



مدى الالتزام بأخلاقيات الوظيفة لدى الموظفين بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي: دراسة حالة مكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي - فرع الأبيار

أ.أحمد سعد مفتاح

أستاذ مساعد، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي
abdslam.mohamed@su.edu.ly

أ.منير سليمان الصكالي

أستاذ مساعد، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي
Monerelbadri@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2026/03/18 ؛ تاريخ القبول: 2026/08/11 ؛ تاريخ النشر: 2026/09/01

الكلمات المفتاحية:

المستخلص

أخلاقيات الوظيفة، مكتب خدمات الضمان الاجتماعي - فرع الأبيار.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى التزام الموظفين بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار بأخلاقيات الوظيفة من خلال الأبعاد التالية: الأمانة، السرية، الاحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية، العدالة. تم في هذه الدراسة إتباع منهج دراسة الحالة، وقد وتم استخدام صحيفة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن المستوى العام لالتزام الموظفين بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار بأخلاقيات الوظيفة جاء مرتفعاً، كما كشفت الدراسة أن مستوى بُعد الأمانة حضي بالترتيب الأول، تلاها مستوى بُعد العدالة، أما مستوى بُعد النزاهة والشفافية فقد احتل المرتبة الثالثة، أما مستوى بُعد السرية فقد احتل المرتبة الرابعة، أما مستوى بُعد الاحترام والتقدير فقد احتل المرتبة الخامسة، كما بينت الدراسة أنه لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الموظفين حول مدى التزام الموظفين بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار بأخلاقيات الوظيفة تُعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، مدة الخدمة)، وأخيراً قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي يؤمل اتباعها لتعزيز مستوى أخلاقيات الوظيفة بالمكتب.

The Extent of Employees' Compliance with Occupational Ethics at the Social Security Fund Services Office: A Case Study of the Social Security Fund Services Office – Al-Abyar Branch

Monir suliman alsakaly

Assistant Professor, Faculty of Economics,
University of Benghazi

Ahmad saad moftah.

Assistant Professor, Faculty of Economics,
University of Benghazi

Received :18/03/2026

Accepted: 11/08/2026

Published: 01/09/2026

Abstract

This study aims to determine the extent to which employees of the Social Security Fund Services Office – Al-Abyar Branch adhere to job ethics across the following dimensions: honesty, confidentiality, respect, proper conduct, integrity and transparency, and justice. The study adopted a case study approach and used a questionnaire as the main instrument for data collection. The study concluded that the overall level of employees' adherence to job ethics at the Social Security Fund Services Office – Al-Abyar Branch was high. The findings also revealed that honesty ranked first, followed by justice, while integrity and transparency ranked third, confidentiality fourth, and respect fifth. Furthermore, the study found no statistically significant differences in employees' responses attributable to demographic variables, namely age, academic qualification, job position, and length of service. Finally, the study presented a set of recommendations that may contribute to enhancing job ethics among employees.

Keywords

Job Ethics, Social Security Fund – Alabiar Branch.



© The Author(s) 2026. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4).

1- مقدمة :

إن موضوع أخلاقيات الوظيفة من الموضوعات التي حظيت باهتمام متزايد في العقود الأخيرة من القرن الماضي نتيجة لأسباب عديدة في مقدمتها تزايد الفضائح الأخلاقية وانتشار مظاهر الفساد الإداري بالمنظمات الحكومية؛ فالمنظمات الحكومية تسعى إلى تحسين جودة الخدمات من خلال تعزيز منظومة أخلاقيات الوظيفة والتي بدورها تنعكس على نمو المجتمع، ولا يمكنها تحقيق ذلك دون وجود معايير أخلاقية تنظم سير العمل، وتعزز الثقة بين هذه المنظمات والمستفيدين (جبريل، 2019).

إن تعزيز أخلاقيات الوظيفة بالمنظمات الخدمية الضمانية كالأمانة والشفافية والنزاهة وحسن المعاملة والعدالة وتدعيم السلوك الأخلاقي والإيجابي فيها يُعد من أهم الآليات التي تساهم بشكل مباشر في تحسين جودة خدماتها والتميز في خدمة زبائنهم، كما أن عدم التزام الموظفين بالمنظمات بالأسس والمبادئ الأخلاقية والمهنية للوظيفة سوف يؤثر بشكل مباشر على جودة الخدمات، ومن ثم على رضا المستفيدين (أبو الكاس، 2015). ومن هنا تقع المسؤولية الكبيرة والدور الأساسي على الموظفين بمكاتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي في تحسين جودة الخدمة الضمانية، وتعزيز أخلاقيات الوظيفة والمسؤولية الاجتماعية، وتوفير مناخ إداري يشجع وينمي قدرات الموظفين داخل هذه المكاتب، الأمر الذي من شأنه أن يحقق زيادة في الرضا الوظيفي وانخفاض الاتجاهات السلبية التي يحملونها تجاه العمل وزيادة رغبتهم في البقاء بالمكاتب (جبريل، 2016).

وعليه، فإن تطوير معايير عمل للموظفين توازن بين جودة الخدمة وأخلاقياتها من خلال تقديم المصلحة العامة على المصالح الخاصة، وتحقيق العدالة عند تقديم المنافع المختلفة في ضوء النزاهة والشفافية التامة، وهذا لا يتم إلا من خلال تعزيز أخلاقيات الوظيفة، التي تمثل المصدر الأساسي للممارسات الجيدة والمناسبة لكافة الموظفين في أي منظمة (أكريم، 2019).

2- مشكلة الدراسة :

على الرغم من تحلي الغالبية العظمى من الموظفين بالقيم الأخلاقية اللازمة لدفع عملية التقدم والتطور إلى الأمام، إلا أن هناك أزدیاد ملحوظ في الممارسات اللاأخلاقية في العمل الإداري وهذه الممارسات تعتبر من المشكلات المعيقة لعملية التنمية السريعة في الدول النامية (اللويزي، 1998). فالقيم الأخلاقية للموظفين تُعد منتجاً للمعايير الأخلاقية والسلوكية بالمنظمة، وبالتالي يجب تعزيزها وتدعيمها والالتزام بها في الممارسة الإدارية والتنظيمية لإزالة أو تخفيض الإغراءات التي تدفع بعض الموظفين إلى ارتكاب تصرفات غير أخلاقية أو قانونية (لطفی، 2005).

ولقد أشارت تقارير التنافسية الدولية الصادرة عن المنتدى الاقتصادي الدولي إلى ضعف مستوى الالتزام بأخلاقيات الوظيفة بالمنظمات الليبية، حيث أن مؤشر السلوك الأخلاقي في تراجع مستمر منذ العام 2008م (المنتدى الاقتصادي الدولي، 2011)، وبسبب التغيرات والتحولات المتسارعة في البيئة الليبية وعدم الاستقرار الأمني الذي تشهده البلاد منذ سنة 2011، وكذلك عدم توفر البيانات عن مستوى الالتزام بأخلاقيات الوظيفة بالمنظمات الليبية لم تظهر أي قيمة لمستوى الالتزام بأخلاقيات الوظيفة بالمنظمات الليبية على مؤشر التنافسية الدولية منذ العام 2016م، مما يجعلها في المرتبة الأخيرة حسب مقياس التنافسية الدولية، وهذا ما أكدته دراسة محمد وعلي (2021) بأن درجة الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في جامعة بنغازي كان ضعيفاً، وأيضاً ما أكدته دراسة أكريم، (2012) بأن مستوى الالتزام بسلوكيات القيادة الأخلاقية بالمستشفيات العامة الليبية كان ضعيفاً، وأيضاً ما أكدته دراسة جبريل والعوامي، (2019) بأن مستوى أخلاقيات العمل بشركة الخطوط الجوية الليبية كان متوسطاً.

ومن خلال إطلاع الباحث على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وعلى توصيات بعضها والتي من بينها دراسة جبريل والعوامي (2019)، التي أوصت بضرورة إعطاء الاهتمام الكافي لرفع وتعزيز مستوى الالتزام بأخلاقيات العمل للموظفين بشركة الخطوط الجوية الليبية، ودراسة الزاقل (2014)، التي أوصت بضرورة إعطاء موضوع أخلاقيات المهنة مزيداً من العناية والاهتمام من الجهات الرسمية والأكاديمية والمهنية؛ تأسيساً على ما تقدم تكمن مشكلة الدراسة في التساؤل التالي :

ما مدى التزام الموظفين * بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار بأخلاقيات الوظيفة

من خلال الأبعاد التالية: الأمانة، السرية، الاحترام وحُسن المعاملة، النزاهة والشفافية، العدالة؟

3- هدف الدراسة : تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى التزام الموظفين بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار بأخلاقيات الوظيفة من خلال الأبعاد التالية: الأمانة، السرية، الاحترام وحُسن المعاملة، النزاهة والشفافية، العدالة.

4- فرضيات الدراسة : استناداً على ما ورد في مشكلة الدراسة وهدفها، صيغت فرضيات الدراسة على النحو التالي:

- **الفرضية الأولى:** لا يوجد التزام لدى الموظفين بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار بأخلاقيات الوظيفة من خلال الأبعاد التالية: (الأمانة، السرية، الاحترام وحُسن المعاملة، النزاهة والشفافية، العدالة) .

- **الفرضية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى التزام الموظفين بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار بأخلاقيات الوظيفة في كل الأبعاد تُعزى إلى بعض المتغيرات الديموغرافية التالية: (العمر، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، مدة الخدمة) .

5- أهمية الدراسة : تتبع أهمية هذه الدراسة من الاعتبارات التالية :

- تُعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تتم في البيئة الليبية في مجال أخلاقيات الوظيفة - على حد علم الباحث- والتي تحاول التعرف على مدى التزام الموظفين بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار بأخلاقيات الوظيفة من خلال الأبعاد التالية: الأمانة، السرية، الاحترام وحُسن المعاملة، النزاهة والشفافية، العدالة.
- تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال إثرائها للمعرفة العلمية لهذا النوع من الدراسات في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية، ومجال العلوم الإدارية بصفة خاصة .
- فتح مجالات للبحث العلمي في هذا الموضوع، وذلك من خلال ما ستوفره بإذن الله من معلومات تساعد الباحثين والدارسين والمهتمين بموضوع الدراسة.

6- حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرَت هذه الدراسة على محاولة التعرف على مدى التزام الموظفين بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار بأخلاقيات الوظيفة من خلال الأبعاد التالية: (الأمانة، السرية، الاحترام وحُسن المعاملة، النزاهة والشفافية، العدالة).
- **الحدود المكانية:** اقتصرَت الدراسة على الموظفين بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار.
- **الحدود الزمنية:** أجريت هذه الدراسة خلال العام الجامعي 2024 / 2025.

7- الإطار النظري للدراسة :

مفهوم الأخلاق: تنبع الأخلاق من ديننا الإسلامي الحنيف حيث حثنا على مكارم الأخلاق الحسنة والالتزام بها، ودليل ذلك من السنة النبوية الشريفة ما ورد في الأحاديث الصحيحة عن الرَّسُولِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أنه قال: ﴿ إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ ﴾، وقوله صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ﴿ إِنَّ خِيَارَكُمْ أَحَاسِنُكُمْ أَخْلَاقًا ﴾ (رواهما البخاري)، وقد مدح الله سبحانه وتعالى رسوله مُحَمَّدٌ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ في كتابه العزيز بقوله ﴿ وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ ﴾ (القلم، أية : 4)، وهذا يدل على أهمية الأخلاق للإنسان بصفة عامة ولل فرد المسلم بصفة خاصة، ويعتبر حُسن الخُلق حاجة ضرورية في المعاملات بين أفراد المجتمع (البديري والبديري، 2019)، وعلى الرغم من تعدد التعاريف لمفهوم الأخلاق إلا أنه من الصعب تحديد مفهوم محدد لها، فلقد

وردت العديد من المفاهيم الخاصة بالأخلاق من قبل الأكاديميين والمفكرين، والتي تعكس منطلقات فكرية مختلفة، حيث يعرفها كل واحد من وجهة نظر مختلفة، فعلى سبيل المثال يُعرف السالم الأخلاق بأنها "مجموعة من القواعد والمبادئ التي تحدد ما هو صحيح أو خطأ في إطار السلوك الإنساني ضمن بيئة معينة" (السالم، 2009: 71)، ويُعرف Jones الأخلاق بأنها "المبادئ والمعتقدات ذات العلاقة بالأشياء الصحيحة والخاطئة" (Jones, 2007: 42)، كما يعرف القحطاني الأخلاق بأنها "مجموعة القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته، ويحكم إليها في تقييم سلوكه، وتوصف بالحسن أو بالقبح" (القحطاني، 2008: 8)؛ بينما يعرفها Thompson بأنها تطبيق المبادئ والقيم الأخلاقية التي تحكم سلوك الأفراد في المنظمة (Thompson, 1985).

مفهوم أخلاقيات الوظيفة: يمكن تعريف أخلاقيات الوظيفة بأنها مجموعة المبادئ السلوكية التي تحكم سلوك الأفراد والجماعات داخل المنظمات في التمييز بين الصواب والخطأ (حسين والجميل، 2009)، ويُعرف العامري والغالبى أخلاقيات المهنة بأنها المعايير الأخلاقية التي توجه سلوك العاملين في العمل (العامري والغالبى، 2008)؛ كما يعرفها أكريم بأنها "مجموعة من المعايير التي تساعد في ترشيد وتوجيه الأفراد والجماعات داخل المنظمات، وما هو حسن أو سيئ، وما هو صحيح أو خاطئ، أو ما هو حلال أو حرام والتي تستمد من الفلسفة الأخلاقية السائدة، والثقافة التنظيمية القائمة" (أكريم، 2012: 50)، بينما يعرفها الزيناتي بأنها "مجموعة من المبادئ والمعايير التي تُعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليه المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً" (الزيناتي، 2014: 14)، أما العرايضة فيعرف أخلاقيات الوظيفة بأنها القيم الأخلاقية التي تطورها جماعة العمل من أجل التحكم في مواردها المتاحة وتنفيذ المهام الموكلة لها (العرايضة، 2012).

أهمية أخلاقيات الوظيفة: يمكن إظهار أهمية أخلاقيات الوظيفة من خلال النقاط التالية (عفيفي، 2005، العامري والغالبى، 2005):

- الالتزام بأخلاقيات الوظيفة يساهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، حيث تقل الممارسات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص.
- الالتزام بأخلاقيات الوظيفة يدعم الرضا الوظيفي والاستقرار الاجتماعي بين غالبية أفراد المجتمع.
- إن وجود مواثيق أخلاقية معلنة بالمنظمات يوفر المرجع الذي يحتك إليه العاملين ليقرروا السلوك الواجب أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلاً.
- الالتزام بأخلاقيات الوظيفة يعزز سمعة المنظمة، ومكانتها على صعيد البيئة المحلية والإقليمية، والدولية، وهذا أيضاً له مردود إيجابي على المنظمة.

■ الالتزام بأخلاقيات الوظيفة يساعد المنظمة على الحصول على شهادات عالمية وامتيازات خاصة في إطار الإنتاج والتوزيع والاستخدام والاعتراف بالخصوصيات، والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومات.

أبعاد أخلاقيات الوظيفة: من خلال اطلاع الباحث على أدبيات أخلاقيات الوظيفة، يرى الباحث أن هناك مجموعة من الخصائص التي يجب أن يشتمل عليها السلوك الأخلاقي لدى الموظفين، وهي في ذات الوقت تمثل مجموعة من المبادئ والمعايير الخاصة بالأخلاقيات بشكل عام وهي (العبيدي، 2018؛ البديري والبدري؛ 2019، الزيناتي 2014؛ الزاقل، 2014، يحيى، 2017، المراتي، 2011، المعاضيدي 2008؛ أبو الكاس، 2015) :

الأمانة: وتعني مقدار الثقة والاعتمادية في أداء الموظف بالمنظمة، والحفاظ على الممتلكات الخاصة بالمنظمة، واقتصار استخدامها على الوظيفة وتحري الصدق في أداء ما يكلف به من مهام .

السرية: ويقصد بها أن يحافظ الموظفون على أسرار المنظمة وعدم إفشائها، فالمحافظة على سرية المعلومات التي يطلعوا عليها تزيد من ثقة رؤسائهم بهم، وإن زيادة هذه الثقة تُشجع الرؤساء على اطلاع الموظفين على الجوانب السرية لاتخاذ قرارات معينة مما ينعكس على زيادة ثقة الموظفين بأنفسهم ويعزز احترامهم لرؤسائهم، ويرفع معنوياتهم، و بالتالي يؤدي إلى تحسين مستوى أدائهم بالعمل .

الاحترام وحسن المعاملة: إن الاحترام وحسن المعاملة هو أساس العلاقات العملية الناجحة داخل المنظمة، فالاحترام وحسن المعاملة يحتاجها الموظف مع زملائه والمديرين، فالموظف مُطالب بتكوين علاقات حسنة معهم والتأدب معهم من خلال حُسن الظن بهم، وعدم نشر الإشاعات الكاذبة عنهم، أو التشهير بهم، أو إساءة سمعتهم.

العدالة: وتعني المساواة بين الموظفين في المعاملة والحقوق دون مُحاباة وواسطة ومحسوبية، بحيث يتم التعامل مع الموظف بوصفه إنساناً بغض النظر عن جنسه ومستواه التعليمي أو الاجتماعي أو الاقتصادي.

النزاهة والشفافية: ترتبط النزاهة بالقيم الأخلاقية، فهي تعبير عن الحفاظ على مسؤوليات وواجبات الوظيفة دون مُحاباة أو محسوبية، فالنزاهة هي مراعاة الموظف للقيم الأخلاقية عند القيام بمهام عمله، دون منح امتيازات لمن لا يستحقها، أو منح امتيازات لمن يستحقها للحصول على مميزات ومنافع شخصية، وذلك في إطار الأنظمة والقوانين المنظمة للعمل، أما الشفافية فتشير إلى الوضوح والبيان في كل مجالات العمل التي تتم بين مستوى الإدارة العليا والمستويات الإدارية الأخرى، بحيث تكون المعلومات متاحة للجميع الموظفين كل حسب اختصاصه، وذلك للاستفادة منها في أداء المهام والواجبات المطلوبة.

8- الدراسات السابقة :

أجرى القبي وأبوشويته (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى ممارسة أخلاقيات المهنة الطبية لدى العاملين بمجمع عيادات سرت المركزي، أيضاً بيان العلاقة والأثر بجودة الخدمة الصحية المقدمة، وتوصلت الدراسة إلى أن المستوى العام لممارسة أخلاقيات المهنة الطبية وجودة الخدمة الطبية لدى العاملين بمجمع عيادات سرت المركزي جاء مرتفعين، كما خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة إحصائية بين ممارسة أخلاقيات المهنة الطبية وجودة الخدمة الصحية.

كذلك استهدفت دراسة العبار وعبدالحفيظ (2019) التعرف على درجة ممارسة الأنماط القيادية وعلاقتها بمستوى أخلاقيات الوظيفة العامة بديوان التربية والتعليم بمدينة بنغازي، وخلصت الدراسة إلى أن درجة ممارسة الأنماط القيادية كانت متوسطة، كما خلصت الدراسة إلى أن مستوى ممارسة أخلاقيات الوظيفة العامة كانت مرتفعة، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية قوية بين النمط القيادي الديمقراطي ومستوى أخلاقيات الوظيفة العامة، كما بينت نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية بين النمط الأوتوقراطي ومستوى أخلاقيات الوظيفة العامة بديوان التربية والتعليم قيد الدراسة.

وسعت دراسة الزاقل (2004) إلى التعرف على مدى التزام المديرين بأخلاقيات العمل الإدارية من وجهة نظر الموظفين في إدارات فروع المنطقة بالمصارف التجارية العامة العاملة في مدينة بنغازي من خلال الأبعاد الآتية (المصادقية ، الأمانة، العدالة، الإيثار، العفو والتسامح، الإخلاص، التعاون، المسؤولية، السرية)، وتوصلت الدراسة إلى أن التزام المديرين بالمصارف التجارية العامة العاملة في مدينة بنغازي بأخلاقيات العمل الإدارية من وجهة نظر الموظفين كانت متوسطة.

وأسهمت دراسة الزيناتي (2014) في التعرف على دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين بالمواقع الإشرافية بمجمع الشفاء الطبي، وتمخض عن الدراسة أن مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة كان جيداً، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة بين أخلاقيات المهنة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية، كما بينت نتائج الدراسة وجود فروق حول دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمجمع الشفاء الطبي تُعزى لمتغيرات النوع، العمر، المؤهل العلمي.

وأجرى جبريل والعوامي (2019)، دراسة هدفت إلى التعرف على أثر أخلاقيات العمل على المناعة التنظيمية بشركة الخطوط الجوية الليبية، وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي: كشفت الدراسة أن المستوى العام لأخلاقيات العمل والمناعة التنظيمية بالشركة محل الدراسة جاء متوسطين،

أيضا أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل على المناعة التنظيمية عند مستوى معنوية (1%) بشركة الخطوط الجوية الليبية.

وفي نفس السياق، رمت دراسة **البديري والبديري (2019)** إلى التعرف على أثر أخلاقيات المهنة على الالتزام التنظيمي للمديرين بالمصارف التجارية العامة بمدينة بنغازي، وخلصت الدراسة إلى أن المستوى العام لأخلاقيات المهنة للمديرين بالمصارف محل الدراسة جاء مرتفعاً، كما خلصت الدراسة إلى أن المستوى العام للالتزام التنظيمي بالمصارف محل الدراسة جاء متوسطاً، أيضاً أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات المهنة على الالتزام التنظيمي عند مستوى معنوية (5%) بالمصارف التجارية العامة بمدينة بنغازي قيد الدراسة.

كما تطرقت دراسة **عبدالحفيظ وبازينه (2020)** إلى التعرف على أثر أخلاقيات الوظيفة بأبعادها (احترام القوانين، العدالة وعدم التحيز، النزاهة، الشفافية، الموضوعية) على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات في شركة الخليج العربي للنفط، وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي: كشفت الدراسة أن المستوى العام لأخلاقيات الوظيفة والمسؤولية الاجتماعية بالشركة محل الدراسة جاء متوسطين، أيضاً أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الوظيفة بأبعادها (احترام القوانين، النزاهة، الشفافية) على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات في شركة الخليج العربي للنفط، كما كشفت الدراسة عدم وجود أثر لأخلاقيات الوظيفة بأبعادها (العدالة وعدم التحيز، الموضوعية) على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بالمنظمة قيد الدراسة.

وأسهمت **الغرباوية (2023)** بدراسة هدفت إلى التعرف على أثر أخلاقيات الوظيفة على الولاء التنظيمي بالمنظمات النفطية العامة الليبية في مدينة بنغازي، وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي: كشفت الدراسة أن المستوى العام لأخلاقيات الوظيفة والولاء التنظيمي بالمنظمات محل الدراسة جاء مرتفعين، أيضاً أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الوظيفة على الولاء التنظيمي بالمنظمات النفطية العامة الليبية في مدينة بنغازي.

وأخيراً أهتمت دراسة **القذافي (2024)** بمعرفة العلاقة بين أخلاقيات الوظيفة العامة والأداء المؤسسي بفروع الدواوين الخدمية الإدارية العامة بمدينة بنغازي، وخلصت الدراسة إلى أن المستوى العام لأخلاقيات الوظيفة كان مرتفعاً، كما أظهرت الدراسة أن مستوى الأداء المؤسسي بفروع الدواوين الخدمية الإدارية العامة كان متوسطاً، كما خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الوظيفة العامة والأداء المؤسسي بفروع الدواوين الخدمية الإدارية العامة بمدينة بنغازي.

تأسيساً على ما تقدم فإن الدراسة الحالية تعتبر مُكملة لبعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في المنظمات العامة، وبالتالي فهي تتعمق بشكل أكبر في محاولة تحديد مستوى التزام الموظفين بمكتب خدمات الضمان الاجتماعي بأخلاقيات الوظيفة، وتتفق هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في اعتماد المنهج الوصفي، وتمّ الإستفادة من الدراسات السابقة في إثراء الجانب النظري للدراسة، وفي بناء أداة جمع البيانات والمعلومات وتطويرها، ومناقشة نتائج الدراسة الحالية ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة.

9 - الجانب العملي للدراسة :

أ - **منهج الدراسة:** لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث منهج دراسة الحالة، والذي يهتم بدراسة جميع الجوانب المتعلقة بدراسة الظواهر والحالات الفردية، وذلك من أجل الوصول إلى تعميمات تنطبق على غيرها من الحالات المشابهة لها (Hussy, 1997)، وبمعنى آخر هو دراسة متعمقة لجميع البيانات المُجمعة عن حالة واحدة قائمة مثل دراسة فرد أو أسرة أو مدرسة أو مؤسسة، وهذا يتم من خلال جمع معلومات وبيانات تفصيلية عن الظاهرة حول الوضع الحالي والسابق للظاهرة ومعرفة العوامل التي أثرت وتؤثر عليها والخبرات الماضية لهذه الظاهرة (ذوقان وآخرون، 1998).

ب - **مجتمع وعينة الدراسة:** تمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي فرع الأبيار، حيث بلغ حجم مجتمع الدراسة (49) موظف وموظفة*، وتم اتباع أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وبالاستناد إلى مُعادلة (Thompson, 2012) فإن حجم العينة تم تحديده بـ (44) مفردة، ووزعت استمارات الاستبيان على العدد المذكور، حيث بلغ عدد الاستمارات المستلمة (44) استمارة، وبعد فحص الاستمارات المرجعة تبين أن جميعها صالحة للتحليل، وتم اختيار الموظفين بصندوق الضمان الاجتماعي باعتبارهم فئة هامة وفعالة ويقع على عاتقها مسؤولية تقديم الخدمات الضمانية (أنظمة التقاعد، المُساعدات الاجتماعية، التأمين الاجتماعي) للمواطنين، وبالتالي تؤدي دوراً هاماً في الحماية الاجتماعية، وبالتالي فإنه من الضرورة بمكان أن يلتزم هؤلاء الموظفين بالقيم والمبادئ الأخلاقية عند تقديم هذه الخدمات، ونظراً للتشابه الكبير بين خصائص الموظفين بصندوق الضمان الاجتماعي في ليبيا من حيث الأوضاع التنظيمية والإدارية والتشريعية، رأى الباحث أن تقتصر هذه الدراسة على الموظفين بمكتب صندوق خدمات الضمان الاجتماعي فرع الأبيار.

(*) تم تجميع هذه المعلومات من مكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي فرع الأبيار

ج - أداة الدراسة: تم استخدام الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها، نظراً لما توفره هذه الأداة من إمكانية تجميع أكبر قدر ممكن من البيانات، فضلاً عن سهولة فرزها وعرضها وتحليلها، حيث تم تقسيمها إلى جزئين :

- **معلومات عن مألئ الاستبانة:** يحتوي الجزء الأول من الاستبانة على بيانات عامة عن المشاركين وهي: العمر والمؤهل العلمي والدرجة الوظيفية ومدة الخدمة.
- **مقياس أخلاقيات الوظيفة:** تكون المقياس من خمس وعشرون عبارة موزعة على خمسة أبعاد من أداة القياس التي أعدها كل من الزاقل (2014)، أبو الكاس (2015)، مع إجراء بعض التعديلات بما يتلاءم مع أهداف الدراسة، والمقاسة على مقياس ليكرت Likert والمكون من خمس درجات، وهذا يعني أن كل عبارة في الاستبانة مقاسة بخمس بدائل للإجابة، وفقاً للتدرج التالي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وعلى أن تعني عبارة موافق بشدة مرتفعاً جداً، وعبارة موافق مرتفعاً، وعبارة محايد متوسطاً، وعبارة غير موافق منخفضاً، وعبارة غير موافق بشدة منخفضاً جداً، وقد صيغت عبارات المقياس بشكل إيجابي، حيث يُعطى للمشارك (1)، عندما تكون الإجابة (غير موافق بشدة)، وفي حين يُعطى للمشارك (5) عندما تكون الإجابة بأنه (موافق بشدة)، وتقع بين هاتين الدرجتين ثلاث درجات أخرى هي: الدرجة الثانية، وتعني أن المشارك (غير موافق)، والدرجة الثالثة، وتعني أن المشارك (محايد)، أما الدرجة الرابعة، فتعني أن المشارك (موافق).

د- ثبات أداة جمع البيانات وصدقها :

- **الثبات:** يُعرف الثبات بأنه "درجة الثقة والضبط والإحكام في عملية القياس" (ثورنرايك وهيجين، 1986: 54)، وللتأكد من ثبات الاستبانة، فقد تم إجراء اختبار معامل الثبات الداخلي عن طريق معادلة ألفا كرونباخ)، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وقد بلغت قيمة معامل الثبات لمقياس أبعاد التزام الموظفين بأخلاقيات المهنة (0.79)، وتعتبر هذه القيمة مرتفعة (Sekarana, 2010)، مما يشير إلى ثبات الاستبانة وقوة تماسكها وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في القياس.
- **الصدق:** يُشير مفهوم الصدق إلى "صدق الدرجات التجريبية بالنسبة للدرجات الحقيقية التي خلصت من شوائب الصدفة، وبذلك تصبح الدرجات الحقيقية للمقياس هي الميزان الذي ينسب إليه صدق المقياس" (الغريب، 1977: 677)، وللتأكد من صدق الاستبانة، تم استخدام طريقة الصدق الذاتي أو الإحصائي والذي يُقاس بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وقد بلغت قيمة معامل الصدق لمقياس أبعاد التزام الموظفين بأخلاقيات المهنة (0.89)، مما يدل على صدق مقياس الدراسة وأنه مُصمم فعلاً لما يجب قياسه (جبريل، 2016).

هـ - الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

- اختبار التوزيع الطبيعي Kolmogorov – Smimov test ، لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا ؟
- معامل الثبات كرونباخ ألفا Cronbach Alpha ، لبيان مدى الاتساق الداخلي للعبارات المكونة للمقياس الذي اعتمدته الدراسة.
- الجداول التكرارية: لحصر أعداد المشاركين ونسبهم المئوية وفقاً للخصائص العامة لمالئي استمارات الاستبانة.
- مقاييس النزعة المركزية: المتمثلة في المتوسطات الحسابية، لتحديد مدى تركيز الإجابات حول القيمة المتوسطة لها لجميع متغيرات الدراسة الرئيسية، كما تم استخدام مقاييس التشتت مثل الانحراف المعياري للتعرف على مدى انحراف الإجابات عن القيمة المتوسطة لها لمتغيرات الدراسة الرئيسية.
- اختبار تحليل (T) لمجموعة واحدة مع فترات ثقة لمتوسط العينة، للتعرف على ما إذا كان متوسط درجة الموافقة لكل عبارة على حدى يزيد أو يقل عن قيمة معينة عن مستوى دلالة معنوية (5%) ودرجات حرية (43)؛ كما أنه يتم الإجابة على مدى وجود فروق جوهرية معنوية بين المتوسطات للمتغيرات بناءً على القاعدة التالية: إذا كانت قيمة P-value أقل من مستوى الدلالة المعنوية (5%)، وقيمة (T) المحسوبة أكبر من (T) الجدولية (1.66) عند مستوى دلالة معنوية (5%) ودرجات حرية (43) والعكس صحيح (جبريل، 2016).
- اختبار تحليل التباين الأحادي One – Way – ANOVA ، لتبيان مدى وجود فروق معنوية لآراء المبحوثين حول مدى التزام المبحوثين بأخلاقيات الوظيفة، تُعزى لمتغيرات العمر، والمؤهل العلمي، والدرجة الوظيفية، ومدة الخدمة.

هـ - تحليل بيانات الدراسة :

- اختبار التوزيع الطبيعي Kolmogorov – Smimov test : يوضح الجدول رقم (1) التالي نتائج التوزيع الطبيعي للبيانات، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (1) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

المتغير	قيمة الاختبار z	مستوى الدلالة
مدى الالتزام بأخلاقيات الوظيفة	0.117	0.068

يتضح من الجدول (1) أعلاه أن مستوى الدلالة لمتغير أخلاقيات الوظيفة أكبر من (0.05)، وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وأنه يجب استخدام الاختبارات المعلمية.

- توزيع استمارة الاستبانة: بلغ قوام مجتمع الدراسة (49) موظف وموظفة، وتمثلت عين الدراسة بـ (44) مفردة وفقاً لمعادلة (Thompson, 2012)، أخذت بطريقة العينة العشوائية البسيطة، حيث تم توزيع الاستبانة، وتم استلام (44) استمارة، صالحة للتحليل الإحصائي، والتي تُشكل ما نسبته (90%)، وهي نسبة يمكن الاعتماد عليها في الدراسة من الاستبانات الموزعة، حيث تعتبر نسبة مقبولة إحصائياً في مجال الدراسات والأبحاث العلمية (Mangione, 1995)، وقام الباحث بتوزيع الاستبانة على المشاركين خلال الفصل الدراسي ربيع 2025، وتم تحليل خصائص عينة الدراسة من حيث العمر، والمؤهل العلمي، والدرجة الوظيفية، ومدة الخدمة، ويوضح الجدول رقم (2) توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية على النحو التالي :

جدول رقم (2) خصائص عينة الدراسة

النسبة المئوية	العدد	خصائص عينة الدراسة	
16%	7	العمر	أقل من 35 سنة
9%	4		من 35 سنة إلى أقل من 40 سنة
48%	21		من 40 سنة إلى أقل من 45 سنة
27%	12		من 45 سنة فأكثر
100%	44		المجموع
18%	8	المؤهل العلمي	ثانوي أو ما يعادله
36%	16		دبلوم عالي
41%	18		جامعي
5%	2		دراسات عليا
100%	44		المجموع
2%	1	الدرجة الوظيفية	مدير مكتب
27%	12		رئيس قسم
71%	31		موظف إداري
100%	44		المجموع
2%	1	مدة الخدمة	أقل من 5 سنوات
25%	11		من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
18%	8		من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
55%	24		من 15 سنة فأكثر
100%	44		المجموع

يلاحظ من الجدول (2) أعلاه أن :

- الفئة العمرية الغالبة من أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم بين (35 سنة إلى أقل من 45 سنة) بعدد (32) وبنسبة (73%) الأمر الذي يؤكد أن نسبة كبيرة من الموظفين لا تزال في سن العمل، وستظل كذلك لسنوات كثيرة قادمة.
- جُل أفراد عينة الدراسة هم من حملة المؤهلات العلمية (دبلوم عالي وجامعي ودراسات عليا) الأمر الذي يسهل من عملية استيعاب وفهم بيانات الدراسة حيث بلغت نسبتهم (82%).
- جُل الموظفين درجتهم الوظيفية مُوظف إداري بنسبة (71%).
- نسبة (55%) من أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة من (15 سنة فأكثر) في مجال عملهم، وبجمع نسبتي فئة سنوات الخبرة (من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة) مع الفئة السابقة نجد أن نسبة الخبرة للفئتين يبلغ ما نسبته (73%)، الأمر الذي يُظهر أن هناك ارتفاع في عدد سنوات الخدمة للموظفين بمكتب خدمات الضمان الاجتماعي فرع الأبيار، ونستنتج من ارتفاع مدة الخدمة أنها قد تُعطي دلالة على قدرة الموظفين على الإلمام بالجوانب المختلفة للخدمات الضمانية التي يقومون بها.

و - **المعالجة الإحصائية:** قام الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل بيانات البحث المتحصل عليها من خلال الاستبانة، حيث تم في مرحلة سابقة جمع البيانات ومراجعتها وترميز الاستبيانات الصالحة للتحليل، بناء على مقياس ليكرت المقياس بخمس درجات، وتم حساب مدى طول خلية مقياس ليكرت (4=1-5) ثم قسمته على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (4 ÷ 3 = 1.33)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (وهو الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى للخلية (جبريل، 2020 : 61) ويصبح طول الخلية كما هو موضح بالجدول (3).

جدول (3) طول خلية لمقياس الدراسة وفقاً لمقياس ليكرت ودرجة الالتزام

طول الخلية	درجة الالتزام
من 1 إلى 2.33	ضعيفة
من 2.33 إلى 3.67	متوسطة
من 3.67 إلى أقل من 5	مرتفعة

المصدر من إعداد الباحث

ز - عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء نتائج الدراسة التي تم التوصل لها من خلال التحليل الإحصائي للبيانات المتحصل عليها عن طريق صحيفة الاستبانة، ثم تقديم أهم التوصيات والمقترحات اللازمة.

- مناقشة نتائج السؤال الرئيسي للدراسة: ما مدى التزام الموظفين بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار بأخلاقيات الوظيفة من خلال الأبعاد التالية: الأمانة، السرية، الاحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية، العدالة ؟

تضمنت الاستبانة خمس وعشرون عبارة تتعلق بمدى التزام الموظفين بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار بأخلاقيات الوظيفة، وعند احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لإجاباتهم عن تلك العبارات الموضحة بالجدول (4)، أمكن التعرف على مدى التزام الموظفين بأخلاقيات المهنة بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار، إذا ما عُلِمَ بأن متوسط المقياس المستخدم في الاستبانة يبلغ (J)*، وبمقارنة متوسطات¹ الإجابات، مع متوسط المقياس وجد أن المتوسط العام لأخلاقيات وظيفة للموظفين بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار قد بلغ (4.623) وبانحراف معياري (0.133)، وبوزن نسبي (92.45%)**، وهو أكبر من متوسط القياس، مما يدل على أن هناك التزام بأخلاقيات الوظيفة لدى الموظفين بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار بدرجة مرتفعة، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى الوازع الديني لدى الموظفين بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار، أوقد يرجع السبب أيضاً إلى أن العادات والتقاليد في المجتمع الليبي تحت كل الحث على التحلي بالصدق والأمانة وحفظ حقوق الآخرين، وهذا ما دلت عليه العبارة الأولى ببعُد الأمانة والتي تنص على أن أحرص على الوفاء بالوعود والعهود المعلنة من قبلي، حيث حظيت هذه العبارة بمتوسط حسابي (4.93) وبوزن نسبي (98%)، واتفقت هذه النتيجة مع ما آلت إليه دراسة كل من العبار وعبدالحفيظ (2019)، ودراسة البديري والبديري (2019)، ودراسة القبي وأبوشويته (2019)، ودراسة الغريابية (2023)، ودراسة القذافي (2024) والتي بينت أن مستوى التزام الموظفين بأخلاقيات الوظيفة في المنظمات العامة الليبية محل الدراسة كان مرتفعاً، في حين اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة كل من عبد الحفيظ وبازينه (2020)، ودراسة جبريل والعوامي (2019)، ودراسة الزاقل (2014)، والتي بينت أن مستوى الالتزام بأخلاقيات الوظيفة لدى الموظفين بالمنظمات العامة الليبية محل الدراسة كان متوسطاً، وتبين من الجدول أيضاً أن مستوى بُعُد الأمانة حضي بالترتيب الأول وبدرجة التزام مرتفعة، حيث حضي بمتوسط حسابي (4.718) وبوزن نسبي (94.3%)، تلاها مستوى بُعُد العدالة الذي بلغ متوسطه الحسابي (4.645) ووزنه النسبي (92.9%)، وبدرجة التزام مرتفعة، أما مستوى بُعُد النزاهة والشفافية فقد احتل المرتبة الثالثة، حيث

(*) الوسط الحسابي = $3=5/(5+4+3+2+1)$

(**) الوزن النسبي = الوسط الحسابي / 5

حضي بمتوسط حسابي (4.636) وبوزن نسبي (92.7%)، وبدرجة التزام مرتفعة، أما مستوى بُعد السرية فقد احتل المرتبة الرابعة، حيث حضي بمتوسط حسابي (4.586)، وبوزن نسبي (91.7%)، وبدرجة التزام مرتفعة، أما مستوى بُعد الاحترام وحسن المعاملة فقد احتل المرتبة الخامسة، حيث حضي بمتوسط حسابي (4.527) وبوزن نسبي (90.55%)، وبدرجة التزام مرتفعة، ويوضح الجدول (4) كل بُعد من أبعاد أخلاقيات الوظيفة بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي قيد الدراسة، وترتيبها بناءً على المتوسط الحسابي.

جدول (4) إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه أبعاد أخلاقيات الوظيفة وترتيبها ودرجة إلتزامها

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	اختبار T-test		نتيجة الاختبار	درجة الالتزام	الترتيب
				P-Value	قيمة T			
الأمانة	4.718	0.234	94.36%	0.000	48.800	دال إحصائياً	مرتفعة	1
السرية	4.586	0.260	91.73%	0.000	40.437	دال إحصائياً	مرتفعة	4
الاحترام وحسن المعاملة	4.527	0.317	90.55%	0.000	31.935	دال إحصائياً	مرتفعة	5
النزاهة والشفافية	4.636	0.241	92.73%	0.000	45.000	دال إحصائياً	مرتفعة	3
العدالة	4.645	0.353	92.91%	0.000	30.946	دال إحصائياً	مرتفعة	2
المتوسط العام	4.623	0.133	92.45%	0.000	80.983	دال إحصائياً	مرتفعة	-

والجدول (5) يوضح أكثر تفصيلاً لعبارات مدى التزام الموظفين بأخلاقيات الوظيفة بمكتب خدمات الضمان الاجتماعي قيد الدراسة، مع ترتيب كل عبارة بناءً على نسب الالتزام.

جدول رقم (5) إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه عبارات مدى التزام الموظفين بأخلاقيات الوظيفة ودرجة الالتزام

الأبعاد	ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الالتزام
الأمانة	1	أحرص على الوفاء بالوعود والعهود المعلنة من قبلي.	4.932	0.255	98.6%	مرتفعة
	2	أحافظ على ممتلكات، وأدوات المكتب المادية والمعنوية.	4.727	0.451	94.5%	مرتفعة
	3	أحرص على استخدام مقتنيات المكتب لأغراض العمل فقط وليس لأغراض شخصية.	4.636	0.487	92.7%	مرتفعة
	4	أحرص على تأدية المهام الموكلة الي بأمانة وإخلاص.	4.636	0.487	92.7%	مرتفعة
	5	أشعر بالندم عند التقصير في أداء عملي بالمكتب.	4.659	0.479	93.2%	مرتفعة
السرية	6	ألتزم بالحفاظ على أسرار العمل بالمكتب وعدم نشرها خارجه.	4.705	0.462	94.1%	مرتفعة
	7	أحافظ على عدم اطلاع الآخرين على التقارير السرية بالمكتب.	4.659	0.479	93.2%	مرتفعة
	8	أبتعد عن الفضول في الاطلاع على معلومات لا تعنيني في العمل.	4.568	0.545	91.4%	مرتفعة
	9	ألتزم بإجراءات أمن معلومات العمل الخاصة والعامة.	4.455	0.548	89.1%	مرتفعة
	10	أعطي معلومات صحيحة، ومؤكدة عند السماح لي بذلك حسب الحاجة والغرض فقط.	4.545	0.504	90.9%	مرتفعة
الاحترام وحسن المعاملة	11	أتغاضى عن بعض الأخطاء غير المقصودة بالعمل.	4.568	0.501	91.4%	مرتفعة
	12	أسيطر وأتحكم في انفعالاتي ومشاعري أمام الآخرين.	4.545	0.504	90.9%	مرتفعة
	13	أبادر بتقديم الاعتذار في حال صدر مني خطأ بحق الزملاء أو الإدارة.	4.523	0.505	90.5%	مرتفعة
	14	أحرص على استخدام الألفاظ اللبقة أثناء العمل.	4.568	0.501	91.4%	مرتفعة
	15	أحرص على تقديم المساعدة للزملاء والمراجعين بكل بشاشة وحسن خلق.	4.432	0.501	88.6%	مرتفعة
النزاهة والشفافية	16	أسعى لتحقيق أهداف المكتب دون النظر لمصالحى الشخصية.	4.636	0.487	92.7%	مرتفعة
	17	أتجنب الوساطة والمحسوبية في أدائي لعملي.	4.568	0.501	91.4%	مرتفعة
	18	أمتنع عن قبول الهدايا أو الأموال من الآخرين لتحقيق أهداف خاصة.	4.750	0.438	95.0%	مرتفعة
	19	يتم إشراك الموظفين في وضع السياسات العامة بالمكتب.	4.591	0.497	91.8%	مرتفعة
	20	تتم سياسة التوظيف بالمكتب بناء على الكفاءة، والجدارة وبمعايير محددة ومعلنة.	4.636	0.487	92.7%	مرتفعة
العادلة	21	أشعر بالعدالة في تعامل إدارة المكتب مع كافة الموظفين.	4.659	0.479	93.2%	مرتفعة

الأبعاد	ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الالتزام
	22	أُتلقى راتباً شهرياً مناسباً لجهدي.	4.636	0.487	92.7%	مرتفعة
	23	أُتلقى حوافز حسب مستوى أدائي.	4.568	0.501	91.4%	مرتفعة
	24	أعتقد أن إدارة المكتب تتعامل بالمساواة مع كافة الموظفين.	4.682	0.471	93.6%	مرتفعة
	25	أعتقد أن معايير الترقية بالمكتب عادلة.	4.682	0.471	93.6%	مرتفعة

• مناقشة النتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة:

■ **الفرضية الأولى:** تنص الفرضية الأولى على أنه لا يوجد التزام لدى الموظفين بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار بأخلاقيات الوظيفة من خلال الأبعاد التالية: (الأمانة، السرية، الاحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية، العدالة).

يتبين من الجدول رقم (4) أن نتائج اختبار (t) تعكس استجابات مرتفعة لأفراد عينة الدراسة نحو التزام الموظفين في كل الأبعاد الخمسة، كما يتبين من أن نتائج اختبار (t) كانت دالة إحصائياً، حيث أن قيمة t (sig) أقل من مستوى المعنوية (1%)، مما يدل على أن هناك التزام لدى الموظفين بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار بأخلاقيات الوظيفة، وتأسيساً على ما سبق، يمكن رفض الفرضية الأولى والتي تنص على أنه لا يوجد التزام لدى الموظفين بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار بأخلاقيات الوظيفة من خلال الأبعاد التالية: (الأمانة، السرية، الاحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية، العدالة).

■ **الفرضية الثانية:** تنص الفرضية الثانية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى التزام الموظفين بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار بأخلاقيات الوظيفة في كل الأبعاد تُعزى إلى بعض المتغيرات الديموغرافية التالية (العمر، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، مدة الخدمة)، وتم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One – Way – ANOVA ، لتبيان مدى وجود فروق معنوية بين مفردات عينة الدراسة حول مدى التزام الموظفين بأخلاقيات الوظيفة تُعزى للمتغيرات الديموغرافية.

جدول رقم (6) تحليل التباين الأحادي لمتوسطات أبعاد أخلاقيات الوظيفة حسب المتغيرات الديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، مدة الخدمة)

الأبعاد	مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية	نتيجة الاختبار
العمر	بين المجموعات	0.040	3	0.010	0.543	0.705	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	0.720	40	0.018			
	الكل	0.760	43				
المؤهل العلمي	بين المجموعات	0.062	3	0.021	1.178	0.330	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	0.698	40	0.017			

الأبعاد	مصدر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية	نتيجة الاختبار
	الكلية	0.760	43				
الدرجة الوظيفية	بين المجموعات	0.082	3	0.041	2.477	0.096	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	0.678	40	0.017			
	الكلية	0.760	43				
مدة الخدمة	بين المجموعات	0.043	3	0.014	0.810	0.496	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	0.716	40	0.018			
	الكلية	0.760	43				

- **العمر:** يتبين من الجدول (6) أعلاه أن قيمة $F (siq)$ لمدى التزام الموظفين بأخلاقيات المهنة بمكتب خدمات الضمان الاجتماعي فرع الأبيار في كل الأبعاد أكبر من (0.05)، مما يدل على أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى التزام الموظفين بأخلاقيات الوظيفة تُعزى لمتغير العمر، وعليه يتم قبول الفرضية الثانية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى التزام الموظفين بأخلاقيات الوظيفة في كل الأبعاد تُعزى لمتغير العمر بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار قيد الدراسة، واتفقت هذه النتيجة مع ما آلت إليه دراسة الشرجي والمایل (2019)، ودراسة الفرجاني والجريري (2019)، وتعكس هذه النتيجة أن كل الموظفين بمختلف فئاتهم العمرية يتفقون على ضرورة التزام الموظفين بأخلاقيات الوظيفة بمكتب خدمات الضمان الاجتماعي محل الدراسة، في حين اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الزيناتي (2014)، ودراسة سلامة وآخرون (2019).

- **المؤهل العلمي:** تُشير نتائج التحليل الواردة بالجدول (6) أن قيمة $F (siq)$ لمدى التزام الموظفين بأخلاقيات الوظيفة بمكتب خدمات الضمان الاجتماعي فرع الأبيار في كل الأبعاد أكبر من (0.05)، مما يدل على أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى التزام الموظفين بأخلاقيات الوظيفة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، وعليه يتم قبول الفرضية الثانية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى التزام الموظفين بأخلاقيات الوظيفة في كل الأبعاد تُعزى لمتغير المؤهل العلمي بمكتب الخدمات قيد الدراسة، واتفقت هذه النتيجة مع ما آلت إليه دراسة كل من محمد وعلي (2021)، الشرجي والمایل (2019)، سلامة وآخرون (2019)، وأبو أعجيلة (2019) وتعكس هذه النتيجة أن كل الموظفين بمختلف مستوياتهم التعليمية يتفقون على ضرورة الالتزام بأخلاقيات الوظيفة بمكتب خدمات الضمان الاجتماعي محل الدراسة، في حين اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الزيناتي (2014)، ودراسة العجمي (2016).

- **الدرجة الوظيفية:** تُشير نتائج التحليل الواردة بالجدول (6) أن قيمة $F (siq)$ لمدى التزام الموظفين بأخلاقيات الوظيفة بمكتب خدمات الضمان الاجتماعي فرع الأبيار في كل الأبعاد أكبر من (0.05)، مما يدل على أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى التزام الموظفين بأخلاقيات الوظيفة تُعزى لمتغير الدرجة الوظيفية، وعليه يتم قبول الفرضية الثانية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى التزام الموظفين بأخلاقيات الوظيفة في كل الأبعاد تُعزى لمتغير الدرجة الوظيفية بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار قيد الدراسة، واتفقت هذه النتيجة مع ما آلت إليه دراسة أبو عجيلة (2019)، ودراسة عبد السيد والفرجاني (2019)، وتعكس هذه النتيجة أن كل الموظفين بمختلف درجاتهم الوظيفية يتفقون على ضرورة الالتزام بأخلاقيات الوظيفة بمكتب خدمات الضمان الاجتماعي محل الدراسة.

- **مدة الخدمة :** تُشير نتائج التحليل الواردة بالجدول (6) أن قيمة $F (siq)$ لمدى التزام الموظفين بأخلاقيات الوظيفة بمكتب خدمات الضمان الاجتماعي فرع الأبيار في كل الأبعاد أكبر من (0.05)، مما يدل على أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى التزام الموظفين بأخلاقيات الوظيفة تُعزى لمتغير مدة الخدمة، وعليه يتم قبول الفرضية الثانية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى التزام الموظفين بأخلاقيات الوظيفة في كل الأبعاد تُعزى لمتغير مدة الخدمة بمكتب خدمات صندوق الضمان الاجتماعي بفرع الأبيار قيد الدراسة، واتفقت هذه النتيجة مع ما آلت إليه دراسة كل من دراسة الزيناتي (2016)، ودراسة عسكر (2019)، ودراسة سلامة وآخرون (2019)، ودراسة عبد السيد والفرجاني (2019)، وتعكس هذه النتيجة أن كل الموظفين باختلاف مدة خدمتهم يتفقون على ضرورة الالتزام بأخلاقيات الوظيفة بمكتب خدمات الضمان الاجتماعي محل الدراسة، في حين اختلفت هذه النتيجة مع دراسة العجمي (2016)، ودراسة الشرجي والمایل (2019).

خلاصة نتائج الدراسة : من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، واختبار فرضياتها تم التوصل إلى العديد من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي :

- كشفت الدراسة أن التزام الموظفين بمكتب خدمات الضمان الاجتماعي فرع الأبيار بأخلاقيات الوظيفة جاء مرتفعاً، حيث بلغ متوسطه (4.623) وبانحراف معياري (0.133)، وبوزن نسبي (92.45%).
- بينت الدراسة أن مستوى بُعد الأمانة حضّي بالترتيب الأول وبدرجة التزام مرتفعة، حيث حضّي بمتوسط حسابي (4.718) وبوزن نسبي (94.3%)، تلاها مستوى بُعد العدالة الذي بلغ متوسطه الحسابي (4.645) وبوزنه النسبي (92.9%)، وبدرجة التزام مرتفعة، أما مستوى بُعد النزاهة والشفافية فقد احتل المرتبة الثالثة، حيث حضّي بمتوسط حسابي (4.636) وبوزن نسبي (92.7%)، وبدرجة التزام مرتفعة، أما مستوى بُعد

السرية فقد احتل المرتبة الرابعة، حيث حضي بمتوسط حسابي (4.586)، وبوزن نسبي (91.7%)، وبدرجة التزام مرتفعة، أما مستوى بُعد الاحترام وحُسن المعاملة فقد احتل المرتبة الخامسة، حيث حضي بمتوسط حسابي (4.527) وبوزن نسبي (90.55%)، وبدرجة التزام مرتفعة.

■ بينت الدراسة أنه لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الموظفين بمكتب خدمات الضمان الاجتماعي حول مدى الالتزام بأخلاقيات الوظيفة تُعزى للمتغيرات الديموغرافية قيد الدراسة عند مستوى معنوية (5%).

توصيات الدراسة : من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة نُقدم مجموعة من التوصيات التي يؤمل اتباعها والمتمثلة في الآتي:

■ العمل على المحافظة وتعزيز مستوى الالتزام الأخلاقي المرتفع لدى الموظفين بمكتب خدمات الضمان الاجتماعي من خلال توفير الدعم المادي والمعنوي وإيجاد المناخ التنظيمي الملائم الذي يُشجع على الالتزام الأخلاقي ويدعمه.

■ العمل على نشر ثقافة السلوك الأخلاقي لدى الموظفين بمكاتب خدمات الضمان الاجتماعي في ليبيا، وذلك من خلال إيجاد الآليات المناسبة، كإصدار الأدلة والكتيبات الرسمية التي تؤكد على أهمية تحلي الموظفين بالسلوك الأخلاقي في الوظيفة، فضلا عن زيادة الملصقات واللوحات التي تتضمن التعريف بمعايير السلوك الأخلاقي في الوظيفة، والقوانين والعقوبات التي قد يتعرض لها الموظف عند انتهاكه للمعايير الأخلاقية في الوظيفة.

■ ضرورة تبين المفاهيم والمصطلحات الأخلاقية التي يجب أن يتحلى بها كل موظف يعمل في مكاتب خدمات الضمان الاجتماعي في ليبيا.

■ إعادة الدراسة الحالية برمتها على مكاتب ضمانية أخرى أو منظمات عامة أخرى لإثبات صحة نتائج الدراسة أو رفضها.

المصادر والمراجع

أولاً : المصادر :

- القرآن الكريم.
- السنة النبوية الشريفة، (صحيح البخاري).

ثانياً : المراجع العربية:

- أبو الكاس، المعتصم بالله هاني (2015)، "أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: جامعة الأقصى، أكاديمية الإدارة والسياسة، قسم الإدارة والسياسة.
- أكريم، محمد سليمان محمد (2012)، "أثر سلوكيات القيادة الأخلاقية على مدى تطبيق الجودة الشاملة بالمستشفيات الليبية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، القاهرة: جامعة عين شمس، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال.
- أكريم، محمد سليمان محمد (2019)، "دور تعزيز أخلاقيات العمل في مكافحة الفساد الإداري"، ورقة علمية مقدمة بالمؤتمر العلمي الثالث بعنوان: أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، المعهد العالي للمهن الشاملة - درنة: مدينة درنة، خلال الفترة 2- 3 نوفمبر.
- البدري، منير سليمان، والبدري، أحمد سعد (2019)، "أثر أخلاقيات المهنة على الالتزام التنظيمي"، ورقة علمية مقدمة بالمؤتمر العلمي الثالث بعنوان: أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، المعهد العالي للمهن الشاملة - درنة: مدينة درنة، خلال الفترة 2- 3 نوفمبر.
- الزاقل، وليد عبدالله محمد (2014)، "مدى التزام المديرين بأخلاقيات العمل الإدارية من وجهة نظر الموظفين"، رسالة ماجستير غير منشورة، بنغازي: جامعة قاريونس، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال.
- الزيناتي، أسامة محمد (2014)، "دور أخلاقيات المهن في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الفلسطينية، مجمع دار الشفاء نموذجاً"، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: جامعة الأقصى، أكاديمية الإدارة والسياسة.
- السالم، مؤيد سعيد (2009)، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي، الطبعة الأولى، عمان: دار إثراء للنشر والتوزيع.
- الشرجي، عادل محمد، والمایل، عبدالسلام محمد (2019)، "مدى التزام معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم"، ورقة علمية مقدمة بالمؤتمر العلمي الثالث بعنوان: أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، المعهد العالي للمهن الشاملة - درنة: مدينة درنة، خلال الفترة 2- 3 نوفمبر.
- العامري، صالح مهدي، والغالبی، طاهر محسن (2008)، الإدارة والأعمال، عمان: دار وائل للنشر.
- العامري، صالح مهدي، والغالبی، طاهر محسن (2005)، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، عمان: دار وائل للنشر.

- العبار، بشير محمد، وعبد الحفيظ، عبدالسلام محمد (2019)، علاقة الأنماط القيادية بمستوى أخلاقيات الوظيفة العامة: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بديوان التربية والتعليم بمدينة بنغازي، مجلة المختار للعلوم الاقتصادية، المجلد السادس، العدد 12، ص: 89-128.
- العبيدي، نور علي، (2018)، أخلاقيات الأعمال وانعكاساتها على الانضباط الوظيفي، جامعة تكريت: مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد الثالث، العدد 43، ص: 66-84.
- العجمي، ناصر بن سعد (2016)، درجة التزام معلمي ومعلمات التربية الفكرية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد 78، ص: 445-478.
- العرايضة، رندة هاني (2012)، "مستوى القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقتها بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين"، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال .
- الغزبوية، أم الهناء عبدالحميد مفتاح (2023)، " أثر أخلاقيات الوظيفة على الولاء التنظيمي"، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية الليبية - فرع اجدابيا، قسم الإدارة والتنظيم.
- الغريب، رمزية (1977)، التقويم والقياس النفسي والتربوي، القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية.
- الفرجاني، فاطمة علي، والجري، ابتسام فتحي (2019)، "أخلاقيات مهنة المريض"، ورقة علمية مقدمة بالمؤتمر العلمي الثالث بعنوان: أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، المعهد العالي للمهن الشاملة - درنة: مدينة درنة، خلال الفترة 2-3 نوفمبر.
- القبي، الطيب محمد، وأبوشويته، فتحية أبوبكر محمد (2019)، "أخلاقيات المهنة الطبية وجودة الخدمة المقدمة: العلاقة والأثر"، ورقة علمية مقدمة بالمؤتمر العلمي الثالث بعنوان: أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، المعهد العالي للمهن الشاملة - درنة: مدينة درنة، خلال الفترة 2-3 نوفمبر.
- القحطاني، مسفر بن علي (2008)، دور أخلاقيات المهنة، المملكة العربية السعودية: جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.
- القذافي، سالمه إبراهيم صالح فرج (2024)، " أخلاقيات الوظيفة العامة وعلاقتها بالأداء المؤسسي"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بنغازي، كلية الاقتصاد، قسم الإدارة العامة.
- اللوزي، موسى سلامة، (1998)، تقدير الأفراد لسلوكهم الأخلاقي، عمان: مجلة العلوم الإدارية، المجلد 25، العدد الثاني، ص: 291-304.
- المرايات، رغد عابد (2011)، "أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان"، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال .
- المعاضيدي، معن وعاد الله، (2018)، توظيف مقومات بناء المنظمات الأخلاقية في تحقيق المزايا التنافسية الأخلاقية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 114، ص: 153-170.
- المنتدى الاقتصادي الدولي (2011)، تقرير المنتدى الاقتصادي الدولي للشرق الأوسط وشمال افريقيا، متاح على الرابط <https://weforum.org> ، تاريخ الزيارة 2 / 7 / 2017.

- ثورنبايك، وبروت، هيجن، إليزابيث (1986)، القياس والتقويم في علم النفس والتربية، ترجمة الكيلاني، عبدالله، عمان : مركز الكتب الأردن.
- جبريل، وائل محمد (2020)، "متطلبات تطبيق إعادة هندسة العمليات الإدارية بالمجلس البلدي درنة"، مجلة جامعة البحر المتوسط الدولية، العدد (11)، ص ص 48- 75.
- جبريل، وائل محمد (2019)، كتاب وقائع المؤتمر العلمي الثالث المُحكم: أخلاقيات المهنة في ليبيا - الواقع والمأمول، بنغازي: دار الكتب الوطنية.
- جبريل، وائل محمد، والعوامي، أحمد محمد (2019)، "أثر أخلاقيات العمل على المناعة التنظيمية بشركة الخطوط الجوية الليبية"، ورقة علمية مقدمة بالمؤتمر العلمي الثالث بعنوان: أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، المعهد العالي للمهن الشاملة - درنة: مدينة درنة، خلال الفترة 2- 3 نوفمبر.
- جبريل، وائل محمد جبريل (2016)، دراسات إدارية معاصرة، مشكلات واقعية وحلول عملية، عمان: كنوز المعرفة.
- حسين، ليث سعدالله، والجميل، ريم سعد (2009)، "المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وانعكاسها على أخلاقيات العمل"، ورقة علمية مقدمة بالمؤتمر العلمي الثالث بعنوان: إدارة منظمات الأعمال: التحديات العالمية المعاصرة، الأردن: جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، كلية الاقتصاد.
- ذوقان، عبيدات، وعدس، عبد الرحمن، وكايد، عبد الحق (1998)، البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه، عمان: دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة السادسة.
- سلامة، طارق عبد النبي، والجيباني، سعيد مسعود سعيد، والشلوي، مفتاح حسين سليم (2019)، "درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة بكلية الآداب والعلوم الكفرة"، ورقة علمية مقدمة بالمؤتمر العلمي الثالث بعنوان: أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، المعهد العالي للمهن الشاملة - درنة: مدينة درنة، خلال الفترة 2- 3 نوفمبر.
- عبد الحفيظ، عبدالسلام محمد، وبازينه، حنان مصطفى (2020)، أخلاقيات الوظيفة العامة وأثرها على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية: دراسة حالة على المدراء في شركة الخليج العربي للنفط، مجلة المختار للعلوم الاقتصادية، المجلد السابع، العدد 13، ص ص: 10- 36.
- عبدالسيد، سهام إبراهيم، والفرجاني، سلوى سام إبراهيم (2019)، "درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة بكلية الآداب والعلوم الكفرة"، ورقة علمية مقدمة بالمؤتمر العلمي الثالث بعنوان: أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، المعهد العالي للمهن الشاملة - درنة: مدينة درنة، خلال الفترة 2- 3 نوفمبر.
- عسكر، محمد أحمد (2019)، "واقع أخلاقيات المهنة بقطاع التربية والتعليم درنة"، ورقة علمية مقدمة بالمؤتمر العلمي الثالث بعنوان: أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، المعهد العالي للمهن الشاملة - درنة: مدينة درنة، خلال الفترة 2- 3 نوفمبر.
- عفيفي، صديق محمد (2005)، أخلاق المهنة لدى المعلم، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية المستدامة.
- لطفي، أمين السيد (2005)، مراجعة وتدقيق نظم المعلومات، الإسكندرية: الدار الجامعية.

- محمد، حسين علي، وعلي، عبدالسلام معيوف (2021)، درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بأخلاقيات المهنة: دراسة حالة كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، مجلة الدراسات الاقتصادية – كلية الاقتصاد: جامعة سرت، المجلد الرابع، العدد 4 ص ص : 48 – 74.
- يحيى، زروقي (2017)، "أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام، دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان"، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجزائر: جامعة أبي بكر بلقايد، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم التسيير.

ثالثاً – المراجع الأجنبية :

- Hussey, J. and Hussey , R.(1997), **Business Research**, London : Mac Millan Business
- Jones, George (2007). **Organizational Theory**, Pearson prentice Hall.
- Mangione, T. W. (1995), **Mail Surveys : Improving the quality**, London, Sage Publications.
- Sekaran, U., and Bougie R. (2010), Research Methods for Business: **ASkill Building Approach**, (5th ed.), Wiley and Sons. ISBN.
- Thompson, S.K. (2012), **Sampling**, (3th ed.), Wiley.
- Thompson, D. (1985), The possibility of Administration, **Public Administration Review**, Vol. (45), p p: 61 – 95.