

أثر أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على المنشآت الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية، محافظة مأرب

الاستلام: ٢٧ / ٠٩ / ٢٠٢٥

التحكيم: ٢٩ / ١١ / ٢٠٢٥

القبول: 01 / ١٢ / ٢٠٢٥

عمر أحمد علي الشامي^(١)

ناصر صالح صالح إبراهيم^(١*)

© 2026 University of Science and Technology, Aden, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2026 جامعة العلوم والتكنولوجيا، المركز الرئيس عدن، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

^١ الأكاديمية العربية للعلوم الإدارية والمالية، قسم إدارة أعمال، عدن، اليمن.

*عنوان المراسلة: dromarshami@gmail.com

أثر أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على المنشآت الصحية الخاصة بالجمهورية اليمنية، محافظة مأرب

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير أبعاد أخلاقيات المهنة (الأمانة، النزاهة والشفافية، المسؤولية، والإتقان) في الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الصحية الخاصة في محافظة مأرب، اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات عبر استبانة وزعت على عينة عشوائية طبقية، بلغ حجمها ((١٣١ استجابة، أظهرت النتائج أن مستوى تأثير أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي بلغ (٨٣%)، كما بلغ مستوى الأداء الوظيفي نفسه (٨١،١٤%)، وأكدت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha=0.05$)، وأن مستوى الأداء الوظيفي يتأثر بصورة كبيرة بجميع أبعاد أخلاقيات المهنة عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha=0.05$)، خلصت الدراسة إلى ضرورة تعزيز أخلاقيات المهنة كمعيار أساسي لتقييم الأداء، واقترحت أنظمة للحوافز والترقيات للعاملين المتميزين، وتطوير نظم تقييم أداء موضوعية وشفافة لتحسين الأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات المهنة، الأداء الوظيفي، المنشآت الصحية، مأرب.

المقدمة

في ظل بيئة الأعمال المتغيرة تبذل المنشآت قصارى جهدها في دعم البرامج، والأنشطة التي تحقق النجاح باستغلال فرص النمو المتاحة والمحتملة، كما أن التكنولوجيا الحديثة والتطور المتسارع يُشكل تحديات لمؤسسات الأعمال التي تبحث عن التميز وتعمل على تحسين مركزها التنافسي، واشباع رغبات مختلف الأطراف المرتبطة بها والمؤثرة فيها، مما يدفعها للاعتماد على نظم ومناهج إدارية لمواكبة كافة التغيرات، لضمان البقاء والاستمرار؛ ولتحقيق النجاح على المدى البعيد يجب على المنشآت اكتشاف الإمكانيات الجديدة واستغلال القدرات الحالية، كما يُعد القطاع الصحي من القطاعات الهامة التي يجب أن تعمل على تطوير إجراءات عملها، وتحديث أنظمتها بما يتماشى مع التغيرات التكنولوجية المتزايدة في القرن الواحد والعشرين، (سارة، رجيمي، ٢٠٢٢)، ويُعتبر قطاع الصحة من بين القطاعات ذات الأهمية في الجمهورية اليمنية وبالأخص في محافظة مأرب، والذي هو بحاجة إلى اهتمام أكثر بما فيها القطاعين العام والخاص، هذا القطاع يهدف إلى الحفاظ على أهم ما يملك الإنسان وهو صحته، كما أن كفاءة وفاعلية هذه المنشآت الصحية تعتمد بدرجة كبيرة على مستوى أداء العاملين، والتزامهم بتطبيق أخلاقياتهم المهنية، ويُعد الأداء الوظيفي من أهم المدخل التي حظيت باهتمام كبير في الإدارة، حيث عرّف الأداء الوظيفي تطوراً واسعاً وكبيراً وتمكن من احتلال مكانة خاصة داخل مؤسسات الأعمال، باعتباره الناتج لمحصلة جميع الأنشطة، ولقد برزت أهمية الأداء الوظيفي في المنشآت الصحية، فالأداء الوظيفي للعاملين يُعد الناتج النهائي الذي تسعى لتحقيقه جميع المنشآت وهو مؤشر يدل على نجاح المنشأة أو فشلها، إن الاهتمام بالأداء الوظيفي وتحسين أداء العاملين يتأثر بإيمانهم العميق وقناعتهم بالقيم الأصيلة والمثل الأخلاقية العالية التي تدفعهم على تنمية معارفهم العلمية ومهاراتهم السلوكية والعلمية نحو تحسين الأداء وصولاً إلى نجاح المنشأة وتحقيق أهدافها، (خالد، وآخرون، ٢٠٢٢)، وهناك عدد من الصفات الأخلاقية التي ينبغي على الفرد المسلم التحلي بها في تعامله مع الآخرين، فالالتزام بهذه الصفات الأخلاقية في مجال العمل يكون واجب وأهم، لأن العمل هو محور علاقة مباشرة بين الفرد وزملائه، والمرؤوسين والمستفيدين من خدماتهم، إن الأخلاق العامة هي أحد الأسباب الرئيسية في فجوة الأداء، فعدم الالتزام بها يؤدي إلى ظهور الفساد الإداري والأخلاقي، وتعد الأخلاق منطلقاً مهماً لحياة المجتمعات ومنشآتها ووظائفها ومهنها، إذ تستند كل مهنة إلى أخلاقيات تنظم السلوك العام لأعضاء المهنة مع بعضهم بعضاً ضمن تلك المهنة، ومع غيرهم من العاملين في المهن الأخرى، وتنسجم مع القيم المجتمعية، وتعد الأخلاق قاسماً مشتركاً بين المهن المختلفة في المجتمع الواحد، إذ لا تخلوا مهنة من الضوابط الأخلاقية التي تحكم تصرفات أفرادها، لأن الأخلاق تتأثر بالإطار الفكري والمستوى الحضاري الذي يقيسه المجتمع، (ابن حريز، وآخرون، ٢٠٢٢)، وتعتبر مأرب مركزاً للعديد من المنشآت الصحية الخاصة التي تعمل على تحسين ظروف الناس وتلبية احتياجاتهم وتحقيق مستوى مقبول في خدمتهم في ظل ظروف صعبة تمر بها البلاد والتي خلفتها الحرب، وبناء على ما سبق فقد يوفر بيئة مثالية لاستكشاف تأثير أخلاقيات المهنة لدى العاملين في الأداء الوظيفي، لذا برزت الحاجة لطاقت بشرية قوية تمتلك مجموعة من الأخلاقيات التي تعنى بها المهمة الحساسة، التي بدورها تزيد من أدائها لتساعدها على تقديم خدمات صحية موثوقة وأمنة، ومن هنا برزت الحاجة الماسة لدراسة الظاهرة ذات الأهمية المهنية التي تحظى باهتمام الباحثين في تأثيرها في الأداء الوظيفي للعاملين وبخاصة في المنشآت الصحية الخاصة والتي ستركز عليها هذه الدراسة والتي ستربط بين أخلاقيات المهنة وأثرها في الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الصحية الخاصة بمدينة مأرب.

الاطار العام للدراسة:

١- مشكلة الدراسة:

إن المتتبع للنظام الإداري بشكل عام يجد أنه يعاني من مشكلات مختلفة، يعزوها بعض المختصين في علم الإدارة لخلل في تطبيق العمليات الإدارية، غير أن هناك أمر غير ظاهر للوهلة الأولى، ويحتاج إلى مجهود لاكتشافه، والتحري عنه ومعرفة سبب ظهوره ووضع العلاج المناسب له، وهو ضعف الأخلاق المهنية، (أبو الكأس، ٢٠١٥، ٤)، ولأهمية أخلاقيات المهن الصحية لأنها تتعلق بأرواح المرضى وحياة الإنسان الذي يُعد حماية صحته من أقدس الواجبات، وهناك أسباب منها ما يتعلق بالموظف، ومنها ما يتعلق بالإدارة، وأن كثيراً من هذه الأسباب التي يمكن جمعها تحت مسميات أخلاقيات المهنة، (كالإتقان، النزاهة والشفافية، والمسؤولية، والامانة)، في محاولة للوصول إلى حل المشكلة بإحاطة أكبر عدد من الأسباب في ضعف الأداء الوظيفي، وعلى ضوء هذا تتبلور مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

السؤال الرئيس الأول: هل يوجد أثر لأخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الصحية الخاصة في محافظة مأرب؟

ويتفرع من هذا التساؤل تساؤلات فرعية:

١. هل يوجد أثر لأبعاد أخلاقيات المهنة (الإتقان، النزاهة والشفافية، المسؤولية، والامانة)، في الأداء الوظيفي للعاملين عينة الدراسة؟

٢. ما مستوى ممارسة أخلاقيات المهنة في المنشآت الخاصة في محافظة مأرب؟

٣. معرفة مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الصحية الخاصة في محافظة مأرب؟

السؤال الرئيس الثاني: كيف يتفاوت مستوى الأداء الوظيفي تبعاً لاختلاف مستوى ممارسة أبعاد أخلاقيات المهنة؟

٢- أهداف الدراسة:

١. معرفة أثر أخلاقيات المهنة بأبعادها (الإتقان، النزاهة والشفافية، المسؤولية، والامانة) في الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الصحية الخاصة في محافظة مأرب.

٢. تحديد مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الصحية الخاصة في محافظة مأرب.

٣- أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

١- تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال توضيح الأثر بين أخلاقيات المهنة عند الموظفين وأدائهم الوظيفي في المنشآت الصحية الخاصة بمحافظة مأرب.

٢- تساهم هذه الدراسة من جهة مساهمتها للتوجه المحلي والعالمي في العصر الحديث الذي صار يمنح اهتماماً بالغا بالدراسات السلوكية والأخلاقية في الممارسات المهنية عموماً وفي المهن الصحية على وجه الخصوص.

٣- تظهر هذه الدراسة أهميتها لتكون محلاً للبحث والدراسة ما يشاهد من ضعف في الوازع الأخلاقي وانفصام بين الجانب المهني وبين الجانب الأخلاقي لدى بعض العاملين في الميدان باختلاف أنواعه، وعلى وجه الخصوص في المهن الصحية، مما يستلزم عنايةً بهذا الموضوع لتعيين العاملين في المنشآت الصحية على التوفيق أثناء الممارسة المهنية بين الجانبين وعدم التقصير في أي منهما.

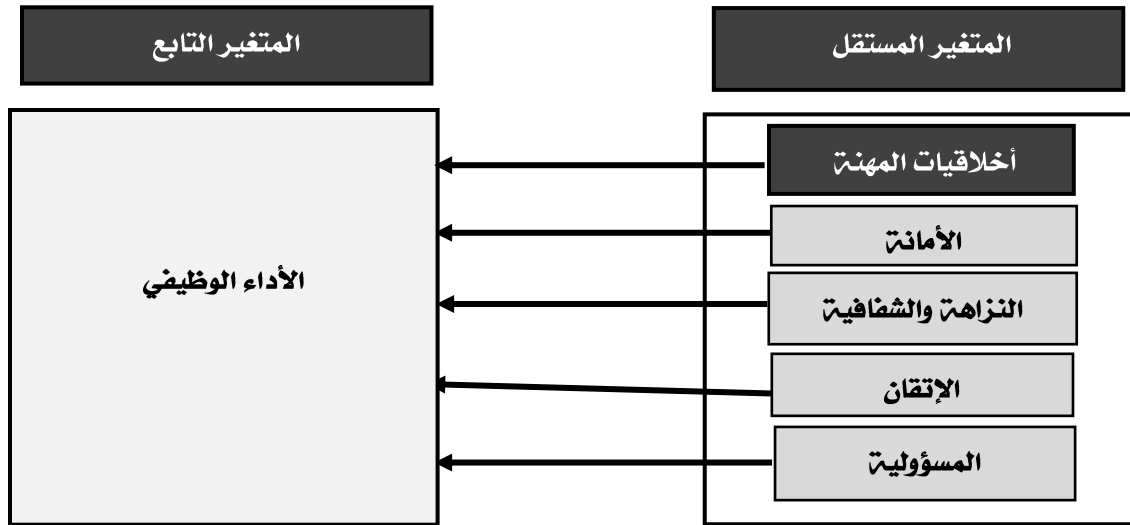
- ٤- تساعد هذه الدراسة على ضبط وتنظيم التصرفات الأخلاقية السليمة وتمييزها عن غيرها، وتجنب الأخطاء الصادرة عن بعض العاملين الصحيين لعدم إحاطتهم بأخلاقيات المهنة، واعتمادهم على التقدير الشخصي أو الاجتهاد القاصر أحياناً.
- ٥- تكسب هذه الدراسة كذلك مكانة وشفرة مهنية متعلقا بالإدارة الصحية التي أجمع العلماء والحكماء في مختلف الملل والمجتمعات على عظيم شرفها وعلو منزلتها وعظيم الحاجة إليها.
- ٦- تظهر هذه الدراسة أهميتها من جهة اتصالها بموضوع الأخلاق الذي يعد أحد المكونات الأساسية لقياس الحضارات وبناء المجتمعات.
- ٧- أهمية تفعيل (القسم) الصحي الذي يؤديه المتخرجين من الكليات والمعاهد الصحية عند إكمال الدراسة، وارتباطه بالجانب الأخلاقي والإنساني والمهني كون المريض يسلم حياته بين يدي العامل الصحي.

الأهمية العملية:

- ١- اعتناء موضوع الدراسة بحفظ وأداء حقوق الناس البدنية والمالية من الاعتداء والضياع، وحفظ هذه الحقوق في العمل الصحي يتفق مع مقصد الشرع في المحافظة على الضروريات الخمس وجلب ما يحققها.
- ٢- تساعد هذه الدراسة في معرفة أخلاقيات المهنة التي ينبغي على الموظف في المنشآت الصحية الخاصة بشكل خاص الالتزام بها، والتي يمكن أن تستخدم كأساس لجودة أداء العاملين فيها.
- ٣- إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة في إعداد برامج تدريبية للعاملين في مجال أخلاقيات المهنة لزيادة أدائهم الوظيفي وتقائه.
- ٤- تفيد هذه الدراسة أصحاب القرار في المنشآت الصحية، في سبيل الارتقاء بالأداء الوظيفي للعاملين من خلال التركيز على أخلاقيات المهنة.
- ٥- تساهم الدراسة في عملية تعميق أخلاقيات المهنة لدى الموظفين تجاه المتغيرات المبحوثة لتبني مستويات أداء أفضل.

٤- النموذج المعرفي للدراسة:

تمثلت متغيرات الدراسة من الآتي: المتغير المستقل: يتمثل في أخلاقيات المهنة ويشمل أربعة أبعاد: وهي (الأمانة، النزاهة والشفافية، المسؤولية، والإتقان)، والمتغير التابع: الأداء الوظيفي.



المصدر: من إعداد الباحثان

شكل رقم (١) يوضح النموذج المعرفي للدراسة

٥- بناء النموذج المعرفي للدراسة:

جرى بناء النموذج المعرفي للدراسة في ضوء مشكلتها وأهداف الدراسة، والاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة بهدف الوصول الى نموذج معرفي للدراسة يعبر عن اتجاه الأدوار فيما بين المتغيرات، حيث يتكون النموذج المعرفي حسب الشكل رقم (١) الموضح لأبعاد المتغير المستقل، وابعاد المتغير التابع، ومن خلال الدراسات السابقة الاتية: دراسة آل عزام وآخرون، (٢٠٢٣)، ودراسة عمري وآخرون، (٢٠٢٣)، ودراسة حلوش وآخرون، (٢٠٢٣)، ودراسة المزروعى، (٢٠٢٣)، ودراسة آل محمود، (٢٠٢٣)، ودراسة النيبال وآخرون، (٢٠٢٣)، ودراسة خديير، (٢٠٢٣)، ودراسة قاشي وآخرون، (٢٠٢٣)، ودراسة حمدي وآخرون، (٢٠٢٣)، ودراسة عثمانى (٢٠٢٣)، فقد تم الاستزادة في تحديد أبعاد أخلاقيات المهنة وتم اختيار الأبعاد الأكثر تكرارا في الجدول رقم (١) والتي تتمثل في ابعاد: (الأمانة، النزاهة والشفافية، المسؤولية، والإلتقان).

جدول (١) يبين تكرارات أبعاد أخلاقيات المهنة الأكثر تكراراً التي تناولتها الدراسات السابقة

الدراسات السابقة	العدالة	الإتقان	النزاهة والشفافية	احترام الوقت	السرية	الأمانة	المسؤولية	العمل كفريق	احترام القوانين والأنظمة	الاحترام وحسن المعاملة
آل عزام، سعد بن ناصر، وآخرون (٢٠٢٣)			√			√	√			
عمري، سامي وعمري، ريم (٢٠٢٣)	√		√			√				
حلوش، صبرين وآخرون (٢٠٢٣)			√							
المزروعى، حمد يوسف إبراهيم (٢٠٢٣)					√	√	√			
آل محمود، مها مفرح مانع (٢٠٢٣)				√			√	√	√	
النيال، محمد غريب إبراهيم، وآخرون (٢٠٢٣)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
خدير، رقيب (2023)		√				√		√		
قاشي، خالد والمهدي، وآخرون (٢٠٢٣)		√				√				
حمدي، محمد ياسين، وآخرون (٢٠٢٣)			√	√						√
عثماني، مريم (2023)		√		√			√		√	
إجمالي التكرارات للأبعاد	3	5	6	2	4	6	5	3	3	3

المصدر: من إعداد الباحثان

٦- فرضيات الدراسة:

استناداً إلى مشكلة الدراسة وأهدافها والنموذج المعرفي تم صياغة الفرضيات على النحو الآتي:
الفرضية الرئيسية: لا تؤثر أخلاقيات المهنة بأبعادها (الإتقان، النزاهة والشفافية، المسؤولية، والأمانة) تأثيراً ذا دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الصحية الخاصة بمدينة مأرب عند مستوى $(\alpha=0.05)$.

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

١- لا يؤثر بُعد الإتقان بشكل ذي دلالة إحصائية على الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الصحية محل الدراسة عند مستوى $(\alpha=0.05)$.

٢- لا يؤثر بُعد النزاهة والشفافية بشكل ذي دلالة إحصائية على الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الصحية محل الدراسة عند مستوى $(\alpha=0.05)$.

٣- لا يؤثر بُعد المسؤولية بشكل ذي دلالة إحصائية على الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الصحية محل الدراسة عند مستوى ($\alpha=0.05$).

٤- لا يؤثر بُعد الأمانة بشكل ذي دلالة إحصائية على الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الصحية محل الدراسة عند مستوى ($\alpha=0.05$).

٧- التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

الأخلاقيات: هي "مجموعة من القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وما هو سيء"، (العنزي والصالح، ٢٠١٨، ص ٧).

أخلاقيات المهنة: هي "مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك المهنة الواحدة والتي يتعهد أفراد المهنة بالالتزام بها"، (قيدوش ولعيني، ٢٠٢٢، ص ١٩٠).

التعريف الإجرائي: هي مجموعة من المبادئ والمعايير والمعتقدات التي يلتزم بها الموظف في المنشآت الصحية الخاصة لرفع مستوى أدائه الوظيفي.

الأداء الوظيفي: "ذلك النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول من طرف العاملين في المنشأة، سواء كان عضلياً أو فكرياً من أجل إتمام مهام الوظائف الموكلة إليهم، والذي يمكن تحديده عند العاملين انطلاقاً من أربعه محددات أساسية هي: الجهد المبذول من قبلهم، إدراكهم للدور المنوط بهم، قدراتهم وسماهم الشخصية، إضافة للدعم التنظيمي، بحيث يحدث هذا السلوك تغييراً بكفاءة وفاعلية يتحقق من خلاله الأهداف المسطرة من قبل الإدارة"، (خليل، آمال، ٢٠٢١، ص ٧١).

التعريف الإجرائي: هو عبارة عن تنفيذ الموظف للمهام والمسؤوليات والأنشطة المكلف بها والتي تحددها المنشآت الصحية الخاصة ويبذل جهد في تنفيذها من أجل تحقيق أهداف المنشأة وارضاء المستفيد.

المنشآت الصحية الخاصة تعرف بأنها: "المكان الذي يحتوي كافة الإمكانيات المادية والمالية والتكنولوجية الصحية والبشرية ويقوم فيها عدد من المختصين والمهنيين بتقديم الخدمات الصحية المتنوعة للمرضى بما يسهم في تحسين حالتهم الصحية وتمائلهم للشفاء"، (الصماط، وآخرون، ٢٠٢٤، ص ٦).

التعريف الإجرائي: هي عبارة عن مجموعة من المنشآت الصحية يملكها القطاع الخاص والتي تعمل بشكل مستقل لتقديم الخدمات الصحية للمجتمع اليمني في محافظة مأرب من أجل تحقيق الربح.

٨- حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصر على دراسة أثر أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الصحية الخاصة بمحافظة مأرب.

الحدود المكانية: المنشآت الصحية الخاصة - الجمهورية اليمنية - محافظة مأرب - مديرية المدينة.

الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة خلال العام الدراسي: ٢٠٢٤م - ٢٠٢٥م

الحدود البشرية: تضمنت العاملين في المنشآت الصحية الخاصة في محافظة مأرب - مديرية المدينة.

الاطار النظري والدراسات السابقة:

١- أخلاقيات المهنة:

أخلاقيات المهنة يعرفها، سامي، ريم، (2023، ص ٣٧٧) بأنها: "مجموعة القواعد والمبادئ والمعايير التي تحدد ما هو السلوك الإداري الصحيح والسلوك الخاطئ، وبالتالي فإن أخلاقيات العمال هي مجموعة من المبادئ

والمعايير التي تهيمن على السلوك الإداري، ويعرفها قيدوش، ولعبني، (2022، ١٩٠)، بأنها: "مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة الواحدة والتي يتعهد أفراد المهنة بالالتزام بها".

أبعاد أخلاقيات المهنة:

البعد الأول: الأمانة:

الحاكم والمحكوم، والرئيس والمرؤوس، والمدير والموظف، والمنتج والمستهلك، والطبيب والمريض، والقاضي والخصوم، والشرطي والمواطن، والغني والفقير، وكل فئات الأمة ملزمة بالتحلي بالأمانة، فمصالح الأمة كلها مرتبطة بالأمانة والكل ينشدها احتياجاً وتديناً، (الشاشوش، ٢٠٢٤، ٨١).

البعد الثاني: النزاهة والشفافية:

وقد امتلكوا الوضوح والعمل بجد لحل مشاكل العمل في تعاملهم مع الإدارة العليا والمستويات الإدارية الأخرى وكذلك مع زبائن المنشأة وتكون المعلومات المطلوبة لإنجاز العمل متاحة فإن ذلك يعني الشفافية كخلق مطلوب في العمل، (آل عزام، والجالي، ٢٠٢٣، ٤٠٦).

وقد استشهد كل من (حلوي، وجيلاني، 2023، ٢٨) في بحثهما بتعريف (الشباني، بندر عمير، 2014، ٨٩)، النزاهة والشفافية: "ترتبط بالقيم الروحية والأخلاقية فهي تعبر عن الترفع عن الدنيا، فالنزاهة هي مراعاة الموظف عن القيم الروحية والأخلاقية عند القيام بمهام عمله، كما تظهر أهمية الشفافية من خلال دورها في تحقيق ترابط المنظمة عند جميع المستويات الإدارية والتنفيذية"، إن النزاهة جزء من الولاء الوطني، فهي سلوك يدفع الإنسان إلى الاهتمام بوطنه والحرص عليه والدفاع عن مقدراته وممتلكاته، وتقدير مصلحته الوطن على المصلحة الشخصية الضيقة، (الشاشوش، ٢٠٢٤، ١٠٢).

البعد الثالث: المسؤولية:

هي إقرار المرء بما يصدر عنه من أفعال واستعداداته لتحمل نتائج التزاماته وقراراته واحتياجاته العلمية من الناحية الإيجابية والسلبية، (بوسهوة، نذير، ٢٠٢٣، ١٦٨)، أما عن المسؤولية الوظيفية وهي إحدى أفرع المسؤولية فيعرفها أبو الكاس، (2015، ٣٣)، على أنها "كون الموظف مسؤولاً في عمله عن نتائج القرارات والتصرفات التي تصدر عنه في معرض قيامه بأعماله الموكلة إليه"، وقد اهتم الإسلام بالمسؤولية في العمل وحض عليها، وفي ذلك حديث رسول الله (ﷺ): "عن عبد الله بن عمر رضي عنهما قال: سمعت رسول الله (ﷺ) يقول (كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته، الإمام راع ومسئول عن رعيته، والرجل راع في أهله ومسئول عن رعيته، والمرأة راعية في بيت زوجها ومسئولة عن رعيته، والخادم راع في مال سيده ومسئول عن رعيته)، (حديث أخرجه الشيخان)، لذلك لا بد من الموظف أن يستشعر حجم المسؤولية أمام الله والمجتمع وأن يحرص على هذه المسؤولية العظيمة.

البعد الرابع: الإتقان:

يجب على العامل إنجاز العمل بصورة دقيقة ومتمنة، وأول سمات الإتقان هي سرعة في الإنجاز، لأن تأخير الأعمال يؤدي إلى تكديس الواجبات ومن ثم محاولة التخلص منها على أية هيئة ممكنة، وثانيها الدقة في الأداء بحيث يكون الأداء وافياً مشتملاً لجميع الشروط الفنية للأداء، وذلك تحقيقاً لفاعلية الأداء، وثالثها الرشدية في الإنفاق على هذا الإنجاز سواء في المال العيني اللازم أم في المال النقدي، (ياغي، ٢٠١٢، ٤٢).

٢- الأداء الوظيفي:

يُعد مفهوم الأداء مفهوماً جوهرياً وهاماً بالنسبة للمنظمات بشكل عام، فهو يمثل القاسم المشترك لاهتمام علماء الإدارة، ويكاد يكون الظاهرة الشمولية وعنصراً محورياً لجميع فروع وحقول المعرفة الإدارية فضلاً عن كونه البعد الأكثر أهمية لمختلف المنظمات والذي يتمحور حوله وجود المنظمة من عدمه، (أبو الكاس، ٢٠١٥، ٤٢)، نقلاً عن (ناصر، 2010، ٥١)، لقد تعددت مفاهيم الأداء الوظيفي وفقاً لآراء الكتاب والباحثين في إعطائهم مفهوماً واحداً، وذلك يرجع لمنطلقاتهم الفكرية وتصوراتهم فإنه لا بد من التعرف على مفهومه، وفيما يلي هذه التعاريف ومن أبرزها: تعريف معجم مصطلحات العلوم الإدارية الذي عرف الأداء بأنه "القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدير"، (الفرخ، 2010، ٤٣)، ويعرف نذير، (2023، ١٦٩)، الأداء بأنه "هو محصلة إنجاز المهام أو العمل الذي يقوم به أي موظف في المنشأة"، ويعرف نصر، والقبي، (2023، ١٩١)، الأداء الوظيفي بأنه "يمثل الأثر الذي يحدثه الفرد في المنشأة من خلال جهوده التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور وصولاً إلى تحقيق إتمام الأعمال المطلوبة منه.

أبعاد الأداء الوظيفي:

للأداء الوظيفي عدد من الأبعاد أهمها:

١. كمية العمل: يجب أن يراعى في حجم العمل قدرات وامكانيات الموظفين وألا يتعداها، وفي الوقت نفسه لا يقلل من قدراتهم وامكانياتهم، لأن ذلك يعني البطء في الأداء والذي يؤدي بدوره إلى التراخي من قبل الموظفين.
٢. الانضباط: ويقصد به قيام الموظف بتنفيذ متطلبات وظيفته وفق ما طلب منه والمتوقع منه. كما يعبر هذا البعد عن الدرجة التي يتخلى فيها الموظف عن السلوك السلبي المتعلق بالغياب وعدم الالتزام بالقوانين واللوائح الداخلية أو الخارجية للمنظمة، فالمعرفة والالتزام بمتطلبات العمل عنصر أساسي يرتبط بممارسات الإدارة العاملة، ويؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين كنتيجة لممارسته.
٣. جودة العمل: يرتبط بعد جودة العمل بقابلية الموظف على الاندماج بأعماله والفريق الذي يعمل معه في حال العمل الجماعي، ومدى قابلية الموظف على العطاء في الظروف المختلفة التي تواجهه خلال عمله، حينها تعتبر جودة العمل نتيجة يراها الموظف في الخدمة أو المنتج الذي قدمه.
٤. إنجاز المهام: تعني مدى قدرة الموظف على إنجاز مهامه وفق ما تم الاتفاق عليه، وبناء على المنصب الوظيفي والقسم وأهداف المنظمة، بالإضافة إلى التزامه باللائحة التشريعات والقوانين الداخلية الموجودة في المنظمة. كلما زادت قدرة الموظف على الالتزام بمتطلبات الوظيفة وما يترتب عليها من نتائج وإنجازات، ارتفع سلم الالتزام وبالتالي أداء وظيفي مرتفع، (الزعيبي، ٢٠٢٢، ٢٢ - ٢٣).

٣- المنشآت الصحية الخاصة:

تعرف المنشآت الصحية الخاصة سواء كانت مستشفيات أو عيادات أو مراكز طبية متخصصة، المادة الثانية من القانون رقم (60) لسنة (1999م) بشأن المنشآت الطبية والصحية الخاصة، بقولها في تطبيق أحكام هذا القانون بأنها: كل مكان مُعد للكشف على المرضى أو علاجهم أو لإجراء الفحوصات أو صرف أو تحضير المستحضرات الصيدلانية وكذا المساهمة في تقديم خدمات الرعاية الصحية الأولية وتشمل: (المستشفيات، مراكز السمعيات والبصريات الطبية، المستوصفات، مراكز العلاج الطبيعي وإعادة التأهيل، المراكز الطبية، معامل الأسنان، مراكز الأشعة، العيادات الطبية، المختبرات الطبية، الصيدليات، مراكز الطب الرياضي،

المنشآت الفنية الصحية المقابلة: (عيادات القبالة والتوليد الطبيعي، عيادات الإسعاف الأولية، مخازن الأدوية وغيرها).

٤- الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

١- دراسة: قاشي، خالد، وآخرون، (2023)، بعنوان: "دور أخلاقيات العمل في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارات العمومية، دراسة حالة مجموعة من الإدارات العمومية بولاية البليدة"، هدفت الدراسة إلى توضيح دور أخلاقيات العمل في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارات العمومية الجزائرية، فيما يتعلق بمجتمع الدراسة فقد تم تطبيق الدراسة في الإدارات العمومية لولاية البليدة، أما بالنسبة لعينة الدراسة فقد قام الباحث بتوزيع (٦٠٠) استمارة على مجموعة من الإدارات العمومية بولايات الوسط، والمتمثلة في البلدية، الجزائر، تيبارة، المدينة، عين الدفلى، تم استرجاع (٥٠٠) استمارة منها، أما الصالحة للدراسة (٤٢٢) استمارة، وللوصول إلى تحقيق العلاقة التأثيرية بين متغيري الدراسة استخدمنا الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وبعد القيام بمعالجة البيانات المتحصل عليها بواسطة برنامج spss بواسطة مجموعة من الاختبارات التي تتطلبها الدراسة، خلصت النتائج المتوصل إليها إلى إثبات وجود علاقة تأثيرية بين متغيري الدراسة حيث أن أخلاقيات العمل بمختلف أبعادها تساهم في تحسين الأداء الوظيفي في الإدارات العمومية.

٢- دراسة: آل عزام، سعد بن ناصر، وآخرون، (٢٠٢٢)، بعنوان: "أثر أخلاقيات المهنة على الأمان الوظيفي في القطاع البلدي، أمانة منطقة عسير"، هدفت الدراسة إلى معرفة المتغيرات المتعلقة بأخلاقيات المهنة والأمان الوظيفي بهدف التعرف على توافره في المنظمة موضوع البحث والرسم بأهميتهم والعلاقة والأثر بينهما، ويتمثل مجتمع البحث في موظفي أمانة منطقة عسير من القطاع البلدي، وتم إعداد استبانة لقياس العلاقة والأثر وتم اختيار عينة مقدارها (54) موظفاً من مجتمع البحث، وتمثل هذه النتائج في الاعتماد على برنامج (Amos)، وقد أظهرت النتائج توفر جداول البيانات المهنية في الاتجاه الذي يوضع في الاعتبار الذي يوفر توفير ثقافة تنظيمية، ثققتك في وجود الأخلاقيات المطلوبة للتأثير في العاملين في مجال المساعدة والمالي الذي يعزز الأمان الوظيفي.

٣- دراسة: النيال، محمد غريب إبراهيم، وآخرون، (٢٠٢٢)، بعنوان: "أثر القيم وأخلاقيات العمل على التميز المؤسسي من خلال تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي الخاص" دراسة تطبيقية على الجامعات والمعاهد العليا الخاصة، هدفت الدراسة إلى اختيار أثر الالتزام بقيم وأخلاقيات العمل على التميز المؤسسي من خلال تحقيق مزايا تنافسية لمؤسسات التعليم العالي، ولتحقيق أغراض الدراسة تبني الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، حيث تم توزيع الاستبيانات بعد إجراء الاختبارات اللازمة للتحقق من صلاحية أداة الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (٥٠٠) من العاملين بالجامعات والمعاهد التعليمية الخاصة، وكانت الاستمارات الصالحة للتحليل الإحصائي ما مجموعه (٤١٦) استبيان بنسبة مئوية بلغت (٨٣,٢%) من عدد الاستمارات الموزعة، وبعد جمع البيانات تم تحليلها من خلال البرامج الإحصائية المتخصصة مثل (spss) وبرنامج (Amos)، حيث تم إجراء الاختبارات والمقاييس الإحصائية المختلفة مثل تحليل الارتباط والانحدار المتعدد، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود تأثير من الالتزام بقيم وأخلاقيات العمل على تحقيق التميز المؤسسي لمؤسسات التعليم العالي، كما يوجد تأثير من الالتزام بقيم وأخلاقيات العمل التي تحقق مزايا تنافسية، كما قدمت الدراسة عدد من التوصيات

أهمها، ضرورة الالتزام بقيم وأخلاقيات العمل في مؤسسات التعليم العالي بصفة خاصة، ومنظمات ومؤسسات الأعمال بصفة عامة.

4- دراسة: حمدي، محمد ياسين، وآخرون، (٢٠٢٢)، بعنوان: "العلاقة بين أخلاقيات المهنة والثقة التنظيمية وأثرها في جودة الخدمة الصحية"، هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور أخلاقيات المهنة في بناء الثقة التنظيمية داخل المنشأة، ودراسة مدى تأثير هذه الأخيرة في جودة الخدمة الصحية، في العيادات والمستشفيات العمومية الجزائرية. يشمل مجتمع الدراسة مجموع العاملين في العيادات والمستشفيات العمومية. ونظراً لكبر حجم المجتمع، فقد تم اختيار عينته عشوائية منه لدراستها، تمثلت في (٦٧) فرداً تم استهدافهم عن طريق الاستبانة الإلكترونية، وقد أظهرت النتائج وجود جودة متوسطة للخدمة الصحية، ووجود علاقة ارتباط متوسطة وطردية بين أخلاقيات المهنة والثقة التنظيمية، وأيضاً وجود أثر ذو دلالة إحصائية للثقة التنظيمية في جودة الخدمة الصحية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

٥- دراسة: Nicolas, (2023)

"THE INFLUENCE OF WORK ETHICS ON JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN LOCAL GOVERNMENT UNITS (LGUs) IN SELECTED MUNICIPALITIES OF DISTRICT IV PROVINCE OF LAGUNA. IJMR, 9(5), 372-381".

العمل على الأداء الوظيفي للموظفين في الوحدات الحكومية المحلية في بلديات مختارة بالمنطقة الرابعة بمقاطعة لاجونا"، هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي للموظفين في وحدات الحكومة المحلية في بلديات مختارة في المنطقة الرابعة، مقاطعة لاجونا، الفلبين، وقد تم استطلاع آراء (٢٠٣) موظفاً من مختلف وحدات الحكم المحلي باستخدام استبيان تمت إجراؤه ذاتياً، وقد استخدمت الدراسة تصميم البحث الارتباطي الوصفي واستخدمت الأدوات الإحصائية مثل المتوسط والانحراف المعياري وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) ومعامل ارتباط بيرسون لتحليل البيانات التي تم جمعها. وأظهرت النتائج أن مستوى أخلاقيات العمل بين العاملين في الهيئات المحلية تم تفسيره لفظياً على أنه جيد للغاية ومؤثر من حيث الاستجابة للجمهور، والقومية والوطنية، والالتزام بالديمقراطية، والعيش البسيط. ومن ناحية أخرى، تبين أن العلاقة بين الملف الشخصي للموظفين وأخلاقيات العمل والأداء الوظيفي. وتشير النتائج إلى أن الموظفين ذوي أخلاقيات العمل العالية يميلون إلى الحصول على أداء وظيفي أفضل. وبناء على النتائج أوصت الدراسة بضرورة قيام الوحدات الحكومية المحلية بإجراء دورات تدريبية وورش عمل منتظمة للموظفين لتعزيز أخلاقيات العمل لديهم وتحسين الأداء الوظيفي. وأخيراً فإن هذه الدراسة توفر رؤى قيمة لهيئات الحكم المحلي في تحسين أداء موظفيها من خلال تطوير أخلاقيات العمل لديهم.

6- دراسة: Word, D., Fredolin, J. P., & Ballesteros, J. V. A. (2022)
"The Impact of Employee Work Ethicson Job Performance"

بعنوان: "تأثير أخلاقيات العمل للموظفين على أدائهم في العمل"، هدفت الدراسة الى معرفة تأثير أخلاقيات العمل للموظفين على أدائهم في العمل، تم تطبيق منهجية التقييم الوصفي وتصميم البحوث الارتباطية، واستخدمت استبيانات بحثية لجمع البيانات من المستجوبين المكونين من موظفي كلية الكلمات الإلهية في لاواج، الطالبين، وقد توصلت الدراسة إلى أن أخلاقيات العمل للموظفين والتمحورة في (الموقف تجاه العمل نفسه، والموقف الأخلاقي تجاه العمل، الدافع الذاتي)، تعتبر عالية وأدائهم في العمل إلى جانب أداء المهام والسياق تعتبر مرتفعة أيضاً، باستثناء السلوك العكسي الذي يعتبر منخفضاً. وقد خلصت نتيجة تحليل التباين (ANOVA) إلى أنه بشكل عام، يوجد هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل وأداء العمل الفردي. وفي حال تم أخذ أبعاد أخلاقيات العمل بشكل منفصل فقد وجد أن الموقف نحو العمل نفسه والدافع الذاتي يؤثران على أداء العمل الفردي جنباً إلى جنب مع المهمة والأداء السياقي، علاوة على ذلك، يؤثر الموقف الأخلاقي تجاه العمل على السلوك العكسي.

7- دراسة: Bataineh, M. T. (2020)

"The effect of work ethics on job performance in international SMEs in Al-Hassan Industrial Estate"

بعنوان: "أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي في المنشآت الصغيرة والمتوسطة العالمية في مدينة الحسن الصناعية"، هدفت الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير أخلاقيات العمل (من خلال عناصر أخلاقيات العمل: النزاهة والمسؤولية والمساواة والانضباط الذاتي) على الأداء الوظيفي للموظفين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في مدينة الحسن الصناعية، تم إجراء مسح على (٢٥٧) موظفاً في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في مدينة الحسن الصناعية. كما أنه تم استخدام الانحدار الهرمي لنمذجة تأثير أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي للموظف، أظهرت النتائج أن أخلاقيات العمل بشكل عام تعمل على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في مدينة الحسن الصناعية، علاوة على ذلك، فإن عناصر أخلاقيات العمل (النزاهة والمسؤولية والمساواة والانضباط الذاتي) أدت أيضاً إلى تحسين الأداء الوظيفي للموظفين، كما اقترح الباحث ذلك، ينبغي تزويد الشركة بالمعلومات اللازمة لجميع المدققين وبصراحة، يجب أن يكون المديرون مفضين بالمسؤولية الموظفين، ويجب أن يعامل المديرون جميع الموظفين بشكل عادل، ويجب أن يقوم العمال بالمهام الموكلة إليهم عن طريق الرقابة الذاتية.

8- دراسة: Le Thi Minh Loana (2020)

"The influence of organizational commitment on employees' job performance the mediating role of job satisfaction"

بعنوان: "تأثير الالتزام التنظيمي على أداء الموظفين: الدور الوسيط لرضا الموظفين"، تمت دراسة تأثير الالتزام التنظيمي على أداء الموظفين الوظيفي على نطاق واسع في الغرب، في حين أجريت دراسات قليلة في الدول غير الغربية، والغرض من هذا البحث هو دراسة تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي من خلال الدور الوسيط للرضا الوظيفي لهذا الغرض، تم تطوير أربع فرضيات، تنبأت الثلاثة الأولى بعلاقات إيجابية بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي واقترحت الأخيرة التأثير الوسيط للرضا الوظيفي، تم مسح (٥٤٧) موظفاً في المنشآت الفيتنامية، أهم نتائج الدراسة جميع الفرضيات، وفقاً لذلك، كان للالتزام التنظيمي تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي؛ كان للالتزام التنظيمي تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي عندما تم التحكم في الالتزام التنظيمي انخفضت قوة العلاقة

بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي بشكل كبير عند إضافة الرضا الوظيفي إلى النموذج، مما يشير إلى الدور الوسيط للرضا الوظيفي في ضوء النتائج، يقترح أن العلاقة الإيجابية فقط بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي قد لا تؤدي تلقائياً إلى تحقيق صاحب العمل لنتيجة الأداء الوظيفي، لذلك يكمن سر النجاح في تحسين الرضا الوظيفي من خلال الحلول لتعزيز الالتزام التنظيمي وبالتالي زيادة الأداء الوظيفي

الفجوة البحثية وأهم ما يميز الدراسة:

جاءت الدراسة مكملة للنقص في الدراسات السابقة ويمكن توضيح ذلك من خلال الآتي:

١. فجوة تطبيقية: تطبق هذه الدراسة على قطاع حساس ومهم، وهو المستشفيات الخاصة في محافظة مأرب، والتي تقدم خدمات صحية حيوية لمجتمع يعيش ظروفاً استثنائية نتيجة الوضع غير المستقر الذي تمر به المحافظة، هذا السياق المختلف جذرياً عن البيئات المستقرة التي أجريت فيها معظم الدراسات السابقة يشكل فجوة تطبيقية واضحة.
٢. فجوة موضوعية: تتميز هذه الدراسة بمعالجة متغير مستقل بأبعاده الأربعة لأخلاقيات المهنة وتحليل الأثر الكلي والجزئي لكل بعد منها في الأداء الوظيفي للعاملين عينة الدراسة، وهو أمر لم يتم التطرق له بشكل كاف في الدراسات السابقة.
٣. فجوة زمنية: تأتي الدراسة في توقيت يتميز بنمو متسارع في عدد المستشفيات الخاصة عينة الدراسة بعد عام ٢٠١٥م، كنتيجة مباشرة لموجات النزوح المتتالية والمستمرة إلى المحافظة وما رافق ذلك من حاجة ماسة لخدمات الرعاية الصحية، مما يجعل دراسة هذا القطاع في هذا الإطار الزمني بالغ الأهمية ويمثل فجوة زمنية.
٤. فجوة ميدانية: تسعى الدراسة إلى التأكيد عملياً من مدى ممارسة اخلاقيات المهنة من قبل الفئة المستهدفة وقياس تأثير هذه الممارسة في تحسين أدائهم الوظيفي، مما يسد فجوة بين الجانب النظري لأخلاقيات المهنة وتطبيقاتها العملية الملموسة على الأرض.
٥. فجوة قياسية: تهدف الدراسة إلى قياس مستوى الأداء الوظيفي للعاملين عند تطبيقهم لأخلاقيات المهنة، وهو قياس ضروري لتحديد مجالات التحسين والتطوير.

ما يميز الدراسة:

بناء على الضغوط أعلاه، تمتاز الدراسة الحالية بمايلي:

١. معالجة سياق فريد: دراسة الأثر في بيئة غير مستقرة ومليئة بالتحديات.
٢. العمق التحليلي: تفكيك متغير أخلاقيات المهنة إلى أبعاده الأساسية الأربعة لفحص تأثير كل منها على حدة.
٣. الحداثّة والضرورة: معالجة واقع جديد وناشئ بسبب تغير الظروف الديمغرافية والاجتماعية في المحافظة.
٤. التوجه التطبيقي الخروج بنتائج يمكن أن تساهم في تحسين الممارسات الإدارية والأداء الوظيفي في قطاع صحي حيوي.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كونه المنهج المناسب لهذه الدراسة.

١- مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع المنشآت الصحية الخاصة الموجودة في محافظة مأرب، والذي يبلغ عددها (109) منشأة، وعدد العاملين فيها (562) موظفاً، وبالتالي بلغ حجم مجتمع الدراسة عدد (562) موظفاً.

٢- عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية طبقية بسيطة بلغت (١١) منشأة من مجتمع الدراسة وعدد العاملين فيها (١٧٩) موظفاً، وتم الاختيار بموجب عدد العاملين الأكبر في المنشأة الصحية، وقد تم توزيع (١٧٩) استبانة، تم استرجاع (153) وعدد (٢٢) استبانة غير صالحة للتحليل، وبذلك أصبحت عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (131) استبانة، كما هو موضح في الجدول رقم (٢).

جدول (٢) توزيع مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة	حجم المجتمع	حجم العينة	نسبة العينة من المجتمع	الاستمارات المستردة	الاستمارات الصالحة للتحليل	نسبة الاستمارات المعادة إلى حجم العينة
العاملين في المنشآت الصحية الخاصة في محافظة مأرب	562	179	31.9%	١٥٣	131	73.18%

المصدر: من إعداد الباحثان

٣- وحدة التحليل:

اعتمدت الدراسة على وحدة تحليل الفرد، كون تحديد أخلاقيات المهنة من المتغيرات التي تقاس على مستوى الفرد، وكذلك الحال لمتغير الأداء الوظيفي.

٤- أداة الدراسة:

جرى بناء وتطوير أداة الدراسة (الاستبيان)، من المراجعة النظرية المرتبطة بموضوع الدراسة، وذلك بالرجوع إلى الدراسات السابقة، وتضمنت أداة الدراسة قسمين، القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية وتضمنت (6) عبارات، والقسم الثاني: محاور الاستبانة، فالمحور الأول: للمتغير المستقل أخلاقيات المهنة بأبعاده الأربعة وتضمنت (32) عبارة، والمحور الثاني، للمتغير التابع الأداء الوظيفي وتضمنت (22) عبارة. وقد صممت فقرات الاستبانة وفقاً لمقياس (ليكرت) الخماسي، حيث جرى إعطاء بدائل الإجابات التقديرات التالية: البديل (موافق بشدة) خمس درجات، والبديل (موافق) أربع درجات، والبديل (محايد) ثلاث درجات، والبديل (غير موافق) درجتان، والبديل (غير موافق بشدة) درجة واحدة.

الدراسة الميدانية:

١- صدق أداة الدراسة وثباتها:

١-١ نتائج اختبار الثبات لمتغيرات الاستبانة:

تم استخدام معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) والذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد صحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، أي أن زيادة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات، كما أن انخفاض القيمة عن (0.60) دليل على انخفاض الثبات الداخلي، وبواسطة برنامج الإحصاء SPSS تم إيجاد قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لكل محاور وأبعاد المقياس وقد حصلنا على النتائج المبينة في الجدول رقم (٣).

جدول (٣) نتائج تحليل معامل الثبات لكل محاور وأبعاد مقياس الدراسة، (الاستبيان)

معايير وأبعاد مقياس الدراسة	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha
الأبعاد	8	0.792
أخلاقيات	12	0.859
المهنة	7	0.823
المسؤولية	5	0.866
درجة الثبات لكل عبارات أخلاقيات المهنة	32	0.926
درجة الثبات لكل عبارات الأداء الوظيفي	22	0.946
درجة الثبات الكلية للمقياس	54	0.962

من الجدول رقم (٣) نلاحظ أن درجة الثبات والاعتمادية لكل عبارات متغيرات الدراسة وعددها (54) كلها لها معامل ثبات مرتفع مقداره (0.962) وهذا يعني أن هذه العبارات توفر درجة عالية من الثبات وبالتالي لن يتم استبعاد أي منها في عمليات التحليل الإحصائي اللاحقة، حيث أن: معامل الثبات والاعتمادية لكل عبارات الجزء الأول (أخلاقيات المهنة) وعددها (32) يساوي (0.926)، ومعامل الثبات والاعتمادية لكل عبارات الجزء الثاني (الأداء الوظيفي) وعددها (22) يساوي (0.946)، ونلاحظ أن قيم معامل الثبات والمصدقية مرتفعة جداً وبالتالي فإن هذه القيم تدل على ثبات واستقرار مرتفع لجميع الأبعاد والمحاور ومن ثم يمكن القول بأن المقياس والأداة التي اعتمدت عليها الدراسة لقياس موضوع البحث تتمتع بالثبات والمصدقية لعباراتها مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات والنتائج في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها الدراسة.

٢-١ صدق اتساق المتغير المستقل:

تم حساب صدق الاتساق البنائي من خلال إيجاد معامل الارتباط (بيرسون) بين الدرجة الكلية للبعد وبين الدرجة الكلية للمقياس، وجاءت النتائج على النحو المبين في الجدول رقم (٤).

جدول (٤) معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس أخلاقيات المهنة مع الدرجة الكلية للمقياس

م	أبعاد مقياس أخلاقيات المهنة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	الإتقان	0.808**	٠.000
٢	النزاهة والشفافية	0.842**	٠.000
٣	الأمانة	0.874**	٠.000
٤	المسؤولية	0.854**	٠.000

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

يتبين من الجدول رقم (٤) أن معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس أخلاقيات المهنة مع الدرجة الكلية للمقياس الذي ينتمي له كان مرتفعاً وموجباً وكذلك دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على أن المقياس يتميز بالصدق البنائي لأبعاده، وهذا مؤشر مرتفع على صدق المقياس في قياس الظاهرة التي أعد من أجلها.

٢- التحليل الوصفي:

التحليل الوصفي لأبعاد أخلاقيات المهنة (المتغير المستقل):

جدول (٥) ملخص الإحصاءات الوصفية للمتغير المستقل أخلاقيات المهنة وأبعاده

الترتيب	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	المجموع	أبعاد أخلاقيات المهنة
2	84.81%	0.51061	4.2405	556	الإتقان
4	77.558%	0.64237	3.8779	508	النزاهة والشفافية
3	83.336%	0.57803	4.1668	546	الأمانة
1	86.412%	0.61453	4.3206	566	المسؤولية
موافق	83.028%	0.49596	4.1514	544	اجمالي إحصائيات توافر أخلاقيات المهنة

يتبين من الجدول رقم (٥) أنه يوجد تأييد وموافقة على أثر أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الصحية الخاصة في محافظة مأرب، بمختلف أبعادها الأربعة، حيث أن المتوسط المرجح يتراوح بين (3.88 - 4.32) وهذا يدل على إدراك عينة الدراسة لأهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة، كما أن قيمة الانحراف المعياري أقل من الواحد الصحيح وهذا يعني أن مقدار التشتت بين الإجابات صغير، ونلاحظ أن البعد الرابع (المسؤولية) حصل على الترتيب الأول حسب الأهمية النسبية بمتوسط (4.32) وانحراف معياري (0.615) والأهمية النسبية له تساوي (86.41%)، كما أن البعد الثاني (النزاهة والشفافية) حصل على الترتيب الرابع حسب الأهمية النسبية بمتوسط (3.88) وانحراف معياري (0.642) والأهمية النسبية له تساوي (77.56%) بنسبة أقل من الأبعاد الأخرى، وبشكل عام فإن إجمالي أثر أبعاد أخلاقيات المهنة حصل على متوسط (4.15) وانحراف معياري (0.496)، والنتيجة الإجمالية هي تأييد وموافقة بنسبة (83%) على مدى أثر أبعاد أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الصحية الخاصة في محافظة مأرب، وهذا يجيب على السؤال الرئيسي: ما أثر أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الصحية الخاصة في محافظة مأرب؟

التحليل الوصفي لمستوى الأداء الوظيفي (المتغير التابع):

تم حساب المجموع الكلي والمتوسط المرجح والانحراف المعياري والأهمية النسبية مع الترتيب لكل عبارة من العبارات مع الإجمالي العام للبعد، حيث يحتوي المتغير التابع الأداء الوظيفي على (٢٢) عبارة مبيّنة في الجدول رقم (٦).

جدول (٦) الإحصاءات الوصفية للعبارات الخاصة بالأداء الوظيفي

الترتيب	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	المجموع	عبارات الأداء الوظيفي
4	%84.8	0.814	4.24	556	يتمتع الموظفون بالمهارة المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة وفعالية.
8	%84	0.695	4.20	550	يتمتع الموظفون بالمعرفة الفنية المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة وفعالية.
10	%82.2	0.791	4.11	539	يتميز الموظفون بالجديّة.
9	%83	0.836	4.15	544	يتميز الموظفون بالقدرة على تحمل المسؤولية.
18	%77.8	1.047	3.89	510	يؤدي الموظفون المهام الوظيفية الموكلة إليهم طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة.
5	%84.6	0.697	4.23	554	يبدّل الموظفون الجهد الكافي لإنجاز المهام المطلوبة منهم بالقدر المطلوب.
11	%81	0.835	4.05	531	يبدّل الموظفون الجهد الكافي لإنجاز المهام المطلوبة منهم في الوقت المحدد.
8	%77.6	0.832	3.88	508	يقوم الموظفون بأعمالهم وفقاً لسياسات وإجراءات محددة.
16	%79	0.995	3.95	517	يظهر الرؤساء المعنى الحقيقي للأداء الجيد في العمل.
6	%84.6	0.770	4.23	554	يحرص الموظفون على تحسين أدائهم بشكل مستمر.
13	%79.6	0.903	3.98	522	يتم تنفيذ العمل وفقاً لخطط معدة مسبقاً.
3	%85.8	0.728	4.29	562	لدى العاملين المعرفة بطبيعة الأعمال الموكلة إليهم.
1	%86.6	0.706	4.33	567	يلتزم العاملون بتعليمات وتوجيهات مديريهم.
7	%84.4	0.807	4.22	553	يملك العاملون القدرة على التواصل مع زملائهم.
2	%86.6	0.728	4.33	567	يملك العاملون القدرة على التعاون مع زملائهم.
12	%81	0.835	4.05	531	يستطيع العاملون التكيف والتأقلم مع أي تغييرات طارئة في المنشأة.
14	%79.4	0.992	3.97	520	يوجد تنسيق مستمر بين المستويات الإدارية لتحقيق الجودة المطلوبة في أداء الأعمال.
18	%77	1.092	3.85	504	تقوم الإدارة بإطلاع العاملين على نتائج تقييم أدائهم.
22	%72	1.317	3.60	471	تنفذ المنشأة دورات تدريبية لتعزيز أداء العاملين فيها.
21	%76.4	1.006	3.82	500	تساهم السياسات المتبعة في المنشأة في إنجاز الأعمال بكفاءة.
15	%79.2	1.055	3.96	519	يوجد اهتمام من قبل المدراء للاقتراحات التي يقدمها العاملون والخاصة بجودة الأداء الوظيفي.
17	%78.4	0.953	3.92	513	يتوفر لدى العاملين الرغبة والاستعداد للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي لإنجاز الأداء الوظيفي المطلوب.
موافق	%81.138	0.61398	4.0569	532	اجمالي احصائيات عبارات الأداء الوظيفي

يتبين من الجدول رقم (6) أنه يوجد تأييد وموافقة في تحسن الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الصحية الخاصة في محافظة مأرب، حيث أن المتوسط المرجح يتراوح بين (3.60 - 4.33) وهذا يدل على إدراك عينت الدراسة لأهمية تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، كما أن قيمة الانحراف المعياري أقل من الواحد الصحيح وهذا يعني أن مقدار التشتت بين الإجابات صغير، ونلاحظ أن العبارة "يلتزم العاملون بتعليمات وتوجيهات مدراءهم" حصلت على الترتيب الأول حسب الأهمية النسبية بمتوسط (4.33) وانحراف معياري (0.71) والأهمية النسبية لها تساوي (86.6%)، والعبارة "تنفذ المنشأة دورات تدريبية لتعزيز أداء العاملين فيها" حصلت على الترتيب الأخير حسب الأهمية النسبية بمتوسط (3.60) وانحراف معياري (1.317) والأهمية النسبية لها تساوي (72%)، وبشكل عام فإن إجمالي مستوى الأداء الوظيفي للعاملين حصل على متوسط (4.057) وانحراف معياري (0.614)، والنتيجة هي تأييد وموافقة بنسبة (81.14%) على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الصحية الخاصة في محافظة مأرب، وهذا يجيب على السؤال التالي: ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الصحية الخاصة في محافظة مأرب؟ ويعزى ذلك أن العاملين في المنشآت الصحية الخاصة في محافظة مأرب، يرون أنهم يبذلون الوقت والجهد الكافي ويحرصون على أداء مهامهم بالشكل الملائم، بالإضافة إلى أنهم على اطلاع على نتائج تقييم الأداء السنوي حتى يتمكنوا من تعزيز نقاط القوة وتحسين نقاط الضعف.

٣- اختبار الفرضيات:

عرض نتائج اختبار الفرضية الرئيسية:

لاختبار أثر أخلاقيات المهنة بأبعادها (الإتقان، النزاهة والشفافية، الأمانة، المسؤولية) في الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية $(\alpha=0.05)$ ، استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط بين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي حسب الجدول (٧).

جدول (٧) تحليل الانحدار الخطي المتعدد بين كل أبعاد أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي

أبعاد أخلاقيات المهنة	معامل الانحدار	قيمة الاختبار	مستوى الدلالة
	B	T	Sig
الإتقان	0.012	1.555	0.123
النزاهة والشفافية	0.438	7.709	0.000
الأمانة	0.020	0.030	0.976
المسؤولية	0.523	7.473	0.000
نموذج الانحدار: للتنبؤ بدرجة الأداء الوظيفي			
معامل الارتباط للنموذج R	0.851a		
معامل التحديد للنموذج R2	0.725		
قيمة اختبار جودة النموذج F	82.840		
مستوى الدلالة Sig.	0.000b		

a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي

b. Predictors: (Constant), الأمانة، الإتقان، النزاهة والشفافية، المسؤولية

نستنتج من الجدول رقم (٧) أن قيمة معامل التحديد للنموذج (0.725) وتعني أن كل أبعاد أخلاقيات المهنة تفسر (73%) من التغيرات التي تحدث في الأداء الوظيفي، كما أن قيمة اختبار جودة النموذج F تساوي (82.840) وقيمة الاحتمال مستوى الدلالة (Sig. = 0.000)، وهي دالة؛ لأنها أقل من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)، وقيمة معاملات الانحدار للمتغيرات المستقلة التفسيرية (أبعاد أخلاقيات المهنة) موضحة في العمود الأول وقيمة الاحتمالات لها في العمود الأخير وهي كلها دالة إحصائياً، كما نلاحظ أن النزاهة والشفافية والمسؤولية هي أكثر الأبعاد تأثيراً على الأداء الوظيفي، ويمكن من خلالها تكوين معادلة نموذج الانحدار المتعدد للتنبؤ بقيمة مستوى الأداء الوظيفي، وبالتالي فإننا نقبل الفرضية التي تنص على أنه: يوجد أثر لبُعدي أخلاقيات المهنة (النزاهة والشفافية، والمسؤولية) في الأداء الوظيفي في المنشآت الصحية الخاصة في محافظة مأرب عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، بينما لم يظهر بعدا (الإتقان والأمانة) أي تأثير ذي دلالة إحصائية حيث أن قيمة Sig. لهما (0.123) و (0.976) على التوالي، وهي أكبر من ($\alpha=0.05$)، ومعامل الانحدار المعياري (β) للمسؤولية هو (0.523) وللنزاهة والشفافية هو (0.438)، وهذا يعني أنه عند ثبات جميع العوامل الأخرى، فإن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في بُعد "المسؤولية" تؤدي إلى زيادة في الأداء الوظيفي بمقدار (0.523) وحدة، وعند ثبات جميع العوامل الأخرى، فإن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في بُعد "النزاهة والشفافية" تؤدي إلى زيادة في الأداء الوظيفي بمقدار (0.438) وحدة.

النتائج:

- 1- مستوى أثر بُعد الإتقان في الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الصحية الخاصة في محافظة مأرب بلغ (84.81%).
- 2- مستوى أثر بُعد النزاهة والشفافية في الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الصحية الخاصة في محافظة مأرب بلغ (77.56%).
- 3- مستوى أثر بُعد الأمانة في الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الصحية الخاصة في محافظة مأرب بلغ (83.34%).
- 4- مستوى أثر بُعد المسؤولية في الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الصحية الخاصة في محافظة مأرب بلغ (86.41%).
- 5- مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الصحية الخاصة في محافظة مأرب حيث بلغ (81.14%).
- 6- مستوى الأداء الوظيفي يتأثر بصورة كبيرة بكل أبعاد أخلاقيات المهنة (الإتقان، النزاهة والشفافية، الأمانة، المسؤولية) في الأداء الوظيفي في المنشآت الصحية الخاصة في محافظة مأرب عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$). تتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو الكاس (2015)، ودراسة قاشي، وآخرون، (2023).
- 7- رفض الفرضية الرئيسية الرئيسية، حيث وجد أن لأخلاقيات المهنة ككل أثر ذو دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي، ويأتي هذا الأثر بشكل أساسي من بُعد (النزاهة والشفافية والمسؤولية)، بينما لم يظهر لبُعدي (الإتقان والأمانة) أثر ذو دلالة إحصائية مستقلة في النموذج.

التوصيات:

توصيات عامة:

1. أخلاقيات المهنة جزء أساسي في رفع مستوى الأداء الوظيفي لذا لا بد من وجودها بأبعادها وملائمتها لعمل العاملين في المنشآت الصحية الخاصة واقناعهم بها واعتمادها كأساس لتقييم أداء العاملين.

٢. العمل على تنمية وتطوير أبعاد أخلاقيات المهنة لتعزيز ورفع مستوى الأداء الوظيفي في المنشآت الصحية.
 ٣. لمنع انخفاض المستوى الأخلاقي الموجود في المنشأة الصحية الخاصة لابد من قيام الإدارة بإيجاد نظام للوصف الوظيفي يمكنهم تقييم الأداء للعاملين بشفافية وموضوعية.
 ٤. العمل على تنمية وتطوير الأداء الوظيفي عبر توفير بيئة عمل تساعد على رفع وإدامة مستوى الأداء الوظيفي في المنشآت الصحية الخاصة.
- توصيات متغير أخلاقيات المهنة:

١. الحرص على مكافأة العاملين على الإنجاز الجيد سواء كان مادياً أو معنوياً.
٢. العمل على تنمية وتطوير أبعاد أخلاقيات المهنة لتعزيز ورفع مستوى الأداء الوظيفي في المنشآت الصحية.
٣. الحفاظ على المستوى الأخلاقي في المنشآت الصحية الخاصة بمحافظته مأرب من خلال قيام الإدارة بإيجاد نظام للوصف الوظيفي يمكنهم من تقييم الأداء للعاملين بشفافية.
٤. مساعدة العاملين في تطوير أدائهم المهني وقدراتهم العلمية.
٥. إشراك العاملين في وضع السياسات العامة والخطط الدورية.
٦. الاستماع لشكاوى العاملين، واعتراضاتهم وأخذها على محمل الجد لمحاولة الوصول إلى معالجتها.
٧. التزام المنشآت الصحية بمعايير التوظيف لمزاولة العمل في هذه المنشآت، وتعزيز (القسم الطبي) لدى العاملين الصحيين الذي يقسم به أثناء التخرج وهذا ينمي روح أخلاقيات المهنة.

توصيات متغير الأداء الوظيفي:

١. إيجاد مدونة أخلاق في المنشآت الصحية والالتزام بتطبيقها من جميع العاملين.
٢. تشجيع العاملين في المنشآت الصحية بالتطوع بوقت إضافي لأداء مهام تساهم في تقديم العمل إلى أعلى مستوى من الأداء.
٣. التنسيق المستمر بين المستويات الإدارية المختلفة لتحقيق الجودة المطلوبة في أداء الأعمال.
٤. الحرص على مباشرة تنمية مهارة وقدرات العاملين على التأقلم، والتكيف مع أي أحداث أو تغيرات طارئة على مستوى المنشأة الصحية.

مقترح آليات تنفيذ التوصيات:

جدول (٨) آلية تنفيذ التوصيات التي توصلت إليها الدراسة

م	المحاور	التوصيات	آلية تنفيذ التوصيات من خلال الأنشطة التالية	الجهة المسؤولة
1	تطوير أبعاد أخلاقيات المهنة	أخلاقيات المهنة جزء أساسي في رفع مستوى الأداء الوظيفي لذا لابد من وجودها بأبعادها وملائمتها لعمل العاملين في المنشآت الصحية الخاصة واقناعهم بها واعتمادها كأساس لتقييم أداء العاملين.	- صياغة مدونة الأخلاق للمنشأة الصحية. - إشراك العاملين في صياغة مدونة الأخلاق. - المتابعة والتقييم في تطبيق مدونة الأخلاق التي تم صياغتها من قبل الإدارة والعاملين.	إدارة المنشأة الصحية الخاصة

المصدر: إعداد الباحثان

جدول (٩): توصيات عامة

المحاور	التوصيات	آلية تنفيذ التوصيات من خلال الأنشطة التالية	الجهة المسؤولة	
توصيات عامة:	1	العمل على تنمية وتطوير أبعاد أخلاقيات المهنة لتعزيز ورفع مستوى الأداء الوظيفي في المنشآت الصحية.	إدارة الموارد البشرية والإعلام الصحي	
		لمنع انخفاض المستوى الأخلاقي الموجود في المنشأة الصحية الخاصة لأبد من قيام الإدارة بإيجاد نظام للوصف الوظيفي يمكنهم تقييم الأداء للعاملين بشفاافية وموضوعية.	إقامة دورات تدريبية. - وضع معايير واضحة لتقييم العاملين وتطبيقه. - تذكير العاملين بأهمية أخلاقيات المهنة. - إضافة شرط السلوك الأخلاقي ضمن التوصيف الوظيفي.	إدارة الموارد البشرية في المنشآت الصحية الخاصة
		العمل على تنمية وتطوير الأداء الوظيفي عبر توفير بيئة عمل تساعد على رفع وإدامة مستوى الأداء الوظيفي في المنشآت الصحية الخاصة.	- إعطاء العاملين حقوقهم كاملة. - توفير السكن للعاملين ولعائلاتهم حتى يتمكن العاملون من أداء أعمالهم في المنشآت الصحية الخاصة.	إدارة المنشآت الصحية الخاصة

جدول (١٠): أخلاقيات المهنة.

الإدارة في المنشآت الصحية	<p>- تقوم إدارة المنشأة الصحية غير الحكومية بتقييم العاملين ومدى التزامهم بأخلاقيات المهنة مدة ستة أشهر.</p> <p>- تقوم الإدارة بتكريم الملتزمين بأخلاقيات المهنة مادياً كتقديم مكافأة مالية، أو معنوية كتسليم شهادات شكر، أو ترقية في العمل.</p>	<p>تقديم مكافآت مادية ومعنوية للعاملين ذوي السلوك الأخلاقي الجيد لتشجيعهم على الاستمرار، وتحفيز باقي العاملين</p>	أخلاقيات المهنة	2
قسم الإعلام في المنشآت الصحية	<p>- يقوم قسم الإعلام بتنفيذ برامج التوعية للعاملين، والندوات التي تنمي لديهم أخلاقيات المهنة.</p> <p>- النشرات والمشورات الدورية وتوزيعها على العاملين.</p> <p>- صياغة مدونة أخلاق للمنشأة الصحية وكتابتها في أماكن بارزة في المنشأة وفي لافتات كبير والالتزام بها من جميع العاملين.</p>	<p>العمل على تنمية وتطوير أبعاد أخلاقيات المهنة لتعزيز ورفع مستوى الأداء الوظيفي في المنشآت الصحية</p>		أخلاقيات المهنة
مكتب الصحة والسكان	<p>- أن يكون حاصل على شهادة معتمده من جامعة أو معهد معتمد.</p> <p>- أن يكون حاصل على ترخيص من الجهات المختصة.</p> <p>- تأدية القسم الطبي أثناء التخرج.</p>	<p>التزام المنشآت الصحية بمعايير التوظيف لمزاولة العمل في هذه المنشآت، وتعزيز القسم الطبي لدى العاملين الصحيين الذي يقسم به أثناء التخرج وهذا ينمي روح أخلاقيات المهنة.</p>	أخلاقيات المهنة	
مجالس إدارة المنشآت الصحية	<p>- ضع صندوق شكاوى في المنشأة الصحية والاهتمام بما يحتويه من شكاوى العاملين.</p> <p>- فتح المدراء المجال للاستماع للشكاوى بشكل مباشر والعمل بشكل جاد لحلها.</p>	<p>الاستماع لشكاوى العاملين، واعتراضاتهم وأخذها على محمل الجد لمحاولة الوصول إلى معالجتها.</p>		أخلاقيات المهنة
إدارة التدريب والتأهيل في المنشآت الصحية	<p>- تقوم إدارة التدريب والتأهيل بالمنشأة الصحية بوضع خطط تدريب وتأهيل العاملين.</p> <p>- تقوم إدارة التدريب والتأهيل بالمنشأة الصحية بتنفيذ الخطط التي وضعتها لتدريب وتأهيل العاملين.</p> <p>- إقامة الدورات التدريبية التخصصية التي تساعد في التطوير المهني والعلمي للموظف.</p>	<p>مساعدة العاملين في تطوير أدائهم المهني وقدراتهم العلمية.</p>	أخلاقيات المهنة	
مجالس إدارة المنشآت الصحية	<p>- عقد الاجتماعات لجميع العاملين عند وضع السياسات والخطط الدورية.</p> <p>- توزيع الاستبيانات الخاصة على العاملين التي تجيب على الأفكار التي يحملونها والاحتياجات التي يرغبون بها.</p>	<p>اشراك العاملين في وضع السياسات العامة والخطط الدورية.</p>		أخلاقيات المهنة
إدارة الموارد البشرية في المنشآت الصحية	<p>- تستعين إدارة الموارد البشرية بنظام الرواتب المعمول به في أغلب المنشآت.</p> <p>- تقوم إدارة الموارد البشرية في المنشآت الصحية الخاصة بمحاظلة ما ريب بتصميم سلم رواتب عادل يراعي الجهد المبذول والمساواة بين العاملين في نفس المهام.</p>	<p>لمنع انخفاض المستوى الأخلاقي الموجود في المنشآت الصحية الخاصة بمحاظلة ما ريب لا بد من قيام الإدارة بتطبيق نظام رواتب حسب السلم المتعارف عليه، يقابله بشكل عادل جهد الموظف وطبيعته العمل الذي يؤديه.</p>	أخلاقيات المهنة	

جدول (١١): أخلاقيات المهنة.

إدارة الشؤون القانونية	- تقوم إدارة الشؤون القانونية بصياغة مدونة الأخلاق. - الإشراف والمتابعة للعاملين على تنفيذ وتطبيق مدونة الأخلاق.	وجود مدونة أخلاق في المنشآت الصحية والالتزام بتطبيقها من جميع العاملين
إدارة الموارد البشرية	- من خلال منح مقابل مادي على الوقت الإضافي. - احتساب ذلك من درجات التقييم والإنجاز.	تشجيع العاملين في المنشآت الصحية بالتطوع بوقت إضافي لأداء مهام تساهم في تقديم العمل إلى أعلى مستوى من الأداء
الإدارة في المنشآت الصحية	من خلال تكوين فرق عمل تجمع ممثلين من جميع المستويات الإدارية، واتباع التسلسل الإداري المعتمد في المنشأة الصحية، بالإضافة لعقد الاجتماعات الدورية بين المستويات والأقسام الإدارية للوصول إلى أعلى جودة.	التنسيق المستمر بين المستويات الإدارية لتحقيق الجودة المطلوبة في أداء الأعمال
الإدارة في المنشآت الصحية	من خلال وضع خطط الطوارئ والخطط البديلة، وتكوين فرق العمل، وضع العاملين بصورة الوضع العام للمنشأة الصحية ولأي تغيير أو طارئ من المتوقع حدوثه.	الحرص على تنمية مهارة وقدرات العاملين على التأقلم، والتكيف مع أي أحداث أو تغيرات طارئة على مستوى المنشأة الصحية

الأداء الوظيفي

3

المصدر: إعداد الباحثان

الدراسات المقترحة:

- ١- مدونة أخلاقيات المهنة للعاملين في المنشآت الصحية.
- ٢- أخلاقيات المهنة في نظام الخدمة المدنية في الجمهورية اليمنية.
- ٣- الحوكمة وأخلاقيات المهنة في المنشآت الصحية.
- ٤- أثر أخلاقيات الإدارة في تعزيز الصورة الذهنية للمؤسسات الصحية.

المراجع العربية:

الكتب والأبحاث والرسائل العلمية والأطروحات والدوريات والمواقع الإلكترونية:

١. الصماط، إ. ع.، والسياضي، ع. ك. (٢٠٢٤). أثر التطوير التنظيمي في مستوى أداء المنشآت الصحية: دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة تصنيف (A) بأمانة العاصمة. *مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية*، ٣(١).
٢. نذير، ب. (٢٠٢٣). أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي: دراسة حالة مديرية الضرائب بالمدينة. *مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية*، ٧(٢).
٣. قاشي، خ.، المهدي، ه. ي.، ويوجمعي، س. (٢٠٢٣). دور أخلاقيات العمل في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارات العمومية: دراسة حالة مجموعة من الإدارات العمومية بولاية البلدية الجزائر. *دقاتر اقتصادية*، ١٤(١).
٤. عثمانى، م. (٢٠٢٣). البحث العلمي بين أخلاقيات المهنة الجامعية وجرائم السرقة العلمية. *مجلة الاجتهاد القضائي*، ١٥(١).
٥. خدير، ر. (٢٠٢٣). أخلاقيات العمل في الإسلام. *مجلة الحكمة للدراسات الإسلامية*، ٢(٢).
٦. آل عزام، س. ب. ن.، والجالي، ع. م. (٢٠٢٣). أثر أخلاقيات المهنة على الأمان الوظيفي في القطاع البلدي: أمثلة منطقة عسير. *مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا*، ١٩(٣١).
٧. عمري، س.، وعمري، ر. (٢٠٢٣). تحليل العلاقة بين أخلاقيات العمل وجودة الخدمة: البنوك التجارية لولاية تبسة نموذجاً. *مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا*، ١٩(٣٢).
٨. ابن حريز، ف. س.، وآخرون. (٢٠٢٣). مدى التزام أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في كلية التربية جامعة سيئون بأخلاقيات مهنة التدريس الجامعي. *مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٧٢(٧٢).
٩. بوسهوة، ن. (٢٠٢٣). أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي: دراسة حالة مديرية الضرائب بالمدينة. *مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية*، ٧(٢).
١٠. النبال، م. غ. إ.، وآخرون. (٢٠٢٣). أثر قيم وأخلاقيات العمل على التميز المؤسسي من خلال تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم الخاص: دراسة تطبيقية على الجامعات والمعاهد العليا الخاصة. *مجلة التجارة والتمويل*، ٢(٢).
١١. حمدي، م. ي.، وخبش، ي. (٢٠٢٣). العلاقة بين أخلاقيات المهنة والثقة التنظيمية وأثرها في جودة الخدمة الصحية. *مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية*، ٦(١).

١٢. رجيمي، س. (٢٠٢٣). دور ذكاء الأعمال في تحقيق جودة الخدمات الصحية: دراسة حالة عينت من المستشفيات الجزائرية أطروحة دكتوراه غير منشورة.
١٣. قيدوش، ف.، ولعبي، ع. (٢٠٢٢). دور عناصر الكفاءة المهنية في تعزيز الالتزام بأخلاقيات مهنة المحاسبة في الجزائر: دراسة لآراء عينت من محاسبي المهنة. مجلة العلوم التجارية، ٢١ (٢).
١٤. خليل، آ. (٢٠٢١). علاقة النمط القيادي بالأداء الوظيفي: دراسة حالة إدارة التحرير بجريدة الخبر اليومي (منشأة الخبر). مجلة العلوم الإنسانية، ٥ (٢).
١٥. العنزي، ع. خ.، والصالح، ب. م. (٢٠١٨). أثر القيم والأخلاقيات الوظيفية على أداء الموظف العام في بعض المنظمات العامة في الكويت. المنشأة العامة للرعاية السكنية.
١٦. أبو الكاس، أ. ب. ه. (٢٠١٥). أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.
١٧. ياغي، م. (٢٠١٢). الأخلاقيات في الإدارة (ط. ١). دار وائل للنشر والتوزيع.
١٨. الفروخ، ف. ع. أ. (٢٠١٠). التعليم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي (ط. ١). دار جليس الزمان للنشر والتوزيع.
١٩. الجمهورية اليمنية. (١٩٩٩). قانون رقم (٦٠) لسنة ١٩٩٩ بشأن المنشآت الطبية والصحية الخاصة

المراجع الأجنبية:

1. Bataineh, M. T. (2020). The effect of work ethics on job performance in international SMEs in Al-Hassan Industrial Estate. *International Review of Management and Marketing*, 10(5), 154-161.
2. Nicolas, R. S. (2023). The influence of work ethics on job performance of employees in local government units (LGUs) in selected municipalities of district IV province of Laguna. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 9(5), 372-381.
3. Word, D., Fredolin, J. P., & Ballesteros, J. V. A. (2022). The effect of work ethics of employees on their work performance. *Research in Management and Humanities DWIJMH*, 1(1), 58-82.
4. Le, T. M. L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.