

النفاق المؤسسي المتصور وعلاقته بحيوية الضمير لدى العاملين في المستشفيات الأهلية

(perceived organizational hypocrisy and its relations to, conscientiousness among private hospital workers)

تانيه وصفي عبدالله

جامعة صلاح الدين- أربيل العراق

tanya.abdullah@su.edu.krd

كاظم زرار احمد *

جامعة صلاح الدين - أربيل العراق

kadhim.ahmed@su.edu.krd

تاريخ القبول : 2024-06-28

تاريخ الاستلام: 2024-06-24

ملخص: يهدف هذا البحث إلى تعرف على مستوى النفاق المؤسسي المتصور وحسب ابعاده الخمسة و مستوى حيوية الضمير لدى عينه البحث و حسب متغير الجنس و العمر ، ايضا التعرف على العلاقة الارتباطية بين النفاق المؤسسي المتصور وحيوية الضمير لدى العاملين في المستشفيات الاهلية. لقد تحقق الصدق الظاهري واستخراج الثبات للمقياسين وتطبيقه على عينة عشوائية مكونة من (300) من العاملين في المستشفيات الاهلية و توصل البحث الى النتائج الاتية: ان عينة البحث يعانون من مستوى مرتفع من النفاق المؤسسي ، وان هناك فروق احصائية دالة حسب متغير الجنس في الابعاد : التلاعب بالعواطف و العدالة في العمل و لصالح الاناث ، وأظهرت النتائج ان عينة البحث يتمتعون بدرجة منخفضة في عامل حيوية الضمير , وهناك فروق بين الجنسين في مستويات حيوية الضمير و لصالح الاناث و العلاقة الارتباطية بين النفاق المؤسسي المتصور وحيوية الضمير لدى عينة البحث كانت ضعيفة. الكلمات المفتاحية: (النفاق المؤسسي متصور ، حيوية الضمير ، العاملين في المستشفيات الاهلية)

This research aims to Identify the level of perceived organizational hypocrisy according to its five dimensions. Identify the level of conscientiousness vitality among the research sample according to the gender and age variables. Identify the correlation between perceived organizational hypocrisy and conscientiousness vitality among employees in private hospitals. The apparent validity and reliability of the scales were verified, applied to a random sample of (300) workers in private hospitals. Using the SPSS. The research found that The research sample suffers from a high level of perceived organizational hypocrisy. There are statistically significant differences according to the gender variable in the dimensions of emotional manipulation and work justice in favor of females. The results showed that the research sample enjoys a low level of conscientiousness vitality. Also there are differences between the sexes in the levels of conscientiousness vitality in favor of females. The correlation between perceived organizational hypocrisy and conscience vitality among the research sample was weak.

Keywords : Perceived organizational hypocrisy, conscientiousness, Private hospital workers

مقدمة:

المؤسسات تتفاعل مع البيئة وتتأثر بها وتؤثر فيها، ومن أهم مكونات البيئة ذات العلاقة البيئة الثقافية والاجتماعية بما فيها من معتقدات وقيم وعادات ومبادئ وتقاليدها سائدة في المجتمع، وتؤدي الخصائص الاجتماعية والثقافية إلى تغيرات في أنماط الحياة التي تؤثر في مخرجات المؤسسة. ومع أن البيئة الثقافية والاجتماعية غنية بالقيم والمعتقدات والمبادئ التي تحث الرؤساء والمؤوسين على الصدق والمودة والتعاون والاخلاص والنزاهة والعدالة والاحترام والطاعة وتنفيذ الاوامر والتوجيهات من باب الدين والادب والتقدير.

1.1. مشكلة البحث / إن هذه المشكلة ظهر بصورة واضحة في غالبية إن لم يكن كل المؤسسات الادارية من انتشار ظاهرة النفاق الوظيفي بفعل التوجهات الفردية التي يتبناها بعض المدراء والموظفين العاملين والاسباب عديدة.

ظاهرة النفاق العالمي، التي انتقلت إلى المؤسسات - باعتبارها وحدات اجتماعية تنظيمية واستشرت فيها ليبرز لنا ما يدعى بالنفاق التنظيمي والنفاق الوظيفي، ولخطورة هذه الظاهرة - التي يمكن ان يطلق عليه (مرض النفاق) على المجتمع والمواطن الذي يتعامل مع مؤسسات مختلفة والتي قد تكون المسبب الاساسي لظاهرة انتشار الفساد المالي والاداري في مؤسسات العامة والخاصة (المعماري، 2020، ص329).

أننا نعيش في عصر كثرة فيه الاشاعات، والدعايات، والمصادر غير الصحيحة التي تعتمد على إثارة المشاعر أكثر من الاعتماد على الادلة. (الخالدي، 2020، ص32)، والفرد حي الضمير يكون فردا ذو ارادة قوية، وذا تصميم، (سلمان، 2015، ص4).

ففي كل المجتمعات نشأت أنظمة لرعاية المرضى والتعامل مع الألم والعلة. وقد عكست الأفكار حول مسببات الأمراض واعتلال الصحة الثقافة السائدة في مجتمع ما من ناحية بالإضافة إلى درجة تطور هذا المجتمع من ناحية أخرى. ومن ثم، فقد عكست الأنظمة الصحية - بطرق متعددة - السلوك السائد في المجتمعات تجاه الألم، والمرض، والوفاة، والصحة.

ومن خلال ما عرض تظهر لنا بان ظاهرة النفاق في المؤسسات ظاهرة خطيرة جدا تتأثر على مصداقية والاستنتاجات في أي مؤسسة ولاسيما في ما يتعلق بالصحة الفرد، أي المستشفيات لان يهتم فيه صحة الانسان، وان نجاح وازدهار هذه المستشفيات تتعلق بالحيوية الضمير لكوادرها المختلفة من الاطباء والمرضات والممرضين والاداريين الخ، بأي طريقة هؤلاء يتعاملون مع بعضهم بعض ومع المراجعين والمرضى. وبذلك نعرض مشكلة هذه البحث من خلال التساؤل الاتي :-

هل للنفاق المؤسسي المتصور علاقة بحيوية الضمير لدى العاملين في المستشفيات الأهلية ؟

2.1. أهمية البحث/

صحة الفرد من المقومات الأساسية للمجتمع فهي مطلب أساسي من مطالب الحياة، وهي أيضا ضرورة من ضرورات التنمية، فالإنسان الذي تتكامل له صحة نفسية وجسمية هو الإنسان الأقدر على العمل والإنتاج وتحقيق أهداف ويلعب الافراد المرشحون لشغل الوظائف القيادية دورا من الاهتمام بالتدريب والتنمية الذاتية لمهاراتهم وقدراتهم، والحرص على متابعة التغيرات والتطورات التي تحدث في المجالات المختلفة للعمل، والتعرف على رؤيتهم لنظم وأساليب العمل في المنظمة والسياسات المتبقية فيها، وعرض أهم المشكلات التي تعترض عملهم، وأهم المقترحات التي يرونها ملائمة للتغلب على مثل هذه المشكلات، والتعرف على طبيعة العلاقات السائدة بين هؤلاء الافراد وبين غيرهم من العاملين، سواء أو المرؤوسين أو الرؤساء. (جمعة، 2016، ص166). كما أن صلاية الإدارة وثباتها تحمي المؤسسة من التفرد، ومن التعسف في استخدام السلطة، ولا تسمح بوجود المستخدمين المتحذلقين، وتمثل نمطاً لإدارة راسخة متجذرة لا تهزها رياح التغيير مهما كانت عاتية، فمن أبرز سمات صلاية الأنظمة أنها تُبنى على معايير الموضوعية والمساءلة الذاتية، وتبتعد عن النفاق المؤسسي وتصوير المسؤول بأنه النابغة المتميز صاحب الحلول الخلاقة، وتحجب رؤيته عن الصورة الواقعية، وهنا تقع المؤسسة في محذور اتساع الفجوة بين واقع المؤسسة وبين رأس الهرم، لتبدأ تداعيات الفجوة بالظهور، فالمسئول يعيش الوهم والغرور بحكم التقارير المضللة، والمؤسسة تعيش حالة التخبط والترهل، وسوء الإدارة، ومظاهر الفساد كون المسئول لا يرى إلا بعيون المنافقين، ولا يسمع إلا بأذانهم ، ولا يتحدث إلا بلسانهم، ليصبحوا هم الحاجب الذي يتحكم في شكل مدخلات ومخرجات النظام الإداري وصُنع القرار، ومن أهم مظاهر النفاق المؤسسي استبعاد الكفاءات من مكانها الطبيعي والعمل على الحد من صعودها باختراع المبررات لذلك .

النفاق الوظيفي رغم كونه مرض اثر على اداء المؤسسات الا انه سلوك يقدم عليه الكثير دون تأنيب ضمير لانه اصبح جزءا من ثقافة العمل في المؤسسات العامة والخاصة، وهو مادفع بعض المؤسسات في الدول الغربية الى انشاء برامج للمصارحة الادارية، وانشاء وحدة للتعامل النفسي مع الموظفين وتحسين ادائهم

واذا كان السلوك غير السوي لبعض المسؤولين او رؤساء الدوائر هو احد اسباب ثقافة النفاق، فإن ا لموظفين انفسهم غدوا هذه الثقافة اما لانهم ضعاف المهارات وغير مؤهلين لاداء عملهم او دخلوا ال مؤسسة بطريقة غير شرعية، فضلا عن وجود عوامل ذات طبيعة هيكلية اهمها مشكلة

البطالة التي تدفع اي شخص يعمل في وظيفة الى التمسك بها بكل الطرق المشروعة منها وغير المشروعة، (عبدالمنعم، 2017، ص5).

ويعد مفهوم حيوية الضمير أحد الأبعاد الرئيسية لقائمة العوامل الخمسة للشخصية، أن حيوية الضمير يعكس على المثابرة والتنظيم لتحقيق الاهداف المرجوة ويتميز صاحب هذه السمة بالتنظيم واداء واجباته باستمرار والاخلاص والتأني والضبط والجدية وتبدأ تربية ضمير الانسان مع بداية تربيته في مرحلة الطفولة، إذ ينشأ الطفل عادة في مجتمع أسري فيتأثر بما يراه من السلوك العملي الصادر، عن أفراد أسرته وبعدها يتغير مفهوم الواجب نحو الوالدين بعد دخوله المدرسة فيشعر الطفل ببعض الاستقلال الذاتي فيتغير مفهوم الواجب نحو الوالدين من مفهوم قسري الى مفهوم يحمل في طياته على محبة ذاتية فينتقل من مرحلة الطاعة القسرية الى قناعة بتلك الطاعة، وتحتاج تربية الضمير في الاسرة أن يتخللها مبدأ الثواب والعقاب لكي يشعر الطفل بنتائج الافعال الجيدة ويميزها عن السيئة، ويجب على اولياء الامور الانتباه للاصدقاء ابنائهم و وسائل الاعلام كافة لما لها من تأثيرا (السلطاني ، 2005، ص17).

3.1. أهداف البحث /

يهدف البحث الحالي الى التعرف على مايلي :-

- 1- تعرف على مستوى النفاق المؤسسي المتصور لدى عينة ككل و بحسب ابعاده الخمسة .
- 2- تعرف على مستوى النفاق المؤسسي المتصور و ابعاده الخمسة حسب كل من متغير الجنس و العمر
- 3- تعرف على مستوى حيوية الضمير لدى عينة ككل.
- 4- التعرف على الفروق في حيوية الضمير لدى العاملين في المستشفيات الاهلية على وفق متغير الجنس و العمر.

- 5- تعرف العلاقة الارتباطية بين النفاق المؤسسي المتصور وحيوية الضمير لدى العاملين في المستشفيات الاهلية

4.1. حدود البحث

يتحدد حدود البحث الحالي علي العاملين في المستشفيات الاهلية في مركز مدينة أربيل للعام 2021-2022.

5.1. تحديد المصطلحات :

أولاً/ النفاق المؤسسي المتصور .

1- تعريف (2012 Villeval & Rustichini).

إن النفاق في العمل هو عدم المحافظة على أسرار العمل مراعاتها وان الفرد يظهر السلوكيات الجيدة في العمل ويبطن خالف ذلك (البغدادى وعبدالكريم، 2016، ص9).

2- تعريف (نافع 2017).

قيام المؤسسة بما يتعارض مع الغرض من نشأتها (نافع، 2017، ص8).

تعريف النظري / النفاق المؤسسي هو ظاهرة تحدث عندما تتخذ مؤسسة أو منظمة سلوكاً يتناقض مع قيمها أو مبادئها المعلنة ، من خلال التناقض بين القيم المعلنة والسلوك الفعلي او الفساد و تلاعب بالمعلومات والتلاعب بالعواطف العاملين و المحسوبية في تعامل .

تعريف الاجرائي / هي الدرجة الكلية التي يحصل عليه المستجيب على فقرات المعدة لهذه الغرض .
ثانياً : حيوية الضمير .

1- كوستا و ماكرا ، 1992 : تشير الى ان صاحبها يسعى ان يكون فردا " واعيا " وجادا وذا عزم و

ارادة قوية ويتميز بالتصميم على الفعل والانجاز ((cista&McCrea,1992, p.15-16

2- تعريف (السماوي 2017).

الفرد ما هو مقبولا أخلاقياً مع وجود مشاعر الذنب والندم بسبب سوء التصرف والاداء الكامل لما لدى الفرد من معايير خلقية ترض عما يقوم به من الافعال (حداد ، 2019، ص3) .

تعريف النظري / تتبنى الباحثان تعريف (كوستا و ماكرا ، 1992) وذلك لاعتماد البحث على نظرية كوستا و ماكري للعوامل الخمسة الكبرى للخصية لانه يمثل احد العوامل .

تعريف الاجرائي / هي الدرجة الكلية التي يحصل عليه المستجيب على فقرات المعدة لهذه الغرض.

2.الاطار النظري والدراسات السابقة

1.2 النفاق المؤسسي المتصور :مفهوم النفاق المؤسسي المتصور .

كلمة النفاق في اللغة اشتقت من لفظ النفق الذي يعني حفرة في الارض تخترق جبلا او صخرة من جهة وتنفذ الى جهة اخرى.لعل أخطر عوامل الهدم للعمل المؤسسي هو تفشي ظاهرة النفاق المؤسسي، فهي تعتبر من العوامل الرئيسة للتعرية المؤسسية، فهي أشبه ما تكون بعوامل التعرية الطبيعية وما ينتج عنها، مدخلات ومخرجات النظام الإداري وصُنع القرار، ومن أهم مظاهر النفاق المؤسسي استبعاد الكفاءات من مكانها الطبيعي والعمل على الحد من صعودها باختراع المبررات لشرعنة ذلك ،

واستبدالها بالمنافقين غير المتخصصين والأغبياء ، والعمل على ترقيتهم ليصلوا لأعلى المناصب ، ويتبع ذلك الترويج الاعلامي ومحاولة اقناع انفسهم قبل الغير أن ما تم هو الصواب بعينه. إن عوامل الهدم المؤسسي هي نتيجة طبيعية وحتمية لممارسات النفاق المؤسسي، (أبو شمة، 2022، ص5).
 إن النفاق في العمل هو عدم المحافظة على أسرار العمل ومراعتها وان الفرد يظهر السلوكيات الجيدة في العمل ويبطن خلاف ذلك، إن النفاق المؤسسي هو شكل من أشكال الفساد الاداري الذي يؤثر على كفاءة المؤسسة وفعاليتها والمسار الوظيفي للعاملين، (بغدادى وكريم، 2016، ص9).

2.2. أنواع النفاق المؤسسي .

والنفاق في المؤسسات نوعان:-

- 1- داخلي يتمثل في كيف ينظر إلى المؤسسة من قبل موظفيها ويدعى النفاق الوظيفي.
- 2- نفاق خارجي يتمثل في مدى إدراك الجمهور لمصادقية المؤسسة مقابل رسالتها التنظيمية المعلنة ويدعى النفاق المؤسسي أو النفاق التنظيمي (Robert 2006،)، والذي يعرف على ان المنظمة تدعي شيء ما وهي ليس كذلك. (Buelens & Fussini, 2011, p587).

3.2. اسباب النفاق المؤسسي /

من اهم اسباب النفاق المؤسسي هو مايلي :-

- 1- ثقافة التسلسل والاستبداد التي يمارسها المديرون / فيرى كثير من المديرين طالما انه على رأس السلطة فعلى مرؤوسين إطاعته طاعة عمياء لانه يمتلك السلطة التي تخوله محاسبة من يخالفه الامر الذي يدفع البعض منهم إلى التقرب لو بشتى السبل انقاء شره .
- 2- السلوك غير السوي لبعض الموظفين النابع من المصلحة الذاتية الذين لديهم القابلية على تغذية ثقافة النفاق في المنظمات بسبب ضعف المهارات التي تؤهلهم لاداء اعمالهم أو دخولهم إلى المؤسسة بطريقة غير مشروعة وتقربهم لمديرين عن طريق غير جيدة مثلا عن طريق الطائفية والعشائرية او الواسطة .
- 3- الثقافة الاجتماعية والسياسية السائدة في المجتمع التي من شأن السلطة وتنقص شأن من دونها تدفع بعض الافراد إلى التخلي عن الثوابت القيمية التي تدفعهم لقول الحق أو انتقاد إي أوضاع مغايرة لتمك، فيقومون إلى التقرب بمدح الرئيس بما فيه وما ليس فيه فيميل عن جادة الحق ويتحول إلى متسلط على رقاب المرؤوسين. (المعماري ، 2020، ص335).

4.2. النظريات التي فسرت النفاق المؤسسي .

- النظرية السلوكية : ترى هذه النظرية ان السلوك المزدوج في الحياة الاجتماعية والوظيفة لافراد هو سلوك مكتسب يتعلمه الفرد من محيطه الذي يعيش فيه .وتؤكد هذه النظرية أن النفاق ظاهرة ناتجة من القهر والتسلط الاجتماعي الذي يمارسه بعض الافراد اتجاه البعض الاخر أو جماعة لجماعة أخرى او السلطة اتجاه افرادها ، والفرد الذي ليستطيع تحقيق أهدافه بصورة مشروعة اجتماعيا ، يسلك سلوكا منحرفا يؤدي الى تحقيق هدفه المنشود ، وهذا يكون من خلال التملق والرياء مع الآخرين وخاصة الذين يرتبط معهم بعمل او غيره .

2- النظرية البنيوية الوظيفية :يمكن دراسة ظاهرة النفاق عن طريق تفسيرات النظرية البنيوية الوظيفية حيث تنطلق من عوامل بنيوية داخلية وعوامل بنيوية خارجية محيطة بالفرد المناق فالعوامل البنيوية الداخلية التي تدفع افراد المجتمع الى النفاق هي اضطراب الحياة الاسرية ، وسوء او تنشئتهم الاجتماعية وتراجع قيمهم مع تصدع شخصياتهم ومعاناتهم من الامراض الاجتماعية والنفسية والعقلية ، أما العوامل البنيوية الخارجية لظاهرة النفاق سوء الحالة الاقتصادية وطبيعة الجماعات المرجعية التي ينتمون اليها أضافة الى ضعف وسائل لضبط الداخلية منها والخارجية مع عامل التقليد وان المساوىء التي يتحملها ظاهرة النفاق تسيء الى البناء الاجتماعي والوظيفي وتحول العوامل البنيوية الى قوى هدامة تساعد على استقرار وطمأنينة أفراد وجماعات المجتمع (زامل ومنصور ، 2016، ص13).

ثانيا: حيوية الضمير.

5.2. مفهوم حيوية الضمير.

يعد مفهوم حيوية الضمير أحد الأبعاد الرئيسية لقائمة العوامل الخمس الكبرى للشخصية، وانبثق هذا المفهوم عن نماذج نظريات شهيرة أبرزها، نموذج نورمان 1963 Norman ونموذج جولدبرج 1981 Goldberg، ونموذج ديجمان 1990 Digman، ونموذج كوستا وماكري 1999 McCrae & Costa، ويصنف النموذج الأخير من أشهر النماذج النظرية وأهمها التي استثارت اهتمام الباحثين في مختلف الثقافات، وقد تعددت وتنوعت التسميات العربية التي تناولت هذا المفهوم مثل (قوة الأنا العليا، وإدارة الإجناز، ومثانة اخلاق، وإعمال الضمير، ويقظة الضمير، ونهضة الضمير، المثابرة، والرصانة. والفرد الحي الضمير يكون فردا ذو عزم، وإرادة قوية، وذو تصميم وتدل حيوية الضمير المرتفعة على كون المرء مدققا ، كثير الشوك وحريص على الشكليات وموثوق به ، وينشأ هذا الضمير عن حالة التناقض بين الممارسة الا اخلاقية التي قد يجد المرء نفسه مدفوعا اليه بدافع "الغريزة او الظروف الخارجية المحيطة وعندما تتعارض القيم والمثل والحرمان فإنه يؤدي الى الصراع في الضمائر، اذ يستدعي

النصياع لبعض اوامر اخرى لو مما يؤدي لشعور بالذنب . ومن مصادر الضمير الذي يعاني من الصراع في معايير السلوك ، التعارض بين قيم الوالدين وقيم جماعة الاقران ويلجأ بعض الناس لحل صراعات القيم بتقسيم . وتبدأ تربية ضمير الانسان مع بداية تربيته في مرحلة الطفولة، إذ ينشأ الطفل عادة في مجتمع أسري فيتأثر بما يراه من السلوك العملي الصادر، عن أفراد أسرته وعليه فأن للوالدين تأثير فعال على نمو ضمير الطفل، وبعدها يتغير مفهوم الواجب نحو الوالدين بعد دخوله المدرسة فيشعر الطفل ببعض الاستقلال الذاتي فيتغير مفهوم الواجب نحو الوالدين من مفهوم قسري الى مفهوم يحمل على محبة ذاتية فينتقل من مرحلة الاحترام العمى الى مرحلة الاحترام المتبادل ومن الطاعة القسرية الى قناعة بتلك الطاعة.

6.2. مظاهر حيوية الضمير: Facts Conscientiousness .

ويصف Costa حيوية الضمير بأنه يقوم درجة التنظيم والمثابرة وال ضبط والدافعية في سلوك الافراد , ولحيوية الضمير مظاهر متعددة هي:

1. الكفاءة : Competence

2. التنظيم : Order

3-التحسس بالواجب: Dutifulness

4- الانضباط الذاتي: Discipline – Self

7.2. نظريات التي فسرت حيوية الضمير .

1- نظرية التحليل النفسي القديمة ل (فرويد) .

ينظر Freud إلى ارتقاء الشخصية بأنها وظيفة عملية تتضمن صراعا بين الرغبات الغريزية للفرد ومطالب المجتمع، ويفترض وجود ثلاث جوانب للشخصية هي: **الهو** ID او **الانا** Ego و**الانا الاعلى** Super Ego ، (جبل، 2001، ص64). أما **الانا الاعلى** وهو الجانب الثالث من الشخصية فيمثل الجانب القضائي للشخصية والجانب الشخصي الاجتماعي للشخصية، وهو ينشأ وينمو من **الانا** ويمثل الرقيب النفسي والوازع الخلقي والمثل الاعلى والكفاح نحو النضج ويمكن تسميته بالضمير، ويرى فرويد بأن الاطفال في عمر (3-6) يمثلون بالتدرج المستويات الخلقية وتصبح كأنها نابعة منهم ويصبح الوازع الخلقي داخلي، واليحتاج الطفل إلى تنبيه الكبار لأخطاء التي يرتكبها، وهو يشعر بالذنب ووخز الضمير والخل عند ارتكابها، والضمير يبدأ بالتكون مع عقدة او ذنب، أذ من خلل تخلي الطفل عن اشباع رغباته الممنوعة يحول الطفل توظيفه إلى تماه معهم، مستدخال التحريم من خلل ذلك، ويقوم تكوين

الضمير الحي عن التخلي على الرغبات اللأوديبية العدائية وأنه سيغتني الحقاً من خال المتطلبات الاجتماعية والثقافية وهي التربية والدين والاخلاق .

2- نظرية فروم .

يرى Fromm بأن للشخص مبادئ أخلاقية يعرف من خلالها ما هو حسن وما هو سيء، وأن بنية الشخصية تجعل الفرد يرغب بفعل ما يجب عليه فعله إذ تنتقل متطلبات المجتمع إلى الطفل عن طريق التنشئة الاجتماعية ومؤسساتها إذ يمثل المحتوى تلك الجوانب من متطلبات المجتمع التي تنقل إلى الطفل توجهات يناسب مفهوم المجتمع عما هو والوالدين فإذا كانت شخصياتهم اجتماعية فأشخصية الطفل ستتخذ نموذجاً حسن وما هو سيء، وأن المدى الذي تتطابق فيه شخصيتي الوالدين مع الشخصية الاجتماعية والدرجة التي تنسجم الشخصية الاجتماعية مع طبيعة الإنسان يشكلان الأساس لنوعين من الضمير الحي والضمير غير الحي وتأتيب الضمير فإذا كان للوالدين شخصية اجتماعية وإذا ما أثرت تلك الشخصية فأشخصية فأن العنف فأن الإنسان سيطور ضمير تحكمياً وعلى أية حال، إذا ما يكون توجه شخصية الوالدين مثمراً في تطوير ضمير إنساني (علاوي وداخل، 2018، ص7).

8.2. الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغيرات البحث

1- دراسة (الشيخلي ورحيمة 2017). حول تأثير روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين – بحث ميداني في عدد من مستشفيات دائرة صحة بغداد ، تعد الروحانية مكان إحدى الموضوعات الحديثة التي اكتسبت أهميتها من دورها في إضفاء معنى للعمل وتعزيز الشعور بالانتماء للجماعة وللمجتمع، بما يدعم اتجاهات العاملين إيجابياً نحو عملهم. استهدف البحث تسليط الضوء على علاقة التأثير بين متغير روحية مكان العمل ومتغير اتجاهات العاملين لعينة من مستشفيات دائرة صحة بغداد/ الرصافة، وسعيًا لتحقيق ذلك فقد اعتمد الباحثان بشكل أساسي على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل الاستبانة واختبار علاقات البحث ومتغيراته. لقد استهدف مجتمع البحث (4) من مستشفيات مدينة الصدر، تضمنت (106) طبيباً و(222) ممرضاً شكّلت مجملها (328) عاملاً من الأطباء والممرضين للمستشفيات المبحوثة، وقد جرى تحليل البيانات واختبار الفرضيات، أظهرت النتائج صحة فرضية البحث الرئيسية، بتوظيف روحية مكان العمل تزداد قدرة عينة البحث في جعل اتجاهاتهم نحو العمل أكثر إيجابية، وبالاعتماد عليها صيغت عدد من الاستنتاجات ومنها: توفير الأمان الوظيفي. ومنع الاعتداءات على الأطباء والممرضين من خلال تفعيل قانون حماية الأطباء ومحاسبة المعتدين قانونياً، وبالمقابل تعزيز السلوكيات الأخلاقية للأطباء وللممرضين في التعامل مع المرضى (الشيخلي ورحيمة، 2017، ص2).

2- دراسة (فرحات 2017). تحت عنوان (الاصلاح المؤسسي في مصر: السهل الممتنع اللامركزية كأحد الاليات الرئيسية للاصلاح المؤسسي في المحليات). تناول هذه الدراسة عمليات اصلاح المؤسسي التي تهدف إلى إدخال تغييرات أساسية في أنظمة الادارة العامة بما يكفل تحسين مستويات الاداء ورفع كفاءة النظم الادارية القائمة من خلال: تغيير المعتقدات والاتجاهات والقيم والبيئة التنظيمية وجعلها أكثر ملاءمة مع التطور التكنولوجي الحديث وتحديات السوق وتخفيض نسبة القلق لدى المواطنين، وإحداث نقلة نوعية في تقديم الخدمات مع تقليص التكاليف بإيجاد أساليب أكثر مرونة، والتحول إلى اللامركزية في شغل، وإشراك المؤسسات الرسمية والمجتمعية في اتخاذ القرارات الهامة وتحمل نتائجها. ومن الجدير بالذكر أن الحاجة إلى الاصلاح لا تنتهي أبدا وإنما هي عملية ديناميكية مستمرة، ولا تعني الحاجة إلى الاصلاح أن هناك حالات مرضية تستوجب العلاج وإنما تبقى الحاجة إلى التطوير باقية بقاء المنظمة أو الجهاز الاداري ككل (فرحات، 2017، ص4).

3. إجراءات البحث

لغرض تحقيق أهداف البحث الحالي لابد من تحديد مجتمع البحث واختيار عينة ممثلة له. وكذلك توفير مقاييس لقياس متغيري البحث (النفاق المؤسسي المتصور) وعامل (الحيوية الضمير) لدى العاملين في المستشفيات الأهلية. والتأكد من السلامة العلمية والموضوعية للمقاييس من خلال إستخراج الصدق والثبات لهم. ومن ثم التطبيق على عينة البحث الأساسية وبالتالي تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائياً.

إذ لجأ الباحثان إلى استخدام المنهج الوصفي وذلك لملائمته مع طبيعة متغيرات البحث الحالي، ونظراً لما يزودنا بمعلومات علمية تمدنا بالحقائق التي يمكن أن تبني عليها مستويات جيدة من الفهم العلمي (فان دالين، 2003، ص334).

1.3. مجتمع البحث:-

طبقاً لمشكلة البحث وأهدافه، تم تحديد المجتمع بفئة الموظفين من الإناث والذكور، أثناء تطبيق البحث، ضمن الحدود العمرية (من ١٨ سنة إلى ٤٠ سنة) بتنوع مستواهم الاقتصادية والاجتماعية ومكان العمل والمحافظات.

يتألف مجتمع البحث من العاملين في المستشفيات الأهلية في اقليم كردستان للمحافظات اربيل و دهوك وسليمانية، وبلغ عددهم ما يقارب (٤٨٠٠) حسب الاحصائيات التي تم حصول عليها من وزارة تخطيط.

2.3. عينة البحث :

يعد اختيار الباحث للعينة من الخطوات و المراحل المهمة للبحث ، ولإختيار العدد المناسب كعينة لبحث الحالي استعان الباحث ببرنامج G POWER* وهو برنامج خاص يتم اعتماده لاختيار العينة الممثلة للمجتمع على وفق حجم المجتمع ، ومن خلال تطبيق هذا البرامج تقرر اختيار (300) عامل و العاملة ومنهم (المرضى ، مساعد دكتور ، صيدلاني ، اشعة ، العامل مساعد ، سكرتارية ، صيانة ، والاداريين) من المجتمع البالغ (4800) ، لتكون ممثلة لفئة العاملين المشار إليها في مجتمع البحث، بوصفهم حيث يوفرون تمثيلاً مناسباً يغطي مساحة واسعة من الخصائص النفسية والاجتماعية والديموغرافية لفئة العاملين في المستشفيات الأهلية .

جدول (1)

توزيع افراد عينة البحث حسب المتغيرات البحث

العمر		عاملين في مستشفيات الأهلية				الجنس		
النسبة	التكرار	المتغير	مجموع	الذكور	الاناث	الذكور	الاناث	الجنس
31.11%	93	25-18	نسبة %	150	150	50%	150	الذكور
			50%					
41.66%	125	33-26						
27.33%	82	40-34	50%	150	150	50%	150	الاناث
100%	300	المجموع الكلي	100%	300	300	100%	300	المجموع الكلي

3.3. اداتا البحث :-

لغرض قياس المتغيرات التي حددها الباحثان في البحث الحالي وهي (النفاق المؤسسي المتصور ، وعامل حيوية الضمير) ، اعتمد الباحثان على مقياس حيوية الضمير من قائمة الشخصية (NEO-PI-I) المنقحة من نموذج العوامل الخمسة الكبرى التي وضعها كوستا COSTA و ماكري MCCREA في عام 1992 و الذي قامت باعداده سليم (1999) و المعدل من قبل العبدى (2013) والمكون من (40) فقرة ذي بدائل خمسة هي (لا اوافق بشدة ، لا اوافق ، محايد ، اوافق ، اوافق بشدة) . ويعطى عند التصحيح الدرجات (1-5) لل فقرات المصاغة باتجاه ايجابي والدرجات من (5-1) إلى الفقرات المعكوسة في المقياس المعتمد اي عامل الانسجام مع الآخرين , وقد تم استخراج صدق البناء والصدق الظاهري

للمقياس أما الثبات فقد استخرج بطريقتي "الفا كرونباخ" Cronbach's Alpha لقياس الاتساق الداخلي للمقياس حيث بلغ معامل الثبات فيه (0.768) و التجزئة النصفية (0.742) وطريقة اعادة الاختبار (Test- Retest) اذ بلغت قيمة الثبات فيه (0.83).

اما بخصوص المقياس الثاني قام الباحثان بأعداد مقياس ل (النفاق المؤسس المتصور) الموزع على خمسة ابعاد ومكون من 44 فقرة ذي بدائل الرباعي وهي (موافق بشدة ، موافق الى حد ما ، غير موافق ، غير موافق ابدا) موزعة بشكل تالي : اولاً : الفقرات المرتبطة ب فساد وتلاعب الاداري 10 فقرات ، ثانياً : الفقرات المرتبطة ب ببعد تلاعب بالعواطف مكون من 9 ، بعد الثالث : المحسوبية 8 فقرات ، البعد رابع : فقرات الناقض بين القيم المعلنة والسلوك الفعلي 9 فقرات ، خامساً : فقرات العدالة في العمل مكون من 8 فقرات () وقام الباحثان بالاجراءات التحليل الاحصائي التالية لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس النفاق المؤسسي المتصور

4.3. استخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس

لأجل الإبقاء على الفقرات الجيدة والكشف عن دقتها في قياس ما وضعت لقياسه قام الباحثان بتحليل فقرات المقياس إحصائياً والكشف عن للتمييز وارتباطها بالدرجة الكلية، فالفقرات التي تمتلك قوة تمييزية هي الفقرات التي تميز بين المستجيبين ذوي الدرجات العالية والمستجيبين ذوي الدرجات الواطئة في المفهوم الذي تقيسه الفقرات، وفي حالة عدم قدرة الفقرة على التمييز على وفق هذه الصورة فإنها تكون عديمة الفائدة ويجب حذفها من الصورة النهائية للمقياس. وقد استعمل الباحثان أسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية إجرائين مناسبين في عملية تحليل الفقرة.

أولاً: المجموعتان المتطرفتان (Extreme Groups Method):

لأجل حساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس قام الباحثان بالخطوات الآتية:

أ. تطبيق المقياس على عينة التحليل البالغة (300) عامل وعاملة في المستشفيات الاهلية ومن ثم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة.

ب. ترتيب الاستمارات تنازلياً بحسب درجتها الكلية من الأعلى إلى الأدنى.

ج. تعيين (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات و(27%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات واللتان تمثلان مجموعتان بأكبر حجم وأقصى تمايز ممكن (Anastasi, 1976: 208).

د. استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المفحوصين لكل مجموعة عن كل فقرة من فقرات المقياس ثم تطبيق الاختبار التائي (T- test) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين درجات

المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لكل فقرة عند مستوى دلالة (0.05) وقد تبين أنَّ جميع الفقرات مميزة عدا الفقرات (4-7-18-24) الجدول () يبين ذلك.

جدول (2) معامل تمييز فقرات مقياس النفاق المؤسسي لدى العاملين في المستشفيات الأهلية

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة
1	المجموعة العليا	81	3.6914	0.53949
	المجموعة الدنيا	81	3.4321	0.52293
2	المجموعة العليا	81	3.6211	0.52892
	المجموعة الدنيا	81	3.4010	0.52654
3	المجموعة العليا	81	3.4691	0.52646
	المجموعة الدنيا	81	3.2099	0.68403
4	المجموعة العليا	81	3.5556	0.54772
	المجموعة الدنيا	81	3.4198	0.60959
5	المجموعة العليا	81	3.5052	0.58121
	المجموعة الدنيا	81	3.2810	0.62907
6	المجموعة العليا	81	3.6173	0.48908
	المجموعة الدنيا	81	3.3086	0.64502
7	المجموعة العليا	81	3.5309	0.50216
	المجموعة الدنيا	81	3.4198	0.60959
8	المجموعة العليا	81	3.6185	0.56125
	المجموعة الدنيا	81	3.3110	0.62703
9	المجموعة العليا	81	3.5802	0.52116
	المجموعة الدنيا	81	3.2099	0.56383
10	المجموعة العليا	81	3.5802	0.49659
	المجموعة الدنيا	81	3.3333	0.59161
11	المجموعة العليا	81	3.7037	0.45947
	المجموعة الدنيا	81	3.4568	0.52558
12	المجموعة العليا	81	3.5714	0.57781
	المجموعة الدنيا	81	3.6444	0.52300
13	المجموعة العليا	81	3.4532	0.3425
	المجموعة الدنيا	81	3.3421	0.4986
14	المجموعة العليا	81	3.5062	0.59421
	المجموعة الدنيا	81	3.2840	0.63707
15	المجموعة العليا	81	3.5185	0.55025

	0.62903	3.3210	81	المجموعة الدنيا	
3.255	0.46481	3.6914	81	المجموعة العليا	16
	0.50000	3.4444	81	المجموعة الدنيا	
2.134	0.52734	3.4938	81	المجموعة العليا	17
	0.55472	3.3580	81	المجموعة الدنيا	
1.921	0.48908	3.6173	81	المجموعة العليا	18
	0.57117	3.4568	81	المجموعة الدنيا	
2.855	0.57125	3.6334	81	المجموعة العليا	19
	0.64532	3.2145	81	المجموعة الدنيا	
3.125	0.46481	3.5914	81	المجموعة العليا	20
	0.5231	3.3424	81	المجموعة الدنيا	
3.221	0.46481	3.3421	81	المجموعة العليا	21
	0.4984	3.4213	81	المجموعة الدنيا	
2.234	0.50216	3.5309	81	المجموعة العليا	22
	0.48241	3.3580	81	المجموعة الدنيا	
3.235	0.46481	3.6914	81	المجموعة العليا	23
	0.50000	3.4444	81	المجموعة الدنيا	
0.469	0.50277	3.5185	81	المجموعة العليا	24
	0.50277	3.4815	81	المجموعة الدنيا	
2.723	0.48241	3.6420	81	المجموعة العليا	25
	0.49845	3.4321	81	المجموعة الدنيا	
2.080	0.50308	3.5062	81	المجموعة العليا	26
	0.47855	3.3457	81	المجموعة الدنيا	
3.964	0.49659	3.5802	81	المجموعة العليا	27
	0.45372	3.2840	81	المجموعة الدنيا	
2.931	1.06589	2.7037	81	المجموعة العليا	28
	1.02470	2.2222	81	المجموعة الدنيا	
3.365	0.98617	2.9506	81	المجموعة العليا	29
	1.19838	2.3704	81	المجموعة الدنيا	
3.906	1.03025	2.8395	81	المجموعة العليا	30
	1.17746	2.1605	81	المجموعة الدنيا	
2.482	1.13407	2.7037	81	المجموعة العليا	31
	1.01531	2.2840	81	المجموعة الدنيا	
4.282	0.90523	3.0741	81	المجموعة العليا	32
	1.03518	2.4198	81	المجموعة الدنيا	

4.527	1.00247	2.9136	81	المجموعة العليا	33
	1.11194	2.1605	81	المجموعة الدنيا	
5.076	0.98099	3.0123	81	المجموعة العليا	34
	1.00000	2.2222	81	المجموعة الدنيا	
4.774	1.00000	2.8889	81	المجموعة العليا	35
	1.07238	2.1111	81	المجموعة الدنيا	
3.908	1.02470	3.0000	81	المجموعة العليا	36
	1.18139	2.3210	81	المجموعة الدنيا	
3.177	0.49191	3.6049	81	المجموعة العليا	37
	0.59161	3.3333	81	المجموعة الدنيا	
3.754	1.11470	3.0000	81	المجموعة العليا	38
	1.32139	2.3210	81	المجموعة الدنيا	
3.908	1.02470	3.0000	81	المجموعة العليا	39
	1.18139	2.3210	81	المجموعة الدنيا	
3.110	0.52440	3.5556	81	المجموعة العليا	40
	0.63270	3.2716	81	المجموعة الدنيا	
3.132	0.48591	3.6296	81	المجموعة العليا	41
	0.55777	3.3704	81	المجموعة الدنيا	
3.110	0.51400	3.6173	81	المجموعة العليا	42
	0.57117	3.4568	81	المجموعة الدنيا	
3.624	1.11470	3.2342	81	المجموعة العليا	43
	1.23139	3.3210	81	المجموعة الدنيا	
2.387	0.49845	3.5679	81	المجموعة العليا	44
	0.48908	3.3827	81	المجموعة الدنيا	
● القيمة (ت) الجدولية تساوي (1.96) عند درجة حرية (160) ومستوى دلالة (0.05).					

5.3. علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

ويقصد بها إيجاد معامل الارتباط بين الأداء على كل فقرة من فقرات المقياس والأداء على المقياس بأكمله ، إذ إنَّ من مميزات هذا الأسلوب ان يقدم مقياساً متجانساً في فقراته. ويمكن التحقق من صدق المقياس عن طريق ارتباط فقراته بمحك خارجي أو داخلي وأفضل محك داخلي هو الدرجة النهائية للمقياس نفسه ولغرض التحقق من صدق المقياس اعتمدت الباحثان على الدرجة الكلية للمقياس والتي تُعدُّ محكاً داخلياً يمكن عن طريقها استخراج معاملات صدق فقرات المقياس إذ جرى

استعمال معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس باستعمال عينة التحليل ذاتها للفقرات والبالغة (300) عامل وعاملة فتبين أنَّ جميع الفقرات ذات ارتباط إيجابي ومميز عدا الفقرات (5-20-21-24-39-43) والجدول يوضح ذلك .

جدول (3)

يبين معامل تمييز فقرات مقياس النفاق المؤسسي وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية لدى العاملين في المستشفيات الأهلية

رقم الفقرة	قيمة الارتباط	النتيجة	رقم الفقرة	قيمة الارتباط	النتيجة
1	0.210**	دالة	23	0.176*	دالة
2	0.203**	دالة	24	0.033	دالة
3	0.164*	دالة	25	0.178*	دالة
4	0.170*	دالة	26	0.172*	دالة
5	0.096	دالة	27	0.304**	دالة
6	0.248**	دالة	28	0.217**	دالة
7	0.123	دالة	29	0.241**	دالة
8	0.129	دالة	30	0.305**	دالة
9	0.333**	دالة	31	0.234**	دالة
10	0.254**	دالة	32	0.373**	دالة
11	0.274**	دالة	33	0.373**	دالة
12	0.207**	دالة	34	0.413**	دالة
13	0.128	دالة	35	0.408**	دالة
14	0.162*	دالة	36	0.341**	دالة
15	0.149	دالة	37	0.235**	دالة
16	0.212**	دالة	38	0.146	دالة
17	0.146	دالة	39	0.093	دالة
18	0.174*	دالة	40	0.219**	دالة
19	0.104	دالة	41	0.237**	دالة
20	0.082	دالة	42	0.152	دالة
21	0.085	دالة	43	0.085	دالة
22	0.191*	دالة	44	0.147	دالة

• علما ان القيمة الجدولية لمعامل الارتباط تساوي 0.098 عند مستوى دلالة 0.05

• الإشارة ** تعني ان الفقرة دالة عند مستوى دلالة 0.01

وبموجب معيار التمييز وعلاقة الفقرة بالمجموع الكلي فقد بلغ عدد الفقرات مقياس النفاق المؤسسي لدى العاملين في المستشفيات الأهلية بصيغته النهائية 40 فقرة موزعة على مجالاته الخمسة .

6.3. ثبات المقياس :

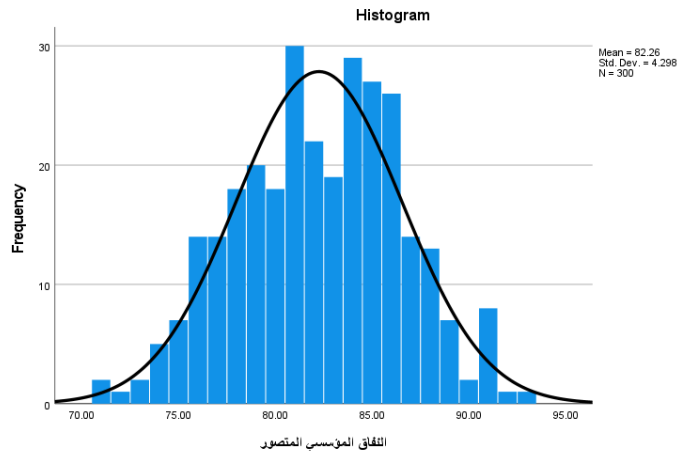
تم استخراج الثبات بطريقتي الفا كرونباخ وإعادة الاختبار والجدول يوضح ذلك:

جدول (4)

يوضح قيمة ثبات مقياس النفاق المؤسسي لدى العاملين في المستشفيات الأهلية

الطريقة	عدد افراد العينة	عدد الفقرات	معامل الثبات
الفا كرونباخ Cronbach's Alpha	300	40	0.57
التجزئة النصفية	300	40	0.53
إعادة الاختبار - test-retest	30	40	0.71

ومن مؤشرات التفرطح والالتواء التي تم استخراجها لمقياس النفاق المؤسسي لدى العاملين في المستشفيات الأهلية والتي تقترب من القيمة المعيارية للتوزيع الاعتدالي، ومن خلال التقارب الموجود بين درجات الوسط، والوسيط، والمنوال، ممكن ان نستنتج ان تقارب خصائص توزيع درجات افراد عينة البحث الحالي من خصائص التوزيع الاعتدالي، مما يعطي مؤشراً على تمثيل العينة للمجتمع المدروس وبالتالي امكانية تعميم النتائج، والمدرج التكراري في الشكل () يوضح ذلك.



4. نتائج البحث:

1.4. قياس النفاق المؤسسي المتصور لدى العاملين في المستشفيات الأهلية وتقويم دلالاته الاحصائية:

لقد اظهرت نتائج البحث بعد تطبيق مقياس النفاق المؤسسي المتصور بوصفه عاملا عاما ومتعدد الابعاد على عينة البحث التطبيقية البالغة 300 عامل وعاملة ان قيم متوسطات درجات النفاق المؤسسي المتصور لدى الضباط المشمولين بالبحث كانت اكبر من قيم المتوسطات الفرضية لها . وعند اختبار الفرق بين بينها باستعمال معادلة الاختبار التائي لعينة واحدة تبين انها ذي دلالة معنوية عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (299) ولصالح المتوسط الحسابي ، وكما موضح في الجدول .

جدول (5)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط درجات النفاق المؤسسي المتصور بوصفها عاملا عاما ومتعدد الابعاد والمتوسطات الفرضية للعينة

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة اختبار t لدلالة الفرق	النتيجة
النفاق المؤسسي المتصور	82.2567	4.29795	65	69.543	دالة
الفساد والتلاعب بالمعلومات	17.2933	1.34411	12.5	61.768	دالة
التلاعب بالعواطف	13.9833	1.12574	10	61.287	دالة
المحسوبية	13.9233	1.01038	10	67.256	دالة
التناقض بين القيم المعلنة والسلوك الفعلي	23.2367	3.38608	22.5	3.768	دالة
العدالة في العمل	13.8200	1.11583	10	59.296	دالة
• درجة الحرية=299-1=N • القيمة التائية الجدولية للاختبار ذي النهايتين عند مستوى دلالة 0.05=1.960					

ومن الجدول يتضح ان عينة البحث سجلت درجة مرتفعة ودالة إحصائية على مقياس النفاق المؤسسي المتصور كعامل عام وكذلك في كل الابعاد الفرعية ويمكن تفسير هذه النتيجة بموجب الإطار النظري المعتمد في الفصل الثاني حيث يواجه العاملون في المستشفيات الأهلية ضغوط عمل هائلة، مثل:عبء العمل و التوقعات العالية لانهم يتعرضون لضغوط من الإدارة أو المرضى لتقديم رعاية عالية الجودة في ظل ظروف صعبة وايضا قد يواجهون عدم اليقين بشأن مستقبلهم الوظيفي أو استقرار المؤسسة ، ايضا كما اشرنا اليه في فصل الثاني بانهم قد يتجنبون التعبير عن آرائهم الحقيقية خوفاً من الدخول في صراع مع الإدارة أو زملائهم او بعض منهم يشعرون أنهم لا يستطيعون تغيير سياسات أو ممارسات المؤسسة بشأنهم .

2.4. التعرف على الفروق في النفاق المؤسسي المتصور لدى العاملين في المستشفيات الاهلية على وفق متغير الجنس ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، للمقارنة بين

متوسط الجنس حيث ظهر ان القيمة التائية المحسوبة للنفاق المؤسسي المتصور كعامل عام وكذلك عوامل الفساد والتلاعب بالمعلومات والمحسوبية والتناقض بين القيم المعلنة والسلوك الفعلي كانت غير دالة احصائيا عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 298 مما يشير الى عدم وجود فروق فيها بين العاملين الذكور والاناث فيما كانت هناك فروق بين الجنسين في كل من مجال التلاعب بالعواطف والعدالة في العمل ولصالح الاناث.. والجدول يوضح ذلك

جدول (6)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على الفروق في النفاق المؤسسي لدى العاملين في المؤسسات الاهلية على وفق متغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار التائي
التفاق المؤسسي المتصور	الذكور	150	82.2000	4.60813	-0.228
	الاناث	150	82.3133	3.97836	
الفساد والتلاعب بالمعلومات	الذكور	150	13.7667	1.10166	-1.073
	الاناث	150	13.8733	1.13100	
التلاعب بالعواطف	الذكور	150	16.0467	1.10725	1.974
	الاناث	150	14.9200	1.14411	
المحسوبية	الذكور	150	13.8667	.98080	-0.971
	الاناث	150	13.9800	1.03930	
التناقض بين القيم المعلنة والسلوك الفعلي	الذكور	150	23.3867	3.65232	0.767
	الاناث	150	23.0867	3.10215	
العدالة في العمل	الذكور	150	17.1333	1.40310	2.827
	الاناث	150	17.4533	1.26696	
● درجة الحرية $N1+N2-2=348$					
● القيمة التائية الجدولية للاختبار ذي النهايتين عند مستوى دلالة $1.960=0.05$					

قد تُظهر النساء سلوكيات مُتوافقة أكثر من الرجال، مما قد يُجعلهن أكثر عرضة للضغط من قبل الإدارة لتلبية توقعاتهم، حتى لو كانت غير عادلة او تُتوقع من النساء بشكل عام أن يكنّ أكثر مسؤولية وأخلاقية من الرجال، مما قد يُجعلهن أكثر عرضة للشعور بالمسؤولية عن تلبية توقعات الإدارة، حتى لو كانت غير معقولة أو غير عادلة، مما قد يُستخدم من قبل الإدارة للتلاعب بمشاعرهن.

3.4. التعرف على الفروق في النفاق المؤسسي المتصور لدى العاملين في المستشفيات الاهلية على وفق متغير العمر

ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال تحليل التباين من الدرجة الاولى One Way ANOVA للمقايسة بين درجات النفاق المؤسسي المتصور كعامل عام ومجالاته ، حيث كانت القيم الفائية المحسوبة للاختبار

أقل من قيمها الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ، مما يشير الى انه ليس هناك فروق في النفاق المؤسسي المتصور كعامل عام ومجالاته بحسب متغير العمر. والجدول يوضح ذلك

جدول (7)

تحليل التباين من الدرجة الاولى للمقارنة بين درجات النفاق المؤسسي لدى العاملين في المؤسسات الاهلية على وفق متغير العمر

البعد	مصدر التباين source of variance	مجموع التريعات Sum of Squares	درجة الحرية Df	متوسط مجموع التريعات Mean Square	قيمة اختبار F
النفاق المؤسسي المتصور	بين المجموعات Between Groups	99.992	7	14.285	0.769
	ضمن المجموعات Within Groups	5423.244	292	18.573	
	المجموع الكلي	5523.237	299		
الفساد والتلاعب بالمعلومات	بين المجموعات Between Groups	15.764	7	2.252	1.254
	ضمن المجموعات Within Groups	524.423	292	1.796	
	المجموع الكلي	540.187	299		
التلاعب بالعواطف	بين المجموعات Between Groups	11.043	7	1.578	1.252
	ضمن المجموعات Within Groups	367.873	292	1.260	
	المجموع الكلي	378.917	299		
المحسوبية	بين المجموعات Between Groups	11.878	7	1.697	1.689
	ضمن المجموعات Within Groups	293.358	292	1.005	
	المجموع الكلي	305.237	299		
التناقض بين القيم المعلنة والسلوك الفعلي	بين المجموعات Between Groups	57.860	7	8.266	0.716
	ضمن المجموعات Within Groups	3370.337	292	11.542	
	المجموع الكلي	3428.197	299		

0.242	.306	7	2.144	بين المجموعات Between Groups	العدالة في العمل
	1.268	292	370.136	ضمن المجموعات Within Groups	
		299	372.280	المجموع الكلي	
القيمة الجدولية لاختبار F عند درجتي حرية 7-292 ومستوى دلالة 0.05 تبلغ 2.03					

4.4. قياس حيوية الضمير لدى العاملين في المستشفيات الأهلية وتقويم دلالاته الإحصائية:

لقد اظهرت نتائج البحث بعد تطبيق مقياس حيوية الضمير على عينة البحث التطبيقية البالغة 300 عامل وعاملة ان متوسط درجات حيوية الضمير لدى العاملين المشمولين بالبحث هو (110.2567) بانحراف معياري مقداره (12.89438) وعند مقارنة هذا المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (120). يلاحظ انه اصغر من المتوسط الفرضي للمقياس. وعند اختبار الفرق بين المتوسطين باستعمال معادلة الاختبار التائي لعينة واحدة تبين انه ذي دلالة معنوية عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (299) ولصالح المتوسط الفرضي ، وكما موضح في الجدول .

جدول (8)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط درجات حيوية الضمير والمتوسط الفرضي للعينة

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة اختبار t لدلالة الفرق	النتيجة
حيوية الضمير	110.2567	12.89438	120	-13.088	دالة
• درجة الحرية $N-1=299$ • القيمة التائية الجدولية للاختبار ذي النهايتين عند مستوى دلالة $0.05=1.960$					

ومن الجدول يتضح ان عينة البحث سجلت درجة منخفضة ودالة إحصائية في حيوية الضمير في ويمكن تفسير هذه النتيجة بموجب الإطار النظري المعتمد في الفصل الثاني حيث يلجأ بعض العاملين في المستشفيات الأهلية إلى إضعاف حيوية ضميرهم كآلية للتأقلم مع ضغوط العمل، مثل: التبرير الذاتي: قد يُبررون سلوكياتهم من خلال إلقاء اللوم على ضغوط العمل أو الظروف الصعبة. أو التأقلم

السلبي ومنهم من يتكيفون مع ديناميكيات القوة غير العادلة أو ثقافة المؤسسة أو قد يُصبحون مُهينين جسدياً وعقلياً، مما يُقلل من طاقتهم ومحفزاتهم

5.4. التعرف على الفروق في حيوية الضمير لدى العاملين في المستشفيات الأهلية على وفق متغير الجنس ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، للمقارنة بين متوسط الذكور والاناث حيث ظهر ان القيمة التائية المحسوبة تساوي 20.186 وهي دالة احصائيا عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 298 مما يشير الى ان هناك فروق في حيوية الضمير ولصالح الاناث . والجدول يوضح ذلك .

جدول (9) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على الفروق في قياس حيوية الضمير لدى العاملين في المستشفيات الأهلية بحسب متغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار التائي
حيوية الضمير	الاناث	150	120.0400	9.31901	20.186
	الذكور	150	100.4733	7.35458	
• درجة الحرية $N1+N2-2=298$ • القيمة التائية الجدولية للاختبار ذي النهايتين عند مستوى دلالة $1.960=0.05$					

قد تُؤدي الاختلافات الجنسية في التنشئة إلى اختلافات في حيوية الضمير، مثل التوقعات الاجتماعية: قد تُتوقع من الإناث بشكل عام أن يكنّ أكثر مسؤولية وأخلاقية من الذكور، مما قد يُؤثر على سلوكهن وتطور حيوية ضميرهن. أو تُركز التنشئة الأخلاقية للفتيات على القيم الإنسانية والتعاطف والمسؤولية الاجتماعية، بينما قد تُركز تربية الأولاد على القوة والاستقلالية والمنافسة. وقد يكون هناك بان تُواجه الفتيات ضغوطاً اجتماعية أكبر للتوافق مع المعايير الأخلاقية، بينما قد يكون لدى الأولاد المزيد من الحرية في تجاهل هذه المعايير.

6.4. التعرف على الفروق في حيوية الضمير لدى العاملين في المستشفيات الأهلية على وفق متغير العمر ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال تحليل التباين من الدرجة الاولى One Way ANOVA للمقايسة بين درجات حيوية الضمير بحسب متغير العمر، اذ كانت القيم الفائية المحسوبة للاختبار تساوي 0.567 وهي اصغر من القيمة الفائية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجتي حرية (7-292) والبالغة 2.02، مما يشير الى انه ليس هناك فروق في حيوية الضمير بحسب متغير العمر . والجدول يوضح ذلك.

جدول (10) تحليل التباين من الدرجة الاولى للمقارنة بين درجات حيوية الضمير لدى العاملين في المستشفيات الاهلية على وفق متغير العمر

البعد	مصدر التباين	مجموع التريبعات	درجة الحرية	متوسط مجموع التريبعات	قيمة اختبار F
	source of variance	Sum of Squares	Df	Mean Square	
حيوية الضمير	بين المجموعات Between Groups	666.320	7	95.189	0.567
	ضمن المجموعات Within Groups	49046.917	292	167.969	
	المجموع الكلي Total	49713.237	299		
القيمة الجدولية لاختبار F عند درجتي حرية 7-292 ومستوى دلالة 0.05 تبلغ 2.03					

7.4. تعرف العلاقة الارتباطية بين النفاق المؤسسي المتصور وحيوية الضمير لدى العاملين في المستشفيات الاهلية

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين المتغيرين ،حيث كانت قيمة معامل الارتباط بين ضعيفة وعند تقويم دلالة معاملات الارتباط باستعمال الاختبار التائي ظهر ان القيم التائية المحسوبة كانت اكبر من القيمة الجدولية وهي دالة احصائيا عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 299 مما يشير الى ان العلاقة بينها علاقة حقيقية غير خاضعة للصدفة .الجدول يوضح ذلك

جدول (11) يوضح معاملات الارتباط بين النفاق المؤسسي المتصور وحيوية الضمير لدى العاملين في المستشفيات الاهلية

المتغير الاول	المتغير الثاني	قيمة معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	النتيجة
النفاق المؤسسي المتصور	حيوية الضمير	0.11	8.07	دالة
● القيمة التائية الجدولية عند درجة حرية 299 ومستوى دلالة 0.05 تساوي 1.980				

توجد العلاقة الارتباطية بين النفاق المؤسسي المتصور وحيوية الضمير لدى عينة و معامل الارتباط ضعيفة.

8.4.التوصيات.

يوصي الباحثان بما يأتي:-

1- ضرورة الاهتمام بشريحة العاملين في المستشفيات اهلية وحمايتهم من آثار الانهك النفسي الذي يعانون منه، من خلال العمل على ايجاد وسائل واليات لتخفيف حدة الضغط النفسي الذي يعانون منه.

2- العمل على مساعدة الموظفين لتطوير اساليب الشعور بالاطمئنان و سلامة و شعورهم في العدالة في العمل خصوصا وقد سجلوا درجة عالية في مستويات النفاق المؤسسي

9.4.المقترحات :

يقترح الباحثان ما يأتي:

1- اجراء دراسة عن علاقة حيوية الضمير بمتغيرات سيكولوجية مثل اساليب العزو ومركز التحكم بالذات والمرونة النفسية

2- اجراء دراسة عن علاقة النفاق المؤسسي بمتغيرات التناشز المعرفي والتبادلية الاجتماعية والارهاق الوجودي.

قائمة المصادر .

- أبو شمة ، مهند (2022)، مؤسساتنا ما بين التعرية والصلابة والنفاق.
- البغدادي ، عادل هادي، عبد الكريم عامر ،(2016)، النفاق التنظيمي ، تدهور الحلة المالية، مركز البيان للدراسات والتخطيط، العدد صفر.
- جمعة ، نجلاء حسن، (2016)، أثر اعدا قادة المستقبل في دعم التميز المؤسسي دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعات المصرية .
- زامل ، يوسف عناد، منصور ،جميل محسن، (2016)، النفاق الاجتماعي وأثره على العلاقات الانسانية (دراسة ميدانية)، مجلة واسط للعلوم الانسانية ، المجلد11، العدد 32.
- السلطاني ، سوسن عبد على كاظم،(2005)، حيوية الضمير والانصاف وعلاقتهما بالاهتمام الاجتماعي لدى طلبة الجامعة ، جامعة بغداد ، كلية لآداب، اطروحة دكتوراه غير منشورة .
- سلمان، خديجة حسين (2015) ، التكاسل الاجتماعي وعلاقته بالحيوية الضمير لدى طلبة الجامعة، جامعة المستنصرية ، كلية التربية ، قسم العلوم التربوي والنفسية .
- السماوي ، محمد خضير عباس، (2017)، حيوية الضمير وعلاقته بالجودة الحياة لدى طلبة كلية الآداب ، جامعة القادسية ، كلية الاداب .
- عبدالستار ، رؤى،(2017)، اخلاقيات العمل الوظيفي ، الجامعة المستنصرية ، كلية القانون.
- علاوي ،بيداء حسين، داخل ، نور ماجد، (2018)، حيوية الضمير وعلاقته بجودة الحياة لدى طالبات كلية التربية ، جامعة القادسية ، كلية التربية للبنات
- فان دالين ، ديو بولد (2003) ،مناهج البحث في التربية وعلم النفس، مكتبة انجلو المصرية للنشر والتوزيع.
- فرحات، رضا (2017)، الاصلاح المؤسسي في مصر: السهل الممتنع، اللامركزية كأحد الآليات الرئيسية للإصلاح المؤسسي في المحليات، المركز المصري للدراسات الاقتصادية .
- المعماري ،احمد حمود منصور ، (2020)، اسباب النفاق الوظيفي وتأثيره في بعض السلوكيات غير المرغوبة في المنظمة دراسة ميدانية في عدد من المنظمات في محافظة نينوى، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد 12، العدد30.
- نافع ، مدحت، (2017)، مكافأة النفاق والتراخي المؤسسي .
- النواجحة ، زهير عبدالحميد، (2018)، الالتزام الديني وحيوية الضمير لدى طلبة جامعة الاقصى، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الانسانية والاجتماعية ، العدد 46.