتائج اختبار الثبات والصدق

م	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
١	مستوى الشفافية	٥	٠,٦٨٣	٠,٨٢٦
٢	مستوى المساءلة	٥	٠,٧٥٨	٠,٨٧١
٣	مستوى المشاركة	٥	٠,٧٠١	٠,٨٣٧
٤	مستوى سيادة القانون	٥	٠,٧٩١	٠,٩٣٣
٥	مستوى النزاهة	٥	٠,٨٥٩	٠,٩٧٣
٦	مستوى الحوكمة	٢٥	٠,٨٥١	٠,٩٢٢
٧	مستوى السلوك الأخلاقي المهني	١٥	٠,٨٥٩	٠,٩٢٧
٨	جميع المحاور	٤٠	٠,٨٩٠	٠,٩٤٣

من خلال الجدول رقم (٤) يلاحظ أن قيم معامل كرونباخ ألفا (α) لكل محور من محاور استمارة الاستبيان تتراوح بين (٠,٦٨٣ - ٠,٨٥٩) ولجميع المحاور (٠,٨٩٠) وهي قيم كبيرة أكبر من ٠,٦٠ وهذا يدل على توفر درجة عالية من الثبات الداخلي في الإجابات. وكذلك فإن معاملات الصدق تتراوح بين (٠,٨٢٦ - ٠,٩٧٣) ولجميع المحاور (٠,٩٤٣) وهي قيم كبيرة وهذا يدل على توفر درجة عالية من الصدق مما يمكننا من الاعتماد على إجابات مفردات العينة في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

ثانياً: خصائص مفردات عينة الدراسة

جدول ٥ خصائص مفردات عينة الدراسة

المتغير	الفئة	النسبة %	العدد
العمر	أقل من ٣٠ سنة	20.4	22
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	51.9	56
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	16.7	18
	٥٠ سنة فأكثر	11.1	12
النوع الاجتماعي	ذكر	75.0	81
	أنثى	25.0	27
المستوى التعليمي	ثانوي أو أقل	16.7	18
	جامعي/دبلوم	78.7	85
	ماجستير/دكتوراه	4.6	5
المسمى الوظيفي	رئيس مكتب	45.4	49
	رئيس قسم	44.4	48
	رئيس وحدة	7.4	8
	مدير إدارة	2.8	3
سنوات الخبرة	أقل من ٣ سنوات	5.6	6
	من ٣ سنوات إلى أقل من ٦ سنوات	31.5	34
	من ٦ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	32.4	35
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	7.4	8
	١٥ سنة فأكثر	23.1	25

يوضح جدول (5) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، حيث تتركز النسبة الأكبر من المبحوثين في الفئة العمرية (٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة)، مما يشير إلى أن غالبية أفراد العينة في مرحلة عمرية نشطة وظيفياً. كما تُظهر البيانات ارتفاع نسبة الذكور مقارنة بالإناث.

ومن حيث المستوى التعليمي، فإن الغالبية يحملون مؤهلاً جامعياً أو دبلوماً، وهو ما يعكس مستوى تعليمياً مناسباً لفهم موضوع الدراسة. أما وظيفياً، فتتركز النسبة الأكبر في مسمي رئيس مكتب ورئيس قسم، بما يدل على شغل معظم أفراد العينة لمناصب إشرافية.

وفيما يتعلق بالخبرة، فإن معظم المبحوثين يمتلكون خبرة تتجاوز ٦ سنوات، مما يعزز قدرتهم على تقديم تقييمات دقيقة والإجابة بوعي على فقرات الاستبيان.

ثالثاً: قياس مستوى متغيرات الدراسة

١- قياس مستوى المتغير المستقل الحوكمة الرشيدة

أ. مستوى الشفافية

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى

الأهمية لمتغير الشفافية

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
1	يحرص الصندوق على إتاحة المعلومات الإدارية والمالية بوضوح للعاملين.	3.74	1.378	3	مرتفع
2	يتم الإعلان عن القرارات الإدارية بطريقة واضحة وفي الوقت المناسب.	3.59	1.204	5	مرتفع
3	تتسم إجراءات العمل داخل الصندوق بالوضوح وعدم الغموض.	3.81	1.363	2	مرتفع
4	يمكن للعاملين الاطلاع على النواتج والتعليقات المنظمة للعمل.	3.67	1.496	4	مرتفع
5	يتم توضيح أسباب اتخاذ القرارات الإدارية المهمة داخل الصندوق.	3.96	1.160	1	مرتفع
	المتوسط العام والانحراف المعياري العام	3.75	1.201		مرتفع

يتضح من الجدول (٦) أن الفقرة التي تنص على أن: (يتم توضيح أسباب اتخاذ القرارات الإدارية المهمة داخل الصندوق)، حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٩٦) وانحراف معياري (١,١٦٠)، بينما تحصلت الفقرة (تتسم إجراءات العمل داخل الصندوق بالوضوح وعدم الغموض) على المرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي (٣,٨١) وانحراف معياري (١,٣٦٣)، في حين تحصلت الفقرة التي تنص على (يتم الإعلان عن القرارات الإدارية بطريقة واضحة وفي الوقت المناسب) على المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣,٥٩) وانحراف معياري (١,٢٠٤)، وبمقارنة المتوسطات الحسابية لجميع فقرات متغير المرونة السوقية بالمتوسط العام نلاحظ ارتفاع مستوى هذا المتغير، حيث بلغ متوسطه الحسابي العام (٣,٧٥) وبانحراف معياري (١,٢٠١).

ب- مستوى المساءلة

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى

الأهمية لمتغير المساءلة

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
1	يخضع المديرون للمساءلة عن القرارات التي يتخذونها.	3.93	1.251	3	مرتفع
2	توجد آليات واضحة لحماية المقصرين في أداء واجباتهم الوظيفية.	3.94	1.313	2	مرتفع
3	يتم تطبيق المساءلة الإدارية بعدالة دون تمييز بين العاملين.	3.92	1.148	4	مرتفع
4	تُتخذ الإجراءات التصحيحية عند حدوث أخطاء إدارية.	2.78	1.125	5	متوسط
5	تساهم المساءلة في تحسين مستوى الأداء داخل الصندوق.	3.98	1.150	1	مرتفع
	المتوسط العام والانحراف المعياري العام	3.71	1.019	مرتفع	

يتضح من الجدول (٧) أن الفقرة التي تنص على أن: (تساهم المساءلة في تحسين مستوى الأداء داخل الصندوق) حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٩٨) وانحراف معياري (١,١٥٠)، بينما تحصلت الفقرة (توجد آليات واضحة لمحاسبة المقصرين في أداء واجباتهم الوظيفية) على المرتبة الثانية، و بمتوسط حسابي (٣,٩٣) وانحراف معياري (١,٢٥١)، في حين تحصلت الفقرة التي تنص على (تُتخذ الإجراءات التصحيحية عند حدوث أخطاء إدارية) على المرتبة الأخيرة و بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، وانحراف معياري (١,١٢٥)، وبمقارنة المتوسطات الحسابية لجميع فقرات متغير المساءلة بالمتوسط العام نلاحظ ارتفاع مستوى هذا المتغير، حيث بلغ متوسطه الحسابي العام (٣,٧١) وانحراف معياري (١,٠١٩).

ت- مستوى المشاركة

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى

الأهمية لمتغير المرونة التنافسية

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
1	يُشرك العاملون في إبداء آرائهم حول القرارات المتعلقة بالعمل.	4.25	0.914	1	مرتفع
2	تؤخذ مقترحات المقصرين بعين الاعتبار عند تطوير أساليب العمل.	4.16	1.015	3	مرتفع
3	تسود روح العمل الجماعي في اتخاذ القرارات الإدارية.	4.18	1.021	2	مرتفع
4	يُتيح الصندوق الفرصة للمديرين للمشاركة في حل المشكلات.	3.93	1.104	5	مرتفع
5	تُشجع الإدارة العليا ثقافة الحوار والتشاور.	4.11	1.089	4	مرتفع
	المتوسط العام والانحراف المعياري العام	4.13	0.889	مرتفع	

يوضح الجدول (8) نتائج التحليل الإحصائي فيما يتعلق بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لمتغير المشاركة. حيث يتضح أن الفقرة التي تنص على أن: (يُشرك العاملون في إبداء آرائهم حول القرارات المتعلقة بالعمل) حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٢٥) وانحراف معياري (٠,٩١٤)، بينما تحصلت الفقرة (تسود روح العمل الجماعي في اتخاذ القرارات الإدارية) على المرتبة الثانية و بمتوسط حسابي (٤,١٨) وانحراف معياري (١,٠٢١)، في حين تحصلت الفقرة التي تنص على (يُتيح الصندوق الفرصة للمديرين للمشاركة في حل المشكلات) على المرتبة الأخيرة و بمتوسط حسابي (٣,٩٣)، وانحراف معياري (١,١٠٤). وبمقارنة المتوسطات الحسابية لجميع فقرات متغير المشاركة بالمتوسط العام نلاحظ ارتفاع مستوى هذا المتغير، حيث بلغ متوسطه الحسابي العام (٤,١٣) وانحراف معياري (٠,٨٨٩).

ج- مستوى سيادة القانون

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى

الأهمية لمتغير سيادة القانون

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
1	تطبق القوانين واللوائح المعمول بها على جميع العاملين دون استثناء.	4.03	1.083	2	مرتفع جداً
2	تُحَدِّد القرارات الإدارية وفق الأطر القانونية المعمدة.	3.91	1.157	4	مرتفع جداً
3	تُحَرِّصُ الإدارة على الالتزام بالقوانين المنظمة للعمل.	3.86	1.332	5	مرتفع جداً
4	يتم احترام الحقوق الوظيفية للعاملين وفق القوانين السارية.	4.04	1.233	1	مرتفع جداً
5	لا يتم تجاوز القوانين أو اللوائح عند تنفيذ الأعمال الإدارية.	4.01	1.117	3	مرتفع جداً
	المتوسط العام والانحراف المعياري العام	3.97	0.984		مرتفع جداً

يوضح الجدول (9) نتائج التحليل الإحصائي فيما

يتعلق بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لمتغير سيادة القانون. حيث يتضح من الجدول أن الفقرة التي تنص على أن: (يتم احترام الحقوق الوظيفية للعاملين وفق القوانين السارية) حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٠٤) وانحراف معياري (١,٢٣٣)، بينما تحصلت الفقرة (تُطبق القوانين واللوائح المعمول بها على جميع العاملين دون استثناء) على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤,٠٣) وانحراف معياري (١,٠٨٣)، في حين تحصلت الفقرة التي تنص على (تُحَرِّصُ الإدارة على الالتزام بالقوانين المنظمة للعمل) على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٨٦) وانحراف معياري (١,٣٣٢)، وبمقارنة المتوسطات الحسابية لجميع فقرات متغير سيادة القانون بالمتوسط العام نلاحظ ارتفاع مستوى هذا المتغير، حيث بلغ متوسطه الحسابي العام (٣,٩٧) وانحراف معياري (٠,٩٨٤).

د- مستوى النزاهة

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى

الأهمية لمتغير مرونة النزاهة

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
1	يمنع القادة الإداريون بمرعة عالية من النزاهة في أداء أعمالهم.	4.40	0.768	2	مرتفع جداً
2	تُحَرِّصُ المدارس غير الإعلامية داخل الصندوق.	4.39	0.732	3	مرتفع جداً
3	يتم رفض أي شكل من أشكال الفساد الإداري.	4.41	0.735	1	مرتفع جداً
4	تُحَرِّصُ القيم الأخلاقية عند اتخاذ القرارات الإدارية.	4.13	0.900	5	مرتفع جداً
5	تُحَرِّصُ النزاهة والصدق في العلاقات الإدارية داخل الصندوق.	4.28	0.893	4	مرتفع جداً
	المتوسط العام والانحراف المعياري العام	4.32	0.597		مرتفع جداً

يوضح الجدول (10) نتائج التحليل الإحصائي فيما

يتعلق بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لمتغير النزاهة، حيث يتضح من الجدول أن الفقرة التي تنص على أن: (يتم رفض أي شكل من أشكال الفساد الإداري) حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٤١) وانحراف معياري (٠,٧٣٥)، بينما تحصلت الفقرة (يتمتع القادة الإداريون بدرجة عالية من النزاهة في أداء أعمالهم) على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤,٤٠) وانحراف معياري (٠,٧٦٨)، في حين تحصلت الفقرة التي تنص على (تُحَرِّصُ القيم الأخلاقية عند اتخاذ القرارات الإدارية) على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٤,١٣)، وانحراف معياري (٠,٩٠٠)، وبمقارنة المتوسطات الحسابية لجميع فقرات متغير النزاهة بالمتوسط العام نلاحظ ارتفاع مستوى هذا المتغير، حيث بلغ متوسطه الحسابي العام (٤,٣٢) وانحراف معياري (٠,٥٩٧).

هـ- المستوى الإجمالي للحوكمة الرشيدة (المتغير المستقل)

بناءً على ما ورد في الجداول السابقة فإن أبعاد الحوكمة الرشيدة في صندوق الضمان الاجتماعي محل الدراسة تكون على النحو الآتي: -

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى

الأهمية لمتغيرات الحوكمة الرشيدة

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
1	الزراعة	4.32	0.597	1	مرتفع جداً
2	المشاركة	4.13	0.889	2	مرتفع
3	سيادة القانون	3.97	0.984	3	مرتفع
4	الشفافية	3.75	1.201	4	مرتفع
5	المساءلة	3.71	1.019	5	مرتفع
	المتوسط العام والانحراف المعياري العام	3.98	0.723		مرتفع

من خلال الجدول (11) يتضح أن المتوسط العام لمتغيرات الحوكمة بلغ (٣,٩٨) بانحراف معياري (٠,٧٢٣)، ونلاحظ أن متغير النزاهة جاء في المرتبة الأولى بمتوسط (٤,٣٢) وانحراف معياري (٠,٥٩٧)، ثم يليه في المرتبة الثانية متغير المشاركة بمتوسط (٤,١٣) وانحراف معياري (٠,٨٨٩)، فيما جاء متغير سيادة القانون في المرتبة الثالثة بمتوسط (٣,٩٧) وانحراف معياري (٠,٩٨٤)، وجاء متغير الشفافية في المرتبة الرابعة بمتوسط (٣,٧٥) وانحراف معياري (١,٢٠١)، وأخيراً جاء متغير المساءلة في المرتبة الأخيرة بمتوسط (٣,٧١) وانحراف معياري (١,٠١٩).

٢- قياس مستوى السلوك الأخلاقي المهني (المتغير التابع)
يوضح الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لمتغير السلوك الأخلاقي المهني، والتي جاءت كالتالي: -

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى

الأهمية لمتغير السلوك الأخلاقي المهني

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الأهمية
1	التزم بالقيم الأخلاقية في أداء مهامه الوظيفية.	4.13	1.142	9	مرتفع
2	أحرص على أداء عملي بإخلاص وأمانة.	4.19	1.023	7	مرتفع
3	أقوم بالقرارات والواجب المنطوق بالعمل.	4.14	1.145	8	مرتفع
4	أعامل باحترام مع الزملاء والرؤساء.	4.11	1.019	10	مرتفع
5	أبتعد عن استغلال منصب لتطبيق مصالح شخصية.	4.06	1.116	12	مرتفع
6	أقوم بأخذ واستشارة في اتخاذ القرارات.	4.26	0.916	4	مرتفع جداً
7	أحرص على المحافظة على ثلثي العام.	4.23	0.986	6	مرتفع جداً
8	أؤدي واجباتي الوظيفية بجدارة دون تحيز.	4.14	1.031	8	مرتفع
9	أقبل للتسوية عن القرارات التي أقدمها.	4.11	1.218	10	مرتفع
10	أقوم بأخلاقيات الوظيفية العامة في جميع تصرفاتي.	4.30	0.871	3	مرتفع جداً
11	أحافظ على سرية المعلومات المتعلقة بالعمل.	3.52	1.344	13	مرتفع
12	أرفض أي عبارات تحالف القيم الأخلاقية.	4.08	1.057	11	مرتفع
13	أقوم بالانضباط الوظيفي واحترام أوقات العمل.	4.39	0.732	1	مرتفع جداً
14	أسهر لقدم أفضل مستوى من الخدمة للمستفيدين.	4.25	0.914	5	مرتفع جداً
15	أحرص على أن يكون سلوكي المهني مثلاً للآخرين.	4.38	0.731	2	مرتفع جداً
	المتوسط العام والانحراف المعياري العام	4.12	0.959		مرتفع

يتضح من الجدول (12) أن الفقرة التي تنص على أن: (ألتزم بالانضباط الوظيفي واحترام أوقات العمل)، حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٣٩) وانحراف معياري (٠,٧٣٢)، بينما تحصلت الفقرة (أحرص على أن يكون سلوكي المهني مثلاً يُتخذ به) على المرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي (٤,٣٨) وانحراف معياري (٠,٧٣١)، في حين تحصلت الفقرة التي تنص على (أحافظ على سرية المعلومات المتعلقة بالعمل) على المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣,٥٢) وانحراف معياري (١,٣٤٤)، وبمقارنة المتوسطات الحسابية لجميع فقرات متغير السلوك الأخلاقي المهني بالمتوسط العام نلاحظ ارتفاع مستوى هذا المتغير، حيث بلغ متوسطه الحسابي العام (٤,١٢) وبانحراف معياري (٠,٩٥٩).

٣- اختبار فرضيات الدراسة

سيتم من خلال هذا الجزء اختبار الفرضيات الرئيسية للدراسة والفرضيات المتفرعة منها، من خلال استخدام معاملي الانحدار البسيط والمتعدد.

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوي (0.05=∞) بين تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة وتعزيز السلوك الأخلاقي المهني لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي.

جدول (13) نتائج تحليل الانحدار البسيط بين الحوكمة الرشيدة

ومستوى السلوك الأخلاقي المهني

النموذج	معامل الانحدار B	القيمة الاحصائية F	القيمة الاحتمالية Sig	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	القيمة الاحتمالية Sig
المستقل	٢,١٦٦	١١,٧٠٥	٠,٠٠٠	٠,٦٨	٠,٤٦	١٠١,٥١٧	٠,٠٠٠
الحوكمة الرشيدة	٠,٤٨٣	١٠,٠٧٦	٠,٠٠٠				

تبين من خلال النتائج الواردة في الجدول (13) أن قيمة معامل الارتباط بين الحوكمة الرشيدة وتعزيز السلوك الأخلاقي المهني بلغت (٦٨٪)، ومن خلال قيمة معامل التحديد (R^2) التي توضح التباين في التغير الذي يحدثه متغير الحوكمة الرشيدة في تعزيز السلوك الأخلاقي المهني بنسبة (٤٦٪)، أي أن ما قيمته (٠,٤٦) من التغيرات في مستوى السلوك الأخلاقي المهني ناتج عن التغير في الحوكمة الرشيدة، وأوضح نتائج معامل الانحدار البسيط أن التغير في الحوكمة الرشيدة بمقدار وحدة واحدة ستؤدي إلى تغير طردي في مستوى السلوك الأخلاقي المهني بمقدار (٠,٤٨)، وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥)، وقد أشارت نتائج تحليل

التباين أن قيمة ($F= ١٠١,٥١٧$) ناظرها قيمة احتمالية بلغت (٠,٠٠٠)، وهي أقل من (٠,٠٥)، وهذا يعني أن النموذج الذي تم بناؤه كان معنوياً، وبهذا فإننا نستطيع رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوي (0.05=∞) بين تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة وتعزيز السلوك الأخلاقي المهني لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي.

اختبار الفرضيات الفرعية: وللتأكيد على النتائج السابقة للانحدار الخطي البسيط قامت الباحثة بإجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأبعاد الحوكمة الرشيدة في تعزيز السلوك الأخلاقي المهني وذلك لاختبار الفرضيات الفرعية على النحو التالي:

- ١- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوي (0.05=∞) بين الشفافية وتعزيز السلوك الأخلاقي المهني لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي.
- ٢- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوي (0.05=∞) بين المساءلة وتعزيز السلوك الأخلاقي المهني لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي.
- ٣- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوي (0.05=∞) بين المشاركة وتعزيز السلوك الأخلاقي المهني لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي.
- ٤- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوي (0.05=∞) بين سيادة القانون وتعزيز السلوك الأخلاقي المهني لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي.

٥- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\infty=0.05)$ بين النزاهة وتعزيز السلوك الأخلاقي المهني لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي.

جدول (14) معاملات الانحدار المتعدد لأبعاد الحوكمة الرشيدة في

تعزيز السلوك الأخلاقي المهني

أبعاد المتغير المستقل	قيمة Beta	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	الدلالة الاحصائية	قيمة T	الدلالة الاحصائية
الشفافية	0.089	٠,٧٨	٠,٦١	٣٦,٨٧٧	٠,٠٠٠	1.090	0.278
المساءلة	0.252					3.432	0.001
المشاركة	0.355					3.017	0.003
سيادة القانون	0.454					3.957	0.000
النزاهة	0.531					6.631	0.000

أظهرت نتائج معاملات الانحدار المتعدد الموضحة في الجدول (14) أن قيمة معامل الارتباط بين أبعاد الحوكمة الرشيدة والسلوك الأخلاقي المهني بلغت (٧٨٪)، ومن خلال قيمة معامل التحديد (R^2) التي توضح التباين في التغير الذي يحدثه متغير الحوكمة الرشيدة في تعزيز السلوك الأخلاقي المهني بنسبة (٦١٪)، أي أن ما قيمته (٦١٪) من التغير في السلوك الأخلاقي المهني يعود إلى أثر المتغيرات المستقلة المتمثلة في (الشفافية، المساءلة، المشاركة، سيادة القانون، النزاهة)، كما يبين نموذج الانحدار المتعدد أن قيمة (F) بلغت (٣٦,٨٧٧) بقيمة احتمالية (٠,٠٠٠)، وهي أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥)، وهذا يعني أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الحوكمة الرشيدة في تعزيز السلوك الأخلاقي المهني، وأوضحت قيمة (Beta) المعيارية مقدار مساهمة أبعاد الحوكمة الرشيدة في تعزيز السلوك الأخلاقي المهني، حيث يتضح أن أكثر أبعاد

الحوكمة الرشيدة مساهمة هو بُعد النزاهة حيث يساهم بشكل إيجابي في تعزيز السلوك الأخلاقي المهني بمقدار (٠,٥٣)، ثم يأتي بُعد سيادة القانون حيث يساهم أيضاً بشكل طردي في تعزيز السلوك الأخلاقي المهني بمقدار (٠,٤٥)، ثم يليه بُعد المشاركة بمقدار (٠,٣٥)، وبُعد المساءلة بمقدار (٠,٢٥)، بينما لم تظهر أي مساهمة لبُعد الشفافية في تعزيز السلوك الأخلاقي المهني.

١٤- نتائج وتوصيات الدراسة

أولاً: نتائج الدراسة

١- نتائج قياس مستوى متغيرات الدراسة

أ- نتائج مستوى الحوكمة الرشيدة

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن مستوى تطبيق الحوكمة الرشيدة في صندوق الضمان الاجتماعي - فرع غرب بنغازي جاء مرتفعاً بصفة عامة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للحوكمة الرشيدة (٣,٩٨) وبانحراف معياري (٠,٧٢٣)، مما يدل على إدراك إيجابي لدى أفراد عينة الدراسة لممارسات الحوكمة داخل الصندوق.

وقد تباينت أبعاد الحوكمة الرشيدة من حيث مستوى التطبيق على النحو الآتي: -

١- جاء بُعد النزاهة في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع جداً، حيث بلغ متوسطه الحسابي (٤,٣٢)، وبالعكس ذلك وجود ثقافة تنظيمية رافضة للفساد، وحرص القيادات الإدارية على الالتزام بالقيم الأخلاقية في أداء أعمالها.

٢- احتل بُعد المشاركة المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤,١٣) ومستوى مرتفع، مما يشير إلى تبني الصندوق لأسلوب تشاركي في اتخاذ القرارات وإشراك المديرين في الحوار وحل المشكلات.

٣- جاء بُعد سيادة القانون في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣,٩٧)، وهو ما يدل على التزام الصندوق بتطبيق القوانين واللوائح واحترام الحقوق الوظيفية.

٤- حلّ بُعد الشفافية في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣,٧٥)، ورغم كونه مرتفعاً، إلا أن نتائجه تشير إلى وجود مجال للتحسين، لا سيما فيما يتعلق بالإعلان عن القرارات في الوقت المناسب.

٥- جاء بُعد المساءلة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٧١)، حيث أظهرت النتائج ضعفاً نسبياً في جانب اتخاذ الإجراءات التصحيحية عند حدوث أخطاء إدارية.

ب- نتائج مستوى السلوك الأخلاقي المهني

بينت نتائج التحليل الإحصائي أن مستوى السلوك الأخلاقي المهني لدى مديري الإدارات الوسطى جاء مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (٤,١٢) وبانحراف معياري (0.959).

وقد تصدرت فقرة الالتزام بالانضباط الوظيفي واحترام أوقات العمل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٣٩)، تلتها فقرة الحرص على أن يكون السلوك المهني مثلاً يُحتذى به، مما يعكس وعياً أخلاقياً مرتفعاً لدى أفراد العينة.

في المقابل، جاءت فقرة المحافظة على سرية المعلومات المتعلقة بالعمل في المرتبة الأخيرة، رغم بقائها ضمن المستوى المرتفع، الأمر الذي يشير إلى حاجة لتعزيز الوعي بأهمية أمن المعلومات الوظيفية.

٢- نتائج اختبار فرضيات الدراسة

أ- نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمبادئ الحوكمة الرشيدة في تعزيز السلوك الأخلاقي المهني، حيث بلغ معامل الارتباط ($R = 0.68$)، وفُسّرت الحوكمة الرشيدة ما نسبته (٤٦٪) من التغيرات في السلوك الأخلاقي المهني.

كما أظهرت نتائج معامل الانحدار أن أي تحسن في مستوى الحوكمة الرشيدة يؤدي إلى تحسن طردي في مستوى السلوك الأخلاقي المهني، وهو ما يؤكد صحة الفرضية الرئيسية للدراسة.

ب- نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

أوضحت نتائج تحليل الانحدار المتعدد وجود أثر ذي دلالة إحصائية مجتمعة لأبعاد الحوكمة الرشيدة في تعزيز السلوك الأخلاقي المهني، حيث بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.61$)، مما يعني أن (٦١٪) من التغير في السلوك الأخلاقي المهني يُعزى إلى أبعاد الحوكمة الرشيدة.

كما بينت النتائج أن: -

١- بُعد النزاهة كان الأكثر تأثيراً في تعزيز السلوك الأخلاقي المهني.

٢- يليه بُعد سيادة القانون ثم المشاركة ثم المساءلة.

٣- في حين لم يظهر بُعد الشفافية أثراً ذا دلالة إحصائية، وهو ما قد يُفسّر بكون الشفافية ممارسة شكلية أكثر منها سلوكية مباشرة مؤثرة على السلوك الأخلاقي.

ثانياً: توصيات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة، توصي الباحثة بما يلي: -

١- تعزيز بُعد النزاهة من خلال دعم السياسات الصارمة لمكافحة الفساد، وترسيخ القيم الأخلاقية في ثقافة الصندوق، نظراً لتأثيره القوي في تعزيز السلوك الأخلاقي المهني.

٢- تطوير آليات المساءلة، لا سيما فيما يتعلق باتخاذ الإجراءات التصحيحية عند حدوث الأخطاء الإدارية، وربط المساءلة بنظم تقييم الأداء.

٣- تعزيز الشفافية الفعلية وليس الشكلية، من خلال الإسراع في إعلان القرارات الإدارية وتوضيح مبرراتها لجميع العاملين.

٤- الاستمرار في دعم المشاركة الإدارية وإشراك المديرين في صنع القرار، لما لذلك من أثر إيجابي في تعزيز الالتزام الأخلاقي.

٥- تعزيز الالتزام بسيادة القانون عبر تحديث اللوائح الداخلية ونشرها وتوعية العاملين بها بشكل دوري.

٦- تنظيم برامج تدريبية دورية حول الحوكمة الرشيدة والسلوك الأخلاقي المهني تستهدف القيادات الإدارية الوسطى.

٧- إعداد ميثاق أخلاقي وظيفي خاص بالصندوق يوضح السلوكيات المهنية المتوقعة وآليات المساءلة.

٨- تعزيز ثقافة حماية المعلومات ورفع الوعي بأهمية السرية الوظيفية وأمن البيانات.

* المراجع

أبو النصر، مدحت محمد محمود (٢٠١٥)، الحوكمة الرشيدة فن إدارة المؤسسات عالية الجودة، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

حماد، طارق عبد العال، (٢٠٠٥) حوكمة الشركات المفاهيم،

المبادئ، التجارب، تطبيقات الحوكمة في المصارف، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.

السوقي، طارق نبيل محمد، (٢٠١٩) الإدارة الرشيدة والحوكمة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

طالب، علاء فرحان، المشهداني، إيمان شيحان، (٢٠١١) الحوكمة المؤسسية والأداء المالي والاستراتيجي للمصارف، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

عطا الله، خليل، محمد عبد الفتاح العشماوي، (٢٠١٩) الحوكمة المؤسسية، مكتبة الحرية للنشر، القاهرة، الطبعة الأولى.

ياغي، محمد عبد الفتاح (٢٠١٢)، الاخلاقيات في الادارة، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى.

أحلام، فرج الله، مراد، & حمادي. (٢٠٢١). واقع تطبيق أبعاد الحوكمة الرشيدة في الجامعة الجزائرية وفق نتائج بطاقة فحص حوكمة الجامعات التي أقرها البنك الدولي.

بلقاسم، عبد السلام محمد عاشور، (2021) ، أثر الإدارة الرشيدة (الحوكمة) على أخلاقيات العمل الإداري دراسة ميدانية على المصارف التجارية في بلدية غريان، مجلة الدراسات الاقتصادية، (2)4، 4-98

<https://doi.org/10.37375/esj.1117>

v4i2.2228

بن زاوي، محمد الشريف، (٢٠١٦) حوكمة الشركات والهندسة المالية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية.

الخفيفي، مبروكة، القماطي، غادة، الكاديكي، فاطمة
(٢٠١٩)، دور آليات الحوكمة في تحسين الأداء
الإداري: دراسة تطبيقية في مؤسسة الضمان
الاجتماعي في بنغازي. مجلة الدراسات الاقتصادية،
٢(٢)، ١٥٠-١٣٣.

الريعي، أكرم محسن، (٢٠١١): حوكمة البنوك وأثرها في الأداء
والمخاطرة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع،
عمان، الأردن.

السيد، محمد جمعه، شعبة، رانية، محمد صالح، & منى محمد
صالح. (٢٠٢٢). تحليل أثر الحوكمة الرشيدة في
تحقيق التنمية المستدامة. مجلة البحوث الإدارية والمالية
والكمية، 2(4)، 51-75.

صابري، خديجة، حديدي، & آدم. (٢٠٢٥). دور معايير
السلوك الأخلاقي المحاسبي في تحسين جودة الأداء
المهني-مهني المحاسبة في الجزائر. دراسات
اقتصادية، 19(3)، 593-620.

العجمي، & أ. ظافر مبارك ضافر. (٢٠٢٣). الحوكمة الرشيدة
كمدخل للحد من السلوكيات المضادة للإنتاجية
بمدارس التعليم العام في الكويت. مجلة العلوم التربوية
بكلية التربية، جامعة الغردقة-127، 6(1)،
171.

العربي، خالد، (٢٠٢٠)، دور الحوكمة الرشيدة في الحد من
الفساد الإداري والمالي في الجامعات الليبية، مجلة آفاق
اقتصادية، العدد ٦، المجلد ١٢، كلية الاقتصاد، جامعة
بنغازي، ص ٢٩-٥٦.

بن نامة، فاطمة الزهراء، العشعاشي، ثابت اول وسيلة،
(٢٠١٢). أخلاقيات الأعمال كميزة تنافسية
لمنظمات الأعمال: دراسة حالة على المطاحن
الكبرى للظهرة بمستغانم، الجزائر.

بوكنير، & عبد الرحمن. (٢٠٢٣). أخلاقيات الوظيفة
العمومية؛ الحاجة إليها وسبل تجسيدها. المجلة
الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، 7(1)،
144-167.

جهلول، عمار حبيب. (٢٠١١)، النظام القانوني لحوكمة
الشركات، منشورات زين الحقوقية، الطبعة الأولى،
حاجي وهيب، & شبحاوي وهيب. (٢٠٢١). دور الحوكمة
الرشيدة في تعزيز المسؤولية المجتمعية للجامعة.

حبشبي، نسرين، (٢٠٠٧)، مفهوم الحوكمة ومتطلبات
تطبيقها، مجلد الإدارة، اتحاد جمعيات التنمية الإدارية،
العدد ١١٤، المجلد ٢٦، القاهرة، مصر.

الخطاب، نعم (٢٠٢٢). الحوكمة الرشيدة وأثرها في الالتزام
المنظمي: الدور المعدّل للمسؤولية الاجتماعية في
دائرة الجمارك الأردنية: الحوكمة الرشيدة وأثرها في
الالتزام المنظمي: الدور المعدّل للمسؤولية الاجتماعية
في دائرة الجمارك الأردنية. المتقال للعلوم الاقتصادية
والإدارية وتكنولوجيا المعلومات، 8(2).

خضر، أحمد علي، (٢٠١٢)، الإفصاح والشفافية كأحد
مبادئ الحوكمة في قانون الشركات، الطبعة الأولى،
دار الفكر الجامعي، مصر.

جلطي، مصطفى (2015) أخلاقيات المهنة الاعلامية (رسالة دكتوراه)، كلية علوم الاعلام والاتصال.
 الرومي، سليمان سلام (٢٠٠٩). (درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها)، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة.
 مخلوفي، أمينة، بوسعيد، إكرام، رحمان، (2021) بيئة العمل وأثرها في ممارسة أخلاقيات العمل (Doctoral dissertation، جامعة احمد دراية-ادرار).

عنان فخري ذيب قاسم. (٢٠٢٥). انعكاسات السلوك الأخلاقي في دور مدير المدرسة على أداء المعلمين في ظل الأزمات والطوارئ. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، (7)6، 110-127.
 لشهب، وسيلة، عبيكشي، & عبد القادر سعيد. (٢٠٢٥). أخلاقيات الإدارة: المفاهيم والمبادئ التأسيسية للسلوك المهني الرشيد. السياسة العالمية، (2)9، 935-951.
 محمد مصطفى سليمان، (٢٠٠٦)، حوكمة الشركات ومعالجة الفساد المالي والإداري دراسة مقارنة، الدار الجامعية، مصر، الإسكندرية.
 معتوق، صبرية المبروك صالح. (٢٠٢٤). الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة وآثره على الفساد الإداري. مجلة الحق للعلوم الشرعية والقانونية، 47-30 .
 الوحيشي، علي مصباح محمد (٢٠٢٥). تحديات حوكمة مؤسسات الدولة في ليبيا. مجلة الدراسات القانونية والسياسية، ١١(٢)، ٧٤-٨٨.
<https://asjp.cerist.dz/en/article/270480>
 وريث، آمنة عبد الرحمن (٢٠٢٥). الحوكمة الرشيدة في مواجهة الفساد. مجلة علوم التربية، (العشرون).
 بلحيمر، بزنيار، وهيب، لمزري، جميلة (مشرفا) . (2019) علاقة أخلاقيات المهنة بفعالية التنظيم الإداري. (Doctoral dissertation).