African Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Sciences (AJASHSS)
المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية
Online-ISSN: 2957-5907
Volume 5, Issue 4, 2026
Page No: 258-281
Website: https://aaasjournals.com/index.php/ajashss/index
Arab Impact factor 2025: 0.83 **SJIFactor 2024: 6.856** **ISI 2025: 1.191**

E-Governance and Its Relationship to Professional Ethics in the Public Sector: Faculty of Economics, University of Benghazi as a Model

Amaymah Shuayb Altawirghi *
Department of Public Administration, Faculty of Economics, University of Benghazi, Benghazi, Libya

الحوكمة الإلكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في القطاع العام: كلية الاقتصاد جامعة بنغازي – نموذجًا

أميمة شعيب التاورغي *
قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، بنغازي، ليبيا

*Corresponding author: Amaymh.altawirghi@uob.edu.ly

Received: August 04, 2026	Accepted: October 17, 2026	Published: November 01, 2026

Abstract:
This study sought to investigate the relationship between e-governance and professional ethics in the public sector, with the Faculty of Economics at the University of Benghazi as a case study. A descriptive-analytical research design was adopted, complemented by a case study. Data were collected through questionnaires administered to a sample of 107 staff members at the faculty and subsequently analyzed using the SPSS software. The findings revealed a high level of e-governance within the study setting across its three dimensions: "e-participation" ranked first, followed by "e-transparency" and "e-accountability." The findings also indicated a high level of professional ethics among the faculty staff. Moreover, the results demonstrated a strong positive correlation between e-governance and professional ethics.

Keywords: E-governance, Professional ethics, Public sector, Faculty of Economics, University of Benghazi.

الملخص
هدفت الدراسة للتعرف على علاقة الحوكمة الإلكترونية بأخلاقيات المهنة في القطاع العام، كلية الاقتصاد جامعة بنغازي - نموذجًا. تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة، وجمعت البيانات من الموظفين داخل الكلية بعدد (107) استبيان، وتم تحليلها بواسطة برنامج (*SPSS*). أوضحت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى الحوكمة الإلكترونية في القطاع العام بأبعادها الثلاثة، فقد جاء بُعد المشاركة الإلكترونية في المرتبة الأولى ثم بُعد الشفافية الإلكترونية ثم بُعد المساءلة الإلكترونية، ومستوى أخلاقيات المهنة قد جاء مرتفعًا في البيئة محل الدراسة، مع وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين الحوكمة الإلكترونية وأخلاقيات المهنة.

الكلمات المفتاحية: الحوكمة الإلكترونية، أخلاقيات المهنة، القطاع العام، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي.

المقدمة:

إن التطور في التكنولوجيا أدي إلى إحداث نقلة نوعية في كيفية التفاعل والتواصل الأفراد والشركات والمؤسسات في جميع القطاعات بشكل عام ولاسيما القطاع العام في ليبيا، وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها الحكومات اليوم لتعزيز كفاءتها وفاعليتها في تقديم الخدمات الحكومية بالشكل الأمثل إلا انها لم تستفيد من هذا التقدم في العالم الرقمي، وفي ظل هذه الإمكانيات الهائلة وبالشكل الذي يدعم أهداف التنموية في القطاع العام.(الخوري,2020). وبرزت زيادة حجم المعلومات والتطور التقني إلى أهمية

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

الترابط الوثيق ما بينه وما بين الحوكمة والتي تهدف إلى التطوير والتحسين في بيئة العمل وتعمل على تحقيق مشاركة المواطنين، وإعادة النظر في دور المؤسسات وموظفيها بهدف تحقيق المساءلة والشفافية في اتخاذ القرارات، وتحقيق الجودة في الخدمات وتحسين مبادئ الحوكمة الإلكترونية بكل كفاءة وفاعلية في القطاع العام. (إيمان،2023).وتعد أخلاقيات المهنة من أسس نجاح الأعمال الحكومية في القطاع العام، فهي تعكس ثقة جميع المؤسسات بموظفيها وأجهزتها وبما فيهم الجامعات الليبية وكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، و ثقة المجتمع الذي تعمل فيه، وتعكس سلوك المهنة للموظفين وتوضح مدى درجة انضباطهم في الوظيفة العامة ودرجة تفهمهم للمهام التي يقومون بها داخل مؤسساتهم.(بلقاسم، 2021). كما تشير مدونة السلوك الأخلاقي إلى مجموعة من القواعد والقيم التي تعمل على توجيه الموظفين وكذلك توضيح ما هو صواب وما هو خطأ، ومن جانب أخر تشكل معلما يحمل الطابع الإداري الإلزامي للجميع داخل المؤسسات العامة بشكل عام والموظفين بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بشكل خاص، وإذا ما نظرنا إلى الترابط الوثيق ما بين الحوكمة الإلكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في القطاع العام في ليبيا، هذه الدراسة ستوضح ما تم التوصل إليه من نتائج قد تسهم في تحديد العلاقة ومن ثم ينعكس ذلك على الموظفين بكلية الاقتصاد وجامعة بنغازي، ليس الغرض فقط من تطبيق الحوكمة الإلكترونية هو الشفافية، والمشاركة, والمساءلة ، أنما لابد من تهيئة الموظفين وتعزيزهم بأخلاقيات المهنة ومن ثم انعكاسها علي أداء مهاهم الوظيفية.

الدراسات السابقة: تمثل الدراسات السابقة أحد الركائز الأساسية للمعرفة النظرية والعملية. وكذلك توضح خبرات وتجارب الباحثين السابقين، والاطلاع على أهم إنجازاتهم، كما تتيح معرفة أوجه الاتفاق والاختلاف وبيان جوانب اهتمام، وأيضا معرفة الدراسات التي لا تزال تحتاج مزيدا من الدراسة والتحليل. وفي ضوء ذلك، سنستعرض في هذه الدراسة أهم الدراسات السابقة المتعلقة بموضوعي الحوكمة الإلكترونية وأخلاقيات المهنة، والموضوعات ذات علاقة بموضوع الدراسة. وسيتم عرض الدراسات السابقة من الأقدم إلى الأحدث:

- **دراسة (محمود،2013):** سعت هذه الدراسة إلى البحث والتعرف على تأثير الأخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري لأجل النهوض بواقع القطاع المصرفي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث وزعت الاستبانة على (56) مدير ومسؤول ضمن مستويات إدارية مختلفة ، برزت نتائجها توفر مدونة السلوك الأخلاقي في المؤسسة مما تؤدي إلى تجانس الأخلاقي والتوليف لجميع العاملين، وتوفر ميثاق أخلاقي وتمتلك للنزاهة والمصداقية في قرارتها، وتهتم بالبعد الاخلاقي عند تقيم العاملين، كما يظهر أن هناك ارتباط بين متغيرات الدراسة و تأثير ذو دلالة معنوية لمؤشرات أخلاقيات الوظيفة.
- **دراسة (أحمد،2020):** تستهدف هذه الدراسة للتعرف على طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ضم مجتمع الدراسة من المديرين والموظفين على مختلف دراجاتهم الوظيفية، بعينة (210) موظف، باستخدام الاستبيان وتحليل البيانات بواسطة برنامج (SPSS)، خلصت الدراسة إلى أن التقييم كان إيجابي، وتوجد علاقة بين أبعاد أخلاقيات العمل مجتمعة ومنفردة مع مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين بالهيئة.
- **دراسة (عبدالحفيظ وأخرون،2022):** هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاقية الوظيفة بأبعادها المختلفة والتزام بالمسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات في الشركات بالخليج العربي، اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة، استخدمت لجمع البيانات الاستبيان من جميع مديري الإدارات بالشركة، وأظهرت النتائج أن من متغيرات الدراسة جاءت بالمستوى المتوسط، مع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقية الوظيفة والتزام المسؤولية الاجتماعية.
- **دراسة (حبيبة وأشواق،2021):** سعت هذه الدراسة للتعرف على أثر ضغوط العمل على أخلاقيات المهنة داخل مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة بتقرت، لقد أعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبيان كأداة لجمع البيانات حيث وزع (93) وحللت عدد (76) أستبانة، وتحليلها

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

بواسطة برنامج (SPSS)، وتوصلت نتائجها إلى أنه ليس هناك أثر على أخلاقيات المهنة، ولا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول المتغيرات الديمغرافية، وأن مستوى توافر أخلاقيات المهنة داخل المؤسسة قد جاء منخفضا، ولابد النظر بإيجابية نحو أخلاقيات المهنة في العمل للرفع من مستوي المناسب لها.

- **دراسة (فتاح وعبودي،2022):** ركزت هذه الدراسة لاختبار مدى تأثير الدمج التنظيمي في تطبيق الحوكمة الإلكترونية بأبعادها المتمثلة: في الشفافية، المشاركة، المساءلة والتدقيق الإلكتروني، تقديم المعلومات الإلكترونية، والتواصل والتفاعل، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبيان لجمع البيانات، مجتمع الدراسة قد أشتمل على جميع فروع مصرف الرافدين والمصرف الزراعي والصناعي، والبنك المركزي العراقي، بعينية قصدية بواقع (296) من العاملين بمختلف مستوياتهم الإدارية، وتحليل البيانات ببرنامج (V.24 AMOS)، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر طردي بين المتغيرين، وكلما زادت المصارف العراقية الدمج التنظيمي كلما ساعد ذلك على تعزيز من تطبيق مبادئ الحوكمة الإلكترونية، ويوجد أثر عكسي بين بعد القيمة كلما قل وجود تطبيق الحوكمة الإلكترونية.
- **دراسة (خلاف،2024):** سعت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الحوكمة الإلكترونية وتطوير أداء العاملين بالإدارات المدرسية، وهذه الدراسة هي دراسة وصفية باستخدامها المنهج المسح الشامل للعاملين بمديرية التربية والتعليم بالقاهرة والإدارات التابعة لها، وكذلك العاملين بمجلس مدارس الحاصلة على الجودة حيث بلغ عددهم (102) جمعت البيانات من خلال الاستبيان حللت الدراسة البيانات بواسطة برنامج (SPSS)، وخَلَصت نتائجها إلى أن مستوى بعد الحوكمة الإلكترونية جاء مرتفعا بدأ بالمشاركة الإلكترونية، ثم المساءلة والشفافية، وتقديم المعلومات الإلكترونية، مع وجود علاقة طردية إيجابية بين متغيرات الدراسة.
- **دراسة(قشقش،2024):**هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسات الحوكمة الإلكترونية بأبعادها المتمثلة في القيادة الإدارية، والمشاركة الإلكترونية والشفافية الإلكترونية، والمساءلة الإلكترونية في المؤسسات الصحية الحكومية بمدينة بنغازي، وأتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مدراء الإدارات (العليا، والوسطى، والتنفيذية في المؤسسات الصحية الحكومية وتكونت عينة الدراسة من (179) مديرا اخذت منه عينة عشوائية بسيطة بلغ قوامها (123) مديرا واستخدمت استمارة الاستبيان كأداة رئيسة في تجميع البيانات الميدانية، أستخدم برنامج (SPSS) وتوصلت الدراسة إلى أنه هناك مستوى منخفض لواقع ممارسات الحوكمة الإلكترونية، وجاء بعد الشفافية الإلكترونية ثم المشاركة، القيادة والمساءلة الإلكترونية في المرتبة الأخيرة.
- **دراسة (بوحسوها،2026):** سعت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى التزام موظفي مكتب ضمان الاجتماعي بمدينة درنة بأخلاقيات المهنة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدم الاستبيان لجمع البيانات من عينة 35 موظف، بينت نتائج الدراسة أن مستوى التزام بأخلاقيات المهنة كان مرتفعًا، كان بعد التزام بقوانين ولوائح الرتبة الأولى بين باقي أبعاد أخلاقيات المهنة.
- **دراسة (الرقيعي، أبوعجيلة، 2026):** ركزت الدراسة إلى الكشف عن واقع التزام بأخلاقيات مهنة لدى أعضاء التدريس بكلية التربية بدني وعلوم الرياضة بجامعة غريان، مع تحديد المعوقات التي تحد من الالتزام بهذه الأخلاقيات. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، طبقت الاستبيان على عينة 29 عضو هيئة تدريس، أظهرت النتائج أن هناك فجوة بين أخلاقيات المهنة، كما تبين أن العوامل الإدارية والضغوط المهنية تحد من أبرز معوقات التزام بأخلاقيات المهنة.
-

التعقيب علي الدراسات السابقة والفجوة البحثية:

أظهرت نتائج الدراسات السابقة هناك تباين في مستوى قياس للمتغيرات، كما في دراسة (عبد الحفيظ وآخرون 2020) جاء المستوى بين المتغيرات الدراسة متوسط، بينما جاءت دراسة مستوى دراسة(حبيبة وأشواق، 2021 بمستوى منخفض). وعلى المستوى الكلي للمتغيرات أظهرت أيضًا دراسة (محمود،

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

2013) وجود علاقة ارتباط عند التزام بأخلاقيات العمل، وعلى مستوى أبعاد في (دراسة أحمد، 2020) حيث أثبتت أن العلاقة امتدت لأبعاد أخلاقيات العمل مما تؤثر على مظاهر الإبداع الإداري في ذات السياق ولاكن متغير الحوكمة الإلكترونية أظهرت نتائج دراستي(فتاح وعبودي، 2020) ودراسة (خلاف، 2024) آثار إيجابية لتطبيق الحوكمة الإلكترونية ولكن في اتجاهات مختلفة؛ حيث أشارت الدراسة الأولى إلى وجود أثر للدمج التنظيمي في نجاح تطبيق مبادئ الحوكمة الإلكترونية، بينما أثبتت الدراسة ثانية بشكل أساسي أن الحوكمة الإلكترونية تساهم في تحسين الأداء العملي، أما دراسة (قشقش، 2024) بيّنت واقع ممارسات الحوكمة الإلكترونية، وهذا الواقع جاء منخفضًا داخل المؤسسات الصحية الحكومية، كما اتفقت هذه الدراسات في أبعاد الحوكمة الإلكترونية متمثلة في الشفافية والمشاركة والمساءلة الإلكترونية.

كما اتفقت في المتغير المستقل (دراسة محمود، 2013، عبد الحفيظ وآخرون ،2020، وأحمد ،2020)على أهمية أخلاقيات الوظيفة كمحدد رئيسي للسلوكيات الإيجابية والالتزام بالمهنة، كما اختلفت دراسة (حبيبة وأشواق، 2021 ودراسة الرقيعي وبوعجيلة، 2026، ودراسة بوحسوها، 2026) في التركيز على أخلاقيات المهنة كمتغير تابع يظهر نتيجة للضغوط والالتزام من قبل موظفين، إن دراسة (الرقيعي وبوعجيلة، 2026) للبحث عن واقع الالتزام بأخلاقيات المهنة.

كما أختلفت جميع الدراسات السابقة في مجال التطبيق حيث تنوعت أيضا في العينات (قاع مصرفي، شركة الخليج العربي، مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة، إدارة المدارس، القطاع الصحيـ المستشفيات ، والضمان الاجتماعي ، الكليات، واتفقت جميع الدراسات السابقة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، إلا أن دراسة (خلاف،2024) اعتمدت على المنهج المسحي.

ـ **ما يمز الدراسة الحالية**: أنها ركزت على الحوكمة الإلكترونية كمتغير مستقل بأبعاده (المشاركة الإلكترونية والمساءلة الإلكترونية والشفافية الإلكترونية) وهذا ما تختلف به عن (دراسة خلاف 2024، فتاح وعبودي،2022) التي اتخذت هذا المتغير كمتغير تابع، واتفقت فيه مع دراسة (قشقش، 2024) نفس الأبعاد باستثناء بعد القيادة، أما فيما يتعلق بالمتغير التابع إن الدراسة الحالية ركزت على الأخلاقيات المهنة في القطاع العام كمتغير تابع، واتفقت به مع دراسة (بحاسوها 2026، حبيبة وأشواق 2021)؛ إلا أن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة من خلال أنها تركز على اتخاذها كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي كنموذج للدراسة، حيث ترتكز الدراسة على عينة الموظفين داخل كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، وهذا ما تتفق به مع دراسة الرقيعي وبوعجيلة،2026) حيث كانت الاخيرة تركز على أعضاء هيئة التدريس بالكلية، إلا أن الدراسة الحالية تختلف عن هذه الدراسات في كونها ركزت على الموظفين في القطاعات العامة. كما أتفقت دراسة مع دراسات (عبد الحفيظ وآخرون 2020، ودراسة قشقش، 2024، بوحسوها 2026، الرقيعي وابوعجيلة، 2026) وجميع هذه الدراسات نطاقها الجغرافي هو داخل حدود ليبيا، وهي تشابهه في البيئة الليبية ذات الطابع العام المؤسسي محل الدراسة ومن هذه القطاعات فهو قطاع التعليم العالي، المعنية بتقديم الخدمات العامة لجميع المواطنين في المجتمع. ولقد استفادت من جميع الدراسات السابقة في صياغة أداة الدراسة الحالية وفرضياتها وأيضًا في إثراء الإطار النظري والوصول إلى المراجع ذات الصلة بالمتغيرات الدراسة.

مشكلة الدراسة: برزت الحوكمة الإلكترونية والتحول إلى الحكومة الإلكترونية كركيزتين أساسيتين للإدارة العامة المعاصرة، لا سيما في السعي لتحديث مؤسسات الدولة وتحسين كفاءة تقديم الخدمات العامة. وفي القرن الحادي والعشرين، أصبح دمج التقنية في عمليات الحوكمة أمراً لا يمكن الإستغناء عنه لتعزيز (الشفافية والمساءلة والمشاركة) المواطنين في أعمال الحكومية، وتتبنى الحكومات في جميع أنحاء العالم المنصات الإلكترونية بشكل متزايد لتيسير تقديم الخدمات، وتذليل العقبات البيروقراطية، وتعزيز الشمولية.(Nwambuk&others,2025) أوضحت تقارير منظمة الشفافية الدولية أن ليبيا ظهرت ضمن الدول التي تحصلت على ترتيب متأخر ضمن مؤشرات مدركات الفساد في السنوات (2025،2024،2023)، حيث تحصلت على الترتيب الثالث عشر في(2024 و2025) ، بعد ما كان الترتيب الثامن عشر في سنة (2023) وتعتبر هذه الترتيب متأخرة جدا بسبب عدم الاستقرار

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

السياسي الذي تشهده البلاد، مما قد يؤثر في انتشار أو تفشي الفساد (منظمة الشفافية الدولية،2026،2025،2024)، إن عدم كفاءة الأنظمة الإدارية في الدولة وانتشار الفساد وعدم ثقة المواطنين في الخدمات الحكومية والخدمات التي يقدمها القطاع العام؛ كما أظهرت تقارير هيئة الرقابة الإدارية لسنة (2023) بعدم الالتزام بعملية حضور وانصراف الموظفين داخل القطاع العام وتفشي ظاهرة التسيب الإداري، فقد يعزى ذلك إلى تدني مستوى أخلاقيات في القطاعات العامة (تقرير هيئة الرقابة الإدارية، 2023). لهذا أن القوانين وحدها لا تكفي للحد من التجاوزات أو القضاء على الفساد، دون وجود التزام بسلوكيات المهنة تقدم لها الدعم اللازم للتغلب على التحديات، فتظهر العلاقة بين الحوكمة الإلكترونية كإطار عمل تنظيمي وأخلاقيات المهنة كدافع قيمي لتطبيق مبادئ الحوكمة الإلكترونية المتمثلة في الشفافية والمشاركة والمساءلة الإلكترونية، وهو ما يدفع الدراسة في البحث عن التساؤل الرئيسي التالي: **ما علاقة الحوكمة الإلكترونية بأخلاقيات المهنة في القطاع العام (كلية الاقتصاد- جامعة بنغازي- نموذجا)؟** ويتفرع من هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مستوى الحوكمة الإلكترونية بأبعادها في القطاع العام (كلية الأقتصاد- جامعة بنغازي- نموذجا)؟
- ما مستوى أخلاقيات المهنة في القطاع العام (كلية الأقتصاد- جامعة بنغازي- نموذجا)؟
- ما طبيعة وقوة العلاقة الارتباطية للمساءلة الإلكترونية بأخلاقيات المهنة في القطاع العام (كلية الاقتصاد- جامعة بنغازي- نموذجا)؟
- ما طبيعة وقوة العلاقة الارتباطية للشفافية الإلكترونية بأخلاقيات المهنة في القطاع العام(كلية الاقتصاد- جامعة بنغازي- نموذجا)؟
- ما طبيعة وقوة العلاقة الارتباطية للمشاركة الإلكترونية بأخلاقيات المهنة في القطاع العام (كلية الاقتصاد- جامعة بنغازي- نموذجا)؟

أهمية الدراسة: انطلاقا من مشكلة الدراسة يمكن إبراز أهمية الدراسة لبيان العلاقة بين الحوكمة الإلكترونية وأخلاقيات المهنة في ليبيا، وتمثلت أيضا في تقديم النتائج والتوصيات التي ممكن أن تساعد القائمين على الوظيفة العامة بتبني التحول الإلكتروني لترسيخ القيم المهنية من تعزيز مساواة ومشاركة وشفافية وتحسين جودة الخدمات العامة.

أهداف الدراسة: بناء على مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، تسعى هذه الدراسة إلى:

1. تسعى الدراسة للتعرف على الحوكمة الإلكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في القطاع العام (كلية الاقتصاد- جامعة بنغازي- نموذجا).
2. التعرف على مستوى الحوكمة الإلكترونية بأبعادها في القطاع العام (كلية الأقتصاد- جامعة بنغازي- نموذجا).
3. التعرف مستوى أخلاقيات المهنة في القطاع العام (كلية الأقتصاد- جامعة بنغازي- نموذجا.
4. التعرف على طبيعة وقوة العلاقة الارتباطية للمساءلة الإلكترونية بأخلاقيات المهنة في القطاع العام كلية الاقتصاد- جامعة بنغازي- نموذجا.
5. التعرف على طبيعة وقوة العلاقة الارتباطية للشفافية الإلكترونية بأخلاقيات المهنة في القطاع العام كلية الاقتصاد- جامعة بنغازي- نموذجا.
6. التعرف على طبيعة وقوة العلاقة الارتباطية للمشاركة الإلكترونية بأخلاقيات المهنة في القطاع العام كلية الاقتصاد- جامعة بنغازي- نموذجا.
7. تقديم التوصيات عملية تساهم في دعم أخلاقيات المهنة استنادا إلى نتائج الدراسة الحالية.

حدود الدراسة:

1. **حدود الموضوعية**: اقتصرت الدراسة على تناول الحوكمة الإلكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في القطاع العام (جامعة بنغازي- كلية الإقتصاد- نوذجا).

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

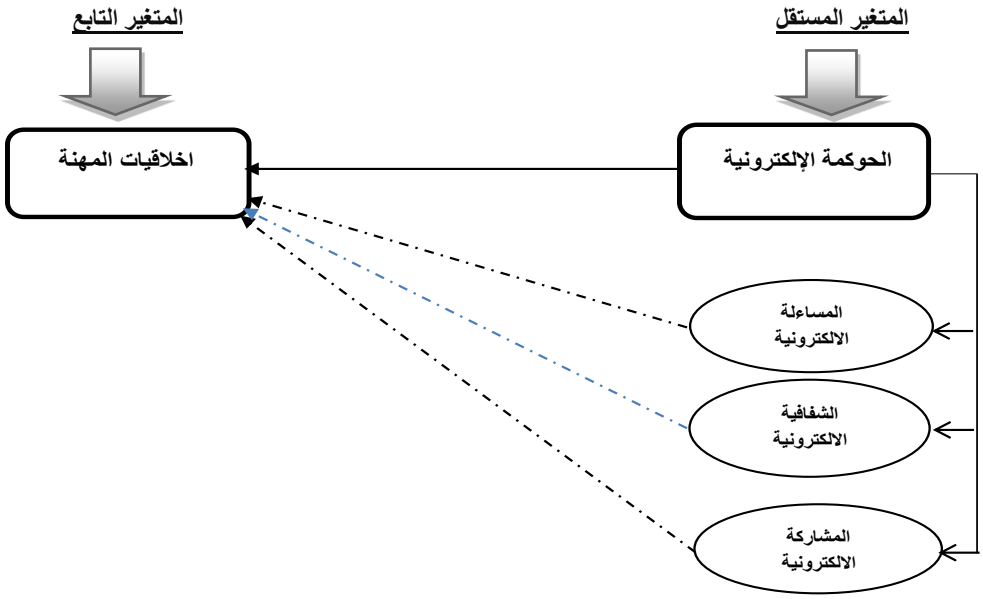
2. **حدود الزمنية**: أجريت الدراسة الميدانية في الفترة الزمنية من(12\2024 إلي 4\2025).
3. **حدود البشرية**: استهدفت هذه الدراسة جميع الموظفين في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي.
4. **الحدود المكانية**: أجريت الدراسة الميدانية في كلية الاقتصاد –جامعة بنغازي.
5.

التعريفات الإجرائية للدراسة:

الحوكمة الإلكترونية: مستوى استخدام القطاع العام للتقنيات الإلكترونية في تقديم الخدمات العامة، بما يحقق المساءلة والشفافية والمشاركة الإلكترونية، تقاس إجرائيًا بالدرجات التي تحصل عليها المبحوثين من خلال عبارات الاستبيان المعدة لهذا.

أخلاقيات المهنة: مستوى التزام موظفي القطاع العام بالقيم والمعايير السلوكية التي تحكم أداءهم للأعمال التي تناط بهم، بما يحقق التزام العدالة والمساواة والموضوعية والنزاهة والأمانة، تقاس إجرائيًا بالدرجة التي يتحصل عليها المبحوثين من خلال عبارات الاستبيان المعدة لهذا الغرض.

نموذج الدراسة :يعتمد النموذج المستخدم في هذه الدراسة على تحليل الارتباط البسيط **كما موضح في الشكل التالي:**



شكل (1-1) نموذج الدراسة
المصدر: من إعداد الباحث بناء على الدراسات السابقة

تقسيمات الدراسة: تنقسم الدراسة إلى: القسم الأول: الجانب النظري للدراسة:
القسم الثاني: الجانب العملي للدارسة.
القسم الثالث: النتائج والتوصيات.

القسم الأول: الجانب النظري للدراسة:

الحوكمة الإلكترونية (المفهوم-الأسباب والأهمية- الأبعاد):

تواجه العديد من الحكومات في دول العالم، بفعل تكنولوجيا المعلومات والتغيرات المصـــاحبة لها، والتي لا يمكن للحكومات أن تتجاهلها، وجميع الممارســـات الإدارية للعاملين عند أداء المهام في جميع القطاعات ولاســـيما القطاع العام، ومن شـــأنه أن يعمل على تعزيز القيمة التي تقدمها الحكومة، وان المبادرات الحوكمة الإلكترونية تحتاج إلى الدور المركزي لدعم جهود القطاع العام والخدمات العامة/ وهذا لا يتم إلا بوجود القيادات العليا في الحكومة، وإن تطبيقها يعتبر خاضع للمساءلة من خلال مسؤوليتها أمام المجتمع بالكامل.

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

وإن الحوكمة تشمل عناصر عديدة منها: الأنظمة التشاركية لغرض التوجيه والرقابة، وأنظمة المعلومات لاتخاذ القرار من خلال توفر القيادات الإدارية الجيدة، للوصول الأهداف بفعالية، بدءا من حسن الاختيار والأداء والاستقرار والاستمرارية، ويظهر ذلك بالممارسات التي تحدد حقوق وواجبات جميع الأطراف، منها الدولة والمواطنين وتعمل على تحسين العلاقة بينهم. (عبدالرحمان،مليكة،2022). كما توضح العلاقات التنظيمية في المؤسسات، وهذا يتطلب ضرورة توفير منظومة من المعايير لقياس الأداء، من أجل الحصول علي التجانس بين مختلف العمليات الداخلية والخارجية، ومما لاشك فيه ان التقدم في نظم تكنولوجيا المعلومات والتزايد في تبادل المعلومات قد زاد من فرص الاهتمام بموضوع الحوكمة الالكترونية (الصيرفي،2007).

لقد ظهرت الحوكمة الإلكترونية كإطار مفاهيمي متكامل يربط بين مبادئ الحوكمة (الحكم الرشيد) واستخدام تكنولوجيا المعلومات، ولا يقتصر ذلك فقط على إتمام المعاملات إلكترونيا، فهي تركز نحو إعادة هندسة الأنظمة الإدارية وفق لمعايير الحوكمة تضمن الكفاءة الفاعلية والنزاهة والشفافية والمشاركة والمسائلة داخل القطاعات العامة في الدول.

تعد الحوكمة الإلكترونية من خلال العديد من الباحثين بأنها مفهوم أوسع بكثير من الحكومة الإلكترونية، هي تعتمد استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في الترتيبات المؤسسية للدولة وعمليات صنع القرار، وتنفيذ جميع أنواع التغيرات في العلاقات بين الحكومة والجمهور (Grigalashili,2022). وهي أيضا تعد تطبيق لتكنولوجيا في العمليات والوصول إلى المرونة والشفافية والبساطة والافصاح، وتبرز عدد من الخصائص كالمشاركة المساءلة والشفافية والتكامل الاجتماعي، وكيفية إيصال الخدمات والمعلومات للجمهور من خلال التقنية، حيث يعتبر التطور فيها ركيزة أساسية تدعم مفهوم الحكومة الإلكترونية (عبد الرحمن،2024).

تعد أيضا الحوكمة الإلكترونية استخدام الحكومة الإنترنت لتقديم خدماتها لأصحاب المصلحة العملاء والمستفيدين (المواطنين) (Yadav&Singh,2012)، فالمنظمة العربية للتنمية الإدارية أشارت لها بأنها شبكة من المنظمات تشمل الحكومة، والمنظمات الغير ربحية، وكيانات القطاع الخاص من أجل نجاح تطبيق الحوكمة الإلكترونية (عبيد،2022).

ومن خلال السابق تعرف الدراسة الحوكمة الإلكترونية بأنها استخدام نظم الاتصال الإلكتروني، من خلال منظومة مقاييس للأداء لتعزيز قيمة القطاع العام، بتطبيق مبادئها بواسطة قيادة الدولة لها، وأشراك جميع الفاعلين الرسميين والغير رسميين، وفق لمبادئ الشفافية والمساءلة والمشاركة الإلكترونية.

أسباب وأهمية الحوكمة الإلكترونية: تسعي المؤسسات اليوم للانتقال نحو تطبيق الحوكمة الالكترونية ونبذ الحوكمة التقليدية، في الدول المتقدمة أو الدول النامية، يعد التحول تحدي وضحا للدول التي تطمح دائما إلى التغيير، كما برز هذا نتيجة التحول نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية والحكومة الإلكترونية، كما تعد العولمة و الترابط المجتمعي في ظل العصر الجديد ذو أهمية كبيرة إن العالم اليوم أصبح لقد أصبح قرية صغيرة، بفضل التقارب عن طريق الشبكات العالمية، ومن خلال الربط الشبكي بين المجتمعات الإنسانية، و تبادل للخبرات بين الدول وحرية انتقال الخدمات والأفكار من دولة لأخري و الانتقال للأفراد، وتوحيد المقاييس والمواصفات العالمية للخدمات في ظل التبادل العالمي **(الحسنات،2011)**، و قد ساهمت انتشار الثقافة الإلكترونية والتي تركز على العملاء والمستفيدين، وتعتمد على الابتكار والاعتماد على البيانات عند صنع واتخاذ القرار، وإن هذه الثقافة تقوم على الانفتاح والتعاون والشراكة مع المؤسسات الأخرى، والقدرة على التكيف مع جميع المتغيرات والتقنيات، وباعتمادها على العقلية القيادية الافتراضية، مما يتطلب الامر الاستثمار في المهارات الإلكترونية **(Crummenerl &Others ,2018). كما** ترجع أهمية الحوكمة الإلكترونية إلى ضمان الشفافية والافصاح والدقة في المعلومات، ما يترتب على ذلك تطور في الأداء، وتفعيل المشاركة الإيجابية ودعم حرية التعبير عن الرأي، في ظل إطار عمل وقوانين تحكم التعاملات الإلكترونية داخل مؤسسات القطاع العام، لضمان تطبيق الأنظمة والمبادئ والمعايير المهنية، وتفعيل أدوات وأجهزة المراجعة الداخلية والخارجية، ورفع مستوى أداء المؤسسة وتطوير أداءها عند تقديم الخدمات، كما تعمل على مواجهة مخاطر الفساد المالي

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

والإداري الذي من الممكن تواجده بالمؤسسة، أخيرا تعتبر إطار قانوني يحكم الخدمات التي تقدمها المؤسسة، والتي بدورها تساعد على تقييم أداء الإدارة العليا والتنفيذية في الدولة. (خلاف،2024) وتبرز أهميتها في ما تقدمه من مساعدة في تحسين الإدارة وتعزيز المزيد من الشفافية والمساءلة وتوفير بيئة تلائم المواطنين، من أجل تقديم خدمة أفضل، و القضاء على الفساد، مما يتطلب بذل جهوداً استثنائية كبيرة، وقد أظهرت الحوكمة الإلكترونية قدرتها في محاربته في تقديم الخدمات العامة أو على الأقل الحد منه، ومن الملاحظ أيضا لها دور في أتمتة الوظائف الروتينية الحكومية، وتمكين الوظائف الحكومية على شبكة الإنترنت وحق الوصول للمواطنين، وتعزز الانفتاح والمساءلة والفعالية والكفاءة من خلال تحسين العمليات التي تقوم بها الحكومة، بما في ذلك في جميع سجلاتها(الأراضي، ونتائج الفحص، وسجلات الجريمة، وتسجيل المركبات، وتسجيل المواليد والوفيات، والتدريب والتعليم، ومعلومات التوظيف، والسياسات والتشريعات، ودليل الهاتف) وما إلى ذلك بتوافرها على الإنترنت ويمكن الوصول إليها من قبل الجمهور بشكل حر ومجاني.(حمد وسعيد،2020).

وتأسيسا على ما سبق، إن الحاجة للتحول نحو الحوكمة الإلكترونية، هو ضرورة ملحة نتيجة التغيرات العالمية، وتعد أحد الحلول الفاعلة لتحسين العمل الحكومي وأداء الموظفين العاملين في القطاع العام داخل ليبيا، بالتالي ينعكس على منظومة أخلاقيات المهنة بتطبيق مبادئ الحوكمة الإلكترونية، والتي من شأنها أن تعمل على الحد الممارسات الغير جيدة مثل إخفاء المعلومات، وقد تظهر موظفين أكثر التزاماً نتيجة للمتابعة والمشاركة الإلكترونية، للحد من الفساد في الوظائف الحكومية والعمليات الإدارية، بواسطة الانفتاح وحق الوصل بشكل متساوي عن طريق شبكات الأنترنت لجميع المعنين بالخدمات العامة.

أبعاد الحوكمة الإلكترونية: أشار **دراكر** للحوكمة الإلكترونية بأنها استخدام لتكنولوجيا المعلومات ودعم العمليات الحكومية، وإشراك المواطنين، في تقديم الخدمات الحكومية، وهي تطبيق لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات على العمليات الحكومية لتحقيق المساءلة والاستجابة والشفافية،(**Abdulsalam,2013**)، لذا تشكل عملية التحول نحو الحوكمة الإلكترونية خطوة جيدة أتجاه اصلاح الإدارة العامة وتقديم الخدمات، من أجل بلورة فكرة المفهوم تبرز الحاجة لتأطير هذه الظاهرة بشكل أعمق، من خلال مجموعة من الأبعاد للحكومة الإلكترونية والتي تعد مكملة لبعضها البعض المتمثلة فيما يلي:

المساءلة الإلكترونية : E-Accountability: تعد أحد مكونات الرئيسية للحوكمة الإلكترونية، تعمل على محاسبة الموظفين العموميين بما فيهم صناع السياسات، والمخططين، المديرين و مقدمي الخدمات، تؤكد على ضرورة توفر نظام تدقيق الإلكتروني فعال يفرض العقوبات القانونية (قشقش،2024)،وتساهم في متابعة تطبيق التعليمات والأنظمة والقوانين (عبد العزيزوالجوهري،2021)، و تطبق على الجهات الفاعلة في المنظمات لضمان المحاسبة (المالية والقانونية والإدارية والسياسية) لجميع الجهات المختلفة في القطاع العام، لذلك أستوجب وضع نظام إلكتروني فعال للتدقيق الداخلي الخاص بإجراءات وعقود الشراء وإقرار الذمة المالية بشأن الموظفين الحكوميين وتحديد هوية المالكين للحسابات مالية عالية القيمة، والكثير من العمليات الأخرى وذلك بإعطاء المواطنين الحق في التدقيق على المعاملات الحكومة من حيث مطابقتها القانونية.(عوري،وخوجة،2022)، لضمان تفعيل أليات الإصلاح الإدارة العامة، وتطبيق انظمة الجزاء والعقاب على جميع العاملين في الوظائف العامة، والقضاء على السلوكيات الغير جيدة في العمل الحكومي.

الشفافية الإلكترونية: E-Transpsrency : هي إتاحة نشر جميع الأنشطة الحكومة عبر الإنترنت إلا في حالات معينة أو التي يكون ضرر نشرها أكبر من ضررها، وهذه الخطوة تساهم في محاربة الفساد الإداري نظرا للشفافية المعلومات أمام كافة المواطنين، و سوف يحاسب المسؤولين والموظفين في جميع القطاعات بناء عليها (مروان، 2014)، تركز الحوكمة الإلكترونية على ضمان الكفاءة والشفافية في الدولة ولا سيما في الخدمات العامة للقطاع العام، وإظهار طريقة الحكم باستخدام تكنولوجيا المعلومات وما تحمله من تقنيات حديثة، و في ذات السياق تعبر عن الانفتاح والوضوح التام لكيفية أداء العمل، والابتعاد عن الغموض وتضليل المعلومات او التلاعب بها، وتمكن جميع الأطراف من داخل ومن خارج القطاع بمراقبة ما يجري، تسهم الشفافية في الحصول على معلومات دقيقة والتي تم نشرها عبر الإنترنت،

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

وتساعد تحسين أداء الأعمال الموظفين أثناء تقديم للخدمات، يجعل عقد الاجتماعات مع الموظفين أمر بسيط، وتعزز اهتمام القيادات العليا بمقترحات الموظفين من خلال إبداء للآراء عبر المنشورات الإلكترونية، على أن يتم أستحدثها المعلومات بشكل دوري ومستمر لجميع المعنيين.(خلاف، 2024).

المشاركة الإلكترونية: E-Participation: تعد عملية دمج الموظفين عن طريق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وصنع القرارات من خلال التفاعل بين مجال المجتمع وجميع الفواعل الرسمية والغير رسمية، والتي تكون متجسدة في اتاحة المعلومات وتعزيز المشاركة ومعرفة احتياجات المواطنين، وتتكون فكرة من مشاركة الموظفين في عملية صنع القرار، كما أنه مهم لتنظيم عمليات الحوكمة لصالح المواطنين المتعلقة بشفافية المؤسسات، والمساءلة وتدقيق جميع العمليات والاستخدام الفعال للموارد العامة، (فتاح، عبودي، 2022)، و أصبحت موضوعا يزداد أهمية في جدول أعمال الدولة، وأنها تساهم في تشكيل المستقبل لها ويمكن أن تضيف قيمة للمجتمع بعدة طرق(Mertes&others,2022)، ومن جانب أخر يقصد بها استخدام التكنولوجيا لدعم المشاركة والتفاعل بين مختلف أصحاب المصلحة والحكومات، وتعتبر متطلباتها أساس التحول الإلكتروني (عبدالرحمان،مليكة،2022)، تعمل على تشجيع العاملين وأبداء آرائهم فيما يتعلق باستخدام التكنولوجيا الحديثة أثناء ادائهم لمهامهم، وفتح لقاءات مستمرة بينهم لمناقشة المشكلات عبر شبكات الاتصال الإلكتروني، كما تعمل على وجود شراكات بين الإدارات داخل المؤسسة تتبادل، وأكدت على المشاركة إلكترونيا لجميع العاملين في اتخاذ القرارات، كما توفر فرصا متساوية لجميع العاملين لتبادل الآراء من طريق استخدام الإنترنت.(خلاف،2024).

واسترشادا لما سبق، أن هذه الأبعاد تتداخل فيما بينها ويعد التوازن فيها الركيزة الأساسية لتطبيق الحوكمة الإلكترونية بكفاءة وفاعلية من خلال الالتزام الأخلاقي، وإمكانية التتبع والرصد، والخضوع لجميع أنواع المساءلة الإلكترونية والمجتمعية والشعبية و سد الفجوة بين مقدم الخدمة ومتلقيها وبما يتناسب أيضا مع معايير الأمانة، والموضوعية، والحيادية والعدالة، والمساواة عند ممارسة المهنة.

أخلاقيات المهنة (المفهوم- المعايير- الأبعاد):

عرف تايلور الأخلاقيات على أنها "منظومة من القواعد والمعايير التي تصبح جزء من ثقافة المجتمع، متجسدة في عادته وتقاليده وقوانينه وذلك بعد أن تحكم هذه المنظومة سلوك أفراد المجتمع، وبالتالي هذه المنظومة يستخدمها الفرد كدليل يحكم على أخلافه وسلوكه، ويحدد ما إذا كان عمله صحيح أو خطأ"(الرواشدة،2007)، إن أخلاقيات المهنة تعتبر ممتدة وشاملة لجميع نواحي الحياة من الأنشطة، لهذا ينبغي على المؤسسة أن تكون صادقة في أدائها لعملها، وتقديم الخدمات للجمهور المستهدف، وأن تحضي ببعض الحقائق، فهي تستند على المنافسة الشريفة والشفافية المطلقة، ومن خلال التزامها بالقواعد والقوانين ومراعاة القواعد السليمة، فهي تلتمس جميع النواحي الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، البيئية (زيدان،2014).

مفهوم اخلاقيات المهنة: أشير للمفهوم من قبل العديد من الباحثين ومنهم من عرفها: أنها" تعني التزام الموظفين بمجموعة من القواعد والمبادئ والأحكام السلوكية والأدبية والقيم والمقاييس الأخلاقية التي تحكم تصرفات العاملين وسلوكياتهم أثناء تأديتهم للمهام والوحدات الوظيفية في بيئة العمل" (العبار،2019)، وينصرف مفهوم أخلاقيات المهنة إلى معاني متعددة، ولا يوجد هناك تعريف محدد ودقيق، فهي تتداخل مع مفاهيم أخرى كأخلاقيات الإدارة والسلوك الأخلاقي، وتعني من هذا الجانب استخدام الأخلاقيات كاستراتيجية لتحسين سمعة المؤسسة في أدائها لأعمالها، وقد تشير إلى التبعات الأخلاقية لقرارات وسلوكيات الأعمال التي تقوم بها هذه المؤسسات، وتأثيرها على رفاهية المواطنين والبيئة بحيث تتكون من مجموعة مبادئ التي تسيطر على السلوك المطلوب داخل المؤسسات (فأطيمة وفاطمة،2021)، وعرفها الأونكاتا بأنها " اتجاه الإدارة وتصرفها تجاه موظفيها وزبائنها والمساهمين والمجتمع عامة وقوانين الدولة ذات العلاقة بتنظيم عمل المؤسسات إذا ينطبق هذا التعريف بذاته على عمل الموظفين"، وإن الأخلاقيات تتعلق بالقيم الداخلية والتي هي جزء من البيئة الثقافية للمؤسسة، إذا أن المسألة الاخلاقية تؤثر على تصرفات الفرد أو المجموعة او المؤسسة بشكل سلبي أو إيجابي وعلى الاخرين (علي،2020)، وتعد

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

أخلاقيات المهنة مجموعة من معايير السلوك الرسمية والغير رسمية يستخدمها الأفراد كمرجع يتم الاسترشاد به في سلوكهم أثناء أدائهم لوظائفهم، وتستخدمها الإدارة والمجتمع للحكم على مدي التزام الموظفين بها داخل مؤسساتهم (أبوكاس،2015)، وهي أيضا مجموعة من الصفات السلوكية المشروعة التي يتسم بها الموظفين في القطاعات الحكومية، والتي لها تأثير واضح على السلوكيات العامة والخاصة، المحققة للخير، والمانعة للشر، والمناهضة للباطل، الداعمة للعدل والإحسان والرافضة للظلم والطغيان في المجتمعات ضمن قواعد ومعايير شرعية محددة تحكم هذا السلوك (معتوق،2024).

ومما سبق، تعرف الدراسة الحالية أخلاقيات المهنة، بـأنها مجموعة من القيم والمعايير التي توجه سلوكيات الموظفين داخل عملهم، وتساعدهم علي تحديد الاتجاهات الصحيحة والغير صحيحة، وهي تعد أيضا انعكاس طريقة عمل الإدارة مع موظفيها والمجتمع، وتعتبر أيضا جزء من ثقافة المؤسسة التي تؤثر وتتأثر بها، وبالتالي تنعكس على جودة الأداء والصالح العام.

- **أهمية أخلاقيات المهنة:** للأخلاق أهمية بالغة في حياة الأفراد والمؤسسات والمجتمعات على اختلاف أنواعها، تساعد الموظفين في بناء حياتهم وتشكيل شخصياتهم المهنية في الوظيفة العامة، وتعد أيضا المعيار الذي يحكم تصرفاتهم وتعمل على ضبط سلوكياتهم و توحيد جهودهم نحو أهداف المؤسسة التي يعملون في ظل إطارها التنظيمي، وكذلك يعد الالتزام بها يدعم البيئة الملائمة لروح الفريق والتعاون، ويقلل من تعرض المؤسسات للخطر، فهي تعمل علي ضبط سلوك الموظفين أثناء تأديتهم لمهام عملهم المكلف بها، تعد بمثابة الخطوط الإرشادية التي يقوم بها جميع الموظفين وتؤدي إلى التجانس والوحدة والتوافق الأخلاقي، وتمكن من معرفة حقوق الموظف، ووجابته أثناء تأدية مهام عمله وتقديم خدماته علي أكمل وجه (أبوكاس،2015).
-
- **مصادر أخلاقيات المهنة في الوظيفة العامة:** تعد هذه المصادر محاولة ناجحة من العلماء تتجسد في السلوك الأخلاقي الحميد أو السيء، حيث أنها تنقسم إلى مصادر شخصية (داخلية)، وأخرى مجتمعية، يتم توضحيها في الدراسة كما يلي:
  - **المصادر الداخلية :** والمتمثلة في الأخلاقيات الشخصية، الدين والأسرة، المؤسسات التعليمية، الخبرة المتراكمة، الضمير الإنساني الصالح.
  - **المصادر الخارجية:** ثقافة المجتمع وقيمه وعادته الثقافية التنظيمية، التشريعات والسياسات العامة واللوائح والقوانين والمدونات الأخلاقية (قوانين السلوك الأخلاقي)، القيم الجماعية، قيم العمل، أعلام الدولة ومنظمات الرأي العام والتنظيم الإداري والقيادة الإدارية (أسماء وخضر، 2017).

مدونة السلوك الأخلاقي والمعايير الأخلاقية للمهنة:

مدونة السلوك الأخلاقي: عن وثيقة تصدرها الدولة وتتضمن مجموعة من القيم التي تتبناها المؤسسات العامة، لغرض الممارسة وتوجيه العاملين في أدائهم لأعمالهم، و حتي يتنسى لهم مواجهة القضايا والمشكلات التي تعترضهم أثناء أدائهم الأعمال الموكلة إليهم، وتضمن مدونة الأخلاقية الوظائف الإيجابية لإرسائها في المؤسسة منها:

- التركز على تعزيز النزاهة والشفافية ولألتزم بالقيم في العمل.
- تجنب السلوكيات الفاسدة والممارسات الغير سليمة من المؤكد المساهمة في تحسين بيئة العمل وتقوية الثقة بين الموظفين والإدارة والمجتمع.
- المساهمة في تطوير مهنة الموظفين في الوظائف العامة، هذه القواعد والمبادئ التي تحكم الوظيفة بمثابة القسم الأخلاقي.
- تحمي العاملين من ضغوط الجهات القيادية لارتكاب ما يخالف القيم ومبادئ بمرونة.
- تؤدي التجانس والوحدة والتوافق الأخلاقي، هي ميثاق يسترشد بها جميع العاملين الموظفين (عبد المالك وآخرون، 2018).

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

المعايير حيث أشار الباحثين إليها في التالي:

- الالتزام بالأنظمة والقوانين.
- احترام قيم وعادات المجتمع.
- العدالة وعدم التحيز.
- احترام الوقت والتقيد بالدوام في العمل
- الأمانة والنزاهة والحكمة والإخلاص.
- السرعة والإتقان في العمل.
- المحافظة علي الممتلكات العامة.
- تنمية الكفاءات العلمية والعملية (العبار وعبد الحفيظ،2019).

أبعاد أخلاقيات المهنة:

- **العدالة والمساواة**: يجب أن تتوفر في الوظيفة العامة القضاء على المحسوبية والوساطة، والعلاقات الشخصية، والقبلية والإقليمية، وتطبيق الأسس ومعايير العدالة والمساواة في تقديم المكافآت والحوافز، بما يتناسب مع الجهد المبذول داخل العمل، وإذا توفرت العدالة داخل العمل في القطاع العام، حينئذ تتوفر المساواة وجميع القيم الواجب توفرها في المهنة.
  فالمهنة الحكومية هي مهنة من الذين يتحلون بالصفات والقيم الحميدة والأمانة عند قيامهم بواجباتهم لتقديم الخدمات، ولا يجوز التميز بين متلقي الخدمة على أسس معينة كالانتماء السياسي، العرق والمنطقة، فالعدالة والمساواة تعمل على تحقيق روح التعاون والإنتماء لدى كافة الموظفين أتجاه المؤسسات التي يعملون بها (عبد الحفيظ وأخرون،2020).
- **الاستقلالية والموضوعية:** أن يكون الموظفين في المؤسسات محايدين وبعدين عن أي مؤثرات جانبية ويتمتعون باستقلال فكري في جميع ما يتعلق بأعمالهم، والا يكون لديهم إي مصالح شخصية، أن يتجنبوا العلاقات قد تفقدهم موضعيتهم واستقلاليتهم عند قيامهم بمهامهم التي يوكلون للقيام بها(مخلوفي، وبوسعيد،2020).
- **أنظمة المؤسسة:** تساهم الأنظمة والسياسات بمجموعة المبادئ الأخلاقية في شكل أخلاقيات المهنة، والتي من شأنها تعمل على توجيه سلوك الفرد نحو اتجاهات معينة، ولكل نظام تأثير خاص علي طبيعة سلوكه العادي، وهذا التأثير الذي يحكم اتجاه تعزيز أو ضعف أخلاقيات المهنة (نور الهدي،شيماء،2020).
- **النزاهة والشفافية**: ترتبط النزاهة والشفافية بالقيم والاخلاق، فهي تعبر عن الحفاظ على المسؤوليات والوجبات الوظيفي دون محاباة او محسوبية، حيث تراعي الالتزام من قبل الموظف لهذه القيم الأخلاقية عند قيامه بعمله (أبو الكاس، 2015)، وتعد الشفافية من المفاهيم الادارية الحديثة المهمة، وحجر الزاوية في عملية الإصلاح الإداري، وتمثل في وضوح ما يقوم به الموظف في وظيفته، وكذلك في علاقاتها مع الموظفين، وتتيح الممارسات الرقابية للأجهزة الرقابية ومؤسسات المجتمع المدني، والإعلام والقضاء والمواطنين كافة (معتوق،2024).
- **الأمانة**: تعد الأمانة في العمل جزء من الأخلاق التي يجب أن يتحلى بها المسلمين، وكما جاء في قوله تعالي : إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ..." وهذ الآية تفسر بردّ الأمانات لأهلها، سواء كانت أمانة مادية أو مسؤولية في العمل، (النساء، 58). هي ما يجب على المسلم أن يحفظه ويصونه ويؤديه، والأمانة بمسؤوليته عن كل ما يُوكل إليه. وتعني كذلك : القيام بمسؤولية أمام الله عن كل ما يوكل إليه من تبعات مادية أو معنوية، وجهده في القيام بواجبه تجاهها (خطاطبة،2014). ولذلك يجب على العاملين في المؤسسات ان يؤدون المهام بأمانة وإخلاص وديننا الإسلامي حثنا على ذلك.

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

الحوكمة الإلكترونية وأخلاقيات المهنة: تظهر العلاقة عند تقديم بيئة عمل مناسبة تستند على المساءلة والشفافية والمشاركة في أداء الموظفين لأعمالهم إلكترونيا،، في ظل الالتزام بمدونة السلوك، الأمانة، النزاهة، الموضوعية، الاستقلالية في مؤسسات القطاع العام في ليبيا عند ممارسة المهنة، لتحقيق رضا المواطنين والحصول على التميز المؤسسي نتيجة للإسهامات تكنولوجيا المعلومات وإنجاز الأعمال بأقل وقت، وهذا ما يفترضه مستوى الحوكمة الإلكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة.

من خلال ما سبق الإشارة اليه للجانب النظري توضيح مفاهيم الدراسة وابعادها كل وابعاد كل منهما سوف تذهب الدراسة للجانب العملي باختبار العلاقة بين الحوكمة الإلكترونية واخلاقيات العمل في القطاع العام (كليه الاقتصاد جامعه بنغازي- نموذجا).

القسم الثاني: الجانب العملي للدارسة:

حيث سيتضمن هذا الجزء أبرز الإجراءات المنهجية التي اتبعت و المنهجية، وسيتم توضيح أداة الدراسة، الأساليب المعالجة الإحصائية، وتحليل البيانات ومناقشة النتائج التي تم الحصول عليها.

- منهج الدراسة: تماشيا مع طبيعة الدراسة وتحقيقا لأهدافها اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة المدروسة وتحليلها، ومنهج دراسة الحالة والذى يعد منهج مثاليا لغرض دراسة الظاهرة بشكل أعمق من خلال دراسة كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي-نموذجا، و كأحد الجامعات الليبية في القطاع العام في ليبيا.

مجتمع الدراسة: يتكون من موظفي كلية الاقتصاد جامعة بنغازي، حيث يبلغ عددهم 141 مفردة بحسب البيانات التي قدمت من قبل المجتمع المدروس خلال فترة الدراسة، جمعت الدراسة (107) أستبيان.

اساليب جمع البيانات: أستخدم في الدراسة ثلاثة أنواع من الأساليب منها الدوريات والمجالات العلمية والأبحاث المتخصصة والتقارير، والملاحظة والأسلوب العملي "الاستبيان" كأداة لجمع البيانات، وتم استخدام هذه الأداة نظرا لمرونتها في تغطية حجم المجتمع المدروس، وكذلك استخدام البرامج الإحصائية SPSS لاستخلاص النتائج والخروج ببعض التوصيات من خلال متغيرات الدراسة.

- أداة الدراسة: للحصول على المعلومات من اللازمة لإجراء هذه الدراسة تم تقسيم الأداة إلى ثلاثة أجزاء موزعة على النحو التالي:

الجزء الأول: للتعرف على توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع، العمر، المستوى التعليمي).

الجزء الثاني: علاقة الحوكمة الإلكترونية بأخلاقيات المهنة في القطاع العام (كلية الاقتصاد- جامعة بنغازي- نموذجا): ويتكون من (15 فقرة) مقسومة على ثلاثة أبعاد كما يلي:

1. **بُعد الأول:** المساءلة الالكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في القطاع العام،(كلية الاقتصاد- جامعة بنغازي- نموذجا)، سوف تقاس بواسطة 5عبارات.
2. **بُعد الثاني:** الشفافية الالكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في القطاع العام،(كلية الاقتصاد- جامعة بنغازي- نموذجا)، سوف تقاس بواسطة 5عبارات.
3. **بُعد الثالث:** المشاركة الالكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في القطاع العام (كلية الاقتصاد- جامعة بنغازي- نموذجا) سوف تقاس بواسطة 5عبارات.

الجزء الثالث: اخلاقيات المهنة سوف تقاس عبارات هذا المتغير بواسطة 15 عبارة.

- الدراسة الاستطلاعية: للتأكد من مدى ملاءمة أداة المستخدمة في جمع البيانات تم إجراء دراسة استطلاعية، وأخضعت البيانات التي جمعت من خلالها إلى التحليل للتعرف على درجة ثباتها وصدقها.

- ثبات أداة الدراسة وصدقها: للتحقق من ثبات أداة الدراسة أجريت دراسة استطلاعية على عينة بلغ قوامها (20) مفردة من مجتمع الدراسة، وطبقت معادلة (ألفا-كرونباخ) لحساب الثبات، وقد تراوحت قيم

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

معاملات الثبات لإبعاد متغير الحوكمة الإلكترونية ما بين (0.847-0.882)، أما قيمة معامل الثبات متغير أخلاقيات المهنة فقد بلغ (0.933)، وهي درجات ثبات مقبولة، وهذا يدل على أن استمارة الاستبيان اتسمت بالثبات وبدرجة جيدة من التميز، وذلك كما موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (1) معامل الثبات والصدق لأداة الدراسة

أبعاد ومحاور الدراسة	الفقرات	معامل الثبات	معامل الصدق
بُعد المساءلة الالكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في القطاع العام	5	0.882	0.939
بُعد الشفافية الالكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في القطاع العام	5	0.847	0.920
بُعد المشاركة الالكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في القطاع العام	5	0.882	0.939
متغير الحوكمة الالكترونية في القطاع العام	**15**	**0.929**	0.964
متغير اخلاقيات المهنة في القطاع العام	**15**	**0.933**	0.966

- **صدق أداة الدراسة: لقد** تم التحقق من صدق أداة الدراسة باستخدام نوعين من الصدق هما الصدق المحكمين، والصدق الإحصائي وذلك على النحو التالي:

صدق المحكمين: لقد تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من المختصين من أعضاء هيئة التدريس في مجال العلوم الإقتصادية والإحصاء، وقد تم إجراء التعديلات المطلوبة والتي أوصى بها المحكمين، حيث لم تكن هناك تعديلات جوهرية، واقتصرت على الصياغة اللغوية لبعض العبارات.

الصدق الذاتي: تم التحقق من صدق أداة الدراسة باستخدام الصدق الإحصائي فهو مقياس يستخدم لمعرفة درجة صدق المبحوثين من خلال إجاباتهم، ويحسب صدق المقياس من خلال معادلة الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وتتراوح قيمة كل من الثبات والصدق بين الصفر والواحد الصحيح، وللتحقق من صدق أداة الدراسة استخدام طريقة الصدق (Validity Statistical)، وذلك كما هو موضح بالجدول (1)، تراوحت قيم معاملات الصدق أبعاد متغير الحوكمة الالكترونية ما بين (0.920-0.939)، وبلغت قيمة معامل صدق متغير اخلاقيات المهنة ككل (0.966)، وهذا يبرز صدق المقياس وأن فقرات الاستبيان تعكس قدرته على قياس ما صمم من لأجله.

- **اختبار اعتدالية البيانات:** يمكن معرفة توزيع البيانات باستخدام اختبار كولموجورف- سميرنوف عندما يكون حجم البيانات مناسب، والجدول رقم (2) يوضح اختبار اعتدالية البيانات لعينة الدراسة.

جدول رقم (2) قياس التوزيع الطبيعي للبيانات

متغير المستقل للدراسة	كولموجورف-سميرنوف		
	إحصائي الاختبار	العدد	الدلالة الإحصائية
بُعد ما المساءلة الالكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في القطاع العام	0.179	107	0.000
بُعد ما الشفافية الالكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في القطاع العام	0.156		0.000
بُعد ما المشاركة الالكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في القطاع العام	0.145		0.000
متغير الحوكمة الالكترونية في القطاع العام	0.108		0.004

* قيمة دالة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن الدلالة الإحصائية لجميع متغيرات الدراسة أصغر من مستوي دلالة $\alpha = 0.05$، وحيث أن البيانات فى هذه الدراسة لا تتبع التوزيع الطبيعي، وهذا يعني استخدام الاختبارات اللامعلمية (Non-parametric) هي الأنسب في اختبار أسئلة الدراسة.

- **الاساليب الإحصائية المستخدمة:** لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث تنوعت الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات بتنوع أهداف الدراسة، وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية التي قامت الدراسة باستخدامها:

1. ثبات مقياس الدراسة (Reliability) معامل الفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتأكد من أسئلة الاستبانة، ومدى تجانسها وانسجامها مع مشكلة الدراسة لغرض الإجابة عن تساؤلاتها، كما استخدم الصدق الذاتي للتأكد من قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله.
2. استخدام اختبار كولموجورف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov) لمعرفة إذا ما كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، الأمر الذي ترتب عليه تحديد نوع الاختبارات سواء كانت البارامترية أو اللابارامترية.
3. المتوسطات الحسابية (Mean)، وذلك لتحديد تركز الإجابات حول القيمة المتوسطة لجميع أبعاد الدراسة الرئيسة.
4. الانحراف المعياري (Standard Deviation) لتحديد انحرافات الإجابات عن القيمة المتوسطة والخاصة بأبعاد الدراسة الرئيسة.
5. استخدم معامل ارتباط سبيرمان لمعرفة مستوى الحوكمة الإلكترونية وعلاقتها باخلاقيات المهنة بالقطاع العام،(كلية الاقتصاد- جامعة بنغازي- نموذجا).

بعد توزيع الاستمارات وفرزها وتحديد الاستمارات الصحيحة، حيث تم توزيع عدد 141 استبيان بحسب المجتمع وتم استرجاع (107) منها أي ما يعادل (75.8%) من المجتمع المدروس، والتي تم الاعتماد على الإجابات الواردة فيها بعملية التحليل، تم استخدام برنامج (SPSS) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحليل البيانات التي جُمعت من عينة الدراسة حيث تم استخدام نموذج لتحليل الإجابات على عبارات استمارة الاستبيان لتحديد مستوى الموافقة بالاعتماد على مقياس ليكرت الخُماسي باعتباره أكثر المقاييس استخداما، حيث يُعطى لكل إجابة درجة على النحو التالي:
تدرج غير موافق بشدة تُعطى درجة (1)، غير موافق تعطى درجة (2)، محايد تعطى درجة (3)، موافق تعطى درجة (4)، وموافق بشدة تعطى درجة (5)، ويوضح الجدول رقم (3) كيفية توزيع الوزن النسبي للتعرف على مستوي الحوكمة الالكترونية في تعزيز اخلاقيات المهنة بالقطاع العام، كما يلي:

جدول رقم (3) مستويات مقياس ليكرت والوزن النسبي

مقياس ليكرت	درجة الموافقة	المتوسط المرجح	مدى الوزن النسبي (%)	وصف المستوي
غير موافق بشدة	1	من 1 إلي 1.79	%(36-20)	منخفض جداً
غير موافق	2	من 1.80إلي 2.59	%(52-36)	منخفض
محايد	3	من 2.60 إلي3.39	%(68-52)	متوسط
موافق	4	من 3.40 إلي 4.19	%(84-68)	مرتفع
موافق بشدة	5	من 4.20 إلي 5	%(100-84)	مرتفع جداً

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

وعليه يكون المتوسط النظري لدراسة هو: مجموعة الدرجات الفقرات المقياس على العدد الكلي لمقياس يساوي 3 وهذا يمثل المتوسط النظري، وحيث أن زيادة متوسط الفقرة عن المتوسط النظري دال على موافقة المبحوثين على الفقرة وبالتالي ارتفاع مستواها، وأما إذ انخفض المتوسط دال ذلك على عدم موافقة المبحوثين على الفقرة وبالتالي انخفاض مستواها.

الدراسة الميدانية: تختص هذه الدراسة بتحليل البيانات وصفياً التي تم تجميعها وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي، كما تم التحقق من صحة الأسئلة التي وضعت.

أولاً: الجانب الوصفي لمتغيرات الدراسة:

لقد تم تحليل البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة وكما وردت في أداة الدراسة، كما بالجدول بالتالي:

جدول رقم (4): توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	النوع الاجتماعي	العدد	النسبة
الجنس	الذكر	**64**	**59.8**
	انثى	**43**	**40.2**
	المجموع	**107**	**100.0**
العمر	34-25	15	14.0
	44-35	52	48.6
	54-45	**32**	**29.9**
	64-55	**8**	**7.5**
	المجموع	**107**	**100.0**
المستوى التعليمي	شهادة ثانوية او ما يعادلها	**22**	**20.6**
	شهادة جامعية او ما يعادلها	**75**	**70.1**
	ماجستير او دكتوره	**10**	**9.3**
	المجموع	**107**	**100.0**

المصدر: بناء على بيانات الدراسة (SPSS).

من خلال الجدول رقم (4) والذي يتضمن تحليل البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، فيما يتعلق بمتغير النوع يتبين أن النسبة الأعلى كانت (الذكور) وبلغت (59.8%)، وهذه النسبة تشكل أكثر من نصف حجم العينة، في حين بلغت نسبة (لإناث) (40.2%) من إجمالي عينة الدراسة، أما فيما يتعلق بمتغير العمر يتبين أن النسبة الأعلى كانت العمرة (35-44) وبلغت نسبته (48.6%)، ثم يليها نسبة (45-54) وبلغت نسبته (29.9%) وفي المرتبة ما قبل الاخير جاء (25-34) وبنسبة بلغت (14.0) المرتبة الأخيرة جاء العمر (55-64) وبنسبة بلغت (7.5%) من إجمالي عينة الدراسة.

فيما يتعلق بمتغير المستوى التعليمي يتبين أن النسبة الأعلى كانت مستوى التعليمي (شهادة جامعية او ما يعادلها) وبلغت (70.1%)، يليه جاءت مستوى التعليمي (شهادة ثانوية او ما يعادلها) وبلغت (20.6%)، وفي المرتبة الأخيرة جاء مستوى المؤهل (ماجستير او دكتوره) وبنسبة (9.3%) من إجمالي عينة الدراسة.

ثانياً: تساؤلات الدراسة: يختص هذا الجانب بالإجابة عن تساؤلات الدراسة وذلك على النحو التالي:

التساؤل الفرعي الأول: ما مستوى الحوكمة الإلكترونية بأبعادها في القطاع العام (كلية الأقتصاد- جامعة بنغازي- نموذجا)؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للفقرات والأبعاد المكونة لهذا المتغير، وذلك على النحو التالي:

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

جدول رقم (5): المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لأبعاد متغير الحوكمة الالكترونية في القطاع العام

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوي	الرتبة
.1	بُعد المساءلة الالكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في القطاع العام	3.36	0.899	67.2	متوسط	3
.2	بُعد ما الشفافية الالكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في القطاع العام	3.49	0.836	69.8	مرتفع	2
.3	بُعد ما لمشاركة الالكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في القطاع العام	3.54	0.845	70.8	مرتفع	1
المستوى العام لمتغير الحوكمة الالكترونية في القطاع العام		**3.47**	**0.749**	**69.4**	**مرتفع**	-

المصدر: (SPSS).

يتضح من الجدول رقم (5) أن بُعد المشاركة الالكترونية وعلاقتها اخلاقيات المهنة في القطاع العام جاء في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.54) بانحراف معياري (0.845)، ووزن نسبي (70.8%)، وجاء فى المرتبة الثانية بُعد الشفافية الالكترونية بأخلاقيات المهنة في القطاع العام بمتوسط حسابي (3.49) وبانحراف معياري (0.836)، ووزن نسبي (69.8%)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بُعد المساءلة الالكترونية بمتوسط حسابي (3.36) وبانحراف معياري (0.899)، ووزن نسبي (67.2%) ، وبوجه عام فإن المتوسط العام لمتغير الحوكمة الالكترونية في القطاع العام قد بلغ (3.47) بانحراف معياري (0.749) ووزن نسبي (69.4%) وهو مرتفعا المستوي مقارنة بالجدول رقم (3) مستويات مقياس ليكرت والوزن النسبي.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأبعاد المكونة لهذا المتغير وذلك على النحو التالي: **بعد المساءلة الالكترونية :** لتحديد مستوى هذا البعد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لعبارات هذا البُعد، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (7): المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لبُعد المساءلة الالكترونية في القطاع العام

م.	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
1.1	تساعد المساءلة الإلكترونية في تفعيل اليات الاصلاح في الكلية.	3.38	1.171	67.6	متوسط	3
1.2	تقبل الموظفين الآراء وحرية التعبير ونقد زملائهم حول العمل.	3.22	1.119	64.4	متوسط	5
1.3	تتحقق المساءلة الإلكترونية من قبل الجهات المسؤولة عند وقوع الاخطاء.	3.33	1.053	66.6	متوسط	4
1.4	تضمن المساءلة الإلكترونية تفعيل مبدأ الثواب والعقاب عند قيام الموظفين بأعمالهم.	3.43	1.029	68.6	مرتفع	2
1.5	تساهم المساءلة الإلكترونية في المتابعة الجيدة للممارسات و الافعال الغير سليمة.	3.46	1.075	69.2	مرتفع	**1**
المستوى العام لبُعد المساءلة الالكترونية		**3.36**	**0.899**	**67.2**	**متوسط**	-

المصدر: (SPSS).

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

يتضـــح من الجدول رقم (7) أن المتوســـطات الحســـابية لعبارات بُعد المســـاءلة الالكترونية وعلاقتها باخلاقيات المهنة في القطاع العام قد تراوحت ما بين (3.22-3.46)، بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (1.029-1.171)، وجاءت في المرتبة الأولى العبارة "تســـاهم المســـاءلة الإلكترونية في المتابعة الجيدة للممارسـات والافعال الغير سـليمة" بمتوسـط حسـابي (3.46) وانحراف معياري (1.075) ووزن نسـبي (69.2%)، وفى حين جـاءت في المرتبـة الأخيرة العبـارة" تقبـل الموظفين الآراء وحريـة التعبير ونقد زملائهم حول العمل" وقد بلغ متوســـطها الحســـابي (3.22) بانحراف معياري (1.119) ووزن نســـبي (64.4%)، وبوجه عام فإن المتوســـط العام لبُعد المســـاءلة الالكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في القطاع العام قد بلغ (3.36) بانحراف معياري (0.899) ووزن نســـبي (67.2%) جاء متوســـط مقارنة بالجدول (3) مستويات مقياس ليكرت والوزن النسبي.

- **بُعد الشـفافية الالكترونية :** لتحديد مسـتوى هذا البعد تم حسـاب المتوسـطات الحسـابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لعبارات هذا البُعد، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (8): المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لبُعد الشفافية الالكترونية في القطاع العام

م.	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
2.1	تساهم الشفافية الالكترونية عند تطبيقها في الحصول على المعلومات الدقيقة والتى يتم نشرها عبر وسائل الاتصال الإلكتروني.	3.31	1.193	66.2	متوسط	5
2.2	يزيد من تطبيق الشفافية الالكترونية التحسين في اداء الاعمال وسرعة تقديم الخدمات الحكومة.	3.59	1.000	71.8	مرتفع	2
2.3	استخدام الانترنت يساعد في سهولة عقد الاجتماعات مع الموظفين، وتقديم مستوي جيد من الخدمات لدعم الشفافية الالكترونية.	3.64	0.993	72.8	مرتفع	1
2.4	تطبيق الشفافية الالكترونية يلزم القيادات العليا للاهتمام بمقترحات الموظفين.	3.54	1.030	70.8	مرتفع	3
2.5	تقدم الشفافية الالكترونية المعلومات حديثة بصفة دورية ومستمرة للموظفين.	3.38	1.078	67.6	متوسط	4
المستوى العام لبُعد الشفافية الالكترونية		**3.49**	**0.836**	**69.8**	**مرتفع**	**-**

المصدر: (SPSS).

يتضح من الجدول رقم (8) أن المتوسطات الحسابية لفقرات بُعد الشفافية الالكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في القطاع العام قد تراوحت ما بين (3.31-3.64)، بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (0.993-1.193)، وجاءت في المرتبة الأولى والثانية" اسـتخدام الانترنت يسـاعد في سـهولة عقد الاجتماعات مع الموظفين، وتقديم مستوي جيد من الخدمات لدعم الشفافية الالكترونية، يزيد من تطبيقها التحسين في اداء الاعمال وسـرعة تقديم الخدمات الحكومة "بمتوسـط حسـابي (3.64) وانحراف معياري (0.993) ووزن

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

نسبي (72.8%)، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة عبارة "يساهم تطبيقها في الحصول على المعلومات الدقيقة والتى يتم نشرها عبر وسائل الاتصال الإلكتروني." وبلغ متوسطها الحسابي (3.31) بانحراف معياري (1.193) ووزن نسبي (66.2%)، وبوجه عام فإن المتوسط العام لبُعد الشفافية الالكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في القطاع العام قد بلغ (3.49) بانحراف معياري (0.836) ووزن نسبي (69.8%)، مما يعني أن المستوى العام لبُعد الشفافية الالكترونية في القطاع العام مرتفعا مقارنة بالجدول رقم (3) مستويات مقياس ليكرت والوزن النسبي.

- **بُعد المشاركة الالكترونية:** لتحديد المستوى هذا البعد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لعبارات هذا البُعد، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (9): المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لبُعد المشاركة الالكترونية في القطاع العام

م.	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
3.1	تعمل على تشجيع الموظفين على ابداء آرائهم حول المسائل المتعلقة باستخدام التكنولوجيا.	3.44	1.048	68.8	متوسط	5
3.2	تساهم علي فتح لقاءات العمل والمناقشات والاجتماعات بشكل مستمر بين الموظفين عبر الأنترنت.	3.64	1.004	72.8	مرتفع	1
3.3	تعمل على وجود شراكات بين المديرين وباقي الموظفين داخل الكلية وخارجها.	3.53	0.955	70.6	مرتفع	3
4.3	تساهم في مشاركة اتخاذ القرارات من قبل الجميع بشكل جماعي.	3.57	1.047	71.4	مرتفع	2
3.5	توفر فرص المشاركة بالتساوي لجميع الموظفين لأبداء الرأي حول مشكلة ما.	3.52	1.067	70.4	مرتفع	4
المستوى العام لبُعد لمشاركة الالكترونية		**3.54**	**0.845**	**68.8**	**مرتفع**	**-**

المصدر: (SPSS).

يتضح من الجدول رقم (9) أن المتوسطات الحسابية لعبارات بُعد لمشاركة الالكترونية بأخلاقيات المهنة في القطاع العام قد تراوحت ما بين (3.44-3.64)، بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (0.955-1.067)، وجاءت في المرتبة الأولى العبارة "تساهم علي فتح لقاءات العمل والمناقشات" بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (1.004) ووزن نسبي (72.8%)، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة "تعمل على تشجيع الموظفين على ابداء آرائهم حول المسائل المتعلقة باستخدام التكنولوجيا" وبلغ متوسط الحسابي (3.44) بانحراف معياري (1.048) ووزن نسبي (68.8%)، وبوجه عام فإن المتوسط العام لبُعد المشاركة الالكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في القطاع العام قد بلغ (3.54) بانحراف معياري (0.845) ووزن نسبي (68.8%)، مما يعني أن المستوى العام لبُعد لمشاركة الالكترونية في القطاع العام مرتفعا مقارنة بالجدول رقم (3) مستويات مقياس ليكرت والوزن النسبي.

السؤال الفرعي الثاني: ما مستوى أخلاقيات المهنة في القطاع العام (كلية الأقتصاد- جامعة بنغازي- نموذجا)؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لعبارات هذا المتغير، وذلك على النحو التالي:

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

جدول رقم (10): المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لمتغير اخلاقيات المهنة في القطاع العام

م.	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
.1	تتوفر في الوظيفة العدالة والقضاء على الفساد.	3.32	0.996	66.4	متوسط	12
.2	يوجد مساواة في انظمة المكافأة والحوافز في الكلية.	3.15	1.008	63.0	متوسط	15
.3	تتوفر لدي الموظفين الاستقلالية التامة عند أداءهم للعمل.	3.27	1.095	65.4	متوسط	13
.4	لا توجد مصالح شخصية لدى الموظفين في العمل.	3.19	1.199	63.8	متوسط	14
.5	هناك أنظمة (معايير) توضح أخلاقيات المهنة داخل الكلية.	3.50	1.111	70.0	مرتفع	3
.6	تضع الكلية بعض السياسات لتوجيه سلوك الموظفين.	3.35	1.091	67.0	متوسط	11
.7	يلتزم الموظفين بالقيم والأخلاق أثناء ممارسة أعمالهم.	3.35	1.125	67.0	متوسط	10
.8	الوضوح وعدم الغموض أثناء تلقي المهام لتأدية العمل داخل الكلية.	3.46	1.075	69.2	مرتفع	4
.9	التفاعل مع الأجهزة الرقابية بكل شفافية.	3.40	0.970	68.0	مرتفع	9
.10	تسعي أنظمة الكلية لتعزيز مبادئ الأخلاقية.	3.64	0.925	72.8	مرتفع	1
.11	يلتزم الموظفين بالحفاظ علي السرية في العمل.	3.40	1.140	68.0	مرتفع	8
.12	تتوفر لدي الكلية اساليب عمل واضحة وعادلة.	3.45	1.084	69.0	مرتفع	5
.13	يحرص الموظفين في الكلية علي أداء المهام بأمانة وإخلاص.	3.43	1.056	68.6	مرتفع	6
.14	استخدام مقتنيات العمل من قبل الموظفين لأغراض العمل فقط.	3.51	1.013	70.2	مرتفع	2
.15	الشعور بالندم إذا كان هناك نقص او تقصير في أداء المهام.	3.41	1.055	68.2	مرتفع	**7**
	المستوي العام لمتغير اخلاقيات المهنة في القطاع العام	**3.47**	**0.749**	**69.4**	**مرتفع**	**-**

المصدر: (SPSS).

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

يتضح من الجدول رقم (10) أن المتوسطات الحسابية لعبارات متغير اخلاقيات المهنة في القطاع العام قد تراوحت ما بين (3.15-3.64)، بانحرافات معيارية تراوحت ما بين (0.925-1.199)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة "تسعي أنظمة الكلية لتعزيز مبادئ الأخلاقية" متوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (0.925) ووزن نسبي (72.8%)، في حين تحصلت العبارة "يوجد مساواة في انظمة المكافأة والحوافز في الكلية" على المرتبة الاخيرة، وقد بلغ متوسطها الحسابي (3.15) بانحراف معياري (1.008) ووزن نسبي (63.0%)، وبوجه عام فإن المتوسط العام لمتغير اخلاقيات المهنة في القطاع العام قد بلغ (3.47) بانحراف معياري (0.749) ووزن نسبي (69.4%)، مما يعني أن المستوى العام لمتغير اخلاقيات المهنة في القطاع العام مرتفعا مقارنة بالجدول رقم (3) مستويات مقياس ليكرت والوزن النسبي.

اختبار طبيعة وقوة العلاقة : أنه لاختبار قوة وطبيعة العلاقة الارتباطية بين الحوكمة الإلكترونية وأخلاقيات المهنة في القطاع العام بكلية الاقتصاد في جامعة بنغازي، تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان، خصص هذا للأجابة على التساؤلات الفرعية الثالث والرابع والخامس وذلك كما يلي:

جدول رقم (11): معامل ارتباط سبيرمان بين الحوكمة الالكترونية أبعادها في القطاع العام واخلاقيات المهنة

البيان	العدد	معامل الارتباط	نوع العلاقة
علاقة بين المساءلة الالكترونية واخلاقيات المهنة	107	0.693	قوية موجبة
علاقة بين الشفافية الالكترونية واخلاقيات المهنة	107	0.709	قوية موجبة
علاقة بين المشاركة الالكترونية واخلاقيات المهنة	107	0.795	قوية موجبة
علاقة بين الحوكمة الالكترونية في القطاع العام واخلاقيات المهنة	107	0.828	قوية موجبة

المصدر: (SPSS).

يتبين من الجدول رقم (11) أن قيمة معامل الارتباط سبيرمان الكلي بين الحوكمة الالكترونية واخلاقيات المهنة قد بلغت (0.828) وهي علاقة ارتباطية "طردية- قوية موجبة" بين أبعاد الحوكمة الالكترونية في القطاع العام واخلاقيات المهنة بكلية الاقتصاد جامعة بنغازي، وعلى المستوى الأبعاد:

- حيث سجل بعد المساءلة الإلكترونية معامل الارتباط سيبرمان بلغ (0.639) وهي علاقة ارتباطية "طردية -قوية موجبة" بين بُعد المساءلة الالكترونية واخلاقيات المهنة بكلية الاقتصاد جامعة بنغازي.
- بعد الشفافية الإلكترونية معامل الارتباط سيبرمان (0.709) وهي علاقة ارتباطية "طردية -قوية موجبة" بين بُعد المساءلة الالكترونية واخلاقيات المهنة بكلية الاقتصاد جامعة بنغازي.
- بعد المشاركة الإلكترونية قيمة معامل الارتباط سيبرمان قد بلغت (0.795) وهي علاقة ارتباطية "طردية - قوية موجبة" بين بُعد المساءلة الالكترونية واخلاقيات المهنة بكلية الاقتصاد جامعة بنغازي.

كما تجيب هذه العلاقة عن التساؤلات الفرعية الثلاثة وتدل طبيعة العلاقة القوية الموجبة بين أبعاد الحوكمة الإلكترونية وأخلاقيات المهنة في القطاع العام بكلية الاقتصاد جامعة بنغازي- نموذجا، وأن المتغيرين يتجهان في مسار واحد، كما يعكس وصف العلاقة بأنها قوية الترابط الوثيق بين هذين المتغيرين، كلما زاد تطبيق الحوكمة الإلكترونية زاد الالتزام بأخلاقيات المهنة في بيئة الدراسة.

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

الخاتمة:

النتائج والتوصيات:

بعد اســتكمال الدراســة بجانبيها النظري والميداني، وجمع البيانات وتحليلها عن الحوكمة الالكترونية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في القطاع العام بكلية الاقتصاد جامعة بنغازي، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، التي سيتم عرضها ومناقشتها في هذا الورقة، وبناءً على تلك النتائج سيتم طرح مجموعة من التوصـــيات، التي تهدف إلى الأهمية والفائدة من الحوكمة الالكترونية في القطاع العام في ليبيا وعلاقتها بأخلاقيات المهنة بكلية الاقتصاد جامعة بنغازي قيد الدراسة.

نتائج الدراسة: نتائج تحديد المستويات:

- أوضـحت النتائج حسـب رأي جميع أفراد العينة ارتفاع مسـتوى الحوكمة الالكترونية في القطاع العام بأبعادها الثلاثة بكلية الاقتصـاد جامعة بنغازي، فقد جاء بُعد المشـاركة الالكترونية في المرتبة الأولى، وفي المرتبـة الثـانيـة جـاء بُعد الشـــفـافيـة الالكترونيـة، وجـاءت في المرتبـة الأخيرة بُعد المســـاءلـة الالكترونية.
- أظهرت النتائج حسـب رأي جميع أفراد العينة ارتفاع مسـتوى اخلاقيات المهنة بكلية الاقتصـاد جامعة بنغازي قيد الدراسة.

نتائج لتحديد العلاقة بين الحوكمة الالكترونية واخلاقيات المهنة في القطاع العام بكلية الاقتصـــاد جامعة بنغازي- نموذجا.

لقد توصلت الدراسة إلى النتائج العملية التالية:

- بينـت النتـائج أنـه توجـد علاقـة ارتبـاطيـة موجبـة قويـة بين الحوكمـة الالكترونيـة في القطـاع العـام واخلاقيات المهنة بكلية الاقتصاد جامعة بنغازي.
- أسـفرت النتائج أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة قوية بين بُعد المسـاءلة الالكترونية واخلاقيات المهنة بكلية الاقتصاد جامعة بنغازي.
- بينت النتائج أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة قوية بين بُعد الشـــفافية الالكترونية واخلاقيات المهنة بكلية الاقتصاد جامعة بنغازي.
- وأضـحت النتائج أنه توجد علاقة ارتباطية قوية بين بُعد المشـاركة الالكترونية واخلاقيات المهنة بكلية الاقتصاد جامعة بنغازي.

توصـيات الدراســة: بناءً على النتائج العملية لتحليل البيانات المُجمعة في الدراســة يُمكن إيجاز جملة من التوصيات التالية:

- نظراً لأثره الإيجـابي على الحوكمـة الالكترونيـة وعلاقتهـا بـأخلاقيـات المهنـة في القطـاع العـام بكليـة الاقتصـاد جامعة بنغازي، يُوصـى بإعداد الخطط اسـتراتيجية لتعزيز جميع أبعاد الحوكمة الالكترونية في القطـاع العـام، مع التركيز على الأبعـاد الأكثر علاقـة مثل المشـــاركـة الالكترونيـة والشـــفـافيـة الالكترونية.
- توصـي الدراسـة بتفعيل المزيد من آليات إصـلاح ،ودعم حرية التعبير والنقد بين الموظفين بشـكل أفضل مما هي عليه الأن لبعد المساءلة الإلكترونية، مما يحافظ على كفاءة اخلاقيات المهنة.
- يُوصى في بعد الشفافية الإلكترونية بإتاحة المعلومات عبر وسائل الاتصال الإلكتروني. مما قد يسهم في رفع كفاءة اخلاقيات المهنة.
- توصي الدراسة ببدل المزيد من الجهود، لدعم العاملين والمشاركة الإلكترونية حول المسائل المتعلقة باســتخدام التكنولوجيا أثناء أدائهم لمهامهم، و بتوســيع نطاق الصــلاحيات الممنوحة للموظفين، وتحفيزهم على اتخاذ قرارات تخدم الحوكمة الالكترونية، مما يُسهم في رفع كفاءة اخلاقيات المهنة.
- يُوصـــى بتنفيذ برامج تدريبية دورية لزيادة وعي الموظفين والتعزيز بمفهوم الحوكمة الالكترونية وابعادها واخلاقيات المهنة في القطاع العام للحفاظ على هذا المستوى.

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- يوصي بتوسيع نطاق الدراسة ليشمل كليات أخرى بجامعة بهدف تعظيم فرص تعميم النتائج.
- إجراء دراســـات نوعية (مثل المقابلات الفردية، أو مجموعات التركيز) لفهم العوامل الثقافية والتنظيمية التي أثَّرت على استجابات المُشاركين في الدراسة الحالية.

Compliance with ethical standards

Disclosure of conflict of interest

The authors declare that they have no conflict of interest.

قائمة المصادر والمراجع

- **القرآن الكريم.**
- أبو الكاس، المعتصـــم بالله هاني على. (2015). *اخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة*. رسالة ماجستير- وجامعة الأقصى وأكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا ، فلسطين .
- أحمد، حســـام قرني.(2020).أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدي العاملين في المنظمات. المجلة العربية للإدارة، 40(4)، 225-246.
- أسماء، حاكم، خضـر، دولي (2017). مسـاهمة أخلاقيات الإدارة في رفع مسـتوي الأداء الوظيفي داخل المنظمة مع الإشارة إلي جامعة طاهري محمد-بشار. مجلة البشائر الاقتصادية، 3(2)، 245-261.
- إيمان، حمدي جليلة .(2023). دور الحوكمة الرقمية في إنجاح وتفعيل التحول الرقمي – نموذج دولة الإمارات العربية المتحدة. مجلة الدراسات القانونية والإقتصادية، 05(03) ،846-864.
- بلقاســم، عبدالســلام محمد عاشــور.(2021). أثر الادارة الرشــيدة (الحوكمة) على أخلاقيات العمل الإداري. مجلة الدراسات الاقتصادية، كلية الإقتصاد، جامعة سرت، 4(2)،98-117.
- بوحسـوها، أنيس محمد.(2026). مدى التزام موظفي مكتب ضـمان الاجتماعي بمدينة درنة بأخلاقيات المهنة، مجلة الأبعاد العلمية والإنسانية،2(3)،908-923.
- تشــن، يوتشــي. (2020). ترجمة العلوان، جعفر، بن أحمد عبد الكريم. إدارة الحوكمة الرقمية (القضــايا، التحديات والحلول). مركز البحوث والدراسات- معهد الإدارة العامة المملكة العربية السعودية.
- حبيبة، بلقاسم، أشـواق فطيمي.(2021). *أثر ضـغوط العمل علي أخلاقيات المهنة داخل مؤسـسـة الكهرباء والطاقات المتجددة بتقرت*. رسـالة ماجسـتير، جامعة قاصـدي مرباح، ورقلة- الجزائر، كلية العلوم الاقتصـادية والعلوم التجارية وعلوم التيسير.
- الحسـنات، سـاري عوض.(2011). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات الفلسـطينية، رسـالة ماجسـتير، جامعة: القاهرة، كلية التربية، مصر.
- حمد، علاء دهام ، سعيد، مثنى محمد. (2020). تأثير الحوكمة الإلكترونية في تحقيق الأداء الابتكاري. Journal of Economics and Administrative Sciences (JEAS) Vol.26 (NO. 119), 234-260.
- خطاطبة، عدنان مصــطفي. (2014). قيمة الأمانة في الإســلام وتطبيقاتها الدعوية والتربوية. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، 14، 118-130.
- خلاف، شــيماء صــبحي ابراهيم. (2024).الحوكمة الإلكترونية وتطوير أداء العاملين بالإدارات المدرســية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية،65(2)، 397-434.
- الخوري، علي محمد .(2020).*الحكومة الرقمية "دائرة الإهتمام".*(ط 2). المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، مصر.
- الرقيعي، ابراهيم ســالم ، أبوعجيلة، صــالح ابراهيم.(2026). واقع الالتزام بأخلاقيات المهنة في كلية التربية البدنية بجامعة غريان المعوقات وسبل التطوير، مجلة العلوم الشاملة،11(41)،1919-1934.
- الرواشــدة، ريم ياســر.(2007). *أثر الإلتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مسـتوي الولاء التنظيمي لدي العاملين في المؤسسات العامة الأردنية*. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، عمادة الدراسات العليا، الأردن.
- زيدان، ناصر. (2014).*مهارات القيادة الإدارية وأخلاقيات الاعمال*.(ط.1).الدار العربية للعلوم ناشرون. لبنان.
- الصيرفي، محمد.(2006). *الإدارة الإلكترونية*. مصر، الإسكندرية،(ط.1). دار الفكر الجامعي.
- العبار، بشــير محمد .(2019). أخلاقيات الوظيفة وعلاقاتها بفاعلية إدارة الصــراع التنظيمي. مجلة جامعة بنغازي العلمية، ليبيا، 32(1)،106-136.
- العبار، بشير محمد، عبد الحفيظ، عبد السلام.(2019). علاقة الأنماط القيادية بمستوي اخلاقيات الوظيفة العامة. مجلة المختار للعلوم الاقتصادية، 6(12)، 89-129.
- عبد الرحمان، خالدي، مليكة، بوضـياف.(2022). المشـاركة الإلكترونية وأثرها على الحوكمة دارسـة حالة الجزائر خلال الفترة (2019-2021). مجلة البحوث العالمية في التشريعات البيئية،12(01)،175-194.

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- عبد العزيز، ريهام أنسي، الجوهري، عصام ،محمد. (2021). أثر تطبيق الحوكمة الإلكترونية كأداة لاستدامة تميز الأداء الجامعي. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 2(2،الجزء 3)، 725-768.
- عبد المالك، شتيوي، يزيد، قلاتي، نعمي، عبد القادر.(2018).أخلاقيات المهنة في المؤسسات الرياضية: المصادر والمعايير الأخلاقية لتجنب الفساد الإداري من أجل تحسين الأداء، مجلة علوم وتقنيات النشاط البدني الرياضي، (16)، 181-191.
- عبدالحفيظ، عبدالسلام ،محمد، بازينة، حنان، مصطفي، المصراتي، سالمة، مفتاح.(2020).أخلاقيات الوظيفة وأثرها على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية. مجلة المختار للعلوم الإقتصادية، 7(13) ، 10-36.
- عبدالرحمن، إيمان، جميل (2024). دور الحوكمة الإلكترونية في مواجهة تحديات جائحة كورونا. المجلة الأردنية في العلوم التربوية،(20)عدد (2)،407-420.
- عبدالله، بوصنبورة. (2021).الحوكمة " الحكم الراشد" وأخلاقيات المهنة. مطبوعة بيداغوجية لطلبة علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945- الجزائر.
- عبيد، كريم عادل .(2022). الحوكمة الرقمية وتطبيقاتها الذكية. ليبيا، بنغازي، دار البيان للنشر والتوزيع والإعلان.
- علي، الطاهر أحمد محمد (2020). أخلاقيات العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي. المجلة المغاربية للاقتصاد والمناجمنت، 07(02)،281-310.
- عوري، خديجة، وخوجة، علامة أسامة. (2022). *الحوكمة الإلكترونية وأثرها على أداء الجماعات المحلية*. معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، رسالة ماجستير منشورة، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة. الجزائر.
- فاطمة، قاسم، فاطيمة، قاسم،(2021). *أخلاقيات العمل وعلاقاتها بالصراع التنظيمي*. جامعة بن خلدون تيارات، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.
- فتاح، نورا عزيز، عبودي، صفاء إدريس (2022).الدمج التنظيمي وأثره في تطبيق مبادئ الحوكمة الإلكترونية. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 14(1)، 205-225.
- قشقش، الحسن محمد قشقش. (2024). *واقع ممارسة الحوكمة الإلكترونية في المؤسسات الصحية الحكومية*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد جامعة بنغازي، ليبيا.
- محمود، دجلة مهدي.(2013). تأثير الأخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري لأجل النهوض بواقع القطاع المصرفي، مجلة التقني، 26(4)، 111-138.
- مخلوفي، أمنية، بوسعيد، إكرام .(2020)، *بيئة العمل وأثرها في ممارسة أخلاقيات العمل. رسالة ماجستير*، جامعة أحمد دراية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، الجزائر.
- مروان، سمية. (2014). الحكومة الإلكترونية دورها في تحسين أداء الإدارات الحكومية. ط(1) الرياض، مكتبة القانون والاقتصاد.
- معتوق، صبرية المبروك صالح. (2024). الالتزام بأخلاقيات الوظيفية العامة وأثره على الفساد الاداري. مجلة الحق ،(13)،30-47.
- نور الهدي، ديلمي، شيماء، غشامي. (2020). *تأثير الالتزام بأخلاقيات الوظيفة علي الولاء التنظيمي لدي العاملين*. رسالة ماجستير، جامعة أحمد دراية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، الجزائر.

التقارير:

- هيئة الرقابة الإدارية في ليبيا.(2024). التقرير السنوي لعام 2023.
- منظمة الشفافية الدولية.(2024).مؤشر مدركات الفساد.متاح على الرابط. https://www.transparency.org/ar/cpi/2023.
- منظمة الشفافية الدولية.(2025).مؤشر مدركات الفساد. متاح على الرابط. https://www.transparency.org/ar/cpi/2024.
- منظمة الشفافية الدولية.(2026).مؤشر مدركات الفساد. متاح على الرابط. https://www.transparency.org/ar/cpi/2025.

المراجع الإنجليزية:

- Abdulsalam ,Mohammad (2013),E-Governance For Good Governance Through Public Service Delivery, Masters Thesis,Institute Of Governance Studies, Brac University, Bangladesh.
- Crummenerl ,Claudia; Forss, Tony &Others,"The Digital Culture Challenge",(2018),www.Capgemini.com,(24th/feb/2024;Time;9:20pm)
- Grigalashili, V. (2022). E-government and E-governance: various or multi farious concepts. International Journal of Scientific and Management Research, 5(1), 183–196.
- Mertes,Alexander,Fischer,Damaris,Bruesch,Fischer,Andermatt,Kevinc (2022)" The Perceived Advantages of e-Participation and its Impact on Citizens' Willingness to Engage: Findings From the Canton of Zurich, Swiss Yearbook of Administrative Sciences, 13(1), pp. 131–148.

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- Nwambuko, T. C., Eyikorogha, Q., & Chigozie, J. N. (2025). Digital governance and e-government transformation in public service delivery in Nigeria. International Journal of Current Science Research and Review, 8(10), 5038–5047
- Yadav, N, & Singh, V. B. (2012). E-governance: Past, present and future in India. International Journal of Computer Applications, 53(7), 36–48. https://doi.org/10.5120/8437-2220

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **AJASHSS** and/or the editor(s). **AJASHSS** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.

 Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).