

أخلاقيات المهنة ودورها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية
بالمؤسسات الإستشفائية- من وجهة نظر العاملين
" دراسة حالة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بالوادي- بن عمر الجيلاني "

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم اجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الاستاذة:

د. فضيلة شعوبي

إعداد الطالبين:

نبييل بدرالدين

محمد علي خيشة

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2023/06/07

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
د. بختة بن فرج الله	أستاذ تعليم عالي	جامعة الشهيد حمزة لخضر- الوادي	رئيسا ومناقشا
د. فضيلة شعوبي	أستاذ تعليم عالي	جامعة الشهيد حمزة لخضر- الوادي	مشرفا ومقررا
أ/ فتحي بخاري	أستاذ تعليم عالي	جامعة الشهيد حمزة لخضر- الوادي	عضوا مناقشا

شكر وتقدير

أول من يشكرو ويحمد هو الله الذي أنار بنوره دربنا، علمنا ما لم نعلم
كما نرفع كلمة الشكر إلى الدكتورة المشرفة " فضيلة شعوبي " حفظها الله
وأطال في عمرها لتفضلها الكريم بالإشراف على هذه الدراسة، فكانت لنا سندا
قويا وموجها وناصحا في إنجاز هذا البحث.
كما نشكر كل من مد لنا يد العون من قريب أو بعيد،
ونشكر كل أساتذة قسم علم الاجتماع، وأعضاء لجنة المناقشة الكرام.
نبيل.... علي

ملخص الدراسة

تحددت أهداف الدراسة الحالية للكشف عن دور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الموظفين بتعزيز المسؤولية الاجتماعية، ودور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الإدارة العليا بتعزيز المسؤولية الاجتماعية، ودور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو المجتمع المحلي بتعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي وفقا لأسلوب دراسة حالة، وتحددت عينة الدراسة

ب35 مفردة، وكان الاستبيان الأداة الرئيسية لجمع البيانات، توصلت الدراسة الحالية إلى النتائج التالية:

- تركز المؤسسة بشكل كبير في تعزيز المسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات المهنة الموجهة نحو الإدارة العليا أكثر من المجتمع المحلي والموظفين.
- تعزز أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي بنسبة واضحة.
- تقوم أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الموظفين بتعزيز المسؤولية الاجتماعية بنسبة مرتفعة داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي.
- تقوم أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الإدارة العليا بتعزيز المسؤولية الاجتماعية بنسبة مرتفعة جدا داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي.
- تقوم أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو المجتمع المحلي بتعزيز المسؤولية الاجتماعية بنسبة مرتفعة جدا داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي.

Abstract

The objectives of the current study were to reveal the role of professional ethics among officials oriented towards employees by promoting social responsibility, the role of professional ethics among officials oriented towards senior management in promoting social responsibility, and the role of professional ethics among officials oriented towards the local community in promoting social responsibility within the hospital institution Omar Ben jilani in the state of El-Oued.

To achieve the objectives of the study, the descriptive approach was used according to the method of a case study, and the study sample was determined by 35 individuals, and the questionnaire was the main tool for data collection. The current study reached the following results:

- That the institution focus significantly contributes to the promotion of social responsibility on professional ethics directed towards the local community more than senior management and employees.
- Promoting professional ethics and social responsibility within the hospital institution, Omar Ben Jilani, in the state of El-Oued, by a clear percentage.
- The employee-oriented profession ethics promotes social responsibility at a high rate within the Omar Ben Jilani hospital in El-Oued state.
- Professional ethics oriented towards senior management promote social responsibility at a very high rate within the Omar Ben Jilani hospital in El-Oued state.
- The ethics of the profession oriented towards the local community promotes social responsibility at a very high rate within the hospital institution Omar Ben Jilani in the state of El-Oued.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
I	شكر وتقدير.....
II	ملخص الدراسة باللغة العربية
III	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
IV	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول.....
VI	قائمة الملاحق.....
أ	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية	
02	* تمهيد
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية حول أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية.....
03	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لأخلاقيات المهنة
05	المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للمسؤولية الاجتماعية.....
06	المبحث الثاني: دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية.....
09	المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة).....
09	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة.....
09	1. دراسات مشابهة حول أخلاقيات المهنة
13	2. دراسات مشابهة حول المسؤولية الاجتماعية.....
14	المطلب الثاني: التعقيب على الدراسات السابقة.....
15	المطلب الثالث: المقاربة النظرية للدراسة.....
17	* خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	

19	ت الأول: الإطار تطبيقي والأدوات المستخدمة في الدراسة.....
19	المطلب الأول: الإطار التطبيقي للدراسة.....
19	1. وصف مجتمع الدراسة.....
20	2. عينة الدراسة.....
21	3. متغيرات ونموذج الدراسة.....
22	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة.....
22	1. أداة جمع البيانات.....
23	2. الأساليب والبرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة.....
23	المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة.....
23	المطلب الأول: عرض ومناقشة الخصائص والسمات الشخصية للأفراد العينة.....
27	المطلب الثاني: عرض ومناقشة نتائج محاور الاستبيان.....
45	خاتمة
47	* قائمة المراجع
51	* قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الجدول
21	الجدول يبين توزيع أفراد العينة المختارة على المديریات الفرعية	1
22	الجدول يبين ميزان تقديري وفقا لمقياس ليكرت الحماسي	2
23	الجدول يبين عدد الاستثمارات الموزعة والمسترجعة	3
24	الجدول يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	4
24	الجدول يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر	5
25	الجدول يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	6
26	الجدول يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي	7
26	الجدول يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة	8
28-27	الجدول يبين تحليل البيانات وفقا لمحور اخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الموظفين	9
32-31	الجدول يبين تحليل البيانات وفقا لمحور اخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الإدارة العليا.	10
35-34	الجدول يبين تحليل البيانات وفقا لمحور اخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو المجتمع المحلي.	11
38-37	الجدول يبين تحليل البيانات وفقا لمحور المسؤولية الاجتماعية لدى المسؤولين.	12
40	يمثل ترتيب لأبعاد أخلاقيات المهنة	13

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
51	الاستمارة	1

مقدمة

مقدمة

تعتبر أخلاقيات المهنة في مجال العمل من المرتكزات الأساسية والهامة التي تقوم عليها المؤسسات الخاصة والعامّة، الأمر الذي جعل هذا المفهوم الإداري يحظى باهتمام العديد من المفكرين في مختلف التخصصات كنتيجة حتمية للإنتهاكات والانحرافات الإدارية المختلفة التي تواجهها المنظمات الاجتماعية، فأخلاقيات المهنة هي مجموعة قيم وواجبات تتبناها المنظمة ما وتعمل على تطبيقها من خلال الأنظمة والقرارات والأوامر والتوجيهات، مما جعل المنظمات تتسابق في إصدار مدونات أخلاقية لأجل كسب ثقة موظفيها وثقة المجتمع.

لذا إهتمت المؤسسات الإستشفائية على غرار باقي المنظمات بتنظيم أعمالها وفقا لأخلاقيات المهنة المنصوص عليها والتي نشأت من أجلها، ويتوقف ذلك على تجديد السياسات الإدارية خاصة بها، لذا لا بد أن تبقى السياسات الإدارية بالمستشفيات دوماً بحاجة إلى تقييم دوري ومستمر يكون الهدف منه اكتشاف تحديثها وإضافة الجديد للرقمي بما للمستوى المطلوب، نتحدث عن أخلاقيات المهنة في المجال الصحي، فإننا نتحدث عن أمر عظيم وخاصة في المؤسسات الإستشفائية العامة باعتبارها من أهم القضايا التي تكاد تفوق أهميتها كل القضايا الأخرى والمتعلقة بالجانب التنظيمي الإداري في مجال الصحة، وفي ظل الاهتمام بهذه الأخيرة ظهرت مجموعة من المفاهيم الإدارية التي أصبحت تسخر لتحقيق أهداف المؤسسات الاستشفائية، ولعل من أهمها مفهوم المسؤولية الاجتماعية.

كما تعد المسؤولية الاجتماعية هي مجموعة القرارات والافعال التي تتخذها المنظمة للوصول الى تحقيق الاهداف المرغوبة والقيم السائدة في المجتمع، والتي تمثل في نهاية الأمر جزءا يساعداً في تقوية الروابط الاجتماعية فالمكاسب التي تجنيها المنظمات من برامج المسؤولية الاجتماعية هي ذاتها تعتبر الحجج المؤيدة للممارسة المسؤولية الاجتماعية في المنظمات، فهي تعمل على تحسين وتطوير صورة المنظمة أمام المجتمع، كذلك القوانين والتشريعات بشكل عام والأخلاقية منها بشكل خاص، لا يمكنها أن تستوعب كل التفاصيل المرتبطة بالمجتمع، ولكن بوجود المسؤولية في العمل فإنها ستمثل قانونا اجتماعيا صارم.

لقد أصبح وجب على كل منظمة تبني فلسفة المسؤولية الاجتماعية في العمل، وعليها أن تأخذ بعين الإعتبار أخلاقيات المهنة والأهداف التي وضعت لأجلها، حيث يمكن أن يتسبب إهمالها في تأثير سلبي على أحد

أبعاد المسؤولية الاجتماعية بالمنظمة، وهذا نظرا لأهمية مفهوم أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية في المنظمات وارتباطهما ببعض خلال العقود السابقتين.

وتأسيسا على ما سبق يمكننا طرح تساؤلات الدراسة على النحو الآتي:

*التساؤل الرئيسي: ما هو دور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين في تعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل

المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي؟

تفرعت عنه تساؤلات فرعية:

- ما هو دور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الموظفين في تعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي؟
- ما هو دور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الإدارة العليا في تعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي؟
- ما هو دور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو المجتمع المحلي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي؟

ومن خلال الإشكالية الرئيسية تم صياغة الفرضيات التالية:

- لأخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الموظفين دور بتعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي.
- لأخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الإدارة العليا دور بتعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي.
- لأخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو المجتمع المحلي دور بتعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي.

إن اختيار أي موضوع لا يأتي اعتباطا أو ارتجالا، إنما يكون مبنيا على إحساس عميق بالمشكلة، ورغبة من

الباحث في توضيحها وتفسيرها أو إضافة الجديد إليها وإتمام ما يراه ناقصا، نوردنا كالاتي:

- موضوع الدراسة في صلب التخصص العلمي التنظيم والعمل؛
- محاولة التحقق من مدى المعلومات النظرية والتطبيقية حول أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية والعمل على معرفة مدى تطابقها مع الجانب التطبيقي؛
- اعطاء نظرة للمؤسسة محل الدراسة أن الاهتمام بتطبيق قانون أخلاقيات المهنة قد يساهم بدرجة كبيرة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات الاستشفائية وذلك بسبب الإلتزام بها التي من عدمها.

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أهمية الموضوع الذي تناولته وهو " في دور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاستشفائية"، ويمكن إبراز أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

- تكمن أهمية هذه الدراسة في السعي لإضافة دراسة علمية جديدة، لتكون مدخلا لدراسة ظاهرة إهمال المسؤولية الاجتماعية بأبعادها تدعم البناء العام للمجتمع وإهمالها يؤثر عليه بالسلب في أماكن العمل والتي أصبحت تعاني منها الكثير من المنظمات والمؤسسات.
- يعالج الموضوع أحد المواضيع المعاصرة وهي المسؤولية الاجتماعية.
- كما تأتي أهمية هذه الدراسة في أنها قد تساعد صانعي القرار في تعديل قانون أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين بما يعزز المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الاستشفائية.
- قد تثير هذه الدراسة اهتمام الباحثين للقيام بدراسات أخرى مماثلة أو ذات علاقة وثيقة بموضوع البحث الحالي، و تناوله من أبعاد أخرى غير الأبعاد التي تطرقنا إليه.
- كما تحددت أهداف الدراسة الحالية فيما يأتي:

- الكشف عن دور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الموظفين بتعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي.
- الكشف عن دور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الإدارة العليا بتعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي.
- الكشف عن دور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو المجتمع المحلي بتعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي.

تمثلت حدود هذه الدراسة في الآتي:

- أ- **الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة على المؤسسة العمومية الاستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي باعتبارها أكبر مؤسسة استشفائية بولاية الوادي.
- ب- **الحدود البشرية:** وشملت كل الموظفين بإدارة مديريات المؤسسة العمومية الاستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي، والبالغ عددهم 35.
- ت- **الحدود الزمانية:** تم إعداد الدراسة خلال الفترة: 2023/01/10 إلى غاية ماي 2023.

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها، اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي وفقاً لأسلوب دراسة حالة بوصفه أحد المناهج الفرعية للمنهج الوصفي "أو البحث المونوغرافي" الذي يعتمد على تحليل المعمق لحالة محددة أو عدد قليل من الحالات من حيث المكان والزمان والموضوع بغرض التعرف الشامل والدقيق عليها وتحليل كل ما يتعلق بالظاهرة من جوانب وخصائص واتجاهات"¹.

للإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم الدراسة إلى فصلين وفق منهجية IMRAD، الأول نظري تطرقنا فيه إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة والذي قسم إلى ثلاث مباحث، المبحث الأول تناول الإطار النظري لأخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية، أما المبحث الثاني فجاء ليوضح العلاقة بين أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية، وأدرج المبحث الثالث للدراسات السابقة التي لها صلة بموضوع الدراسة، في حين تم التطرق في الفصل الثاني للدراسة الميدانية والذي تم تقسيمه أيضاً إلى مبحثين الأول تناول الإطار التطبيقي والأدوات المستخدمة في الجانب التطبيقي للدراسة، أما المبحث الثاني فقد تناول عرض النتائج ومناقشتها.

¹ مرتضى لمياء، نفوسين، ديناميكية البحث في العلوم الإنسانية، ط2، الجزائر، 2016، دار هومة، ص51.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

***تمهيد:**

تعد أخلاقيات المهنة أحد أهم الأطر القانونية التي تعتمدها المؤسسات الإستشفائية لتحديد حقوق وواجبات العاملين بها، الأمر الذي يساعدها في تحقيق الأهداف التي سطرتهها كمنظمة عامة، وتزيد وتنقص من خلالها المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين بها، وبالتالي تحتل مركز راقى وسامى بين غيرها من المنظمات الاجتماعية العامة والخاصة، خاصة إذا تعلق الأمر بقطاع الصحة، فهي تعتمد في بلوغ أهدافها الإنسانية من خلال الأخلاق.

لذا سنحاول التطرق في هذا الفصل إلى دراسة بعض المفاهيم المتعلقة بأخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية، بالإضافة الى الدراسات السابقة ذات صلة بالموضوع وعليه سوف نتطرق في هذا الفصل للعناصر التالية: المبحث الأول الأدبيات النظرية لأخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية، وفي المبحث الثاني العلاقة بين أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية، وفي المبحث الثالث سوف نتطرق لأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة).

المبحث الأول: الأدبيات النظرية حول أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لأخلاقيات المهنة

عرفت أخلاقيات المهنة اهتمام بالغاً من طرف المختصين والعلماء والباحثين وقد تعددت التعاريف بشأنها والتي تم إيرادها في قواميس اللغة وكذا الندوات والمؤتمرات العلمية وعليه سنتطرق الى المدلول اللغوي والاصطلاحي للبطمة:

● التعريف اللغوي للأخلاق:

جاء تعريف الأخلاق في العديد من قواميس اللغة العربية لبيان معنى الكلمة ومدلولها اللغوي، " [جمع]: خُلِقَ: مجموعة صفات نفسية وأعمال الإنسان التي توصف بالحُسْن أو الثُبُح "سمو/ كرم الأخلاق- فلان دِمِث الأخلاق- الحَلْمُ سيد الأخلاق- إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ [حديث] " ¹.

"والخُلُقُ: بضم اللام وسكونها، وهو الدين والطبع والسجية، وحقيقته أنه لصورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه وأوصافها ومعانيها المختصة بها، بمنزلة الخُلُق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها، ولهما أوصاف حسنة وقبيحة، والثواب والعقاب يتعلّقان بأوصاف الصورة الباطنة أكثر مما يتعلّقان بأوصاف الصورة الظاهرة؛ ولهذا تكرّرت الأحاديث في مَدْحِ حُسْنِ الخُلُقِ في غير موضعٍ" ².

التعريف الاصطلاحي للأخلاق: كما جاء تعريفها اصطلاحاً في الدراسات والبحوث العلمية، " تشير الأخلاق إلى ما يتم الحكم عليه بأنه سلوك قويم عادل أو جيد، حيث يعرف تاييلور الأخلاق بأنها منظومة القواعد والمعايير التي تصبح جزاء من ثقافة المجتمع، متجسدة في عاداته وتقاليده وقوانينه، وذلك بعد أن تحكم هذه المنظومة سلوك أفراد المجتمع، وبالتالي، فإن هذه المنظومة يستخدمها الفرد كدليل يحكم بموجبه على أخلاقه وسلوكه، ويحدد بناء عليها ما إذا كان عمله صحيحاً أو خطأ" ³.

¹ معجم اللغة العربية المعاصرة، -/ar/، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2023/01/21، الساعة: 20:09.

² محمد بن مكرم بن علي، أبو الفضل، جمال الدين ابن منظور الأنصاري، لسان العرب، (10: 86، 87)، دار صادر - بيروت.

³ ماهر عودة الشميلة وآخرون، أخلاقيات المهنة الإعلامية، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص ص 09-10.

تعريف المهنة لغة:

الْعَمَلُ وَالْعَمَلُ يُجْتَنَبُ إِلَى خُبْرَةٍ وَمَهَارَةٍ وَحَذَقٍ بِمَارَسَتِهِ وَيُقَالُ مَا مَهْنَتِكَ هَهُنَا عَمَلُكَ وَهُوَ فِي مَهْنَةٍ أَهْلُهُ فِي خِدْمَتِهِمْ وَخَرَجَ فِي ثِيَابِ مَهْنَتِهِ فِي ثِيَابٍ يَلْبَسُهَا فِي أَشْغَالِهِ وَتَصْرُفَاتِهِ¹. المهنة: لغة: الحِذْقُ بِالْخِدْمَةِ وَالْعَمَلُ وَنَحْوِهِ².

التعريف الاصطلاحي للمهنة:

واصطلاحًا: يرى بعض الباحثين أن للمهنة إطلاقين³: عام، وخاص:

أ. الإطلاق العام: ((بذل النفس في صنعة أو عمل، ولو بدون مقابل)).

ب. الإطلاق الخاص: وهو المراد عند إطلاق مصطلح المهنة⁴؛ فتطلق على: ((النشاط الحياتي الذي يتخذه المرء وسيلة لكسب معاشه وإعالة أهله)). أما التعريف المختار للمهنة فإنها: ((مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية))⁵.

● تعريف أخلاقيات المهنة:

تعددت المسميات لأخلاقيات المهنة ، فنجد من يطلق عليها أخلاقيات الوظيفة، وهناك من يسميها أخلاقيات العمل، أو قواعد السلوك المهني والوظيفي وكلها تشير إلى نفس المعنى، الواقع أن لفظ "الأخلاقيات" من المنظور النظري عندما يستخدم بهذه الطريقة، فإنه عادة ما يكون لفظا مضافا إلى مضاف إليه، مثلا أخلاقيات الأعمال، أخلاقيات الطب في ضوء ذلك نلاحظ أن الأخلاقيات المهنية هي معايير للسلوك تطبق على هؤلاء الذين يشغلون مهنة معينة، فالشخص الذي يدخل مهنة ما يطلب منه الإلتزام بأخلاقيات المهنة، لأن المجتمع يجعله موضع ثقة في أن يقدم بضائع وخدمات ذات قيمة، ولا يمكن أن تتوافر ما لم يكون سلوكه مغلفا بمعايير معينة⁶.

¹ المعجم الوسيط، <https://www.arabdict.com/ar/>، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2023/01/21، الساعة: 20:30.

² لسان العرب: مادة (م ه ن)، مختار الصحاح، لأبي بكر الرازي: (638).

³ سعد الدين الهلالي، المهنة وأخلاقيها" دراسة فقهية مقارنة بالقوانين الكويتية، جامعة الكويت، الكويت، 2006، ص 50.

⁴ منصور أحمد منصور، القوى العاملة تخطيط وظائفها وتقويم أدائها، وكالة المطبوعات، الكويت، ص 19.

⁵ بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للطباعة والنشر، 2021، ص 27.

⁶ ماهر عودة الشمايلة وآخرون، أخلاقيات المهنة الإعلامية، المرجع نفسه، ص 10.

" مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الايجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية التخصصية، وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل ومع المستفيدين وفي المحافظة على صحة الإنسان وسلامة البيئة¹.

التعريف الاجرائي: من خلال التعاريف السابقة يمكننا تحديد مفهوم أخلاقيات المهنة في دراستنا الحالية بأنها تمثل مجموعة المبادئ والقواعد والمعايير التي يجب تلتزم بها المؤسسة الاستشفائية تجاه الموظفين والإدارة العليا وتجاه المجتمع الذي تنتمي إليه.

المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للمسؤولية الاجتماعية

تعتبر المسؤولية الاجتماعية من الأهداف التي ترغب المؤسسات الفاعلة لتحقيقها لأنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بنجاحها، ومما لا شك فيه فإن المسؤولية الاجتماعية لها أساسيات متعلقة بها من أبعاد، مبادئ، عناصر، بالإضافة الى تعريف والأهمية، وهذا ما سوف نتطرق إليه. يمكن إعطاء بعض التعريفات عن المسؤولية الاجتماعية كالآتي:

التعريف الأول: يسعى معهد الامم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية الى توضيح معنى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والتي عرفها من ناحية السلوك الأخلاقي للمؤسسة تجاه المجتمع، وتشمل سلوك الادارة المسؤولية في تعاملها مع الأطراف المعنية التي لها مصلحة شرعية في مؤسسة الأعمال، وليس مجرد حاملي الأسهم فالمسؤولية الاجتماعية: هي مجموعة القرارات والافعال التي تتخذها المنظمة للوصول الى تحقيق الاهداف المرغوبة والقيم السائدة في المجتمع، والتي تمثل في نهاية الأمر جزءاً من المنافع الاقتصادية المباشرة لإدارة المنظمة والساعية الى تحقيقها كجزء من استراتيجيتها².

التعريف الثاني: كما عرفها الأكاديميون الممثلون في علماء الاقتصاد والادارة, فقد صدر ل Archie Carroll يؤكد فيه أنه لحد سنة 2010 تم إحصاء أكثر من 37 تعريف أكاديمي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، بحيث عرفها الاقتصادي الأمريكي Howard Bowen على أنها التزام رجال الأعمال في سياستهم وقراراتهم واستراتيجياتهم, القيم الاجتماعية المرغوبة فيها في المجتمع، أما الباحث الأمريكي Peter Drucker

1 سالم مبارك العويثاني، أخلاقيات وآداب المهنة في الجامعات، المكلا، كلية التربية، 2005، ص ص 6-7.

2 ربيعة سنيقرة، أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، ميدان علوم التنسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2013، ص 02.

فقد عرفها على أنها التزام المؤسسة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه، وأن هذا الالتزام يتسع أصحاب المصالح وتباين وجهاتهم، من جهة نظر أخرى يرى الباحث Holmes (1977) المسؤولية الاجتماعية على أنها التزام منظمة الأعمال تجاه المجتمع الذي تعمل فيه عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية، مثل محاربة الفقر، تحسين الخدمات الصحية، مكافحة التلوث، إيجاد فرص العمل، فيما يرى الباحث Jules Backmen أن المسؤولية الاجتماعية تشير إلى الأهداف والدوافع التي يجب أن يعطى لها الوزن في الأعمال لإضافة إلى تلك التي تم لأداء الاقتصادي، أما Archie B Carroll فقد قدم تعريفاً أشمل من التعاريف السابقة حيث عرفها على أنها مجموعة من الالتزامات الاقتصادية القانونية الأخلاقية والتطوعية تجاه المجتمع¹.

التعريف الاجرائي: يعكس مصطلح المسؤولية الاجتماعية في دراستنا الحالية ما تقوم به المؤسسة من إلتزامات داخلية وخارجية تجاه الموظفين والإدارة العليا والمجتمع التي نشأت فيه المؤسسة الإستشفائية، وهو ما يعني أن للمسؤولية الاجتماعية صفة إلزامية تقتضي أن تقوم كل مؤسسة بالواجبات التي يتوقعها منها الموظف والإدارة والمجتمع والصالح العام ويتحمل نتائجها.

المبحث الثاني: دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية

بالرغم أن الممارسة الأخلاقية في المؤسسات جاءت أسبق من ممارسة المسؤولية الاجتماعية، إلا أن هناك علاقة قوية بين المفهومين، حيث أن هذه العلاقة تظهر للكثيرين وبشكل واضح على أن المفهومين متداخلين ومتراپطين.

جاءت دراسة عبد السلام محمد عبد الحفيظ، حنان مصطفى بازينه، سالمه مفتاح المصراي، بعنوان "أخلاقيات الوظيفة وأثرها على الإلتزام بالمسؤولية الاجتماعية"²، لتثبت في هذا السياق أن هناك علاقة بين أخلاقيات الوظيفة بأبعادها (احترام القوانين، العدالة وعدم التحيز، النزاهة، الشفافية، الموضوعية) والالتزام

¹ أمينة قهواجي، حكيم بنحيان، دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة، ي المؤتمر الدولي الثالث عشر، يومي 14 و15 نوفمبر 2016، ص 03..

² عبد السلام محمد عبد الحفيظ، حنان مصطفى بازينه، سالمه مفتاح المصراي، بعنوان "أخلاقيات الوظيفة وأثرها على الإلتزام بالمسؤولية الاجتماعية - دراسة حالة على المدراء في شركة الخليج العربي للنفط، مجلة المختار للعلوم الاقتصادية، المجلد (07)، العدد (13)، قسم الإدارة العامة، كلية الإقتصاد - جامعة بنغازي، 2020.

بالمسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات في شركة الخليج العربي للنفط، بينما لا يوجد أثر بين بُعدي (العدالة وعدم التحيز، والموضوعية) والالتزام بالمسؤولية الاجتماعية.

ففي الأصل مفهوم المسؤولية الاجتماعية هو وليد المصلحة الذاتية وليس نتاجاً عن رؤية أخلاقية. فالمسؤولية الاجتماعية وليدة النموذج الاقتصادي القائم على الكفاءة (تعظيم الربح) وسرعان ما ظهرت الأبعاد السلبية لهذا المفهوم على مختلف الأطراف. مما أدى بالمنظمات إلى التحول إلى نمط المصلحة الذاتية المستنيرة بالأخلاقيات الأكثر توازناً بين مختلف الأطراف وهذا ما يمكن ملاحظته من خلال ما يأتي¹:

- لقد أصبح واضحاً لدى المنظمات أن الإخلال بالمسؤولية الاجتماعية والالتزامات في المجتمع ليس في صالح المنظمة، فالمحاكم يمكن أن تجعل المنظمات المخلة بمسؤولياتها الاجتماعية في دوامة طويل وأمام تكاليف وأعباء ضخمة مقارنة مع التكاليف التي تتحملها عند قيامها بالالتزامات الاجتماعية. مما يؤكد أن المسؤولية الاجتماعية هي حقاً نتاج تحميل رشيد للمنفعة العائدة في ظل الظروف الجديدة.

- منذ بداية هذا القرن صدرت عدة قوانين في الدول الصناعية توضح حقيقة مهمة للمنظمات، هي أنها كانت تعمل أولاً لمصلحتها الاقتصادية الصرفة لتأتي المسؤولية الاجتماعية لتجبرها على إعادة النظر في ذلك سواء الالتزام بالقوانين الجديدة أو تنفيذ القوانين القائمة.

- إن التحميل الاقتصادي لمنظمات الأعمال يوضح أن المسؤولية الاجتماعية يمكن أن تدفع أية منظمة أن تكون لها عوائد مقابل نفقاتها. وهذا ما يجعلها مقبولة، فهي وسيلة فعالة لتعزيز سمعة المنظمة والشعور الودي والصورة الذهنية الملائمة لدى الزبائن، وهذا ما برهنت عليه دراسة بن حمي فاطمة، قومي صافية بعنوان: " دور أخلاقيات الأعمال في تحقيق المسؤولية الاجتماعية"² على أن أخلاقيات الأعمال تمارس من طرف العاملين بشركة التأمين، يوجد الاحساس والتحمل للمسؤولية، توجد علاقة ارتباطية بين ممارسة أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في شركات التأمين.

لقد أضاف (Kirrane) يشرح العلاقة بينهم إلى انه هناك تماثل بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية إذ أن حركة المسؤولية الاجتماعية ما هي إلا إحدى جوانب منهج شامل من أخلاقيات العمل، أما

¹ نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص ص 141-144.

² بن حمي فاطمة، قومي صافية بعنوان: " دور أخلاقيات الأعمال في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة أحمد دراية-أدرار، 2021.

(Daft) فقد أوضح بان الأخلاقيات تتعلق بالقيم الداخلية والتي هي جزءاً من البيئة الثقافية للمنظمة وأيضا بأشكال القرارات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية وذلك بما يتصل بالبيئة الخارجية . إذ أن المسألة الأخلاقية تؤثر على تصرفات الفرد أو المجموعة أو المنظمة بشكل (سليبي أو ايجابي) على الآخرين في حين وصف (Wehrich and Koontz) أخلاقيات العمل بأنها كل ما يتعلق بالعدالة وبعض النواحي مثل توقعات المجتمع والمنافسة بنزاهة والإعلان والعلاقات العامة والمسؤولية الاجتماعية، ويمكن القول أن أخلاقيات العمل هي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما، وتوضح ما هو مقبول أو صحيح وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون، والذي تلعب فيه ثقافة المنظمة والقيم وأنظمة المنظمة وأصحاب المصالح دوراً أساسياً في تحديده¹.

وينعكس تبني كلا المفهومين (المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات المهنة) في ثلاث مستويات²:

❖ المستوى الكمي:

ويشمل في مدى مساهمة المؤسسة في النمو الاقتصادي ومدى مشاركتها في حل مشاكل المجتمع وذلك على الصعيد الدولي بالنسبة للشركات المتعددة الجنسية، من خلال العدالة والمساواة وعدم تضليل الزبائن مهما كانت العلاقة بين المؤسسات والدول.

❖ المستوى الجزئي:

إن تبني المسؤولية الاجتماعية على المستوى الجزئي يؤدي بالمؤسسة ومختلف أصحاب المصالح إلى تفادي الكثير من مشاكل الأخلاقيات.

❖ على المستوى الفردي:

يتمثل في مختلف سلوكيات المديرين والموظفين وحملة الأسهم أثناء القيام بأنشطة المؤسسة، حيث تنعكس أخلاقيات كل من المدراء وحملة الأسهم أثناء اتخاذ القرارات الإستراتيجية للمؤسسة، أما بالنسبة للموظفين

1 عيشوش خيرة، كرزايي عبد اللطيف، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار، 2012، ص ص 10-11.

2 حوشين كمال، رحيل أسية، دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، المجلة العلمية المستقبل الإقتصادي، 7(01)2019، ص ص 216-217.

فتنعكس أخلاقياتهم أثناء تنفيذهم للقرارات وقيامهم بأعمالهم إنتاج السمع والخدمات التي سيستفيد منها المجتمع عامة والزبون بصفة خاصة.

يمكننا القول من ما سبق أن الأخذ بأخلاقيات المهنة في المؤسسات سيكون حتما له إنعكاس ودور إيجابي في المجتمع، وهذا الهدف الأساسي للمسؤولية الاجتماعية.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)

سنتطرق في هذا المبحث الى الدراسات السابقة لأخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية، وقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، فكان المطلب الأول دراسات عربية وفي الثاني الدراسات المحلية، وفي المطلب الأخير إلى ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة حول الموضوع

من خلال هذا المطلب سنحاول عرض أهم الدراسات السابقة المتنوعة والمختلفة سواء كانت منها دراسات حول البصمة الإلكترونية، أو الانضباط الوظيفي.

1. دراسات مشابهة حول أخلاقيات المهنة:

❖ دراسة بلال خلف السكارنة (2012) بعنوان: "أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال"¹، هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن مدى اهتمام شركات الاتصالات الخلوية الأردنية في تطبيق أخلاقيات العمل ضمن الأبعاد التالية: (احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، السرعة والالتقان، احترام الوقت)، وتحديد مستوى الفروق في إدراك أفراد عينة الدراسة لأبعاد أخلاقيات العمل تعزى لمتغيراتهم الشخصية، كما هدفت الدراسة إلى تقييم أثر أخلاقيات العمل في إدارة الصورة الذهنية، واستعملت الاستبانة لجمع بيانات الدراسة الميدانية، حيث وزعت على جميع المديرين والموظفين العاملين في المراكز الرئيسية.

¹ بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال، دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد(33)، 2012.

وقد توصلت الدراسة إلى أن شركات الاتصالات الخلوية الأردنية أظهرت مستوى عال من الاهتمام بأخلاقيات العمل بأبعادها الأربعة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك أفراد عينة الدراسة لأخلاقيات العمل تبعاً لمتغيراتهم الديموغرافية، وجود أثر معنوي لأخلاقيات العمل بإبعادها مجتمعة في إدارة الصورة الذهنية ككل، وعدم وجود أثر معنوي لأخلاقيات العمل بإبعادها مجتمعة في الصورة الذهنية الذاتية، ووجود أثر معنوي لأخلاقيات العمل بإبعادها مجتمعة في الصورة الذهنية المرغوبة، وقد تبين أن بعدي أخلاقيات العمل المتعلق ب العدالة وعدم التحيز واحترام القوانين والأنظمة والسرعة بالإتقان قد أظهر تأثيراً معنوياً في الصورة الذهنية المرغوبة، عدم وجود أثر معنوي لأخلاقيات العمل بإبعادها مجتمعة في الصورة الذهنية المدركة في حين تبين وجود أثراً معنوياً لبعدي أخلاقيات العمل والمتعلق بإحترام القوانين والأنظمة والسرعة بالإتقان قد أظهر تأثيراً معنوياً في الصورة الذهنية المدركة.

❖ أسامة محمد خليل الزيناتي(2014) بعنوان: " دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية"¹ هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجاً)، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة لجمع المعلومات، حيث كانت العينة 152، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها:

حظي بعد أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا على المرتبة الأولى، تلا ذلك أخلاقيات المهنة نحو الزملاء، وجاءت أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي في المرتبة الثالثة، ثم أخلاقيات المهنة نحو العاملين في المرتبة الرابعة، جاء بعد واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية على المرتبة الأولى من بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية، وجاء واقع المسؤولية الجماعية في المرتبة الثانية، تلا ذلك واقع المسؤولية الوطنية في المرتبة الثالثة، وجاء واقع المسؤولية الاجتماعية الذاتية في المرتبة الرابعة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات استجابة الباحثين حول دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بغزة تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة. توجد علاقة

¹ أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير في برنامج القيادة والإدارة، تخصص قيادة وإدارة، جامعة الأقصى، 2014.

ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين ممارسة أخلاقيات المهنة بأبعادها وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة.

❖ دراسة أمين على بوحنيك، فتحية خليل اطحيشات بعنوان: " واقع أخلاقيات الوظيفة العامة في ليبيا والتحديات التي تواجهها دراسة حالة على عينة من موظفي مستشفى الخمس التعليمي " هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع أخلاقيات الوظيفة العامة في ليبيا والتحديات التي تواجهها دراسة حالة على عينة من موظفي مستشفى الخمس التعليمي بالإضافة الى التعرف على درجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة (القيم ،المسؤولية الإدارية ،المصلحة العامة) المطبقة بالمستشفى قيد الدراسة ، هذا وتم إستخدام المنهج الوصفي والتحليلي وذلك من خلال دراسة عينة عشوائية بسيطة من العاملين بمستشفى مصراتة المركزي وتمثل مجتمع الدراسة حوالي (400) موظف تم توزيع 220 استبانة وتم الحصول على 198 استبانة صالحة للتحليل هذا وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها:

بينت الدراسة وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للقيم على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، فقد تبين إن القيم تؤثر على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة بنسبة مقدارها (37.5%) ما لم يؤثر مؤثر آخر.

أظهرت الدراسة وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الإدارية على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، فقد تبين إن المسؤولية الإدارية تؤثر على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة بنسبة مقدارها (50.7%) ما لم يؤثر مؤثر آخر.

أوضحت الدراسة وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمصلحة العامة على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، فقد تبين إن المسؤولية الإدارية تؤثر على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة بنسبة مقدارها (44.1%) ما لم يؤثر مؤثر آخر.

بينت الدراسة وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للالتزام بقواعد وأخلاقيات المهنة على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، فقد تبين إن المسؤولية الإدارية تؤثر على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة بنسبة مقدارها (56.2%) ما لم يؤثر مؤثر آخر.

❖ دراسة سليمان بن سلام بن خليل الرومي (2009) بعنوان: "درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها"¹، هدفت الدراسة لتعرف على درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة، والكشف عن مدى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرهم لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات التالية: سنوات الخدمة في الإشراف التربوي - سنوات الخدمة في التدريس - التخصص - المؤهل العلمي - جهة العمل، كما هدفت الدراسة للكشف عن سبل تطوير التزام المشرفين التربويين، حيث مثلت الاستبانة الأداة الرئيسية للدراسة، والتي وزعت على عينة عشوائية متكونة من (140) مشرفاً ومشرفة، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام اختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي ومعالجة البيانات إحصائياً بواسطة برنامج الحاسوب (spss-15).

وقد توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى أن المجال الوظيفي جاء في المرتبة الأولى، يليه مجال المعلمين، مجال الزملاء، مجال الإدارة العامة للإشراف، وأخيراً مجال المجتمع المحلي، كما وجد أن لا فروق بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي أو التدريس أو التخصص (علوم- آداب) أو المؤهل العلمي أو جهة العمل (الوزارة-الوكالة)، لكن وجد الباحث أن هناك فروق دالة تعزى لمتغير التخصص في المجال الأول فقط نحو المعلمين لصالح الآداب، وكذلك فروق تعزى لمتغير جهة العمل في المجال الثالث فقط نحو الزملاء لصالح الوكالة.

❖ دراسة سامية بن رمضان (2019) بعنوان "قراءة سوسيولوجية في مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي داخل المنظمات"²، هدفت الدراسة معرفة أهمية الأخلاق في مهنة وإدارة المنظمة، التعرف على قواعد السلوك الأخلاقي ومداخل التفسير، التعرف على مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي ومدى التزام الموظفين بها داخل المنظمات وفق قراءة سوسيولوجية.

¹ سليمان بن سلام بن خليل الرومي، درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة - من وجهة نظرهم وسبل تطويرها، مذكرة ماجستير في أصول التربية، إدارة تربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، 2009.

² سامية بن رمضان، قراءة سوسيولوجية في مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي داخل المنظمات، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية - ورقة، المجلد (10)، العدد (04)، (2019).

وتوصلت الدراسة الى أن أخلاقيات العمل هي مجموعة من القيم والمعايير والمبادئ الأخلاقية التي يلتزم بها الموظف داخل المنظمة وأن المصادر التي تستند عليها الأخلاقيات تتعدد داخل المنظمة وأنها تختلف من مجتمع إلى آخر ومن فترة.

2. دراسات مشابهة حول المسؤولية الاجتماعية:

❖ دراسة رولا أحمد كريشان (2012) بعنوان "المسؤولية الاجتماعية وأثرها على استراتيجيات المنافسة"¹، هدفت الدراسة إلى التعرف على المسؤولية الاجتماعية وأثرها على استراتيجيات المنافسة في الشركات الصناعية في الأردن، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة وفقاً لأهداف وفرضيات الدراسة، تمثلت العينة في 69 مفردة.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها، تمارس الشركات الصناعية المسؤولية القانونية والمسؤولية الأخلاقية بدرجة عالية جداً، وبدرجة عالية للمسؤولية الاقتصادية والمسؤولية الخيرية، ولاحظت الباحثة وجود أثر للمسؤولية الاجتماعية بكافة أبعادها على استراتيجية قيادة التكلفة، بينما لا يوجد لها أثر على استراتيجية التمايز في الشركات الصناعية في المملكة الأردنية الهاشمية، كما أن لها أثر على التركيز في الشركات الصناعية في المملكة الأردنية الهاشمية، وعدم وجود فروق في المسؤولية الاجتماعية لدى الشركات الصناعية تعزى إلى متغيرات حجم الشركة وامتداد عمر الشركة وإلى متغير رأس المال، وكذا عدم وجود فروق في استراتيجيات المنافسة لدى الشركات الصناعية تعزى إلى متغيرات حجم الشركة وإلى متغير طبيعة عمل الشركة وإلى متغير عمر الشركة ووجود فروق في الاستراتيجيات التنافسية بالنسبة لمتغير رأس المال وكانت الفروق لصالح الشركات ذات رأس المال الصغير.

❖ دراسة بلقايد محمد جواد (2019) بعنوان " دور المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال في الرفع من أداء الموارد البشرية"²، هدفت الدراسة لمعرفة تأثير المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال على

¹ رولا أحمد كريشان، المسؤولية الاجتماعية وأثرها على استراتيجيات المنافسة- دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية، رسالة ماجستير في الإدارة، قسم الإدارة، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، 2012.

² بلقايد محمد جواد، دور المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال في الرفع من أداء الموارد البشرية، دراسة تطبيقية لعينة من مؤسسات الغرب الجزائري، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال وحوكمة الشركات، كلية العلوم الاقتصادية، والتجارية وعلوم التسيير، 2019.

أداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، استخدم الباحثة الاستبيان كأداة جمع البيانات على شريحة من العاملين في عينة المؤسسات.

وأهم ما توصلت إليه الدراسة هو أن أبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين والمتمثلة في (التوظيف، التكوين، التقييم، ظروف العمل، الأجور، المكافآت، الرعاية الصحية، حقوق الموظف، التحفيز غير النقدي) تؤثر إيجابيا على أداء الموارد البشرية كما أن أبعاد أخلاقيات الأعمال (الاستقامة، الموضوعية، النزاهة، الصدق والعدالة) تعمل على الرفع من أداء الموارد البشرية.

المطلب الثاني: التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح بعد مراجعة الدراسات السابقة سواء كانت للأخلاقيات المهنة او المسؤولية الاجتماعية أنها في غالبيتها تهدف للكشف ومعرفة الأثر أو الدور الذي تلعبه أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية كما في أسامة محمد خليل الزيناتي (2014) ، بينما توجد دراسات أخرى سعت لمعرفة تأثير المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات المهنة على متغيرات أخرى كما في دراسة بلقايد محمد جواد(2019)، دراسة رولا أحمد كرشان (2012)، سامية بن رمضان (2019)، بينما ركزت أخرى على تحليل واقع أخلاقيات المهنة ومدى الإلتزام بها في بعض المؤسسات مثل بلال خلف السكارنة(2012)، دراسة سليمان بن سلام بن خليل الرومي(2009). وقد تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في عدة جوانب أهمها أن الدراسة الحالية جمعت بين متغيري " أخلاقيات المهنة " و"المسؤولية الاجتماعية" في تخصص علم الاجتماع التنظيم. واقتصرت الدراسة على المؤسسة العمومية الاستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي باعتبارها أكبر مؤسسة استشفائية بولاية الوادي.

وقد استفدنا من الدراسات السابقة من عدة نقاط نبرزها في ما يلي:

➤ بناء الإطار النظري للدراسة الحالية؛

➤ تعريف مصطلحات الدراسة؛

➤ اختيار المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة؛

➤ بلورة مشكلة الدراسة الرئيسة وتساؤلاتها الفرعية؛

➤ بناء أداة الدراسة وهي الإستبانة؛

◀ التعرف إلى المعالجات الإحصائية المناسبة؛

◀ عرض نتائج الدراسة وتفسيرها وتقديم التوصيات والمقترحات.

المطلب الثالث: المقاربة النظرية للدراسة

يرى دور كايم " أن الأخلاق هي عبارة عن مجموعة من القواعد العلمية التي تحدد سلوكنا، وتعين لنا كيف يجب أن نفعل في الحالات المختلفة التي تعرض لنا، فلكي تضمن لتصرفاتك السداد يجب أن تعرف كيف تطيع¹".

"فلكل شعب قواعد خلقية تسود في حقبة معينة من الزمن، وباسم هذه القواعد التي تسود فيه تصدر المحاكم أحكامها ويظهر الرأي العام سخطه أو رضاه، وعلى ذلك يمكن القول إن هناك أخلاقا عامة يشترك فيها جميع الأفراد الذين ينتمون إلى مجتمع معي²".

إن القاعدة الخلقية عند دور كايم " تتألف من عنصري الرغبة، والالتزام معا، فليس هناك عمل نقوم به عن طريق الواجب البحت بل يجب أن يظهر هذا العمل أمام أعيننا، وفي ضميرنا عملا طيبا، ولذلك فإن القواعد الأخلاقية تتميز بالالتزام الذي يصدر عن المجتمع، كما تمتاز بأنها تحتذب الفرد لأنها تصور له المثال الأعلى الذي يتوق إلى تحقيقه³".

والحياة الأخلاقية عند دور كايم تتكون من ثلاثة عناصر: روح النظام، التعلق بالجماعة، واستقلال الإدارة.

❖ روح النظام:

"الأخلاق تحدد الأفعال الإنسانية وتثبتها وتنظمها، وبهذا كانت تفرض لدى الفرد ميلا معيناً إلى أن يحيا حياة منتظمة، وتتطلب لديه حبا خاصا للنظام، فالواجب منتظم، إذ أنه يتكرر دائما كما هو، باطراد وتجانس

¹ إميل دوركايم، التربية الأخلاقية، تر: السيد محمد بدوي، المركز القومي للترجمة، القاهرة، ط1، 2015، ص24.

² السيد محمد بدوي، الأخلاق بين الفلسفة وعلم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000، 178.

³ قباري محمد إسماعيل، علم الاجتماع والفلسفة، دار المعرفة الجامعية، ط1، 1989، ص ص 54-55.

تام، والواجبات لا يؤدي بأفعال مفاجئة ومباغته، تتم في فترات متباعدة، كنوبات متقطعة وإنما الواجبات الحقيقية يومية يكررها المجرى الطبيعي للحياة في فترات دورية منتظمة¹.

❖ التعلق بالجماعة:

يقول دور كايم " لقد رأينا كيف أن هذا التقييد شرط لسلامتنا الأخلاقية ولسعادتنا، فالإنسان إنما خلق ليحيا في بيئة لها حدودها وقيدوها مهما كان اتساعها، وإن هدف مجموع الأفعال التي تكون الحياة هو أن تجعلها تنسجم مع هذه البيئة، أو تجعلها تنسجم معنا، وعلى ذلك فإن النشاط الذي يطلب منا لا بد أن يكون له مثل هذا التحدد، والحياة هي أن ننسجم مع العالم المادي الذي يحيط بنا، ومع العالم الاجتماعي الذي نندمج فيه كأعضاء"².

❖ استقلال الإدارة:

"لقد صادفنا في مواضيع عديدة من قبل أمثلة كثيرة للتعارض الوهمي بين مختلف عناصر الروح الأخلاقية: فرأينا تعارضا بين الخير والواجب، وبين الفرد والجماعة، وبين التحديد الذي تفرضه علينا القاعدة المنظمة، والنمو الكامل للطبيعة البشرية، وليس لها في كثرة أمثلة هذا التعارض ما يدعو إلى الدهشة؛ إذا أن الحقيقة الأخلاقية مركبة وموحدة في الوقت نفسه، غير أن مصدر وحدتها هو وحده الكائن العيني الذي يتخذ أساس لها، والذي تعبر تلك الأخلاق عن طبيعته وأعني به المجتمع"³.

¹ إميل دوركايم، التربية الأخلاقية، المرجع السابق، ص 34.

² إميل دوركايم، التربية الأخلاقية، المرجع السابق، ص 50.

³ إميل دوركايم، التربية الأخلاقية، المرجع السابق، ص 108.

*خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق، أمكن التعرف على بعض المفاهيم حول أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية والتي وضحت لنا أن كليهما من المفاهيم الحديثة في الإدارة التي ترتقي بالعنصر البشري في المنظمة المعاصرة إلى مستويات راقية من التعاون وروح الفريق والثقة بالنفس والإبداع والتفكير المستقل وروح المبادرة، ويحتاج ذلك إلى مقومات طويلة المدى من العلاقة الإيجابية والثقة والشعور بالشراكة بين الإدارة والموظف أو العامل.

أما المبحث الثاني فقد تناول الدراسات السابقة التي اشتملت على متغيرات الدراسة باختلاف أنواعها سواء كانت أطروحات أو مذكرات ماجستير أو حتى مقالات أدرجت في مجلات علمية، وحسب مصدر الدراسات أيضا سواء كانت دراسات محلية أو عربية أو حتى دراسات أجنبية، حيث تطرقنا إلى كل من هدف الدراسات، حجم العينة المدروسة، المنهج المتبع في الدراسة، أدوات جمع البيانات وتحليلها، نتائج الدراسة... الخ، ليتم في الأخير استخلاص أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة. وأخيرا تطرقنا في المطلب الثالث للمقاربة النظرية التي انطلقت منها الدراسة وهي نظرية دور كايم في الأخلاق.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

من الضروري في أي بحث ميداني أن يقف الباحث على مجموعة من الإجراءات المنهجية التي يرى بأنها ضرورية في بحثه، فالبحث العلمي يحتاج إلى الربط بين ما هو نظري وبين ما هو ميداني على اعتبار أن الميدان هو المحك الذي نختبر فيه ما تم التطرق إليه في الدراسة النظرية، وسنستعرض الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والملامح العامة التي تميز مجتمع وحالات الدراسة ويهدف هذا الفصل إلى التعرف على مدى صلاحية أدوات القياس المستخدمة في هذه الدراسة وذلك من خلال تطبيق الاستبيان الذي تم إعداده خصيصاً لهذه الدراسة، وقد قسم هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: الإطار التطبيقي والأدوات المستخدمة في الدراسة

سنتولى في هذا المبحث توضيح كيفية إنجاز الدراسة، أي تقديم كيفية اختيار مجتمع الدراسة والعينة، تحديد المتغيرات وكيفية قياسها، طريقة جمع المعطيات والأدوات المستخدمة في الجمع، ووصف كيفية تلخيص المعطيات المجمعة الأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل المعطيات واختبار الفروض.

المطلب الأول: الإطار التطبيقي للدراسة

1. وصف مجتمع الدراسة:

من العوامل الأساسية التي يجب على أي باحث تحديدها قبل البدء في دراسته هو حصر مجتمع البحث، الذي هو عبارة عن مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقاً، تجمعها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى، والتي يجرى عليها البحث والتقصي¹. وعليه يمكن القول أن مجتمع الدراسة يتكون من جميع المفردات التي تشكل مشكلة الدراسة، وقد يختلف عددهم أو حجمهم حسب هدفها ودرجة دقتها.

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين بإدارة المديرية الفرعية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية - بن عمر الجيلاني - بالوادي، وذلك خلال سنة (2022-2023).

¹ موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في البحوث الإنسانية - تدريبات علمية -، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006، ص 298.

لقد تم انشاء المؤسسة العمومية الاستشفائية بن عمر الجيلاني- بالوادي (199 سرير) في سنة 1984 من طرف شركة فرنسية (Boeing) وتم افتتاحه سنة 1985 بطاقة استيعاب (516) عاملا يقع بحي الشط الناحية الغربية للولاية والتي تتربع على مساحة تقدر ب: 2800م²، ومن أهم النشاطات التي يقوم بها المستشفى تقديم الإسعافات الأولية والعمليات الجراحية وتقديم الخدمات الوقائية وضمان تنظيم وبرمجة توزيع العلاج الاستشفائي والتشخيص وإعادة التأهيل الطبي والاستشفاء وتطبيق البرامج الوطنية للصحة، وضمان حفظ الصحة والنقاء ومكافحة الأضرار والآفات الاجتماعية ويتضمن هيكل المؤسسة جانبين، إداري والطبي، ويشمل أربع مديريات: المديرية الفرعية للنشاطات الصحية، المديرية الفرعية للمالية والوسائل، المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة، المديرية الفرعية للموارد البشرية.

2. عينة الدراسة:

يعرف سعيد سالم القحطاني وآخرون عينة الدراسة بأنها: "مجموعة الوحدات التي يتم اختيارها من مجتمع البحث لتمثيله في الدراسة"¹. وانطلاقا من هذا التعريف يمكن القول أن عينة الدراسة هي جزء من مجتمع الدراسة، يقوم الباحث بإجراء الدراسة عليها، ومن ثم يقوم بتعميم النتائج المحصل عليها على كافة مجتمع الدراسة، بشرط أن تكون العينة ممثلة لمجتمع الدراسة أحسن تمثيل، حيث يخضع اختيارها منهجيا إلى شروط عدة وبطرق مختلفة حسب هدف الدراسة وظروف إجرائها.

وفي هذه الدراسة تم الاعتماد على العينة غير العشوائية "القصدية"، والتي يتم اختيارها اختيارا حرا على أساس تحقق أغراض الدراسة التي نقوم بها، حيث تمثلت عينة الدراسة للدراسة الحالية من جميع الرؤساء الإداريين بالمديريات الفرعية للمؤسسة العمومية الإستشفائية² -بن عمر الجيلاني- بالوادي للفترة الممتدة من 2022/09/17 إلى 2023/04/05 والبالغ عددهم 35 مفردة، ولتحديد عينة الدراسة تم استخدام المسح الشامل.

¹ سعيد سالم القحطاني وآخرون، منهج البحث العلمي في العلوم السلوكية مع تطبيقات SPSS، المكتبة الوطنية، الرياض، 2000، ص 269.

² المرسوم التنفيذي رقم 07-140 مؤرخ في 02 جمادى الأولى عام 1428 الموافق لـ 19 مايو سنة 2007، يتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 33، الصادرة بتاريخ 20 مايو سنة 2007.

جدول رقم (01): توزيع أفراد العينة المختارة على المديريات الفرعية

عدد العاملين	المديرية الفرعية
05	للمصيانة العتاد الطبي
09	للموارد البشرية
11	للنشاطات الصحية
10	للمالية والوسائل
35	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إحصائيات مكتب القبول.

3. متغيرات ونموذج الدراسة:

تحتوي الدراسة الحالية على نوعين من المتغيرات:

- المتغير المستقل: وهو أخلاقيات المهنة ويحمل الأبعاد التالية:
 - أخلاقيات المهنة الموجهة نحو الموظفين.
 - أخلاقيات المهنة الموجهة نحو الإدارة العليا.
 - أخلاقيات المهنة الموجهة نحو المجتمع المحلي.
- المتغير التابع: وهو المسؤولية الاجتماعية.

وقد تم قياس متغيرات الدراسة وفقا لمقياس ليكرت الخماسي وهذا ما مكنا من التعامل معها كمتغيرات فترية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (02) ميزان تقديري وفقا لمقياس ليكرت الخماسي

المستوى	طول الفترة	المتوسط المرجح بالأوزان	الاستجابة
منخفض	0.79	من 1 إلى 1.79	غير موافق بشدة
	0.79	من 1.80 إلى 2.59	غير موافق
متوسط	0.79	من 2.60 إلى 3.39	محايد
مرتفع	0.79	من 3.40 إلى 4.19	موافق
	0.80	من 4.20 إلى 5.00	موافق بشدة

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

1. أداة جمع البيانات:

لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث تم جمع البيانات الأولية من خلال استبانة كأداة رئيسية للبحث، وقد تم تبنيها من دراسة أسامة محمد خليل الزيناتي بعنوان "دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية" رسالة ماجستير والتي صممت خصيصا لهذا الغرض. وقد اشتمل الإستبيان على جزئين:

- الجزء الأول: خاص بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة واشتملت على الجنس، العمر، المستوى العلمي، المستوى الوظيفي.

- الجزء الثاني: فهو عبارة عن إختبار يقيس أثر مؤشرات أخلاقيات المهنة على المسؤولية الاجتماعية، وقد احتوى هذا الجزء على مجموعة فقرات بلغ عددها (49) فقرة موزعة على ثلاث أبعاد (أخلاقيات الموجهة نحو الموظفين، أخلاقيات الموجهة نحو الإدارة العليا، أخلاقيات الموجهة نحو المجتمع المحلي). (أنظر الملحق)

تم توزيع 35 استمارة تمثل حجم عينة الدراسة وقد تم استرجاع (33) استمارة واستبعاد ثلاثة (03) غير مستوفيه للشروط، وبالتالي اشتملت عينة الدراسة على 30 موظف وموظفة من رؤساء الإداريين بمديريات مستشفى بن عمر الجيلاني بالوادي. وهي موضحة في الجدول أدناه:

الجدول رقم (03): عدد الاستمارات الموزعة والمسترجعة

البيان	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	عدد الاستمارات المقبولة
العدد	35	33	30

المصدر: من إعداد الطالبين.

2. الأساليب والبرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لإختبار صحة الفرضيات الدراسة تم استخدام أساليب الاحصاء الوصفي، وقبل ذلك تم ترميز وادخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام برنامج الإحصائي SPSS وقد تم عدة أساليب وهي:

- استخدام التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لمعرفة عدد أفراد أي متغير أو نسبتها المئوية من المجموع.
- استخدام المتوسط الحسابي لمعرفة إلى أي مدى تنتمي إليه اجابات أفراد العينة،
- استخدام الانحراف المعياري.

ملاحظة: تم الإستعانة بخبير تقني في الإعلام لإستخدام الأساليب الإحصائية المستخدمة، وتفرغ الاستبيان وحسابه، وهذا لعدم تمكن الباحثين من برامج تحليل البيانات SPSS، ولأجل الوصول لأهداف المرجوة.

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

المطلب الاول: عرض ومناقشة الخصائص والسمات الشخصية للأفراد العينة

تستهدف المتغيرات السمات الشخصية خدمة متغيرات الدراسة فهي تأثر في عناصر البحث، لذا وجب مراعاتها وتحليلها بصفة دقيقة، لقد قمنا في هذا البحث بإعتماد أربع متغيرات فرعية لخصائص السمات الشخصية

لأفراد عينة الدراسة والتي نسعى من خلالها لوصف عينة الدراسة، وقد اخترنا في دراستنا جملة المتغيرات التالية والتي رأينا أنها تخدم هدف الدراسة والمتمثلة في (الجنس، العمر، المستوى العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة)، وقد توصلنا من خلال عرض وتحليل الخصائص والسمات الشخصية للأفراد العينة إلى جملة نتائج التالية:

● **متغير الجنس:** ويتم توضيح ذلك من خلال الجدول والشكل المواليين:

*الجدول رقم(04): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

الجنس	العدد	النسبة المئوية (%)
الذكور	20	66.7
الإناث	10	33.3
المجموع	30	100

من خلال الجدول السابق يتضح أن أكثر المستجيبين هم فئة الذكور، حيث بلغت نسبتهم 55.2% بتكرار (20) مفردة، أما فئة الإناث فهم يمثلون نسبة 44.8% بتكرار (10) مفردة، وربما يكون هذا راجع أن طبيعة العمل في المؤسسات الطبية تستقطب فئة الذكور أكثر لأنها تفرض التواجد في كل الأوقات.

* **متغير العمر:** ويتم توضيح ذلك من خلال الجدول والشكل المواليين:

*الجدول رقم(05): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر.

العمر	العدد	النسبة المئوية (%)
أقل من 30	08	23.66
من 30 إلى 40	13	43.33
أكبر من 40	09	30
المجموع	30	100

من خلال الجدول السابق يتضح أن أكثر فئة عمرية كانت لفئة (من 30 إلى 40) بنسبة 43.33%، تليها فئة (أكبر من 40) بنسبة 30%، تقاربها فئة (أقل من 30) بنسبة 23.66%، ويعزو الباحثان ارتفاع نسبة الفئة (30-40) إلى أن هذه الفئة هي الأكثر انخراطاً في المجال الصحي، لما تتمتع به من نشاط وقدرة على الانخراط في العمل التطوعي، وقابليتهم للتطوير والتدريب المستمر، بما يكسبهم الكفاءة المطلوبة.

● متغير المستوى التعليمي: ويتم توضيح ذلك من خلال الجدول والشكل المواليين:

*الجدول رقم(06): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.

النسبة المئوية (%)	العدد	المستوى التعليمي
3.33	01	إبتدائي
16.66	05	متوسط
30	09	ثانوي
50	15	جامعي
100	30	المجموع

من خلال الجدول السابق يتضح أن المستوى الجامعي كانت له النسبة الأكبر بـ 50، يليها المستوى الثانوي بنسبة 30، ثم مستوى المتوسط بنسبة 16.66، وفي الأخير جاء مستوى الإبتدائي بنسبة 3.33، ويرجع الباحثان سبب تفوق المستوى الجامعي على بقية المستويات، أن الموظفين زاد اهتمامهم بإكمال دراستهم أثناء التحاقهم بالوظيفة لعدة أسباب من بينها الترقية وإطلاعهم على كل جديد في مجال الإدارة والتمكن منه.

- متغير المسمى الوظيفي: ويتم توضيح ذلك من خلال الجدول والشكل المواليين:

*الجدول رقم(07): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي.

النسبة المئوية (%)	العدد	المستوى التعليمي
13.33	04	مدير فرعي
33.33	10	رئيس مصلحة
53.33	16	رئيس مكتب
100	30	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن نسبته 53.33 من عينة الدراسة مساهم الوظيفي رئيس مكتب، 33.33 مساهم الوظيفي رئيس مصلحة، و 13.33 مساهم الوظيفي مدير فرعي، ويعزو الباحثان حصول فئة رئيس مكتب على نسبة لأنهم بنسبة العمود الفقري للمستشفيات، وهذه الفئة تتابع الأعمال الطبية والإدارية باستمرار، أما تديني نسبة المدراء الفرعيين فعادة المدراء تكون أعدادهم محدود في المستشفيات.

- متغير عدد سنوات الخدمة: ويتم توضيح ذلك من خلال الجدول والشكل المواليين:

*الجدول رقم(08): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة.

النسبة المئوية (%)	العدد	عدد سنوات الخدمة
23.33	07	أقل من 05 سنوات
46.66	14	من 06 إلى 10 سنوات
16.66	05	من 11 إلى 15 سنة
13.33	04	أكثر من 15
100	30	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن نسبته 46.66 من عينة الدراسة سنوات خبرتهم تراوحت بين (06- 10 سنوات)، بينما من خبرتهم أقل من 05 سنوات جاءت نسبتها 23.33، أما نسبة 16.66 فكانت من نصيب فئة (11-15 سنة)، وأخيرا جاءت فئة أكثر من 15 سنة بنسبة 13.33، وقد يرجع تفوق فئة (06-10 سنوات)، بسبب توظيف وزارة الصحة أعداد كبيرة في سنوات الماضية (2019- 2022) نظرا لحاجتها الملحة للتوظيف بسبب جائحة كورونا.

المطلب الثاني: عرض ومناقشة نتائج محاور الاستبيان

❖ عرض ومناقشة نتائج لمحور أخلاقيات المهنة الموجهة نحو الموظفين:

يحتوي هذا البعد على (14) عبارات والجدول الموالي يوضح التكرار والنسب المئوية، وكذا المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا البعد.

الجدول رقم (09): تحليل البيانات وفقا لمحور أخلاقيات المهنة الموجهة نحو الموظفين

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات والنسب المئوية					العبرة	
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة		
05	0.667	3.766	01	04	03	15	07	التكرار	يتجنب المسؤولون التدخل في خصوصيات الموظفين
			3.3	13.3	10	50	23.3	النسبة	
08	0.837	3.6	03	02	04	16	05	التكرار	يتحلى المسؤولون بالصبر في متابعة عمل الموظفين متفهمين الضغوط النفسية التي يتعرضون لها أثناء العمل
			10	6.7	13.3	53.3	16.7	النسبة	
14	1.170	3.066	05	07	02	13	03	التكرار	يتعامل المسؤولون مع الموظفين بالعدل والمساواة دون تمييز
			16.7	23.3	6.7	43.3	10	النسبة	
13	0.707	3.133	03	09	01	10	06	التكرار	يتجنب المسؤولون

			10	30	3.3	33.3	20	النسبة	استغلال الموظفين في إنجاز مهام شخصية
07	0.778	3.633	02	05	02	14	07	التكرار	يجتمع المسؤولون بالموظفين بشكل دوري في جو أحوي
			6.7	16.7	6.7	46.7	23.3	النسبة	
06	0.805	3.633	01	03	05	18	03	التكرار	حرص المسؤولون أن يكونوا قدوة حسنة للموظفين
			3.3	10	16.7	60	10	النسبة	
04	1.067	3.933	00	04	00	20	06	التكرار	يراعي المسؤولون الفروق الفردية بين الموظفين وذوي الحاجات الخاصة
			00	13.3	00	66.7	20	النسبة	
01	1.475	04	00	01	04	19	06	التكرار	يراعي المسؤولون مشاعر الموظفين
			00	3.3	13.3	63.3	20	النسبة	
10	1.037	3.433	02	04	05	17	02	التكرار	يساعد المسؤولون على تعزيز انتماء الموظفين لمهنتهم
			6.6	13.3	16.7	56.7	6.7	النسبة	
12	1.394	3.3	04	05	04	12	05	التكرار	يستبعد المسؤولون العلاقات الشخصية مع الموظفين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بهم
			13.3	16.7	13.3	40	16.7	النسبة	
11	0.958	3.43	01	06	06	13	04	التكرار	يشارك المسؤولون الموظفين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل
			3.33	20	20	43.3	13.3	النسبة	
09	0.820	3.63	02	04	03	15	06	التكرار	يشجع المسؤولون الموظف المتميز ويثنون عليه أمام الآخرين
			6.7	13.3	10	50	20	النسبة	
03	0.973	3.93	02	01	02	17	08	التكرار	يساهم المسؤولون برفع

			6.7	3.3	6.7	56.6	26.7	النسبة	الروح المعنوية للموظفين
02	0.973	04	01	03	01	15	10	التكرار	يقوم المسؤولون بعمل الموظفين بشكل
			3.3	10	3.3	50	33.3	النسبة	موضوعي ومنصف
0.975		3.606	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور أخلاقيات المهنة الموجهة نحو الموظفين						

يوضح الجدول (09) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الأول أخلاقيات المهنة الموجهة نحو الموظفين، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على "يراعي المسؤولون مشاعر الموظفين"، بانحراف معياري (1.475) ومتوسط حسابي (2.931)، بإجمالي موافق (19) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على "يقوم المسؤولون بعمل الموظفين بشكل موضوعي ومنصف"، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (0.973) وقيمة المتوسط الحسابي (04) بإجمالي موافق (15) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على "يساهم المسؤولون برفع الروح المعنوية للموظفين"، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (0.973) وقيمة المتوسط الحسابي (3.93) بإجمالي موافق (17) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة الرابعة الفقرة التي تنص على "يراعي المسؤولون الفروق الفردية بين الموظفين وذوي الحاجات الخاصة"، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (1.067) وقيمة المتوسط الحسابي (3.933) بإجمالي موافق (20) مستجيب من أصل (30)،

وجاء في المرتبة الخامسة الفقرة التي تنص على "يتجنب المسؤولون التدخل في خصوصيات الموظفين"، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (0.667) وقيمة المتوسط الحسابي (3.766) بإجمالي موافق (15) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة السادسة الفقرة التي تنص على "حرص المسؤولون أن يكونوا قدوة حسنة للموظفين"، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (0.805) وقيمة المتوسط الحسابي (3.633) بإجمالي موافق (18) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة السابعة الفقرة التي تنص على "يجتمع المسؤولون بالموظفين بشكل دوري في جو أخوي"، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (0.778) وقيمة المتوسط الحسابي (3.633) بإجمالي موافق (14) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة الثامنة الفقرة التي تنص على "يتحلى المسؤولون بالصبر في متابعة عمل الموظفين متفهمين الضغوط النفسية التي يتعرضون لها أثناء العمل"، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (0.837) وقيمة المتوسط الحسابي (3.6) بإجمالي موافق (16) مستجيب من

أصل(30)، وجاء في المرتبة التاسعة الفقرة التي تنص على " يشجع المسؤولون الموظف المتميز ويشنون عليه أمام الآخرين"، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (0.820) وقيمة المتوسط الحسابي (3.63) بإجمالي موافق (15) مستجيب من أصل(30)،

وجاء في المرتبة العاشرة الفقرة التي تنص على " يساعد المسؤولون على تعزيز انتماء الموظفين لمهنتهم"، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (1.037) وقيمة المتوسط الحسابي (3.433) بإجمالي موافق (17) مستجيب من أصل(30)، وجاء في المرتبة الحادية عشر الفقرة التي تنص على " يشارك المسؤولون الموظفين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل"، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (0.958) وقيمة المتوسط الحسابي (3.43) بإجمالي موافق (13) مستجيب من أصل(30)، وجاء في المرتبة الثانية عشر الفقرة التي تنص على " يستبعد المسؤولون العلاقات الشخصية مع الموظفين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بهم"، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (1.394) وقيمة المتوسط الحسابي (3.3) بإجمالي موافق (12) مستجيب من أصل(30)، وقد جاءت في المرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة التي تنص على " يتجنب المسؤولون استغلال الموظفين في إنجاز مهام شخصية"، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (0.707) وقيمة المتوسط الحسابي (3.133) بإجمالي موافق (10) مستجيب من أصل(30)، وقد جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة التي تنص على " يتعامل المسؤولون مع الموظفين بالعدل والمساواة دون تمييز"، حيث جاءت قيمة الانحراف المعياري (1.170) وقيمة المتوسط الحسابي (3.066) بإجمالي موافق فقد بلغ العدد(13) مستجيب من أصل 30.

من جهة أخرى يتضح من الجدول (09) أن المتوسط الحسابي الكلي لمحور الأول أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الموظفين بلغ (3.606) كما بلغ الانحراف المعياري(0.975)، وهو ما يقابل درجة (0.79) في مقياس ليكرت الخماسي الموضح سابقا في الجدول (02)، إذ تقابل قيمة المتوسط المرجح بين 3.40 إلى 4.19، وهو ما يفوق الموافقة (0.79)، أي أن قرابة الثلث أفراد عينة الدراسة أي أن مستوى محور أخلاقيات المهنة الموجهة نحو الموظفين يعتبر مرتفع، وهذا ما تأكده دراسة أسامة محمد خليل الزياتي وهو أن توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة أخلاقيات المهنة بأبعادها وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة.

❖ عرض ومناقشة نتائج محور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الإدارة العليا:

يحتوي هذا البعد على (10) عبارات والجدول الموالي يوضح التكرار والنسب المئوية، وكذا المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الإدارة العليا.

الجدول رقم (10): تحليل البيانات وفقا لمحور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الإدارة العليا

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات والنسب المئوية					العبرة	
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة		
10	1.293	1.666	15	06	01	04	04	التكرار	ينتقد المسؤولون البرامج الاشرافية بموضوعية
			50	20	3.3	13.3	13.3	النسبة	
05	0.789	3.766	00	02	07	17	04	التكرار	يبدل المسؤولون جهدهم في تأدية ما عليهم من مهام على نحو متقن
			00	6.7	23.3	56.7	13.3	النسبة	
04	0.873	3.9	00	00	09	15	06	التكرار	يتحمل المسؤولون المسؤولية الكاملة أمام الإدارة العليا
			00	00	30	50	20	النسبة	
08	1.187	3.533	02	05	04	13	06	التكرار	يتعاون المسؤولون مع الإدارة العليا في تطوير سياسة العمل
			6.7	16.7	13.3	43.3	20	النسبة	
03	0.599	4.066	00	00	08	12	10	التكرار	يتقبل المسؤولون المهام الإضافية الموكلة إليهم من الإدارة العليا بسعة صدر
			00	00	26.7	40	33.3	النسبة	
01	0.480	4.166	00	02	06	17	05	التكرار	يلتزم المسؤولون على تنفيذ تعليمات رؤسائهم
			00	6.7	20	56.7	16.7	النسبة	

02	0.359	4.1	00	00	04	19	07	التكرار	يقدر المسؤولون
			00	00	13.3	63.3	23.3	النسبة	جهود الإدارة العليا
06	1.091	3.733	00	02	07	18	03	التكرار	يقدم المسؤولون النصح
			00	6.7	23.3	60	10	النسبة	الصادق لرؤسائهم حول واقع المؤسسة
07	0.616	3.6	00	02	10	16	02	التكرار	يلتزم المسؤولون
			00	6.7	33.3	53.3	6.7	النسبة	بالأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة
09	1.163	3.466	02	01	10	15	02	التكرار	يبادر المسؤولون
			6.7	3.3	33.3	50	6.7	النسبة	بالتقدم للإدارة العليا بمقترحاتهم التطويرية للمهنة
0.845		8.307	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الإدارة العليا						

يوضح الجدول (10) تحليل البيانات وفقا لمحور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الإدارة العليا، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على " يلتزم المسؤولون على تنفيذ تعليمات رؤسائهم "، بانحراف معياري (0.480) ومتوسط حسابي (4.166)، بإجمالي موافق (17) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على " يقدر المسؤولون جهود الإدارة العليا "، بانحراف معياري (0.359) ومتوسط حسابي (4.1)، بإجمالي موافق (19) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على " يتقبل المسؤولون المهام الإضافية الموكلة إليهم من الإدارة العليا بسعة صدر "، بانحراف معياري (0.599) ومتوسط حسابي (4.066)، بإجمالي موافق (12) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة الرابعة الفقرة التي تنص على " يتحمل المسؤولون المسؤولية الكاملة أمام الإدارة العليا "، بانحراف معياري (0.873) ومتوسط حسابي (3.9)، بإجمالي موافق (15) مستجيب من أصل (30)،

وجاء في المرتبة الخامسة الفقرة التي تنص على " يبذل المسؤولون جهودهم في تأدية ما عليهم من مهام على نحو متقن "، بانحراف معياري (0.789) ومتوسط حسابي (3.766)، بإجمالي موافق (17) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة السادسة الفقرة التي تنص على " يقدم المسؤولون النصح الصادق لرؤسائهم حول واقع

المؤسسة"، بانحراف معياري (1.091) ومتوسط حسابي (3.733)، بإجمالي موافق (18) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة السابعة الفقرة التي تنص على " يلتزم المسؤولون بالأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة"، بانحراف معياري (0.616) ومتوسط حسابي (3.6)، بإجمالي موافق (16) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة الثامنة الفقرة التي تنص على " يتعاون المسؤولون مع الإدارة العليا في تطوير سياسة العمل"، بانحراف معياري (1.187) ومتوسط حسابي (3.533)، بإجمالي موافق (13) مستجيب من أصل (30)، وقد جاءت في المرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة التي تنص على " يبادر المسؤولون بالتقدم للإدارة العليا بمقترحاتهم التطويرية للمهنة"، بانحراف معياري (1.163) ومتوسط حسابي (3.466)، بإجمالي موافق (15) مستجيب من أصل (30)، وقد جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة التي تنص على " ينتقد المسؤولون البرامج الاشرافية بموضوعية"، بانحراف معياري (1.293) ومتوسط حسابي (1.666)، بإجمالي لا أوافق بشدة (15) مستجيب من أصل (30).

من جهة أخرى يتضح من الجدول (10) أن المتوسط الحسابي الكلي لمحور الأول أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الإدارة العليا بلغ (8.307) كما بلغ الانحراف المعياري (0.845)، وهو ما لا يقابل أي درجة في مقياس ليكرت الخماسي الموضح سابقا في الجدول (02)، إذ تجاوزت قيمة المتوسط 5.00، وهو ما يفوق الموافقة (0.80)، أي أن قرابة الثلث أفراد عينة الدراسة، بمعنى أن مستوى محور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الإدارة العليا يعتبر مرتفع جدا، وهذا ما تأكده دراسة أمين على بوحنيك، فتحية خليل اطحيشات بعنوان: " واقع أخلاقيات الوظيفة العامة في ليبيا والتحديات التي تواجهها دراسة حالة على عينة من موظفي مستشفى الخمس التعليمي"، وهو أن تبين إن القيم تؤثر على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، وإن المسؤولية الإدارية تؤثر على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، إن المسؤولية الإدارية تؤثر على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، إن المسؤولية الإدارية تؤثر على التحديات التي تواجه الإدارة العليا بالالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة.

❖ عرض ومناقشة نتائج لمحور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو المجتمع

المحلي في مستشفى بن عمر الجيلاني:

يحتوي هذا البعد على (13) عبارات والجدول الموالي يوضح التكرار والنسب المئوية، وكذا المتوسط

الحسابي والانحراف المعياري لهذا البعد.

الجدول رقم (11): تحليل البيانات وفقا لمحور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو المجتمع المحلي

المستوى	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات والنسب المئوية					العبارة	
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة		
08	0.396	3.766	02	02	02	19	05	التكرار	يتحرى المسؤولون الدقة العلمية في نقل الآراء لأفراد المجتمع المحلي
			6.7	6.7	6.7	63.3	16.7	النسبة	
10	0.439	3.7	01	03	04	18	04	التكرار	يساهم المسؤولون في تطوير البيئة المحلية
			3.3	10	13.3	60	13.3	النسبة	
11	0.396	3.7	00	06	03	15	06	التكرار	يسعى المسؤولون إلى تحقيق أهداف المجتمع بكل إتقان
			00	20	10	50	20	النسبة	
12	0.941	3.666	00	06	01	20	03	التكرار	يشارك المسؤولون في أنشطة المجتمع الثقافية
			00	20	3.3	66.7	10	النسبة	
02	0.712	3.866	00	05	03	13	09	التكرار	يشرك المسؤولون المجتمع المحلي وأفراده في حل المشاكل الصحية
			00	16.7	10	43.3	30	النسبة	
04	0.761	3.8	01	02	05	16	06	التكرار	يعزز المسؤولون قنوات التواصل الايجابية بين المستشفيات والمجتمع المحلي
			3.3	6.7	16.7	53.3	20	النسبة	
06	0.792	3.8	01	04	03	14	08	التكرار	يلتزم المسؤولون بقيم المجتمع وتقاليد في سلوكهم ومظهرهم
			3.3	13.3	10	46.7	26.7	النسبة	
07	0.621	3.766	00	03	04	20	03	التكرار	ينسج المسؤولون

			00	10	13.3	66.7	10	النسبة	علاقات ودية مع مؤسسات المجتمع المدني لخدمة الصحة
13	0.470	3.666	02	03	05	13	07	التكرار	ينصح المسؤولون أبناء مجتمعهم بما يحقق المصلحة العامة
			6.7	10	16.7	10	23.3	النسبة	
09	0.543	3.733	01	02	06	16	05	التكرار	ينفذ المسؤولون ما يلتزمون به أمام الآخرين تجاه المجتمع
			3.3	6.7	20	53.3	16.7	النسبة	
03	0.470	3.466	00	03	07	12	03	التكرار	ينقل المسؤولون قضايا المجتمع إلى الموظفين
			00	10	23.3	40	10	النسبة	
05	0.672	3.966	01	02	05	16	06	التكرار	يشجع المسؤولون الموظف المتميز ويشنون عليه أمام الآخرين
			3.3	6.7	16.7	53.3	20	النسبة	
01	0.762	4.166	00	00	04	17	09	التكرار	يوظف المسؤولون علاقاتهم بما يخدم مصلحة الصحة
			00	00	13.3	56.7	30	النسبة	
0.613		3.773	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو المجتمع المحلي						

يوضح الجدول (11) تحليل البيانات وفقا لمحور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو المجتمع المحلي ، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على " يوظف المسؤولون علاقاتهم بما يخدم مصلحة الصحة " ، بانحراف معياري (0.762) ومتوسط حسابي (4.166)، بإجمالي موافق (17) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على " يشرك المسؤولون المجتمع المحلي وأفراده في حل المشاكل الصحية " ، بانحراف معياري (0.712) ومتوسط حسابي (3.866)، بإجمالي موافق (13) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على " ينقل المسؤولون قضايا المجتمع إلى الموظفين " ، بانحراف معياري (0.470) ومتوسط حسابي (3.466)، بإجمالي موافق (12) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة الرابعة

الفقرة التي تنص على " يعزز المسؤولون قنوات التواصل الايجابية بين المستشفيات والمجتمع المحلي " ، بانحراف معياري (0.761) ومتوسط حسابي (3.8)، بإجمالي موافق (16) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة الخامسة الفقرة التي تنص على " يشجع المسؤولون الموظف المتميز ويشنون عليه أمام الآخرين " ، بانحراف معياري (0.672) ومتوسط حسابي (3.966)، بإجمالي موافق (16) مستجيب من أصل (30)؛

وجاء في المرتبة السادسة الفقرة التي تنص على " يلتزم المسؤولون بقيم المجتمع وتقاليد في سلوكهم ومظهرهم " ، بانحراف معياري (0.792) ومتوسط حسابي (3.8)، بإجمالي موافق (14) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة السابعة الفقرة التي تنص على " ينسج المسؤولون علاقات ودية مع مؤسسات المجتمع المدني للخدمة الصحة " ، بانحراف معياري (0.621) ومتوسط حسابي (3.766)، بإجمالي موافق (20) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة الثامنة الفقرة التي تنص على " يتحرى المسؤولون الدقة العلمية في نقل الآراء لأفراد المجتمع المحلي " ، بانحراف معياري (0.396) ومتوسط حسابي (3.7666)، بإجمالي موافق (19) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة التاسعة الفقرة التي تنص على " ينفذ المسؤولون ما يلتزمون به أمام الآخرين تجاه المجتمع " ، بانحراف معياري (0.543) ومتوسط حسابي (3.733)، بإجمالي موافق (16) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة العاشرة الفقرة التي تنص على " يساهم المسؤولون في تطوير البيئة المحلية " ، بانحراف معياري (0.439) ومتوسط حسابي (3.7)، بإجمالي موافق (19) مستجيب من أصل (30)،

وجاء في المرتبة الحادية عشر الفقرة التي تنص على " يسعى المسؤولون إلى تحقيق أهداف المجتمع بكل إتقان " ، بانحراف معياري (0.396) ومتوسط حسابي (3.7)، بإجمالي موافق (15) مستجيب من أصل (30)، وقد جاءت في المرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة التي تنص على " يشارك المسؤولون في أنشطة المجتمع الثقافية " ، بانحراف معياري (0.941) ومتوسط حسابي (3.666)، بإجمالي موافق (20) مستجيب من أصل (30)، وقد جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة التي تنص على " ينصح المسؤولون أبناء مجتمعهم بما يحقق المصلحة العامة " ، بانحراف معياري (0.470) ومتوسط حسابي (3.666)، بإجمالي موافق (13) مستجيب من أصل (30).

من جهة أخرى يتضح من الجدول (11) أن المتوسط الحسابي الكلي لمحور الأول أخلاقيات المهنة الموجهة نحو المجتمع المحلي بلغ (3.773)، كما بلغ الانحراف المعياري (0.613)، جاء المتوسط الحسابي مرتفع والذي يقابل درجة (0.79)، وفئة المتوسط المرجح 3.40 إلى 4.19، أي أن أفراد عينة الدراسة تراوحت إجاباتهم باتجاه محايد، لذا يعتبر مستوى محور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو المجتمع المحلي مرتفع.

❖ عرض ومناقشة نتائج محور المسؤولية الاجتماعية لدى المسؤولين في مستشفى بن عمر الجيلاني:

يحتوي هذا البعد على (13) عبارة والجدول الموالي يوضح التكرار والنسب المئوية، وكذا المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لهذا المحور.

الجدول رقم (12): تحليل البيانات محور المسؤولية الاجتماعية لدى المسؤولين في مستشفى بن عمر الجيلاني

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات والنسب المئوية					العبارة	
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة		
09	0.762	4.1	00	01	02	20	07	التكرار	أبذل قصاري جهدي لإنجاز العمل المكلف به
			00	3.3	6.7	66.7	23.3	النسبة	
12	0.659	4.066	00	02	02	18	08	التكرار	أشعر بالضيف إذا تأخرت عن العمل
			00	6.7	6.7	60	26.7	النسبة	
02	0.981	4.366	00	00	01	17	12	التكرار	أبادر لتقديم المساعدة للآخرين
			00	00	3.3	56.7	40	النسبة	
08	0.793	4.133	00	02	00	19	09	التكرار	أشارك الآخرين في حل مشكلاتهم
			00	6.7	00	63.3	30	النسبة	
10	0.865	4.1	00	01	02	16	11	التكرار	أساهم في جمع التبرعات لمساعدة المحتاجين
			00	3.3	6.7	53.3	36.7	النسبة	
03	0.771	4.333	00	00	01	18	11	التكرار	أحافظ على ممتلكات المؤسسة
			00	00	3.3	60	36.7	النسبة	
04	0.564	4.3	00	01	01	16	12	التكرار	ألتزم بإنجاز المهام الملقاة على عاتقي في موعدها
			00	3.3	3.3	53.3	40	النسبة	

01	0.659	4.566	00	00	02	19	11	التكرار	أحرص على مساعدة الآخرين عند الحاجة
			00	00	6.7	63.3	36.7	النسبة	
06	0.669	4.2	00	00	01	22	07	التكرار	أحافظ على استهلاك الكهرباء في مكان عملي
			00	00	3.3	73.3	23.3	النسبة	
05	0.621	4.233	00	00	00	23	07	التكرار	أحرص على المحافظة على النظافة
			00	00	00	76.7	23.3	النسبة	
07	0.874	4.2	00	00	02	20	08	التكرار	يؤلمني إسراف بعض الموظفين في استخدام المياه
			00	00	6.7	66.7	26.7	النسبة	
13	0.718	4.033	00	00	02	25	03	التكرار	أشعر بالضيق عند إلقاء الفضلات على الأرض
			00	00	6.7	83.3	10	النسبة	
11	1.092	4.066	00	01	03	19	07	التكرار	ألتزم بقوانين وضوابط عملي
			00	3.3	10	63.3	23.3	النسبة	
0.772		4.207	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري محور المسؤولية الاجتماعية لدى المسؤولين						

يوضح الجدول (12) تحليل البيانات محور المسؤولية الاجتماعية لدى المسؤولين في مستشفى بن عمر الجيلاني ، حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على " أحرص على مساعدة الآخرين عند الحاجة"، بانحراف معياري (0.659) ومتوسط حسابي (4.566)، بإجمالي موافق (19) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على " أبادر لتقديم المساعدة للآخرين " ، بانحراف معياري (0.981) ومتوسط حسابي (4.366)، بإجمالي موافق (17) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على " أحافظ على ممتلكات المؤسسة " ، بانحراف معياري (0.771) ومتوسط حسابي (4.333)، بإجمالي موافق (18) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة الرابعة الفقرة التي تنص على " ألتزم بإنجاز المهام

الملقاة على عاتقي في موعدها "، بانحراف معياري (0.564) ومتوسط حسابي (4.3)، بإجمالي موافق (16) مستجيب من أصل (30)،

وجاء في المرتبة الخامسة الفقرة التي تنص على "أحرص على المحافظة على النظافة"، بانحراف معياري (0.621) ومتوسط حسابي (4.233)، بإجمالي موافق (23) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة السادسة الفقرة التي تنص على "أحافظ على استهلاك الكهرباء في مكان عملي"، بانحراف معياري (0.669) ومتوسط حسابي (4.2)، بإجمالي موافق (22) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة السابعة الفقرة التي تنص على "يؤمني إشراف بعض الموظفين في استخدام المياه"، بانحراف معياري (0.874) ومتوسط حسابي (4.2)، بإجمالي موافق (20) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة الثامنة الفقرة التي تنص على "أشارك الآخرين في حل مشكلاتهم"، بانحراف معياري (0.793) ومتوسط حسابي (4.133)، بإجمالي موافق (19) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة التاسعة الفقرة التي تنص على "أبذل قصاري جهدي لإنجاز العمل المكلف به"، بانحراف معياري (0.762) ومتوسط حسابي (4.1)، بإجمالي موافق (20) مستجيب من أصل (30)، وجاء في المرتبة العاشرة الفقرة التي تنص على "أساهم في جمع التبرعات لمساعدة المحتاجين"، بانحراف معياري (0.865) ومتوسط حسابي (4.1)، بإجمالي موافق (16) مستجيب من أصل (30)،

وجاء في المرتبة الحادية عشر الفقرة التي تنص على "ألتزم بقوانين وضوابط عملي"، بانحراف معياري (1.092) ومتوسط حسابي (4.066)، بإجمالي موافق (19) مستجيب من أصل (30)، وقد جاءت في المرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة التي تنص على "أشعر بالضييق إذا تأخرت عن العمل"، بانحراف معياري (0.659) ومتوسط حسابي (4.066)، بإجمالي موافق (18) مستجيب من أصل (30)، وقد جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة التي تنص على "أشعر بالضييق عند إلقاء الفضلات على الأرض"، بانحراف معياري (0.718) ومتوسط حسابي (4.033)، بإجمالي موافق (25) مستجيب من أصل (30).

من جهة أخرى يتضح من الجدول (11) أن المتوسط الحسابي الكلي لمحور المسؤولية الاجتماعية لدى المسؤولين بلغ (4.207) والذي يقابل درجة (0.80)، كما بلغ الانحراف المعياري (0.772)، أي أن قرابة الثلث أفراد عينة الدراسة كانت اجاباتهم تتراوح بين موافق وموافق بشدة أي أن مستوى محور المسؤولية الاجتماعية لدى المسؤولين يعتبر مرتفع.

هذه النتائج تدل على أن الموظفين لديهم استعداد لتكييف مع المستجدات والمتغيرات التي تضعها المؤسسة الإستشفائية، وذلك لتمتع العاملين بالجرأة على طرح الأفكار الجديدة وتحلي بروح المسؤولية الاجتماعية وهذا يزيد من سرعة إيجاد الحلول ومعالجة المشكلات.

الجدول رقم (13): يمثل ترتيب لأبعاد أخلاقيات المهنة

الترتيب	المستوى	المتوسط الحسابي	المحور اخلاقيات المهنة
3	مرتفع	3.606	نحو الموظفين
1	مرتفع جدا	8.307	نحو الإدارة العليا
2	مرتفع	3.773	نحو المجتمع المحلي

الملاحظ من الجدول أعلاه، جاء محور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الإدارة العليا في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي وذلك بقيمة (5.228) وانحراف معياري قدره (0.613)، ثم تله محور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو المجتمع المحلي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي وذلك بقيمة (3.773) وانحراف معياري قدره (0.845)، ثم تلهما محور أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الموظفين بمتوسط حسابي بقيمة (3.606) وانحراف معياري قدره (0.975).

نستنتج من الجدول السابق أن هذه النتائج تدل على أن تركز المؤسسة تساهم بشكل كبير في تعزيز المسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات المهنة الموجهة لدى المسؤولين نحو الإدارة العليا أكثر من المجتمع المحلي والموظفين.

مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات :

1. مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الاولى :

من خلال الجدول (09) الخاص بمحور الفرضية الأولى: " لأخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الموظفين دور بتعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي." توصلنا الى:

- أن نسبة 66.7% من المرؤوسين أجابوا يراعي المسؤولون الفروق الفردية بين الموظفين وذوي الحاجات الخاصة . أن نسبة 63.3% من المرؤوسين أجابوا بأن يراعي المسؤولون مشاعر الموظفين.
- أن نسبة 60% من المرؤوسين أجابوا حرص المسؤولون أن يكونوا قدوة حسنة للموظفين.
- أن نسبة 56.6% من المرؤوسين أجابوا يساهم المسؤولون برفع الروح المعنوية للموظفين.
- أن نسبة 50% من المرؤوسين أجابوا يقوم المسؤولون عمل الموظفين بشكل موضوعي ومنصف.
- وفي الأخير نسبة 43.3% من المرؤوسين أجابوا يتعامل المسؤولون مع الموظفين بالعدل والمساواة دون تمييز.

ومن خلال هذه النسب المرتفعة تقبل الفرضية البديلة والتي مفادها "لأخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الموظفين دور بتعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي."

2. مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية:

من خلال الجدول (10) الخاص بمحور الفرضية الثانية: "لأخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الإدارة العليا دور بتعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي."

- أن نسبة 63.3% من المرؤوسيين أجابو يقدر المسؤولون جهود الإدارة العليا
- أن نسبة 56.7% من المرؤوسيين أجابو يلتزم المسؤولون على تنفيذ تعليمات رؤسائهم
- أن نسبة 53.3% من المرؤوسيين أجابو يلتزم المسؤولون بالأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة.
- أن نسبة 50% من المرؤوسيين أجابو يبادر المسؤولون بالتقدم للإدارة العليا بمقترحاتهم التطويرية للمهنة.

- أن نسبة 13.3% من المرؤوسيين أجابو ينتقد المسؤولون البرامج الاشرافية بموضوعية
ومن خلال هذه النسب المرتفعة تقبل الفرضية البديلة والتي مفادها "لأخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الإدارة العليا دور بتعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي."

3. مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثالثة:

من خلال الجدول (11) الخاص بمحور الفرضية الثالثة: "الأخلاقيات المهنية لدى المسؤولين الموجهة نحو المجتمع المحلي دور بتعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي".

- أن نسبة 66.7% من المرؤوسين أجابو ينسج المسؤولون علاقات ودية مع مؤسسات المجتمع المدني لخدمة الصحة
- أن نسبة 63.3% من المرؤوسين أجابو يتحرى المسؤولون الدقة العلمية في نقل الآراء لأفراد المجتمع المحلي
- أن نسبة 60% من المرؤوسين أجابو يساهم المسؤولون في تطوير البيئة المحلية.
- أن نسبة 56.7% من المرؤوسين أجابو يوظف المسؤولون علاقاتهم بما يخدم مصلحة الصحة.
- أن نسبة 10% من المرؤوسين أجابو ينصح المسؤولون أبناء مجتمعهم بما يحقق المصلحة العامة

ومن خلال هذه النسب المرتفعة نقبل الفرضية البديلة والتي مفادها "الأخلاقيات المهنية لدى المسؤولين الموجهة نحو المجتمع المحلي دور بتعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي".

من خلال هذه النتائج يمكننا القول أن بالفعل كان غالبية المستجوبين موافقون إلى موافقين بشدة على أن أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين بجميع أبعادها (نحو الموظفين- نحو الإدارة العليا- نحو المجتمع المحلي) لديها دور فعال في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، ونلاحظ هذا من خلال الجدول (12) فحرص المسؤولين على مساعدة الآخرين عند الحاجة، مبادرتهم لتقديم المساعدة للآخرين، محافظتهم على ممتلكات المؤسسة، إلزامهم بإنجاز المهام الملقاة على عاتقهم في موعدها، وغيرها من الأمور يعكس الدور الإيجابي الذي يتركه الإلتزام بأخلاقيات المهنة في المؤسسة محل الدراسة على تعزيز المسؤولية الاجتماعية، إلى جانب هذا أن غالبية المستجوبين في محور اخلاقيات المهنة لدى المسؤولين موجهة الإدارة العليا أو المجتمع المحلي أو الموظفين جاءت في غالبيتها بين موافق وموافق بشدة، على أن أخلاقيات المهنة لها دور في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لما يعكسه دور البيئة الأخلاقية التي تفرضها

المؤسسة في علاقاتها الداخلية والخارجية، من كل هذا يمكننا القول أن النتائج جاءت موافقة للأطر النظرية ولنتائج الدراسات السابقة والتي تقول بأن أخلاقيات المهنة لها دور ايجابي وفعال في تعزيز المسؤولية الاجتماعية.

خاتمة

خاتمة:

❖ النتائج العامة:

توصلت الدراسة إلى نتائج التالية:

- أن المؤسسة محل الدراسة تركز بشكل كبير في تعزيز المسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الإدارة العليا أكثر من المجتمع المحلي والموظفين.
- تعزز أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي بنسبة واضحة.
- تقوم أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الموظفين بتعزيز المسؤولية الاجتماعية بنسبة مرتفعة داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي.
- تقوم أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الإدارة العليا بتعزيز المسؤولية الاجتماعية بنسبة مرتفعة جدا داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي.
- تقوم أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو المجتمع المحلي بتعزيز المسؤولية الاجتماعية بنسبة مرتفعة جدا داخل المؤسسة الإستشفائية عمر بن جيلاني بولاية الوادي.

❖ التوصيات:

بعد تحليل البيانات التي تم جمعها، وعلى ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الدراسة توصي بالآتي:

- إقامة الدورات التدريبية بأخلاقيات المهنة للمسؤولين المباشرين بالمستشفى.
- الحرص على تدعيم العلاقات المبنية على الاحترام والمشاركة بين العاملين والقيادات.
- ضرورة الاهتمام المستمر بشكاوى كلا من العاملين بالمستشفى والمتعاملين معها، ودراستها بجدية بهدف تحقيق المسؤولية الاجتماعية.
- الأخذ بنظر الاعتبار المؤهلات العلمية للقيادات الإدارية عند ترشيحها.
- وضع المعايير العلمية المناسبة عند تقييم أداء العاملين والابتعاد عن المحاباة في العمل.
- ضرورة الالتزام بالموضوعية عند اختيار الموظفين الجدد دون تحيز لتحقيق المصلحة العامة.
- حث العاملين بالمستشفى على التطوع بالأعمال الإضافية للحفاظ على التقدم وتطور العمل.
- الحرص على تقديم المقترحات وتطوير وتحسين طرق العمل بالمستشفى.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

1. ايميل دوركايم، التربية الأخلاقية، تر: السيد محمد بدوي، المركز القومي للترجمة، القاهرة، ط1، 2015.
2. بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للطباعة والنشر، 2021.
3. سالم مبارك العويثاني، أخلاقيات وآداب المهنة في الجامعات، المكلا، كلية التربية، 2005.
4. السيد محمد بدوي، الأخلاق بين الفلسفة وعلم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000.
5. قباري محمد إسماعيل، علم الاجتماع والفلسفة، دار المعرفة الجامعية، ط1، 1989.55.
6. لسان العرب: مادة (م ه ن)، مختار الصحاح، لأبي بكر الرازي: (638).
7. ماهر عودة الشمايلة وآخرون، أخلاقيات المهنة الإعلامية، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، عمان، 2014.
8. محمد بن مكرم بن علي، أبو الفضل، جمال الدين ابن منظور الأنصاري ، لسان العرب، (10: 86، 87)، دار صادر - بيروت.
9. مرتضى لمياء، نفوسين، ديناميكية البحث في العلوم الإنسانية، دار هومة، ط2، الجزائر، 2016.
10. منصور أحمد منصور، القوى العاملة تخطيط وظائفها وتقييم أدائها، وكالة المطبوعات، الكويت.
11. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في البحوث الإنسانية -تدريبات علمية-، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2006.
12. نجم عبود نجم، اخلاقيات الادارة في عالم متغير، دار منظمة عالمية لتنمية الادارية، القاهرة، مصر، 2015.

ثانياً: المقالات

13. أمينة قهواجي، حكيم بنحيان، دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة، ي المؤتمر الدولي الثالث عشر، ومي 14 و15 نوفمبر 2016.
14. بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال، دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد(33)، 2012.

15. حوشين كمال، رحيل أسية، دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، المجلة العلمية المستقبل الإقتصادي، 7(01)2019.
16. سامية بن رمضان، قراءة سوسيولوجية في مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي داخل المنظمات، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية- ورقلة، المجلد (10)، العدد (04)، 2019.
17. عبد السلام محمد عبد الحفيظ، حنان مصطفى بازينه، سالمة مفتاح المصراقي، بعنوان " أخلاقيات الوظيفة وأثرها على الإلتزام بالمسؤولية الاجتماعية - دراسة حالة على المدراء في شركة الخليج العربي للنفط، مجلة المختار للعلوم الاقتصادية، المجلد(07)، العدد (13)، قسم الإدارة العامة، كلية الإقتصاد - جامعة بنغازي، 2020.
18. عبد السلام محمد عبد الحفيظ، حنان مصطفى بازينه، سالمة مفتاح المصراقي، بعنوان " أخلاقيات الوظيفة وأثرها على الإلتزام بالمسؤولية الاجتماعية - دراسة حالة على المدراء في شركة الخليج العربي للنفط، مجلة المختار للعلوم الاقتصادية، المجلد(07)، العدد (13)، قسم الإدارة العامة، كلية الإقتصاد - جامعة بنغازي، 2020.
19. عيشوش خيرة، كرزابي عبد اللطيف، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار، 2012.

ثالثا: رسائل ومذكرات

20. أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير في برنامج القيادة الإدارة، تخصص قيادة وإدارة، جامعة الأقصى، 2014.
21. بلقايد محمد جواد ، دور المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال في الرفع من أداء الموارد البشرية، دراسة تطبيقية لعينة من مؤسسات الغرب الجزائري، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال وحوكمة الشركات، كلية العلوم الاقتصادية، والتجارية وعلوم التسيير، 2019.
22. بن حمي فاطمة، قومي صفية، دور أخلاقيات الأعمال في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة أحمد دراية-أدرار، 2021.

23. رفيقة سنيقرة، أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، ميدان علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013.
24. رولا أحمد كريشان، المسؤولية الاجتماعية وأثرها على استراتيجيات المنافسة- دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية، رسالة ماجستير في الإدارة، قسم الإدارة، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، 2012..
25. سعد الدين الهلالي، المهنة وأخلاقيها" دراسة فقهية مقارنة بالقوانين الكويتية، جامعة الكويت، الكويت، 2006.
26. سعيد سالم القحطاني وآخرون، منهج البحث العلمي في العلوم السلوكية مع تطبيقات SPSS، المكتبة الوطنية، الرياض، 2000.
27. سليمان بن سلام بن خليل الرومي، درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة - من وجهة نظرهم وسبل تطويرها، مذكرة ماجستير في أصول التربية، إدارة تربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، 2009.

رابعاً: مواقع انترنت

28. معجم اللغة العربية المعاصرة، -/https://www.arabdict.com/ar/، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2023/01/21، الساعة: 20:09.
29. المعجم الوسيط، -/https://www.arabdict.com/ar/، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2023/01/21، الساعة: 20:30.

خامساً: تشريعات

30. المرسوم التنفيذي رقم 07-140 مؤرخ في 02 جمادى الأولى عام 1428 الموافق لـ 19 مايو سنة 2007، يتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتنظيمها وسيورها، الجريدة الرسمية، العدد 33، الصادرة بتاريخ 20 مايو سنة 2007.

ملحق

ملحق

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

شعبة علم الاجتماع

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: تنظيم وعمل

أخي الفاضل /

أخي المستجيب، أختي المستجيبة

تحية طيبة، وبعد:

تهدف هذه الاستبانة إلى دراسة دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات العامة، بين عمر الجيلاني نموذجاً، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة ماستر ، وقد تم تصميم هذه الاستبانة بغرض جمع البيانات التي تساعد في إتمام هذا البحث، لذا يرجى التكرم بالمساعدة قدر الامكان من خلال الإجابة الدقيقة على أسئلة هذه الاستبانة.

تقبلوا فائق الاحترام والتقدير والشكر على المساعدة

المعلومات الواردة لا تستخدم الا لغرض البحث العلمي

الموسم الجامعي: 2022 / 2023

❖ المحور الأول: البيانات الشخصية: يرجى وضع علامة (X) في المربع المناسب

- الجنس : ذكر أنثى
- العمر: أقل من 30 سنة من 30 إلى 40 سنة أكبر من 40 سنة
- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- المسمى الوظيفي: مدير فرعي رئيس مصلحة رئيس مكتب
- عدد سنوات الخدمة:
- أقل من 05 سنوات من 06 إلى 10 سنوات من 11 إلى 15 سنة أكثر من 16

❖ المحور الثاني: أبعاد أخلاقيات المهنة

أولاً: أخلاقيات المهنة الموجهة نحو الموظفين

عبارات القياس					الرقم
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
					01
					يتجنب المسؤولون التدخل في خصوصيات الموظفين
					02
					يتحلى المسؤولون بالصبر في متابعة عمل الموظفين متفهمين لضغوط النفسية التي يتعرضون لها أثناء العمل.
					03
					يتعامل المسؤولون مع الموظفين بالعدل والمساواة دون تمييز
					04
					يتجنب المسؤولون استغلال الموظفين في إنجاز مهام شخصية
					05
					يجتمع المسؤولون بالموظفين بشكل دوري في جو أخوي
					06
					حرص المسؤولون أن يكونوا قدوة حسنة للموظفين
					07
					يراعي المسؤولون الفروق الفردية بين الموظفين وذوي الحاجات الخاصة
					08
					يراعي المسؤولون مشاعر الموظفين
					09
					يساعد المسؤولون على تعزيز انتماء الموظفين لمهنتهم
					10
					يستبعد المسؤولون العلاقات الشخصية مع الموظفين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بهم

					يشارك المسؤولون الموظفين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل	11
					يشجع المسؤولون الموظف المتميز ويشنون عليه أمام الآخرين	12
					يساهم المسؤولون برفع الروح المعنوية للموظفين	13
					يقوم المسؤولون بعمل الموظفين بشكل موضوعي ومنصف	14

ثانيا: أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو الإدارة العليا

					ينتقد المسؤولون البرامج الاشرافية بموضوعية	01
					يبذل المسؤولون جهودهم في تأدية ما عليهم من مهام على نحو متقن	02
					يتحمل المسؤولون المسؤولية الكاملة أمام الإدارة العليا	03
					يتعاون المسؤولون مع الإدارة العليا في تطوير سياسة العمل	04
					يتقبل المسؤولون المهام الإضافية الموكلة إليهم من الإدارة العليا بسعة صدر	05
					يلتزم المسؤولون على تنفيذ تعليمات رؤسائهم	06
					يقدر المسؤولون جهود الإدارة العليا	07
					يقدم المسؤولون النصح الصادق لرؤسائهم حول واقع المؤسسة	08
					يلتزم المسؤولون بالأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة	09
					يبادر المسؤولون بالتقدم للإدارة العليا بمقترحاتهم التطويرية للمهنة	10

ثالثا: أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين الموجهة نحو المجتمع المحلي في مستشفى بن عمر

الجيلاني

					يتحرى المسؤولون الدقة العلمية في نقل الآراء لأفراد المجتمع المحلي	01
					يساهم المسؤولون في تطوير البيئة المحلية	02
					يسعى المسؤولون إلى تحقيق أهداف المجتمع بكل إتقان	03
					يشارك المسؤولون في أنشطة المجتمع الثقافية	04
					يشرك المسؤولون المجتمع المحلي وأفراده في حل المشاكل الصحية	05

					يعزز المسئولون قنوات التواصل الايجابية بين المستشفيات والمجتمع المحلي	06
					يلتزم المسئولون بقيم المجتمع وتقاليد في سلوكهم ومظهرهم	07
					ينسج المسئولون علاقات ودية مع مؤسسات المجتمع المدني لخدمة الصحة	08
					ينصح المسئولون أبناء مجتمعاتهم بما يحقق المصلحة العامة	09
					ينفذ المسئولون ما يلتزمون به أمام الآخرين تجاه المجتمع	10
					ينقل المسئولون قضايا المجتمع إلى الموظفين	11
					يوظف المسئولون علاقاتهم بما يخدم مصلحة الصحة	12

رابعاً: المسؤولية الاجتماعية لدى المسئولين في مستشفى بن عمر الجيلاني

					أبذل قصاري جهدي لإنجاز العمل المكلف به	01
					أشعر بالضييق إذا تأخرت عن العمل	02
					أبادر لتقديم المساعدة للآخرين	03
					أشارك الآخرين في حل مشكلاتهم	04
					أساهم في جمع التبرعات لمساعدة المحتاجين	05
					أحافظ على ممتلكات المؤسسة	06
					ألتزم بإنجاز المهام الملقاة على عاتقي في موعدها	07
					أحرص على مساعدة الآخرين عند الحاجة	08
					أحافظ على استهلاك الكهرباء في مكان عملي	09
					أحرص على المحافظة على النظافة	10
					يؤملي إسراف بعض الموظفين في استخدام المياه	11
					أشعر بالضييق عند إلقاء الفضلات على الأرض	12
					ألتزم بقوانين وضوابط عملي	13