

جامعة ميد أو شن



كلية الإدارة

تخصص إدارة مخاطر

أثر مخاطر أخلاقيات العمل وتأثيرها على الإنتاجية الفعالة في

المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية

مشروع تخرج

إعداد

232001624 حاتم عواض الحميدي

232002582 فيصل محمد الغامدي

232001623 مروة محمد أبو الشامات

إشراف

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

2024/1445

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

أهدي هذه الرسالة إلى أعزائي، الذين كانوا دائماً بجانبني يدعموني ويُلهموني.

شكراً لعائلي الغالية على الحب الذي أكنوه وعلى الدعم اللامتناهي.

وشكراً لأصدقائي الأوفياء على الوقوف بجانبني في كل المواقف.

كما أعرب عن شكري لأساتذتي الأعزاء على التوجيه القيم والإلهام الذين

أضافوه إلى حياتي الأكاديمية.

أمل أن تكون هذه الرسالة بمثابة خطوة نحو تحقيق الأهداف العلمية

والمساهمة في تطوير المعرفة والمجتمع".

شكر وتقدير

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي،

والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمداً كثيراً

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور/

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

على كل ما قدمه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في

جوانبها المختلفة.

والشكر والتقدير موصول إلى إدارة جامعة ميد أوشن ممثلة بالكادر الأكاديمي والإداري، لما

قدموه من تسهيلات وتشجيع وتوفير الخدمات المطلوبة.

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مخاطر أخلاقيات العمل وتأثيرها على الإنتاجية الفعالة (الصحة المجتمعية - الجوانب الإدارية - المهن الطبية) في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية، واعتمدت الدراسة على النهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية ونتيجة لصعوبة إجراء الحصر الشامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة فقد قامت الدراسة باستخدام أسلوب العينات العشوائية البسيطة من خلال نشر الرابط الخاص بالاستبيان على كافة مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بأفراد مجتمع الدراسة وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 464 فرد وهم الذين أجابوا على اسئلة استمارة الاستبيان.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر عكسي ذي دلالة إحصائية لمستوى مخاطر أخلاقيات العمل على الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية واتضح وجود علاقة ارتباط عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين مخاطر أخلاقيات العمل والإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية.

وأوصت الدراسة بضرورة تطوير وتنفيذ سياسات وبرامج لتعزيز الأخلاقيات في بيئة العمل في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية، وتخصيص جهود لتعزيز الصحة المجتمعية كجزء من الإستراتيجيات لتعزيز الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية.

الكلمات المفتاحية: مخاطر أخلاقيات العمل - الإنتاجية الفعالة - المؤسسات الصحية بالمنطقة

الغربية

قائمة المحتويات

بسم الله الرحمن الرحيم	ب
إهداء	ج
شكرو وتقدير	د
المستخلص	هـ
قائمة المحتويات	و
قائمة الجداول	ي
قائمة الأشكال	ك
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	1
1.1 المقدمة:	1
2.1 مشكلة الدراسة	3
3.1 أهمية الدراسة:	4
الأهمية العلمية	4
الأهمية العملية	4
4.1 أهداف الدراسة	4
5.1 أسئلة الدراسة	5
6.1 فرضيات الدراسة	5
7.1 نموذج الدراسة	6
8.1 أسباب اختيار الموضوع	7

8.....	9.1 المنهجية:
8.....	10.1 مصادر البيانات :
8.....	11.1 أدوات الدراسة:
9.....	12.1 حدود الدراسة.....
9.....	13.1 الدراسات السابقة.....
20.....	الفصل الثاني: الإطار النظري
20.....	تمهيد:
21.....	المبحث الأول: أخلاقيات العمل.....
21.....	1.1.2 تمهيد:
21.....	2.1.2 تعريف أخلاقيات العمل:
24.....	3.1.2 أهمية أخلاقيات العمل:
25.....	4.1.2 مصادر أخلاقيات العمل:
26.....	5.1.2 المبادئ العامة الأخلاقيات العمل:
27.....	6.1.2 أشكال السلوك غير الأخلاقي في العمل:
32.....	7.1.2 قواعد السلوك اخلاقيات العمل الطي:
34.....	المبحث الثاني: الإنتاجية الفاعلية.....
34.....	1.2.2 تمهيد:
34.....	2.2.2 تعريف الفاعلية:.....
37.....	3.2.2 فاعلية القرارات الانتاجية:.....
37.....	4.2.2 انواع القرارات الانتاجية:.....

38.....	5.2.2 أبعاد الانتاجية الفعالة:
42.....	الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة
42.....	1.3 مقدمة
42.....	2.3 منهجية البحث:
42.....	3.3 مجتمع وعينة الدراسة
42.....	4.3 مصادر جمع البيانات:
43.....	5.3 الأساليب الإحصائية:
43.....	6.3 أداة الدراسة
45.....	7.3 صديق أداة الدراسة
48.....	8.3 ثبات أداة الدراسة:
49.....	الفصل الرابع: تحليل النتائج
49.....	1.4 مقدمة
49.....	2.4 خصائص عينة الدراسة
50.....	3.4 تحليل استمارة الاستبيان
55.....	4.4 اختبار فروض الدراسة
62.....	الفصل الخامس: خلاصة النتائج والتوصيات والمقترحات
62.....	1.5 مقدمة
62.....	2.5 خلاصة نتائج الدراسة
64.....	3.5 التوصيات
66.....	4.5 المقترحات

67.....	Abstract
68.....	المراجع
68.....	أولاً: المراجع باللغة العربية
71.....	ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية
73.....	الملاحق
74.....	استمارة استبيان

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول
44	جدول (1) مستويات موافقة عينة الدراسة على عبارات أداة الدراسة
45	جدول (2) معاملات الارتباط لعبارات المحور الاول
47	جدول (3) معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني
48	جدول (4) معامل الثبات لمحاورة استمارة الاستبيان
49	جدول (5) توزيع عينة الدراسة وفقا لخصائصها
50	جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات مخاطر اخلاقيات العمل
52	جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات الصحة المجتمعية
53	جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات الجوانب الادارية
54	جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات المهن الطبية
56	جدول (10) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية
57	جدول (11) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الاولى
59	جدول (12) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية
60	جدول (13) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالث

قائمة الأشكال

اسم الشكل	رقم الصفحة
شكل رقم (1) متغيرات الدراسة	6

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

يعد موضوع المخاطر الأخلاقية من الموضوعات التي بدأت تلفت أنظار المهتمين والباحثين في الأونة الأخيرة في مجال السلوك البشري لدراسة مدى تأثيره على أداء المؤسسات في الوقت الحالي من أجل الوصول إلى ما تسعى إليه هذه المؤسسات من أهداف ، وذلك من خلال تمثيل مبادئه في سلوك العاملين كونه يساعدهم في الابتعاد عن المخاطر والمضايقات الوظيفية والالتزام بالجوانب الأخلاقية .

وتسعى المؤسسات على وجود أفراد يستطيعون الاتصال ببعضهم، ومستعدون للتعاون والمساهمة في إطار تشكيل تنظيمي رسمي معين لبلوغ هدف أو أهداف مشتركة بينهم، ويعتبر عنصر الأفراد العاملين في المؤسسات من أهم عناصر النجاح في منظومة العمل التنظيمي، ولقد أهتم الفكر الإداري والسلوكي المعاصر اهتماماً خاصاً بالعوامل المؤثرة في الارتقاء بمستوى أداء الموظفين لتأثير سلوك العاملين الإيجابي على تحسين كفاءة المنظمة وفعاليتها، وذلك لأهمية العنصر البشري في قيادة المنظمات نحو التميز (الرواشدة و البشاشة، 2018).

وللقطاع الصحي قواعد وتوقعات معينة حول السلوك المقبول في مكان العمل داخل المستشفيات والوحدات الصحية ، وهذا الفهم المشترك يساعد على التعاون داخل المؤسسات الصحية ، من هنا تبرز أهمية الأخلاقيات كمفهوم لتسهيل تعامل وعيش الأفراد مع بعضهم البعض وتوفير أسس للتعاون الجماعي.

ولقد تغيرت المخاطر الأخلاقية بمرور الوقت، فقد تجاوز التركيز على توفر الأخلاق والأدب ليشمل التواصل الذي يعترف ويتكيف مع استقلالية وفردية الأشخاص الآخرين ، و تختلف مستويات مخاطر الأخلاق من جيل إلى جيل ومن ثقافة إلى ثقافة، قد يُنظر إلى سلوك يعتبر معياراً للمخاطر الأخلاقية خلال فترات زمنية وثقافات معينة في مجتمع ما في وقت ما على أنه عدم أدب أو فظاظة في مجتمع آخر، اعتماداً

على المعايير المتغيرة، مثل الأعراف والتقاليد، ليس فقط في الدول والأسر، إنه واضح في الثقافة التنظيمية والمجتمع أيضاً. (Clark,2016).

ويعد القطاع الصحي بشكل عام، أهم القطاعات التي تعنى بسلامة الفرد والمجتمع بشكل عام، وهذا القطاع يقدم كثيراً من الخدمات الصحية وهو من أكثر القطاعات حساسية، لأنه يقوم بتقديم خدمة فريدة ومهمة لراحة وحياة الإنسان، لذلك وجب على الأفراد العاملين بهذا القطاع العمل بطريقة حساسة لا تؤثر على نفسية المريض، أو متلقي الخدمة ومرافقيهم، فأخلاقيات العمل تعد من الضروريات التي يجب أن تتوفر في القطاع الصحي، ومع معرفتنا بصعوبة قياس مخرجات هذا النظام بشكل دقيق. لقد ركزت الحضارات القديمة - منذ قسم أبقرات وتشريع حمورابي، وما كتبه ابن سينا وغيره من أطباء المسلمين وحتى يومنا هذا - عن موضوع أخلاقيات العاملين في هذا القطاع، التي يجب على الأفراد التحلي بها وممارستها بشكل دقيق وجيد (إبراهيم،2022).

إن المهن الصحية باختلاف أشكالها سواء أكانت مهنة الطب أو مهنة التمريض أو حتى المهن المساعدة مثل مهن المختبرات الطبية أو العلاج الطبيعي أو التصوير الإشعاعي الخ من المهن المساعدة جميعها تتعامل مع الإنسان الذي هو في وضع خاص "مريض"، لذلك لا بد لها من أن تتحلى بأخلاقيات إنسانية وأحاسيس مرهفة، وحيث أن القطاع العام هو الأكبر وذو الاحتياجات الأوسع من الخدمات الطبية التي تخدم كافة شرائح التركيبة السكانية في المجتمع، لذلك "يجب أن يكون هناك قاعدة أخلاقية وسلوكية لدى كل العاملين في حقل الطب والمهن الصحية والإدارة العاملة في هذا المجال وان تضع مصلحة المريض فوق كل الاعتبارات. (الحداد ونوح،2016)

فما يشكله القطاع الصحي من أهمية كبيرة من خلال الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية في المملكة العربية السعودية وخاصة في المنطقة الغربية يلزم دراسة الآثار التي تترتب عن المخاطر الأخلاقية في حالة العمل والتعامل والتطبيق ويمكن تناول العنوان من خلال التعرف على مشكلة البحث ..

2.1 مشكلة الدراسة

يعتبر اخلاقيات العاملين في بيئة العمل من أهم المحاور التي تؤثر على الإنتاجية و الفاعلة ، وتعد الأخلاق من السلوكيات التي تساعد على الحفاظ على قواعد الاحترام المتبادل وإدارة العلاقات بشكل متوازن ومتعقل ، مخاطر أخلاقيات العمل فهي النقيض لتوافر الاخلاق، فهي سلوكيات منحرفة تخفي نية إلحاق الأذى بالآخرين، وتشمل الإساءة اللفظية وغير اللفظية.

ونظراً لخطورة المخاطر الأخلاقية التنظيمية ولضرورة رصدها ودراستها لمواجهتها والحد من مظاهرها في المؤسسات الصحية وتعزيز الأخلاق التنظيمية لخلق بيئة عمل ملائمة للإنجاز المتميز، فقد أصبح من الواضح بشكل متزايد أن مخاطر الاخلاق مشكلة كبيرة لها تأثير سلبي على الإنتاجية الفعلية ، وأن تعزيز سلوكيات الأخلاقيات ينعكس على تحقيق أهداف المؤسسات الصحية والأفراد العاملين بها على حد سواء.

و تأتي فكرة هذه الدراسة كامتداد للأطر النظرية، فأخلاقيات العمل تعد المركز الرئيسي لتكوين أنماط سلوكية تسهم في تحقيق النجاح لمختلف أنواع المنظمات، بالمقابل فإن المخاطر الأخلاقية في مكان العمل غير مفهومة بشكل جيد ولم يتم التعرف عليها بدرجة كافية.

فإن أخلاقيات العاملين في القطاع الصحي يكون جو يسوده التوتر من المريض والمرافقين له، هذه الأخلاقيات يجب أن تلائم طبيعة الناس من حيث الحالة النفسية والقيم والعادات الاجتماعية فطبيعة التعامل في هذا القطاع تختلف عن غيره من القطاعات، ولهذا يرغب الباحث اجراء دراسة حول هذا الموضوع بحيث تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيس الاتي

ما هو أثر مخاطر أخلاقيات العمل وتأثيرها على الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية

بالمنطقة الغربية؟

3.1 أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية

يُساهم البحث في إثراء المعرفة العلمية حول أخلاقيات العمل في المؤسسات الصحية، ويُساعد ذلك على تطوير نظريات جديدة وتحسين الممارسات الإدارية، وتُعزّز التعاون بين مختلف التخصصات، مثل الطب والأخلاقيات والإدارة، كما توفر الدراسة تطوير حلول أكثر فعالية لمشكلة مخاطر أخلاقيات العمل، وتحفز المزيد من البحوث حول أخلاقيات العمل في المؤسسات الصحية.

الأهمية العملية

تنبع أهمية هذه الدراسة من طبيعة مشكلة الدراسة، حيث أن هذه المهنة هي مهنة إنسانية بامتياز وذات تأثير كبير وفاعل على كافة شرائح المجتمع على اختلاف مستوياتهم الاقتصادية، وثقافتهم وعقائدهم وانتماءاتهم الاجتماعية والسياسية وغيرها. لذلك فإن أهمية هذه الدراسة تتمحور حول الممارسات الصحيحة لأخلاقيات المهنة في القطاع الصحي، وما لها من أثر على الإنتاجية الفاعلة من شفاء المريض ونفسيته والحد من تدهور حالته الصحية. في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية ينتظر من هذه الدراسة تقديم توصيات إلى الجهات المهتمة في القطاع الصحي وخاصة في مجال أخلاقيات المهنة، لما لهذا الموضوع من أهمية بالغة وكبيرة على مستوى المجتمع والاستقرار الصحي والاجتماعي، وسوف تقدم الدراسة تصورات حول الأخلاقيات والقيم الايجابية ومحاولة تعزيزها، وتصورات حول مخاطر الأخلاقيات والقيم السلبية ومحاولة التخلص منها.

4.1 أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة إلى التعرف على أثر مخاطر أخلاقيات العمل وتأثيرها على الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية. وتتفرع منه عدة أهداف فرعية كمايلي:
ومن خلال هذا الهدف الرئيسي يمكن صياغة مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- إيضاح أثر مخاطر أخلاقيات العمل في المهن الصحية من ناحية الصحة المجتمعية في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية.
- معرفة أثر مخاطر أخلاقيات العمل الصحي من ناحية الجوانب الادارية في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية .
- معرفة أثر مخاطر أخلاقيات العمل في المهن الصحية من ناحية المهن الطبية في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية .

5.1 أسئلة الدراسة

السؤال الرئيس الأول: ما هو أثر مخاطر أخلاقيات العمل وتأثيرها على الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية؟

وينبثق عن هذا التساؤل عدد من الأسئلة الفرعية هي:

- ما هو أثر مخاطر أخلاقيات العمل في المهن الصحية من ناحية الصحة المجتمعية في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية
- ما هو أثر مخاطر أخلاقيات العمل الصحي من ناحية الجوانب الادارية في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية
- ما هو أثر مخاطر أخلاقيات العمل في المهن الصحية من ناحية المهن الطبية في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية

6.1 فرضيات الدراسة

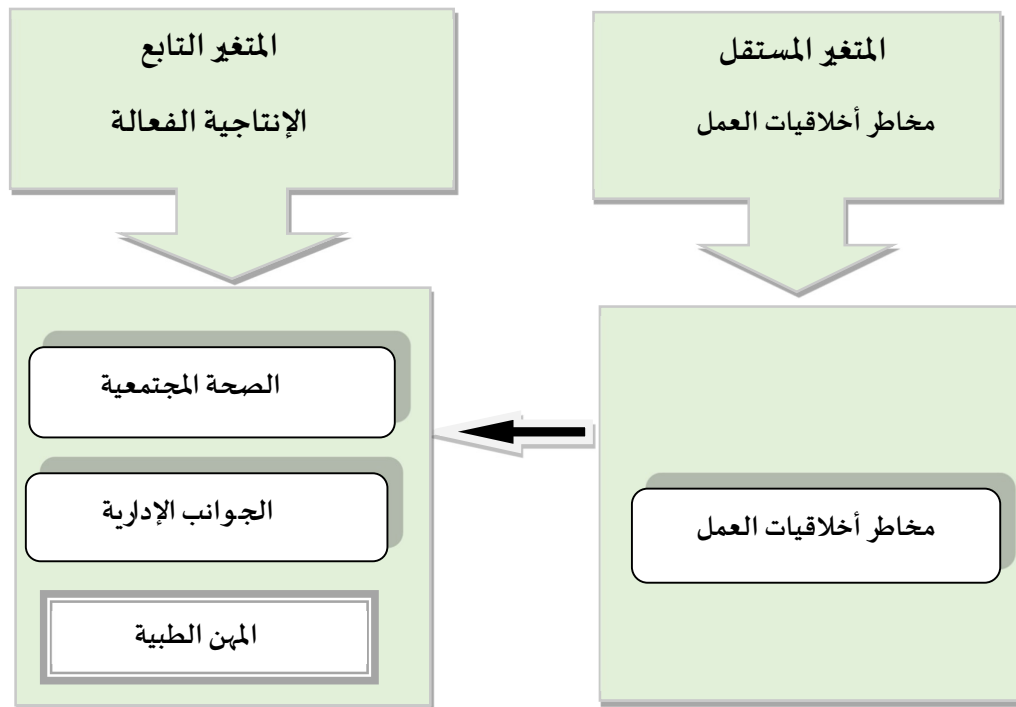
الفرضية الرئيسية: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) مخاطر أخلاقيات العمل وتأثيرها على الإنتاجية الفعالة (الصحة المجتمعية - الجوانب الإدارية - المهن الطبية) في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية ، ويتفرع منه عدة أهداف فرعية :

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لواقع مخاطر أخلاقيات العمل في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية من ناحية الصحة المجتمعية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لواقع مخاطر أخلاقيات العمل في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية من ناحية الجوانب الإدارية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لواقع مخاطر أخلاقيات العمل في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية من ناحية المهن الطبية.

7.1 نموذج الدراسة

يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر مخاطر أخلاقيات العمل وتأثيرها على الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية ويتضمن المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل: مخاطر أخلاقيات العمل
- المتغير التابع: الإنتاجية الفعالة (الصحة المجتمعية - الجوانب الإدارية - المهن الطبية)



الشكل رقم (1) متغيرات الدراسة

8.1 أسباب اختيار الموضوع

الأسباب الذاتية

- لدى الباحث اهتمام شخصي بموضوع أخلاقيات العمل، خاصةً في مجال الرعاية الصحية.
- لدى الباحث الاهتمام ناتجًا عن تجربة شخصية أو عن رغبة في تحسين جودة الخدمات الصحية.
- يرغب الباحث في إحداث تغيير إيجابي في مجال الرعاية الصحية من خلال تحسين أخلاقيات العمل.
- يعتقد الباحث أن تحسين أخلاقيات العمل سيؤدي إلى تحسين الإنتاجية والفاعلية، مما سيعزز جودة الخدمات الصحية.

الأسباب الموضوعية

- يُعد موضوع أخلاقيات العمل في المؤسسات الصحية موضوعًا هامًا له تأثير كبير على جودة الخدمات الصحية.
- مخاطر أخلاقيات العمل يُمكن أن يؤدي إلى العديد من المشاكل، مثل انخفاض الإنتاجية والفاعلية، وضعف جودة الخدمات الصحية، وانخفاض رضا المرضى.
- لم يتم بحث موضوع أخلاقيات العمل في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية بشكل كافٍ.
- هناك حاجة إلى المزيد من البحوث لفهم هذه المشكلة بشكل أفضل وتقديم حلول علمية لتحسينها.
- يمكن تطبيق نتائج البحث على أرض الواقع لتحسين أخلاقيات العمل في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية.
- سيؤدي ذلك إلى تحسين الإنتاجية والفاعلية، وتعزيز جودة الخدمات الصحية، وزيادة رضا المرضى.

19.1 المنهجية:

نظرا لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف أثر مخاطر أخلاقيات العمل وتأثيرها على الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها ويعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

10.1 مصادر البيانات :

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على أثر مخاطر أخلاقيات العمل وتأثيرها على الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية.

11.1 أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة عدد من العاملين في القطاع الصحي في المنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية، والمتمثلة بـ: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني، وعدد سنوات الخبرة.

- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع .

12.1 حدود الدراسة

- حدود موضوعية: قامت الدراسة بقياس أثر مخاطر أخلاقيات العمل كمتغير مستقل وتأثيرها على الإنتاجية الفعالة كمتغير تابع بأبعاده (الصحة المجتمعية - الجوانب الإدارية - المهن الطبية)
- حدود مكانية: اقتصرَت الدراسة على المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية
- حدود زمنية: اقتصرَت الدراسة على عام 2024.
- حدود بشرية: اقتصرَت الدراسة على العاملين في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية

13.1 الدراسات السابقة

الدراسات العربية	
الدراسة	(الحكيم، 2019)
أهداف الدراسة	الهدف الرئيسي: تحليل أثر المخاطر الأخلاقية على استخدام عقود المشاركات في المصارف الإسلامية، وقياس تأثير نقل عبء إثبات التعدي والتقصير من المصرف إلى العميل على حجم الاستثمار في هذه العقود. وتحديد المخاطر الأخلاقية التي تتعرض لها المصارف الإسلامية في عقود المشاركات. وتحليل تأثير المخاطر الأخلاقية على حجم الاستثمار في عقود المشاركات.
المتغير المستقل	المخاطر الأخلاقية (الكذب في مقدار الربح، ادعاء الخسارة، تزوير الحسابات، انعدام الشفافية)
المتغير التابع	حجم الاستثمار في عقود المشاركات
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي

تتمثل النتائج في تقييم تأثير نقل عبء إثبات التعدي والتقصير من المصرف إلى العميل على حجم الاستثمار في عقود المشاركات. وتقديم توصيات لتعزيز استخدام عقود المشاركات في المصارف الإسلامية. والتوصيات: وتعزيز الوعي لدى المتعاملين بأهمية الأخلاق في المعاملات المالية. وتطوير آليات فعالة للرقابة على عقود المشاركات. وتبسيط الإجراءات القانونية المتعلقة بنقل عبء إثبات التعدي والتقصير من المصرف إلى العميل. ونشر ثقافة الشفافية والوضوح في المعاملات المالية	أهم النتائج والتوصيات
(إبراهيم، 2022)	الدراسة
الهدف الرئيسي: تحليل أخلاقيات العمل الطوعي في السودان، وتأثيره على التعاون والتآلف والتعايش بين أفراد المجتمع. وتحديد أهمية العمل الطوعي في حياة الإنسان. وتحليل دور أخلاقيات المهنة في ترسيم قواعد السلم الاجتماعي. وتقييم دور ثقافة الخدمة الطوعية في نشر العمل الطوعي بين أفراد المجتمع. وتقديم توصيات لتعزيز العمل الطوعي في السودان	أهداف الدراسة
أخلاقيات العمل الطوعي (التعاون، التآلف، التعايش، قيم أخلاقية وسلوكية)	المتغير المستقل
العمل الطوعي	المتغير التابع
المنهج الوصفي التحليلي	منهجية البحث
أهم النتائج: للعمل الطوعي دور هام في تعزيز التعاون والتآلف والتعايش بين أفراد المجتمع. وتلعب أخلاقيات المهنة دوراً أساسياً في ترسيم قواعد السلم الاجتماعي. وثقافة الخدمة الطوعية ضرورية لنشر العمل الطوعي بين أفراد المجتمع. والتوصيات: وتعزيز الوعي بأهمية العمل الطوعي في المجتمع. ونشر ثقافة الخدمة الطوعية. ودعم وتشجيع المؤسسات التي تقدم خدمات العمل الطوعي. وإتاحة الفرص للمتطوعين للمشاركة في مختلف الأنشطة التطوعية	أهم النتائج والتوصيات
(خدير، 2023)	الدراسة

أهداف الدراسة	أهداف الدراسة: تحليل مبادئ الأخلاق الإسلامية وأثرها على سلوك المسلم في العمل. وتحديد أهم صفات الإسلام وخصاله. وتحليل العلاقة بين تقوى الله ومكارم الأخلاق. وتقييم دور الإتيقان والأمانة والصدق في العمل في الإسلام. وتقديم توصيات لتعزيز الأخلاق الإسلامية في سلوك المسلم في العمل.
المتغير المستقل	مبادئ الأخلاق الإسلامية (تقوى الله، مكارم الأخلاق)
المتغير التابع	سلوك المسلم في العمل (الإتيقان، الأمانة، الصدق)
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	أهم النتائج: لمبادئ الأخلاق الإسلامية دور هام في توجيه سلوك المسلم في العمل. وتقوى الله ومكارم الأخلاق ضروريتان لتحقيق الأخلاق الإسلامية في سلوك المسلم في العمل. والإتيقان والأمانة والصدق من أهم صفات العمل في الإسلام. والتوصيات: وتعزيز الوعي بأهمية الأخلاق الإسلامية في العمل. ونشر ثقافة تقوى الله ومكارم الأخلاق في بيئة العمل. وتشجيع وتحفيز المسلمين على التحلي بصفات الإتيقان والأمانة والصدق في العمل.
الدراسة	(بوشوشة، 2021)
أهداف الدراسة	تحليل دور تحكيم الأخلاق في الممارسات الإعلامية والإعلانية في ظل التطورات التكنولوجية. وتحديد مكامن الانحراف في الممارسات الإعلامية والإعلانية. وتحليل دور الضمير المهني في الارتقاء بالعمل الإعلامي. وتقييم فعالية موائيق ومجالس وهيئات تحكيم الأخلاق في توجيه سلوك المهنيين. وتقديم توصيات لتعزيز تحكيم الأخلاق في الممارسات الإعلامية والإعلانية.
المتغير المستقل	تحكيم الأخلاق (الضمير المهني، موائيق، مجالس وهيئات)
المتغير التابع	الممارسات الإعلامية والإعلانية (الانحراف، الارتقاء، سلوك المهنيين)
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي

أهم النتائج والتوصيات	أهم النتائج: وتحكيم الأخلاق ضروري لضمان مهنية ومسؤولية الممارسات الإعلامية والإعلانية. والتطورات التكنولوجية تُشكل تحديًا أمام تحكيم الأخلاق في الممارسات الإعلامية والإعلانية. وللضمير المهني دور هام في الارتقاء بالعمل الإعلامي. ومواثيق ومجالس وهيئات تحكيم الأخلاق تلعب دورًا هامًا في توجيه سلوك المهنيين. التوصيات: تعزيز الوعي بأهمية تحكيم الأخلاق في الممارسات الإعلامية والإعلانية. وتطوير موثيق ومجالس وهيئات تحكيم الأخلاق بما يتناسب مع التطورات التكنولوجية. ودعم وتشجيع المؤسسات الإعلامية والإعلانية على تطبيق مبادئ تحكيم الأخلاق. وتوعية الجمهور بأهمية تحكيم الأخلاق في الممارسات الإعلامية والإعلانية
الدراسة	(الاقراء، 2020)
أهداف الدراسة	الهدف: تحليل دور مدونة السلوك لموظفي القطاع العام في فلسطين في تعزيز أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد. وتحديد مفهوم أخلاقيات الأعمال ودورها في تنمية المنظمات الحديثة ومكافحة الفساد. وتقييم دور مدونة السلوك لموظفي القطاع العام الفلسطيني في تعزيز أخلاقيات العمل. وتقييم تأثير مدونة السلوك في تحصين الموظفين من الفساد.
المتغير المستقل	مدونة السلوك لموظفي القطاع العام (قواعد الشفافية، قواعد النزاهة، قواعد مكافحة الفساد)
المتغير التابع	أخلاقيات العمل (النزاهة، الشفافية، مكافحة الفساد)
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي

أهم النتائج: لمدونة السلوك لموظفي القطاع العام دور إيجابي في تعزيز أخلاقيات العمل. وتساهم مدونة السلوك في الحد من الفساد ومظاهره. وتساهم مدونة السلوك في تحصين الموظفين من الفساد. التوصيات: التزام المنظمات بأسس ومعايير مدونة السلوك وأخلاقيات العمل. وتكثيف وتطوير تدريب الموظفين على المهام والمسؤوليات التي تقع على شاغل الوظيفة العامة. والعمل على وضع برامج فعالة للحد من الفساد، خاصة الإداري منه. ومأسسة مدونة السلوك من خلال تضمينها في الخطط الاستراتيجية القطاعية وعبر القطاعية	أهم النتائج والتوصيات
(القي، 2021)	الدراسة
الهدف الرئيسي: قياس مستوى استخدام أنشطة الصيانة في محطة كهرباء الخليج سرت ومدى دورها في زيادة الفاعلية الإنتاجية للمحطة. والأهداف الفرعية: والتعرف على مستوى العلاقة بين الصيانة والفاعلية الإنتاجية. وتوضيح أهمية الصيانة ودورها في رفع وزيادة الفاعلية.	أهداف الدراسة
أنشطة الصيانة (الوقائية، العلاجية، والمخططة)	المتغير المستقل
الفاعلية الإنتاجية (زيادة الإنتاجية، تخفيض تكاليف الإنتاج)	المتغير التابع
المنهج الوصفي التحليلي	منهجية البحث
أهم النتائج: ويوجد أثر ذا دلالة إحصائية للصيانة على الفاعلية الإنتاجية في محطة كهرباء الخليج سرت. و55% من المتغيرات تُعزى إلى أنشطة الصيانة. والزيادة في مستوى الاهتمام بالصيانة تؤدي إلى زيادة في الفاعلية الإنتاجية. والتوصيات: والاهتمام بأنشطة الصيانة بشكل أكبر لزيادة الفاعلية الإنتاجية. وتخصيص ميزانية كافية للصيانة لضمان استمرارية العمل. وتدريب العاملين على مهارات الصيانة الحديثة. واستخدام أحدث التقنيات في مجال الصيانة.	أهم النتائج والتوصيات
(مشاعر، وآخرون، 2019)	الدراسة

أهداف الدراسة	تحليل تأثير ثقافة المشاركة في عملية الجودة على فاعلية العملية الإنتاجية. والأهداف الفرعية: وبيان مدى تأثير توفير البيئة الملائمة لعملية الجودة على فاعلية العملية الإنتاجية. وإبراز الدور الذي يكمن أن يلعبه اتباع نظام فعال في عملية الجودة على فاعلية العملية الإنتاجية.
المتغير المستقل	ثقافة المشاركة في عملية الجودة (المشاركة في صنع القرار، تحفيز الابداع، المكافآت)
المتغير التابع	فاعلية العملية الإنتاجية (الجودة، الإنتاجية، التكلفة)
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	وأهم النتائج: وثقافة المشاركة في عملية الجودة تُحسّن من فاعلية العملية الإنتاجية. وتوفير البيئة الملائمة لعملية الجودة يُحسّن من فاعلية العملية الإنتاجية. وإتباع نظام فعال في عملية الجودة يُحسّن من فاعلية العملية الإنتاجية. والتوصيات: والحرص على تطبيق ثقافة المشاركة في عملية الجودة بشكل مستمر. والعمل على ترسيخ ثقافة المشاركة لتحقيق الولاء المؤسسي لدى العاملين. وتوفير البيئة الملائمة لعملية الجودة. وإتباع نظام فعال في عملية الجودة.
الدراسة	(الرواشدة، وآخرون، 2018)
أهداف الدراسة	تحليل أثر استراتيجيات التكامل في الفاعلية التنظيمية في الشركات الاستخراجية جنوب الأردن. والأهداف الفرعية: وتقييم مستوى أبعاد أثر استراتيجيات التكامل في الشركات الاستخراجية جنوب الأردن. وقياس أثر استراتيجية التكامل العامودي في الفاعلية التنظيمية في الشركات الاستخراجية جنوب الأردن. وقياس أثر استراتيجية التكامل الأفقي في الفاعلية التنظيمية في الشركات الاستخراجية جنوب الأردن
المتغير المستقل	استراتيجيات التكامل (التكامل العامودي، التكامل الأفقي)

المتغير التابع	الفاعلية التنظيمية (تحقيق الأهداف، كفاءة استخدام الموارد، الابتكار)
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	أهم النتائج: مستوى أبعاد أثر استراتيجيات التكامل في الشركات الاستخراجية جنوب الأردن كان متوسطاً. واستراتيجية التكامل العامودي لها أثر إيجابي على الفاعلية التنظيمية. واستراتيجية التكامل الأفقي لها أثر إيجابي على الفاعلية التنظيمية. والتوصيات: وإيجاد العديد من الشركات الواسطة التسويقية التابعة للشركات الاستخراجية الأردنية. ووضع استراتيجية مرنة لتحقيق الأهداف ذات الأولوية. وإشراك الموظفين في تحقيق الأهداف
الدراسة	(إبراهيم، 2014)
أهداف الدراسة	دور مراجعة جودة المنتج وأثرها على مراجعة الفاعلية في الوحدات الاقتصادية. والأهداف الفرعية: وتقييم مدى اهتمام العاملين بمراجعة جودة المنتج في الوحدات الاقتصادية. وتحديد المعوقات التي تحد من جودة المنتج في الوحدات الاقتصادية. والتأكيد على أهمية التأهيل العلمي والعملية للمراجعين في فعالية مراجعة جودة المنتج. وإثبات دور مراجعة جودة المنتجات الفعالة في وجود منافسة بين الوحدات الاقتصادية
المتغير المستقل	مراجعة جودة المنتج (سياسة مراجعة جودة المنتجات، كادر مؤهل، أدوات المراجعة)
المتغير التابع	مراجعة الفاعلية (تطوير الوحدات الاقتصادية، المنافسة)
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	أهم النتائج: مراجعة جودة المنتج تؤثر بشكل إيجابي على مراجعة الفاعلية في الوحدات الاقتصادية. والتأهيل العلمي والعملية للمراجعين له دور هام في فعالية مراجعة جودة المنتج. ومراجعة جودة المنتجات الفعالة تؤدي إلى وجود منافسة بين الوحدات الاقتصادية. والتوصيات: وتطبيق مراجعة جودة المنتج

في الوحدات الاقتصادية. والاهتمام بالعنصر البشري العامل في الوحدات الاقتصادية من حيث توفير الدورات التدريبية التي تهتم بجودة المنتجات. وتطوير أجهزة وأدوات المراجعة داخل الوحدات الاقتصادية لتواكب المفاهيم الحديثة	
(الحسن، 2015)	الدراسة
والهدف: الكشف عن الإنتاج والإنتاجية ومنهج الإسلام لحل مشكلة الفقر. والأهداف الفرعية: وتعريف مفهوم الإنتاج والإنتاجية. وتحليل السياق التنظيمي لاكتساب المعرفة والابتكار. وقياس الإنتاج والإنتاجية وتحليلها. وتحديد أبرز العوامل المؤثرة على الإنتاجية. وشرح المنهج الاقتصادي الإسلامي لحل مشكلة الفقر	أهداف الدراسة
الإنتاج والإنتاجية (كفاءة الموارد، التدريب والتنمية البشرية، الملائمة بين الأسلوب والمادة التدريبية)	المتغير المستقل
الفقر (مستوى المعيشة، فرص العمل)	المتغير التابع
المنهج الوصفي التحليلي	منهجية البحث
أهم النتائج: والإنتاجية تعكس النتيجة المنتظرة من الإنتاج في كل عملية إنتاجية. والإنتاج مسؤولية الأفراد والدولة وهو واجب لا يتم الواجب إلا به. ومصطلح الإنتاجية يعمم لجميع الموارد المستخدمة في النشاط الاقتصادي. والتدريب والتنمية البشرية المستدامة مرتبطة مباشرة بالإنتاجية المستدامة التوصيات: والملائمة بين الأسلوب التدريبي والمادة التدريبية للأفراد المتدربين. وملائمة الوقت والمكان المتاح لكل وسيلة تدريبية. والالتزام بالأولويات الإسلامية في كافة المجالات الإنتاجية	أهم النتائج والتوصيات
الدراسات الأجنبية	
(Muhammad, 2022).	الدراسة

وتهدف الدراسة إلى تحليل العلاقة بين النظام المالي وفاعلية الدولة في تحقيق الرفاه الاقتصادي في العراق. والأهداف الفرعية: وتقييم مستوى فاعلية الدولة في تحقيق الرفاه الاقتصادي في العراق. وتحليل مكونات النظام المالي في العراق. وقياس العلاقة بين النظام المالي وفاعلية الدولة في تحقيق الرفاه الاقتصادي في العراق	أهداف الدراسة
النظام المالي (التركيبية الداخلية للمكونات، تنمية وتفعيل القطاعات الإنتاجية)	المتغير المستقل
فاعلية الدولة في تحقيق الرفاه الاقتصادي (تلبية الحاجات المتزايدة، تقديم الخدمات الهامة)	المتغير التابع
المنهج الوصفي التحليلي	منهجية البحث
أهم النتائج: تعاني الدولة من اختلال في النظام المالي. وإهمال الدولة للقطاعات الإنتاجية أدى إلى تأخرها اقتصاديا. وتنمية وتفعيل القطاعات الإنتاجية يُحسن من فاعلية الدولة في تحقيق الرفاه الاقتصادي. والتوصيات: وتصحيح التركيبة الداخلية لمكونات المصادر المالية. والتركيز على تنمية وتفعيل القطاعات الإنتاجية	أهم النتائج والتوصيات
(Abdullah, et al., 2022).	الدراسة
هدف الدراسة إلى تطوير واختبار إطار عمل منهجي متكامل قائم على الإنتاجية لتطوير أنظمة إدارة الأداء المناسبة. والأهداف الفرعية: وتحليل المعضلة الأساسية المتعلقة بإدارة الأداء وهي الكفاءة والفعالية التنظيمية. ودمج "معلومات الإنتاجية" مع الإدارة القائمة على النشاط لتحقيق التوازن بين الكفاءة والفعالية التنظيمية. وإثبات أن الإنتاجية تتفوق على جميع المقاييس المالية التقليدية، وهي القوة الدافعة لمخرجات ونتائج الأعمال الحقيقية. وإظهار كيف يمكن أن تساعد "معلومات الإنتاجية" في إعداد تقارير أداء متكاملة ومستدامة. واختبار إطار العمل في سياق القطاع الزراعي	أهداف الدراسة

المتغير المستقل	معلومات الإنتاجية" (دمجها مع الإدارة القائمة على النشاط)
المتغير التابع	أنظمة إدارة الأداء (التوازن بين الكفاءة والفعالية التنظيمية)
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	أهم النتائج: "معلومات الإنتاجية" مهمة لتحقيق التوازن بين الكفاءة والفعالية التنظيمية. والإنتاجية تتفوق على جميع المقاييس المالية التقليدية. و"معلومات الإنتاجية" يمكن أن تساعد في إعداد تقارير أداء متكاملة ومستدامة. والتوصيات: وإجراء المزيد من الدراسات لاستكشاف ثراء "معلومات الإنتاجية". وتطوير سلالة جديدة من المهنيين من التخصصات والقطاعات المتعددة من مختلف مجالات المعرفة حول هذا الموضوع الهام
الدراسة	(Aqeela, 2022).
أهداف الدراسة	الهدف: تحليل مدى التزام الأستاذ الجامعي بأخلاقيات العمل في ممارسة مهنته. وتحديد أهم مجالات أخلاقيات العمل في مهنة الأستاذ الجامعي. وقياس مدى التزام الأستاذ الجامعي بأخلاقيات العمل في مجال التدريس. وقياس مدى التزام الأستاذ الجامعي بأخلاقيات العمل في مجال الإشراف على الرسائل العلمية. وقياس مدى التزام الأستاذ الجامعي بأخلاقيات العمل في مجال التعامل مع الإدارة.
المتغير المستقل	أخلاقيات العمل (التدريس، الإشراف، التعامل مع الإدارة)
المتغير التابع	التزام الأستاذ الجامعي
منهجية البحث	المنهج الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	أهم النتائج: يلتزم الأستاذ الجامعي بأخلاقيات العمل في مجال التدريس بدرجة عالية. ويلتزم الأستاذ الجامعي بأخلاقيات العمل في مجال الإشراف على الرسائل العلمية بدرجة عالية. ويلتزم الأستاذ الجامعي بأخلاقيات العمل في مجال التعامل مع الإدارة بدرجة عالية. والتوصيات: وتعزيز الوعي بأهمية

أخلاقيات العمل في مهنة الأستاذ الجامعي. ونشر ثقافة الالتزام بأخلاقيات العمل في الجامعات. ودعم وتشجيع الأساتذة الجامعيين على الالتزام بأخلاقيات العمل. وتوفير بيئة عمل مناسبة لضمان التزام الأساتذة الجامعيين بأخلاقيات العمل	
(Al-Hashemi, 2019).	الدراسة
تحليل المخاطر الأخلاقية في المصاريف في ظل التطورات التقنية، مع التركيز على غسيل الأموال. وتحديد مفهوم المخاطر الأخلاقية وغسيل الأموال. وتحليل أساليب غسيل الأموال ووسائلها في ظل التطورات التقنية. وتقييم الجهود الدولية والآليات المصرفية الوقائية من عمليات غسيل الأموال. واستعراض موقف الشريعة الإسلامية من غسيل الأموال	أهداف الدراسة
المتغير المستقل: التطورات التقنية (التقنيات المالية)	المتغير المستقل
لمخاطر الأخلاقية في المصاريف (غسيل الأموال)	المتغير التابع
المنهج الوصفي التحليلي	منهجية البحث
وغسيل الأموال جريمة مركبة تتضمن خداعًا وكذبًا وقذارة المال. وغسيل الأموال يُعدّ أكلاً لأموال الناس بالباطل، وتهريبًا من القانون. والتطورات التقنية تُشكل تحديًا كبيرًا للجهود الدولية والآليات المصرفية الوقائية من عمليات غسيل الأموال. والتوصيات: وتطوير آليات دولية متماشية مع التطور التقني. ومراقبة الأخطار المتزايد خاصة فيما يتعلق بالتقنيات المالية. وتعزيز الوعي بمخاطر غسيل الأموال وأهمية الالتزام بالقوانين والأنظمة الدولية	أهم النتائج والتوصيات

الفصل الثاني: الإطار النظري

تمهيد:

تعد الأخلاق معياراً حقيقياً لارتقاء الإنسان والمنظمات والأمم، فهي أعظم وسيلة قامت بها الدول، فما من دولة عمل موظفوها بأمانة وإخلاص إلا وأصبح لها شأن ومقام عظيم، فالحرص على الالتزام بأخلاقيات العمل هو مطلب أخلاقي وديني وإداري، ولا بد أن تكون الأخلاقيات العمل أولوية أكبر لدى منظماتنا ولدى موظفينا ومهنيينا قصد تحقيق الكفاية والتميز والنزاهة وحسن إتقان العمل، كما أنها تعتبر أداة وقائية وعلاجية ضد كل أشكال الفساد وصوره .

ونظرا لأهمية اخلاق ومدى تأثيرها انهيارها على الإنتاجية الفعالة فسيتم تقسيم هذا الاطار على

النحو التالي:

المبحث الأول: أخلاقيات العمل.

المبحث الثاني: الإنتاجية الفاعلية.

المبحث الأول: أخلاقيات العمل

1.1.2 تمهيد:

أخلاقيات المهنة هو مصطلح الأخلاق والذي يعتبر التصور الأولي لها، ذلك أن الأخلاق تعد أساسا ومنطلقا مهما لحياة الأمم والشعوب والأفراد، بحيث تنظم العلاقات فيما بينها، فالأخلاق منظومة متكاملة تنظم العلاقات البشرية في جميع جوانب الحياة العقائدية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية. (حمدي، 2021)

2.1.2 تعريف أخلاقيات العمل:

تعريف الأخلاق لغة هي جمع لكلمة خلق وهو العادة السحية والطبع، وعرف المعجم الوسيط الخلق على أنه حال للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال من خير أو شر من غير حاجة إلى فكر وروية ".

أما اصطلاحا فيعرف قاموس اكسفورد مصطلح Ethics بأنه كلمة تعني: "المبادئ الأخلاقية التي تحكم سلوك الشخص أو إجراء نشاط ما. (محمد، 2017)

كما عرفه قاموس لونغمان بأنه: "مبادئ السلوك لتحديد ما هو الصواب والخطأ"، وعرف الصنيع الأخلاق بأنها مجموعة السلوكيات التي يظهرها الفرد في تعامله مع الأحداث التي تواجهه أو الأفراد الذين يتعامل معهم في الحياة، ويكتسب معظمها من خلال التربية والبيئة التي عاش فيها الفرد خلال مراحل عمره المختلفة". (أسامة، 2014)

أما العيدروس فقد استعمل مصطلح الأخلاقيات بدلا من الأخلاق حيث عرف الأخلاقيات بأنها "مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتعارف عليها أفراد مجتمع ما حول ما هو خير وحق وعدل لتنظيم أمورهم في المجتمع". (أحمد، 2018)

كما اعتبر البعض أن الفلسفة الأخلاقية تستند على فكرة "ما يجب عليك أن تفعله، أي أن تعرف ما التصرف الصحيح وما التصرف الخطأ، ثم تفعل ما هو صحيح".

والأخلاق صفة مستقرة وليست عارضة، وهذه الصفة المستقرة لها آثار سلوكية، فالسلوك هو أثر الخلق وشكله الظاهر، وسلوك الإنسان وتصرفاته يدلان على خلقه غالباً والأخلاق مسألة ضمنية، تمثل العدل والحق والصدق والأمانة والوفاء والحب، وهي جد مرتبطة بالعلم لتفادي السلوك اللا أخلاقي في الميدان العملي والعلمي. - تعريف العمل: يعرف العمل في اللغة بأنه المهنة، والصناعة والحرفة والسعي والكسب". (سامي، 2022)

والعمل اصطلاحاً يشير إلى النشاط الجسدي أو العقلي الذي يقوم به الإنسان بهدف الإنتاج في وظيفة أو في حرفة أو مهنة، وبذلك فالعمل يشير إلى المهنة ومعنى المهنة هو العمل، كما أن كل صناعة عمل، وكل وظيفة عمل، وكل حرفة عمل. (أسماء، 2017)

تعريف المهنة: تعرف المهنة بأنها "مجموعة من الأعمال التي تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية". (أبو الكاس، 2015)

كما عرفها البعض على أنها: "النشاط الحياتي الذي يتخذه المرء وسيلة لكسب معاشه وإعالة أهله". فالمهنة وسيلة لكسب العيش من خلال تنفيذ أعمال معينة تتطلب مجموعة من المهارات والمعارف النظرية والقواعد التي تنظم العمل بها. (الدليبي، 2018)

يعتبر مصطلح أخلاقيات العمل أو المهنة مرادفاً للأخلاق المهنية المهنة ما ومصطلح أخلاقيات المهنة مشتق من الكلمتين الإغريقيتين Deon والتي تعني الواجب وكلمة Logos والتي تعني العلم أو الشرح والجمع بين الكلمتين يشير إلى الالتزامات المفروضة على الموظفين وأعاون الدولة عموماً المرتبطة بممارسة الوظيفة العمومية أي أن أخلاقيات المهنة يقصد بها ممارسة المهام وفق قوانين الشرف والاستقامة والنزاهة، والالتزام بالتفرغ لممارسة الوظيفة وعدم الجمع بين أكثر من وظيفة والكتمان المهني بالإضافة للالتزام بالسلوكيات الحميدة. (خرفي، 2016)

ويعرف على أنه مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية، وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين، وفي المحافظة على صحة الإنسان، وسلامة البيئة" العلم الذي يعالج الواجبات التي تفرض على الشخص بحكم ممارسته المهنة معينة". (العزب، 2017)

ويرى البعض مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعا للسلوك المطلوب الأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابا أو سلبا "تحتّم أخلاقيات المهنة بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة، كما تعبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة الإقليم، المجتمع، والمنظمة التي يشتغل فيها". (عبد الدايم، 2017)

تلك المجموعة من القواعد والأصول المتعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة بحيث تكون مراعاتها محافظة على المهنة وشرقيها".

أخلاقيات المهنة هي علم الواجبات المعنوية التي تفرض على أعضاء مؤسسة أو تنظيم ما، بمعنى جماعة اجتماعية ملتفة حول مشروع مشترك، قائمة على الهرمية، خاضعة إلى سلطة مكلفة بتحديد مبادئ العمل الواجبة الاحترام تحت طائلة الجزاءات التأديبية" (ماهر، 2017)

وبالتالي فأخلاقيات العمل أو المهنة أو الوظيفة تعني مجموعة القواعد والمبادئ والأصول التي يجب أن يلتزم بها أتباع المهنة ليحافظوا على مستوى مهنهم وشرقيها، وهي عبارة عن العمل بالقيم الإيجابية والمبادئ الأخلاقية المرجعية المطلوب تبنيها عند ممارسة المهنة.

جوهر أخلاقيات العمل هو : القيام بالعمل بدون تقصير فلكل عمل أخلاقيات تحكمه ولكل مهنة أخلاقياتها التي تشكلت وتنامت تدريجيا مع الزمن إلى أن تم الاعتراف بها وأصبحت معتمدة أدبيا وقانونيا وتعمل أخلاقيات العمل على توفير أساس قانوني وأخلاقي السلوك الفرد في مختلف المواقف والظروف التي قد تواجهه داخل العمل وخارجه، كما أنها تنعكس على القوانين والتعليمات وقواعد السلوك والمعايير

المهنية. فلكل مهنة من المهن قيم ومبادئ ومعايير أخلاقية ومعرفة علمية وأساليب ومهارات فنية تحكم عمليات المهنة وتحدد ضوابطها. (Abdallah,2016)

تستمد الأخلاقيات المهنية في مجملها من الأخلاق العامة التي يتعلمها الفرد في بداية حياته من الأسرة والدين والأصدقاء، ومن القيم الحميدة التي يؤمن ويتمسك بها باعتبار أنها أحكام معيارية تحدد سلوكه وتصرفاته وآرائه، وتعكس علاقاته بأسرته وعمله ووطنه والعالم من حوله وتشكل قناعاته واتجاهاته العلمية والفكرية فالقيم تعتبر موجبات لسلوك الفرد والجماعة وتحديد ما هو مرغوب فيه أو غير مرغوب فيه، وبذلك يكون للقيم تأثير على أداء العمل في المنظمات باعتبار أن أخلاقيات السلوك الإداري للموظف في منظمة الأعمال ما هو إلا إحدى محصلات القيم التي يؤمن بها والتي تسود المجتمع. (Aryati,2018)

3.1.2 أهمية أخلاقيات العمل:

للأخلاق أهمية بالغة في حياة المجتمعات أيًا كانت، لأنها عامل بناء حضاري ووقاية من الانحياز فارتقاء الأمم لا يقوم إلا بارتقاء سلم الأخلاق لدى أفرادها، وكما لا تستقيم الحياة بدون أخلاق فإن العمل لا يستقيم ولا يثمر بدونها، لأنها تحكم مساره، وتوجه تصرفات الأفراد لكي يقوموا به على أحسن وجه.

فاتباع الأخلاق في العمل المهني أمر واجب يحرص عليه كل فرد وكل منظمة لأن عدم الالتزام بما سيؤثر سلبا على أداء المنظمة، فالمنظمة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات المهنة بناء على قناعاتهم الشخصية، بل هي بحاجة لأن يلتزم بذلك كجزء من متطلبات العمل، فأخلاقيات المهنة تشكل المرجعية التي يخضع لها العامل في سلوكه العام وفي أثناء عمله فالالتزام بأخلاقيات العمل يعتبر ضرورة إدارية لتحسين أداء أعمال المنظمة، لأنها تهدف إلى توجيه العاملين إلى ضرورة تقديم خدمات سريعة وبجودة عالية الأفراد المجتمع، وبأعلى درجات المهنية وتتلخص الغاية من أخلاقيات العمل في النقاط التالية: (Bagyo,2018)

1. بالنسبة للإدارة والمنظمة: خلق جسر بين الإدارة والمواطن قائمة على الثقة المتبادلة إزالة الطابع التسلسلي الذي يمكن أن تتصف به إدارة المنظمة؛ تعزيز مصداقية المنظمة مع المرؤوسين تساهم في إعداد وتنمية الموارد البشرية لتنتج أعمالها بفعالية؛ تزويد المنظمات بالبرج والمنفعة في جميع المجالات المساعدة في تحسين عملية صنع القرار تحسين أداء المنظمات ونجاحها من خلال الالتزام بالقيم والأخلاق كالثقة والنزاهة و تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية.

2. بالنسبة للموظف: ضبط السلوك المهني والشخصي الذي ينبغي أن يتحلّى به المؤمنون على مصالح الدولة؛ فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية لتفادي بعض المظاهر السلوكية وضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية والمحافظة على حريات وحقوق الموظفين؛ تنظيم واجبات المهني تجاه العملاء الزملاء والجهة المشرفة عليه والمجتمع الحفاظ على العلاقة الجيدة بين زملاء المهنة الواحدة وتعزيز روح التعاون والمساعدة المتبادلة؛ زيادة إنتاجية المهني ومن ثم تحسين وتطوير أداء منظمته.

4.1.2 مصادر أخلاقيات العمل:

هناك مجموعة من المصادر التي تستمد منها كافة المهن أخلاقياتها والتي تحكم السلوك الأخلاقي للفرد العامل، ويتفق العديد من الباحثين أن أهم هذه المصادر هي: (Burton,2017)

1. الدين تعتبر الأديان السماوية المصدر الرئيس للأخلاق عموماً، والتي يستقي منها الإنسان جميع تصرفاته وسلوكياته ومنهجه في الحياة، وبعد القرآن الكريم والسنة النبوية وأخلاق الصحابة من أهم مصادر الأخلاق للفرد وللموظف المسلم في الشريعة الإسلامية، والتي توجه سلوكياته سواء في القيام بواجباته الوظيفية أو في تعاملاته مع الآخرين، ومن عناصر أركان الأخلاق المهنية في الإسلام نجد الالتزام بأداء العمل على أكمل وجه المسؤولية في تحمل نتائج القرارات أمام الله والضمير والمجتمع والجزاء على العمل ثواباً أو عقاباً.

2. الذات ورقابة الضمير تعد محاسبة النفس من مصادر الالتزام الأخلاقي للفرد العامل، فهي تعد من أشكال الرقابة الذاتية التي يطبقها الفرد السوي على سلوكه الخاص، والذي يواجه الصراعات

النفسية الحادة إذا ما حاول القيام بسلوكيات لا تتفق مع مبادئه الأخلاقية. أما الشخص غير السوي فإنه لا يلتزم كثيرا بالمبادئ والقيم الأخلاقية ولا يتأثر أو يعاني ضميره من ذلك ولا يحاسب ذاته.

3. البيئة الاجتماعية لا يمكن تجاهل دور البيئة الاجتماعية وما تحويه من عادات وتقاليد وأعراف وقيم يكتسبها الفرد العامل من الأسرة والمدرسة والشارع، فكلها تشكل مصدرا لتصرفاته وأخلاقياته في العمل، فالعامل ينقل سلوكه الذي ورثه من بيئته إلى المنظمة.

5.1.2 المبادئ العامة الأخلاقيات العمل:

لا يمكن حصر المبادئ العامة لأخلاقيات العمل أو جمعها في بنود محددة بدقة نظرا لطبيعتها الفلسفية وتداخلها المتعدد لكن اجتمعت مصادر أخلاقيات العمل سواء في الفكر الوضعي أو في الشريعة الإسلامية على تحديد كم من الأخلاقيات التي ينبغي للعامل أن يلتزم بها ويحرص على أدائها في عمله، وهذا بغض النظر عن نوع الوظيفة أو الحرفة أو المهنة التي يزاولها. (Cohen,2016)

في الفكر الوضعي المبادئ العامة الأخلاقيات العمل في الفكر الوضعي هي عبارة عن مجموعة من القواعد الأخلاقية والسلوكية التي تتخذ كمرجع لقياس السلوك المهني، وكإجراء وقائي يستفاد منه في خلق الحس الأخلاقي لاحترام وتطوير المهنة، وتقديم أفضل خدمة ممكنة في ظل الإمكانيات المتاحة، والحرص على الصالح العام في كل المسائل المهنية حيث تعمل هذه المبادئ على توفير إطار يساعد الفرد العامل في القيام بواجباته ومسؤولياته المترتبة على الأعمال التي يقوم بها، وهذا من خلال الالتزام بما يلي :

(الدليعي،2018)

- المسؤولية والكفاءة المقصود بالمسؤولية التزام الفرد العامل أمام الجميع بأن ينهض بالأعباء الموكلة إليه بأفضل ما في وسعه من قدرات، مع تحمل نتائج قراراته وعواقب تصرفاته، والالتزام بإسداء المشورة والإرشاد للزملاء وبممارسة قدر كاف من الإشراف والمراقبة لتحسين أدائهم والقيام بمسؤوليتهم في إدارة شؤون مهنتهم والحفاظ على التقاليد المهنية والرفع من شأنها. أما الكفاءة

فتعني استخدام المعرفة والخبرات والمهارات اللازمة الأداء العمل، ويعتبر هذين المفهومين متكاملين ويتعززان عندما تكون الإدارة قائمة على الديمقراطية والأخلاق.

- الاستقامة والنزاهة والإخلاص الاستقامة هي ترك كل ما يثير الشبهة، وتحقيق الاستقامة من خلال أداء الأعمال بنزاهة وحرص وشعور بالمسؤولية والنزاهة تعني رفض الفساد بكل أشكاله والذي لا بد أن يبدأ بالذات قبل أن يشمل الغير، ويتحقق ذلك على سبيل المثال وليس الحصر - بتجنب استغلال المزايا، وبحماية أمن المعلومات السرية للعمل وعدم استخدامها لأجل أي منفعة شخصية، والإبلاغ عن الأفعال غير المشروعة المشتبه بها أو الخروقات للمبادئ الأخلاقية للعمل. أما تأدية العمل بإخلاص فتتحقق عند بذل الفرد للجهد اللازم والتضحية الممكنة في سبيل تحقيق أهداف العمل. (Cohen,2016)

- الاحترام يركز على احترام الغير ومعاملتهم بكياسة ولباقة وإنصاف، وهذا بغض النظر عن مستواهم أو مكانتهم أو توجهاتهم، والحفاظ على بيئة عمل تتميز بالعلاقات الحسنة ويسودها مناخ من الاحترام المتبادل، والامتناع عن الإساءة اللفظية أو غير اللفظية أو المكتوبة أو البدنية، أو المشاركة في إطلاق الشائعات أو الإبلاغ عن وقائع مغلوطة بسوء نية.

6.1.2 أشكال السلوك غير الأخلاقي في العمل:

تصنف الأخلاقيات السلوك الإنساني، إلى سلوك حميد أو سلوك سيئ بناء على المعايير السائدة في المجتمع. (أحمد، 2017)

والسلوك السيئ أو غير الأخلاقي هو ذلك السلوك الذي يتعارض مع القيم الأخلاقية التي اتفق عليها الأفراد والجماعات والتي تحكم علاقاتهم مع بعضهم البعض.

ويتضمن السلوك غير الأخلاقي كل التصرفات غير المرغوب فيها والتي يشمل نطاقها الأنشطة

التالية:- (ماهر، 2017)

- تلك الأنشطة المخالفة للقواعد القانونية للدولة تلك الأنشطة التي تتعارض مع المبادئ الأساسية للأخلاق الأنشطة التي تمارس الضغوط خفية بدافع التزام الولاء والإخلاص القرابة أو الصداقة، أو التحيز الطبقة ويلاحظ أن السلوك غير الأخلاقي في العمل لا يتعلق فقط بالأنشطة التي يحرمها القانون بل يتسع نطاقه ليشمل العديد من الأنشطة الأخرى التي يصعب حصرها، إلا أنه تعد وبوجه عام، من قبيل السلوكيات غير المقبولة في العمل كل الأنشطة المرتبطة بسوء استخدام السلطة أو بالتكسب غير المشروع منها، ومن صورها اجتماعية أو سياسية أو دينية أو التعصب الجنس . (Cohen,2016)

- أخذ الرشوة وقبول الهدايا والإكراميات دون وجه حق " الرشوة هي ما يعطى لإبطال حق أو إحقاق باطل، وهي بذل المال فيما هو غير مستحق على الشخص، وهي أكل الأموال الناس بالباطل والرشوة طريق لتجاوز النظام وحرمان الكثير من الناس من نيل حقوقهم الطبيعية بالطرق المشروعة لفساد ذمة بعض الموظفين الذين تعودوا على عدم تقديم أعمالهم إلا بمقابل غير مشروع، ويعتبر المسؤولون والموظفون في القطاع العام الأكثر تعرضا لهذا السلوك المخالف للأخلاقيات والقوانين العمل، لأنهم يقومون بصفهم ممثلين للدولة والأمناء على مصالحها ومصالح أفرادها باستغلال الوظيفة في غير ما وضعت له فالموظف المرتشي يقوم بالإنجاز بالوظيفة العامة ويستغل وجوده فيها وما يمنح له بسببها المحسوبية والمحابة تعطي الوظيفة للموظف والمسؤول مكانة مرموقة من العلاقات الاجتماعية والميزات الوظيفية، مما يغريه بتسخيرها لمصلحته والعلاقات الشخصية كالانحياز لقرابة ومحابة الأصدقاء ونحوهما وهذا النمط من السلوك الإداري بعد انحرافا بالجهاز الإداري عن أهدافه المتمثلة في خدمة المواطنين، وهو خروج عن المبادئ القانونية التي تعمل على المساواة والعدالة بين المواطنين وهو إضعاف للقيم المؤسسية والوظيفية المؤكدة على الحياد والموضوعية والدقة في اتخاذ القرارات والمواقف ويترتب على هذا السلوك انتشار الظلم والأحقاد والضغائن بين أفراد المجتمع، كما يولد ردود فعل غاضبة ومنفعلة بين موظفي الإدارة والمتعاملين معها.

- افشاء الأسرار يتأكد في الوظائف ذات الصلة الخاصة كالطب والعسكرية والقضاء والمناصب العليا، وهذا لما فيها من أسرار العمل وأسرار الناس، مما يحتاج فيه العامل إلى درجة عالية من الأمانة، لذا وضع في بعضها قسم يؤديه المتقدم إليها والأسرار الوظيفية منها ما يتعلق بالأشخاص كالظروف الشخصية للموظفين، ومنها المتعلق بالأعمال، كعدم كشف اسم المؤسسة ومقدار عرضها في عروض المناقصة، أو كشف ما يدور في الاجتماعات الخاصة، ولا يجوز كشف الأسرار للأسباب التالية: أن كشفها إخلال بالأمانة وإخلاف للوعد ونقض للعهد؛ أن في كشفها ضرر بصاحب السر؛ أن في كشفها إشاعة للخيانة بين الناس أن في كشفها فتح لباب التلصص والتحسس والاطلاع على ما لا ينبغي والتدخل فيما لا يعني؛ أن في كشفها التجزؤ على الممنوع مما يفتح الباب للتجزؤ على بقية الممنوعات.(محمد، 2017)

- الغش اصطلاحاً هو ما يخلط من الرديء بالجيد، والتزوير والكذب والخداع تعتبر من مرادفاته، فالكذب من الغش، لأن الكاذب يظهر خلاف الحقيقة والخيانة من الغش، لأن الغاش لم يخلص وينصح لصاحبه أو العملة بل أظهر ما لا يبطن والتزوير من الغش، لأنه تغيير للحقيقة بإحدى الطرق المقررة بالقانون والدافع الاستعمال الغش عند العامل هو الحصول على منفعة أو مصلحة شخصية أو بدافع الإضرار بالغير أو للتهرب من العقوبة، ومن أمثلة الغش والتزوير في الأعمال، التصرفات التالية: (Cohen, 2016)

- إخفاء عيب السلعة أو إظهارها على أنها جديدة أو أصلية وهي عكس ذلك أو تزوير الماركات المسجلة وتركيب مواد مقلدة أو مستعملة دون إعلام المشتري؛ حالات الغش التجاري والصناعي من خلال التلاعب بتركيبه ومكونات المواد ومحتويات المنتجات والغش في الأوزان والمكاييل والأسعار والعمولات
- كتابة تقارير غير متوافقة مع الواقع كالتقارير الطبية والشهادات المرضية المزورة، أو التقارير الإدارية عن وقائع مخالفة للحقيقة، أو التقارير عن المشاريع بأنها منتهية أو مستوفية للشروط الفنية وهي عكس ذلك، وكذلك استخراج شهادات مزورة أو تزوير أوراق أو مستندات أو وثائق رسمية لأي جهة من الجهات.

- تضارب المصالح ينشأ تضارب المصالح عندما تتعارض المصالح الشخصية للموظف مع مصالح الجهة التي يعمل بها بأي طريقة كانت مالية أو غير ذلك، حيث تؤثر مصلحته الفردية أو علاقاته الشخصية أو العائلية على حكمه المهني أو على قدرته على التصرف بما يتوافق مع مصلحة الجهة الموظفة له، مما يؤدي إلى التشكيك في مدى أدائه لأعماله بموضوعية وإلى الإضرار بسمعة وبنزاهة جهة العمل ومثل هذا التضارب قد ينشأ في حال قام الموظف باتخاذ إجراءات أو القيام بأنشطة تجعل أدائه لعمله غير موضوعي وغير فعال، أو في حال حصول الموظف أو أحد أفراد عائلته على منافع شخصية نتيجة لموقعه ووظيفته وجود مصالح شخصية في أعمال خارجية: (العزب، 2017)

- توظيف أو العمل مع الأقارب أو مع أشخاص تربطهم بالموظف علاقة وطيدة.
- عمل الموظف لدى أحد المنافسين أو العملاء أو المزودين أو الاتصال معهم في أنشطة العمل سواء كان مباشراً أم غير مباشر باستثناء ما يلزم: استخدام المنصب لكسب ميزة غير عادلة أو معلومات داخلية غير متاحة للشخص العادي: اتخاذ إجراءات في معاملات أو صفقات يكون الموظف طرفاً فيها أو أحد أقربائه أو معارفه أو أي مؤسسة للموظف أو لأحد معارفه منافع مادية أو مصالح شخصية معها.

كما يلتزم الموظف بإعلام المشرف أو المسؤول عنه بأي معاملة أو علاقة من شأنها أن تؤدي إلى نشوء تعارض أو تعارض محتمل في المصالح الشخصية ولتفادي تضارب المصالح تلزم معظم قوانين وأنظمة الخدمة المدنية على منع الجمع بين وظيفتين أو الانغماس والعمل في الأعمال التجارية على حساب الأعمال الموكلة إلى الموظف فيلزم قانون الوظيفة العمومية الموظفون بتخصيص كل نشاطهم المهني للمهام التي تسند إليهم ولا يمكنهم ممارسة أي نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه إلا في حدود الاستثناءات المرخص بها. (Cohen,2016)

- مدونات قواعد السلوك المهني للتحكم في القيم الأخلاقية والسلوكية للمهنيين المختلفة، يتم وضع مدونة لقواعد السلوك المهني، يطلع عليها ممارسو المهنة ويفهموا فحواها ويأخذوها في الاعتبار أثناء أدائهم لمهامهم تعرف بـ ميثاق العمل أو مدونة الأخلاق المهنية وتحدد هذه المدونة أصول

ممارسة مهنة معينة والالتزامات التي تفتضيها، حيث يلتزم المنتمين لهذه المهنة بالحرص على مراعاتها عن قناعة وطوعية خلال ممارساتهم وقراراتهم اليومية وتترجم هذه الأصول والالتزامات ضمن مبادئ مكتوبة ومقننة أحيانا، وتستمد من العادات والاتفاقات ومجموع القيم والأعراف والتقاليد المتفق عليها بين أفراد المهنة، وتعتبر كقواعد مكملة للقوانين الأساسية الخاصة والعقود والاتفاقيات الجماعية أو الأنظمة الداخلية التي تحكم مهنة ما، وذلك لسد العجز أو إزالة الغموض الذي يكتنف الأحكام القانونية والتنظيمية السارية المفعول. وغالبا ما يتم إنشاء محافظات أو مجالس وطنية لأخلاقيات المهنة والتي تعتبر سلطة إدارية مستقلة مهمتها مراقبة احترام تطبيق مبادئ مدونة الأخلاقيات للمهنة أو الوظيفة المعنية. ويعتبر إعداد مدونة الأخلاقيات المهنة انشغال دائم في الحياة العملية للعديد من التنظيمات المهنية والمؤسسات والإدارات العمومية، خاصة وأن مدونات الأخلاقيات ضلت ولوقت غير قصير حكرا على بعض المهن الحرة كالطب والصيدلة، ثم بدأ نطاقها بتوسع لتصبح ضرورية أكثر فأكثر، لاسيما إذا تعلق الأمر بممارسة وظائف تتمتع بسلطة التأثير أو تسمح بالتمتع بصلاحيات معينة أو بنوع من الاحتكار. والجدير بالذكر أن الوظيفة العمومية في الجزائر تفتقر عموما إلى مدونة معممة الأخلاقيات المهنية، لكن بالمقابل تتوفر على مجموعة من قواعد السلوك والالتزامات، منها ما هو مقنن في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أو النصوص المرتبطة به أو في قانون العقوبات، ومنها ما هو غير مكتوب لكنه يبقى مرتبط بالمبادئ العامة للمرفق العام كضرورة السير الحسن والمستمر للمرفق، والمساواة في تقديم الخدمات للجمهور بدون تحيز، ومع أن تقدير السلوكيات والأخلاقيات المناسبة لكل عمل يرجع إلى الجهة الإدارية بحسب نوع الوظيفة وطبيعتها، إلا أن من الأهمية بمكان تقنين وصياغة ضوابط عامة وأسس ومعايير محددة لأخلاق العمل المطلوبة في ممارسة الوظائف العمومية والتي يمكن تحديدها وتوضيحها من خلال إصدار نظام سلوكي مشترك أو ميثاق أخلاق شامل، يمكن من معرفة أخلاقيات العمل والحدود القانونية لما يخالفها، وكذلك تقدير مدى ملائمة بعض الأفعال والتصرفات، وتوضيح ما هو مسموح به قانونا، وما هو مناسب، وماهية المصلحة العامة وكيفية تحقيقها. (Cohen,2016)

7.1.2 قواعد السلوك اخلاقيات العمل الطبي:

تتضمن مدونة أخلاقيات الطب مجموع المبادئ والقواعد والأعراف التي ينبغي على كل طبيب أو جراح أسنان أو صيدلي أن يراعيها في ممارسة مهنته، حيث تحدد هذه المدونة كل من الواجبات العامة في ممارسة مهنة الطب، بالإضافة إلى الواجبات تجاه المريض وواجبات الزمالة، وقواعد الممارسة في مختلف الحالات الممارسة مع الخواص، مقابل أجر، في إطار الرقابة أو إعطاء الخبرة). وسنستعرض فيما يلي بعض من هذه الأخلاقيات: (الدليعي، 2018)

الواجبات العامة: تتمثل أهمها في : الدفاع عن صحة الإنسان البدنية والعقلية، وفي التخفيف من المعاناة، ضمن احترام حياة الفرد وكرامته الإنسانية، ودون تمييز؛ يجب على الطبيب أن يسعف مريضاً يواجه خطراً وشيكاً، وأن يتأكد من تقديم العلاج الضروري له، كما يتعين عليه تقديم المعونة طبياً لتنظيم الإغاثة ولاسيما في حالة الكوارث الطبيب حر في تقديم الوصفة التي يراها أكثر ملاءمة للحالة دون إهمال واجب المساعدة المعنوية، مع الامتناع عن تعريض المريض للخطر لا مبرر له خلال فحوصه الطبية أو علاجه لا يمكن للطبيب أن يساعد أو بغض الطرف عن ضرر يلحق بسلامة جسم شخص سلب الحرية أو عقله أو كرامته، ويجب أن لا يستعمل معرفته أو مهارته أو قدرته لتسهيل استعمال التعذيب أو أي طريقة قاسية لا إنسانية أو مهينة مهما يكن الغرض من وراء ذلك الطبيب مسؤول عن كل عمل مهني يقوم به ولا يجوز أن يمارس مهنته إلا تحت هويته الحقيقية ويجب أن تحمل كل وثيقة يسلمها اسمه وتوقيعه؛ يجب أن تتوفر للطبيب في المكان الذي يمارس فيه مهنته تجهيزات ملائمة ووسائل تقنية كافية لأداء مهنته، ومن حقه وواجبه أن يعتني بمعلوماته الطبية ويحسبها؛ يتعين على الطبيب حتى خارج ممارسته المهنية أن يتجنب كل عمل من شأنه أن يفقد المهنة اعتبارها يمنع كل عمل من شأنه أن يوفر المريض ما امتيازاً مادياً غير مبرر، أو قبول أي نوع من أنواع العمولة أو الامتياز مقابل أي عمل طبي، كما يمنع كل طبيب يؤدي مهمة انتخابية أو وظيفة إدارية أن يستعملها لرفع عدد زبائنه؟ لا يجوز للطبيب إجراء أي عملية بتر أو استئصال لعضو من دون سبب طبي بالغ الخطورة، وما لم تكن ثمة حالة استعجالية، إلا بعد إبلاغ المعني أو وصيه وموافقته؛ أحد الأعضاء إلا حسب الشروط المنصوص لا يجوز للطبيب أن يجري عملية لقطع الحمل أو عليها في القانون.

الواجبات تجاه المريض والزملاء: تتمثل أهمها في:

يشترط على كل طبيب أن يلتزم بالسرية المهنية المفروضة لصالح المريض، والتي تشمل كل ما يراه ويسمعه ويفهمه أو كل ما يؤتمن عليه خلال أدائه لمهمته إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك، ولا يلغى السر المهني بوفاة المريض إلا لإحقاق حقوق؛ يلتزم الطبيب بضمان تقديم علاج المرضاه يتسم بالإخلاص والتفاني والمطابقة لمعطيات العلم الحديثة، والاستعانة عند الضرورة بالزملاء المختصين والمؤهلين يجب أن يتقيد الطبيب بالسلوك المستقيم وحسن الرعاية واحترام كرامة المريض؛ يجب على الطبيب أن يحرر وصفاته بكل وضوح ويحرص على فهم المريض لوصفاته فهما جيدا وأن تحمل التاريخ وتوقيع الطبيب وهويته؛ - يمنع على الطبيب تسليم أي تقرير مغرض أو أي شهادة مجاملة؛ يجب على الأطباء أن يقيموا فيما بينهم علاقات حسن زمالة وأن يحدثوا فيما بينهم مشاعر الصدق والمودة والثقة - يمنع على الطبيب تحويل الزبائن أو محاولة تحويلهم، كما يمنع قذف زميل أو الافتراء عليه أو نعته بما من شأنه أن يضر بممارسته.

المبحث الثاني: الإنتاجية والفاعلية

1.2.2 تمهيد:

تسعى المنظمات المعاصرة إلى إحداث الموازنة بين حاجاتها وحاجات ورغبات الأفراد العاملين فيها من خلال إيجاد الوسائل المناسبة لجعل العمل أكثر قدرة على إشباع تلك الحاجات، لتنعكس على رفع معدلات أدائهم في العمل بطريقة فاعلة، وتعد الفاعلية إحدى الجوانب الأساسية للمنظمة واحدة الاختبارات الأساسية للحكم على مدى نجاحها، لذلك حظيت الفاعلية بأهمية كبيرة لدى صانعي القرارات فجميع المنظمات سواء كانت عامة أو خاصة تنشُد النمو والاستمرارية والبقاء في وسط بيئة ديناميكية تتسم بالتغير والتجديد، مما دفع الباحثين إلى إيلاء هذا الموضوع العناية والاهتمام البالغين، باعتباره انعكاساً لقدرة المنظمة في التعامل والاستجابة لذلك التغير والتجديد الحاصل حيث أن الفاعلية تعني قدرة المنظمة على البقاء والتكيف والنمو بغض النظر عن الأهداف التي تحققها، وهذا المفهوم يركز على البيئة، فبقدر تكيف المنظمة وظروفها الداخلية والخارجية بقدر ما تبقى منظمة فاعلة، وأن المنظمات الفاعلة هي تلك المنظمات التي تنتج أكثر وبنوعية أجود وتتكيف بفاعلية أكثر مع المشكلات البيئية إذا ما قورنت بالمنظمات الأخرى المماثلة وعلى هذا الأساس فإن علم الإدارة يؤكد باستمرار على أهمية توافر صفة الفاعلية في النشاطات والأشخاص والوسائل التي تتصل بالإدارة ، فتجد هذا العلم يتحدث عن الأداء الفاعل، وعن المنظمة الفاعلة، والمدير الفاعل والتنظيم الفاعل والبرامج الفاعلة، بل وعن الإدارة الفاعلة، ويرسم صوراً لكل واحدة منها، ويحاول أن يحدد مكونات هذه الفاعلية، وأن يضع المعايير لقياسها، والأسس لتقييمها، والأساليب المقترحة لتحسينها. (قسم الله، 2019)

2.2.2 تعريف الفاعلية:

تعرف الفاعلية بأنها صفة تعني الإنتاج أو القدرة على التوصل إلى النتيجة المرجوة، وتعرف المنظمة العربية للعلوم الإدارية.

ويرى البعض أن الفاعلية بأنها مدى صلاحية العناصر المستخدمة (المدخلات) للحصول على النتائج المطلوبة (المخرجات). (المجالي، 2016)

كذلك فإن قاموس الإدارة يعرف الفاعلية بأنها تحقيق الأهداف الصحيحة من وجهة نظر أفضل التفسيرات الممكنة لظروف التجارة وإمكانات الربح.

وأضاف الكردي فيما يخص الفاعلية أنها الحصول على أكبر المخرجات من أقل المدخلات وتعريف الفاعلية الإدارية نسبي يختلف باختلاف تصور المقيم لها. (قسم الله، 2019)

ويرى العمري أن الفاعلية هي فاعلية القائد بمدى الإنجاز الذي تحققه مجموعة العمل التابعة له في أهدافها.

تعرف الفاعلية بأنها درجة تحقيق المنظمة لأهدافها . ولكي تكون المنظمات فاعلة فانها تحتاج الى اهداف واضحة من أجل تحقيقها ، وترتبط الفاعلية بنشاطات الروية والحكم (الحياري، 2013)

واشار الطاهر الى ان الفعالية تعنى " قدرة المنظمة على البقاء والتكيف و النمو بغض النظر عن الاهداف التي تحققها . حسب وجهة نظر الباحث فإن الفاعلية في المنظمات الصناعية هي قدرة المنظمات على التكيف مع البيئة للعمل على انتاج منتجات ذات جودة عالية لتحقيق اهدافها. أظهرت نتائج دراسات وأبحاث جمهور المتابعين والباحثين لمفهوم الفاعلية على وجود اختلافاً وتبايناً في وجهات نظرهم فقد اتفقوا على المحاور الاساسية لمفهوم الفاعلية إلا أن نتائج دراساتهم وأبحاثهم. (الرواشدة، 2018)

ويضيف المنيف أن الفاعلية تعني الوصول إلى الأهداف والنتائج المتوقعة، فالفاعلية مصطلح واسع الاستعمال في مجال علم الإدارة، ذلك أن العلاقة بينها وبين الإدارة وطيدة، فالإدارة بطبيعتها ترمي إلى حسن استخدام وتنسيق الموارد المتاحة من أجل تحقيق أهداف المؤسسة على أفضل نحو، والفاعلية. (أبو الخير، 2016)

تعتبر الإدارة الانتاجية عملية مستمرة ومتفاعلة تهدف إلى توجيه الجهود الفردية والجماعية نحو تحقيق أهداف مشتركة باستخدام الموارد المتاحة بأعلى درجة من الفاعلية والكفاءة. (الخرجي، 2017)

ومن هنا نجد أن مصطلح الفاعلية والكفاءة مرتبطان بالإدارة، فكلما زادت الفاعلية والكفاءة كلما كانت هناك إدارة ناجحة.

اختلف الكتاب والباحثون في تعريف الفاعلية من الناحية الاصطلاحية، ويرجع هذا الاختلاف إلى وجود تباين في وجهات نظر المنظمات والأفراد القائمين عليها، كما يرجع إلى وجود تباين واختلاف في الخلفيات العلمية لهؤلاء الكتاب والباحثين، مما أدى إلى صعوبة في تحديد أهداف المنظمة التي غالباً ما تتعدد وتتعارض ويصعب الاتفاق على صياغتها بصورة محددة، ويؤدي ذلك إلى اختلاف في تحديد مفهوم واضح وموحد للفاعلية لأنها تعتمد على مدى تحقيق الأهداف بصورة جيد، وإذا كانت الفاعلية تشير إلى معنى تحقيق النتائج المطلوبة وإحداث الأثر الإيجابي، فإن الكفاءة هي علاقة بين كمية المدخلات وكمية المخرجات.

وقد جاء في دراسة إيمان وصورية أن إظهار الفرق بين الكفاءة والفاعلية يكون من خلال إبراز المعنى الذي تأخذه كلاهما، فالفاعلية عادة ما ينظر إليها من زاوية النتائج التي يصل إليها المسير، و من ثم يوصف التسيير بأنه فاعل إذا حقق الأهداف المطلوبة و بأنه اقل فاعلية إذا لم يستطع تحقيقها، و انطلاقاً من هذا المفهوم يمكننا التفريق بين الفاعلية والكفاءة فنقول أن الفاعلية هي استغلال الموارد المتاحة في تحقيق الأهداف المحددة أي أنها تختص ببلوغ النتائج بينما الكفاءة هي الوسيلة أو الطريقة التي اتبعت في الوصول إلى النتائج أو تحقيق الأهداف وبأقل الموارد الممكنة. (قسم الله، 2019)

و يعتبر مفهوم الكفاءة ملازماً لمفهوم الفاعلية و لكن يجب أن لا يستخدم بالتبادل فقد تكون المنظمة فاعلة و لكنها ليست كفؤة أي أنها تحقق أهدافها و لكن بخسارة، وعدم كفاءة المنظمة يؤثر سلباً على فاعليتها فكلما ارتفعت تكاليف تحقيق هدف معين قلت احتمالات قدرة المنظمة على البقاء، و يجب أن يؤخذ كلاهما - الكفاءة و الفاعلية - في الاعتبار ضمن مقاييس نجاح أي منظمة، إلا أن الكفاءة تشير بالمعنى الصريح إلى البعد الاقتصادي في تحديد الأهداف و إلى نسبة المخرجات إلى المدخلات إذ يتوجب على التنظيم

تحقيق الأهداف المحددة بالموارد الموجودة، وهي موارد محدودة يستلزم إدارتها بشكل اقتصادي بينما تشير الفاعلية إلى القدرة على النجاح في تحقيق الأهداف. (أبو بكر، 2019)

3.2.2 فاعلية القرارات الانتاجية:

يمثل اتخاذ القرارات جوهر العملية الادارية في أي منظمة، فالمدير أو رئيس العمل في أي موقع ما هو الا صانع للقرارات هذه القرارات يتم ترجمتها الى اعمال او مهام يقوم افراد المنظمة بتنفيذها كل في نطاق اختصاصاته، والقرار في حد ذاته لفظ بديل للاختيار، فالقرارات اذا ما هي الاختيارات من بين الحلول البديلة لمشكلة معينة أو من سبل العمل المتاحة لتحقيق هدف محدد، والقرار عملية اختيار بين بدلين.

4.2.2 انواع القرارات الانتاجية:

يمكن تصنيف القرارات المتخذة في النظام الانتاجي الى نوعين : (هويدا، 2016)

1. القرارات المبرمجة وهي قرارات يومية روتينية ، ونظراً لأنها تتكرر عادة فأن مديري الانتاج يتبعون إجراءات وبرامج نمطية عند اتخاذ مثل هذه النوعية من القرارات، ومن امثلة هذه القرارات في مجال الانتاج قرارات مراقبة المخزون ، ومراقبة الجودة ، ومراقبة التكاليف ، ومراقبة الانتاج.
 2. القرارات الغير مبرمجة وتتسم هذه القرارات بأنها ليست روتينية أو مكررة ولكنها قرارات ترتبط او تتكيف مع موقف معين ونظراً لطبيعتها ، ولأن كل قرار منها ينطوي على مجموعة بدائل جديدة قد يكون من الصعب تحليلها ، فان متخذ مثل هذا النوع من القرارات لا يستطيع الاعتماد على إجراءات نمطية عند التعامل معها ، لذلك فان عليه أن يلجأ الى اساليب التحكم الشخصي الخبرة، والبديهة عند اتخاذ القرارات، ومن امثلة هذه القرارات اختيار موقع المصنع ، والتخطيط الداخلي له ، وتنمية وتطوير منتجات جديدة وادخال معدات أو وسائل الية حديثة.
- وتتميز القرارات الغير مبرمجة بأنها عادة ما تكون معقدة أكثر من تلك المتغيرات الخاصة بالقرارات المبرمجة ، والقرارات المبرمجة من السهل اتخاذها حيث ان بياناتها عادة ما تتوفر في شكل كمي، كما ان العوامل التي تؤثر عليها يمكن معالجتها والتعرف عليها، كما انه يمكن التنبؤ بنتائج بدائلها بسهولة.

5.2.2 أبعاد الانتاجية الفاعلية:

تتعدد وتنوع أبعاد الانتاجية وتختلف من دراسة إلى أخرى ونذكر منها ما يلي: (أبو بكر، 2019)

1- الصحة المجتمعية:

الهدف من صحة المجتمع هو أن يقوم أفراد المجتمع بتحسين نمط حياتهم أو طلب الرعاية الطبية. يتم توفير الرعاية الصحية الأولية من قبل الممارسين الصحيين، وخاصة أولئك الذين يرون المريض أولاً والذين قد يحيلونه إلى الرعاية الثانوية أو الثالثة.

وتتمثل أهم مهامها في تعزيز الروابط بين المجتمع والخدمات الصحية، إبلاغ أعضاء الفريق الآخرين بالاحتياجات الصحية والحركات الاجتماعية في المجتمع، توثيق الولادات والأمراض التي تتطلب الاهتمام والترصد الوبائي والوفيات. توثيق جميع الأسر في منطقة الرعاية.

ويعمل قسم صحة المجتمع على يقوم بأعمال المسح البيئي والصحي ويتولى القيام بالإجراءات الوقائية الصحية يعمل على تنفيذ برامج الرعاية الصحية الأولية القيام بتشغيل الاجهزة المستخدمة في عمليات المسح الصحي والبيئي والمجالات الاخرى الخاصة بأمور الوقاية الصحية والعناية بها. (الخرجي، 2017)

عندما تكون جزءاً من مجتمع تؤثر فيه وتتأثر به بشكل فعال، فإنك تبدأ في تكوين روابط اجتماعية مع من حولك لتكوين شبكتك الخاصة؛ ستزداد فرصتك في البقاء وتحقيق ما يلي:

1. التقليل من مشاعر الوحدة والعزلة الاجتماعية، والتي تزايدت بشكل ملحوظ منذ بداية

جائحة كورونا؛ نتيجة فرض الحجر المنزلي وقوانين التباعد الاجتماعي. لقد ثبت أن الوحدة

تسبب حالات وفاة تعادل تدخين 15 سيجارة يوميًا، وذلك بناءً على بعض الدراسات.

2. تقليل فرص الإصابة ببعض الأمراض النفسية الشائعة مثل الاكتئاب والقلق، وتقليل حالات

الانتحار المرتبطة بها. تقليل خطر الإصابة بأمراض القلب، والخرف، والسكتات الدماغية،

والوفاة المبكرة. تحسين نوعية الحياة.

3. بناء نظام دعم اجتماعي قوي، يساعدك في الحفاظ على صحتك النفسية والجسدية.

4. تقليل الإصابة بالأمراض المزمنة وزيادة متوسط عمر الإنسان.

2- الجوانب الادارية:

تفعيل المهام الأساسية للإدارة وأبرزها المتابعة الجادة من قبل الرؤساء والمشرفين من خلال تخصيص جزء من وقتهم لذلك، وكذلك التنظيم الجيد واستمرارية التخطيط للمستقبل. المتابعة عنصر مهم لنجاح العمل الإداري وتجنب أي أخطاء قد تحدث. كما أن المتابعة تجعل الموظف يشعر أن قيادته معه باستمرار. المتابعة قد تكون مع الشركات للتأكد من سلاسة تحركاتها وسلامة إجراءاتها، وقد تكون مع الأشخاص للتأكد من الدقة. بسبب انضباطهم وحسن سلوكهم، لأن المتابعة المستمرة في فرعها المذكورين تؤدي إلى انسيابية الأعمال وعدم تأخيرها أو فقدانها. كما يؤدي إلى تعزيز عنصر المسؤولية لدى الموظفين إذا علموا بوجود من يتابع عملهم وانضباطهم أثناء ساعات عملهم، وحسن تنظيم الجهاز الإداري وتوزيع الاختصاصات بين المسؤولين عن ذلك. إن تطبيق أسلوب اللامركزية يؤدي إلى تجنب السلبيات التي قد تصاحب العمل الإداري كالبيروقراطية والمحسوبية ونحوها. (الدليمي، 2018)

- تطبيق مبدأ العدالة والمساواة بين الموظفين. ولا يُفضل أحد على آخر إلا بعمله وكفاءته وإنتاجه. وإلا فإن الإدارة ستفقد مصداقيتها وسيؤدي ذلك إلى إحباط الموظفين وعدم تحفيزهم لعملهم.

التخطيط المستمر للمستقبل هو مفتاح العمل الإداري الناجح. الإدارة دائماً تقدمية وليست ثابتة. ولذلك فإن استمرار عملية التخطيط يؤدي إلى المعرفة والوعي بأحدث النظريات في مجال العمل الإداري وبالتالي العمل عليها وتطبيقها مما ينعكس إيجاباً على العمل الإداري.

الأداء المتميز يجب أن يكون دائماً هو المعيار والأساس الأول لشغل المناصب من خلال الترقية ومنح المزايا. قد يتم في كثير من الأحيان منح الوظائف والمزايا لأشخاص هم الأدنى في مجال الكفاءة أو الجدارة، مما يكون له أثر سلبي يخلق نوعاً من التناقض والتباعد بين العاملين في المؤسسة أو الهيئة الإدارية الواحدة، مما يعيق تدفق العمل وتحقيق الأهداف.. وفي هذا السياق يقول أحد خبراء الإدارة: (إذا كنت تريد من الأفراد الذين يعملون معك أن يدينوا لك بالولاء والإخلاص، فعليك أن تتبادل معهم هذا الولاء من خلال إثبات ذلك) لهم الدعم والدعم والعدالة. ولذلك فإن غالبية الناس يلتحقون بوظائفهم. ووفقاً لمبدأ الكفاءة والجدارة فإنهم يتوقعون أن العامل الأكبر في نجاحهم هو أدائهم المتميز، وعندما تكون هناك معايير أخرى للتقييم ومنح المزايا غير معيار الأداء المتميز، مثل المحسوبية وغيرها، فإن ذلك يؤدي إلى مما أدى إلى فقدان الثقة والإحباط لدى هؤلاء الموظفين.

3- المهنة الطبية:

هي الوظيفة المرتبطة بتقديم العلاج الطبي للمرضى الذين يعانون من الإصابات والأمراض، وتشمل وصف العلاجات التقليدية مثل الأدوية، أو توفير الرعاية الصحية الأولية، أو التخصص في مجال معين من الطب مثل طب الأطفال، طب الأعصاب، الطب النفسي، طب العيون، التخدير، وآخرين. (عبد الدايم، 2017)

تعتمد مهنة الطبيب على تشخيص الحالة الصحية للمريض، من خلال استخدام مجموعة من الاختبارات، ومن ثم الحصول على نتائجها من أجل وصف العلاجات المناسبة للمريض، مما يساهم في تقليل تأثير الإصابة أو المرض من الذي يعاني منه. الذي يعاني منه، ويجب أن يكون لدى الطبيب معرفة واسعة في مجال مهنة الطب.

يجب أن يتميز كل طبيب بمجموعة من الأخلاق المهنية والوظيفية الخاصة في مهنة الطب. وفيما يلي أهم هذه الأخلاق: (Aqeela, Khalouf. 2022)

1. الحكمة: هي قدرة الطبيب على التفكير ملياً في استخدام التعبير المناسب؛ يستطيع الطبيب الحكيم أن يتعرف على أعراض المرض الذي يصيب المريض، وذلك من خلال فحصه بطريقة مناسبة، ومن ثم استخدام العبارات الصحيحة لتوضيح طبيعة المرض للمريض، دون تضخيم في الأمر أو جعله يشعر بالخوف أو ميؤوس منه، مما قد يؤثر عليه سلباً ويزيد من تأثير المرض.

2. الصبر: هو تحمل الطبيب للمرضى في كل وقت. ومن واجبه أن يتعامل معهم في مختلف الحالات الطبية، فمنهم من يعاني من أمراض مؤلمة جداً، ومنهم من يعاني من أمراض لم تكن في حدود توقعاته. ولذلك فإن من واجبات الطبيب وأخلاقه الاستعداد لجميع أنواع المرضى، وتحمل غضبهم وانزعاجهم، وتقديم الأعذار المناسبة لهم. اللطف: هو التعامل بلطف وسهولة مع جميع المرضى، واستخدام الكلمات الطبية التي لا تجرح مشاعرهم.

3. المرونة: وهي مزيج من الترهيب والتشجيع في التعامل مع المرضى، وخاصة الذين يعانون من أمراض مزمنة، كارتفاع ضغط الدم، والاضطرابات النفسية، والسكري، وغيرها. ولأن هذه

الأمراض تعتمد على علاجات طويلة ترتبط بمتابعة الطبيب وتعاون المريض في ترتيب نمط حياته مع طبيعة العلاج أو الدواء المستخدم، فيجب على الطبيب فهم مرض المريض ومحاولة مساعدته على تقبله حتى يتمكن يستطيع أن يفعل ذلك. لحمايته من مضاعفاته.

4. الرحمة: وهي من الصفات الأخلاقية الإنسانية التي يجب أن يتحلى بها الطبيب ومن المهم عند تطبيق العلاج على المرضى استخدام أفضل الطرق التي تساعد في علاج المرض وتخفيف آلام المريض.

5. الهدوء: ويعني أخذ الوقت الكافي لتشخيص المرض، وعدم التسرع في الحكم على المريض أو طبيعة المرض إن الضغط النفسي الذي يصيب الطبيب أثناء عمله قد يؤدي إلى شعور المريض بالخوف، لذلك يجب على الطبيب نقل الأخبار الطبية إلى المريض بهدوء، مع الحرص على تحمل المسؤولية الكاملة تجاه المرضى.

6. الأمانة: وهي من أهم الأخلاق التي يجب أن يتحلى بها الطبيب، ولا تعتمد فقط على إعلام المرضى بطبيعة أمراضهم بل يرتبط بقدرة الطبيب على تشخيص المرض وعلاجه، وإذا لم يكن متخصصاً في نوع المرض، فيجب عليه أن يطلب من المريض زيارة طبيب متخصص في مرضه لأنه أكثر قدرة على تقديم العلاج المناسب له. (Aqeela, Khalouf. 2022)

الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة

1.3 مقدمة

يتناول هذا الفصل الدراسة الميدانية وذلك من خلال التعرف على منهجية الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة وأداة الدراسة ومصادر جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة وحساب الصدق والثبات لأداة الدراسة

2.3 منهجية البحث:

نظرا لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف أثر مخاطر أخلاقيات العمل وتأثيرها على الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها ويعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

3.3 مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية ونتيجة لصعوبة إجراء الحصر الشامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة فقد قامت الدراسة باستخدام أسلوب العينات العشوائية البسيطة من خلال نشر الرابط الخاص بالاستبيان على كافة مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بأفراد مجتمع الدراسة وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 464 فرد وهم الذين أجابوا على اسئلة استمارة الاستبيان.

4.3 مصادر جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- **المصادر الثانوية:** قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- **المصادر الأولية:** قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على أثر مخاطر أخلاقيات العمل وتأثيرها على الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية.

5.3 الأساليب الإحصائية:

تم الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية (Spss) للوصول إلى الأهداف المرسومة حيث تحتوي على:

- يتضمن البرنامج مجموعة من الاختبارات الإحصائية التي تندرج تحت الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي. وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية التي استخدمت في الدراسة.
- التكرارات والنسب المئوية: تم استخدامها للتعرف على خصائص أفراد الدراسة
 - اختبار معامل ألفا كرونباخ: تم استخدامه لتحديد ثبات أبعاد الاستبيان.
 - معامل ارتباط بيرسون: تم استخدامه لتحديد مدى اتساق كل فقرة مع البنود الكمية للاستبيان والأبعاد التي ينتهي إليها (الاتساق الداخلي لأداة الاستبيان).
 - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: وذلك لتحديد أهمية السؤال من بين الأسئلة المطروحة.
 - اختبار الانحدار البسيط: تم استخدامه لتحديد تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.

6.3 أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتكونت الاستبانة من ثلاث محاور على النحو

التالي:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة

المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

– القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة عدد من

العاملين في القطاع الصحي في المنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية، والمتمثلة بـ:

النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والمسعى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة.

– القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة

المستقل والتابع وتتضمن فقرات المتغير المستقل (مخاطر أخلاقيات العمل) وتتضمن 9

فقرات وفقرات المتغير التابع (الإنتاجية الفعالة) بأبعاده الصحة المجتمعية - الجوانب

الإدارية - المهن الطبية وتتضمن 9 فقرات

وتم استخدام مقياس ليكرت ذو الخمس درجات الذي يتكون من موافق جدا (5)، موافق

(4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق جدا (1) في الإجابة على أسئلة محاور الدراسة، وقد

قامت الدراسة بتقسيم اتجاه موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات محاور الدراسة إلى مستويات من

خلال تطبيق ما يلي:

مدي المقياس = أعلى رقم في المقياس (5) – أقل رقم في المقياس (1) = 4

مدي المستوي = مدي المقياس / عدد المستويات (5) = 0.80

جدول (1) مستويات موافقة عينة الدراسة على عبارات أداة الدراسة

الدرجة	المستوي
1.79 – 1	منخفضة جدا

2.59 – 1.80	منخفضة
3.39 – 2.60	متوسطة
4.19 – 3.40	مرتفعة
5.00 – 4.20	مرتفعة جدا

7.3 صدق أداة الدراسة

تم حساب صدق عبارات استمارة الاستبيان عن طريق تحديد مستوى التجانس الداخلي من خلال التعرف على الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة وجاءت النتائج كما يلي:

المحور الأول: مخاطر أخلاقيات العمل

جدول (2) معاملات الارتباط لعبارات المحور الأول

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون	Sig
1	مخالفة تقاليد المهنة من أهم مخاطر أخلاقيات العمل التي يتعرض لها العاملين في المؤسسات الصحية	0.701**	0.000
2	تتعرض البيئة للعديد من الملوثات من العاملين في المؤسسات الصحية	0.725**	0.000
3	يتعرض العاملين في المؤسسات الصحية لتضارب المصالح أثناء تأدية مهام عملهم	0.635**	0.000
4	مخالفة اللوائح والقوانين المعمول بها من مخاطر أخلاقيات العمل التي قد يتعرض لها العاملين في المؤسسات الصحية	0.723**	0.000

0.000	0.621**	5 عدم احترام سرية المعلومات الخاصة بالمرضي من مخاطر أخلاقيات العمل التي قد يتعرض لها العاملين في المؤسسات الصحية
0.000	0.766**	6 التمييز بين الافراد عند تلقي العلاج من مخاطر أخلاقيات العمل التي قد يتعرض لها العاملين في المؤسسات الصحية
0.000	0.484**	7 مخالفة تقاليد وعادات المجتمع من مخاطر أخلاقيات العمل التي قد يتعرض لها العاملين في المؤسسات الصحية
0.000	0.686**	8 عدم الاهتمام بتوفير أفضل معاملة للمرضي من مخاطر أخلاقيات العمل التي قد يتعرض لها العاملين في المؤسسات الصحية
0.000	0.643**	9 الإهمال في توفير العلاج الصحيح للمرضي من مخاطر أخلاقيات العمل التي قد يتعرض لها العاملين في المؤسسات الصحية

** ذات دلالة احصائية عند 0.01

وتبين أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات محور مخاطر أخلاقيات العمل كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يعني أن عبارات محور مخاطر أخلاقيات العمل تتمتع بصدق الاتساق الداخلي وهي صالحة لأغراض الدراسة.

المحور الثاني: الإنتاجية الفعالة

جدول (3) معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني

م	العبارة	معامل ارتباط بيرسون	Sig
الصحة المجتمعية			
1	تهتم المؤسسات الصحية بالحفاظ على صحة أفراد المجتمع	0.652**	0.000
2	تسعى المؤسسات الصحية إلى استخدام كافة الأساليب الحديثة في المجال الطبي في علاج أفراد المجتمع	0.652**	0.000
3	تقوم المؤسسات الصحية بتوفير كافة الخدمات الصحية التي يحتاجها افراد المجتمع	0.708**	0.000
الجوانب الإدارية			
4	تعمل المؤسسات الصحية على تحقيق الاستفادة المثلي من الموارد المالية والفنية والبشرية المتاحة	0.576**	0.000
5	تقوم المؤسسات الصحية بالعمل على استخدام الأساليب الحديثة في مجال الإدارة	0.617**	0.000
6	تعمل المؤسسات الصحية على إيجاد حلول للمشكلات التي يتعرض لها العاملين في المجال الصحي	0.656**	0.000
المهن الطبية			
7	تتوافر في المؤسسات الصحية كافة التخصصات الصحية التي يحتاجها أفراد المجتمع	0.767**	0.000
8	تهتم المؤسسات الصحية بتوفير كافة احتياجات العاملين في المجال الصحي	0.557**	0.000
9	تقوم المؤسسات الصحية بالعمل على تدريب وتطوير العاملين في المجال الصحي	0.669**	0.000

**** ذات دلالة احصائية عند 0.01**

وتبين أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات محور الإنتاجية الفعالة كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يعني أن عبارات محور الإنتاجية الفعالة تتمتع بصدق الاتساق الداخلي وهي صالحة لأغراض الدراسة.

8.3 ثبات أداة الدراسة:

تم حساب معامل ألفا كرونباخ لعبارات محاور الاستبيان وكانت النتائج كما يلي:

جدول (4) معامل الثبات لمحاور استمارة الاستبيان

المحاور	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات
مخاطر أخلاقيات العمل	0.839	9
الإنتاجية الفعالة	0.825	9
إجمالي استمارة الاستبيان	0.905	18

يتبين أن قيمة معامل الثبات Alpha أكبر من 0.7 لجميع محاور استمارة الاستبيان مما يؤكد على صلاحية وارتباط عبارات محاور استمارة الاستبيان وارتفاع مستوى ثبات أداة الدراسة مما يسمح باستخدام الأداة لغرض الدراسة.

الفصل الرابع: تحليل النتائج

1.4 مقدمة

سوف نتناول في هذا الفصل تحليل بيانات الدراسة من خلال تحليل استمارة الاستبيان والتعرف على خصائص عينة الدراسة وتحليل محاور الدراسة والاجابة عن أسئلة الدراسة من أجل تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج وتوصيات للدراسة.

2.4 خصائص عينة الدراسة

جدول (5) توزيع عينة الدراسة وفقا لخصائصها

الخاصية	الفئات	العدد	%
النوع	ذكر	301	64.9
	أنثى	163	35.1
العمر	أقل من 25 سنة	115	24.8
	من 25 الى أقل من 35 سنة	213	45.9
	من 35 الى اقل من 45 سنة	78	16.8
	45 سنة فأكثر	58	12.5
الدرجة العلمية	ثانوي	90	19.4
	بكالوريوس	229	49.4
	ماجستير	115	24.8
	دكتوراه	30	6.5
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	107	23.1
	من 5 الى اقل من 10 سنوات	179	38.6

21.8	101	من 10 سنوات الى اقل من 15 سنة	
16.6	77	15 سنة فأكثر	
25.2	117	كادر طبي	المسمى الوظيفي
31.5	146	كادر تمريض	
23.1	107	كادر فني	
20.3	94	كادر إداري	

3.4 تحليل استمارة الاستبيان

لتحليل استمارة الاستبيان تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات كل

محور وللمحور ككل وجاءت النتائج كما يلي:

المحور الأول: مخاطر أخلاقيات العمل

جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات مخاطر

اخلاقيات العمل

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
مخالفة تقاليد المهنة من أهم مخاطر اخلاقيات العمل التي يتعرض لها العاملين في المؤسسات الصحية	4.194	0.921	2	مرتفع
تتعرض البيئة للعديد من الملوثات من العاملين في المؤسسات الصحية	4.060	0.803	6	مرتفع

مرتفع	4	0.858	4.119	يتعرض العاملون في المؤسسات الصحية لتضارب المصالح أثناء تأدية مهام عملهم
مرتفع	3	0.691	4.162	مخالفة اللوائح والقوانين المعمول بها من مخاطر أخلاقيات العمل التي قد يتعرض لها العاملون في المؤسسات الصحية
مرتفع	7	0.713	4.054	عدم احترام سرية المعلومات الخاصة بالمرضى من مخاطر أخلاقيات العمل التي قد يتعرض لها العاملون في المؤسسات الصحية
مرتفع	8	0.770	4.024	التمييز بين الأفراد عند تلقي العلاج من مخاطر أخلاقيات العمل التي قد يتعرض لها العاملون في المؤسسات الصحية
مرتفع	5	0.765	4.103	مخالفة تقاليد وعادات المجتمع من مخاطر أخلاقيات العمل التي قد يتعرض لها العاملون في المؤسسات الصحية
مرتفع	9	0.916	3.892	عدم الاهتمام بتوفير أفضل معاملة للمرضى من مخاطر أخلاقيات العمل التي قد يتعرض لها العاملون في المؤسسات الصحية
مرتفع جدا	1	0.632	4.276	الإهمال في توفير العلاج الصحيح للمرضى من مخاطر أخلاقيات العمل التي قد يتعرض لها العاملون في المؤسسات الصحية
مرتفع		0.785	4.098	المتوسط

تم ترتيب عبارات مخاطر أخلاقيات العمل من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط

الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (الإهمال في توفير العلاج الصحيح للمرضى من

مخاطر أخلاقيات العمل التي قد يتعرض لها العاملين في المؤسسات الصحية) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.276 وانحراف معياري 0.632 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (عدم الاهتمام بتوفير أفضل معاملة للمرضى من مخاطر أخلاقيات العمل التي قد يتعرض لها العاملين في المؤسسات الصحية) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 3.892 وانحراف معياري 0.916 وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات مخاطر اخلاقيات العمل تبين أن عبارة واحدة في مستوى الموافقة المرتفع جدا وثمانية عبارات في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح وجود مستوي مرتفع من مخاطر اخلاقيات العمل التي يتعرض لها العاملين في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات محور مخاطر اخلاقيات العمل 4.098 بانحراف معياري 0.785

المحور الثاني: الانتاحية الفعالة

1. الصحة المجتمعية

جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات الصحة

المجتمعية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تهتم المؤسسات الصحية بالحفاظ على صحة أفراد المجتمع	4.244	0.598	3	مرتفع جدا
تسعى المؤسسات الصحية إلى استخدام كافة الأساليب الحديثة في المجال الطبي في علاج أفراد المجتمع	4.267	0.697	2	مرتفع جدا
تقوم المؤسسات الصحية بتوفير كافة الخدمات الصحية التي يحتاجها افراد المجتمع	4.313	0.701	1	مرتفع جدا
المتوسط	4.274	0.665	مرتفع جدا	

تم ترتيب عبارات الصحة المجتمعية من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تقوم المؤسسات الصحية بتوفير كافة الخدمات الصحية التي يحتاجها افراد المجتمع) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.313 وانحراف معياري 0.701 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (تهتم المؤسسات الصحية بالحفاظ على صحة أفراد المجتمع) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 4.244 وانحراف معياري 0.598 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا وعند دراسة عبارات الصحة المجتمعية تبين أن جميع العبارات في مستوى الموافقة المرتفع جدا مما يوضح وجود مستوى مرتفع جدا من الصحة المجتمعية كأحد أبعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية على حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات الصحة المجتمعية 4.274 بانحراف معياري 0.665

2. الجوانب الادارية

جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات الجوانب

الادارية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تعمل المؤسسات الصحية على تحقيق الاستفادة المثلي من الموارد المالية والفنية والبشرية المتاحة	4.231	0.770	3	مرتفع جدا
تقوم المؤسسات الصحية بالعمل على استخدام الأساليب الحديثة في مجال الإدارة	4.371	0.566	1	مرتفع جدا
تعمل المؤسسات الصحية على إيجاد حلول للمشكلات التي يتعرض لها العاملين في المجال الصحي	4.332	0.715	2	مرتفع جدا

المتوسط	4.311	0.684	مرتفع جدا
---------	-------	-------	-----------

تم ترتيب عبارات الجوانب الادارية من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تقوم المؤسسات الصحية بالعمل على استخدام الأساليب الحديثة في مجال الإدارة) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.371 وانحراف معياري 0.566 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (تعمل المؤسسات الصحية على تحقيق الاستفادة المثلي من الموارد المالية والفنية والبشرية المتاحة) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 4.231 وانحراف معياري 0.770 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا وعند دراسة عبارات الجوانب الادارية تبين أن جميع العبارات في مستوى الموافقة المرتفع جدا مما يوضح وجود مستوي مرتفع جدا من الجوانب الادارية كأحد أبعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات الجوانب الادارية 4.311 بانحراف معياري 0.684

3. المهن الطبية

جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات المهن الطبية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تعمل المؤسسات الصحية على تحقيق الاستفادة المثلي من الموارد المالية والفنية والبشرية المتاحة	4.418	0.635	1	مرتفع جدا
تقوم المؤسسات الصحية بالعمل على استخدام الأساليب الحديثة في مجال الإدارة	4.192	0.755	3	مرتفع

مرتفع جدا	2	0.646	4.289	تعمل المؤسسات الصحية على إيجاد حلول للمشكلات التي يتعرض لها العاملين في المجال الصحي
مرتفع جدا		0.679	4.300	المتوسط

تم ترتيب عبارات المهن الطبية من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تعمل المؤسسات الصحية على تحقيق الاستفادة المثلي من الموارد المالية والفنية والبشرية المتاحة) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.418 وانحراف معياري 0.635 وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (تقوم المؤسسات الصحية بالعمل على استخدام الأساليب الحديثة في مجال الإدارة) هي أقل العبارات أهمية بقيمة 4.192 وانحراف معياري 0.755 وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات المهن الطبية تبين أن عبارتين في مستوى الموافقة المرتفع جدا وعبارة واحدة في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح وجود مستوي مرتفع جدا من المهن الطبية كأحد أبعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات المهن الطبية 4.300 بانحراف معياري 0.679

مما سبق يتبين وجود مستوي مرتفع جدا من الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات محور الإنتاجية والفاعلية 4.295 بانحراف معياري 0.676

4.4 اختبار فروض الدراسة

لاختبار فروض الدراسة تم استخدام معادلة الانحدار البسيط ومعامل الارتباط بيرسون وجاءت

النتائج كما يلي:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) مخاطر أخلاقيات العمل وتأثيرها على الإنتاجية الفعالة (الصحة المجتمعية - الجوانب الإدارية - المهن الطبية) في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية

جدول (10) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية

ملخص النموذج Model Summary						
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²		معامل R ² Adjusted		
0.796		0.634		0.633		
تحليل التباين ANOVA						
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية Df	متوسط المربعات	F	Sig F	
الانحدار Regression	4560.632	1	4560.632	798.657	0.000	
الباقى Residual	2638.195	462	5.710			
المجموع Total	7198.828	463				
المتغير التابع	النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig T
الإنتاجية الفعالة	الثابت Constant	14.071	.877		16.046	.000
	مخاطر أخلاقيات العمل	-.667	.024	.796	-28.261	.000

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يتبين من الجدول (10) وجود أثر عكسي ذي دلالة إحصائية لمستوى مخاطر أخلاقيات العمل على الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين مخاطر أخلاقيات العمل والإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية عند مستوى معنوية 0.05 واتضح أن المتغير المستقل (مخاطر أخلاقيات العمل) يفسر 63.4 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الإنتاجية الفعالة) وأن باقي التغيرات ترجع لمتغيرات أخرى لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى مخاطر أخلاقيات العمل بمقدار 1 % انخفض مستوى الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية بمقدار 0.667% مما يبين عدم صحة الفرضية الرئيسية للدراسة

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لواقع مخاطر أخلاقيات العمل في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية من ناحية الصحة المجتمعية.

جدول (11) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الأولى

ملخص النموذج Model Summary					
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²		معامل R ² Adjusted	
0.736		0.542		0.541	
تحليل التباين ANOVA					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية Df	متوسط المربعات	F	Sig F
الانحدار Regression	674.021	1	674.021	546.803	0.000
الباقى Residual	569.488	462	1.233		
المجموع Total	1243.509	463			

المتغير التابع	النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig T
الصحة المجتمعية	الثابت Constant	3.372	.407		8.277	.000
	مخاطر أخلاقيات العمل	-.256	.011	.736	-23.384	.000

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يتبين من الجدول (11) وجود أثر عكسي ذي دلالة إحصائية لمستوى مخاطر أخلاقيات العمل على الصحة المجتمعية كأحد ابعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين مخاطر أخلاقيات العمل و الصحة المجتمعية كأحد ابعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية عند مستوى معنوية 0.05 واتضح ان المتغير المستقل (مخاطر أخلاقيات العمل) يفسر 54.2 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الصحة المجتمعية كأحد ابعاد الإنتاجية الفعالة) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى مخاطر أخلاقيات العمل بمقدار 1 % انخفض مستوى الصحة المجتمعية كأحد ابعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية بمقدار 0.256% مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الاولى للدراسة

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

لواقع مخاطر أخلاقيات العمل في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية من ناحية الجوانب الادارية.

جدول (12) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

ملخص النموذج Model Summary						
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²		معامل R ² Adjusted		
0.579		0.335		0.333		
تحليل التباين ANOVA						
النموذج		مجموع المربعات	درجات الحرية Df	متوسط المربعات	F	Sig F
الانحدار Regression		396.060	1	396.060	232.541	0.000
الباقى Residual		786.869	462	1.703		
المجموع Total		1182.929	463			
المتغير التابع	النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig T
الجوانب الادارية	الثابت Constant	5.689	.479		11.878	.000
	مخاطر أخلاقيات العمل	-.196	.013	.579	-15.249	.000

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يتبين من الجدول (12) وجود أثر عكسي ذي دلالة إحصائية لمستوى مخاطر أخلاقيات العمل على الجوانب الادارية كأحد ابعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية حيث كانت قيمة (Sig F) = 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين مخاطر أخلاقيات العمل و الجوانب الادارية كأحد ابعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية عند مستوى معنوية 0.05 واتضح ان المتغير المستقل (مخاطر أخلاقيات العمل) يفسر 33.5 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الجوانب الادارية كأحد ابعاد الإنتاجية الفعالة) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى مخاطر أخلاقيات العمل بمقدار 1 % انخفض مستوى الجوانب الادارية كأحد ابعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية بمقدار 0.196% مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

لواقع مخاطر أخلاقيات العمل في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية من ناحية المهن الطبية.

جدول (13) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

ملخص النموذج Model Summary					
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²		معامل R ² Adjusted	
0.637		0.406		0.405	
تحليل التباين ANOVA					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية Df	متوسط المربعات	F	Sig F
الانحدار Regression	469.558	1	469.558	315.920	0.000
الباقى Residual	686.681	462	1.486		
المجموع Total	1156.239	463			

المتغير التابع	النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig T
المهنة الطبية	الثابت Constant	5.010	.447		11.199	.000
	مخاطر أخلاقيات العمل	-.214	.012	.637	-17.774	.000

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يتبين من الجدول (13) وجود أثر عكسي ذي دلالة إحصائية لمستوى مخاطر أخلاقيات العمل على المهنة الطبية كأحد ابعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية حيث كانت قيمة $(Sig F) = 0.000$ وهي قيمة أقل من 0.05 أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح وجود علاقة ارتباط عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين مخاطر أخلاقيات العمل و المهنة الطبية كأحد ابعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية عند مستوى معنوية 0.05 واتضح ان المتغير المستقل (مخاطر أخلاقيات العمل) يفسر 40.6 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (المهنة الطبية كأحد ابعاد الإنتاجية الفعالة) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى مخاطر أخلاقيات العمل بمقدار 1 % انخفض مستوى المهنة الطبية كأحد ابعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية بمقدار 0.214% مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة

الفصل الخامس: خلاصة النتائج والتوصيات والمقترحات

1.5 مقدمة

سوف نتناول في هذا الفصل ملخص النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال تحليل البيانات المتعلقة بمحاور الدراسة والتي تم الحصول عليها عن طريق أداة الاستبيان المتمثلة في استمارة الاستبيان الالكتروني واختبار فروض الدراسة من أجل تحقيق أهداف الدراسة وكذلك يتناول الفصل مجموعة من التوصيات التي توصي بها الدراسة ومجموعة من المقترحات لدراسات وابحث يمكن اجراؤها في المستقبل

2.5 خلاصة نتائج الدراسة

- وجود مستوى مرتفع من مخاطر اخلاقيات العمل التي يتعرض لها العاملين في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات محور مخاطر اخلاقيات العمل 4.098 بانحراف معياري 0.785
- وجود مستوى مرتفع جدا من الصحة المجتمعية كأحد أبعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية على حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات الصحة المجتمعية 4.274 بانحراف معياري 0.665
- وجود مستوى مرتفع جدا من الجوانب الادارية كأحد أبعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات الجوانب الادارية 4.311 بانحراف معياري 0.684
- وجود مستوى مرتفع جدا من المهن الطبية كأحد أبعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات المهن الطبية 4.300 بانحراف معياري 0.679
- وجود مستوى مرتفع جدا من الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لعبارات محور الإنتاجية والفاعلية 4.295 بانحراف معياري 0.676

- وجود أثر عكسي ذي دلالة إحصائية لمستوى مخاطر أخلاقيات العمل على الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية واتضح وجود علاقة ارتباط عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين مخاطر أخلاقيات العمل والإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية وتبين أن كلما ازداد مستوى مخاطر أخلاقيات العمل بمقدار 1 % انخفض مستوى الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية بمقدار 0.667% مما يبين عدم صحة الفرضية الرئيسية للدراسة وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (القي، 2021)

- وجود أثر عكسي ذي دلالة إحصائية لمستوى مخاطر أخلاقيات العمل على الصحة المجتمعية كأحد ابعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية واتضح وجود علاقة ارتباط عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين مخاطر أخلاقيات العمل و الصحة المجتمعية كأحد ابعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية وتبين أن كلما ازداد مستوى مخاطر أخلاقيات العمل بمقدار 1 % انخفض مستوى الصحة المجتمعية كأحد ابعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية بمقدار 0.256% مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الاولى للدراسة

- وجود أثر عكسي ذي دلالة إحصائية لمستوى مخاطر أخلاقيات العمل على الجوانب الادارية كأحد ابعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية واتضح وجود علاقة ارتباط عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين مخاطر أخلاقيات العمل و الجوانب الادارية كأحد ابعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية وتبين أن كلما ازداد مستوى مخاطر أخلاقيات العمل بمقدار 1 % انخفض مستوى الجوانب الادارية كأحد ابعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية بمقدار 0.196% مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة

- وجود أثر عكسي ذي دلالة إحصائية لمستوى مخاطر أخلاقيات العمل على المهن الطبية كأحد ابعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية واتضح وجود علاقة ارتباط عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين مخاطر أخلاقيات العمل و المهن الطبية كأحد ابعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية وتبين أن كلما ازداد مستوى مخاطر أخلاقيات العمل بمقدار 1 % انخفض مستوى المهن الطبية كأحد ابعاد الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية بمقدار 0.214% مما يبين عدم صحة الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة

3.5 التوصيات

التوصية	وصف التوصية	طريقة التنفيذ	الجهة المسؤولة
تعزيز الأخلاقيات في محيط العمل	تطوير وتنفيذ سياسات وبرامج لتعزيز الأخلاقيات في بيئة العمل في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية.	1. إجراء دورات تدريبية منتظمة للموظفين حول أخلاقيات العمل والسلوك المهني 2. إنشاء آليات لتلقي الشكاوى والتبليغ عن أي مخالفات أخلاقية. 3. تعزيز مراقبة ومتابعة تطبيق قواعد الأخلاقيات في محيط العمل.	إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية واللجان الخاصة بالأخلاقيات في القطاع الصحي.
تعزيز الصحة المجتمعية	تخصيص جهود لتعزيز الصحة المجتمعية كجزء من الإستراتيجيات لتعزيز	1. تنظيم حملات توعية صحية للمجتمع حول الوقاية والصحة العامة. 2. تقديم خدمات طبية وصحية في المناطق النائية والمحتاجة.	إدارة الصحة العامة واللجان الصحية المجتمعية ووزارة الصحة.

	1. 3. إقامة شراكات مع المنظمات غير الحكومية لتنفيذ برامج تعزيز الصحة المجتمعية.	الإنتاجية الفعالة في المؤسسات الصحية.	
إدارة الجودة والمراجعة الداخلية وإدارة العمليات في المؤسسات الصحية.	1. إجراء تقييم شامل للعمليات الإدارية والتنظيمية وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. 2. تطبيق نظم إدارة الجودة والمراجعة الداخلية بشكل منظم. 3. 3. توفير التدريب والتطوير المستمر للموظفين في مجال إدارة الصحة.	تعزيز الجوانب الإدارية في المؤسسات الصحية لتحسين الإنتاجية الفعالة وتحقيق أهداف الرعاية الصحية.	تحسين الإدارة والتنظيم
إدارة الموارد البشرية ولجان تطوير الموظفين وإدارة الرعاية الصحية النفسية في المؤسسات الصحية.	1. توفير برامج تطوير مهني للأطباء والممرضين والفنيين الطبيين. 2. تقديم مزايا وحوافز مالية وغير مالية للعاملين في المجال الطبي. 3. إنشاء برامج للرعاية الصحية والنفسية للعاملين في المجال الطبي.	تطوير برامج لدعم وتحفيز العاملين في المجال الطبي للحفاظ على معدلات الإنتاجية الفعالة والارتقاء بجودة الرعاية الصحية.	تطوير برامج لدعم العاملين في المجال الطبي

4.5 المقترحات

- التوسع في إجراء الدراسات والأبحاث المتعلقة بمخاطر أخلاقيات العمل والتعرف على أثرها على مستويات الأداء والإنتاجية
- التوسع في إجراء الدراسات والأبحاث المتعلقة بالإنتاجية الفعالة في المؤسسات والشركات والتعرف على العوامل المؤثرة عليها

Abstract

This study aimed to investigate the impact of ethical work risks on effective productivity in healthcare institutions in the western region. The study adopted a descriptive analytical approach and included all employees in healthcare institutions in the western region. Simple random sampling method was used by distributing the survey link on social media platforms to collect data, with a total of 464 participants in the study.

The results of the study indicated a statistically significant inverse effect of the level of ethical work risks on effective productivity in healthcare institutions in the western region. There was a strong and statistically significant inverse correlation between ethical work risks and effective productivity in healthcare institutions.

The study recommended the development and implementation of policies and programs to enhance ethics in the work environment in healthcare institutions in the western region, and to allocate efforts to promote community health as part of strategies to enhance effective productivity in healthcare institutions.

Keywords: Ethical Work Risks, Effective Productivity, Healthcare Institutions in the Western Region.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1. إبراهيم، أبكر عبدالبنات آدم. (2022). أخلاقيات مهنة العمل الطوعي: السودان نموذجاً. مجلة جيل حقوق الإنسان، ع41، 11 - 27. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1331353>
2. إبراهيم، ميناى إبراهيم الطاهر، و حسن، عبدالمجيد عبدالله. (2014). دور مراجعة جودة المنتج وأثرها على مراجعة الفاعلية في الوحدات الاقتصادية: دراسة ميدانية بالتطبيق على شركة أراك للصناعات الغذائية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم درمان الإسلامية، أم درمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/792193>
3. أبو الخير، رابية حسن (2016). مدى توافر متطلبات الجامعة المنتجة وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية في الكليات التقنية بمحافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
4. أبو الكاس المعتصم بالله هاني، (٢٠١٥)، أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة
5. أحمد غاي، (2016)، محور تحريم الفساد البرنامج الوطني لتحسيس الموظفين حول ظاهرة الفساد 2017-2018-2016، الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته.
6. اسامة محمد خليل الزيناتي، (2014) دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية رسالة ماجستير في تخصص القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى.
7. أسماء، حاكم الخضر، دولي، (٢٠١٧) مساهمة أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة"، مجلة البشائر الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد المجلد (٣)، العدد (٢)، ص ٢٤٥-٢٦١

8. الأفرع، نور طاهر محمد. (2020). أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد: دراسة حالة مدونة

السلوك لموظفي القطاع العام في فلسطين. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية

والاقتصادية، مج5، ع13، 1 - 11. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1071839>

9. بوشوشة، حميد. (2021). أخلاقيات العمل الصحفي: دراسة تحليلية لقوانين الإعلام في

الجزائر. مجلة آفاق علمية، مج13، ع5، 149 - 167. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1197757>

10. الحسن، سكيمة محمد. (2015). الإنتاج والإنتاجية ومنهج الاسلام لحل مشكلة الفقر. مجلة كلية

التنمية البشرية، ع1، 253 - 316. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/643741>

11. الحكيم، منير سليمان. (2019). المخاطر الأخلاقية في المصارف الإسلامية: دراسة تطبيقية على

عقود المشاركات. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية - سلسلة العلوم الانسانية، مج21، ع1، 1 -

28. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1037890>

12. خدير، رتيبة. (2023). أخلاقيات العمل في الإسلام. مجلة الحكمة للدراسات الإسلامية، ع2،

145 - 161. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1387342>

13. خرفي، خضرة، (٢٠١٦)، اثر أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات

الاقتصادية : دراسة مقارنة بين مؤسسة الأسمنت عين التوتة، مؤسسة سونلغاز، مؤسسة

الوطنية للسيارات الصناعية، رسالة ماجستير غير منشورة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية

وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - الجزائر.

14. الخزرجي، محمد عيدان (2017) استراتيجية التكامل العمودي وتأثيرها في الخيار التسويقي

للشركة : دراسة حالة في شركة بغداد للمشروبات الغازية، مجلة الإدارة والاقتصاد، ع (110)،

15. الدليبي، محمود فهد عبد الله حسين علي، (٢٠١٨) تأثير الاستقرار في مكان العلم على سلوكيات

العمل السلبية : بحث تحليلي استطلاعي لآراء عينة من العاملين في المستشفيات الحكومية في

محافظة كربلاء المقدسة"، مجلة الإدارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء، المجلد (٧)، العدد (٢٧).

16. الرواشدة، يزن رائد عبدالله، و البشايشة، سامر عبدالمجيد هزيم. (2018). أثر إستراتيجيات

التكامل في الفاعلية التنظيمية للشركات الاستخراجية في جنوب الأردن (رسالة ماجستير غير

منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1015045>

17. ضيف الله، محمد الهادي، مهاوات، لعبيدي، و لبزة، هشام. (2017). دور الإنتاجية في تنمية

تنافسية المؤسسات الاقتصادية. مجلة العلوم الإدارية والمالية، مج 1، ع 1، 89، 104 - مسترجع

من <http://search.mandumah.com/Record/930762>

18. عبد الدائم على عبد السلام يوسف عبد الخالق هشام (٢٠١٧) تطوير منظومة أخلاقيات الإدارة

لتعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الحكومية في المجتمع العراقي : دراسة تحليلية على عينة

من القيادات العليا والوسطى في رئاسة الجامعة العراقية " مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية

كلية الإدارة والاقتصاد جامعة بغداد العدد (٩٥)، المجلد (٢٣) .

19. العزب تامر كريم (٢٠١٧)، " اثر المناخ الأخلاقي على الثقة في مشاركة المعرفة دراسة تطبيقية على

الشركة القابضة لمصر للطيران" رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة جامعة عين شمس.

20. القبي، الطيب محمد علي، و نصر، فرج علي عمار. (2021). الصيانة وأثرها على الفاعلية

الإنتاجية بمحطة كهرباء الخليج بمدينة سرت. مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، ع 6، 436

472- مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1249594>

21. قسم الله، مشاعر عبدالله محمد، و الركابي، أسامة زين العابدين سيد احمد محمد. (2019). دور

ثقافة الجودة في فاعلية العملية الانتاجية: دراسة حالة مجموعات جياذ للصناعات الهندسية

الفترة "2015 - 2016م" (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة إفريقيا العالمية، الخرطوم.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1035015>

22. ماهر، اسعد حمدي علي هيو ابو بكر احمد، محسن إبراهيم (٢٠١٧)، اثر أبعاد أخلاقيات

الأعمال على التسويق المصرفي الإسلامي : دراسة استطلاعية على المصارف العاملة في محافظة

السليمانية"، مجلة جامعة التنمية البشرية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة التنمية البشرية،

المجلد (٣) العدد (٢) .

23. محمد الفاتح محمود بشير، أخلاقيات المهنة في الإسلام المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر،

2017

ثانيا: المراجع باللغة الإنجليزية

1. Abdalla, A. K., Mansour, I. H., Eljelly, A. M. A., and Abdalla, Y. A. (2022). Productivity and Productivity Information: Towards Optimizing and Balancing Organizational Efficiency and Effectiveness: Tested in the Agricultural Sector. Al Jazeera Journal of Economic and Social Sciences, Volume 13, No. 1, 1 - 23. Retrieved from <http://search.mandumah.com/Record/1331241>
2. Abdullah, A., & Halim, F. W. (2016). The influence of work ethic and counterproductive work behaviour of civil servants. Journal of Technology Management and Business, 3(1).
3. Al-Hashemi, Muhammad Nasser. (2019). Moral risks in banks in light of technical developments: money laundering. Journal of Commerce and Finance, No. 2, 361-380. Retrieved from <http://search.mandumah.com/Record/1038084>
4. Aqeela, Khalouf. (2022). Work ethics among university professors: The case of the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences - Khemis Miliana University. Economic Dimensions Journal, Volume 12, Issue 2, 145-168. Retrieved from <http://search.mandumah.com/Record/1348896>

5. Aryati, A. S., Sudiro, A., Hadiwidjaja, D., & Noermijati, N. (2018), " The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment". *International Journal of Law and Management*, Vol.60, No.2 Pp: 233-249. —
6. Bagyo, Y., (2018)," The Effect of Counterproductive Work Behavior (CWB) And Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance With Employee Engagement As Intervening Variable ". *IOSR Journal of Business and Management*, Volume 20, Issue 2, PP 83-89
7. Burton, L. J., Welty Peachey, J., & Wells, J. E. (2017). The role of servant leadership in developing an ethical climate in sport organizations. *Journal of Sport Management*, 31(3), 229-240.
8. Cohen, A. (2016). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs). *Human Resource Management Review*, 26(1), 69-85.
9. Muhammad, Shaima Fares. (2022). Developing and activating productive sectors in Iraq. *College of Law Journal for Legal and Political Sciences*, Volume 11, No. 43, 121-132. Retrieved from <http://search.mandumah.com/Record/1332326>

الملاحق

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول قياس أثر مخاطر أخلاقيات العمل وتأثيرها على الإنتاجية

الفعالة في المؤسسات الصحية بالمنطقة الغربية

ونظراً لما لديكم من المعرفة العلمية والخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث، نأمل الحصول منكم على العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث، من خلال التكرم بإبداء رأيكم بالتأشير على الإجابة المناسبة من وجهة نظركم.

وأتقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهدكم في تعبئة هذا الاستبيان علماً أن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لغير أغراض هذا البحث، وسوف أزودكم بنتائج هذه الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

أولاً: البيانات الشخصية

- 1- النوع الاجتماعي ☐ ذكر ☐ أنثى
- 2- الفئة العمرية ☐ أقل من 30 سنة ☐ من 30-أقل من 40 سنة ☐ من 40 – أقل من 50 سنة ☐ 50 سنة فأكثر
- 3- المؤهل العلمي ☐ ثانوية عامة ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا
- 4- سنوات الخبرة ☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 سنوات -10 سنوات ☐ من 10 سنوات -15 سنة ☐ من 15 سنة فأكثر

ثانيا محاور الاستبيان

👉 المحور الأول : مخاطر أخلاقيات العمل ، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب

لاختيارك:

الرقم	البعد	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض بشدة	معارض بشدة
1	مخالفة تقاليد المهنة من أهم مخاطر أخلاقيات العمل التي يتعرض لها العاملين في المؤسسات الصحية					
2	تتعرض البيئة للعديد من الملوثات من العاملين في المؤسسات الصحية					
3	يتعرض العاملين في المؤسسات الصحية لتضارب المصالح أثناء تأدية مهام عملهم					
4	مخالفة اللوائح والقوانين المعمول بها من مخاطر أخلاقيات العمل التي قد يتعرض لها العاملين في المؤسسات الصحية					
5	عدم احترام سرية المعلومات الخاصة بالمرضي من مخاطر أخلاقيات العمل التي قد يتعرض لها العاملين في المؤسسات الصحية					

				التمييز بين الافراد عند تلقي العلاج من مخاطر أخلاقيات العمل التي قد يتعرض لها العاملين في المؤسسات الصحية	6
				مخالفة تقاليد وعادات المجتمع من مخاطر أخلاقيات العمل التي قد يتعرض لها العاملين في المؤسسات الصحية	7
				عدم الاهتمام بتوفير أفضل معاملة للمرضي من مخاطر أخلاقيات العمل التي قد يتعرض لها العاملين في المؤسسات الصحية	8
				الإهمال في توفير العلاج الصحيح للمرضي من مخاطر أخلاقيات العمل التي قد يتعرض لها العاملين في المؤسسات الصحية	9

👉 المحور الثاني: الإنتاجية الفعالة، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب

لاختيارك:

الرقم	البعد	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض بشدة	معارض
الصحة المجتمعية						
1	تهتم المؤسسات الصحية بالحفاظ على صحة أفراد المجتمع					
2	تسعى المؤسسات الصحية إلى استخدام كافة الأساليب الحديثة في المجال الطبي في علاج أفراد المجتمع					
3	تقوم المؤسسات الصحية بتوفير كافة الخدمات الصحية التي يحتاجها افراد المجتمع					
الجوانب الإدارية						
1	تعمل المؤسسات الصحية على تحقيق الاستفادة المثلي من الموارد المالية والفنية والبشرية المتاحة					
2	تقوم المؤسسات الصحية بالعمل على استخدام الأساليب الحديثة في مجال الإدارة					

					تعمل المؤسسات الصحية على إيجاد حلول للمشكلات التي يتعرض لها العاملين في المجال الصحي	3
المهن الطبية						
					تتوافر في المؤسسات الصحية كافة التخصصات الصحية التي يحتاجها أفراد المجتمع	1
					تهتم المؤسسات الصحية بتوفير كافة احتياجات العاملين في المجال الصحي	2
					تقوم المؤسسات الصحية بالعمل على تدريب وتطوير العاملين في المجال الصحي	3

مع خالص التقدير والاحترام

Mid-Ocean University

College of Management



Specialization in risk Management

The Impact of Ethical Work Risks Collapse and Its

Effect on Effective Productivity in Healthcare

Institutions in the Western Region

Preparation:

Hatim Awad Alhumaidi - 232001624

Faisal Mohammed Alghamdi- 232002582

Marwah Mohammed Abualshamat - 232001623

Supervision:

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2024