

النفاق المؤسسي المتصور وعلاقته بحيوية الضمير لدى العاملين في المستشفيات الأهلية

كاظم زرار احمد / قسم الارشاد التربوي والنفسي ، كلية التربية ، جامعة صلاح الدين - أربيل، أقليم كردستان، العراق

تانيه وصفي عبدالله / قسم الارشاد التربوي والنفسي ، كلية التربية ، جامعة صلاح الدين - أربيل، أقليم كردستان، العراق



CORRESPONDENCE

كاظم زرار احمد

kadhim.ahmed@su.edu.krd

2024/12/06

الاستلام

2025/02/15

النشر

الكلمات المفتاحية:

النفاق المؤسسي متصور

حيوية الضمير

العاملين في المستشفيات الاهلية

ملخص

يُعد النفاق المؤسسي المتصور أحد العوامل التي تؤثر على سلوكيات الموظفين وحيوية ضميرهم. ويعتبر النفاق المؤسسي المتصور هو إدراك الموظفين لوجود تناقض يهدف البحث إلى دراسة، تعرف على مستوى النفاق المؤسسي المتصور لدى عينة ككل و بحسب ابعاده الخمسة وبحسب متغير الجنس والعمر ، وتعرف على مستوى حيوية الضمير لدى عينة ككل. ايضا حسب متغير الجنس و العمر و العلاقة بين النفاق المؤسسي المتصور وحيوية الضمير لدى عينة ككل.

لقد تحقق الصدق الظاهري والثبات للمقياسين وتطبيقه على عينة عشوائية مكونة من (300) و توصل البحث الى النتائج ان عينة البحث يعانون من مستوى مرتفع من النفاق المؤسسي ، و ان هناك فروق احصائية دالة حسب متغير الجنس في الابعاد و لصالح الاناث بحيث يعانون اكثر مقارنة الذكور، و ان عينة يتمتعون بدرجة منخفضة في حيوية الضمير و هناك فروق بين الجنسين في مستويات حيوية الضمير و لصالح الاناث و لم يظهر فروقات احصائية في حيوية الضمير حسب متغير العمر و العلاقة بين النفاق المؤسسي المتصور وحيوية الضمير كانت ضعيفة



About the Journal

Zanco Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields.

<https://zancojournal.su.edu.krd/index.php/JAHS/about>

المقدمة:

المؤسسات تتفاعل مع البيئة وتتأثر بها وتتوثر فيها، ومن أهم مكونات البيئة ذات العلاقة البيئة الثقافية والاجتماعية بما فيها من معتقدات وقيم وعادات ومبادئ وتقاليد 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 والمرؤوسين على الصدق والمودة والتعاون والاخلاص والنزاهة والعدالة والاحترام والطاعة وتنفيذ الاوامر والتوجيهات من باب الدين والادب والتقدير.

1- التمهيد**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 ليزر 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).

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

ففي المجتمعات كثيرة نشأت أنظمة لرعاية المرضى في سبيل التعامل مع الأوجاعهم. حيث اختلفت الآراء و الافكار حول العوامل التي ادت الى الأمراض وتأثيراته على الصحة مجتمع ما من ناحية بالإضافة إلى درجة تطور هذا المجتمع من ناحية أخرى. فقد عكست الأنظمة والارشادات الصحية بطرق متعددة و مختلفة على السلوك الافراد في المجتمع تجاه المرض والوفاة .

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 والمرضى 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 لدي العاملين في المستشفيات الاهلية ؟

2-1 أهمية البحث

صحة الفرد طلب من المطالب الأساسية للمجتمع ، وهي من اساسيات التنمية والتطور، فالإنسان الذي تتمتع بصحة نفسية وجسمية هو الإنسان يتميز بالصفات جيدة من الناحية العقلية والجسدية و يقدر على قيام العمل الدقيق والإنتاج وتحقيق أهدافه . ولذلك يجب على الدول أن تعمل على حماية الافراد ومنع المرض و توفير الخدمات اللازمة من اجل اكتشاف أي خلل في الصحة الافراد نتيجة المرض أو الإصابة أو تلوث البيئة وتوفير العلاج اللازم لشفائهم ، ولكي يتحقق هذا الهدف يجب أن تتجه وزارة الصحة إلى التركيز على البرامج الجيدة من اجل تحقيق الصحة الجسدية والنفسية .

يجب على الافراد الذين لديهم الوظائف القيادية ان يقوموا بالتدريب والتنمية الذاتية لمهاراتهم وقدراتهم، و الحرص على متابعة التغيرات والتطورات التي تحدث في المجالات المختلفة للعملهم، ومعرفة وجهة نظرهم لنظام وأساليب والقوانين العمل في المنظمة والسياسات الموجودة فيها، وعرض أهم المشكلات والمعوقات التي تواجهونه أثناء عملهم، وأهم المقترحات التي يرونها مناسبة للتغلب على مثل هذه المشكلات، والتعرف على طبيعة العلاقات السائدة بين الافراد العاملين في المؤسسة . (جمعة، 2016، ص166). إن صلابة الإدارة وثباتها يؤدي الى الحماية المؤسسة من التفرد ، ولا تسمح بوجود المستخدمين غير

فاعلين ، " من أبرز سمات صلابة الأنظمة يجب ان تكون مبنية على معايير الموضوعية وتبتعد عن النفاق المؤسسي وتصوير المسؤول بأنه شخص المتميز " (جمعة، 2016، ص167). ، وهنا تقع المؤسسة في محذور اتساع الفجوة بين واقع المؤسسة وبين رأس الهرم، فالمسئول يعيش الوهم والغرور والتكبر بحكم التقارير المضللة، والمؤسسة تعيش حالة الانهيار والافلاس، وسوء الإدارة، ومظاهر الفساد الموجودة لكون المسئول لا يرى إلا بعيون المنافيين، ولا يسمع إلا بأذانهم ، ولا يتكلم إلا بلسانهم ، ومن اكثر مظاهر النفاق المؤسسي محاولة و العمل على استبعاد الاشخاص الكفوئين من مكانهم المناسب والعمل على الحد من صعودهم وترقيهم باللجوء لمبررات غير منطقية و في المقابل القيام بوضع الاشخاص غير كفؤيين و غير المتخصصين بمكانهم ، والعمل على ترقيتهم ليصلوا لأعلى المناصب .

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 قيميا، وهو الامر الذي لم تعرفه المؤسسات العربية وللأسف القدر ذاته من الاهتمام. واذا كان السلوك غير السوي لبعض المسؤولين او رؤساء الدوائر هو احد اسباب ثقافة النفاق، فإن الموظفين انفسهم غدوا هذه الثقافة اما لانهم ضعاف المهارات وغير مؤهلين لاداء عملهم او دخلوا المؤسسة 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، فضلا عن هيمنة ثقافة القطاع العام التي حولت النفاق من مجرد سلوك لأفراد الى نمط مؤسسي. ختاماً نرى ان الموظف الحقيقي هو من يفرض احترامه بجده ومصداقيته ويجعل انتاجيته في مجال عمله وسيلة النجاح الوظيفي لان يسلك اساليب ملتوية لتسيير اموره في مجال عمله (عبد المنعم، 2017، ص5).

يعد 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 وعليه فأن للوالدين تأثير فعال على نمو ضمير الطفل وقد يعي الطفل في بداية حياته الاجتماعية ان اطاعة والديه تعبر عن تنفيذه للواجب، 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 نتائج الافعال الجيدة ويميزها عن السيئة، ويجب على اولياء الامور الانتباه للاصداق ابناءهم و وسائل الاعلام كافة لما لها من تأثيرا (السلطاني ، 2005، ص17).

3-1 أهداف البحث

إن البحث الحالي يهدف 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 متغير الجنس
- 3- تعرف على مستوى النفاق المؤسسي المتصور و ابعاده الخمسة حسب متغير العمر
- 4- تعرف على مستوى حيوية الضمير لدى عينة ككل.
- 5- التعرف على الفروق في حيوية الضمير لدى العاملين في المستشفيات الاهلية على وفق متغير الجنس
- 6- التعرف على الفروق في حيوية الضمير لدى العاملين في المستشفيات الاهلية على وفق متغير العمر

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

4-1 حدود البحث

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

5-1 تحديد المصطلحات

أولاً/ النفاق المؤسسي المتصور .

1تعريف (2012 Villeval & Rustichini).

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

2تعريف (نافع 2017).

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

تعريف النظري /

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

ثانياً / حيوية الضمير .

1-تعريف (كاظم 2001).

هو أن يتميز الفرد بالصفات: الكفاءة، والتأني، وضبط الذات، كما يتميز بالأمانة والايثار والتعاطف، والتعاون، والدقة. (سلمان ، 2014 ، ص8) .

2-تعريف (السماوي 2017).

ما هو مقبول اخلاقياً للفرد مع وجود مشاعر الذنب والندم بسبب سوء التصرف والاداء المتميز لدى الفرد من معايير خلقية ترض عما يقوم به من الافعال (حداد ، 2019 ، ص3) .

تعريف النظري /

تعريف الاجرائي / يتكون من الدرجة الكلية التي يحصل عليه المشاركين المستجيبين على فقرات المقياس حيوية الضمير المعد لهذه الغرض.

2- الاطار النظري والدراسات السابقة

1-2. 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. والنفاق المؤسسي رغم كونه مرض اثر على اداء المؤسسات الا 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 قيميا، وهو الامر الذي لم تعره المؤسسات وللأسف القدر ذاته من الاهتمام. و اذا كان السلوك غير السوي لبعض المسؤولين او رؤساء الدوائر هو احد اسباب ثقافة النفاق، فإن الموظفين انفسهم غدوا هذه الثقافة اما لانهم ضعاف المهارات وغير مؤهلين لاداء عملهم او دخلوا المؤسسة بطريقة غير شرعية، فضلا عن وجود عوامل ذات طبعه هيكلي اهمها مشكلة البطالة التي تدفع اي شخص يعمل في وظيفة الى التمسك بها بكل الطرق المشروعة منها وغير المشروعة، فضلا عن هيمنة ثقافة القطاع العام التي حولت النفاق من مجرد سلوك لأفراد الى نمط مؤسسي. ختاماً نرى ان الموظف الحقيقي هو من يفرض احترامه بجده ومصداقيته ويجعل انتاجيته في مجال عمله وسيلة النجاح الوظيفي لا ان يسلك اساليب ملتوية لتسيير اموره في مجال عمله (عبدالستار ، 2017 ، ص2).

من أكثر و اتعس عوامل المؤدية لهدم والفسل للعمل المؤسسي هو وجود ظاهرة النفاق داخل المؤسسة نفسها "فهي تعتبر من العوامل الرئيسية للتعري المؤسسي، فهي أشبه ما تكون بعوامل التعرية الطبيعية وما ينتج عنها من مدخلات ومخرجات النظام الإداري وصنع القرار. إن عوامل الهدم المؤسسي هي نتيجة مؤكدة 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 الإداري الذي يؤثر على كفاءة المؤسسة وفعاليتها والمسار الوظيفي للعاملين، والنفاق في المؤسسة يعد من الامراض الاجتماعية المزمنة ويمثل انحرافا ، إن ظاهرة النفاق في المجتمعات يعد واحدا من مصادر الفساد، وفي الوقت نفسه واحدة من نتائج النفاق، حيث أصبحت هذه الظاهرة على الجوانب التنظيمية والعملية، وتؤثر على مستوى الكفاءة والفاعلية في المؤسسات. إن النفاق المؤسسي هو من الظواهر الاجتماعية الذي تمثل الخلق الذمير ومن يتصف بها فهو خائن لمبادئ العمل وقواعده على الرغم من ادعائه المحافظة على أسرار العمل ولكنه يعمل على خيانة المهنة ويتمثل خطورة على العمل و من يتصف بالنفاق فان أخلاقه مبنية على الخداع والغش والتلون المستمر (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 & Fussin, 2011, p587). فقيادة المنظمة يعملون ما السلوك المطلوب من المرؤوسين في حين يتجاهلون السلوك المطلوب منهم. فالمدراء غالبا ما يكونون قساة في الحكم على سلوك مرؤوسهم لكنهم نادرا ما يحكمون على سلوكهم الاخلاقي (المعماري، 2020، ص329-333).

3-2 اسباب النفاق المؤسسي

من اهم اسباب النفاق المؤسسي هو مايلي :-

- 1- ثقافة التسلط والاستبداد التي يمارسها المدبرون / 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 اتقاء شره .
- 2- السلوك غير السوي لبعض الموظفين التابع 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 وقد يفشلوا في تحقيق مصالحهم الذاتية بطريقة مشروعة بمرور سني الخدمة ، لذا ابتعادهم عن السلوكيات الصحيحة غالبا ما يفسر لخدمة مصالح أنانية والثقة الزائدة التي يمنحها الرئيس لبعض مرؤوسيه والذي يعمل على تكريس سلوكية النفاق ظنا منه أنيم سعاة أو قنوات اتصال لمحصل على المعلومات عن الموظفين لمعرفة من معه ومن ضده. ففي الوقت الذي يجب فيه ان يكون المدير على دراية كافية عن عمل وسلوك مرؤوسيه بما يتعلق بالاداء والالتزام الاخلاقي .
- 3- الثقافة الاجتماعية والسياسية السائدة في المجتمع التي من شان السلطة وتنقص شان من دونيا تدفع بعض الافراد إلى التخلي عن الثوابت القيمة 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.

4-الخوف من فقدان المصالح المتبادلة . المناق الى يوافق على زملائه ليس حبا بالمدير وانما لتحقيق مصالح شخصية غير مشروعه فيقومون ببناء علاقات منفعه مع ادارتهم ويحصلون خلاله على ما يريدون (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 محيط الذي يعيش فيه ويرى (سكرن) أن للتقليد دور مهم و بارز في تعلم السلوك المزدوج ويكون تلك السلوك من خلال ما يلاحظه الفرد في محيط الاسرة او مايعيشه في المجتمع . 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 بصوره مشروعة اجتماعيا ، يسلك سلوكا منحرفا يؤدي الى تحقيق هدفه المنشود ، وهذا يكون من خلال التملق والرياء مع الاخرين وخاصة الذين يرتبط معهم بعمل او غيره .

2- النظرية البنيوية الوظيفية: يمكن دراسة ظاهرة النفاق عن طريق تفسيرات النظرية البنيوية الوظيفية ، ودراسة البنيوية الوظيفية 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 تشبثهم 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 إضافة 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

ان مفهوم حيوية الضمير من المفاهيم التي لها اهتمام لدى العديد من الفلاسفة والمفكرين، وعلماء الدين والنفس، وذلك بسبب ان هذا المفهوم له أهمية في تفسير السلوك وتقييمه، والتنبؤ بنتائجه، عرف مفهوم حيوية الضمير عن مجموعة من الخصائص كالنظام، والمثابرة، والواقعية في سلوك التوجه للهدف، كما يقيس الحساسية نحو الفرد الواهن، فالمرتفع على هذا المتغير مثابر، ومنظم، ودقيق، وطموح، يعمل بجد، ويعول عليه، بينما المنخفض بالهدف، و يعتمد عليه، ومهمل وغري دقيق، وذو إرادة ضعيفة (النواجحة، 2018، ص77). 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 جولدبريج 1981 Coldberg، ونموذج ديجمان 1990 Digman، ونموذج كوستا وماكري 1999 McCrae&Costa، ويصنف النموذج الأخير من أشهر النماذج النظرية وأكثرها اهتماما التي استشارت اهتمام الباحثين في مختلف الثقافات، والتي درسوها تحت مسميات لهذا المفهوم مثل (قوة الأنا العليا، وإدارة الإجتاز، ومثانة اخلاق، وإعمال الضمير، وبقظة الضمير، ونهضة الضمير، المثابرة، والرصانة)، إن تلك التسميات أقرب معنى ماهو مصطلح عليه باللغة الإنجليزية. والفرد الحي الضمير يكون فردا ذو عزم، وإرادة قوية، وذو تصميم، وحيوية الضمير الجدية ذو جانب كان يسمى في السابق "مثانة الخمق" وتدل حيوية الضمير المرتفعة على كون المرء مدققا في عمله و كثير الشوك وحريص على الشكليات وموثوق به، وينشأ هذا الضمير لدى الفرد عن حالة التناقض بين المبدأ الاخلاقي في داخله نتيجة الفناع او التربية وبين الممارسة الا الاخلاقية التي قد يجد الفرد نفسه مدفوعا اليه بدافع الغريزة او الظروف الخارجية المحيطة به وعندما تتعارض ذلك مع القيم والمثل والحرمان فإنه يؤدي الى الصراع في الضمائر، اذ يستدعي النصيح 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 حياتهم الى انظمة التي يمكن نفاذها فيما يمارسون نظاما اخر في البيت ، وهكذا... ولكن الفضل من وجية نظر الصحة النفسية ان يوافق الفرد بين قيمه لينال سيما قيما متناسق

الاجزاء وهذا ما اثبتته دراسات (Fenzy 1984) اذ اشار الى ان التنشئة الاسرية الصحيحة للطفل بعدم التصارع بينهم يؤدي الى نمو ضمير صحي. (السماوي، 2017، ص4).

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 وقد يعي الطفل في بداية حياته الاجتماعية ان اطاعة والديه تعبر عن تنفيذ الواجب، 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، وتحتاج تربية الضمير في الاسرة أن يتخللها مبدأ الثواب والعقاب لكي يشعر الطفل نتائج الاعمال الجيدة ويميزها عن السيئة، ويجب على اولياء الامور الانتباه للاصدقاء ابنائهم و وسائل المختلفة الكثرة التي تتأثر عليهم.

2-6 مظاهر حيوية الضمير: Facts Conscientiousness .

يرى Costa أن لحيوية الضمير اشكال متنوعة وهم (الكفاءة، التنظيم، التحسس بالواجب ، الكفاح من أجل الانجاز، الانضباط الذاتي ، التروي). حيث تشير كل هذه النواع بمجموعة من الصفات للأفراد على سبيل المثال الشخص الكفوء يتميزون بالاستعداد للتعامل مع مجالات المختلفة في حياتهم ، وشخص منظم يتصف بالدقة والترتيب ، والذي يتميز باحساس بالآخرين حيث يحس بالواجب ويلتزم بالمبادئ الاخلاقية، والذي يتميز بطموحه العالي هو شخص ذو الكفاح ، والشخص ذو الانضباط الذاتي لديهم قدرة علة اكمال اعمالهم بصورة جيدة، والشخص ذو تفكير الدقيق هو ذو ضمير التروي .

2-7 سمات الشخص ذي الضمير الحي .

قام كل من John2003 & Oldman بتحديد سمات شخصية للشخص ذو الضمير الحي ، وهما يعتقدان بأنها تقوم على مبدأ أساسي وهو مبدأ حق، ومن هذه السمات هي "الالتزام والجدية، السلوك الصحيح، التكامل والانجاز، الارادة والانجاز العمل، الارادة والاصرار، المتانة والتنظيم، الحذر والتوكيد". كل هذه السمات الذي يمتلكه الفرد يشير بأنه ذو ضمير الحي على عكس شخص ذو ضمير غير الحي .

2-8. حيوية الضمير وتفسيراتها النظري .

1-نظرية (فرويد) .

يرى Freud بأن ارتقاء الشخصية هي وظيفة عملية تتضمن صراعا بين الرغبات الغريزية للفرد ومطالب المجتمع، ويفترض وجود ثلاث جوانب للشخصية هي: هو IDوالانا Ego والانا 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 تابعة منهم ويصبح الوازع الخلقي داخلي، واليحتاج الطفل إلى تنبيه الكبار لأخطاء التي يرتكبها، وهو يشعر بالذنب ووخز الضمير والخجل عند ارتكابها، وقد وضع فرويد المسؤولية الكبرى التي تواجه الاباء في تنشئة الابناء لتأمين نمو أعلى متوازن ومستقر بحفظ التوافق ومنع النزاعات العدوانية من الظهور، والضمير يبدأ بالتكون مع عقدة او ذنب، وان تكوين الضمير الحي يؤدي الى التخلي على الرغبات الأوديبية العدائية وأنه سيغتنى من المتطلبات الاجتماعية والثقافية وهي التربية والدين والاخلاق .

2-نظرية فروم .

يرى (اريك فروم) بأن الشخص من خلال تكوين مبادئه الاخلاقية يتعلم ما هو حسن وما هو سيء، بحيث متطلبات المجتمع يقرر على الفرد قيام بسلوكيات ويتعلمها من خلال البيئة التي يعيش فيه إذ تنقل متطلبات المجتمع الى الطفل عن طريق التنشئة الاجتماعية ومؤسساتها ويتميز Fromm في دراساته بين محتوى ما ينقل الى الطفل والسبل التي يتم فيها النقل متطلبات المجتمع , إذ يمثل المحتوى هذه الجوانب على متطلبات المجتمع التي تنقل إلى الطفل توجهات المناسبة لمفهوم المجتمع, اما الطريقة او التقنيات الخاصة بتنشئة الطفل المستخدمة من الوالدين التي تعتمد على المحتوى فستحقق النتيجة ذاتها, وأن المدى الذي تتطابق فيه شخصيتي الوالدين مع الشخصية الاجتماعية والدرجة التي تتفق الشخصية الاجتماعية مع طبيعة الانسان يشكّلان الاساس لنوعين من الضمير الواعي و الحي والضمير غير الحي لدى الطفل وتأتيب الضمير فإذا كان للابوين شخصية اجتماعية وإذا ما اثيرت تلك الشخصية فأن الانسان سيطور ضمير تحكيميا وعلى اية حال, إذا ما يكون توجه شخصية الوالدين مثمرا في تطوير ضمير انساني (علاوي وداخل، 2018، ص7).

9-2 الدراسات السابقة.

أولاً/ دراسات متعلقة بالنفاق المؤسسي المتصور .

1- دراسة (الشيخلي ورحيمة 2017).

الدراسة تحت عنوان "تأثير روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين - بحث ميداني في عدد من مستشفيات دائرة صحة بغداد" حيث يهدف البحث الى تعرف على علاقة الاثر بين روحية مكان العمل و اتجاهات العاملين لعينة من مستشفيات دائرة صحة بغداد/ الرصافة، ومن أجل تحقيق ذلك اعتمد الباحثان بشكلٍ رئيسي على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل المقياس واختبار اهداف البحث ومتغيراته. لقد استهدف مجتمع البحث (4) من مستشفيات مدينة الصدر، تضمنت (106) طبيباً و(222) ممرضاً شكّلت بمجموعها (328) عاملاً من الاطباء والممرضين للمستشفيات المبحوثة، وقد جرى تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام عدد من الوسائل الإحصائية المناسبة ك(الوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس مستوى روحية مكان العمل واتجاهات العاملين في المستشفى، ومعادلة الانحدار البسيط لقياس الاثر، أظهرت النتائج صحة فرضية البحث الرئيسة، بتوظيف روحية مكان العمل تزداد قدرة عينة البحث في جعل اتجاهاتهم نحو العمل أكثر ايجابية، وبالاعتماد عليها صيغت عدد من الاستنتاجات التي استندت إليها الباحثة في وضع جملة من التوصيات للمستشفيات المبحوثة منها: توفير الامان الوظيفي. ومنع الاعتداءات على الاطباء والممرضين من خلال استخدام قانون حماية الاطباء ومحاسبة المعتدين قانونياً، وبالمقابل يؤكد على تدعيم الاثار الاخلاقي لدكاترة والعاملين و الممرضين في التعاملهم مع المرضى ، وضرورة خلق بيئة تنظيمية مشجعة ومميزة على تحقيق معنى العمل لما يقوم به كل من الاطباء والممرضين، ويحدث ذلك نتيجة العلاقة المفعمة بالثقة بين العاملين انفسهم (اطباء وممرضين) وبين الادارة العليا.(الشيخلي ورحيمة، 2017، ص2).

2- دراسة (فرحات2017).

"الاصلاح المؤسسي في مصر: السهل الممتنع اللامركزية كأحد الاليات الرئيسية للاصلاح المؤسسي في المحليات". يهدف هذه الدراسة إلى إدخال تغييرات أساسية في أنظمة الإدارة العامة بما يكفل تحسين مستويات الاداء ورفع كفاءة النظم الادارية القائمة من خلال: تغيير المعتقدات والاتجاهات والقيم والبيئة التنظيمية وجعلها ملاءمة بصورة جيدة مع التطور التكنولوجي وتحديات السوق وتخفيض نسبة القلق لدي المواطنين، وإحداث تغييرات جذرية من ناحية توفير الخدمات و تقليل من مستوى التكاليف و تغييرات جذرية من ناحية الادارة من اسلوب اداري صارم الى اسلوب تجاري بحت سواء عن طرق التخصيص أو عن اسلوب التشغيل الذاتي لخدماتها بإيجاد أساليب أكثر مرونة، والتحول إلى المزيد من اللامركزية، وإشراك

المؤسسات الرسمية والمجتمعية في اتخاذ القرارات الهامة وتحمل نتائجها. ومن الجدير بالذكر أن الحاجة إلى الإصلاح لا تنتهي أبداً وإنما هي عملية ديناميكية مستمرة، ولا تعني الحاجة إلى الإصلاح أن هناك حالات مرضية تستوجب العلاج وإنما تبقى الحاجة إلى التطوير باقية بقاء المنظمة أو الجهاز الإداري ككل (فرحات ، 2017 ، ص4).

ثانياً/ دراسات المتعلقة بالحيوية الضمير.

1- دراسة (سلمان 2014) .

دراسة تحت عنوان "التكاسل الاجتماعي وعلاقته بحيوية الضمير لدى طلبة الجامعة" حيث يهدف الدراسة على التعرف مستوى التكاسل الاجتماعي لدى عينة البحث. وتعرف مستوى حيوية الضمير لدى عينة البحث و العلاقة بين المتغيرين لدى عينة البحث و الفروق بين المتغيرين لدى عينة البحث تبعاً لمتغيري الجنس و التخصص. ومن أجل تحقيق الاهداف البحث قامت الباحثة بتبني مقياس (أمين 2012) لقياس التكاسل الاجتماعي كما تبنت مقياس حيوية الضمير من قائمة الشخصية (R-PI-NEO) من نموذج العوامل الخمسة الذي اعده (costa and macro) وتم اعداده من قبل (سليم 1999) و المستخدم من قبل (عبدالله 2012) حيث تم تطبيقه على عينة مكونة من (200) طلبة ، وظهرت النتائج مستوى مرتفع للتكاسل الاجتماعي لدى عينة البحث ، و مستوى مرتفع من عامل "حيوية الضمير" ، و اظهرت النتائج علاقة عكسية طاردة بين المتغيرين ، و ايضا ظهرت النتائج وجود فروق بين متغيري البحث تبعاً لمتغيري الجنس والتخصص (سلمان ، 2014 ، ص3).

2- دراسة (الخالدي 2020).

دراسة تحت عنوان "الشخصية الناقدة وعلاقتها بحيوية الضمير لدى طلبة الجامعة" ومن اهداف البحث التعرف على الشخصية الناقدة لدى عينة البحث وحيوية الضمير لدى طلبة الجامعة والعلاقة الارتباطية بين الشخصية الناقدة وحيوية الضمير لدى عينة البحث . ومجتمع البحث يكون من الطلبة الجامعة المستنصرية، كلية التربية، وتكونت عينة البحث (150) طالب وطالبة، أختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة. وان النتائج البحث أشر الى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحساي للعينة البحث على الاداة المخصصة لقياس الشخصية الناقدة ، وجدت فروق دالة إحصائياً بين لطلبة على مقياس حيوية الضمير ، وهناك علاقة ارتباطية بين الشخصية الناقدة وحيوية الضمير لدى طلبة الجامعة (الخالدي ، 2020 ، ص29).

3. المنهجية البحث

من اجل تحقيق أهداف البحث لابد من قيام اولا تحديد المجتمع الكلي ومن ضمنها القيام ب اختيار عينة ممثلة له. وكذلك توفير مقاييس لقياس متغيري البحث (النفاق المؤسسي المتصور) وعامل (الحيوية الضمير) لدى العاملين في المستشفيات الاهلية وإستخراج الصدق والثبات لهم من اجل التأكد من السلامة العلمية والموضوعية للمقاييس . ثم التطبيق على عينة البحث الأساسية وبالتالي قيام بمعالجة البيانات و تفسيرها احصائياً .

إذ لجأ الباحثان إلى استخدام "Descriptive method" وذلك لملائمته مع طبيعة متغيرات البحث الحالي. "حيث يعتبر هذا المنهجية أكثر شيوعا، من حيث تزويدنا بمعلومات علمية و سهولة استخدامها في الدراسات النفسية حيث تمدنا بالحقائق التي يمكن أن تبني عليها مستويات جيدة من الفهم العلمي" (فان دالين ، 2003 ، ص334).

1.3. مجتمع البحث:-

استنادا لمشكلة البحث وأهداف التي وضعت ، تم اختيار المجتمع من فئة الموظفين من الإناث والذكور، أثناء تطبيق البحث، المستوى العمري (من ١٨ سنة الى ٤٠ سنة) بتنوع مستواهم الاقتصادية والاجتماعية ، يتألف مجتمع البحث من العاملين في المستشفيات الاهلية في اقليم كوردستان للمحافظات اربيل و دهوك و سلیمانیه ، و بلغ 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 ، وعادة يقوم بتحديد مجتمع بحثه حسب الموضوع أو المتغيرات التي وضع من اجل قياسها او ظاهرة التي ندرسها . "وكلما كانت المجتمع الدراسية كبيرة الحجم يلجأ الباحث لاختيار عينته الدراسية من ذلك المجتمع بحيث تمثله تمثيلاً صادقاً . (ملحم ، 2000 ، ص269) 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 (المرضيين ، مساعد دكتور ، صيدلاني ، اشعة ، العامل مساعد ، سكرتارية ، صيانة ، و الاداريين) من المجتمع البالغ (4800) ، لتكون ممثلة لفئة العاملين المشار إليها في مجتمع البحث، بوصفهم حيث يوفرون تمثيلاً مناسباً لعينة البحث من فئة العاملين في المستشفيات الاهلية .

جدول (1)

توزيع افراد عينة البحث حسب المتغيرات البحث

العمر			عاملين في مستشفيات الاهلية				الجنس		
النسبة	التكرار	المتغير	مجموع	الذكور	الاناث	الذكور	الاناث	النسبة	
31.11%	93	25-18	نسبة %	150	150	50%	150	50%	
41.66%	125	33-26	%50	150	150	50%	150	50%	
33.27%	82	40-34	%50	150	150	50%	150	50%	
100%	300	المجموع الكلي	100%	300	300	100%	300	100%	

3.3. ااداتا البحث :-

من اجل قياس المتغيرات التي حددها الباحثان ومنها (النفاق المؤسسي المتصور ، و عامل 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 اربعين (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 السلبية في المقياس المعتمد اي عامل الانسجام مع الاخرين , وقد تم استخراج صدق البناء والصدق الظاهري للمقياس أما الثبات فقد استخراج بطريقتي " الفا كرونباخ" Cronbach's Alpha " بغرض قياس الاتساق الداخلي للمقياس حيث بلغ معامل الثبات فيه (0.768) و التجزئة النصفية (0.742) وطريقة (Test- Retest) حيث بلغت قيمة الثبات فيه(0.83).

اما بخصوص المقياس الثاني قام الباحثان بأعداد مقياس ل (النفاق المؤسس المتصور) الموزع على خمسة ابعاد و مكون من 44 فقرة ذي بدائل الرباعي و هي (موافق بشدة ، موافق الى حد ما ، غير موافق ، غير موافق ابدا) موزعة بشكل تالي : اولاً:

الفقرات المرتبطة بفساد و تلاعب الاداري 10 فقرات ، ثانيا : الفقرات المرتبطة ببعيد تلاعب بالعواطف مكون من 9 ، بعد الثالث : المحسوبة 8 فقرات ، البعد رابع : فقرات الناقض بين القيم المعلنة و السلوك الفعلي 9 فقرات ، خامسا : فقرات العدالة في العمل مكون من 8 فقرات () وقام الباحثان بالاجراءات التحليل الاحصائي التالية لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس النفاق المؤسسي المتصور

4.3. القوة التمييزية لفقرات المقياس

لاختيارو ابقاء 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. قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة من (300) عامل وعاملة في المستشفيات الاهلية ومن ثم اختيار الدرجة الكلية لكل استثمار المقياس.

ب. قيام بترتيب الاستثمارات تنازلياً من درجتها الكلية من الأعلى درجة إلى الأدنى درجة.

ج. " تعيين (27%) من الاستثمارات حاصل على درجات العى و(27%) من الاستثمارات احاصل على درجات ادنى واللذان تمثلان مجموعتان بأكبر حجم وأقصى تمايز ممكن" (Anastasi, 1976: 208)، إذ بلغ عدد الاستثمارات في كل مجموعة (81) استثمارة.

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 أن جميع الفقرات مميزة عدا الفقرات (4-7-18-24)الجدول (2) يبين ذلك.

جدول (2)

معامل تمييز فقرات مقياس النفاق المؤسسي لدى العاملين في المستشفيات الاهلية

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة
1	81	3.6914	0.53949	3.106
	81	3.4321	0.52293	
2	81	3.6211	0.52892	2.901
	81	3.4010	0.52654	
3	81	3.4691	0.52646	2.703
	81	3.2099	0.68403	

1.491	0.54772	3.5556	81	المجموعة العليا	4
	0.60959	3.4198	81	المجموعة الدنيا	
2.801	0.58121	3.5052	81	المجموعة العليا	5
	0.62907	3.2810	81	المجموعة الدنيا	
3.432	0.48908	3.6173	81	المجموعة العليا	6
	0.64502	3.3086	81	المجموعة الدنيا	
1.266	0.50216	3.5309	81	المجموعة العليا	7
	0.60959	3.4198	81	المجموعة الدنيا	
2.129	0.56125	3.6185	81	المجموعة العليا	8
	0.62703	3.3110	81	المجموعة الدنيا	
4.341	0.52116	3.5802	81	المجموعة العليا	9
	0.56383	3.2099	81	المجموعة الدنيا	
2.877	0.49659	3.5802	81	المجموعة العليا	10
	0.59161	3.3333	81	المجموعة الدنيا	
3.183	0.45947	3.7037	81	المجموعة العليا	11
	0.52558	3.4568	81	المجموعة الدنيا	
3.365	0.57781	3.5714	81	المجموعة العليا	12
	0.52300	3.6444	81	المجموعة الدنيا	
3.001	0.3425	3.4532	81	المجموعة العليا	13
	0.4986	3.3421	81	المجموعة الدنيا	
2.296	0.59421	3.5062	81	المجموعة العليا	14
	0.63707	3.2840	81	المجموعة الدنيا	
2.127	0.55025	3.5185	81	المجموعة العليا	15
	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	
<p>• القيمة (ت) الجدولية تساوي (1.96) عند درجة حرية (160) ومستوى دلالة (0.05).</p>					

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 " (ملحم ، 2000 ، ص260) 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 وطلع بأن جميع الفقرات مميّز ويتمتع بارتباط ايجابي 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 الاهلية

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

دالة	0.234**	31	دالة	0.333**	9
دالة	0.373**	32	دالة	0.254**	10
دالة	0.373**	33	دالة	0.274**	11
دالة	0.413**	34	دالة	0.207**	12
دالة	0.408**	35	دالة	0.128	13
دالة	0.341**	36	دالة	0.162*	14
دالة	0.235**	37	دالة	0.149	15
دالة	0.146	38	دالة	0.212**	16
دالة	0.093	39	دالة	0.146	17
دالة	0.219**	40	دالة	0.174*	18
دالة	0.237**	41	دالة	0.104	19
دالة	0.152	42	دالة	0.082	20
دالة	0.085	43	دالة	0.085	21
دالة	0.147	44	دالة	0.191*	22

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

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

وحسب " معيار التمييز standard of excellence" لل فقرات وعلاقة الفقرة بالمجموع الكلي فقد بلغ عدد الفقرات مقياس النفاق المؤسسي لدى العاملين في المستشفيات الاهلية بصيغته النهائية 40 فقرة موزعة على مجالاته الخمسة .

6.3. ثبات المقياس :

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

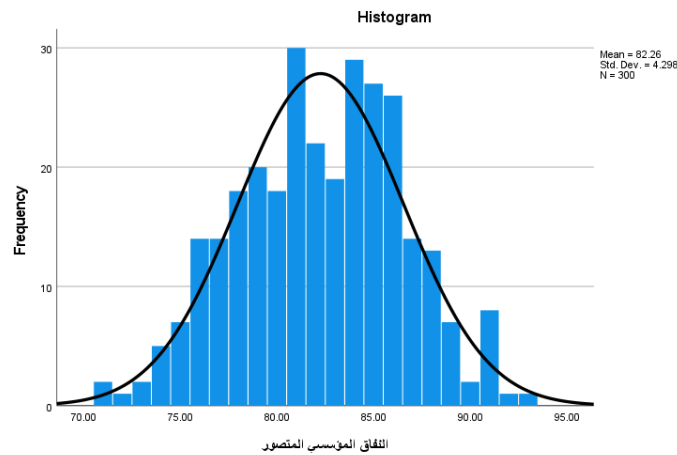
جدول (4)

يوضح قيمة ثبات مقياس النفاق المؤسسي لدى العاملين في المستشفيات الاهلية

الطريقة	عدد افراد العينة	عدد الفقرات	معامل الثبات
الفا كرونباخ Cronbach's Alpha	300	40	0.57

0.53	40	300	التجزئة النصفية
0.71	40	30	إعادة الاختبار- retest

ومن مؤشرات التفرطح والالتواء التي تم استخراجها لمقياس النفاق المؤسسي لدى العاملين في المستشفيات الاهلية والتي يتمثل في القيمة المعيارية للتوزيع الاعتدالي، ومن خلال التقارب بين درجات mean، modl، والمنوال، ممكن ان نستنتج ان تقارب خصائص توزيع درجات افراد عينة البحث الحالي من خصائص التوزيع المتساوي للاعتدل، والتي بدوره يدل برهاننا قويا حيث تعتبر العينة ممثلة بشكل كبير لمجتمع الكلي وو بإمكان تعميم النتائج البحث بشكل واسع ، والمدرج التكراري في الشكل(1) يوضح ذلك.



4. نتائج البحث:

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

ادلت النتائج البحث بعد استخدام و 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 . وظهر الاختبار الفروق باستخدام الاختبار t-test انها دالة احصائيا عند (0.05) وبدرجة حرية (299) ولصالح المتوسط الحسابي ، وكما في الجدول التالي (5) .

جدول (5)

الفروق بين متوسط درجات - النفاق المؤسسي المتصور باستخدام اختبار التائي بوصفها عاملا عاما ومتعدد الابعاد والمتوسطات الفرضية للعينة

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة اختبار t لدلالة الفروق	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	23.2367	3.38608	22.5	3.768	دالة

					والسلوك الفعلي
دالة	59.296	10	1.11583	13.8200	العدالة في العمل
<ul style="list-style-type: none"> • 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 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 و ايضا 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 variable sex و للوصول لهذا الهدف تم اللجوء الى الاختبار t-test - لعينتين مستقلتين، و قيام بمقارنة بين متوسط الجنس حيث ظهر ان القيمة التائية المحسوبة للنفاق المؤسسي المتصور كعامل عام وكذلك عوامل الفساد والتلاعب بالمعلومات والمحسوبة والتناقض بين القيم المعلنة والسلوك الفعلي كانت غير دالة احصائيا عند دلالة 0.05 ودرجة حرية 298 مما يبين عدم تأثير المتغير الجنس او عدم وجود فروق حسب متغير الجنس بين العاملين الذكور والاناث فيما كانت هناك فروق بين الجنسين في كل من مجال التلاعب بالعواطف والعدالة في العمل كانت ل دالة احصائيا لصالح الاناث ، كما في الجدول (6)

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
النفاق 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	
المحسوبة	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 أو تُتوقع من النساء بشكل عام أن يكن 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 للوصول الى هذا الهدف تم استخدام One Way ANOVA للمقايسة بين درجات النفاق المؤسسي المتصور كعامل عام ومجالاته، حيث كانت القيم F للاختبار اقل من قيمها الجدولية عند دلالة الاحصائية 0.05، مما يشير الى انه ليس هناك فروق في النفاق المؤسسي المتصور كعامل عام ومجالاته بحسب متغير العمر. والجدول (7)

جدول (7)

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

البعده	مصدر التباين source of variance	مجموع التريبعات Sum of Squares	درجة الحرية Df	متوسط مجموع التريبعات 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

	1.005	292	293.358	ضمن المجموعات Within Groups	
		299	305.237	المجموع الكلي	
0.716	8.266	7	57.860	بين المجموعات Between Groups	التناقض بين القيم المعلنة والسلوك الفعلي
	11.542	292	3370.337	ضمن المجموعات Within Groups	
		299	3428.197	المجموع الكلي	
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 وتفسيراتها 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 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 "، الجدول (8) .

جدول (8)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط درجات حيوية الضمير والمتوسط الفرضي للعينة

النتيجة	t	قيمة اختبار لدلالة الفرق	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المقياس
دالة		-13.088	120	12.89438	110.2567	حيوية الضمير
<ul style="list-style-type: none"> • درجة الحرية N-1=299 • القيمة التائية الجدولية للاختبار ذي النهايتين عند مستوى دلالة 1.960=0.05 						

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 مُنهكين جسدياً وعقلياً، مما يقلل من طاقتهم ومحفظاتهم

5.4. التعرف على الفروق في حيوية الضمير لدى العاملين في المستشفيات الاهلية على وفق متغير الجنس ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار t-test لعينتين مستقلتين، للمقارنة بين متوسط الذكور والاناث حيث ظهر ان القيمة التائية المحسوبة تساوي 20.186 وهي دالة احصائياً عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 298 مما يشير الى ان هناك فروق في حيوية الضمير ولصالح الاناث. كما في جدول (9) .

جدول (9)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على الفروق في قياس حيوية الضمير لدى العاملين في المستشفيات الاهلية 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	
<ul style="list-style-type: none"> • 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 يكن 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 الاهلية على وفق متغير العمر ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال " One Way ANOVA " للمقايسة بين درجات حيوية الضمير بحسب متغير العمر، اذ كانت القيم F المحسوبة للاختبار تساوي 0.567 وهي اصغر من القيمة F عند مستوى دلالة 0.05 ودرجتي حرية (7-292) وبالبالغة 2.02، مما يشير الى انه ليس هناك فروق في حيوية الضمير بحسب متغير العمر. جدول (10).

جدول (10)

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

البعء	مصدر التباين source of variance	مجموع التريعات Sum of Squares	درجة الحرية Df	متوسط مجموع التريعات Mean Square	قيمة اختبار F
حيوية الضمير	بين المجموعات Between Groups	666.320	7	95.189	0.567
	ضمن المجموعات Within Groups	49046.917	292	167.969	

		299	49713.237	المجموع الكلي Total	
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 تم استعمال PERSON CORRELATION لإيجاد العلاقة بين حيوية الضمير و النفاق المؤسسي ، حيث كانت قيمة معامل الارتباط بين ضعيفة وعند تقويم دلالة معاملات الارتباط باستعمال الاختبار T-TEST ظهر ان القيم T المحسوبة كانت اكبر من القيمة T 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

النتيجة	القيمة التائية المحسوبة	معامل الارتباط	المتغير الثاني	المتغير الاول
دالة	8.07	0.11	حيوية الضمير	النفاق المؤسسي المتصور
• 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- الاهتمام بشريحة العاملين في المستشفيات اهلية واستخدام اساليب النفسية بغرض التخلص من الضغوطات التي يعانون منها
- 2- العمل على توفير بيئة صحية متجانسة التي من خلاله يوفر لهم راحة نفسية و التي بدوره يساعد العاملين و الموظفين في تقديم اقصى جهدهم و قيام بأداء واجباتهم على وجه اكمل .
- 3- العمل على مساعدة العاملين و الموظفين و الدكاترة ايضا لتطوير اساليب الشعور بالاطمئنان و سلامة و شعورهم في العدالة في العمل خصوصا وقد سجلوا درجة عالية في مستويات النفاق المؤسسي لديهم .

9.4.المقترحات :

يقترح الباحثان ما يأتي:

- 1- اجراء دراسة حول حيوية الضمير ومقارنته مع متغيرات سايكولوجية اخرى الانهاك و ظغوط الحياة والمرونة النفسية الاجتماعية لديهم .
- 2- قيام بداسة حول النفاق المؤسسي و علاقته بمتغيرات اخرى ومنها ادراك التزاحم و الظجر العمل لدى العاملين في الدوائر الحكومية منها (دائرة مرور و الوزارة الداخلية ، العاملين في المصانع .

المصادر والمراجع

- أبو شمة ،مهند (2022)، مؤسساتنا ما بين التعرية والصلابة والنفاق.
- البغدادي ، عادل هادي، عبد الكرمي 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 .
- الحداد ، نور حاتم ، (2019)، الكفاءة المهنية لضباط وزارة الداخلية وعلاقتها بالحيوية الضمير والالتزام الوظيفي لطلاب المعهد العالي للتطوير الأمني والإداري ، المجلة الدولية للعلوم النفسية والرياضية .
- الخالدي ، امل ابراهيم حسون (2020)، الشخصية الناقدة وعلاقتها بالحيوية الضمير لدى طلبة الجامعة ، مركز البحوث النفسية ،المجلد31، العدد 4.
- 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 علي كاظم،(2005)، حيوية الضمير والانصاف وعلاقتها بالاهتمام الاجتماعي لدى طلبة الجامعة ، جامعة بغداد ، كلية لآداب، اطروحة دكتوراه غير منشورة .
- سلمان، خديجه 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 .
- الشخيلي، عبدالرزاق ابراهيم ، رحيمة ،سلمى حنينة، (2017)، تأثير روحية مكان العمل في اتجاهات العاملين بحث ميداني في عدد من المستشفيات دائرة صحة بغداد/ الرصافة، مجلة علوم الادراية والاقتصادية، العدد 23.
- 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 و التوزيع.
- 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 السلوكياتغير المرغوبة في المنظمة دراسة ميدانية في عدد من المنظمات في محافظة نينوى، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادراية ، 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.

دووړوویی دامه‌زراوه‌یی هه‌ستپیکراو په‌یوه‌ندی به‌زیندوویی ویژدان له‌لای کارم‌ندان نه‌خو‌شخانه‌ تاییه‌ته‌کاندا

تانیه‌ وصفی عبدالله

به‌شی رینمای په‌روه‌ده‌یی و ده‌روونی، کۆلیژی په‌روه‌ده، زانکۆی
سه‌لاحه‌ددین- هه‌ولێر، هه‌ریمی کوردستان، عیراق

tanya.abdwillah@su.edu.krd

کاظم زرار احمد

به‌شی رینمای په‌روه‌ده‌یی و ده‌روونی، کۆلیژی په‌روه‌ده، زانکۆی
سه‌لاحه‌ددین- هه‌ولێر، هه‌ریمی کوردستان، عیراق

kadhim.ahmed@su.edu.krd

پوخته

دووړوویی دامه‌زراوه‌یی هه‌ستپیکراوی په‌کێکه له‌و هۆکارانه‌ی که کاربگه‌ری له‌سه‌ر په‌فتاری کارم‌ندان و زیندوویی ویژدانیان هه‌یه، وه هۆشیاری کارم‌ندان له‌بوونی دژایه‌تییه‌کاندا نامانجی توژیښه‌وه‌که بریتیه له‌ زاینی ناستی دووړوویی دامه‌زراوه‌یی هه‌ستپیکراوی به‌پیی پینج په‌هه‌نده‌که‌ی و به‌پیی گۆراوه‌کانی په‌گه‌ز و ته‌مه‌ن وه زیندوویی ویژدان له‌ نیوان نمونه‌یه‌کاندا به‌گشتی. هه‌روه‌ها به‌پیی گۆراوه‌کانی په‌گه‌ز و ته‌مه‌ن و په‌یوه‌ندی نیوان دووړوویی دامه‌زراوه‌یی هه‌ستپیکراوی و زیندوویی ویژدان له‌ نیوان نمونه‌یه‌کاندا به‌گشتی.

راستگۆیرووآله‌تی و جیگیری بۆ دوو پتوه‌ره‌که به‌ده‌ست هات بۆ نمونه‌یه‌کی هه‌په‌مه‌کی (300). ناستی دووړوویی دامه‌زراوه‌یی هه‌ستپیکراو به‌رز بوو وه به‌پیی گۆراوه‌ی په‌گه‌ز له‌ به‌رژوه‌ندی میننه‌کاندا، به‌جۆریک که زیاتر بازار ده‌چیزن به‌ به‌راورد به‌ نیره‌کان نمونه‌که پله‌یه‌کی که‌می زیندوویی ویژدان هه‌یه، و جیاوازی له‌ نیوان په‌گه‌زه‌کاندا هه‌یه له‌ ناستی زیندوویی ویژدان، له‌ به‌رژوه‌ندی میننه‌کاندا. هیچ جیاوازییه‌کی ناماری له‌ زیندوویی ویژدان به‌پیی گۆراوه‌ی ته‌مه‌ن نیشان نه‌درا وه په‌یوه‌ندی نیوان دووړوویی دامه‌زراوه‌یی هه‌ستپیکراوی و زیندوویی ویژدان لاواز بوو.

وشه‌ سه‌ره‌کییه‌کان: دووړوویی دامه‌زراوه‌یی هه‌ستپیکراو، زیندوویی ویژدان، کریکارانی نه‌خو‌شخانه‌ تاییه‌ته‌کاندا

Perceived Organizational Hypocrisy and its Relations to, Conscientiousness among Private Hospital Workers

Kadhim Zrar Ahmed

Department of Educational and Psychological
Counselling, College of Education, Salahaddin
University-Erbil, Erbil, Kurdistan Region, Iraq

kadhim.ahmed@su.edu.krd

Tanya Wasfe Abdwllah

Department of Educational and Psychological
Counselling, College of Education, Salahaddin
University-Erbil, Erbil, Kurdistan Region, Iraq

tanya.abdwillah@su.edu.krd

Abstract

Perceived institutional hypocrisy is one of the factors that affect employee behavior and the vitality of their conscience. Perceived institutional hypocrisy is the employees' perception of the existence of a contradiction. The research aims to study, identify the level of perceived institutional hypocrisy in a sample as a whole and according to its five dimensions and according to the gender and age variable, and identify the level of vitality of conscience in a sample as a whole. Also, according to the gender and age variable and the relationship between perceived institutional hypocrisy and vitality of conscience in a sample as a whole. The apparent validity and reliability of the two scales were achieved and applied to a random sample of (300). The research reached the results that the research sample suffers from a high level of institutional hypocrisy, and that there are statistically significant differences according to the gender variable in the dimensions and in favor of females so that they suffer more compared to males, and that the sample enjoys a low degree of vitality of conscience and there are differences between the sexes in the levels of vitality of conscience and in favor of females. No statistical differences appeared in vitality of conscience according to the age variable and the relationship between perceived institutional hypocrisy and vitality of conscience was weak

Keywords: Perceived organizational hypocrisy, conscientiousness, Private hospital workers.