

**التمكين الإداري ودوره في تعزيز السلوك الأخلاقي للعاملين
بالقطاع الصحي السعودي**
**Administrative empowerment and its role in
promoting ethical behavior among workers in the
Saudi health sector.**

ضحوي غنيم جيش الظفيري

باحث بمعهد ادارة المستشفيات واقتصاديات الصحة كلية التجارة وادارة
الأعمال جامعة حلوان

DOI: 10.21608/fjssj.2025.417496

Url: https://fjssj.journals.ekb.eg/article_417496.html

تاريخ إستلام البحث: ٢٠٢٥/٢/٢٠ م تاريخ القبول: ٢٠٢٥/٣/١٥ م تاريخ النشر: ٢٠٢٥/٤/٢٠ م
توثيق البحث: الظفيري، ضحوي غنيم جيش. (٢٠٢٥). التمكين الإداري ودوره في تعزيز السلوك الأخلاقي للعاملين
بالقطاع الصحي السعودي. مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، ع. ٢١، ج. (٥)، ص-ص: ٣-٣٢.

٢٠٢٥ م

التمكين الإداري ودوره في تعزيز السلوك الأخلاقي للعاملين بالقطاع الصحي السعودي المستخلص:

وقد إستهدفت تلك الدراسة التعرف على تأثير التمكين الاداري على تعزيز السلوك الاخلاقي للعاملين بمستشفيات منطقة الحدود الشمالية، ويتفرع من هذا الهدف الاهداف الفرعية التالية:- التعرف على تأثير ابعاد التمكين الاداري على تعزيز السلوك المعياري للعاملين بمستشفيات منطقة الحدود الشمالية، تحديد تأثير ابعاد التمكين الاداري على تعزيز السلوك الاعتباري للعاملين بمستشفيات منطقة الحدود الشمالية، تحديد تأثيرالخصائص الديموجرافية للعاملين مع اتجاهاتهم نحو التمكين الاداري والسلوك الاخلاقي، وتم استخدام النهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة وهو النهج الذي يهتم بوصف الظاهرة كمياً وكيفياً كما هي في الواقع. ويقوم الباحث في الدراسة التطبيقية باستخدام اسلوب الاستقصاء من العاملين بالقطاع الصحي الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية، وقد إختبرت الدراسة جميع فروضها.

الكلمات المفتاحية: التمكين الإداري، تعزيز السلوك الأخلاقي، العاملين بالقطاع الصحي السعودي.

Administrative Empowerment and Its Role in Promoting Ethical Behavior among Saudi Healthcare Workers

Abstract:

This study aimed to identify the impact of administrative empowerment on promoting ethical behavior among workers in hospitals in the Northern Borders Region. This objective stems from the following sub-objectives: - Identify the impact of administrative empowerment dimensions on promoting normative behavior among workers in hospitals in the Northern Borders Region; - Determine the impact of administrative empowerment dimensions on promoting ethical behavior among workers in hospitals in the Northern Borders Region; - Determine the impact of worker demographics on their attitudes toward administrative empowerment and ethical behavior. This study used a descriptive-analytical approach, which focuses on describing the phenomenon quantitatively and qualitatively as it exists in reality. In the applied study, the researcher used a survey method among workers in the government health sector in the Northern Borders Region of the Kingdom of Saudi Arabia, and the study tested all of its hypotheses.

Keywords: Administrative Empowerment, Promoting Ethical Behavior, Saudi Healthcare Workers.

- مقدمة:

ظهر مصطلح التمكين حديثاً، فهو يعتبر من المفاهيم الحديثة في علم الإدارة و التي جاءت مؤخراً مع التغيرات السريعة والهائلة في بيئة الأعمال، فضلاً عن التطور الحادث في الفكر الإداري بشكل عام، فالتمكين لا يعني أن تقوم الإدارات بمشاركة العاملين شكلياً في تنفيذ وصناعة القرار، ولا يعني الاستماع لهم شكلياً في اجتماعات مختلفة بل هو إعطاء حق وصوت حقيقي للعاملين في المنظمات والمؤسسات والشركات مع منحهم وتزويدهم بالمهارات والإمكانيات والأدوات والآليات والمعلومات، وايضاً مساعدتهم على التفاعل مع الآخرين وتمكينهم من اتخاذ القرارات المناسبة وذلك دون الحاجة إلى موافقة مسبقة من المديرين أو القادة أو الرؤساء في العمل، وذلك لإتاحة الفرصة لهم لإتقان وظائفهم أو إدارته بطريقة محترفة يمكنهم من خلالها تقديم خدمات ذات جودة عالية للمتعاملين مع الشركة أو المنظمة، وذلك يعود بتحقيق التطوير والنجاح التنظيمي الذي يعد اتجاه حيوي وهام في بيئة الأعمال المتطورة وعلم الإدارة الحديث وتزداد أهميته مع تزايد حاجات المؤسسات بمختلف أنواعها لتحسين فعاليتها وكفاءتها عبر تكيفها مع البيئة التي تعمل فيها وذلك تمهيداً لتحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها فضلاً عن التميز على الشركات والمنظمات الأخرى المنافسة أي أنه في ظل التمكين يتمتع العاملون بصلاحيات المدير مع بقائهم مسؤولين عن النتائج الناجمة عن قراراتهم (فهد، ٢٠٢٠).

وحيث أن التمكين يعني المشاركة الحقيقية في اتخاذ القرارات اللازمة لتحسين العمليات الوظيفية داخل الشركة أو المؤسسة، فهو إعطاء دور حقيقي يعكس المشاركة الفاعلة للعاملين عن طريق بناء العمل وتصميمه بأسلوب يمنحهم الفرصة لاتخاذ قرارات نهائية لتحسين جودة العمليات والمهام الوظيفية أو مواجهة ظروف طارئة ومفاجئة ضمن مقاييس وتعليمات وأطر إرشادية محددة، ووفقاً للدراسات السابقة التمكين يؤدي إلى زيادة قدرة الموظفين العلمية والتطبيقية على حل المشكلات، وهو منح العاملين قوة التصرف واتخاذ القرارات، والمشاركة الفعلية في إدارة المنظمات بها وحل مشكلاتها، أو تعزيز التفكير المهاري والإبداعي، وتحمل المسؤولية والرقابة (الكربولي، ٢٠١٩).

كما أن أخلاق العاملين تلعب دوراً مهماً في حياة العاملين رغم اختلاف الأماكن والأجناس فهي تعتبر من أهم المبادئ المنظمة للسلوك الإنساني وتعكس أخلاق الفرد مدى انضباطه وقدرته على التزامه بمهنته، فتعتبر المهنة هي وسيلة الإنسان لتحقيق توافقه النفسي

والاجتماعي بما يعود بالنفع على افراد المجتمع وهنا يبرز دور المديرين في مراعاة المعايير والقواعد والمعتقدات والقوانين السائدة في المجتمع وعدم خرقها فالإلتزام بالسلوك الأخلاقي والمبادئ لمختلف شرائح المجتمع يلعب دورا هاما في اداء العمل بشكل جيد وصحيح وفعال فاللتزام العاملين بمعايير المنظمة وقوانينها يعد من الأخلاق المهنية التي اهتم العالم بتطبيقها في ظل التغيرات الجوهرية التي تمر بها المجتمعات المعاصرة سواء في الدول المتقدمة أو النامية. (شهبان، ٢٠٢٢)

- الدراسات السابقة: تناولت العديد من الدراسات متغيرات البحث ويمكن عرض بعضها منها وذلك على النحو التالي:-

- دراسات تناولت المتغير المستقل التمكين الإداري: تناول العديد من الباحثين موضوع التمكين الإداري وفيما يلي عرض الدراسات السابقة التي تناولت هذا البعد:

دراسة (الشنطي، ٢٠١٩): هدف الدراسة: تمثل الهدف من الدراسة في معرفة دور أبعاد التمكين الإداري في تحسين الأداء المؤسسي بالمؤسسات الصحية العسكرية في الخدمات الطبية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين، والبالغ عددهم (٧٩٧) موظفاً، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (٢٥٩) موظفاً، بنسبة استجابة (٩٢,٥%). واستخدم برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات. وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة، أهمها: مستوى توافر أبعاد التمكين الإداري وكذلك الأداء المؤسسي كان بشكل عام بدرجة متوسطة. تؤثر أبعاد التمكين المختلفة تأثيراً جوهرياً في الأداء المؤسسي وفُسر ما نسبته (٥٦,٨ %) من التباين فيه باستثناء بعد التفويض فلم يكن له تأثير. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء الباحثين حول أبعاد التمكين الإداري والأداء المؤسسي تعزى لمتغير (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)، باستثناء (المؤهل العلمي) فقد وجدت فروق معنوية حول محور التمكين الإداري لصالح حملة مؤهل دبلوم متوسط فأقل. وكانت أهم التوصيات: العمل على تمكين العاملين بشتى الوسائل بتزويدهم بالصلاحيات الكافية، وتوفير وسائل اتصال فعالة لتبادل المعلومات، واستخدام الوسائل الحديثة التي تتناسب ومتطلبات العصر.

دراسة (الكربولي، ٢٠١٩): يهدف هذا البحث للتعرف على مستوى ممارسة التمكين الإداري بأبعاده (الاتصال ومشاركة المعلومات، التفويض، الدافع/ التحفيز، التدريب، فرق العمل)، فضلاً عن مستوى وجود السلوك الإبداعي في المديرية العامة لتربية محافظة الأنبار، تكون مجتمع الدراسة من (٦٠) موظفاً، أستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تم استخدام الاستبانة كأداة للبحث، أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة التمكين الإداري من وجهة نظر

الإدارة العليا في المديرية العامة لتربية محافظة الأنبار جاء بوسط حسابي بلغ (٢,٤٨) أي بدرجة متوسطة، أما السلوك الإبداعي فقد بلغ الوسط الحسابي له (٢,٣٦) وهذا يدل على مستوى وجوده بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث بلغت أقوى علاقة ارتباط بين (السلوك الإبداعي) وبعد (الدافع/ التحفيز) بقيمة بلغت (٠,٧٢٦)، وبينت النتائج أيضاً أن هناك أثر للمتكمين الإداري في السلوك الإبداعي وأقوى تأثير كان من نصيب بعد الدافع/ التحفيز مع متغير السلوك الإبداعي، حيث بلغت قيمته (٠,٥١٩)، وبناءً على النتائج المتحققة أوصى الباحث بعدة توصيات من أهمها: الاهتمام بالقدرات والإمكانيات الوظيفية والعمل على توسيع نطاق التفويض والحرية اللازمة في صنع القرار وإشراكهم بالعملية الوظيفية من أجل تعزيز سمعة المنظمة بما يتلاءم مع مستواها التربوي. ترك الاهتمام بالجانب الشخصي والتركيز على جماعات العمل من خلال المشاركة والاتصال والعمل بمهنية من أجل دعم الاستقرار الوظيفي وبالتالي الثقة بين الإدارات العليا والمؤوسين.

دراسة (الأحمري، ٢٠٢٠): هدف البحث إلى تعرف دور التمكين الإداري في تحسين الأداء لدى قائدات مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة خميس مشيط في ضوء أبعاده تفويض الصلاحيات، وفرق العمل، والتحفيز. وتكون مجتمع البحث من قائدات مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة خميس مشيط والبالغ عددهن (٣٨) قائدة، ومشرفات مكتب التعليم بمحافظة خميس مشيط والبالغ عددهن (١٦١) مشرفة. وتكونت عينة البحث من (١٠٥) قائدة ومشرفة. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات. وأسفر البحث عن عدد من النتائج أهمها أن هناك دور كبير لتفويض الصلاحيات للمتكمين الإداري في تحسين أداء قائدات المدارس الثانوية من وجهة نظر عينة البحث، بمتوسط (٣,٩٦) من (٥) بدرجة "كبيرة". وأن هناك دور كبير لفرق العمل في تحسين أداء قائدات المدارس الثانوية من وجهة نظر عينة البحث، بمتوسط (٤,١٣) من (٥). وأن هناك دور كبيرة جداً للتحفيز في تحسين أداء قائدات المدارس الثانوية من وجهة نظر عينة البحث، بمتوسط (٤,٣٠) من (٥).

دراسة (فهد، ٢٠٢٠): يبرز التمكين كأحد المفاهيم التي شاع ذكرها في الأدب الإداري كمحصلة للاهتمام المتزايد بالقوى البشرية وتنمية القيادات والتحول من منطلقات مدرسة الإدارة العلمية إلى مدرسة العلاقات الإنسانية التي تعتبر الإنسان محور العملية الإدارية. وتعتمد مواجهة هذه الأزمات وحسن التعامل معها على وجود قيادات واعية مؤهلة كفوءة قادرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب. ومن هنا يأتي دور التمكين في إعطاء مساحة للقيادات في المستويات المختلفة لاتخاذ قراراتها التي تطلبها المواقف الأزومية على اختلاف أنواعها. وتناولت الدراسة الإجابة على عدة تساؤلات وهي: هل التمكين سيكون فاعلاً لكافة

أنواع القرارات التكتيكية والعملياتية أو الاستراتيجية ذات الأهمية العادية أو المتوسطة أو العالية؟ وهل التمكين سيقود إلى إيجابية التعامل مع الأزمات أم أنه سيخلق نوعاً من التداخل والارتباك في مواجهة الأزمات والظروف الطارئة؟ لذلك أمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: ما دور التمكين في اتخاذ القرار الأمومي؟ وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن التمكين الإداري له أهمية كبيرة للمنظمات الإدارية حيث يؤدي إلى تعزيز العلاقة مع منسوبيها وقياداتها وإعطاء المرؤوسين مساحة كافية لاتخاذ القرار والتصرف مما ينعكس إيجابياً على أدائهم وولائهم لمنظماتهم. كما أن هناك متطلبات عديدة لتطبيق التمكين في المنظمات لا بد من توافرها كالتدريب والتهيئة والحوافز وتقنين العمل وينبغي التغلب على عوائق تطبيق التمكين الإداري كعدم وضوح الأهداف وإساءة استغلال التمكين من بعض المرؤوسين وتردد القيادات المركزية في التمكين.

دراسة (حسين، ٢٠٢٠): هدفت هذه الدراسة إلى الوصول إلى إطار مقترح يوضح دور الرضا الوظيفي في العلاقة بين التمكين الإداري والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمصلحة الضرائب المصرية وذلك من خلال دراسة العلاقة بين كل من التمكين الإداري وكل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والعلاقة بين كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ولهذا الغرض تم تصميم استمارة استقصاء تكونت من (٦٦) عبارة وقد تم استخدام أسلوب العينات العشوائية وذلك لكبر حجم المجتمع وقد تم توزيع استمارة الاستقصاء على مفردات العينة حيث تم توزيع عدد (١٠٠) استمارة تم استرداد منها عدد (٨٩) استمارة كان منها (٨٣) استمارة صالحة لإجراء التحليل الإحصائي أي ما نسبته (٨٣%) من إجمالي عدد الاستمارات الموزعة وقد اعتمدت هذه الدراسة على النهج الوصفي التحليل بالإضافة إلى أسلوب الدراسة الميدانية لجمع البيانات اللازمة لإتمامها وقد تم استخدام برامج التحليل الإحصائي (SPSS) في تحليل البيانات المجمعة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن هناك تأثيراً واضحاً للرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة المتمثلة في (الرضا عن الأجر الرضا عن محتوى العمل الرضا عن فرص الترقية الرضا عن نمط الإشراف الرضا عن ظروف العمل) على العلاقة بين التمكين الإداري والالتزام الوظيفي بالمنظمات العامة والحكومية.

دراسة (شبعوات، ٢٠٢٠): هدفت هذه الدراسة لمعرفة إلى أي مدى يسهم السلوك الأخلاقي بأبعاده (النزاهة، الاحترام، عدم التحيز، الشفافية) في تعزيز الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطب الجامعي رقم ٠١ جامعة قاصدي مرباح ورقلة و إبراز أهمية السلوك الأخلاقي كأحد أهم المؤثرات التي تعزز الإلتزام التنظيمي، تم الإعتماد على أداة الاستبيان لجمع المعلومات على عينة مكونة من ١٢٠ فرد أما عدد الإستبيانات المسترجعة والصالحة للتحليل بلغ ١١٤، وبعد التحليل و المعالجة برنامج SPSS والأساليب الإحصائية وخلصت الدراسة إلى جملة

من النتائج أهمها وجود مستوى عال جداً من السلوك الأخلاقي لدى أفراد العينة و وجود مستوى عال من الالتزام التنظيمي، وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين السلوك الأخلاقي بأبعاده (النزاهة، الاحترام، عدم التحيز، الشفافية) والالتزام التنظيمي وفي الأخير تم تقديم جملة من التوصيات أهمها تشجيع العاملين ذوي السلوك الاخلاقي المتميز وتحفيزهم من أجل الحفاظ عليهم و تشجيعهم على البقاء في المؤسسة.

دراسة (مخلوف ٢٠٢٠): تعد إدارة ضغوط العمل من المواضيع المهمة في مجال علم النفس العمل والتنظيم عامة والسلوك التنظيمي خاصة وذلك لما له من دور فعال وكبير في تحديد اتجاهات تمكين الموارد البشرية في المنظمات حيث أن هذا الأخير (تمكين الموارد البشرية) هو جوهر الإبداع الإداري لأي منظمة من المنظمات الإدارية، ولذلك تفاعلت اثنان من المتغيرات (التمكين الإداري، ضغوط العمل) لتشكيل الإطار الفكري لدراستنا وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور التمكين الإداري في تخفيف ضغوط العمل، وكذلك التعرف على مستوى ضغوط العمل لدى العينة المستهدفة، واستخدمنا المنهج الوصفي نظراً لطبيعة المعلومات التي تم جمعها وتمت الاستعانة بالاستبانة كأداة مثلى من أدوات جمع البيانات لدراستنا. وطبقنا هذه الاستبانة على عينة مكونة من ٣٠ موظف وموظفة حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية. وتم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتوصلت الدراسة إلى أن للتمكين الإداري دور ضئيل في تخفيف ضغوط العمل لدى الموظفين وإلى أن مستوى ضغوط العمل متوسط لدى الموظفين.

دراسة (Al-bdareen, R, 2020): هدفت الدراسة الي التعرف على اثر التمكين الاداري على عملية إدارة اداء العاملين والموظفين في جامعة جدارا، والتعرف على مستوي ممارسة التمكين الاداري في الجامعة، وعملية إدارة الأداء للموظفين، ولقد توصلت الدراسة الي أن مستويات ممارسة التمكين الإداري، وعملية ادارة اداء العاملين في جامعة جدارا كانت معتدلة، ووجدت أن للتمكين الإداري أثر كبير على عملية إدارة أداء الموظفين بأبعاده.

دراسة (Laassoued, K, Et al, 2020): تناولت الدراسة أثر التمكين الإداري على تعزيز مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات لدي الموظفين الاداريين في جامعة أبو ظبي ولقد توصلت نتائج الدراسة الي أن مستوي تنفيذ التمكين الإداري في الجامعة كان متوسط، كما توصلت النتائج للدراسة لوجود تأثير معتدل للتمكين الإداري في تعزيز مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات للموظفين والعاملين بالجامعة.

دراسة (Asiri, A, 2020): هدت الدراسة الي التعرف على أثر التمكين الإداري بأبعاده (المعرفة، تفويض السلطة، فرق العمل) على الأداء للعاملين في مستشفى الملك عبد العزيز بمكة المكرمة، ولقد توصلت نتائج الدراسة الي وجود تأثير ايجابي للتمكين الإداري بأبعاده

(المعرفة، تفويض السلطة، فرق العمل) وذلك على تحسين الاداء للعاملين في المستشفيات بمستشفى الملك عبد العزيز بمكة المكرمة.

دراسة (Cobanoglu, N.2021): هدفت الدراسة الي بحث العلاقة بين القيادة المشتركة وتمكين المعلمين في المدارس الابتدائية من خلال الابتكار، ولقد توصلت الدراسة الي ان المستويات للقيادة المشتركة وتمكين العاملين والابتكار في المدارس الابتدائية مرتفعة جزئيا، كما توصلت ايضا الي وجود علاقة ايجابية متوسطة بين القيادة المشتركة وتمكين العاملين وابتكار العاملين.

- دراسات تناولت المتغير التابع السلوك الأخلاقي: تناول العديد من الباحثين موضوع السلوك الأخلاقي وفيما يلي عرض الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع:

دراسة (المقطري، ٢٠٢٣): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير السلوك الأخلاقي في تحقيق رضا العملاء دراسة ميدانية لعينة من العاملين في السوق الدوائية بمدينة تعز، وذلك من خلال معرفة تأثير الأبعاد المختلفة للسلوك الأخلاقي لمندوبي البيع والممثل في؛ صدق ومسؤولية مندوبي البيع، وطريقة تعامل مندوبي البيع، والتزام مندوبي البيع بالمظهر اللائق من أجل تحقيق رضا العملاء في السوق الدوائي في مدينة تعز، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ حجم العينة ٢٢٦ صيدلية من إجمالي عدد الصيدليات العاملة في مدينة تعز، وتم استخدام العينة الاحتمالية العشوائية البسيطة للحصول على الآراء والمعلومات من مفردات المجتمع موضوع الدراسة وهم موظفي الصيدليات. واستند التحليل على عدد ٩٦ استبانة صالحة للتحليل. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن المبحوثين أبدوا أهمية نسبية متوسطة للموافقة على صدق مندوبي الإدارة الصحية في السوق الدوائي؛ وأبدوا أهمية نسبية عالية للموافقة على طريقة تعامل مندوبي الإدارة الصحية في السوق الدوائي؛ وأبدوا أهمية نسبية عالية للموافقة على التزام مندوبي الإدارة الصحية بمظهر لائق في السوق الدوائي؛ كما أنهم أبدوا أهمية نسبية عالية للموافقة على رضا العملاء في السوق الدوائي، وقد قدمت هذه الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: يجب على مندوبي الإدارة الصحية العاملين في السوق الدوائي الالتزام بالسلوكيات الأخلاقية والعمل على ممارستها في مختلف معاملاتهم البيعية، وضرورة أن يتصف مندوبي الإدارة الصحية بالصدق والأمانة والعمل على عكسها في مختلف معاملاتهم في عملياتهم البيعية.

دراسة (عبدالعزيز، ٢٠٢٣): يهدف البحث إلى اختبار تأثير أبعاد الثقافة الأخلاقية المدركة (الوضوح، والجدوى، والشفافية، والجزاء، وإمكانية الدعم، وإمكانية المناقشة، وتوافق المشرفين، وتوافق الإدارة) على إبداع الموظفين في شركات الاتصالات المصرية، وفحص الدور الوسيط للكفاءة الذاتية الإبداعية في العلاقة بين أبعاد الثقافة الأخلاقية والإبداع، مما يسهم في إثراء

أدبيات أخلاقيات الأعمال عموماً، وفي نظرية الثقافة الأخلاقية خصوصاً بناء على مبادئ النظرية التكوينية للإبداع ونموذج الفضائل الأخلاقية للشركات. ووفقاً لذلك، تم اتباع منهج البحث الاستنتاجي الوصفي ذات التصميم العرضي الأحادي لاختبار فروض البحث المشتقة من النظرية، واستخراج مقاييس المتغيرات من الدراسات ذات الصلة وتصميمها على مقياس ليكرت في قائمة الاستقصاء المهيكلة، واستخدامها لجمع البيانات من عينة حصرية (٢٧٨) مفردة من الموظفين بشركات الاتصالات، خلصت نتائج البحث إلى وجود تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية لأبعاد الثقافة الأخلاقية المدركة (الوضوح، والجدوى، والجزاء، والدعم، وتوافق المشرفين والإدارة) على إبداع الموظفين في شركات الاتصالات المصرية، وتفسر حوالي (٧٧%) من الإبداع في شركات الاتصالات المصرية، وكانت الجدوى المدركة هي أعلى أبعاد الثقافة الأخلاقية تأثيراً على إبداع الموظفين بشركات الاتصالات المصرية بمعامل تأثير معياري (٠,٤٥٦). كما أوضحت النتائج أن الكفاءة الذاتية الإبداعية لها تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية على إبداع الموظفين بشركات الاتصالات المصرية بمعامل تأثير (٠,٨٧٠) ومعامل تحديد (٧٦%). ودعمت النتائج التأثير الوسيط للكفاءة الذاتية الإبداعية على العلاقة بين أبعاد الثقافة الأخلاقية (الوضوح، والجدوى، والجزاء، وإمكانية المناقشة، وتوافق الإدارة).

دراسة (محمد، هشام زور، ٢٠٢٣): الهدف: هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة دور القيادة الأخلاقية في الحد من ظاهرة التهمك التنظيمي، دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة صلاح الدين - أربيل. حيث شملت أبعاد المتغير المستقل القيادة الأخلاقية (العدالة، النزاهة، الاحترام، التوجه الأخلاقي) فيما تمثلت أبعاد التهمك التنظيمي (الاعتقاد، العواطف، السلوك). منهج الدراسة: استخدم البحث المنهج الوصفي لغرض وصف المتغيرات الرئيسية، والاستعانة بالمنهج التحليلي لتحليل العلاقات والارتباط بين متغيرات الدراسة وأبعادها، وأقتصر مجتمع البحث بكلية الإدارة والاقتصاد، حيث بلغ عدد الأفراد المستجيبين للإجابة على استمارة الاستبانة (٨٥) فرداً وكانت عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل الإحصائي بواقع (٧٨) موظفاً. وتم اختبار الفرضيات بواسطة البرنامج الحاسوبي (SPSS.Ver.22) الاستنتاجات والمقترحات: توصلت الدراسة إلى وجود علاقة تأثير

وارتباط معنوية عكسية وسالبة وبمستوى جيد بين القيادة الأخلاقية والتهمك التنظيمي بحسب المستويين الكلي والجزئي، مما يشير إلى أنه كلما زاد تطبيق الكلية المبحوثة القيم والمبادئ القيادة الأخلاقية كلما أدى ذلك إلى انخفاض أو عدم الانتشار ظاهرة التهمك التنظيمي.

دراسة (النجار، ٢٠٢٣): هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الإبداعي للعاملين من خلال الذكاء العاطفي كمتغير وسيط في البنوك التجارية بمنطقة الحدود الشمالية بالملكة العربية السعودية ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي،

وجمع المعلومات النظرية من المصادر المكتبية، والبيانات من خلالها قام الباحث بتطوير استبانة وزعت على (١٥٧) مفردة هي مجتمع البحث وتتمثل في عدد العاملين بالبنوك التجارية بمنطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية وقد تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات واختبار فرضيات البحث، وقد توصل البحث إلى عدة نتائج من أهمها إلى وجود علاقة ارتباط معنوية طردية، بين كل بعد من القيادة الأخلاقية، وبين كل بعد من أبعاد السلوك الإبداعي، ووجود علاقة ارتباط معنوية طردية، بين كل بعد من القيادة الأخلاقية، وبين كل بعد من أبعاد الذكاء العاطفي، ووجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين كل بعد من الذكاء العاطفي، وبين كل بعد من أبعاد السلوك الإبداعي، وأوصى البحث بضرورة العمل على تحسين المنظور الأخلاقي لدى القادة، والتركيز على تعزيز الكفاءة الإبداعية للعاملين وتنمية وتطوير رأس المال الفكري لديهم، وتنمية وتطوير الوعي الذاتي لدى العاملين مع ضرورة تقوية العلاقات الإيجابية بين العاملين، وزيادة إدراكهم بأهمية ذلك لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للبنوك التجارية بمنطقة الحدود الشمالية.

دراسة (عمار، ٢٠٢٣): يهدف هذا البحث بصفة أساسية إلى معرفة أثر القيادة الأخلاقية في سلوكيات العمل السلبية في الجامعات الحكومية اليمنية ولتحقيق ذلك تم تحليل ودراسة ما ورد في الأدب الإداري من كتابات وبحوث متعلقة بالموضوع، ثم تم اختيار عينة قوامها ٣٦٥ من يشغلون المستويات الإدارية الثلاثة (العليا، الوسطى، التنفيذية) في الجامعات اليمنية (صنعاء، تعز) محل البحث. وتم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية في تحديد مفردات الدراسة وذلك باستخدام قائمة استقصاء لجمع البيانات الأولية اللازمة لذلك. وقد استخدمت الدراسة التحليل والإحصائي للوصول إلى نتائج الدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود قصور في تبني الجامعات اليمنية محل الدراسة القيادة الأخلاقية من حيث ممارستها وتطبيقها. ضعف قدرة هذه الجامعات على خفض سلوكيات العمل السلبية ووجود علاقة معنوية ذات طبيعة عكسية بين القيادة الأخلاقية وسلوكيات العمل السلبية، ووجود اختلاف متمايز بين الجامعات اليمنية محل الدراسة في آراء مفردات الدراسة تجاه القيادة الأخلاقية ومستوى سلوكيات العمل السلبية، وكان هذا الاختلاف والتمايز لصالح جامعة تعز فيما يتعلق بالقيادة الأخلاقية، ولصالح جامعة صنعاء في ما يتعلق بسلوكيات العمل السلبية.

دراسة (عربي، ٢٠٢٢): تهدف الدراسة إلى اختبار أثر السلوك الأخلاقي للقيادة في تحسين جودة الخدمة الصحية بالمستشفى القديم ابن سينا بأب الوفاي. وقصد تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات، وتوزيعه على عينة بلغت ٥٠ فرد مكونة من أطباء وممرضين بالمستشفى. توصلت الدراسة في الأخير لوجود ارتباط وتأثير معنوي بين السلوك

الأخلاقي للقيادة بأبعاده الثلاثة (توافر السلوك الأخلاقي، ممارسات السلوك الأخلاقي، تعزيز السلوك الأخلاقي) وجودة الخدمة الصحية في المستشفى القديم ابن سينا بولاية أم البواقي. دراسة (حيرش، ٢٠٢٢): تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مستوى جودة الحياة الوظيفية المدركة من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالإدرسية وعلاقتها بالسلوك الأخلاقي، ولتحقيق أغراض الدراسة تم اختيار الاستبانة كأداة لدراسة حيث تم توزيعها على عينة عشوائية تم استرجاع (٦٠) استبانة صالحة للمعالجة الإحصائية بالاعتماد على برنامج (SPSS) وكانت أهم النتائج المتوصل إليها وجود علاقة طردية قوية بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والسلوك الأخلاقي من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالإدرسية، كما أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط للمتغيرات الدراسية، وكذا وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات العاملين نحو جودة الحياة الوظيفية المدركة والسلوك الأخلاقي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (العمر، سنوات الخبرة). وفي الأخير تم الخروج بعدة توصيات ركزت على ضرورة تبني برامج واضحة لتحسين أسس جودة الحياة الوظيفية وما توفره من زيادة جودة الخدمات المقدمة من طرف العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالإدرسية.

دراسة (خان، ٢٠٢٢): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تصورات أفراد الطاقمين الطبي والإداري بمستشفى الحكيم سعدان ببسكرة حول دور برامج الصحة والسلامة المهنية في تعزيز التزامهم الأخلاقي. وقد تكونت عينة الدراسة من (٤٥) فرد من الأطباء والمرضى والإداريين، ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة، كما تم استخدام برنامج SPSS V20 في التحليل الإحصائي للبيانات. وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها وجود دور ذو دلالة إحصائية لبرامج الصحة والسلامة المهنية في الالتزام الأخلاقي من وجهة نظر الطاقم الطبي والإداري بالمستشفى محل الدراسة، إضافة إلى أن برامج الصحة والسلامة المهنية قد ساهمت في تفسير (٢١,٦%) من التغيرات الحاصلة في الالتزام الأخلاقي، وتحديداً في تفسير السلوك الأخلاقي، والمسؤولية نحو المريض، والتسخير والانضباط.

التعليق على الدراسات السابقة:

تم تقسيم الدراسات السابقة الى محورين اساسين المحور الأول تتناول التمكين الإداري وعرض فيها الباحث ما إستطاع الحصول عليه من أبحاث ورسائل علمية عربية واجنبية حديثة في هذا البعد وتوصل الباحث الي أن الدراسات أبرزت المميزات الإيجابية المتعددة التي يحققها التمكين وبالرغم من ذلك ما زالت بعض المنظمات تقتقر الي وجود رؤية واضحة لتطبيق هذا

المفهوم وما زال بعض المديرين لا يؤمنون بأهمية التغير والاستفادة من الفوائد المتعددة التي يحققها تطبيق التمكين الإداري حيث أنهم يعتقدون أن ذلك خطر يهدد من سطاتهم ونفوذهم فيقفون عائقاً أمام التطوير الإداري والتغير.

وتناول الباحث في المحور الثاني من الدراسات السابقة السلوك الأخلاقي للعاملين وتوصل الباحث من خلال عرض الدراسات السابقة الي أهمية السلوك الأخلاقي للعاملين وخاصة في المنشآت الصحية والمستشفيات لما لها من طبيعة خاصة وحيث تعد الأخلاقيات من أساسيات النجاح حيث تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وكذلك ثقة المجتمع الذي تعمل في خدمته فالإلتزام بالأخلاقيات سوف يقوم ألي تطوير العاملين ويعكس الاهتمام الذي يوليه هؤلاء العاملين بالإلتزام بعناصر أخلاقيات المهنة حيث عدم الإلتزام يؤثر بشكل كبير على سمعة المنظمة ولتحقيق ذلك لا بد من التزام الإدارة والعاملين بالقواعد والسلوك الأخلاقي للحد من الممارسات التي تهدد المنظمات مثل النمو والبقاء والاستمرار.

- مشكلة الدراسة:

التمكين يعطي الفرد مزيداً من المسؤولية للقيام بما هو مكلف به، أي؛ إعطاء الإنسان الأقرب للمشكلة مسؤولية كاملة وحرية للتصرف لأنه أقرب الناس للمشكلة وأكثرهم احتكاكاً بها. والتمكين هو الاعتراف بحق الفرد بالحرية والتحكم وهذا الأمر يمتلكه الإنسان بما يتوافر لديه من إرادة مستقلة وخبرة ومعرفة ودوافع داخلية، فهناك فرق شاسع بين من يمتلك إرادته ومن لا يمتلكها ومن يتحمل المسؤولية ومن لا يتحملها... فإذا جردنا الفرد في أي سياق اجتماعي وتنظيمي من هذه المقومات فسيكون في هذا تكريس للانصياع واللامسؤولية والشعور بعدم الأهمية والاستقلالية والشعور بفقدان أي معنى للوظيفة مع الشعور بالنقص والتبعية. وهذه الآثار ليست محبطة للموظف فحسب ولكنها أيضاً نتائج عكسية على المؤسسة ذاتها. إن القادة الاستشرافيين وانقون من أن الأتباع سيعملون نحو رؤية مشتركة بدلاً من الأجندات الشخصية خاصة إذا تم تمكينهم ومنحهم الصلاحيات اللازمة حيث أكدت الدراسات أن التوقعات العالية من القيادات ترفع من مستوى أداء المرؤوسين"

أن التمكين الإداري يعني المشاركة الحقيقية في اتخاذ القرارات لتحسين العمل داخل المنظمة إذ إنه يتضمن إعطاء دور حقيقي للقيادات يعكس مشاركتهم الفاعلة ومنحهم الفرصة لمواجهة المشاكل المستجدة التي تخصهم ضمن مقاييس وأطر إرشادية واضحة ومن جانب آخر فإننا نعيش عصرًا مليئًا بالكوارث والأزمات في معظم الميادين السياسية والاقتصادية

والعسكرية والأمنية والاجتماعية.. وتعتمد مواجهة هذه الأزمات وحسن التعامل معها على وجود قيادات واعية مؤهلة كفاءة قادرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب، من هنا يأتي دور التمكين في دعم السلوك الأخلاقي للعاملين حيث ان السلوك الأخلاقي في القطاع الصحي يعتبر من أهم المؤثرات سواء في صحة المرضى او نفسياتهم من هنا ظهرت مشكلة البحث في قياس دور التمكين الإداري في تعزيز السلوك الأخلاقي للعاملين بالقطاع الصحي. تحاول هذه الدراسة الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما دور التمكين في تعزيز السلوك الأخلاقي للعاملين بالقطاع الصحي الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية ويتفرع منه **الأسئلة الفرعية التالية:**

١. هل يوجد تأثير لابعاد التمكين الادارى على تعزيز السلوك المعيارى للعاملين بمستشفيات منطقة الحدود الشمالية؟
 ٢. هل يوجد تأثير لابعاد التمكين الادارى على تعزيز السلوك الاعتبارى للعاملين بمستشفيات منطقة الحدود الشمالية؟
 ٣. هل تختلف اتجاهات العاملين نحو التمكين الادارى وتعزيز السلوك الاخلاقي باختلاف خصائصهم الديموجرافية ؟
- **أهداف الدراسة:** ان الهدف الرئيسى للدراسة يتمثل فى التعرف على تأثير التمكين الادارى على تعزيز السلوك الاخلاقي للعاملين بمستشفيات منطقة الحدود الشمالية. ويتفرع من هذا الهدف الاهداف الفرعية التالية:-
١. التعرف على تأثير ابعاد التمكين الادارى على تعزيز السلوك المعيارى للعاملين بمستشفيات منطقة الحدود الشمالية
 ٢. تحديد تأثير ابعاد التمكين الادارى على تعزيز السلوك الاعتبارى للعاملين بمستشفيات منطقة الحدود الشمالية.
- **أهمية الدراسة:** يمكن إبراز أهمية الدراسة من جانبين: أحدهما العلمي والآخر العملي، ففيما يتعلق بالأهمية من الناحية العلمية تعتبر هذه الدراسة إضافة إلى المكتبة الإدارية إذ إنها تتعلق بإبراز العلاقة بين التمكين الإداري وتعزيز السلوك الأخلاقي للعاملين بالقطاع الصحي الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية.
- أما من الناحية العملية فإن المؤسسات والمنظمات الصحية وغيرها تحتاج مثلاً إلى نموذج يوضح طبيعة العلاقة بين التمكين وتعزيز السلوك الأخلاقي.

- فروض الدراسة

الفرض الرئيسي الاول: يوجد تأثير معنوى ذو دلالة إحصائية للتمكين الادارى على تعزيز السلوك الاخلاقى للعاملين بمستشفيات منطقة الحدود الشمالية.

ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية الآتية:-

- ١ - يوجد تأثير معنوى ذو دلالة إحصائية لابعاد التمكين الادارى على تعزيز السلوك المعيارى للعاملين بمستشفيات منطقة الحدود الشمالية
- ٢- يوجد تأثير معنوى ذو دلالة إحصائية لابعاد التمكين الادارى على تعزيز السلوك الاعتبارى للعاملين بمستشفيات منطقة الحدود الشمالية.

- منهج الدراسة: سيتم استخدام النهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة وهو النهج الذي يهتم بوصف الظاهرة كمياً وكيفياً كما هي في الواقع. ويقوم الباحث في الدراسة التطبيقية باستخدام اسلوب الاستقصاء من العاملين بالقطاع الصحي الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية.

- مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في عينة من العاملين بالقطاع الصحي الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية وهى (٣٨٥).

- حدود الدراسة: تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

الحدود المكانية: القطاع الصحي الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: سنوات الدراسة ٢٠٢٣ وحتي ٢٠٢٥

الحدود الموضوعية: دور التمكين الإداري في تعزيز السلوك الأخلاقي للعاملين بالقطاع الصحي الحكومي بمستشفيات منطقة الحدود الشمالية.

- متغيرات الدراسة: تتمثل متغيرات الدراسة فيما يلي:-

- المتغير المستقل: التمكين الإداري.

- المتغير التابع: تعزيز السلوك الأخلاقي.

- الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة: تم إجراء الاحصاء الوصفي لابعاد الدراسة اعتماداً على الوسط الحسابي كأحد مقاييس النزعة المركزية والانحراف المعياري. فيما يلي عرض لنتائج الوصف الإحصائي على مستوى كافة العبارات والعناصر لكل بعد من أبعاد الدراسة على حدة وذلك بهدف التعرف على أهم العناصر والعبارات الخاصة بكل منها، وذلك كالتالى:

- الاحصاء الوصفي لمتغير التمكين الاداري: وفيما يلي تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير التمكين الاداري ونعرض له فيما يلي:

جدول (١) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لابعاد التمكين الاداري

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبرة
المحور الأول: المشاركة في القرارات		
1.216	3.74	1. تفوضني الإدارة بصلاحيات لتسهيل أداء واجباتي الوظيفية.
1.259	3.57	2. اتمتع بالاستقلال في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي.
1.164	3.71	3. اتمتع بثقة الإدارة عندما أشارك في صنع القرار.
1.078	3.68	4. تتوافر المرونة اللازمة لأداء عملي على أكمل وجه.
٣,٦٨		متوسط البعد
المحور الثاني: التدريب والتعليم المستمر		
.760	4.38	5. توفر الإدارة فرصاً للتعليم واكتساب مهارات جديدة.
.845	4.22	6. يوجد خطة واضحة ومجدولة للتدريب.
.711	4.21	7. تسعى الإدارة إلى نشر ثقافة التحسين المستمر.
.826	3.97	8. تعتمد الإدارة مفهوم التغذية الراجعة كأسلوب للتحسين المستمر.
4.27		متوسط المحور
المحور الثالث: التواصل الفعال		
.735	4.27	9. توفر الإدارة دليلاً تنظيمياً واضحاً للإجراءات التي يجب اتباعها للقيام بالمهام في جميع الأقسام.
.688	4.29	10. تتوافر وسائل اتصال حديثة وفعالة تمكن من أداء عملي.
.757	4.19	11. تتوافر سهولة التواصل مع الإدارة بفضل وجود نظام الكتروني فعال يسهل تبادل المعلومات بين الإدارات.
4.25		متوسط المحور
المحور الرابع: تحفيز الموظفين		
.674	4.22	12. أنا متحمس جداً لتحقيق أهداف المنظمة.
.870	4.15	13. تشجعني الإدارة على الأداء الجيد في العمل واتخاذ القرارات المناسبة.
.813	4.06	14. الكفاءة والفعالية هما المعياران الأساسيان للترقية والتقدم الوظيفية.
.883	4.01	15. الكفاءة والفعالية هما المعياران الأساسيان لمنح الحوافز المادية والمعنوية.
.929	3.96	16. تقدم الإدارة العديد من الحوافز للموظفين بشكل عادل.
4.08		متوسط المحور
المحور الخامس: العمل الجماعي		
.883	4.09	17. يسود التفاهم والتعاون والتقدير بين زملائي في الفريق الذي أعمل فيه.
.918	4.05	18. يؤثر العمل الجماعي عليّ بشكل إيجابي.
.894	4.21	19. يولد العمل الجماعي الطاقات الكامنة لدي.
.899	4.16	21. يزيد العمل الجماعي قدرتي على العطاء و لتفاعل مع زملائي
.896	4.17	21. لقد ساعدني العمل الجماعي في تكوين العديد من الصداقات

		والعلاقات الاجتماعية المتميزة مما يزيد من الاحترام المتبادل بين زملائنا.	
22.	4.16	أشعر بالتقدير من زملائي لجهودي في العمل الجماعي.	834.
23.	4.25	يساعد العمل الجماعي على رفع روح التعاون والترابط فيما بيننا بما يؤدي إلى نتائج جيدة.	845.
24.	4.21	العمل الجماعي يخفف من أعباء العمل ويخلق جو من التفكير الإبداعي والتعاون المثمر.	872.
متوسط المحور		٤,١٦	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V26

يظهر الجدول (١) تحليل الوسط الحسابي لأبعاد التمكين الإداري عن وجود مستويات متفاوتة من التمكين في مستشفيات منطقة الحدود الشمالية، ويتضح أن محور "التدريب والتعليم المستمر" حصل على أعلى متوسط حسابي (٤,٢٧)، مما يشير إلى أن العاملين يرون أن الإدارة توفر فرصًا جيدة للتعليم والتطوير. يليه محور "التواصل الفعال" بمتوسط حسابي (٤,٢٥)، مما يدل على أن الإدارة توفر قنوات تواصل فعالة وواضحة، بينما حصل محور "المشاركة في القرارات" على أقل متوسط حسابي (٣,٦٨)، مما يشير إلى أن العاملين يرون أنهم لا يحصلون على فرص كافية للمشاركة في اتخاذ القرارات.

بالإضافة إلى ذلك، يعكس الانحراف المعياري مدى تشتت استجابات المشاركين حول المتوسط الحسابي، وبشكل عام، تظهر النتائج أن الانحراف المعياري لأبعاد التمكين الإداري يتراوح بين ٠,٦٧٤ و ١,٢٥٩، مما يشير إلى وجود تباين في استجابات المشاركين، ومن الملاحظ أن محور "المشاركة في القرارات" حصل على أعلى انحراف معياري (١,٢١٦)، مما يدل على وجود تباين كبير في آراء المشاركين حول مدى مشاركتهم في اتخاذ القرارات، بينما حصل محور "التدريب والتعليم المستمر" على أقل انحراف معياري (٠,٧٦٠)، مما يشير إلى وجود اتفاق أكبر بين المشاركين حول مدى توفر فرص التدريب والتطوير.

وتشير النتائج إلى أن مستشفيات منطقة الحدود الشمالية تتمتع بمستويات جيدة من التمكين الإداري في بعض الجوانب، مثل التدريب والتواصل، ولكنها تحتاج إلى تحسينات في جوانب أخرى، مثل المشاركة في القرارات، وتؤكد هذه النتائج على أهمية تبني استراتيجيات تهدف إلى تعزيز التمكين الإداري في جميع جوانبه، وتشمل هذه الاستراتيجيات توفير فرص أكبر للمشاركة في اتخاذ القرارات، وتطوير برامج تدريبية تلبي احتياجات العاملين، وتعزيز قنوات التواصل بين الإدارة والعاملين، وتوفير حوافز عادلة وشفافة، وتشجيع العمل الجماعي.

- الاحصاء الوصفي لمتغير السلوك الأخلاقي للعاملين:

وفيما يلي تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير السلوك الاخلاقي للعاملين:

جدول (٢) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لابعاد السلوك الأخلاقي للعاملين

الفقرة	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
السلوك المعياري			
1.	عتقد أن زملائي في العمل لا يلقون باللوم علن الأبرياء.	3.96	.900
2.	عتقد أن زملائي في العمل لا يدعون الفضل في عمل شخص آخر.	3.96	.930
3.	عتقد أن زملائي في العمل لا يستخدمون خدمات المستشفى استخداماً شخصياً.	3.90	.976
4.	عتقد أن زملائي في العمل لا يخفون الأخطاء الشخصية.	3.87	.924
5.	عتقد أن زملائي في العمل لا يعدون أعمالاً شخصية أثناء وقت العمل.	3.91	.936
6.	عتقد أن زملائي في العمل لا يقدمون هدايا لروؤسائهم في مقابل معاملة أفضل.	3.90	.882
7.	عتقد أن زملائي في العمل لا يقومون بإفشاء المعلومات السرية.	4.04	.835
8.	عتقد أن زملائي في العمل لا يسد تغرقون وقتاً أكثر من اللازم في القيام بعمل ما.	3.91	.915
9.	عتقد أن زملائي في العمل لا يبلغون عن انتهاكات الآخرين لقواعد وسياسات المستشفى.	3.90	.868
متوسط البعد		٣,٩٣	
السلوك الاعتباري			
١٠.	أعتقد أن زملائي في العمل لا يسمحون لمروؤسيهم بانتهاك قواعد وسياسات المستشفى.	3.89	.884
١١.	أعتقد أن زملائي في العمل لا يقومون بسرقة مواد وامدادات المستشفى.	3.94	.835
١٢.	أعتقد أن زملائي في العمل لا يقومون بإهدار المواد والمستلزمات الطبية في المستشفى.	3.93	.862

١٣.	أعتقد أن زملائي في العمل لا يدعون المرضى للحصول على إجازة يومية.	3.73	.974
١٤.	أعتقد أن زملائي في العمل لا يقبلون هدايا في مقابل تقديم خدمة أفضل للمرضى.	3.80	.924
١٥.	أعتقد أن زملائي في العمل لا يضيعون وقت العمل.	3.76	.978
١٦.	أعتقد أن زملائي في العمل لا يقومون بالتزوير في التقارير الخاصة بالوقت أو الجودة أو كميّة المستلزمات الطبية.	4.01	.885
متوسط البعد		3.87	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V26

يظهر الجدول (٢) أن متوسطات الوسط الحسابي لأبعاد السلوك الأخلاقي للعاملين تتراوح بين ٣,٧٣ و ٤,٠٤، مما يشير إلى أن العاملين في مستشفيات منطقة الحدود الشمالية يتمتعون بمستويات جيدة من السلوك الأخلاقي، ويتضح أن محور "السلوك المعياري" حصل على متوسط حسابي أعلى (٣,٩٣) مقارنةً بمحور "السلوك الاعتباري" (٣,٨٧)، مما يدل على أن العاملين يميلون إلى الالتزام بالمعايير الأخلاقية المعلنة بشكل أكبر، ومن الملاحظ أن العبارة المتعلقة بعدم إفشاء المعلومات السرية حصلت على أعلى متوسط حسابي (٤,٠٤)، مما يشير إلى أن العاملين يدركون أهمية الحفاظ على سرية المعلومات.

ويعكس الانحراف المعياري مدى تشتت استجابات المشاركين حول المتوسط الحسابي، بشكل عام، تظهر النتائج أن الانحراف المعياري لأبعاد السلوك الأخلاقي للعاملين يتراوح بين ٠,٨٣٥ و ٠,٩٧٨، مما يشير إلى وجود تباين في استجابات المشاركين، ومن الملاحظ أن العبارة المتعلقة بعدم تضییع وقت العمل حصلت على أعلى انحراف معياري (٠,٩٧٨)، مما يدل على وجود تباين كبير في آراء المشاركين حول مدى التزام العاملين بعدم تضییع وقت العمل، بينما حصلت العبارة المتعلقة بعدم إفشاء المعلومات السرية على أقل انحراف معياري (٠,٨٣٥)، مما يشير إلى وجود اتفاق أكبر بين المشاركين حول أهمية الحفاظ على سرية المعلومات.

وتشير النتائج إلى أن العاملين في مستشفيات منطقة الحدود الشمالية يتمتعون بمستويات جيدة من السلوك الأخلاقي، ولكن هناك بعض الجوانب التي تحتاج إلى تحسين، وتؤكد هذه النتائج على أهمية تبني استراتيجيات تهدف إلى تعزيز السلوك الأخلاقي للعاملين في جميع جوانبه. وتشمل هذه الاستراتيجيات توفير التدريب والتوعية اللازمين للعاملين، وتطوير

سياسات وإجراءات واضحة للسلوك الأخلاقي، وتشجيع التواصل المفتوح والشفاف، وتوفير بيئة عمل داعمة تشجع على السلوك الأخلاقي، وتطوير نماذج فعالة لتعزيز السلوك الأخلاقي.

اختبار صحة فرضيات البحث:

- نتائج الفرضية الرئيسية: تتضمن الدراسة الفرضيات البحثية التالية:

الفرض الرئيسي الأول وينص على: " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري على تعزيز السلوك الأخلاقي للعاملين بمستشفيات منطقة الحدود الشمالية.

ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية الآتية:-

(١) يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد التمكين الإداري على تعزيز السلوك

المعياري للعاملين بمستشفيات منطقة الحدود الشمالية

(٢) يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد التمكين الإداري على تعزيز السلوك

الاعتباري للعاملين بمستشفيات منطقة الحدود الشمالية

الفرض الرئيسي الثاني وينص على: يوجد فروق ذو دلالة إحصائية في متوسط

استجابات الأفراد حول أبعاد الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر،

سنوات الخبرة، المؤهل الدراسي).

ولإثبات صحة الفرض الرئيسي الأول تم حساب معاملات الارتباط لبيرسون بين المتغيرين

التابعين (السلوك المعياري - السلوك الأخلاقي) والمتغيرات المستقلة (أبعاد التمكين الإداري)

وتقدير معادلة الانحدار لتأثير أبعاد التمكين الإداري على كلا من السلوك المعياري والسلوك

الاعتباري. وسوف يتم الاعتماد على الشكل الخطي في العلاقات بين المتغيرات وكذلك

العلاقات الرياضية فيما بينها).

فيما يلي عرض لنتائج تحليل الارتباط البسيط وذلك على النحو التالي:

- نتائج تحليل معاملات الارتباط لأبعاد التمكين الإداري مع بعضها البعض ومع المتغيرين

التابعين السلوك المعياري والسلوك الاعتباري

جدول (٣) معاملات الارتباط الخطي البسيط بين محاور الدراسة

المحور	السلوك المعيارى	السلوك الاعتبارى	المشاركة في القرارات	التدريب والتعليم المستمر	التواصل الفعال	تحفيز الموظفين	لتعزيز السلوك الاخلاقي للعاملين
السلوك المعيارى	١	.٨٨٠**	.٥٩٨**	.٥٥٥**	.٥٣٧**	.٦٧١**	.٩٧٥**
السلوك الاعتبارى	.٨٨٠**	١	.٦٢١**	.٥٦٠**	.٥٢١**	.٦٨٩**	.٩٥٦**
المشاركة في القرارات	.٥٩٨**	.٦٢١**	١	.٥٣٠**	.٤٨٣**	.٧١٣**	.٦٢٧**
التدريب والتعليم المستمر	.٥٥٥**	.٥٦٠**	.٥٣٠**	١	.٧٦٧**	.٧٤٨**	.٥٧٢**
التواصل الفعال	.٥٣٧**	.٥٢١**	.٤٨٣**	.٧٦٧**	١	.٧١٩**	.٥٤٢**
تحفيز الموظفين	.٦٧١**	.٦٨٩**	.٧١٣**	.٧٤٨**	.٧١٩**	١	.٦٩٦**
لتعزيز السلوك الاخلاقي للعاملين	.٩٧٥**	.٩٥٦**	.٦٢٧**	.٥٧٢**	.٥٤٢**	.٦٩٦**	١

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

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V26

يكشف الجدول (٣) عن وجود علاقات ارتباطية قوية ودالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١%) بين أبعاد التمكين الإداري والسلوك الأخلاقي للعاملين في مستشفيات منطقة الحدود الشمالية، والجدير بالذكر أن جميع العلاقات جاءت طردية، مما يشير إلى أن زيادة التمكين الإداري يرتبط بزيادة السلوك الأخلاقي، سواء كان ذلك السلوك المعيارى أو السلوك الاعتبارى، وقد حققت أبعاد التمكين الإداري (المشاركة في القرارات، التدريب والتعليم المستمر، التواصل الفعال، تحفيز الموظفين) ارتباطات قوية مع السلوك المعيارى والسلوك الاعتبارى، مما يؤكد على الدور الهام الذي يلعبه التمكين الإداري في تعزيز السلوك الأخلاقي للعاملين.

بالإضافة إلى العلاقة بين التمكين الإداري والسلوك الأخلاقي، يكشف الجدول أيضاً عن وجود علاقات ارتباطية قوية بين أبعاد التمكين الإداري نفسها، فقد حقق محور "التدريب والتعليم المستمر" ارتباطاً قوياً مع محور "التواصل الفعال" (٠,٧٦٧)، مما يشير إلى أن التدريب الفعال يتطلب تواصلاً فعالاً، كما حقق محور "تحفيز الموظفين" ارتباطات قوية مع جميع أبعاد التمكين الإداري الأخرى، مما يدل على أن التحفيز يعتبر عنصراً متكاملاً يؤثر ويتأثر ببقية أبعاد التمكين. ونظراً لقوة العلاقات بين المتغيرات المستقلة (أبعاد التمكين

(الإداري)، يجب أخذ ذلك في الاعتبار للحد من مشكلة الازدواج الخطي (Multi-Collinearity)، والتي قد تؤثر على دقة نتائج التحليل الإحصائي.

وتشير معاملات الارتباط العالية بين أبعاد التمكين الإداري والسلوك الأخلاقي إلى أن التمكين الإداري يعتبر عاملاً هاماً في تعزيز السلوك الأخلاقي للعاملين في القطاع الصحي الحكومي، وتؤكد هذه النتائج على أهمية تبني استراتيجيات تهدف إلى تعزيز التمكين الإداري في جميع جوانبه. وتشمل هذه الاستراتيجيات توفير فرص أكبر للمشاركة في اتخاذ القرارات، وتطوير برامج تدريبية تلبي احتياجات العاملين، وتعزيز قنوات التواصل بين الإدارة والعاملين، وتوفير حوافز عادلة وشفافة، وتشجيع العمل الجماعي.

- اختبار معادلة الانحدار الخطي المتعدد: لاختبار صحة الفرض لتأثير محاور التمكين الإداري (المتغيرات مستقلة) على تعزيز السلوك المعياري (المتغير تابع الأول) وللحد من مشكلة الازدواج الخطي الواضح من معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة سوف يتم تقدير معالم الانحدار الخطي المتعدد من خلال استخدام طريقة الانحدار المتدرج stepwise regression.

جدول (٤) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (المتدرج) لتأثير محاور التمكين الإداري

على السلوك المعياري

مستوى الدلالة	قيم اختبار t للمعالم	قيم المعالم		المعالم المقدرة بالنموذج
		Std. Error	B	
.000	4.812	.135	.648	الثابت
.000	16.508	.040	.663	العمل الجماعي
.000	4.976	.029	.143	المشاركة في القرارات

لاختبار معنوية النموذج
قيمة اختبار $F = 318,282$ ، مستوى الدلالة = 0,000
معامل التحديد $(R^2) = 63\%$

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V26

يكشف الجدول (٤) عن نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (المتدرج) لتأثير محاور التمكين الإداري على السلوك المعياري، وتظهر النتائج أن نموذجين فقط من نماذج التمكين الإداري لهما تأثير معنوي على السلوك المعياري، وهما "العمل الجماعي" و "المشاركة في القرارات"، فقد حقق محور "العمل الجماعي" معامل انحدار (B) قيمته 0,663، وهو الأعلى بين المحورين، مما يشير إلى أن العمل الجماعي له تأثير قوي وإيجابي على السلوك المعياري، كما حقق محور "المشاركة في القرارات" معامل انحدار (B) قيمته 0,143، مما

يشير إلى أن المشاركة في القرارات لها تأثير إيجابي أيضًا، ولكن بدرجة أقل من العمل الجماعي.

كما تؤكد قيم اختبار t للمعالم ومستوى الدلالة (٠,٠٠٠) على معنوية تأثير محوري "العمل الجماعي" و "المشاركة في القرارات" على السلوك المعياري، فقد حقق محور "العمل الجماعي" قيمة اختبار t عالية جدًا (١٦,٥٠٨)، مما يدل على أن هذا المحور له تأثير قوي جدًا على السلوك المعياري، كما حقق محور "المشاركة في القرارات" قيمة اختبار t معنوية (٤,٩٧٦)، بالإضافة إلى ذلك، يشير اختبار F (318.282) ومستوى الدلالة (٠,٠٠٠) إلى أن النموذج ككل معنوي، أي أن محاور التمكين الإداري المستخدمة في النموذج تفسر جزءًا معنويًا من التباين في السلوك المعياري.

فضلا عن ذلك، يشير معامل التحديد (R^2) إلى نسبة التباين في المتغير التابع (السلوك المعياري) التي يتم تفسيرها بواسطة المتغيرات المستقلة (محاور التمكين الإداري)، وفي هذه الحالة، قيمة R^2 تساوي ٠,٦٣، مما يعني أن ٦٣% من التباين في السلوك المعياري يتم تفسيره بواسطة محوري "العمل الجماعي" و "المشاركة في القرارات"، وهذا يدل على أن النموذج له قدرة تفسيرية جيدة للسلوك المعياري، ومع ذلك، يشير المتبقي (٣٧%) إلى وجود عوامل أخرى غير متضمنة في النموذج قد تؤثر على السلوك المعياري، وتوصي الدراسة بإجراء المزيد من البحوث لاستكشاف هذه العوامل وتطوير نماذج أكثر شمولية لتفسير السلوك المعياري في القطاع الصحي الحكومي.

مما سبق يمكننا قبول الفرض الفرعي الأول والذي ينص على "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري في تعزيز السلوك المعياري للعاملين بمستشفيات منطقة الحدود الشمالية.

جدول (٥) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (المتدرج) لتأثير محاور التمكين

الإداري على السلوك الاعتراري

المعالم المقدره بالنموذج	قيم المعالم		قيم اختبار t للمعالم	مستوى الدلالة
	Std. Error	B		
الثابت	.154	.592	3.832	.000
العمل الجماعي	.054	.462	8.535	.000
المشاركة في القرارات	.034	.155	4.513	.000
تحفيز الموظفين	.064	.192	2.987	.003
لاختبار معنوية النموذج قيمة اختبار $F = 180,654$ مستوى الدلالة = ٠,٠٠٠ معامل التحديد (R^2) = ٦٠ %				

يكشف الجدول (٥) عن نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (المتدرج) لتأثير محاور التمكين الإداري على السلوك الاعتباري، وتظهر النتائج أن ثلاثة نماذج من نماذج التمكين الإداري لها تأثير معنوي على السلوك الاعتباري، وهي "العمل الجماعي" و "المشاركة في القرارات" و "تحفيز الموظفين"، فقد حقق محور "العمل الجماعي" معامل انحدار (B) قيمته ٠,٤٦٢، وهو الأعلى بين المحاور الثلاثة، مما يشير إلى أن العمل الجماعي له تأثير قوي وإيجابي على السلوك الاعتباري، كما حقق محور "المشاركة في القرارات" معامل انحدار (B) قيمته ٠,١٥٥، مما يشير إلى أن المشاركة في القرارات لها تأثير إيجابي أيضًا، بالإضافة إلى ذلك، حقق محور "تحفيز الموظفين" معامل انحدار (B) قيمته ٠,١٩٢، مما يدل على أن تحفيز الموظفين له تأثير إيجابي على السلوك الاعتباري.

كما تؤكد قيم اختبار t للمعالم ومستوى الدلالة (٠,٠٠٣ و ٠,٠٠٠) على معنوية تأثير محاور "العمل الجماعي" و "المشاركة في القرارات" و "تحفيز الموظفين" على السلوك الاعتباري، فقد حقق محور "العمل الجماعي" قيمة اختبار t عالية جدًا (٨,٥٣٥)، مما يدل على أن هذا المحور له تأثير قوي جدًا على السلوك الاعتباري، كما حقق محورا "المشاركة في القرارات" و "تحفيز الموظفين" قيم اختبار t معنوية (٤,٥١٣ و ٢,٩٨٧ على التوالي). بالإضافة إلى ذلك، يشير اختبار F (180.654) ومستوى الدلالة (٠,٠٠٠) إلى أن النموذج ككل معنوي، أي أن محاور التمكين الإداري المستخدمة في النموذج تفسر جزءًا معنويًا من التباين في السلوك الاعتباري.

فضلا عن ذلك، يشير معامل التحديد (R^2) إلى نسبة التباين في المتغير التابع (السلوك الاعتباري) التي يتم تفسيرها بواسطة المتغيرات المستقلة (محاور التمكين الإداري)، وفي هذه الحالة، قيمة R^2 تساوي ٠,٦٠، مما يعني أن ٦٠% من التباين في السلوك الاعتباري يتم تفسيره بواسطة محاور "العمل الجماعي" و "المشاركة في القرارات" و "تحفيز الموظفين"، وهذا يدل على أن النموذج له قدرة تفسيرية جيدة للسلوك الاعتباري. ومع ذلك، يشير المتبقي (٤٠%) إلى وجود عوامل أخرى غير متضمنة في النموذج قد تؤثر على السلوك الاعتباري.

ومما سبق يمكننا قبول الفرض الفرعي الثاني والذي ينص على "يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري في تعزيز السلوك الاعتباري للعاملين بمستشفيات منطقة الحدود الشمالية".

وعليه يتم قبول الفرض الرئيسي الأول والذي ينص على: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري على تعزيز السلوك الأخلاقي للعاملين بمستشفيات منطقة الحدود الشمالية.

- نتائج اختبار الفرض الرئيسي الثاني:

لاختبار صحة الفرض الرئيسي الثالث "يوجد فروق ذو دلالة إحصائية في متوسط استجابات الأفراد حول ابعاد الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل الدراسي)، استخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

١- تم استخدام اختبار t لاختبار معنوية الفروق بين متوسطي مجتمعين لعينتين مستقلتين وذلك لاختبار الفروق بين اوساط اراء العاملين لمتغيرات الدراسة حسب النوع (ذكر - أنثى) حيث:

• H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اراء العاملين حول أبعاد التمكين الإداري، وكذلك حول بعدى تعزيز السلوك الأخلاقي حسب النوع

• H_1 : توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اراء العاملين حول أبعاد التمكين الإداري، وكذلك حول بعدى تعزيز السلوك الأخلاقي حسب النوع.

• H_1 : توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اراء العاملين حول أبعاد التمكين الإداري، وكذلك حول بعدى تعزيز السلوك الأخلاقي حسب النوع.

- نتائج اختبار t حول ابعاد التمكين وبعدي السلوك الأخلاقي: وفيما يعرض نعرض لنتائج اختبار t والمتوسطات والانحراف المعياري لكل من ابعاد التمكين وبعدي السلوك الأخلاقي:

جدول (٦) نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدراسة الفروق في متوسطات اراء افراد العينة نحو ابعاد الدراسة وفقا لمتغير "النوع"

المحور	النوع	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار t	مستوى (الدلالة) sig
المشاركة في القرارات	ذكر	291	3.952	0.970	9.609	0.000
	أنثى	92	2.802	1.094		
	Total	383	3.676	1.114		
التدريب والتعليم المستمر	ذكر	291	4.257	0.649	2.964	0.004
	أنثى	92	4.024	0.677		
	Total	383	4.201	0.663		
التواصل الفعال	ذكر	291	4.308	0.613	3.073	0.005
	أنثى	92	4.072	0.723		
	Total	383	4.252	0.648		

المحور	النوع	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار t	sig (مستوى الدلالة)
تحفيز الموظفين	ذكر	291	4.188	0.697	5.105	0.000
	أنثى	92	3.741	0.830		
	Total	383	4.080	0.755		
العمل الجماعي	ذكر	291	4.238	0.698	3.314	0.001
	أنثى	92	3.927	1.012		
	Total	383	4.163	0.795		
السلوك المعياري	ذكر	291	4.045	0.749	4.997	0.000
	أنثى	92	3.579	0.873		
	Total	383	3.933	0.805		
السلوك الاعتباري	ذكر	291	4.012	0.758	6.544	0.000
	أنثى	92	3.413	0.786		
	Total	383	3.868	0.806		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V26

يكشف الجدول (٦) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في جميع أبعاد التمكين الإداري، فقد حقق الذكور متوسطات حسابية أعلى من الإناث في جميع الأبعاد، مما يشير إلى أن الذكور يرون أنهم يحصلون على مستويات أعلى من التمكين الإداري مقارنة بالإناث، وتؤكد قيم اختبار (ت) ومستوى الدلالة (٠,٠٠٠ و ٠,٠٠٤ و ٠,٠٠٥ و ٠,٠٠٠ و ٠,٠٠١) على معنوية هذه الفروق، ومن الملاحظ أن الفروق كانت أكبر في محور "المشاركة في القرارات"، حيث بلغ متوسط الذكور ٣,٩٥٢ مقابل ٢,٨٠٢ للإناث، مما يشير إلى أن الذكور يرون أنهم يحصلون على فرص أكبر للمشاركة في اتخاذ القرارات.

بالإضافة إلى أبعاد التمكين الإداري، يكشف الجدول أيضاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في أبعاد السلوك الأخلاقي، فقد حقق الذكور متوسطات حسابية أعلى من الإناث في بعدي "السلوك المعياري" و "السلوك الاعتباري"، مما يشير إلى أن الذكور يرون أنهم يلتزمون بالسلوك الأخلاقي بشكل أكبر من الإناث، وتؤكد قيم اختبار (ت) ومستوى الدلالة (٠,٠٠٠) على معنوية هذه الفروق، ومن الملاحظ أن الفروق كانت أكبر في محور "السلوك الاعتباري"، حيث بلغ متوسط الذكور ٤,٠١٢ مقابل ٣,٤١٣ للإناث.

وتشير النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في أبعاد التمكين الإداري والسلوك الأخلاقي، حيث يحصل الذكور على مستويات أعلى من التمكين الإداري

ويلتزمون بالسلوك الأخلاقي بشكل أكبر من الإناث، وتؤكد هذه النتائج على أهمية تبني استراتيجيات تهدف إلى تعزيز التمكين الإداري والسلوك الأخلاقي للإناث في القطاع الصحي الحكومي، وتشمل هذه الاستراتيجيات توفير فرص متساوية للذكور والإناث للمشاركة في اتخاذ القرارات، وتطوير برامج تدريبية تلبي احتياجات الإناث، وتعزيز قنوات التواصل بين الإدارة والإناث، وتوفير حوافز عادلة وشفافة للإناث، وتوفير بيئة عمل داعمة تشجع على السلوك الأخلاقي للإناث، وتطوير نماذج فعالة لتعزيز التمكين الإداري والسلوك الأخلاقي للإناث.

- المراجع العربية:

- الأحمرى، وفاء عبدالله علي، (٢٠٢٠)، دور التمكين الإداري في تحسين الأداء لقائدات مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة خميس مشيط، مسالك للدراسات الشرعية واللغوية والانسانية، العراق.
- حسين، رامز رمضان محمد، (٢٠٢٠)، دور الرضا الوظيفي في العلاقة بين التمكين الإداري والالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب المصرية، مجلة مصر المعاصرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والاحصاء والتشريع، المجلد ١١١، العدد ٥٤٠.
- حيرش، امينة، ٢٠٢٢، جودة الحياة الوظيفية المدركة وعلاقتها بالسلوك الاخلاقي لدى العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالادريسية، مجلة الريادة للاقتصادات الاعمال، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، مج ٨، ع ١، ص ص ٣٢-١٠
- خان، أحلام، ٢٠٢٢، دور برامج الصحة والسلامة المهنية في تعزيز الالتزام الاخلاقي بالمؤسسات الصحية خلال فترة انتشار كوفي ١٩: دراسة استطلاعية لآراء عينة من افراد الطاقمين الطبي والإداري بمستشفى الحكيم سعدان بسكرة، مجلة مجامعي المعرفة، المركز الجامعي على كافي بتندوف، مج ٨، ع ٣
- شبعات، نعيمة (٢٠٢٠)، دور السلوك الأخلاقي في تعزيز الإلتزام التنظيمي لدى العاملين: دراسة ميدانية للعاملين بالقطب الجامعي رقم ٠١ جامعة قاصدي مرباح ورقلة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية.
- الشنطي، محمود عبد الرحمن ابراهيم، (٢٠١٩)، دور التمكين الإداري في تحسين الأداء المؤسسي في الخدمات الطبية العسكرية بالمحافظات الجنوبية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الادارية والاقتصادية، المجلد الرابع، العدد الحادي عشر.
- شهبان، تامر محمد حسن، ٢٠٢٢، القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالسلوك الأخلاقي للعاملين، دراسة ميدانية على المدارس الحكومية بمحافظة الشرقية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مجلة البحوث التجارية المجلد الخامس والأربعين العدد الرابع أكتوبر ٢٠٢٣
- عبد العزيز، أحمد عزمي زكي، احمد، نجلاء حسن جمعة، ٢٠٢٣، الدور الوسيط للكفاءة الذاتية الابداعية في العلاقة بين الثقافة الاخلاقية المدركة وتأثيرها على ابداع الموظفين

بالتطبيق على شركات الاتصالات المصرية، مجلة التجارة والتمويل، جامعة طنطا، كلية التجارة، ع ١، ص ص ٥٢٣-٦٠٦

■ عربي، وهيبة، معمري، حسينة، ٢٠٢٢، اثر السلوك الاخلاقي للقيادة في تحسين جودة الخدمة الصحية: دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية المستشفي القدين ابن سينا بأم البواقي، مجلة افاق للبحوث والدراسات، ١، مج ٥، ع ١، ص ص ١٨٤-٢٠٣

■ عمارة، امجد حامد عبد الرازق، احمد، هارون محمد عبدالعليم، ٢٠٢٣، دور القيادة الاخلاقية في سلوكيات العمل السلبية: دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية اليمنية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، جامعة المنوفية- كلية التجارة، س ١٠، ع ٤، ص ص ٨٨٠-٨٣٩

■ الكربولي، هاتم خليل إبراهيم (٢٠١٩)، دور التمكين الإداري في تعزيز السلوك الإبداعي: دراسة استطلاعية لعينة من الإدارات العليا في المديرية العامة لتربية محافظة الأنبار، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية المجلد الحادي عشر، العدد الرابع والعشرون.

■ محمد، هشام ازور، ٢٠٢٣، القيادة الاخلاقية ودورها في الحد من ظاهرة التهكم التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في كلية الادارة والاقتصاد، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، مج ١٩، ع ٦٢، ص ص ٣١٩-٣٤٢.

■ مخلوف، سعاد (٢٠٢٠)، دور التمكين الإداري في تخفيف ضغوط العمل، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - مخبر الدراسات الإعلامية والاتصالية، المجلد السابع، العدد الثاني.

■ المقطري، عائد قاسم حسن، السامعي، فاطمة يحي محمد، يحي أحمد يحي، ٢٠٢٣، الالتزام بالسلوك الاخلاقي لمندوبي الإدارة الصحية واثره على رضا العملاء دراسة ميدانية لعينة من العاملين في السوق الدوائية بمندنة تعز، مجلة العلوم التربوية والدراسات الانسانية، جامعة تعز، ع ٣٠، ص ص ٦٠٥-٦٢٨

■ النجار، سامر احمد محمد طلبه، ٢٠٢٣، الدور الوسيط للذكاء العاطفي في العلاقة بين القيادة الاخلاقية والسلوك الابداعي: دراسة تطبيقية على العاملين بالبنوك التجارية بمنطقة الحدود الشمالية، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد- كلية التجارة، ع ٢، ص ص ٢٣٣-٢٧٨.

- المراجع الأجنبية:

- Al-bdareen, R. (2020). The Impact of the Administrative Empowerment on the Employees Performance Management Process. International Journal of Asian Social Science, 10(4), 193- 206.
- Asiri, A. A. I. & Al Sharqi, O. (2020). The Impact of Administrative Empowerment on the Performance of King Abdul-Aziz Hospital in Makkah (An Applied Study). Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 8(2), 157-184.
- Cobanoglu, N. (2021). The Relationship between Shared Leadership, Employee Empowerment and Innovativeness in Primary Schools: A Structural Equation Modeling. European Journal of Educational Research, 10(1), 327-339.