

العلاقة بين محددات المناخ الأخلاقي للمنظمة والأنماط السلوكية للعاملين في  
المستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة الغربية  
"دراسة ميدانية"

**The Relationship Between the Determinants of the  
Organization's Ethical Climate and the Behavioral Patterns  
of Employees in Government and Private Hospitals in  
AlGharbia Governorate**

عمل الباحثة

د. رباب السيد رجب عبد الرحيم

مدرس إدارة الاعمال / كلية التجارة / جامعة بورسعيد

## الملخص

هدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين محددات المناخ الأخلاقي في المستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة الغربية، والأنماط السلوكية للعاملين بتلك المستشفيات، وتكونت عينة البحث من ٢٦٥ مفردة من القيادات العاملين بالإدارة العليا والوسطى بتلك المستشفيات، وقد قامت الباحثة بالتركيز على تلك الفئة على اعتبار أنها الأكثر ارتباطاً بموضوع البحث؛ لما لها من تأثير على بيئة العمل وجعلها أكثر فعالية، وقد بلغ حجم العينة في المستشفيات الحكومية ١٦٢ مفردة، و١٠٣ مفردة بالنسبة للمستشفيات الخاصة، وقد تم توزيع الاستقصاء عليهم، وبلغ عدد الاستمارات القابلة للتحليل ٢٥٤ استمارة، وكان من أهم نتائج تلك الدراسة: وجود اختلافات ذات دلالة معنوية بين المستشفيات الحكومية والخاصة، فيما يتعلق بكل من مناخ الرعاية ومناخ القوانين واللوائح، ومناخ الاستقلال ومناخ المنفعة، بينما لا توجد اختلافات معنوية بينهم فيما يتعلق بمناخ القواعد، كما بينت وجود اختلافات ذات دلالة معنوية بين المستشفيات الحكومية والمستشفيات الخاصة فيما يتعلق بالأنماط السلوكية للعاملين بالمستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة الغربية (النمط الواقعي، النمط الابتكاري، النمط المقوم، النمط التحليلي)، وتوصي الباحثة بأهمية تهيئة الموارد والاحتياجات المطلوبة لتطوير المناخ الأخلاقي وتنميته بمحدداته المختلفة في المستشفيات حيث إنها قطاع حيوي ومؤثر، بجانب تنمية ثقافية أخلاقية إيجابية داخل هذا القطاع من خلال تحسين نظام بيئة العمل وتوفير الأجواء المناسبة، وكذلك ضرورة إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث الميدانية في المنظمات، سواء الحكومية أو الخاصة، حول مفهوم المناخ الأخلاقي وإمكانية الاستفادة منه في بيئات العمل المختلفة.

الكلمات المفتاحية : المناخ الأخلاقي ، الأنماط السلوكية

## **Abstract**

**This study aimed to identify the relationship of the determinants of the ethical climate in the governmental and private hospitals in Al Gharbia and the behavioral patterns of the employees of those hospitals. The study sample consisted of 265 members of the senior and middle management departments in these hospitals. The researcher focused on this category, Because of the impact of the work environment and make it more effective, the sample size in the government hospitals 162 individual, 103 individual private hospitals have been distributed survey and the number of questionable forms 254 form The results of this study were significant differences between public and private hospitals in terms of the climate of care, the climate of laws and regulations, the climate of independence and the climate of benefit, while there were no significant differences between them regarding the climate of the rules. And the private hospitals in relation to the behavioral patterns of the employees of government and private hospitals in Gharbia Governorate the Reality Type , the innovative type , the corrected type, the analytical type). The researcher also recommends more studies and research Intention in organizations, in governmental and private, about the concept of ethical climate and the possibility of benefiting from it in different working environments.**

**The key words: Ethical Climate , Behavioral Patterns .**

العلاقة بين محددات المناخ الأخلاقي للمنظمة والأنماط السلوكية للعاملين في المستشفيات  
الحكومية والخاصة بمحافظة الغربية  
" دراسة ميدانية "

أولاً: مقدمة

يشهد العالم اليوم تطورات كبيرة في مختلف المجالات المعرفية والتكنولوجية، وتلك التطورات أصبحت تحدياً كبيراً لطبيعة عمل المنظمات والعاملين فيها، فالمنظمة عبارة عن وحدة اجتماعية يسعى أفرادها على اختلاف قيمهم وتوجهاتهم لتحقيق أهدافها وزيادة تميزها، وكل مكون من مكونات المنظمة يتأثر بالتغيرات الحاصلة، إما سلباً أو إيجاباً، وقد يحدث مع هذا التطور عدد من المشكلات في المنظمة تؤثر على كفاءة أداء العاملين، إضافة إلى تأثر بعض النتائج التنظيمية مثل الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي للعاملين، والفعالية التنظيمية للمنظمات... إلخ، ومن أبرز المشكلات التي ظهرت على ساحة منظمات الأعمال باختلاف أنواعها ما يتعلق بالجانب الأخلاقي في المنظمة، وكيفية إدارة السلوك الأخلاقي للعاملين فيها، وأثره على الأداء، ومما لا شك فيه أن الجانب الأخلاقي لمناخ المنظمة يعكس مستوى التطور والتعامل الرفيع بين العاملين.

وتتبع أهمية المناخ الأخلاقي للمنظمة باعتباره أحد أهم المتغيرات الجوهرية في عملية الإدارة، لما له من أهمية باعتباره أحد المتغيرات التنظيمية ذات التأثير المحتمل على الأداء ودرجة الالتزام الوظيفي للعاملين، حيث يتأثر بالمعايير الأخلاقية والقوانين التي تتبعها المنظمات، التي على أثرها يتحدد سلوك العاملين فيها، وبالتالي ترتقي المنظمات، وتتميز بارتقاء سلوك العاملين الأخلاقي والمهني فيها (الشريفي وآخرون، ٢٠١٣).

كما أن أي من السلوك الفردي أو التنظيمي للعاملين لا ينبع من فراغ، إنما يعبر عن محصلة التفاعل بين مكونات بيئة المنظمة، وبالتالي فإن مناخ المنظمة يساعد في تهيئة الظروف الملائمة للأداء الفعال؛ وبالتالي فإن المناخ الذي لا تتوافر فيه عناصر الانسجام والاتساق، ولا تسوده الثقة ويغمره التعاون، يؤثر سلباً في اتجاهات ومشاعر العاملين تجاه المنظمة، وبالتالي تعاني المنظمة من مشكلات تتمثل في اللامبالاة وانخفاض الدافعية للعاملين، مما يؤدي إلى انخفاض الأداء وتدني الإنتاجية، وبذلك يعد النمط السلوكي للعاملين

بالمنظمة من أكثر الأمور خطورة وحساسية، وذلك بحكم دوره المحوري والأساسي في الحفاظ على كفاءة وفعالية المنظمة، الأمر الذي يتطلب تطوير أساليب العمل، وفقاً لمعايير الأخلاق المهنية المتعارف عليها.

#### ثانياً: الدراسات السابقة

أ. الدراسات التي تناولت المناخ الأخلاقي

دراسة (Appelbaum & Daguerre, 2005): هدفت تلك الدراسة لمناقشة الأسباب والتأثيرات حول كيفية تأثير المناخ الأخلاقي في حدوث انحرافات في مكان العمل، وهذه الدراسة كانت أساساً لمجال المناخ الأخلاقي، فطبقاً لهذه الدراسة تأثر المناخ الأخلاقي بعدة عوامل تشمل متغيرات منها (النوع، مدة الخدمة، مستوى التعليم، العمر)، واستنتجت نتائج الدراسة وجود فروق لمتغير النوع، فالإناث يحتفظن بقيم أخلاقية أعلى لكونهن أقل عرضة للانحراف في السلوكيات غير الأخلاقية التي قد يمارسها الذكور في العمل، كما أن متغير مدة الخدمة يؤثر في العاملين الذين عملوا مدة أطول في المنظمة حيث يميلون إلى الالتزام بالسلوك الأخلاقي، أما متغير مستوى التعليم فيرتبط ارتباطاً إيجابياً بالسلوك الأخلاقي، حيث إنه كلما ازداد تعليم الفرد كان أقل احتمالاً لأن يعمل بشكل غير أخلاقي، وأخيراً جاء متغير العمر ليرتبط ارتباطاً إيجابياً مع السلوك الأخلاقي.

وفي دراسة أعدها كلاً من (Okpara & Wynn, 2008): هدفت هذه الدراسة اختبار مدى تأثير المناخ الأخلاقي على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في نيجيريا، بجانب استكشاف مدى تأثير استخدام الأساليب غير الأخلاقية من قبل المديرين في العمل، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبق الاستقصاء باعتباره أداة للدراسة على عينة مكونة من (٤٠٩) من مديري عدد من المؤسسات التجارية التي تم اختيارها لأغراض الدراسة، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة معنوية إيجابية بين أنماط المناخ الأخلاقي (مناخ الرعاية، ومناخ القواعد، ومناخ المنفعة، ومناخ الاستقلالية، ومناخ الاحتراف المهني)، مع متغير الالتزام التنظيمي (الهوية، والمشاركة، والولاء)، وأوضحت الدراسة أنه للحد من دوران العاملين في عملهم أو تغيبهم عن العمل، ولزيادة ولائهم ينبغي أن يكون المناخ الأخلاقي سائداً في المنظمة.

دراسة (حامد وآخرون، ٢٠١١): قامت الدراسة بغرض التعرف على المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية في العاصمة عمان، واستخدم الباحث المنهج المسحي الارتباطي، وطبق الاستقصاء باعتباره أداة للدراسة على عينة عشوائية قوامها (٣٨٣) معلماً ومعلمة من المدارس الثانوية في العاصمة الأردنية عمان، وقد خلصت نتائج تلك الدراسة إلى أن المناخ الأخلاقي جاءت نتائجه بالنسبة لبعد النوع لصالح الإناث، حيث يفسر طبيعة العلاقات الإنسانية والاحترام بين المديرية والمعلمات بجانب إشراكهن في اتخاذ القرارات والمتابعة والعمل على حل المشكلات، أما بالنسبة لبعد مدة الخدمة فلم يكن له أي تأثير على خبراتهم، أما فيما يتعلق بأبعاد المناخ الأخلاقي فقد حصل مناخ القانون على درجة عالية بالنسبة للالتزام المديرين في المدارس الثانوية بالأنظمة والقوانين والتعليمات الصادرة من وزارة التربية، أما بعد المنفعة فحصل على درجة متوسطة نتيجة عدم إشراك المديرين للمعلمين في اتخاذ القرارات، بينما حصل بعد الكفاءة على درجة متوسطة نتيجة قلة الخبرة في مجال الإدارة المدرسية، أما بعد الاستقلالية فحصل على درجة متوسطة ويرجع ذلك لانعزال المديرين وعدم تفعيل العلاقات الإنسانية والاتصال والعمل بروح الفريق الواحد، وحصل مناخ الرعاية على درجة متوسطة وذلك لعدم وجود علاقة تفاعل إيجابية بين المديرين والمعلمين.

دراسة (الصباغ ومرزوق، ٢٠١٣): التي هدفت لاستكشاف محددات المناخ الأخلاقي السائدة في مصلحة الضرائب المصرية في المنوفية، واستكشاف طبيعة علاقة المناخ الأخلاقي بكل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وهدفت كذلك إلى اختبار تأثير المناخ الأخلاقي على الرضا الوظيفي الكلي والالتزام التنظيمي الكلي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وطبق الاستقصاء باعتباره أداة للدراسة على عينة مكونة من (٣٢٢) فرداً من العاملين في مصلحة الضرائب (مأمور ضرائب، ومفتش ضرائب، وباحث، وكاتب، ومعاون)، وكان من نتائج الدراسة ما يلي: أن مستوى المناخ الأخلاقي في مصلحة الضرائب غير مرتفع، وأن العاملين لديهم درجة متوسطة من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المناخ الأخلاقي والرضا الوظيفي الكلي، وأن أكثر محددات المناخ تأثيراً على الالتزام التنظيمي هو محدد الرعاية، يليه محدد القانون، ثم محدد الاستقلالية، وأخيراً محدد المنفعة، وجاء في المرتبة الأخيرة اهتمام العاملين بمصالحهم الشخصية، الذي يعكس وجود مناخ أخلاقي سليم.

دراسة (الشريفي وآخرون، ٢٠١٣): حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق في مستوى المناخ الأخلاقي في الجامعات الأردنية وذلك تبعاً للمتغيرات الآتية: النوع، والخبرة، والسلطة، اعتمدت تلك الدراسة على المنهج المسحي، وطبق الاستقصاء باعتباره أداة للدراسة على عينة عشوائية طبقية بسيطة مكونة من (٢٤٥) إدارياً في جامعتين حكوميتين هما (جامعة مؤتة، وجامعة الطفيلة التقنية)، وجامعتين خاصتين هما (جامعة الشرق الأوسط، وجامعة البتراء)، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع، والذي جاء لصالح الإناث وذلك بسبب أنهم أكثر تأثراً من الذكور بالمبادئ الأخلاقية التي يعكسها المناخ في الجامعة، ويرجع سبب ذلك بحكم العادات والتقاليد والقيم الخاصة بالمجتمع الذي يفرض على الإناث الالتزام بالقيم الأخلاقية، كما جاءت نتائج الدراسة لمتغير خدمة العاملين لصالح أصحاب الخبرة من فئة (١-٥ سنوات) عند مقارنة متوسط الحسابي لهم مع أصحاب الخبرة من فئة (١١ سنة فأكثر)، وفُسرَت هذه النتيجة بأن أصحاب الخبرة الأقل قد يكون لديهم اهتمام أكثر بالقضايا الأخلاقية نتيجة الاندفاع والحرص على الالتزام بالمبادئ الأخلاقية لرغبتهم في تثبيت مكانتهم الوظيفية.

ثانياً: الدراسات التي تناولت الأنماط السلوكية

دراسة (سالم وآخرون، ٢٠١٥): هدفت هذه الدراسة في التعرف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والأنماط السلوكية المهنية لدى هولاند، وتكونت عينة الدراسة من ١٩٥ من العاملين بالجامعات الأردنية، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين العوامل الخمسة للشخصية وبين أنماط السلوكية المهنية وذلك على النحو التالي: ارتبط النمط الواقعي بعلاقة معنوية سالبة مع عامل العصبية، وارتبط النمط التحليلي بعلاقة إيجابية مع عامل الطيبة وعلاقة سالبة مع عامل العصبية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في عاملين من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وإن كان الذكور أكثر ميلاً للانفتاح عن الإناث، وبالنسبة للأنماط السلوكية المهنية كان الذكور أكثر ميلاً إلى النمط الواقعي.

دراسة (Kieffer, et al, 2009) قامت تلك الدراسة للتعرف على دور الأنماط السلوكية للعاملين في التنبؤ بالأداء الوظيفي لدى عينة من العاملين قوامها ٥١٤ عاملاً في القطاع الخاص بنيجيريا، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الأنماط السلوكية وبين التنبؤ بالأداء الوظيفي، وإن كانت النسبة مرتفعة للذكور عن الإناث، وكان أكثر الأنماط تأثيراً هو النمط الواقعي يليه النمط التحليلي ثم النمط المقوم بالنسبة للذكور، وكان النمط التحليلي هو الأكثر تأثيراً لدى الإناث.

دراسة (عثمان، ٢٠٠٥): بحثت هذه الدراسة عن التفاعل بين مستوى الأنماط السلوكية للشخصية وعلاقته بكفاءة الأداء المهني لدى عيّنتين مهنتين مختلفتين، كما تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أساليب التفكير لدى عينة البحث، وعلاقتها بالتوافق الوظيفي، وتكونت الدراسة من (٣٥ موظفاً، ٢٠ من المحاسبين، ٨٥ من الأطباء) من العاملين في المستشفيات الخاصة الكويتية، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن: وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية بين أنماط السلوك الشخصية وكفاءة الأداء المهني، ووجود فروق بين عيّنتي الدراسة المحاسبين، والإداريين، الأطباء، وعلى الأبعاد المختلفة للدراسة، كما أوضحت الدراسة وجود فروق بين الذكور والإناث على أبعاد الدراسة المختلفة.

دراسة (Balkis ,et al ,2010): استهدفت تلك الدراسة التعرف على علاقة الذكاء الوجداني بالأنماط السلوكية لدى عينة من طلاب الجامعة، وتناولت المشكلة عدة تساؤلات منها، هل توجد علاقة بين سمة الذكاء الوجداني والأنماط موضع الدراسة، وتوصلت هذه الدراسة لعدة نتائج منها: وجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على مقياس سمة الذكاء الوجداني، ودرجاتهم على كل من النمط المقوم والتحليلي، وعلاقة سالبة ودالة إحصائياً مع درجاتهم على الأسلوب العملي، ولا توجد علاقة دالة إحصائياً مع درجاتهم على بقية الأنماط، ومن النتائج أيضاً وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠،٠٥، بين درجات كل من مرتفعي ومتوسطي ومنخفضي سمة الذكاء الوجداني في كل من: النمط المقوم والتحليلي والواقعي.

## التعليق على الدراسات السابقة

- إن الدراسات السابقة حاولت التعرف على مفهومي المناخ الأخلاقي للمنظمة والأنماط السلوكية كل على حدة، في حين انفردت هذه الدراسة بربط المناخ الأخلاقي للمنظمة بالأنماط السلوكية للعاملين.
- لم تتناول أي دراسة عربية على حد علم الباحثة مدى تأثير محددات المناخ الأخلاقي للمنظمة على الأنماط السلوكية للعاملين وذلك في بحث مستقل.
- تعد هذه الدراسة من الدراسات الهادفة التي تحاول التعرف على العلاقة بين المناخ الأخلاقي للمنظمة وبين الأنماط السلوكية للعاملين، ويعد ذلك امتداداً للدراسات السابقة في هذا المجال الحيوي.

### ثالثاً: مشكله البحث

تتميز المستشفيات في مختلف المجتمعات بأهميتها الخاصة باعتبارها تمس أكثر الجوانب حيوية، وهي صحة وحياة المواطنين، الأمر الذي يعطي بعداً خاصاً لوجود مناخ أخلاقي داخل هذه المستشفيات، يعمل على توجيه سلوك العاملين بها، وحدوث أي خلل في الجوانب الإدارية والسلوكية، وعلى الأخص ما يمس طبيعة العلاقات، والمنظومة الأخلاقية للعاملين في المنظمة، يؤثر بشكل مباشر على منظومة الأخلاق المهنية لديهم، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى ضعف ثقة المجتمع بهذا القطاع الحيوي، بجانب ذلك فإن عدد من المشكلات التي تنشأ في تلك المنظومة ناتج عن تدني المناخ الأخلاقي فيها، والذي يحدث ضعفاً أو خللاً في أواصر العلاقة بين الإدارة والعاملين والمتعاملين معها، أيضاً يساهم في خلق فجوات أخلاقية مثل الظلم والتعسف في تنفيذ القوانين واللوائح، والعمل حسب المصلحة الشخصية، مما يؤدي إلى وضع أخلاقي خطير، نتيجة الأفعال والسلوكيات غير الأخلاقية والمشينة لممارسات البعض، الأمر الذي يترتب عليه زعزعة ثقة المجتمع بها، وبذلك تحاول هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما مستوى المحددات الاخلاقية للمنظمة والأنماط السلوكية للعاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محددات المناخ الأخلاقي للمنظمة والأنماط السلوكية للعاملين في المستشفيات الحكومية ؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محددات المناخ الأخلاقي للمنظمة والأنماط السلوكية للعاملين في المستشفيات الخاصة ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستشفيات الخاصة والمستشفيات الحكومية في محددات المناخ الأخلاقي في المنظمة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستشفيات الخاصة والمستشفيات الحكومية في الأنماط السلوكية للعاملين؟

#### رابعاً: أهداف البحث

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في محاولة التعرف على العلاقة بين المناخ الأخلاقي للمنظمة وبين الأنماط السلوكية للعاملين، ويمكن التوصل إلى ذلك عن طريق تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- تحديد الأنماط السلوكية للعاملين وتعريفها وتحديد أهم أنواعها.
- محاولة تسليط الضوء على ماهية الأخلاق والفلسفة الأخلاقية الداعمة للمناخ الأخلاقي للمنظمة وأهميته.
- محاولة تسليط الضوء لمعرفة محددات المناخ الأخلاقي للمنظمة وتعريفها.
- محاولة تحليل العلاقة بين المناخ الأخلاقي وبين الأنماط السلوكية للعاملين بالقطاع محل الدراسة.
- محاولة التعرف على الفروق بين المستشفيات الخاصة والحكومية من حيث المناخ الأخلاقي للمنظمة والانماط السلوكية للعاملين.

#### خامساً: أهمية البحث

يستمد هذا البحث أهميته من الإضافات التي يتوقع أن يقدمها على المستويين العلمي والتطبيقي.

- فعلى المستوى العلمي يكتسب هذا البحث أهميته من الآتي:
- أولاً: اهتمام الباحثين والكتاب بمفهوم المناخ الأخلاقي، وتحديد محدداته، ومدى تأثيره على زيادة كفاءة العمل، وتميز الأداء التنظيمي للمنظمة، فذلك يمثل استجابة لما نادى به الكتاب والباحثين

من ضرورة التوسع والاهتمام بدراسة هذا المفهوم، وكيفية تطبيقه داخل منظمات الأعمال باختلاف أنواعها، وذلك من أجل تدعيم وإثراء الدراسات في هذا المجال.

ثانياً: الكشف عن العلاقة بين محددات المناخ الأخلاقي للمنظمة وبين الأنماط السلوكية للعاملين بصفة خاصة، وبالتالي فإن هذا البحث يعد إضافة للمكتبة المصرية والعربية في هذا المجال؛ وذلك لندرة الدراسات التي تناولت هذه العلاقة.

• أما على المستوى التطبيقي فيستمد هذا البحث أهميته من خلال ما يلي:

أولاً: يقدم البحث للقطاع الصحي بمحافظة الغربية إطاراً علمياً يمكن من خلاله التعرف على المناخ الأخلاقي، ومحدداته، وعلاقته بالأنماط السلوكية للعاملين، ومن ثم يمكن توفير بيئة عمل ذات طابع أخلاقي، وبناء يمكنهم من الاستغلال الأمثل للموارد بشكل يساهم في تحقيق الفعالية، والكفاءة، والتميز في الأداء بجانب التطوير المستمر للخدمات المقدمة.

ثانياً: يساهم البحث في صياغة استراتيجيات جديدة للقطاع الصحي بمحافظة الغربية، وتمكينه من معرفة الأنماط السلوكية للعاملين به، بشكل يمكنه من الاستفادة من القيم والثقافات المختلفة وتوحيدها، واستخدامها باعتبارها أداة تحفيزية تساعد على الإبداع والتميز وتحسين الأداء.

#### سادساً: أسلوب البحث

• الأسلوب المكتبي: ويعتمد على المراجع والدوريات والكتب المرتبطة بموضوع البحث، وكذلك المواقع الإلكترونية التي تعرضت لموضوع البحث.

• الأسلوب الميداني: ويعتمد على جمع البيانات الميدانية من مفردات العينة المختارة عشوائياً من خلال قائمة الاستقصاء المعدة لهذا الغرض، وقد قامت الباحثة بعرض الاستقصاء على مجموعة من المختصين للتأكد من أن الفقرات والعبارات تقيس ما صممت من أجله.

#### سابعاً: حدود البحث

تنقسم حدود البحث إلى حدود بشرية حيث يمثل جمهور البحث عينة من القيادات والعاملين بالقطاع محل البحث، وحدود تطبيقية تتمثل في المستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة الغربية، وتعتقد الباحثة أنها بيئة مناسبة تخدم أغراض البحث، وحدود موضوعية حيث ركزت الباحثة على عدد من محددات قياس المناخ الأخلاقي للمنظمة (الرعاية، والاستقلال، والقوانين واللوائح، والقواعد، والمنفعة) وذلك لمعرفة علاقتها بالأنماط السلوكية للعاملين بالقطاع محل البحث والتي تتمثل (النمط الواقعي، والنمط الابتكاري، والنمط المقوم، والنمط التحليلي).

## ثامناً: فروض البحث

الفرض الأول: مستوى محددات المناخ الاخلاقي للمنظمة والانماط السلوكية للعاملين فى المستشفيات الحكومية والخاصة تقع فى درجة متوسطة .

الفرض الثاني: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستشفيات الحكومية والمستشفيات الخاصة من حيث الأنماط السلوكية للعاملين.

الفرض الثالث: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستشفيات الحكومية والمستشفيات الخاصة من حيث محددات المناخ الاخلاقي للمنظمة.

الفرض الرابع: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين محددات المناخ الأخلاقي للمنظمة (الرعاية، الاستقلال، اللوائح والقوانين، القواعد، المنفعة) والأنماط السلوكية للعاملين (النمط الواقعي، النمط الابتكاري، النمط المقوم، النمط التحليلي) بالمستشفيات الحكومية.

الفرض الخامس: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين محددات المناخ الأخلاقي للمنظمة (الرعاية، الاستقلال، اللوائح والقوانين، القواعد، المنفعة) والأنماط السلوكية للعاملين (النمط الواقعي، النمط الابتكاري، النمط المقوم، النمط التحليلي) بالمستشفيات الخاصة.

## تاسعاً: متغيرات البحث

يوضح الجدول رقم (١) المتغير المستقل والمتغير التابع:

جدول رقم (١) متغيرات البحث

المتغير التابع	المتغير المستقل
الأنماط السلوكية للعاملين	محددات السلوك الأخلاقي
النمط الواقعي	الرعاية
النمط الابتكاري	الاستقلال
النمط التحليلي	اللوائح والقوانين
	القواعد
	المنفعة

المصدر: من إعداد الباحثة

## عاشراً: الأساليب الإحصائية

قامت الباحثة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في تحليل البيانات المختلفة التي تم جمعها، سواء في الإحصاء الوصفي لتحديد قراءات عامة عن خصائص وملامح هيكل مجتمع الدراسة وتوزيعه، حيث تم الاعتماد على:

- إختبار Independent Samples T-Test لقياس دلالات الفروق بين مجموعتين مستقلتين (المستشفيات الحكومية والمستشفيات الخاصة)
- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاداة ، معاملات الارتباط بيرسون لحساب صدق التجانس/ الاتساق الداخلي للمقياس، وللتحقق من العلاقة بين المتغيرات (المناخ الاخلاقي للمنظمة والانماط السلوكية).
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- المتوسط المرجح والمتوسط المئوى المرجح : (حيث يعتبر من أفضل أساليب قياس الاتجاهات للتعرف على مستوى جودة كل عبارة من وجهة نظر المحكمين ويستخدم فى مقاييس وإستبيانات التدرج ) ، يكون الوزن المرجح لإجابات كل عبارة من العبارات على النحو التالي:

١ - ١.٧٩	(منخفض جدا)
١.٨٠ - ٢.٥٩	(منخفض)
٢.٦٠ - ٣.٣٩	(متوسط)
٣.٤٠ - ٤.١٩	(مرتفع)
٤.٢٠ - ٥	(مرتفع جدا)

#### حادى عشر : الإطار النظري

##### أ. مفهوم اخلاقيات العمل

بدءاً تشير القراءات اللغوية لمصطلح الأخلاق بأنها الخلق، والخلق هو الدين والطبع والسجايا، وهي المُعبر عن الصورة المعلنة للإنسان والصورة الباطنة له (ابن منظور، ١٩٦٨). وتصريفاً: يشير مصطلح الأخلاق إلى القوة الراسخة التي تقود الإنسان إلى الاختيار فيما بين الخير والشر (جواد، ٢٠٠٠). وهي مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد والجماعات وتساعدهم في تحديد الشيء الصحيح والخاطئ، ومن ثم تحديد الكيفية التي يتم بها إنجاز الأشياء الصحيحة (Robbins & Coulter, 1999)، فيما يراها (Hellriegel & Slocum, 2003) بأنها مجموعة من القواعد الأخلاقية والقيم المبدئية التي تحكم سلوك الفرد والجماعة بشأن الصحيح والخاطئ من التصرفات، كما أنها تسهم في تحديد المعايير اللازمة لما هو جيد وسيئ من التصرفات والأفعال التي يقوم بها الأفراد.

أما أخلاقيات العمل فيقصد بها توجه الإدارة في منظمات الأعمال وتصرفاتها وسلوكياتها تجاه العملاء وجميع المتعاملين معها، ويشير البعض إلى أخلاقيات العمل بأنها كل ما يتعلق بالعدالة والمساواة في توقعات المجتمع والمنافسة النزيهة والإعلان والعلاقات العامة والمسئولية الاجتماعية والتصرفات السليمة في البيئة المحلية والدولية (Weirich & Koontz, 1993)، في حين يذهب البعض إلى أبعد من ذلك ليحدد الهدف الأساس من الاهتمام بأخلاقيات العمل بأنه ليس فقط تعلم الفرق بين الصواب والخطأ، بل يمتد لتوفير الأدوات التي يتعامل بها الأفراد مع التعقيدات الأخلاقية، أي في الاعتبار والتفكير بالتداعيات الأخلاقية الخاصة بالقرارات الاستراتيجية.

#### ب. المناخ الأخلاقي للمنظمة

في أواخر ثمانينيات القرن العشرين ظهر مصطلح "المناخ الأخلاقي" في أبحاث السلوك التنظيمي، في دراسة أعدها كلاً من (Cullen & Victor, 1987) بإعتبارهما رواد ذلك العلم الجديد في ذلك الوقت، حيث أكدوا إن المناخ الأخلاقي يساعد في تكوين شخصية المنظمة، حيث إن لكل منظمة شخصية خاصة تنبع من منظومة الأخلاق، وتختلف كل منظمة في مناخها الأخلاقي تبعاً لتصورات العاملين فيها، كما أن المناخ الأخلاقي لأي منظمة يتحدد على أساس عناصر البيئة الاجتماعية والثقافية، والشكل التنظيمي، وتاريخ المنظمة المحدد. ( et al Yener, 2012)، وفي السنوات اللاحقة تزايد الاهتمام بدراسة المناخ الأخلاقي، وظهرت دراسات عديدة في المجال الإداري وأدبيات الأخلاق حوله، وبدأت البحوث الميدانية بالكشف عن تأثيرات هذا النوع من المناخ باعتباره جزءاً لا يتجزأ من المناخ التنظيمي للمنظمات؛ إذ وجدت الدراسات أن هناك تأثيراً واضحاً للمناخ الأخلاقي على بعض النتائج التنظيمية الهامة مثل الالتزام والرضا الوظيفي للعاملين (Martin & Cullen, 2006)، في حين عرّف كلاً (2012 Yener , et al، المناخ الأخلاقي على أنه التصورات المشتركة للسلوك الصحيح، وكيفية معالجة القضايا الأخلاقية والتعامل معها حول ما يعتبر سلوكاً أخلاقياً، وكيفية حل القضايا الأخلاقية.

في حين عرفه كلاً من (Martin & Cullen, 2006) على أنه تصور لماهية السلوك الصحيح، بالتالي فهو يمثل الآليات التي من خلالها يمكن حل القضايا الأخلاقية للمنظمة، ويؤثر في عملية صنع القرار والسلوكيات اللاحقة للرد على المعضلات الأخلاقية الناشئة في المنظمة، حيث تترجم القيم التنظيمية إلى إجراءات، تؤثر بعد ذلك في نتائج العمل المختلفة وجاء في دراسة (الصباغ ومرزوق، ٢٠١٣) أن المناخ الأخلاقي هو بمثابة مجموعة من القيم

أو المعايير المشتركة بين أفراد المنظمة، وبالتالي فهو يمثل خطوطاً توجيهية للمديرين في صنع القرار الأخلاقي وفي التمييز بين ما هو جيد أو ما هو سيئ، وبين ما هو صواب وما هو خطأ. ومما سبق تستنتج الباحثة أن المناخ الأخلاقي يعبر بتصورات حول السلوك الصحيح الذي ينبغي للعاملين اتباعه ليسود بيئة المنظمة جو أخلاقي يحفز على العمل، وأن أي خلل يحدث في الجوانب الأخلاقية يُحدد طرق معالجتها مناخ المنظمة الأخلاقي ويقاس بمحددات بالرعاية والاستقلال واللوائح والقوانين والقواعد والمنفعة.

### ج. محددات المناخ الأخلاقي

بصفة عامة يشير كلاً من (Tsai & Huang , 2007) إلى أن المحددات الخمسة للمناخ الأخلاقي هي:

١) الرعاية (Caring) ويركز هذا المحدد على معيار الكرم الأخلاقي، ويعتمد على الاهتمام بالآخرين ويؤكد هذا المحدد على أن الأفراد داخل المنظمة لديهم إخلاص واهتمام متناهٍ لتحقيق السعادة للآخرين.

٢) الاستقلال (Independence) ويركز هذا المحدد على معيار المبادئ الأخلاقية، ووفقاً لهذا المحدد يجب أن يتصرف الأفراد داخل المنظمة تبعاً لمعتقداتهم وقيمهم الأخلاقية.

٣) القوانين واللوائح (Low & Codes) يؤكد هذا المحدد على أن المناخ داخل المنظمة يجب أن يعتمد على الفهم الواضح والصحيح للقوانين التي تنظم المهنة أو السلطة داخل المنظمة، ويعتمد هذا المحدد على القواعد الخارجية مثل الدين، القوانين والتشريعات.

٤) القواعد (Rules) يركز هذا المحدد على قبول العاملين للقواعد المحددة من قبل المنظمة، وأن القرارات التنظيمية موجهة من خلال مجموعة من القواعد الداخلية والمعايير الأخلاقية.

٥) المنفعة (Instrumental) يتضمن هذا المحدد معيار الأثانية ويعتمد على تعظيم المصالح الشخصية، توضح معظم الدراسات أن هذا المحدد أقل محددات المناخ الأخلاقي تفضيلاً.

### د. مبادئ المناخ الأخلاقي

تهتم المنظمات بمراعاة أو مطابقة العاملين للقيم الأخلاقية للمنظمة، وتحقيق هذه المطابقة ليست عملية سهلة، فقد يظهر هناك تعارض محتمل بين المعايير الأخلاقية الشخصية ومعايير المنظمة والعاملين الأخلاقية، كما أن العاملين الذين لا يستطيعون أن يتوافقوا من المعايير الأخلاقية للمنظمة قد يتركوا العمل، وتعد ثقافة المنظمة من القواعد الأساسية التي تؤثر على

أخلاقيات العمل، وقد حدد (Kaushal,2006) عدة مبادئ للمناخ الأخلاقي للمنظمة تتمثل العناصر التالية:

- الحيادية بمعنى عمل الأفراد على تقديم النصح بغض النظر عن معتقداتهم المختلفة، بجانب التوسط وعدم الانحياز لأفراد معينين لأي سبب، بمعنى اتخاذ موقف محايد بين الطرفين.
- احترام القانون بمعنى خضوع الأفراد للقانون والعمل وفقاً له، بجانب الالتزام بتنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة من رؤساء العمل.
- النزاهة أي أن يتحلى الأفراد بقيم عالية، وأن يخدموا أفراد العمل بشكل متقن، بجانب العمل بكل صدق وأمانة واستقامة، والبعد عن الرشوة والأعمال المخلة بالشرف.

#### هـ. تعريف الشخصية

يعد موضوع الشخصية من أهم موضوعات علم النفس سواء في الماضي أو الحاضر؛ لأن تفاعل الإنسان يفرض نفسه في الوسط الذي يعيش فيه وينتمي إليه، والشخصية من أكثر الموضوعات إثارة وأهمية على مر التاريخ القديم والمعاصر كونها تغطي مفهوم السلوك الإنساني من جوانبه العديدة والمختلفة لا سيما الجوانب السلوكية منها، حيث إن الشخصية نمط سلوكي مركب، ثابت إلى حد كبير يميز الفرد عن غيره من الأفراد، مما يتيح لكل شخصية إثبات تمايزها وذاتيتها وبجعلها مختلفة عن غيرها، وفيما يلي سيتم استعراض تعريف الشخصية ومكوناتها ومحدداتها ، إن أصل كلمة الشخصية مشتقة من الكلمة اللاتينية (Persona) والتي تعني القناع، وعرفها (Kalven,2000) بأنها الطرق والاستجابات التوافقية للفرد مع بيئته، أي حالة التوازن بين الدوافع الذاتية والمتطلبات البيئية، في حين عرفها (Morten,2005) بأنها المجموع الشامل لخصائص الفرد، والاستعدادات البيولوجية المورثة، والخبرات والأنماط المكتسبة من البيئة الخارجية، ويركز هذا التعريف على النواحي والجوانب الداخلية التي تكون شخصية الفرد، أما (Poden,2012) عرفها على أنها الاتجاهات والميول المتأصلة والثابتة عند الإنسان، والتي تضبط عملية التوافق بين الفرد وبيئته.

#### و. البناء الوظيفي للشخصية

يحتوي البناء الوظيفي للشخصية على مكونات متكاملة، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بحالة الاستقرار والخلو من الاضطرابات، ومن هذه المكونات: (نضال، ٢٠١٦).

- المكونات الجسمانية: وهي عبارة عن المظهر العام للفرد من الوزن والطول، والسلامة الجسمانية العامة، ووجود حالات العجز الجسدي، ومستوى كفاءة المهارات الحركية،

والنشاط الإجمالي للفرد في مختلف المواقف، بالإضافة إلى وظائف الأعضاء، والأجهزة الداخلية مثل الجهاز العصبي، والدوري، والهضمي... وغيرها.

- المكونات العقلية المعرفية: وتتضمن وظائف العقل، مثل الذكاء العام، وكفاءة القدرات العقلية، بالإضافة إلى القدرات والمهارات اللغوية واللفظية، ومستوى الأداء للعمليات العقلية العليا، مثل التحليل، والتركيب، والحفظ، والتذكر... وغيرها.
- المكونات الانفعالية: وهي طرق الاستجابة التي يتميز بها الفرد تجاه المثيرات المختلفة، مثل الحب، أو الغضب، أو الفرح، أو الحزن وغيرها، بالإضافة إلى مستوى الاستقرار والثبات الانفعالي، ومدى انحصار هذه الانفعالات في دائرة العواطف والمشاعر.
- المكونات الاجتماعية: هي المكونات التي ترتبط بشكل مباشر بأساليب التنشئة الأسرية والاجتماعية في المنزل أو المدرسة أو محيط الأصدقاء، بالإضافة إلى القيم والاتجاهات، وأدوار الفرد في المجتمع.

#### ز. الأنماط السلوكية

يعتبر النمط السلوكي أحد مفردات الشخصية، ويشير إلى الإطار العام الذي يتميز به الفرد عن غيره من الأفراد الآخرين من ناحية التكوين الجسمي والنفسي، حيث يرتبط ارتباطاً وثيقاً بسلوك الفرد وتصرفاته وتعبيراته من أقوال وأفعال وأي نشاطات أخرى يقوم بها سواء كانت لفظية أو غير لفظية، فنجد المنبسط والمنطوي والانفعالي والهادي والمتسلط والديمقراطي والمتعاون والكسول والأناني وغير ذلك، كما أن هناك عاملين أساسيين يؤثران تأثيراً مباشراً في تشكيل الشخصية لدى الفرد وهما: الوراثة والبيئة، فالوراثة تعمل على انتقال الصفات الوراثية (الجينات) عن طريق الأبوين إلى الأبناء سواء كانت جسمية أو نفسية أو عقلية، ويوصف عامل الوراثة بأنه فطري ينشأ بإرادة الله - سبحانه وتعالى - ولم يؤثر عامل آخر في تشكيله، أما البيئة فيقصد بها تأثير البيئة المحيطة بالفرد من النواحي الأسرية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية والجغرافية وغيرها، ويأتي تأثير الدين واللغة من أهم تأثيرات البيئة على الفرد.

ويعبر النمط عن الصفات العامة التي تتصف بها مجموعة من الأفراد يتخذ سلوكهم نمطاً معيناً كما أوضحت دراسات كلاً من (أبو المعاطي، ٢٠٠٥)، (الطيب، ٢٠٠٩)، وسوف تقوم الباحثة في هذا البحث بالاعتماد على الأنماط السلوكية التالية تبعاً لدراسة (جار الله وآخرون، ٢٠١٢)، على اعتبار أنها الأكثر ملائمة لمجال البحث:

❖ النمط الواقعي (Reality Type): ويتصف الأفراد طبقاً لهذا النمط بالهدوء والصبر والواقعية والدقة والتركيز على الحاضر، والقدرة على إقامة الدليل والتمسك بالحقائق التي

تحدث عن نفسها، كما أن هذا النمط يعتمد على خبراته وتجاربه السابقة، ويهتم بالتفاصيل الدقيقة، كما يتصف الفرد ذو النمط الواقعي بالاعتماد على الملاحظة والتجريب، والاهتمام بالنتائج الملموسة؛ لأن المقصود بالأسلوب الواقعي في صنع القرار هو الاعتماد على الملاحظة والتجريب، ويمكن تحديد المؤشرات السلوكية للفرد ذات النمط الواقعي في: الميل إلى الظهور كإنسان مباشر وقوي ونشط وواضح، كما أنه لا يسرع في التعبير اللفظي عن اتفاقه أو عدم اتفاقه، والميل إلى التعبير عن الآراء، كما يميل إلى الاختصار في عرض ما يقدمه، وهو يتسم بالصرامة والإيجابية، يكره الحديث النظري بالإضافة إلى الجوانب الذاتية والعاطفية وغير العملية.

❖ النمط الابتكاري (Innovative Type): يتميز الأفراد وفقاً لهذا النمط بقدرة عالية على التخيل والانتقال من موضوع لآخر بسرعة، كما يتصف الأفراد بمزاج متقلب وسرعة في الحركة، والشخص الابتكاري شخص غير صبور في التعامل مع التفاصيل كما أنه غير دقيق في عرض البيانات وتنقصه الواقعية، ويعتمد على معلومات غير موثوق بها، كما أن الأفراد ذات النمط الابتكاري يتميزون بعدد من الخصائص على المستوى العقلي والنفسي، مما يجعلهم أكثر تكيفاً مع أنفسهم وأفكارهم ومشاعرهم، ويعد السبب في ذلك، أنهم يتبنون مجموعة من الأفكار العقلانية التي تهديهم في توجهاتهم الشخصية والسلوكية والاجتماعية.

❖ النمط المقوم (Corrected Type): يتصف الأفراد في هذا النمط بإصدار الأحكام وتقويم الحقائق استناداً إلى مجموعة من القيم الشخصية التي يؤمنون بها، وهم بذلك يحاولون استمالة المشاعر، ويقدمون العروض المغرية بهدف إقناع الآخرين بأرائهم، وعادة ما يحاولون التوصل إلى الحلول الوسطى للأمر والقضايا الهامة، كما يتصف الأفراد ذات النمط المقوم بتكوين وجهات نظر مختلفة تجاه الأشياء والميل إلى التوجه المستقبلي والتفكير في الأهداف، والاهتمام باحتياجات الفرد وما هو مفيد بالنسبة له، وتركيز الاهتمام على ما هو مفيد للناس والمجتمع، وتمثل القيم الاجتماعية محور اهتمامه ويبدل أقصى ما يمكن لمراعاة الأفكار والمشاعر والانفعالات والعواطف، كما يتصف بتكوين علاقات مفتوحة، والانبساط والاستمتاع بالمناقشات مع الآخرين في مشاكلهم ويميل للثقة بهم.

❖ النمط التحليلي (Analytical Type): يتصف الأفراد في هذا النمط بالاعتماد على المنطق والعلاقات السببية بدرجة كبيرة، وغالباً ما يكونوا غير عاطفيين ويتمتعون بقدرة

كبيرة على المواجهة، كما أنهم عادة ما يواجهون مشكلات في التعامل مع الآخرين، ويتصف الفرد ذو النمط التحليلي بالتخطيط والعقلانية والتنظير والدقة والاستنتاج والمثابرة وجمع المعلومات، مع عدم تكوين نظرة شمولية، ومواجهة المشكلات بحرفية وطرق منهجية بجانب الاهتمام بالتفاصيل، وعدم المرونة والقابلية للتنبؤ، والحكم على الأشياء في إطار عام، والاهتمام بتوضيح الأشياء حتى يمكن الوصول إلى الاستنتاجات، ويمكن تحديد المؤشرات السلوكية للفرد ذو النمط التحليلي كما يلي: الميل إلى الظهور بالبعد عن العواطف والجوانب الذاتية، الميل إلى التعبير عن القواعد والقوانين العامة.

### ثاني عشر : منهجية البحث

#### أ. مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع البحث من جميع القيادات بالإدارة العليا والوسطى بالمستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة الغربية، وقد قامت الباحثة بالتركيز على تلك الفئة على اعتبار أنها الأكثر ارتباطاً بموضوع البحث، لما لها من تأثير بيئة العمل وجعلها أكثر فعالية، وقد بلغ إجمالي عدد القيادات بالمستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة الغربية ٨٥٣ فرداً، (٥٢٤ فرداً بالمستشفيات الحكومية، ٣٢٩ فرداً بالمستشفيات الخاصة)، بتطبيق معادلة ستيفن ثامبسون لتحديد حجم العينة بلغت حجم العينة ككل (٢٦٥ مفردة ) من القيادات بالقطاع محل البحث، وقد بلغ حجم العينة في المستشفيات الحكومية ١٦٢ مفردة، و ١٠٣ مفردة بالنسبة للمستشفيات الخاصة. وقد قامت الباحثة بتوزيع استمارات الاستقصاء على حجم العينة البالغ عددهم ٢٦٥ مفردة على المستشفيات الحكومية والخاصة، وقد بلغ عدد الاستمارات القابلة للتحليل ٢٥٤ استمارة تشمل (١٥٦) استمارة من المستشفيات الحكومية بمعدل استجابة ٩٦.٢%، (٩٨) استمارة من المستشفيات الخاصة بمعدل استجابة ٩٥.١%، وفيما يلي توضيح خصائص عينة البحث في المستشفيات الحكومية والخاصة من خلال جدول رقم (٢):

## جدول (٢) خصائص عينة البحث في المستشفيات الحكومية والخاصة

المستشفيات الخاصة		المستشفيات الحكومية		المتغير	
النسبة	العدد	النسبة	العدد		
%٤٣.٩	٤٣	%٤٢.٩	٦٧	ذكر	من حيث النوع
%٥٦.١	٥٥	%٥٧.١	٨٩	أنثى	
%٢١.٤	٢١	%١٩.٢	٣٠	متوسط	من حيث المستوى التعليمي
%٢٦.٦	٢٦	%٣٧.٨	٥٩	أعلى من المتوسط	
%٣٩.٩	٣٩	%٣٣.٩	٥٣	عالٍ	
%١٢.١	١٢	%٩.١	١٤	دراسات عليا	من حيث سنوات الخبرة
%١٨.٣	١٨	%١٤.٧	٢٣	أقل من سنة	
%٣٢.٦	٣٢	%٥٢.٥	٨٢	من ١ إلى ٥ سنوات	
%٤٩.١	٤٨	٣٢.٨	٥١	أكثر من ٥ سنوات	

المصدر: من إعداد الباحثة

من الجدول السابق يتضح لنا أن الإناث تمثل النسبة الأكبر في عينة البحث حيث بلغت نسبتها في المستشفيات الحكومية ٥٧.١%، كما بلغت نسبتها أن ٦٥.١% في المستشفيات الخاصة، وبالنسبة لمستوى التعليم فقد بلغت النسبة الأعلى للتعليم الأعلى من المتوسط في المستشفيات الحكومية ٣٧.٨%، في حين كانت النسبة الأعلى للمستشفيات الخاصة ترجع إلى التعليم العالي بنسبة ٣٩.٩%، أما من حيث سنوات الخبرة فقد بلغت النسبة الأعلى لسنوات الخبرة من سنة إلى ٥ سنوات في المستشفيات الحكومية بنسبة تصل إلى ٥٢.٥%، في حين أن النسبة الأكبر للمستشفيات الخاصة كانت في السنوات الأكثر من ٥ سنوات بنسبة ٤٩.١%.

ب. أداة البحث

سعيًا إلى تحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بتبني استقصاء لمحددات المناخ الأخلاقي والأنماط السلوكية، كما وردت في دراسة (Shacklock & Hort, 2011)، بعد ترجمتها للغة العربية، ودراسة (جار الله وآخرون، ٢٠١٢)، كم قامت الباحثة بإجراء بعض التعديلات الضرورية لتلائم أهداف البحث الحالية والبيئة التي طبق فيها، وتضمنت أداة البحث خمسة محددات للمناخ الأخلاقي تمثلت في (الرعاية، الاستقلالية، القوانين واللوائح، القواعد، المنفعة)، وأربعة أنماط سلوكية هي (النمط الواقعي، النمط الابتكاري، النمط المقوم، النمط التحليلي)، وتكونت أداة البحث بصورتها النهائية من (٣٦) فقرة، موزعة كما هو موضح في الجدول رقم (٣):

جدول (٣) توزيع فقرات أداة البحث على المحددات

الرقم	المحدد	عدد الفقرات وترقيمها
١	الرعاية	٤ بنود (٤،٣،٢،١)
٢	الاستقلالية	٤ بنود (٨،٧،٦،٥)
٣	القوانين واللوائح	٦ بنود (١٤،١٣،١٢،١١،١٠،٩)
٤	القواعد	٤ بنود (١٨،١٧،١٦،١٥)
٥	المنفعة	٣ بنود (٢١،٢٠،١٩)
٦	النمط الواقعي	٤ بنود (٢٥،٢٤،٢٣،٢٢)
٧	النمط الابتكاري	٤ بنود (٢٩،٢٨،٢٧،٢٦)
٨	النمط المقوم	٣ بنود (٣٢،٣١،٣٠)
٩	النمط التحليلي	٤ بنود (٣٦،٣٥،٣٤،٣٣)

المصدر: من إعداد الباحثة

وقد صممت الاستجابة على أداة البحث وفق مقياس ليكرت السداسي (Likert Scale)، وتكون المقياس من ست فئات تمثلت في الموافقة (بدرجة عالية جداً، بدرجة عالية، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة، بدرجة منخفضة جداً، بدرجة منعدمة).

ج. صدق وثبات أداة البحث

للتأكد من صدق أداة البحث تم عرضها بصفحتها الأولية على عدد من المحكمين ذوي الاختصاص والخبرة في كلية التجارة بجامعة طنطا، ومجموعة من العاملين بالقطاع محل الدراسة، حيث أبدوا رأيهم في قدرة الأداة على قياس محددات المناخ الأخلاقي والأنماط السلوكية، كما أبدوا رأيهم في مدى وضوح بنود الأداة، ومدى ملاءمة كل بند للبعد الخاص به، وقد تم تعديل صياغة بعض البنود بناءً على ملاحظاتهم، وقد تم التحقق من ثبات الأداة من خلال استخراج معامل الثبات الكلي لجميع أبعاد البحث بطريقة الاتساق الداخلي بحسب معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، وقد بلغت قيمة معامل الثبات الكلي (٩٧.٠%)، وهي قيمة مرتفعة تعكس ثبات الأداة كما بالجدول رقم (٤)

جدول (٤) معامل ثبات أداة البحث

المتغيرات	عدد العبارات	معامل الثبات
المناخ الأخلاقي	٢١	٠.٨٩
الأنماط السلوكية	١٥	٠.٩٣
معامل الثبات الكلي		٠.٩٧

المصدر: من إعداد الباحثة

د. نتائج البحث ومناقشتها

تم إدخال البيانات لتحليلها باستخدام برنامج (SPSS) الإصدار العشرين ومعالجتها إحصائياً، في ضوء أهداف البحث، وسوف تقوم الباحثة فيما يلي بتحليل النتائج التي تم التوصل إليها:

اختبار صحة الفرض الأول: ينص الفرض الأول على أنه "مستوى محددات المناخ الأخلاقي للمنظمة والأنماط السلوكية للعاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة تقع في درجة متوسطة وللتحقق من صحة الفرض تم حساب المتوسطات المرجحة والمئوية لمتغيرات البحث كما يوضحه الجدول التالي رقم (٥):

جدول (٥) المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية

لمحددات المناخ الاخلاقي والانماط السلوكية

المتغيرات	المستشفيات الحكومية			المستشفيات الخاصة		
	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط المنوى المرجح	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط المنوى المرجح
الرعاية	٢.٩٩٤	٠.٥٤٢	٥٩.٨٧%	٣.٦٤٠	٠.٦٠٦	٧٢.٨١%
الاستقلال	٢.٩٧٣	٠.٥٩٥	٥٩.٤٦%	٣.٩٦٧	٠.٧٤٩	٧٩.٣٤%
اللوائح والقوانين	٣.١٤٤	٠.٩٢٨	٦٢.٨٨%	٣.٤١٨	٠.٩١٦	٦٨.٣٧%
القواعد	٣.٨٧٢	٠.٨٩٥	٧٧.٤٤%	٣.٨٢١	٠.٧٢٣	٧٦.٤٣%
المنفعة	٣.٦٦٥	٠.٨٠٨	٧٣.٢٩%	٣.٧١٤	٠.٤٣١	٧٤.٢٩%
النمط الواقعي	٣.١٠٦	٠.٦٢٩	٦٢.١٢%	٣.٦٠٢	٠.٨١٥	٧٢.٠٤%
النمط الابتكاري	٢.٩٦٨	٠.٦٨٦	٥٩.٣٦%	٣.٨٠٦	٠.٨٠٢	٧٦.١٢%
النمط المقوم	٣.٤٠	٠.٨٠٦	٦٧.٩٩%	٣.٨٧١	٠.٥٣٦	٧٧.٤١%
النمط التحليلي	٣.١٤٧	٠.٥٤٦	٦٢.٩٥%	٣.٧٩٨	٠.٧٧١	٧٥.٩٧%

المصدر: من إعداد الباحثة

ومن الجدول السابق يتضح لنا:

- إن محددات (الرعاية، اللوائح والقوانين) في المستشفيات الحكومية يقعوا في مستوى متوسط حيث حصلوا على متوسطات مرجحة ما بين (٢.٩٧٣ : ٣.١٤٤) ومتوسطات مئوية مرجحة ما بين (٥٩.٤٦% : ٦٢.٨٨%) ويعتبروا أقل في المستوى من المستشفيات الخاصة حيث تقع المحددات السابقة في مستوى مرتفع حيث حصلوا على متوسطات مرجحة ما بين (٣.٩٦٧ : ٣.٤١٨)، ومتوسطات مئوية مرجحة ما بين (٧٩.٣٤% : ٦٨.٣٧%) بناءً على التدرج الخامس للوزن المرجح.
- إن محددات (القواعد، المنفعة) في المستشفيات الحكومية يقعوا في مستوى مرتفع حيث حصلوا على متوسطات مرجحة ما بين (٣.٨٧٢ : ٣.٦٦٥) ومتوسطات مئوية مرجحة ما بين (٧٧.٤٤% : ٧٣.٢٩%) وهو متساوي تقريباً في المستوى مع المستشفيات الخاصة حيث يقع في مستوى مرتفع حيث حصلوا على متوسطات مرجحة (٣.٨٢١، ٣.٧١٤)، ومتوسط مئوي مرجح (٧٦.٤٣%، ٧٤.٢٩%) بناءً على التدرج الخامس للوزن المرجح.
- إن الأنماط (الواقعي، الابتكاري) في المستشفيات الحكومية يقعوا في مستوى متوسط حيث حصلوا على متوسطات مرجحة ما بين (٢.٩٦٨ : ٣.١٠٦) ومتوسطات مئوية مرجحة ما بين (٥٩.٣٦% : ٦٢.١٢%) ويعتبروا أقل في المستوى من المستشفيات الخاصة حيث تقع الأنماط السابقة في مستوى مرتفع حيث حصلوا على متوسطات مرجحة ما بين (٣.٨٠٦ : ٣.٦٠٢) ومتوسطات مئوية مرجحة ما بين (٧٦.١٢% : ٧٢.٠٤%) بناءً على التدرج الخامس للوزن المرجح.
- إن النمط المقوم في المستشفيات الحكومية يقع في مستوى مرتفع حيث حصل على متوسط مرجح (٣.٤٠) ومتوسط مئوي مرجح (٦٧.٩٩%) وهو متساوي تقريباً في المستوى مع المستشفيات الخاصة حيث يقع في مستوى مرتفع حيث حصل على متوسط مرجح (٣.٨٧١)، ومتوسط مئوي مرجح (٧٧.٤١%) بناءً على التدرج الخامس للوزن المرجح.

اختبار صحة الفرض الثاني: ينص الفرض الثاني على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستشفيات الحكومية والمستشفيات الخاصة من حيث الأنماط السلوكية للعاملين" وللتحقق

من صحة الفرض قامت الباحثة بإستخدام إختبار(ت) فى حالة عينتين مستقلتين  
Independent Samples T-Test كما يوضح الجدول التالى رقم (٦) :

جدول (٦) الفروق بين المستشفيات الحكومية والخاصة

من حيث الأنماط السلوكية للعاملين

المحاور	مصدر التباين	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ( T )	درجات الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
النمط الواقعي	الحكومية	١٥٦	١٢.٤٢	٢.٥٢	٥.٤٥١	٢٥٢	٠.٠٠٠	دالة عند (٠.٠١)
	الخاصة	٩٨	١٤.٤١	٣.٢٦				
النمط الابتكاري	الحكومية	١٥٦	١١.٨٧	٢.٧٤	٨.٨٧١	٢٥٢	٠.٠٠٠	دالة عند (٠.٠١)
	الخاصة	٩٨	١٥.٢٢	٣.٢١				
النمط المقوم	الحكومية	١٥٦	١٠.٢٠	٢.٤٢	٥.١١٦	٢٥٢	٠.٠٠٠	دالة عند (٠.٠١)
	الخاصة	٩٨	١١.٦١	١.٦١				
النمط التحليلي	الحكومية	١٥٦	١٢.٥٩	٢.١٨	٧.٨٦٤	٢٥٢	٠.٠٠٠	دالة عند (٠.٠١)
	الخاصة	٩٨	١٥.١٩	٣.٠٩				
الأنماط السلوكية ككل	الحكومية	١٥٦	٤٧.٠٨	٩.٦٦	٧.١٤١	٢٥٢	٠.٠٠٠	دالة عند (٠.٠١)
	الخاصة	٩٨	٥٦.٤٤	١٠.٩٢				

المصدر: من إعداد الباحثة

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين المستشفيات الحكومية والخاصة فيما يتعلق بالأنماط السلوكية للعاملين بالقطاع محل البحث (النمط الواقعي، النمط الابتكاري، النمط المقوم، النمط التحليلي، والأنماط السلوكية ككل).

اختبار صحة الفرض الثالث: ينص الفرض الثالث على " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستشفيات الحكومية والمستشفيات الخاصة من حيث محددات المناخ الاخلاقي للمنظمة"، وللتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة بإستخدام إختبار(ت) فى حالة عينتين مستقلتين  
Independent Samples T-Test كما يوضح الجدول التالى رقم (٧) :

جدول (٧) الفروق بين المستشفيات الحكومية والخاصة

من حيث محددات المناخ الاخلاقي للمنظمة

المحاور	مصدر التباين	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ( T )	درجات الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
الرعاية	الحكومية	١٥٦	١١.٩٧	٢.١٧	٨.٨٤٣	٢٥٢	٠.٠٠٠	دالة عند (٠.٠١)
	الخاصة	٩٨	١٤.٥٦	٢.٤٢				
الاستقلال	الحكومية	١٥٦	١١.٨٩	٢.٣٨	١١.٧٠٥	٢٥٢	٠.٠٠٠	دالة عند (٠.٠١)

(٠.٠١)				٣.٠٠	١٥.٨٧	٩٨	الخاصة	
دالة عند (٠.٠٥)	٠.٠٢٢	٢٥٢	٢.٣٠٣	٥.٥٧	١٨.٨٧	١٥٦	الحكومية	اللوائح والقوانين
				٥.٥٠	٢٠.٥١	٩٨	الخاصة	
غير دالة عند (٠.٠١)	٠.٦٣٩	٢٥٢	٠.٤٦٩	٣.٥٨	١٥.٤٩	١٥٦	الحكومية	القواعد
				٢.٨٩	١٥.٢٩	٩٨	الخاصة	
غير دالة عند (٠.٠١)	٠.٥٧٥	٢٥٢	٠.٥٦١	٢.٤٢	١٠.٩٩	١٥٦	الحكومية	المنفعة
				١.٢٩	١١.١٤	٩٨	الخاصة	
دالة عند (٠.٠١)	٠.٠٠٠	٢٥٢	٤.٢٠٨	١٥.٢٣	٦٩.٢١	١٥٦	الحكومية	محددات المناخ الاخلاقي
				١٤.٧١	٧٧.٣٧	٩٨	الخاصة	

المصدر: من إعداد الباحثة

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، (٠.٠٥) بين المستشفيات الحكومية والخاصة فيما يتعلق بمحددات المناخ الأخلاقي بالمنظمة محل البحث (الرعاية والاستقلال واللوائح والقوانين)، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، (٠.٠٥) بين المستشفيات الحكومية والخاصة في محددات المناخ الاخلاقي بالمنظمة (القواعد، المنفعة).

اختبار صحة الفرض الرابع: ينص الفرض الرابع على لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين محددات المناخ الأخلاقي للمنظمة (الرعاية، الاستقلال، اللوائح والقوانين، القواعد، المنفعة) والأنماط السلوكية للعاملين (النمط الواقعي، النمط الابتكاري، النمط المقوم، النمط التحليلي) بالمستشفيات الحكومية.، وللتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة باستخدام معامل الارتباط بيرسون، كما يوضح الجدول التالي :

جدول (٨) العلاقة بين محددات المناخ الاخلاقي للمنظمة والأنماط السلوكية

للعاملين بالمستشفيات الحكومية

الانماط السلوكية	النمط التحليلي	النمط المقوم	النمط الابتكاري	النمط الواقعي	المعاملات	المتغيرات
**٠.٩٢٨	**٠.٩٣٥	**٠.٨٦٧	**٠.٩٣٠	**٠.٩٠١	معامل الارتباط	الرعاية
٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	الدلالة	
**٠.٨٩١	**٠.٨٨٥	**٠.٨٢٧	**٠.٩٠٠	**٠.٨٧٥	معامل الارتباط	الاستقلال
٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	الدلالة	
**٠.٩٦٤	**٠.٩١١	**٠.٩٧٢	**٠.٩٣٣	**٠.٩٥٩	معامل الارتباط	اللوائح والقوانين
٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	الدلالة	
**٠.٩٢٢	**٠.٨٥٣	**٠.٨٨٦	**٠.٩٢١	**٠.٩٤٢	معامل الارتباط	القواعد
٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	الدلالة	

**٠.٨٤٠	**٠.٧٩٩	**٠.٧٩٩	**٠.٨٥٢	**٠.٨٣٦	معامل الارتباط	المنفعة
٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	الدلالة	
**٠.٩٧٤	**٠.٩٣٢	**٠.٩٤٤	**٠.٩٦٦	**٠.٩٧٠	معامل الارتباط	محددات المناخ الاخلاقي
٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	الدلالة	

#### المصدر: من إعداد الباحثة

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة إرتباطية (موجبة طردية) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين محددات المناخ الأخلاقي بالمنظمة محل البحث ككل (الرعاية، الاستقلال، اللوائح والقوانين، القواعد، المنفعة) والأنماط السلوكية ككل (النمط الواقعي، النمط الابتكاري، النمط المقوم، النمط التحليلي، ) للعاملين بالمستشفيات الحكومية .

اختبار صحة الفرض الخامس: ينص الفرض الخامس على لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين محددات المناخ الأخلاقي للمنظمة (الرعاية، الاستقلال، اللوائح والقوانين، القواعد، المنفعة) والأنماط السلوكية للعاملين (النمط الواقعي، النمط الابتكاري، النمط المقوم، النمط التحليلي) بالمستشفيات الخاصة.، وللتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة بإستخدام معامل الارتباط بيرسون، كما يوضح الجدول التالي رقم (٩) :

#### جدول (٩) العلاقة بين محددات المناخ الاخلاقي للمنظمة والأنماط السلوكية

##### للعاملين بالمستشفيات الخاصة

الانماط السلوكية	النمط التحليلي	النمط المقوم	النمط الابتكاري	النمط الواقعي	المعاملات	المتغيرات
**٠.٩١٥	**٠.٩٠٣	**٠.٧٣٥	**٠.٩١٠	**٠.٩٥٣	معامل الارتباط	الرعاية
٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	الدلالة	
**٠.٩٤١	**٠.٩٣٧	**٠.٨١٤	**٠.٩٢١	**٠.٩٥٧	معامل الارتباط	الاستقلال
٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	الدلالة	
**٠.٩٠٩	**٠.٩٠٤	**٠.٨٠٥	**٠.٨٧٩	**٠.٩٢٧	معامل الارتباط	اللوائح والقوانين
٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	الدلالة	
**٠.٩٣٢	**٠.٩٢٢	**٠.٧٨٦	**٠.٩٢١	**٠.٩٥٤	معامل الارتباط	القواعد
٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	الدلالة	
**٠.٩٣٧	**٠.٩٢١	**٠.٨٣٠	**٠.٩٣٢	**٠.٩٤١	معامل الارتباط	المنفعة
٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	الدلالة	
**٠.٩٤٨	**٠.٩٤٠	**٠.٨١٥	**٠.٩٢٩	**٠.٩٦٩	معامل الارتباط	محددات المناخ الاخلاقي
٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	الدلالة	

#### المصدر: من إعداد الباحثة

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة إرتباطية (موجبة طردية) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين محددات المناخ الأخلاقي بالمنظمة محل البحث (الرعاية، الاستقلال، اللوائح والقوانين، القواعد، المنفعة، محددات المناخ الاخلاقي ككل) والأنماط السلوكية (النمط الواقعي، النمط الابتكاري، النمط المقوم، النمط التحليلي، الانماط السلوكية ككل) للعاملين بالمستشفيات الخاصة.

### ثالث عشر : نتائج البحث

١- تشير نتائج البحث إلى أن مناخ الرعاية في المستشفيات الخاصة أعلى منه في المستشفيات الحكومية حيث بلغ المتوسط الحسابي للمستشفيات الحكومية (٢.٩٩٤) والمستشفيات الخاصة (٣.٦٤٠)، ويعني هذا أن المناخ داخل المستشفيات الخاصة يتمتع بقدر من الاهتمام والرعاية حيث تحرص القيادات في المستشفيات الخاصة على تحقيق رفاهية الآخرين والعمل من منظور تحقيق مصلحة الجماعة وليس الفرد، كما ترى الباحثة أن سبب انخفاض مناخ الرعاية في المستشفيات الحكومية عن الخاصة قد يرجع إلى تنمية ثقافة الاهتمام بالعملاء بجانب العلاقات الشخصية والجماعات غير الرسمية داخل تلك المستشفيات.

٢- كما توضح نتائج البحث أن مناخ القوانين واللوائح متقارب في المستشفيات الخاصة والمستشفيات الحكومية حيث بلغ المتوسط الحسابي في المستشفيات الحكومية (٣.١٤٤) والمستشفيات الخاصة (٣.٤١٨)، ويعني ذلك أن المستشفيات الحكومية والخاصة على السواء يهتما بتطبيق القوانين واللوائح بشكل كبير، وترى الباحثة أن سبب ذلك قد يعود إلى ان تطبيق سياسة الثواب والعقاب بشكل معن ومعرفة أمام الجميع مما يجعل الأفراد يفكرون جيداً قبل مخالفة القوانين.

٣- بينت نتائج البحث وجود اختلافات ذات دلالة معنوية بين المستشفيات الحكومية والخاصة فيما يتعلق بكل من مناخ الرعاية ومناخ الاستقلال ومناخ اللوائح والقوانين ، بينما لا توجد اختلافات معنوية بينهم فيما يتعلق بمناخ القواعد والمنفعة .

٤- أوضحت نتائج البحث وجود اختلافات ذات دلالة معنوية بين المستشفيات الحكومية والمستشفيات الخاصة فيما يتعلق بالأنماط السلوكية للعاملين بالقطاع محل البحث (النمط الواقعي، النمط الابتكاري، النمط المقوم، النمط التحليلي والانماط السلوكية ككل).

٥- توضح النتائج وجود علاقة ارتباط إحصائية ذات دلالة معنوية بين محددات المناخ الأخلاقي (الرعاية، الاستقلال، المنفعة) والأنماط السلوكية للقيادات بالمستشفيات الحكومية والخاصة، في حين لم تثبت معنوية وجود علاقة ارتباطية بين محددتي (القوانين واللوائح والقواعد) مع الأنماط السلوكية للعاملين بالمستشفيات الحكومية والخاصة.

٦- توضح نتائج البحث وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة احصائية بين محددات المناخ الأخلاقي (الرعاية، الاستقلال، اللوائح والقوانين، القواعد، المنفعة) والانماط السلوكية ( النمط الواقعي، النمط الابتكاري، النمط المقوم، النمط التحليلي) للعاملين بالمستشفيات الحكومية.

٧- تشير نتائج البحث أنه توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة احصائية بين محددات المناخ الأخلاقي (الرعاية، الاستقلال، اللوائح والقوانين، القواعد، المنفعة) والانماط السلوكية ( النمط الواقعي، النمط الابتكاري، النمط المقوم، النمط التحليلي) للعاملين بالمستشفيات الخاصة.

#### رابع عشر: توصيات البحث:

١- أظهر البحث أن درجة متوسط المناخ الأخلاقي في المستشفيات الحكومية والخاصة كانت درجة متوسطة وهي درجة جيدة، وتوصي الباحثة المسؤولين ضرورة الحرص على استطلاع المناخ الأخلاقي بشكل دوري، وذلك بهدف الكشف عن كافة الثغرات التي قد تتسبب في انخفاض مستوى المناخ الأخلاقي ووضع الحلول الملائمة لها إن وجدت.

٢- أهمية تهيئة الموارد والاحتياجات المطلوبة لتطوير المناخ الأخلاقي وتنميته بمحدداته المختلفة في المستشفيات حيث إنها قطاع حيوي ومؤثر، بجانب تنمية ثقافة أخلاقية إيجابية داخل هذا القطاع من خلال تحسين نظام بيئة العمل وتوفير الأجواء المناسبة، وإقامة علاقات طيبة مع كافة الفئات، وخلق مناخ أخلاقي تسوده الثقة والتقدير والاحترام المتبادل.

٣- إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث الميدانية في المنظمات، سواء الحكومية أم الخاصة، حول مفهوم المناخ الأخلاقي وإمكانية الاستفادة منها، وذلك بدراسة متغيرات أخرى لم ترد في البحث الحالي، ومحاولة التعمق في مثل هذه المواضيع بشكل أكبر من خلال تناول الأسباب الخاصة وراء انخفاض أو ارتفاع مستوى المناخ الأخلاقي، وعلاقة المتغيرات التنظيمية المختلفة به.

٤- تعد دراسة الأنماط السلوكية للقيادات والعاملين أمر هام حيث يمكن المنظمة من معرفة وفهم شخصيات القيادات؛ وبالتالي فهم سلوكياتهم وردود أفعالهم، وبالتالي القدرة على تطوير الجوانب النفسية والإدارية الخاصة بهم.

٥- أن تكون رسالة ورؤية المستشفيات مشجعة ومحفزة لمناخ الرعاية والاهتمام بالعاملين على اختلاف مستوياتهم الإدارية.

٦- يجب على الإدارة العليا في المستشفيات الحكومية والخاصة أن تعمل على تدعيم وتعزيز محدد القواعد لما له من تأثير إيجابي على بيئة العمل، وترى الباحثة أنه يمكن تحقيق ذلك من خلال إشراك العاملين في وضع القواعد والإجراءات المنظمة للعمل، وإقامة العديد من الدورات التدريبية التي توضح القواعد وآداب وسلوكيات المهنة.

٧- ترى الباحثة ضرورة عمل كتيبات تنظيمية تساعد على فهم أسلوب العمل وآداب وسلوكيات المهن الطبية.

٨- من الضروري حسن اختيار وتعيين القيادات ورؤساء الأقسام لما لهم من دور فعال في حسن توجيه العاملين وإدارة العمل بشكل فعال ومساهماتهم في تحسين وتطوير بيئة العمل.

## قائمة المراجع

### المراجع العربية

- ١- ابن منظور: (١٩٦٨)، معجم لسان العرب، الطبعة الخامسة، مجموعة بيروت للكتب.
- ٢- الشريفي، عبد الله، والصريرة، وخالد، وخاطر، أحمد، (٢٠١٣)، المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها من سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (٢)٢٨، ٩٥-١٢٥.
- ٣- الصباغ، محمد، مرزوق، وعبد العزيز، (٢٠١٣)، المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاتجاهات الوظيفية لدى العاملين "دراسة ميداني على مصلحة الضرائب المصرية". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (٢٧)، ٢٨٥-٣٢٣.
- ٤- الطيب، محمد (٢٠٠٩)، تطوير مقياس متعدد الأبعاد لتقييم الشخصية للموظفين المتخصصين بفلسطين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الحديثة، فلسطين.
- ٥- أبو العاطي، زاهد: (١٩٩٨)، بناء مقياس لقياس الشخصية العسكرية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، العراق، جامعة بغداد.
- ٦- جواد، رمضان (٢٠٠٠)، المناخ الأخلاقي وسبل تطويره، الطبعة الأولى، دار الإيمان للنشر والتوزيع.
- ٧- حامد، أحمد وآخرون (٢٠١١)، المناخ التنظيمي السائد في المدارس الحكومية في محافظة جرش الأردنية وعلاقته بدافعية المعلمين لأداء عملهم. مجلة الثقافة والتنمية، العدد (٢) ١٩.
- ٨- نضال، حامد (٢٠١٦) علم النفس الصناعي، القاهرة، الطبعة الخامسة، عالم الكتب.
- ٩- جار الله، ليلي وآخرون (٢٠١٢)، الأنماط الشخصية للمدراء ودورها في تحديد الاستراتيجيات التسويقية دراسة تطبيقية على الشركات العاملة بقطاع الدواء بالعراق، مجلة البحوث المستقبلية، العدد (٣)، ٧٩-١١٠.
- ١٠- سالم، سعد وآخرون (٢٠١٥)، العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والأنماط السلوكية لهولاند، مجلة التنمية الإدارية، العدد ١ (٣٠).
- ١١- عبد القادر، بهاء، (٢٠٠٤) أخلاقيات العمل، الطبعة الرابعة، عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.

١٢- عثمان، فيصل (٢٠٠٥)، الأنماط الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بكفاءة الأداء

-١٣

١٤- المهني للعاملين بالمستشفيات الخاصة بالكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المفتوحة بالكويت.

١٥- زهران، حامد (٢٠٠٥)، بعض سمات الشخصية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان للدراسات العليا، الأردن.

١٦- نضال، أحمد (٢٠١٦)، أنماط الشخصية الإدارية، الطبعة الأولى، مكتبة البحرين، المنامة.

- 1- Appelbaum, S., H., & Deguire, K., J. 2005. The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior. *The international journal of business in society*, 5(4), p:43-55.
- 2- Balikis , D., Allik, J., McCrae, R.R., & Benet-Martínez, V. (2010). The geographic distribution of Big Five personality traits: Patterns and profiles of human self-description across 56 nations. *Journal of cross-cultural psychology*, 38(2), 173–212.
- 3- Cullen ,J. B. & Victor ,B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9, 51-71.
- 4- Cullen, J. B., et.al. (2003). The effects of climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46, 127-141.
- 5- Hellriegel ,W. A. et.al. (2003). Cognitive moral development and the impact of organizational ethical climate on the search for sales force excellence: *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 16, 205-217.
- 6- Kalven, M. D., A. (2000). "Temperament and Happiness in Children". *Journal of Happiness Studies*. 11 (4): 419–439.
- 7- Kaushal, B. J., et.al. (2006). Representing the perceived ethical work climate among market employee. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 28, 345-357.
- 8- Okpara, J., & Wynn, P. 2008. The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria *Journal of Management Development*, 27(9), p:935-950.
- 9- Olson, L. L.(1998). Hospital nurses, perceptions of the ethical climate of their work setting. *Image Journal of Nursing Scholarship*, 30, pp 345-349
- 10- Martin, K., & Cullen, J. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Empirical Research in Human Resource Ethics*,1(1) 51-66.
- 11- Morten , R. (2005). "Extraversion and Emotional Reactivity". *Journal of Personality and Social Psychology*. 86 (3): 473–485
- 12- Kieffer , M.; Afshari, S.; Salen ,K: (2009). "Big Five Personality Traits & Self-Esteem as Predictors of Life Satisfaction in Iranian

- Muslim University Students". Journal of Happiness Studies. 12 (1): 105–113**
- 13- Poden , H.A. (2012). Explorations in Personality types. New York: Oxford University Press**
- 14- Robbins , R. J., & Coulter, J. F.(1999). International justice: Communication criteria of fairness. Research on negotiations in organizations (Vol. 1, pp.43-55). Greenwich, CT: JAI Press.**
- 15- Shacklock, A., Manning, M., & Hort, L. (2011).Dimensions and types of ethical climate within public sector human resource management .Journal of New Business Idea & Trends, 9(1), p:51-66.**
- 16- Tsai M.T. & Huang C.C. (2007). The Relationship among Ethical Climate Types ,Facts of Job Satisfaction,and the three Components Of Organizational Commitment: A study of Nurses In Taiwan. Journal Of Business Ethics, 65,(3), pp565-581.**
- 17- Wehrich, J. C.,& koontz, J., M.,(1993). An empirical examination of The multi-dimensionality of climate organization. Journal of Business Ethic, 16(1), p: 67-77.**
- 18- Yener, M., Yaldiran, M., & Ergun, S. (2012).The effect of ethical climates on work engagement.Procedia -Social and Behavioral Sciences, 48, p:724-733.**