

المحاضرة السادسة (أ. حورية سليخ) الإجابة على أسئلة الدراسة

- 2- ما مستوى الاعمال اخلاقيات بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بركة-؟
ما مستوى اخلاقيات المنظمة بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بركة-؟
ما مستوى اخلاقيات المدير بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بركة-؟
ما مستوى اخلاقيات الفرد بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بركة-؟
3- ما مستوى الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان-بركة-؟

وللإجابة على هذه الاسئلة نستخدم الاحصاء الوصفي

الإحصاء الوصفي: هو جزء من علم الإحصاء الذي يهتم فقط بوصف وتحليل المفردات، حيث يقوم بعرضها في جداول إحصائية أو رسومات بيانية أو يقيس مدى تبعدها وتبعثرها، أو يحدد مدى نزعتها نحو مركز المعطيات (البيانات)... الخ
وللإجابة عن أسئلة الدراسة نقوم بما يلي:

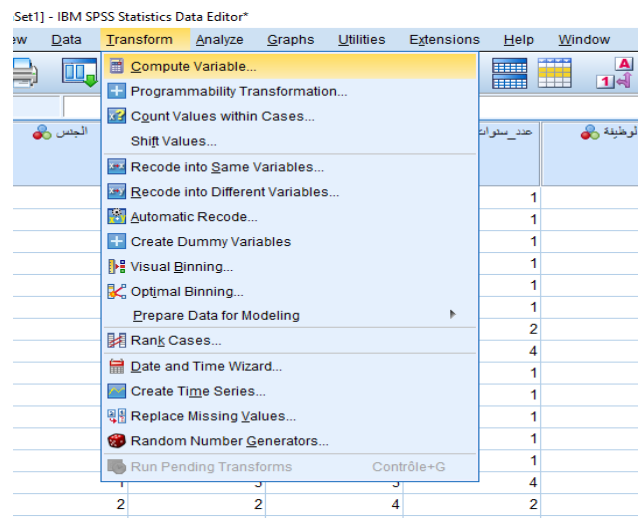
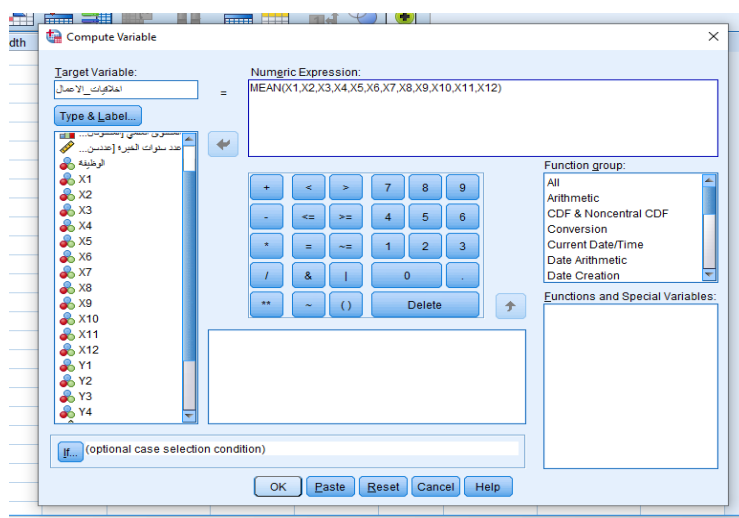
أولاً: نقوم بحساب كلا من المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري

المتوسط الحسابي: من أهم مقاييس النزعة المركزية وأكثرها استخداماً في وصف البيانات أو التوزيعات التكرارية المتجانسة
الانحراف المعياري: من أهم مقاييس التشتت وأكثرها استخداماً لأنه يعطي فكرة عن مدى اختلاف قيم الظاهرة المدروسة عن وسطها الحسابي

خلق متغيرات جديدة والتي تعبر عن متغيرات الدراسة (اخلاقيات الأعمال، الالتزام التنظيمي) والابعاد (اخلاقيات المنظمة، أخلاقيات المدير، أخلاقيات الفرد)

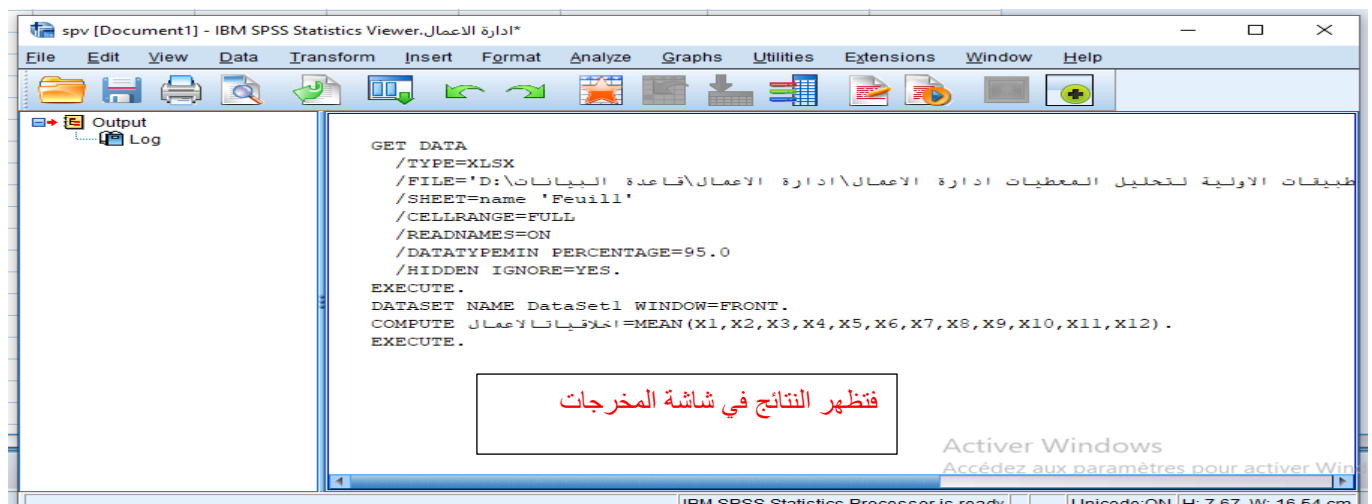
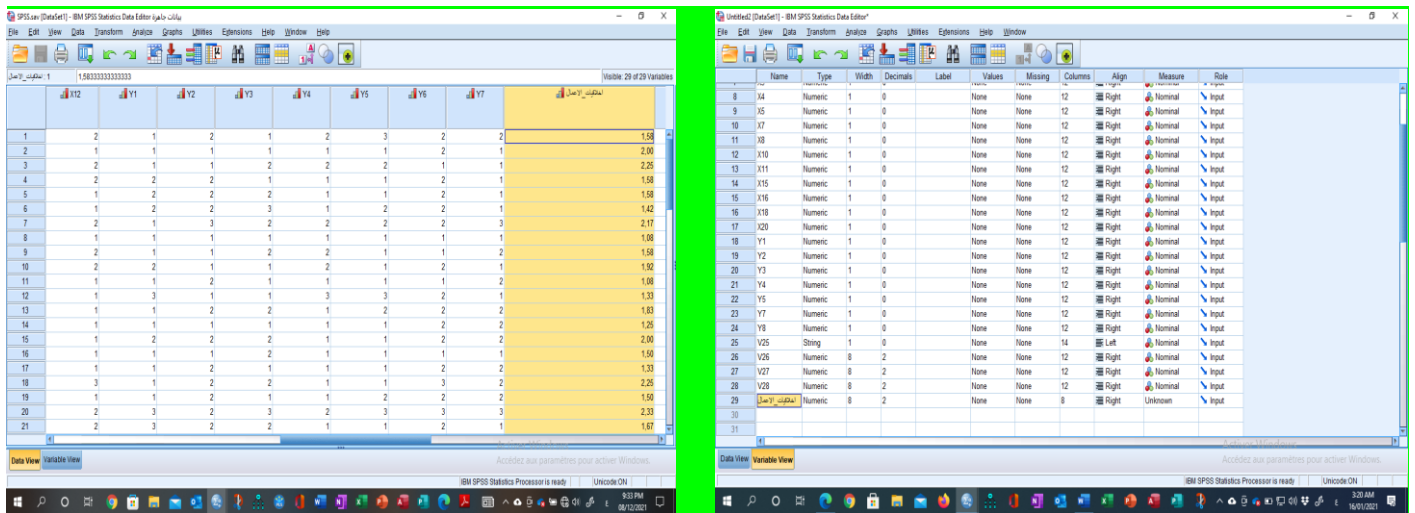
لإنشاء متغير جديد بالاعتماد على بيانات (الأسئلة) يكون عبر الأوامر: **Transform** ثم **Compute Variable** بعدها نبحث في القائمة عن **Statistical** نضغط عليها لتظهر **mean** في **function group** نضغط عليها وندخل المتغيرات (أو الأسئلة) **طريقة 1** **MEAN(X1,X2,X3,X4,X5,X6,X7,X8,X9,X10,X11,X12)** ونكتب اسم المتغير (أخلاقيات الأعمال) ثم **ok** *يجب وضع فاصلة"، وعدم ترك مسافة بين **X1,X2...Xn**

أو طريقة 2 كتابة **MEAN(X1 to X12)** ونكتب اسم المتغير (أخلاقيات الأعمال) ثم **ok** *يجب ترك فراغ (هناك فراغ بين **X1** و **to** وبينها وبين **X12**)



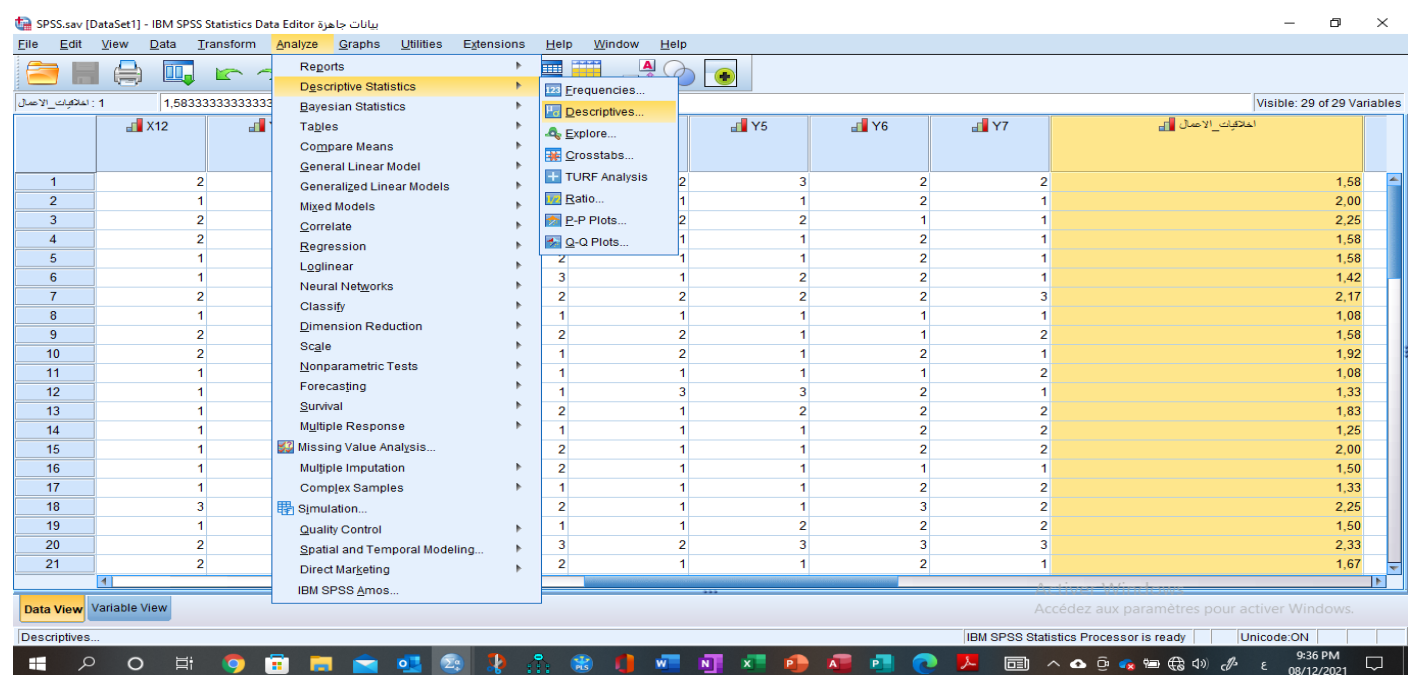
ويظهر في (شاشة البيانات) **Data View**

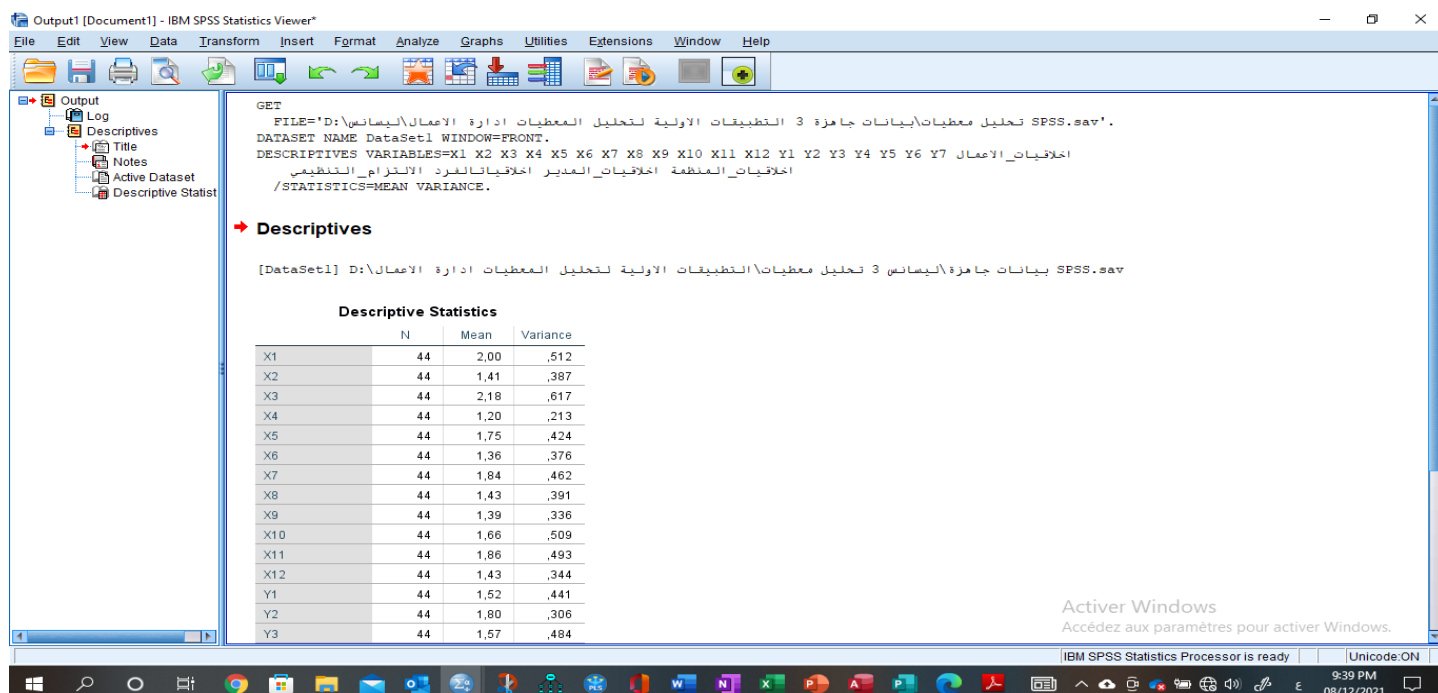
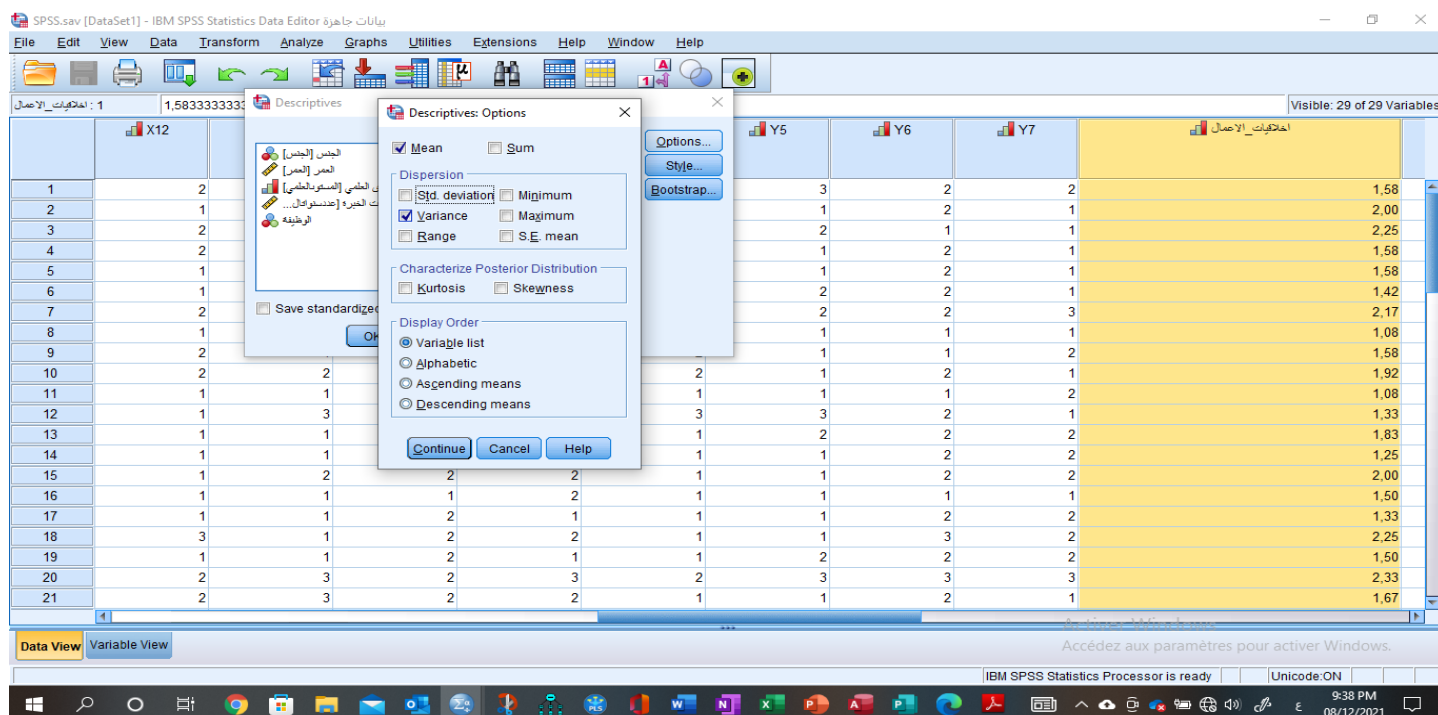
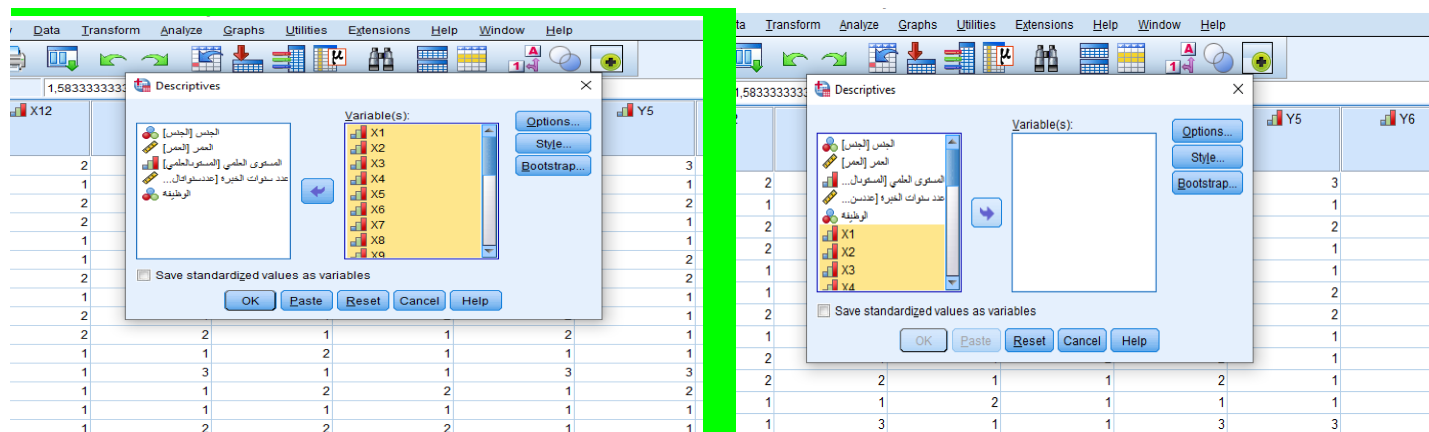
يتم إنشاء متغير جديد يظهر في (شاشة المتغيرات) **Variable View**



*وبنفس الطريقة يتم خلق المتغيرات الأخرى (الالتزام التنظيمي) والابعاد (أخلاقيات المنظمة، أخلاقيات المدير، أخلاقيات الفرد)

ولحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية نذهب الى القائمة **Analyze** نختار منها **Descriptive Statistics** ومن هذه الأخيرة نختار **Descriptive** فتظهر النافذة نقوم بإدخال كل المتغيرات (X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 X2 X2) اخلاقيات_الاعمال اخلاقيات_المنظمة اخلاقيات_المدير **VARIANCE** ثم **Ok**.





ثانياً تحديد الأهمية النسبية تقوم بترتيب العبارات والابعاد (الأسئلة $X_1, X_2, \dots, X_n / Y_1, Y_2, \dots, Y_n$) بناء على قيمة متوسطها الحسابي، حيث ان العبارات التي لها أكبر قيمة

للمتوسط الحسابي تكون في الترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من طرف المبحوث

*ملاحظة: في حالة تساوي المتوسط الحسابي لعبارتين/أو سؤالين أو حتى لبعدين من ابعاد متغيرات الدراسة، هنا نختار الترتيب الأول لعبارة أو البعد الذي له أقل قيمة

لانحراف المعياري

ثالثاً: تحديد مستوى القبول:

الحد الأعلى للبدل - الحد الأدنى للبدل

عدد المستويات

ملاحظة: (عدد مستويات سلم ليكارت المختار سواء كان ثلاثي، رباعي، خماسي، سباعي... الخ، حسب ما اقتضته الحاجة لتفصيل في إجابة المبحوث بناء على متغيرات الدراسة وهدف الباحث من البحث أساساً.

سلم القياس في المثال النموذجي : اخلاقيات الاعمال: ثلاثي (بدرجة منخفضة، بدرجة متوسطة، بدرجة كبيرة) والالتزام التنظيمي: ثلاثي (أبداً، أحياناً، دائماً)

1	-	1.67	مستوى منخفض
1.67	-	2.34	مستوى متوسط
2.34	-	3.01	مستوى مرتفع

$$1-3 = 3 / 0.67$$

وعليه طول الفئة يساوي 0.67

مثال آخر لو كان سلم القياس المستخدم خماسي (موافق بشدة/موافق/محايد/غير موافق/غير موافق بشدة)

1	-	1.8	منخفض جداً
1.8	-	2.6	منخفض
2.6	-	3.4	متوسط (حيادي)
3.4	-	4.2	مرتفع
4.2	-	5	مرتفع جداً

$$1-5 = 5 / 0.8$$

طول الفئة يساوي 0.8

جدول (١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاتجاه إجابات أفراد عينة البحث عن عبارات اخلاقيات الاعمال

الابعاد والعبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة القبول
اخلاقيات الاعمال	1,6269	,114	-	منخفض
1_ أخلاقيات المنظمة	1,6989	,199	1	متوسط
1. تهتم إدارة المستشفى بتشجيع القيم الأخلاقية المرغوبة ومكافأة من يتحلّى بها.	2,00	,512	2	متوسطة
2. تركز إدارة المستشفى على التزام السلوك الأخلاقي لموظفيها مع المرضى.	1,41	,387	3	منخفض
3. تتميز المعاملة في المستشفى بالمساواة بين جميع الأفراد.	2,18	,617	1	مرتفع
4. يلتزم المستشفى بضمان سلامة الأغذية والأدوية المقدمة والأجهزة المستعملة.	1,20	,213	4	متوسط
2_ أخلاقيات المدير	1,5966	,201	2	منخفض
5. يتحلّى مسيرو المستشفى بأخلاق عالية في التعامل واحترام الأنظمة والتعليمات.	1,75	,424	2	متوسط
6. يعاقب المدير الموظفين المخالفين للضوابط الأخلاقية للمؤسسة.	1,36	,376	4	منخفض
7. تتسم ممارسات المدير بالعدالة تجاه جميع العاملين.	1,84	,462	1	متوسط
8. يعلم المدير موظفي المستشفى بالقيم الأخلاقية المطلوبة في عملهم.	1,43	,391	3	منخفض

3_ أخلاقيات الفرد	1,5852	,192	3	منخفض
9. يتأكد الأطباء والممرضون من جدوى الطرق المستعملة في العناية بالمرضى قبل تطبيقها عليهم.	1,39	,336	4	منخفض
10. يحترم الأطباء والممرضون الذين يعملون في المستشفى بعضهم بعضا	1,66	,509	2	منخفض
11. يحرص الأطباء والممرضون على الالتزام بأوقات العمل واحترام القواعد المعمول بها في المستشفى.	1,86	,493	1	متوسط
12. يحرص الأطباء والممرضون على التشخيص الدقيق لحالات المرضى والاستماع لشكاويهم وفهم معاناتهم.	1,43	,344	3	منخفض

المصدر: من إعداد الطالب (ة) بالاعتماد على مخرجات SPSS V26

التعليق على النتائج: من خلال نتائج الجدول (02) اعلاه نلاحظ ما يلي:

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اخلاقيات الاعمال بالمؤسسة الاستشفائية حكيم سعدان-بسكرة لها مستوى **قبول منخفض**، أي ان اغلب اجابات بحوثي عينة الدراسة كانت اجابتهم أو آرائهم حول اخلاقيات الاعمال كانت بعبارة "**بدرجة منخفضة**" وفقا لمقياس الدراسة، أي انه **لا توجد** اخلاقيات للأعمال حسب آرائهم داخل المؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان بسكرة التي يعملون بها، حيث بلغت قيمة متوسطها الحسابي (1,6269) بانحراف معياري قدر بـ (0,114)، كما ان اغلب عبارات او أسئلة الخاصة بأبعاد او ابعاد اخلاقيات الاعمال (اخلاقيات المنظمة، اخلاقيات المدير، اخلاقيات الفرد) بحد ذاتها كلها كانت ضمن **مستوى منخفض** حسب آراء المبحوثين عينة الدراسة، حيث تراوحت قيم متوسطها الحسابي بين (1,20) الى (1,6989) وبانحراف معياري تراوحت قيمه بين (0,306 الى (0,484).

أولاً: اخلاقيات المنظمة: جاءت في **الترتيب الاول** حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من طرف المبحوثين من عينة الدراسة، حيث بلغ متوسطها الحسابي (1,5966) وانحرافها المعياري (0,201) وبمستوى **قبول منخفض**، حيث كان مستوى عبارات هذا البعد بين المتوسط والمرتفع وحتى المنخفض، اذ نلاحظ ان العبارة (3) والتي تنص " تتميز المعاملة في المستشفى بالمساواة بين جميع الأفراد" كانت **بمستوى مرتفع** حسب آراء المبحوثين، اما العبارتين (1 و 4) ونصهما " تهتم إدارة المستشفى بتشجيع القيم الأخلاقية المرغوبة ومكافأة من يتحلى بها" و " يلتزم المستشفى بضمان سلامة الأغذية والأدوية المقدمة والأجهزة المستعملة" ويرجع هذا المستوى المتوسط لما للإدارة من تطبيقات عملية وإجراءات تتخذها لتفعيل هذه الاخلاقيات داخل المستشفى الحكيم سعدان، غير ان العبارة (2) من بعد اخلاقيات المنظمة والتي تنص " تركز إدارة المستشفى على التزام السلوك الأخلاقي لموظفيها مع المرضى" جاءت بمستوى **قبول منخفض**، وهذا يمكن تفسيره بان الإدارة لا تحاسب العاملين بها على سلوكياتهم مع المرضى ولعل هذا من اكبر وخطر الأمور التي تضر بسمعة المؤسسة واستمراريتها رغم غياب المنافسة (مؤسسة عمومية) وحتى غياب الاخلاق في هذه المهنة النبيلة.

ثانياً: اخلاقيات المدير: جاءت في **الترتيب الثاني** من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من طرف المبحوثين من عينة الدراسة، حيث بلغ متوسطها الحسابي (1,6989) وانحرافها المعياري (0,199) وبمستوى **قبول متوسط**، حيث كان مستوى عبارات هذا البعد بين المتوسط والمنخفض، اذ نلاحظ ان العبارتين (5 و 7) تنصان على انه " يتحلى مسيرو المستشفى بأخلاق عالية في التعامل واحترام الأنظمة والتعليمات " و " تتسم ممارسات المدير بالعدالة تجاه جميع العاملين " كان **مستواهما متوسطا** ويرجع هذا المستوى المتوسط هناك تعليمات وقوانين صارمة تلزم مدرءا المستشفى الحكيم سعدان باتباع مستوى عالي من الاخلاق وممارسة العدالة بين العاملين، بالمقابل نجد ان العبارتين (6 و 8) " يعاقب المدير الموظفين المخالفين للضوابط الأخلاقية للمؤسسة " و " يعلم المدير موظفي المستشفى بالقيم الأخلاقية المطلوبة في عملهم. " كان **مستواهما منخفضا**، وهذا راجع ان مدرءا المستشفى لا يقوم بأي عقوبات او ممارسات يعلمون من خلالها موظفيهم بأخلاق المطلوبة منهم في وظائفهم.

ثالثاً: اخلاقيات الفرد: جاءت في **الترتيب الثالث** من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من طرف المبحوثين من عينة الدراسة، حيث بلغ متوسطها الحسابي (1,5852) وانحرافها المعياري (0,192) وبمستوى **قبول منخفض**، حيث كان مستوى عبارات هذا البعد بين المتوسط والمنخفض، اذ نلاحظ ان هناك عبارة واحدة (11) والتي تنص " يحرص الأطباء والممرضون على الالتزام بأوقات العمل واحترام القواعد المعمول بها في المستشفى " كان مستوى قبولها

متوسطا وهذا مبرر بسبب ان الادارة تراقب وتحرص على احترام اوقات العمال، في حين نجد ان العبارات الأخرى الثلاث (9 و11 و12) كلها كان مستوى قبولها منخفضا وهذا راجع ان الأطباء والمرضون حقيقة لا يتأكدون من جدوى الطرق المستعملة في العناية بالمرضى قبل تطبيقها عليهم وهذا رغم حساسية المهنة، كما ان تشخيصهم ليس بدقيق لحالات المرضى كما انهم لا يستمعون لشكاويهم وفهم معاناتهم.

جدول (03): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاتجاه إجابات أفراد عينة البحث عن عبارات بعد الالتزام التنظيمي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة القبول
1. أتحدث مع الآخرين بفخر عن عملي في المستشفى.	1,52	,441	6	منخفض
2. اشعر أن مشاكل المستشفى جزء من مشاكلي.	1,80	,306	1	متوسط
3. أشعر أن مواصلي في العمل بالمستشفى سيرفع من مكانتي في المجتمع.	1,57	,484	4	منخفض
4. أبذل ما بوسعي للمساهمة في نجاح المستشفى الذي أعمل به.	1,32	,315	7	منخفض
5. يعد قراري بالعمل في المستشفى بالنسبة لي من أصوب القرارات التي اتخذتها في حياتي	1,57	,437	3	منخفض
6. هناك توافق بين قيمي وقيم المؤسسة الاستشفائية التي أعمل فيها.	1,52	,348	5	منخفض
7. يتشكل شعور أخوي يربطني بزملائي في المستشفى.	1,66	,323	2	منخفض
الالتزام التنظيمي	1,5649	,091	-	منخفض

المصدر: من إعداد الطالب (ة) بالاعتماد على مخرجات SPSS V26

التعليق على النتائج: من خلال نتائج الجدول (03) اعلاه نلاحظ ما يلي:

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان متغير (ظاهرة المدروسة) الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الاستشفائية حكيم سعدان-بسكرة جاء ضمن مستوى **قبول منخفض (ابدا)**، أي ان اغلب اجابات بحوثي عينة الدراسة كانت اجابتهم أو آرائهم حول الالتزام التنظيمي كانت بعبارة "ابدا" وفقا لمقياس الدراسة، أي انه لا يوجد التزام تنظيمي حسب آرائهم داخل المؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان بسكرة التي يعملون بها، حيث بلغت قيمة متوسطه الحسابي (1,5649) وانحراف معياري قدر بـ (0,091)

كما ان كل عبارات او أسئلة الخاصة بالالتزام التنظيمي جاءت كلها ضمن مستوى منخفض حسب آراء المبحوثين عينة الدراسة، حيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي لها بين (1,32 الى 1,80) وانحراف معياري تراوحت قيمه بين (0,306 الى 0,484) وكل هذه القيم تقع ضمن مجال المستوى المنخفض ما عدى **العبارة (2)** والتي تنص على " اشعر أن مشاكل المستشفى جزء من مشاكلي." جاءت بمستوى متوسط وهو مستوى كان متوقعا واقعيا في حقيقة الامر.

اما باقي العبارات التي كانت منخفضة والتي كانت تنص على ان الفرد العامل بالمؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان " لا تحدث مع الآخرين بفخر عن عمليه بالمستشفى، كما انه لا يعد قراره بالعمل في المستشفى من أصوب القرارات التي اتخذتها في حياته، ولا يشعر برابط أخوي يربطه بزملائه في المستشفى، وهذا لعدم توافق بين قيميه وقيم المؤسسة الاستشفائية، هذا ما قلل من مساهمته في نجاح المستشفى الذي يعمل به، حتى انه اصبح لا يرغب في المواصلة في العمل بالمستشفى وهذا لأنه يرى ان العمل بهذا المستشفى لن يرفع من مكانتي في المجتمع)، كل هذا يدعم ويفسر **المستوى المنخفض** للالتزام التنظيمي بشكل عام داخل المؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان بسكرة.