



مدى الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة لدى المجلس البلدي بنت بيه ووادي عتبة من وجهة نظر المواطنين

عبد الله السنوسي ميهوب العيساوي، محمد عثمان محمد الشامسا
محاضر - كلية الاقتصاد والمحاسبة - جامعة فزان

المخلص

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على مدى التزام موظفي المجالس البلدية (بنت بيه ووادي عتبة) بمبادئ وأخلاقيات الوظيفة العامة من وجهة نظر المواطنين، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي نظراً لمساندته لأغراض الدراسة، كما تم الاعتماد على الاستبيان أداة رئيسية للدراسة، وتم توزيع الاستبيان على (1925) مفردة، وتم استرجاع (90) استبانة من المواطنين مناصفة بين بلديتي بنت بيه ووادي عتبة صالحة للدراسة، وتم تحليل البيانات التي تحصلت عليها الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، ومن أبرزها: عدم وجود التزام لدى موظفي المجالس البلدية قيد الدراسة بأخلاقيات العمل بالقدر الذي يتوقعه المواطن، إضافة إلى أن الموظفين في المجالس البلدية قيد الدراسة ليس لديهم نزاهة ولا شفافية في العمل، ولا يتمتعون بقدر كاف من الأمانة والصدق والمساواة في التعامل مع المواطنين، ولا يحافظون على ممتلكات الدولة، وليس لديهم التزام صريح بالقوانين والتشريعات، إضافة إلى أنه ليس هناك مدونه للسلوك الوظيفي لموظف الدولة أو ميثاق لأخلاقيات الوظيفة العامة بليبيا تنظم تصرفات الموظف الحكومي عدا قانون العمل. وأهم ما أوصت به الدراسة هو أنه على الجهات المختصة العمل على إصدار واعتماد مدونه للسلوك الوظيفي أو ميثاق لأخلاقيات الوظيفة العامة، وتنمية مهارات الأخلاقيات موظفي القطاع العام.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الوظيفة العامة، المجالس البلدية، الموظفين.

The extent of commitment to the principles and ethics of public service in the municipal councils of Bint Bayah and Wadi Atba from the citizens' point of view

Abdullah Alesawy and Mohamed Othman
Faculty of Economics/University of Fezzan

Abstract :

The study aimed to shed light on the extent of commitment of municipal council employees (Bint Bayah and Wadi Atbah) to the principles and ethics of public service from the citizens' point of view. It relied on the descriptive analytical approach due to its support for the study's purposes. The questionnaire was also used as the main tool for the study. The questionnaire was distributed to (1925) individuals, and (90) questionnaires were retrieved from citizens, equally divided between the municipalities of Bint Bayah and Wadi Atbah, valid for the study. The data obtained by the study were analyzed using the SPSS statistical program. The study reached a number of results, the most prominent of which is that the employees of the

municipal councils under study do not adhere to the principles and ethics of work to the extent expected by the citizen. In addition, the employees of the municipal councils under study do not have integrity or transparency in their work, and do not enjoy a sufficient degree of honesty, truthfulness and equality in dealing with employees, and do not preserve state property, and do not have an explicit commitment to laws and legislation. It also concluded that there is no code of conduct for state employees or a charter of ethics for public service in Libya that regulates the actions of government employees other than the Labor Law. The most important recommendation of the study is that the competent authorities work to issue and adopt a code of conduct or a charter of ethics for public service, and to develop the ethics skills of public sector employees.

Keywords: Ethics of public service, municipal, Staff.

1 المقدمة:

إن الشعوب والأمم بمختلف أجناسها وأماكن تواجدها وبإختلاف أديانها تعطي للأخلاق أهمية بالغة، لأنها تشكل دافعاً وضابطاً للسلوك السليم، وتتبع أخلاق العمل في مجملها من الأخلاق العامة التي تعلمها الفرد أو العامل في بداية حياته من الأسرة والمدرسة والجامعة والمجتمع؛ فهي تمثل بياناً للقيم والمبادئ التي ينبغي أن توجه العمل اليومي الذي يقوم به الموظف العام، وعندما يلتزم الفرد بها في مهنته يساعده على تحقيق أهدافه وأهداف المجتمع ككل (بلحاج، 2023).

2.1 الدراسات السابقة:

في هذه الجزئية سوف يتم استعراض مجموعة من الدراسات التي بحثت في موضوع أخلاقيات العمل في بيئات مختلفة، منها ما تناول واقع أخلاقيات العمل في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية ومنها بشكل عام، ومنها من درست آثار بعض المتغيرات على أخلاقيات العمل، وأخرى تناولت كيفية ترسيخ أخلاقيات العمل. ويرى الباحث أن هذه الدراسات ساعدت في بناء الهيكل النظري لهذه الدراسة، وصياغة الفرضية بإسلوب يخدم أهداف الدراسة، ومن هذه الدراسات ما يلي:

دراسة (سوتورو وساري، 2024) بعنوان تأثير أسلوب القيادة والإصلاح البيروقراطي ودوافع العمل على أخلاقيات العمل وأثرها على الخدمة العامة في مكتب المدعي العام لمنطقة ديوك في جاوة الغربية، وهدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير أسلوب القيادة والإصلاح البيروقراطي ودوافع العمل على أخلاقيات العمل وتأثيرها على جودة الخدمة العامة في مكتب المدعي العام لمنطقة ديوك بإندونيسيا، وأجريت الدراسة على عينة حجمها (107) مفردة، وتوصلت إلى أن الإصلاح البيروقراطي ودافع العمل لهما تأثير إيجابي كبير على أخلاقيات العمل، في حين لا يظهر أسلوب القيادة تأثيراً كبيراً عليها، وتؤكد هذه الدراسة أيضاً على أن أخلاقيات العمل القوية هي عامل رئيسي في تحسين جودة الخدمة العامة.

دراسة (معتوق، 2024) بعنوان الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة وأثره على الفساد الإداري. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في الرفع من الكفاءة وتحسين الاداء الوظيفي، وكذلك تحديد الدور التي تقوم به النظم واللوائح والقرارات والمعايير الاخلاقية للقضاء على مظاهر الفساد والانحراف الإداري، وتوصلت إلى أن الوظيفة العامة ومراعاتها وعليها تعتمد سمعة الدولة، تعزيز مبادئ الشفافية والاحترام والالتزام بالأنظمة والقوانين في الثقافة التنظيمية بالمؤسسة الإدارية؛ بحيث تسهم في الحد من مظاهر الفساد الإداري، تفعيل مبدأ الجدارة في شغل الوظائف الإدارية من خلال معايير دقيقة تعتمد على الكفاءة.

دراسة (بالحاج، فتيحة، 2023) : دراسة بعنوان أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في المؤسسة مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات العمل في تحسين أداء العامل وسبل ترسيخها في المؤسسة مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية، وتوصلت إلى أن القيم الأخلاقية المتعلقة بالممارسة المهنية تلعب دوراً هاماً في تحسين أداء العامل واستثماره لوقته بالشكل الأمثل، وسعيه لتحقيق أفضل عائد للمجتمع، وتوصلت أيضاً إلى أن جميع التجارب التي سارت في طريق التطور سواء أكانت متقدمة أم نامية كان اهتمامها الأساسي على كيف يمكن لهذه الدول أن تستفيد من كل الأساليب والنظم والتكنولوجيا الحديثة مع المحافظة على هويتها الوطنية وخصوصيتها التاريخية والإجتماعية والثقافية والمحافظة على نظامها القيمي الخاص.

دراسة (محمد وعز الدين، 2023): بعنوان واقع أخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بجامعة أدرار. أهم ما هدفت إليه هذه الدراسة هو تحديد أخلاقيات العمل للفرد داخل المؤسسة، إبراز أهمية أخلاقيات العمل في المؤسسة الجامعية. وأجريت على عينة حجمها (90) مفردة، وكانت أهم نتائجها إن الالتزام الأخلاقي يلعب دور كبير في الاستقرار داخل بيئة العمل، وإن الأخلاق التي يكتسبها الموظف أثناء أداء العمل داخل المؤسسة تؤثر في القيم الأخلاقية التي يتحلى بها في جميع جوانب حياته، وكان هناك التزام كبير من طرف العينة المدروسة بأخلاقيات العمل خاصة في ما يتعلق بالأخلاقيات التي يفرضها المجتمع ويفرضها القانون على الموظف داخل المؤسسة الجامعية.

دراسة (الحرازي، 2022): بعنوان أثر الالتزام بأخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية؛ حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي، وأجريت الدراسة على عينة حجمها (245) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيراً كبيراً للالتزام بأخلاق العمل إتجاه الزملاء على الأداء الوظيفي في المنظمات محل الدراسة، وهناك أيضاً تأثيراً للالتزام بأخلاقيات المهنة اتجاه الرؤوسين على الأداء الوظيفي في المنظمات محل الدراسة.

دراسة (عطا الله، 2022): بعنوان تأثير أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بالتطبيق علي مستشفيات جامعة المنصورة، هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات في القطاع الصحي، وأجريت على عينة حجمها (374) مفردة، وتوصلت إلى إنه وجود تأثير معنوي ووجود علاقة معنوية إيجابية بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية بمستشفيات جامعة المنصورة محل الدراسة، وإن هذه النتائج تسهم في زيادة وعي الإدارة العليا حول أهمية الالتزام بأخلاقيات العمل وممارسات المسؤولية الاجتماعية، مما يساعد على تطوير بيئات عمل أخلاقية.

دراسة (ستابور وآخرون، 2021) دراسة بعنوان العلاقات بين أخلاقيات العمل والدافع للعمل من وجهة نظر نظرية تقرير المصير. هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن العلاقات المحتملة بين أخلاقيات العمل والدافع للعمل، وأجريت على عينة حجمها (405) مفردة من الموظفين البولنديين، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن أبعاد أخلاقيات العمل المتمثلة في مركزية العمل، وتقدير العمل الجاد، وإدراك العمل كالتزام، والمشاعر المعادية للترفيه، وتأخير الإشباع، ترتبط بشكل إيجابي بالأبعاد المستقلة للدافع: الدافع الداخلي، والتكامل، والإنطواء الغير المستقل، وتوصلت إلى إن إسناد قيمة عالية للعمل الجاد يؤدي إلى النجاح، وإن النفور من إضاعة الوقت والإعتماد على الذات يرتبط بشكل إيجابي بقبول العمل من أجل الحصول على مكافآت خارجية والرغبة في اكتساب رأي إيجابي عن الذات، وكذلك الحصول على موافقة وتقدير من الآخرين، وإن أخلاقيات العمل ترتبط بالدافع الذاتي من ناحية، وبالدافع الخارجي من ناحية أخرى.

دراسة (مخلوفي وبوسعيد، 2021): بعنوان بيئة العمل وأثرها في ممارسة أخلاقيات العمل. هدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كان هناك تأثير لبيئة العمل على الممارسة الأخلاقية للعمل. وأجريت على عينة حجمها (60) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى أنه لبيئة العمل أهمية كبيرة في حياة العامل؛ حيث تساعده البيئة السليمة والمثالية على أداء أعماله بكل شفافية وتميز ووضوح، وتبعث فيه روح الإبداع والتميز والابتكار في العمل بالمؤسسة. وأهم ما أوصت به الدراسة ضرورة مراعاة بيئة العمل دائماً لضمان استقرار العامل بها والحد من دورانه في العمل، وإعادة النظر في أخلاقيات العمل، وإدراجها كمطلب أساسي من مطالب البحث عن العمال ودمجهم بالمؤسسة.

دراسة (قاسمي، 2021): بعنوان واقع أخلاقيات العمل في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية بمستشفى ابن سينا (عنابة). هدفت الدراسة إلى معرفة واقع أخلاقيات العمل في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية والمتمثلة في متغيري الجنس والأقدمية المهنية، وأجريت هذه الدراسة على عينة حجمها (35) مفردة، وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها إلى إن هناك مستوى عال من أخلاقيات العمل لدى مجتمع الدراسة بمستشفى ابن سينا (عنابة)، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أخلاقيات العمل للمرضين بمستشفى ابن سينا (عنابة) حسب الأقدمية المهنية.

(دراسة كوماري وجعفر، 2013) بعنوان أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في البنك الشرعي الإندونيسي. وهدفت إلى دراسة تأثير أخلاقيات العمل على رضا العمل والالتزام التنظيمي في البنك الشرعي الإندونيسي، وأجريت على عينة حجمها (78) مفردة، وتوصلت إلى أن أخلاقيات العمل مهمة جداً للالتزام التنظيمي، ولكنها لا تستطيع تلقائياً خلق مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي، وليس بالضرورة أن ترتبط أخلاقيات العمل بالرضا الوظيفي، وقد يكون ذلك بسبب إدراك العدالة بين الموظفين.

دراسة (السكرانه، 2012): بعنوان: أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الاعمال. هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى اهتمام شركات الاتصالات الخلوية الأردنية بتطبيق أخلاقيات العمل، وكما هدفت إلى تقييم أثر أخلاقيات العمل في إدارة الصورة الذهنية، وأجريت على عينة حجمها (180) مفردة، وتوصلت إلى نتائج أهمها: مضاعفة الإهتمام من قبل شركات الاتصالات الخلوية الأردنية بأخلاقيات العمل، وضرورة بلورة رؤية واضحة فيما يخص أخلاقيات العمل فضلاً عن إدراجها ضمن أهدافها الإستراتيجية، ويتطلب من شركات الاتصالات الخلوية الأردنية بناء نظام تقييم متقدم، وذلك لتعتمد عليه في تقييم أداءها المتعلق بأنشطة أخلاقيات العمل بشكل دوري، الأمر الذي سيعزز لديها إمكانية التحسين المستمر في التزاماتها الأخلاقية للعمل.

وبناءً على ما سبق فإن هذه الدراسة جاءت مشابهة للدراسات السابقة من خلال عرض أخلاقيات العمل، ومدى التزام الموظفين قيد الدراسة بها، إلا أنها تختلف عن هذه الدراسات من حيث عرضنا للموضوع في بيئة مغايرة للدراسات السابقة، وسوف يتم إجراء الدراسة على المواطن التابع للمجالس البلدية قيد الدراسة باعتباره المستفيد الأول منها، وبالإضافة إلى افتقار البيئة للدراسات المتعلقة بهذا الموضوع في الجنوب في حدود اطلاع الباحث من خلال استقراء المجلات والدوريات؛ حيث جاءت هذه الدراسة امتداداً واستكمالاً للدراسات السابقة، للوصول إلى نتائج تساهم في تسليط الضوء على هذا الجانب.

3.1 مشكلة الدراسة:

إن أخلاقيات العمل أصبحت من الموضوعات الهامة التي نالت اهتمام الكثير من الباحثين والأكاديميين في مختلف دول العالم، بسبب كثرة الظواهر اللا أخلاقية، وسرعة انتشار الحديث عنها وعن تفشيها في مختلف المواقع التنظيمية الإدارية في العالم (محمود، 2012). وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

إلى أي مدى يلتزم موظفو المجالس البلدية (بنت بية ووادي عتبة) بأخلاقيات الوظيفة العامة؟

4.1 فرضيات الدراسة:

الفرض الصفري: لا يوجد التزام بأخلاقيات العمل لدى الموظفين في المجلس البلدي محل الدراسة.

الفرض البديل: يوجد التزام بأخلاقيات العمل لدى الموظفين في المجلس البلدي محل الدراسة.

5.1 أهداف الدراسة:

تتمحور أهداف الدراسة فيما يلي:

1. التعرف على ماهية مبادئ وأخلاقيات العمل ووسائل ترسيخها وعناصر نجاحها ومعوقاتها.
2. معرفة مدى رضا المواطنين عن أخلاقيات العمل للموظفين بالمجالس البلدية قيد الدراسة.
3. تقييم مستوى التزام المجالس البلدية قيد الدراسة بأخلاقيات العمل.
4. تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي تساعد على الاستفادة من نتائج الدراسة من قبل الجهات ذات الاختصاص.

6.1 أهمية الدراسة:

تستمد أهمية هذه الدراسة من النقاط التالية:

1. تتبع أهمية الدراسة من أهمية ومبادئ الأخلاق في العمل خصوصا بعد تزايد حالات التلاعب والغش في المؤسسات بشكل عام.
2. توعية المؤسسات بضرورة التركيز على الالتزام بمبادئ أخلاقيات العمل.
3. فتح مجالات أخرى للبحث العلمي في هذا الموضوع من خلال ما توفره هذه الدراسة من معلومات تساعد الباحثين والدارسين المهتمين بموضوع الدراسة.

7.1 منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي من شأنه وصف ظاهرة ما وتفسيرها تفسيراً دقيقاً، إضافة إلى جمع البيانات والمعلومات اللازمة بهدف تبويبها وتحليلها وصولاً لنتائج تتعلق بمشكلة الدراسة وفروضها.

8.1 حدود الدراسة:

تقتصر حدود الدراسة على يلي:

1. الحد الموضوعي: ستقتصر هذه الدراسة على الادبيات المتعلقة بمبادئ وأخلاقيات العمل.
2. الحد الزمني: ستقتصر هذه الدراسة على العام 2024م.
3. الحد المكاني: ستقتصر الدراسة على مجلسي البلدي (بنت بيه- وادي عتبة).

2. الإطار النظري:

تمهيد

إن أخلاقيات العمل تعتبر جزء من الأخلاق العامة للفرد، وهي تحدد أخلاقه في المنظمات؛ فالمنظمات التي تتمتع بقيم أخلاقية حسنة يكون لها تأثيرات إيجابية على المجتمع والبيئة وأصحاب المصالح وتحسن الثقة بينهم، وبالعكس في المنظمات التي يكون فيها إساءات أخلاقية تؤدي إلى إضعاف الروح التنظيمية لأي منظمة (محمود، 2011: عطا الله، 2023).

1.2 مفهوم أخلاقيات العمل: إن الأخلاق بصفة عامة تتضمن المعايير والقيم التي من خلالها يستطيع أفراد المجتمع بين ما هو جيد وما هو سيء، لذلك تعتبر هذه المعايير والقيم مرتكزاً لمعرفة الأنشطة الأخلاقية والغير أخلاقية، وعلى ما هو مقبول وغير مقبول اجتماعياً (بالجلفة، 2023).

وهناك عدة تعاريف لها منها:

قبل الخوض في تعريف أخلاقيات العمل علينا معرفة معنى الأخلاق في الاصطلاح. فقد عرفها أبو أحمد الغزالي "بأنها هيئة راسخة في النفس تصدر عنها الأفعال ببسر وسهولة من غير الحاجة إلى فكر ورؤية" (مخلوفي وبوسعيد، 2021: 16). أما عطا الله فقد عرفها بأنها "معايير تحدد السلوكيات الصحيحة والخاطئة".

أما أخلاقيات العمل فقد عرفها عطا الله بأنها "المبادئ والقيم ذات القواعد المكتوبة وغير المكتوبة والتي يمكن أن تعمل كموجة للقرارات والإجراءات داخل المنظمة" (عطا الله، 2023: 6). بينما عرفها بالحاج على أنها "المعايير والمبادئ التي تهيم على سلوك الفرد أو الجماعة، وتتعلق بما هو صحيح وخطأ" (بالحاج، 2023: 3). وعرفها السكارنة على أنها "المبادئ والمعايير التي تعتبر مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهن الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابياً أو سلباً" (السكارنة، 2012: 8).

ويرى الباحث أن التعريفات السابقة كلها تدور حول المعايير أو القيم التي يجب أن يلتزم بها الموظف التي تُحدد ما هو سلوك حسن وما هو سلوك سيء.

2.2 أهمية أخلاقيات العمل:

إن المؤسسات بمختلف أنواعها تشدد على ضرورة العمل الأخلاقي، وكذلك العاملين فيها بمختلف مستوياتها الإدارية، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

1. "إن طرح وبناء منظومة للأخلاقيات في شتى مجالات الحياة العملية يعزز من ترابط الموظفين وتفاعلهم بشكل أفضل مع بعضهم البعض.

2. إن بناء منظومة أخلاقية في المنظمة يساعد في الإرتقاء بأخلاقيات موظفيها، وينعكس ذلك بشكل مباشر على طريقة تعاملهم مع العملاء أو الشركاء مما يضفي التميز على الشركة ككل.

3. إن الالتزام بأخلاقيات العمل واحترامها سينفي الحاجة للرقابة من قبل الإدارة للعاملين، لأن هناك الرقابة الذاتية التي يفرضها الالتزام بالأخلاق.

4. تعمل أخلاقيات العمل على زيادة الثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين والتي تهيئ المناخ المواتي للارتقاء بمستويات الخدمة، مع مراعاة أن هذه الثقة يجسدها اتجاهان أحدهما ثقة العاملين بعدالة الإدارة وسلوكياتها، أما الآخر فهو ثقة الإدارة بقدرة العاملين على أداء المهام بالشكل المطلوب؛ حينها سترتفع معنويات العمل، وتتمكن الإدارة من كسب رضاهم عن العمل.

5. وجود المدونات الأخلاقية يعطي تصوراً عن كيفية التعامل مع مختلف المواقف كما تساعد على نشر ثقافة تنظيمية تعزز الاهتمام بأبعاد الأخلاقيات لمختلف القرارات والمواقف والأفعال" (قاسمي، 2021: 5).

3.2 عناصر أخلاقيات العمل:

تتمثل عناصر أخلاقيات العمل فيما يلي:

1. احترام الأنظمة والقوانين:

إن المتعارف عليه أن الوظيفة العامة من تشريع الدولة بدءاً بالدستور وما ينبثق عنه من قوانين وأنظمة وتعليمات، وأن شاغلي هذه الوظائف العامة ما هم إلا وكلاء للسلطة، ويعملون في إطار فريد ومميز في المجتمع، ويقدمون بعض الخدمات التي يعتمد عليها سيادة القانون العام وصحة المواطنين وتطورهم؛ حيث يجب أن يلتزم موظفو الإدارة العامة بالقوانين والتعليمات والإجراءات الإدارية، مع ضرورة أن تتماشى هذه القوانين مع متطلبات العمل وظروفه، ولا يخفي على الإدارة إشراك الإداريين والفنيين في وضع هذه القوانين والتعليمات حتي تضمن تكافؤها وتضامنها، وإن احترام موظفي الدولة لهذا الحق الممنوح لهم، وأن يترجموه إلى واقع عملي ضمن هذه القوانين والتعليمات بشكل يعكس النظرة الأخلاقية.

2. العدالة وعدم التحيز:

كلما كانت هناك عدالة بين المواطنين كلما كان هناك مساواة وقيم أخلاقية التي يجب أن تتوفر في الإدارة العامة، مثل القضاء على المحسوبيات والوساطات المحسوبيات والعلاقات العائلية؛ فالمهنة العامة هي مهنة العاملين الذين يتحلون بصفات الأمانة والأخلاق والموضوعية وعدم التمييز بين المواطنين.

3. احترام الوقت والتقييد بالدوام:

إن الموظف الناجح هو من يكرس وقته وجهده لخدمة مؤسسته دون إضاعة الوقت في أعمال لا تعود عليها بالنفع، وهو ملتزم بالوقت المحدد للحضور والمغادرة، ويتجنب تأخير أعمال المواطنين.

4. الإلتزام والولاء للمؤسسة:

إن رفع قيمة العمل الحكومي يبدأ بالموظف؛ بأن يكون مخلصاً للعمل الذي يعمل به، وألا يهاجم سياسة الدولة؛ لأنها تسعى لبناء الوطن وخدمة المواطن، وأن يكون محباً لعمله غيوراً عليه؛ لأن ذلك من مصلحته ومصدر رزقه، فيجب أن يحافظ على مصدر رزقه، ويتصدى بيد قوية وشجاعة إلى كل من يحاول النيل من عمله والتهجم عليه.

5. حب العمل: إن التزام الموظف بالعمل بشكل جاد ودؤوب، يجعله محباً لعمله، ومجتهداً لتقديم كل ما في وسعه لإنجاح عمله بما يرضي رب العالمين وكذلك داخله.

6. الأدب والكرامة:

يجب على الموظف في المؤسسات العامة خصوصاً أن يتمتع بحسن الفهم والسلوك والأمانة والنزاهة والحكمة، وأن يعامل الجمهور معاملة حسنة، ولا يخرج عن طوره في حالات الغضب إن كان في وضع نفسي قلق، ولا يتبرم من العمل في وجوههم.

7. السرعة والإنفاق:

من الأمور المهمة في العمل إتمام إجراءات العمل بشكل سريع، وتجنب عرقلتها بقصد أو دون قصد، وإنجازها بوقت محدد، وضمن أداء متقن ينسجم مع المعايير الموضوعية.

8. المحافظة على الممتلكات:

يجب على الموظف أن يكون حريصاً على أموال المؤسسة التي يتبعها كحرصه على أمواله فيحسن التصرف بها، وأن يسعى إلى تحقيق المصلحة العامة أكثر من المصالح الاقتصادية والاجتماعية الضيقة (السكرانه، 2012).

9. النزاهة والشفافية: وهي قيام العاملين بعملهم بشكل نزهه وصادق بعيداً عن المصالح الشخصية (مخلوفي وبوسعيد، 2021).

4.2 أساسيات أخلاقيات العمل:

يجب على كل الموظفين في المنظمة أن يتحلّون بأخلاقيات العمل، وعلى إدارة المنظمة أن تضع ضوابط وجراءات تجعل كل الموظفين يلتزمون بأخلاقياتها؛ فقد تجد من هو مؤمن بها ومن هو غير مكثرت بها، ولكن من مصلحة المنظمة الكل يلتزم بها بناءً على لائحة أو ميثاق توضح أساسيات أخلاقيات العمل، ويمكن ذكر جزء منها كما يلي:

1. عدم وجود تضارب في المصالح، مثل أن تعمل في مؤسسة وتعمل مستشاراً لمورديها أو تتقاضى هدايا أو أجراً من منافسيها، أو تمتلك حصة في شركة تعمل كمنافس أو عميل مورد للشركة التي تعمل بها.
2. عدم الغش والخداع والكذب بأي نوع ومع أي جهة. فلا يجوز للبائع أن يخدع المشتري ولا للشركة أن تخدع مورديها، ولا للمتقدم للتوظيفة أن يخدع شركة التوظيف، ولا للمرؤوس أن يكذب على رئيسه والعكس.
3. الحفاظ على البيئة بمعنى عدم تلويث البيئة بمخلفات الإنتاج، ويشمل عدم تلويث الهواء والبحار والأنهار والأرض. لذلك تجد الشركات تشير في مواقعها على الشبكة الدولية لما توليه من عناية بالبيئة وما تقوم به للمحافظة عليها.
4. احترام حقوق الملكية الفكرية مثل حقوق الطبع وحقوق براءات الاختراع، فلا يسمح بنسخ البرامج الإلكترونية ولا إعادة طبع كتاب بدون إذن مؤلفه، ولا بالنقل من كتاب بدون توضيح الجزء المنقول ومصدره. عدم الالتزام بذلك قد يؤدي إلى فصل طالب من الجامعة بل فصل أستاذ من الجامعة (بالحاج2023، 212:213).
5. عدم حصول الموظفين على هدايا سوى ما تسمح به اللوائح، فبعض الشركات قد تسمح للموظفين بقبول هدايا في حدود قيمة مالية محددة مثل عدة دولارات أو بمعنى آخر بأنه يسمح بقبول هدايا رمزية فقط.
6. عدم تقاضي رشوة.

7. عدم التفرقة في التوظيف والترقية والتدريب وأي معاملة في العمل بناءً على لون أو نوع أو ديانة أو أصل العامل أو المتقدم للعمل، فلا يمكنك أن ترفض شخصاً لأن أصله من بلد محدد، طالما يتمتع بحقوق العمل في هذا البلد، وكذلك لا يمكنك رفض شخص أو عدم ترقيته لأنه من الملونين أو لأنه كبير في السن أو صغير في السن.
8. عدم التفرقة في التعيين والترقيات وخلافه بناءً على وجود إعاقة غير مؤثرة في العمل، بمعنى أنك لا تستطيع رفض شخص تقدم لوظيفة بسبب وجود إعاقة ما لم تكن هذه الإعاقة تمنعه عن أداء العمل، ولذلك تجد في الخارج معاقين يعملون في مجالات مختلفة.

9. الصدق والدقة في التقارير وأهمها تقارير الشركات السنوية وما تحتويه من قوائم مالية، هذا أمر قد يترتب على مخالفته الفصل والعقوبات مثل الحبس، هذا الأمر يُقابل باستهجان كبير من العامة عند اكتشافه لأنه عمل غير أخلاقي ويضر بمصالح الكثير من الناس الذين يستثمرون في هذه الشركات.

10. الحفاظ على أمان وصحة العاملين فتجد أنظمة الأمان في العمل لها احترام عظيم.

11. احترام سرية بعض المعلومات الخاصة بالمؤسسة وعدم إعلانها.

12. عدم استخدام موارد المؤسسة في المصالح الخاصة (بالحاج2023، 212:213).

5.2 وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل:

1. تنمية الرقابة الذاتية:

كلما كان الوازع الديني في أفضل مستوياته عند الموظف عظمت الرقابة الذاتية لديه، لأن إيمانه يدفعه إلى عدم ارتكاب الأخطاء المتمثلة في سوء الأخلاق.

2. تدعيم هيئات الرقابة:

ويتم ذلك من خلال ما يلي:

•التنسيق بين هيئات الرقابة الداخلية والخارجية في إعداد مخططات الرقابة؛ حتى تتمكن من تغطية أكبر عدد ممكن من الهيئات الإدارية.

•اعتماد الإعلام الآلي والتقنيات الحديثة في مجال الرقابة والتدقيق.

•تدعيم هيئات الرقابة بأعوان مؤهلين للقيام بوظائف الرقابة.

•تحسيس المسؤولين بأهمية الرقابة السلمية.

•إعطاء أكثر استقلالية للمفتشيات الوزارية.

•ضرورة الأخذ بعين الاعتبار التقارير المعدة من طرف هيئات الرقابة بالقيام بالإجراءات اللازمة تبعاً لنتائج التقارير (بالحاج، 2023: 216).

3.وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة: إن ضعف النظام وعدم وضوح إجراءاته يؤدي إلى الممارسات الأخلاقية السيئة المتمثلة في الاجتهاد الفردي الخاطئ، فيجب أن يكون واضحاً وبارزاً للجميع.

4.القدوة الحسنة:

إن المدير إذا فعل أشياء مخلة بالعمل فسوف يكون قدوة سيئة لمؤسسيه والعكس صحيح، لذلك يجب على كل المدراء أن ينتبهوا على تصرفاتهم في العمل.

5.تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة:

كلما كان الموظف مقتنع بأن العمل عبادة يقترب بها إلى ربه، وأنه يعتبر وسيلة لتنمية المجتمع زاد التزامه به، وبالتالي التزامه بأخلاقيات العمل.

6.محاسبة المسؤولين والموظفين:

إن أي نظام يتطلب مراجعة القائمين على أعماله حتى يتحقق من تنفيذ هذه الأعمال إذا ما كان هناك تقصير أم لا، فلهذا يجب محاسبة الكل في المنظمة مما يساهم في التزام الكل بالعمل وأخلاقياته.

7.التقييم المستمر للموظفين:

إن التقييم الدوري للموظفين يحفزهم على تطوير أدائهم من جهة، والالتزام بأخلاقيات العمل من جهة أخرى، ولا سيما إذا علموا من يلتزم بمعايير وأخلاقيات العمل ينال تحفيزات مجزية (بالحاج، 2023).

8.إنشاء هيئات متخصصة في مجال الأخلاقيات :

إن إنشاء هذه الهيئات يستجيب للأهداف الأساسية الآتية :

•التنسيق الحسن والمنسجم للهيكل الإدارية وإعطاء مشروعية أكثر لمسيرة الأخلاقيات.

•المساهمة على تطبيق أحكام الدولة الخاصة بالأخلاقيات المهنية في الوظيفة.

•المساعدة على تصور سياسات تكوين وإعلام باستعمال.

9.شفافية القوانين والتنظيمات والإجراءات:

•من الضروري أن تكون جميع الإجراءات الإدارية شفافة وواضحة ودقيقة ومحل إعلام لكل من يهمه الأمر.

•إن يسمح القانون بحق الطعن في جميع القرارات على جميع المستويات.

•من المهم تبسيط الإجراءات، لتكون واضحة لكل المواطنين.

6.2 معوقات تطبيق أخلاقيات العمل:

يمكن ذكر بعض منها فيما يلي:

- عدم تطبيق العقوبات: فمن أمن العقوبة أساء الأدب (كما يقول المثل)، والعقوبة لا تتراد لذلك، بل لتقويم سلوك الأفراد والمسؤولين المنحرف، وإعطاء الآخرين صورة عن الجدية في تطبيق النظام.
- غياب القدوة الحسنة.
- ضعف الحس الديني والوطني: وتغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة.
- عدم وجود، أو وضوح، أو تفعيل النظام.
- فقدان روح التفاهم بين المسؤول والموظفين (بالحاج، 2023: 216-218).

7.2 عناصر نجاح اخلاقيات العمل:

تمثل هذه العناصر مبادئ عامه يمكن بناء شروط خاصة عليها وفقا لظروف الدولة او المؤسسة:

- تتمتع الموظف بأعلى مستوى ممكن من الخلق عند تعامله مع الجمهور؛ حيث أن من واجبه خدمة الناس بعدل وكياسه مع احترام لعاداتهم وقيمهم.
- عدم اشتراك الموظف مع الجمهور في انتقاد سياسه حكومته أو دائرته، وعليه الامتناع عن التعبير عن آرائه الشخصية حول النزاعات السياسية.
- عدم الإشتراك في تبادل المنافع أو أن يكون له اهتمامات مالية أو شخصيه تعيق تسيير واجباته الوظيفية.
- ألا يضع الموظف نفسه تحت فضل شخص ما يمكن أن يطالبه بمعاملة تفضيلية على حساب المصلحة العامة.
- عدم الإشتراك في أي عمل خارجي يتداخل مع أداء واجباته كموظف عام، أو يُسيئ استعمال المعلومات التي حصل عليها أثناء أدائه لمهام وظيفته.
- عدم السماح باستعمال أي نوع من ممتلكات المؤسسة وأموالها في غير مهمات الوظيفة، والإخلاص في استعمال هذه الموارد الاستعمال الأمثل.
- عدم المشاركة في أي قرار يمنح أقاربه قرضاً، أو هبة أو رخصة أو جائزة.
- أن يكون محايداً في أدائه، لمهام وظيفته، وأن ينبذ الطائفية والمحاباة والتمييز من أي نوع، أو إساءة استعمال سلطته في مضايقة الناس.
- المحافظة على سمعة الوظيفة، بحيث لا يشوه سمعتها، بل عليه أن يكسب ثقة الجمهور والمؤسسة التي يعمل بها.
- أن يعطي جل اهتمامه وليس جزءاً منه للخدمة العامة وفي كل الأوقات المناسبات، وكلما ناداه الواجب مع احترامه لأوقات دوامه، والتقيد بمواعيدها (الخضرا وآخرون، 2010: 413).
- أن يفضل المصلحة العامة على مصلحته الشخصية، إذا حصل تصادم بينهما (الخضرا وآخرون، 2010: 413).

3. الجانب العملي:

يهدف الجانب العملي لمعرفة مدى التزام موظفي المجالس البلدية بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المواطنين في كل من بلدية بنت بية وبلدية وادي عتبة، هذا وقد تم استخدام استمارة الإستبيان كأداة رئيسة للدراسة صممت لجمع البيانات المطلوبة عن مجتمع الدراسة من خلال العينات العشوائية. فقد تم إعداد استبيان إلكتروني ووزع على عدد (1925) مواطن في كلا البلديتين وكانت نسبة الردود ضعيفة جداً، وعليه فقد اقتصرَت الدراسة على هذا العدد المتحصل عليه وهو (90) استبانة؛ وذلك لعدة اعتبارات من أهمها:

1. عدم الحصول على الردود المستهدفة من المواطنين.
 2. عدم توفر الوقت الكافي لاستكمال العدد المستهدف.
- فكانت الردود كما هو موضح في الجدول رقم (1.3) التالي:

الجدول (1.3)

بيان للاستبيانات المرسله والردود

المنطقة	عدد المرسل له	الردود	الصالح للتحليل
بنت بية	1005	52	45
وادي عتبه	920	48	45
الإجمالي	1925	110	90

وعليه سيتم تقسيم هذا الجانب إلى ما يلي:

1. الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل الإحصائي.
 2. التحليل الوصفي للبيانات.
 3. التحليل الاستنتاجي للبيانات "اختبار فرضيات الدراسة".
- 1.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل الإحصائي:

تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية منها أساليب الإحصاء الوصفي، وأساليب الإحصاء الاستنتاجي وذلك على النحو التالي:

1. الإحصاء الوصفي:

تم استخدام الإحصاء الوصفي في الدراسة لتحليل البيانات؛ وذلك لإظهار الاتجاهات العامة للإجابات، واستخدم في ذلك البرنامج الإحصائي (SPSS) Statistical Package for Social Sciences، وتضمن هذا التحليل عدد من أساليب التحليل الوصفي من أهمها ما يلي:

أ. التوزيعات التكرارية:

تم تحديد التكرارات والنسبة المئوية للتكرارات التي تحصلت عليها كل إجابة من الإجابات الخاصة بأسئلة الاستبيان.

ب. المتوسط الحسابي:

استخدم المتوسط الحسابي لتحديد اتجاه ردود أفراد العينة حول فرضيات الدراسة.

2. الإحصاء الاستنتاجي:

أ. إحصائي الاختبار (T):

تم استخدام هذا الإختبار لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية، وذلك عند مستوى معنوية (0.05)، حيث يتم رفض فرضية العدم إذا كانت القيمة الاحتمالية (P) أقل من مستوى المعنوية (0.05) وقيمة T المحسوبة تكون موجبة، ولا ترفض فرضية العدم إذا كانت القيمة الاحتمالية (P) أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

2.3 التحليل الوصفي للبيانات:

يتضمن هذا الفرع من الدراسة تحليلاً وصفيًا للبيانات الواردة في استمارات الاستبيان إلى قسمين على النحو التالي:

1. يُعنى بتحليل البيانات الشخصية لأفراد العينة لتحديد مستوى الثقة في البيانات المتحصل عليها منهم، وإمكانية الاعتماد عليها في استخلاص النتائج.

2. يُعنى بتحليل الأسئلة الخاصة بمدى التزام موظفي المجالس البلدية قيد الدراسة بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المواطنين من خلال العينة العشوائية، لمعرفة الاتجاهات العامة لردود أفراد العينة حول فقرات الاستبيان. أولاً: تحليل البيانات الخاصة بأفراد العينة:

يتضمن هذا القسم تحليل البيانات الخاصة بأفراد العينة من حيث البلدية والجنس، العمر والمستوى التعليمي، الوظيفي وعدد سنوات الخبرة.

• أفراد العينة حسب البلدية:

من خلال الجدول رقم (2.3) يوضح أفراد العينة حسب البلدية.

جدول(2.3)

توزيع أفراد العينة حسب البلدية

اسم البلدية	العدد	النسبة المئوية
بنت بيه	45	50
وادي عتبة	45	50
الإجمالي	90	% 100

• جنس أفراد العينة: من خلال الجدول رقم (3.3) يتضح أن أفراد عينة شملت على كلا الجنسين، مما يزيد من ثقة البيانات المحصل عليها.

جدول(3.3)

توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

البيان	العدد	النسبة المئوية
ذكر	69	76.7
أنثى	21	23.3
الإجمالي	90	% 100

• عمر أفراد العينة: من خلال الجدول رقم (4.3) يتضح أن أكثر من 40% من أفراد العينة تفوق أعمارهم 40 سنة، ما يزيد الثقة في البيانات المحصل عليها منهم.

جدول(4.3)

توزيع أفراد العينة حسب العمر:

العمر	العدد	النسبة المئوية
من 20 سنة إلى 30 سنة	13	14.4
من 31 سنة إلى 40 سنة	41	45.6
من 41 سنة إلى 50 سنة	29	32.2
أكثر من 50 سنة	7	7.8
الإجمالي	90	% 100

• المستوى التعليمي: من خلال الجدول رقم (5.3) يتضح أن الغالبية لأفراد العينة يحملون الشهادة الجامعية، وهذا أيضا يزيد الثقة في البيانات المحصل عليها منهم.

جدول (5.3)

توزيع أفراد في الدراسة حسب المستوى التعليمي:

النسبة المئوية	العدد	المستوى التعليمي
78.9	71	جامعي
18.9	17	ثانوي
2.2	2	إعدادي - ابتدائي
%100	90	الإجمالي

- نوع العمل: من خلال الجدول رقم (6.3) يتضح أن نسبة كبيرة من أفراد العينة هم من موظفي الدولة كما أن عينة الدراسة شملت العاملين في الأعمال الحرة والعاطلين عن العمل، وهذا التنوع بلا شك يزيد الثقة في البيانات المحصل عليها منهم.

جدول (6.3)

توزيع أفراد العينة حسب نوع العمل:

النسبة المئوية	العدد	نوع العمل
81.1	73	موظف بالدولة
10.0	9	عمل حر
8.9	8	عاطل عن العمل
%100	90	الإجمالي

- سنوات الخبرة:

من خلال الجدول رقم (7.3) يتضح أن 59.7% من أفراد العينة لديهم خبرة في مجال عملهم أكثر من 10 سنوات، وهذا بلا شك يزيد الثقة في البيانات المحصل عليها منهم.

جدول رقم (7.3)

توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة:

النسبة المئوية	العدد	سنوات الخبرة
18.3	15	5 سنوات فأقل
22.0	18	من 6 إلى أقل من 10 سنوات
23.1	19	من 11 إلى أقل من 15 سنة
36.6	30	16 سنة فأكثر
% 100	82	الإجمالي

تانياً: تحليل البيانات الخاصة بأسئلة الاستبيان المتعلقة ببيان مدى التزام موظفي المجالس البلدية بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المواطنين:

قبل الشروع في تحليل أسئلة الاستبيان المتعلقة بمدى التزام موظفي المجالس البلدية بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المواطنين. لابد من اختبار وقياس مدى ثبات أسئلة الاستبيان (يقصد بالثبات: أي في حال إعادة توزيع الاستبيان مرة أخرى تحصل على نفس نتائج المرة الأولى)؛ وذلك باستخدام معامل "ألفا كرونباخ" الذي يعطي قيم تتراوح بين "0" والواحد،

فكلما كان هناك ثبات أكبر كان قيمة المعامل أقرب للواحد والعكس بالعكس. ومن خلال الجدول رقم (8.3) يتبين أن معامل ألفا كرونباخ يساوي (0.960) ما قد يدل على ثبات بعض فقرات استمارة الاستبيان.

جدول (8.3)

معامل ألفا كرونباخ لقياس مدى ثبات فقرات الاستبيان

عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
13	0.960

وسوف يتم استخدام الجدول رقم (9.3) لغرض قياس اتجاهات ردود أفراد العينة قيد الدراسة.

جدول رقم (9.3)

بيان اتجاه ردود أفراد العينة بناءً على المتوسط المرجح لمقياس ليكرت الخماسي.

المتوسط المرجح	المستوى
من 1 إلى 1.79	غير موافق إطلاقاً
من 1.80 إلى 2.59	غير موافق
من 2.60 إلى 3.39	محايد
من 3.40 إلى 4.19	موافق
من 4.20 إلى 5	موافق بشدة

وعليه يمكن تحليل البيانات التي تخص مدى التزام موظفي المجالس البلدية قيد الدراسة بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المواطنين:

من خلال الجدول رقم (10.3) أدناه نلاحظ أن أفراد العينة قيد الدراسة إجمالاً يرون أن هناك ضعف في التزام الموظفين العاملين بالمجلس البلدية بأخلاقيات العمل، وذلك من خلال المتوسط المرجح للجدول الذي بلغ (2.7019) وهو أقل من المتوسط النظري (3)، ومن خلال الاتجاه العام لردود أفراد العينة قيد الدراسة الذي يراوح بين (محايد وغير موافق). إضافة إلى ذلك نجد أن أفراد العينة قيد الدراسة يرون أن ليس "هناك عدالة لدى بالمجلس البلدي في التعامل مع المواطنين - بدون جهورية أو مناطقية". وهي الفقرة رقم (10) وكان المتوسط الحسابي لها (2.2697)، ولا " يتحلى الموظفون بالمجلس البلدي بالسرعة والإتقان في العمل".، الفقرة رقم (8) بمتوسط حسابي (2.4889)، ويرى أفراد العينة قيد الدراسة أيضاً عدم " تحلى الموظفون بالمجلس البلدي بالنزاهة والشفافية في العمل". الفقرة رقم (7) بمتوسط حسابي (2.500)، كما يرون عدم "التزام الموظفون بالمجلس البلدي قيد الدراسة بالجدية والانضباط وتحمل المسؤولية". وهي الفقرة رقم (4)، بمتوسط حسابي (2.5667) وكل هذه المتوسطات تشير إلى "غير موافق".

إجمالاً يمكن القول من خلال الجدول رقم (9) أن أفراد العينة قيد الدراسة بشكل عام يرون عدم التزام الموظفين بالمجالس البلدية قيد الدراسة بأخلاقيات العمل، وفهم يتعاملون بجهوية و مناطقية دون مراعاة العدالة، مع غياب سرعة وإتقان العمل، وعدم التحلي بالنزاهة والشفافية والجدية والانضباطية وتحمل المسؤولية، من وجهة نظر أفراد العينة قيد الدراسة.

جدول (10.3) مدى التزام موظفي المجالس البلدية قيد الدراسة بأخلاقيات العمل

م	البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الاتجاه العام
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	
1	يتحلى الموظفون بالمجلس البلدي بالصدق والإخلاص في العمل.	5	19	32	25	9	2.8444	محايد
		5.6	21.1	35.6	27.8	10.0	1.04839	
2	يتحلى الموظفون بالمجلس البلدي بالحلم والتواضع مع الآخرين.	4	26	23	29	8	2.8778	محايد
		4.4	28.9	25.6	32.2	8.9	1.06874	
3	تحلى الموظفون بالمجلس البلدي بالأمانة والنصح مع الآخرين.	7	18	25	29	11	2.7889	محايد
		7.8	20.0	27.8	32.2	12.2	1.13667	
4	يلتزم الموظفون بالمجلس البلدي بالجدية والانضباط وتحمل المسؤولية.	5	17	19	32	17	2.5667	غير موافق
		5.6	18.9	21.1	35.6	18.6	1.16165	
5	يتحلى الموظفون بالمجلس البلدي بالالتزام بالقوانين والتشريعات.	2	25	24	28	11	2.7667	محايد
		2.2	27.8	26.7	31.1	12.2	1.06053	
6	هناك وعي لدى الموظفين بضرورة المحافظة على أسرار العمل.	7	27	21	25	10	2.9556	محايد
		7.8	30.0	23.3	27.8	11.1	1.16031	
7	يتحلى الموظفون بالمجلس البلدي بالنزاهة والشفافية في العمل.	3	18	20	29	20	2.5000	غير موافق
		3.3	20.0	22.2	32.2	22.2	1.14411	
8	يتحلى الموظفون بالمجلس البلدي بالسرعة والإتقان في العمل.	3	16	23	28	20	2.4889	غير موافق
		3.3	17.8	25.6	31.1	22.2	1.12424	
9	هناك إحساس لدى الموظفين بالمجلس البلدي بأهمية المحافظة على ممتلكات الدولة.	3	23	21	22	21	2.6067	محايد
		3.3	25.6	23.3	24.4	23.3	1.20244	
10	هناك عدالة لدى المجلس البلدي في التعامل مع المواطنين - بدون جهورية أو مناطقية.	1	17	16	26	29	2.2697	غير موافق
		1.1	18.9	18.9	28.9	32.2	1.14578	
11	يسعى الموظفون بالمجلس البلدي لتنمية كفاءاتهم الإدارية والمهنية.	3	29	22	18	18	2.7889	محايد
		3.3	32.2	24.4	20.0	20.0	1.19450	
12	يستمتع الموظفون بالمجلس البلدي لشكاوي المواطنين.	2	24	25	24	15	2.7111	محايد
		2.2	26.7	27.8	26.7	16.7	1.10407	
13	يعطي الموظفون بالمجلس البلدي أولوية لذوي الاحتياجات الخاصة.	6	29	24	17	14	2.9556	محايد
		6.7	32.2	26.7	18.9	15.6	1.18900	
							2.7019	محايد

3.3 التحليل الإحصائي للبيانات (اختبار الفروض):

إن نتائج التحليل الوصفي السابقة التي تم التوصل إليها حول بيانات ردود أفراد العينة ما هي إلا نتائج الدراسة، ولا يمكن أن تعمم على مجتمع الدراسة إلا من خلال استخدام التحليل الاستنتاجي (Deductive analysis) لإختبار فرضية الدراسة، وذلك باستخدام الاختبار (T- Test) للحكم على مدى مصداقية فرضية الدراسة من حيث القبول أو الرفض. عليه سيتم التعبير عن فرضية الدراسة بشكل إحصائي في فرضية صفرية (H_0)، وفرضية بديلة (H_a). ومن ثم نختبر الفرضية الصفرية على النحو التالي:

- إختبار فرضية الدراسة:

يمكن صياغة فرضية الدراسة بصورة إحصائية في شكل فرضية صفرية وفرضية بديلة على النحو التالي:
الفرضية الصفرية " H_0 ": لا يوجد التزام لدى موظفي المجالس البلدية بأخلاقيات العمل.

$$\mu \leq 3$$

الفرضية البديلة " H_a ": يوجد التزام لدى موظفي المجالس البلدية بأخلاقيات العمل.

$$\mu > 3$$

من خلال الجدول رقم (10) يتبين أن قيمة ($P=0.001$) بالنسبة للفرضية الدراسة هي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) وقيمة (T) المحسوبة (-3.244) قيمتها سالبة ما يدل على أن متوسط المجتمع أقل من (3)، عليه نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه "لا يوجد التزام لدى موظفي المجالس البلدية قيد الدراسة بأخلاقيات العمل" ونرفض الفرضية البديلة: "يوجد التزام لدى موظفي المجالس البلدية بأخلاقيات العمل".

جدول (11.3)

نتائج اختبار (T) لفرضية الدراسة

م	البيان	مقارنة المتوسط النظري بمتوسط العينة باستخدام (T)			
		المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة
1	لا يوجد التزام لدى موظفي المجالس البلدية قيد الدراسة بأخلاقيات العمل	3	2.7019	0.87165	-3.244
					قيمة P 0.002

وعليه يمكن بيان نتيجة اختبار فرضية الدراسة في جدول رقم (12.3):

جدول (12.3)

ملخص نتائج اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية	النتيجة
لا يوجد التزام لدى موظفي المجالس البلدية قيد الدراسة بأخلاقيات العمل	قبول الفرضية

النتائج التوصيات:

من خلال ما تم عرضه فيما سبق ومن خلال تحليل نتائج الجانب العملي يمكن الوصول إلى النتائج التالية:
لا يوجد التزام لدى موظفي المجالس البلدية بأخلاقيات العمل بالقدر التي يتوقعه المواطن في منطقي الدراسة، حيث يعتقد المواطن أنه:

1. لا يتحلى الموظفون بالمجلس البلدي بالقدر الكافي من الأمانة والنصح مع الآخرين، والنزاهة والشفافية في العمل.

2. ليس هناك القدر الكاف من المساواة لدى موظفي المجلس البلدي في التعامل مع المواطنين.
 3. لا يتحلى الموظفون بالمجلس البلدي بالقدر الكافي من الصدق والإخلاص في العمل والحلم والتواضع مع الآخرين.
 4. لا يتحلى الموظفون بالمجلس البلدي بالسرعة والإتقان في العمل، الجدية والانضباط وتحمل المسؤولية.
 5. لا يتحلى الموظفون بالمجلس البلدي بالالتزام صريح بالقوانين والتشريعات.
 6. لا يوجد قدر كاف من الوعي لدى الموظفين بضرورة المحافظة على أسرار العمل و على ممتلكات الدولة.
 7. لا يسعى الموظفون بالمجلس البلدي باستمرار لتنمية كفاءاتهم الإدارية والمهنية .
 8. لا يهتم الموظفون بالمجلس البلدي بالاستماع لشكاوى المواطنين.
 9. لا يعطي الموظفون بالمجلس البلدي أولوية لذوي الاحتياجات الخاصة.
 10. عدم وجود مدونة السلوك الوظيفي لموظف الدولة أو ميثاق لأخلاقيات الوظيفة العامة بليبيا تنظم تصرفات الموظف الحكومي عدا قانون العمل.
- التوصيات:

1. على الجهات المختصة العمل على إصدار واعتماد مدونه للسلوك الوظيفي أو ميثاق لأخلاقيات الوظيفة العامة، بحيث تنظم أساليب تعامل الموظف بالدولة مع كل الأطراف التي يتعامل معها، أسوة بالدول التي سبقتنا في هذا المجال.
2. تنمية مهارات ومعارف وأخلاقيات موظفي القطاع العام من خلال عمل دورات للتنمية البشرية التي ترتقي بالجانب الأخلاقي والمعرفي لكوادر الوظيفة العامة في المجالس البلدية وقطاعات الدولة الأخرى.
3. بالرغم من الكثافة السكانية لحدود الدراسة كانت نسبة الرودود ضعيفة جداً رغم سهولة تعبئة استمارة الاستبيان المعدة لذلك، ولا يحتاج وقتاً طويلاً لتعبئته؛ لذلك على الجهات المختصة دعم الباحثين لدراسة سبب العزوف لدى المواطن تجاه مجالسهم البلدية.

المراجع

1. السكارنه (2012)، أخلاقيات العمل، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
2. محمود، علاء الدين عبدالغني(2011)، إدارة المنظمات، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
3. الخضرا وآخرون(2010)، السلوك التنظيمي، القاهرة، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.
4. قاسمي، ريم(2021)، واقع أخلاقيات العمل في ظل بعض المتغيرات الديموغرافية بمستشفى ابن سينا(عنابة)، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد(32)، العدد(2)، ص11-13.
5. بالحاج، فتيحة(2023)، أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في المؤسسة مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية(دراسات اقتصادية).
6. عطاالله، هبة كمال القسبي(2023)، تأثير أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بالتطبيق على مستشفيات جامعة المنصورة، مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد(24)، العدد الاول، ص (318-320).
7. السكارنه، بلال خلف(2012)، أخلاقيات العمل وآثارها في العلوم الاقتصادية للجامعة، العدد الثالث والثلاثون.
8. الحرازي، كوثر ناجي(2022)، أثر الالتزام بأخلاقيات العمل في الأداء الوظيفي المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد السادس، العدد(9)، ص68.
9. محمود، محمد مجيد(2012)، أخلاقيات الوظيفة العامة ولاقتها ببعض العوامل الديموغرافية والوظيفية، مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، المجلد3(10): 1493-1499.

10. مخلوفي، أمنية وبوسعيد، إكرام (2023)، بيئة العمل وأثرها في ممارسة أخلاقيات العمل، رسالة ماجستير منشورة، جامعة احمد دراية- ولاية أدرار .

11. محمد، ديدى وعزالدين، المالكي(2023)، واقع أخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة أحمد دراية-أدرار .

12. Moh Sutoro and Ratna Sari (2024) The Influence Of Leadership Style, Bureaucratic Reform, And Work Motivation On Work Ethic And Its Impact On Public Service At The Depok District Attorney's Office West Java.

13 .Damian Grabowski1, Agata Chudzicka-Czupala1, Katarzyna Stapor(2021), Relationships between work ethic and motivation to work from the point of view of the self-determination theory. the SWPS University of Social Sciences and Humanities, Warsaw, Poland.

Work Ethics, 14 . Fariastuti ,Djafar and Nurul , Komari (2013), Bank, Indonesia :Faculty of Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Economics and Business, Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS).