

مدى الالتزام بأخلاقيات المهنة في قطاع الصحة العمومية في ظل جائحة كورونا دراسة
حالة: المؤسسة الاستشفائية العمومية أحمد مدغري-عين تموشنت-

**The extent of commitment to professional ethics in the public health
sector in light of the Corona pandemic.
A Case study: Public Hospital Corporation Ahmed Medaghri-Ain
Temouchent-**

ط.د. منداس ميلود (*)
جامعة عين تموشنت، الجزائر
Mendasmiloud80@gmail.com

مخبر الأسواق، التشغيل، التشريع و المحاكمات في الدول المغاربية M.E.L.S.P.M جامعة عين
تموشنت.

د. درويش عمار
جامعة عين تموشنت، الجزائر
ammar.derouiche@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2022/01/03 تاريخ القبول للنشر: 2022/05/03

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى الالتزام بأخلاقيات المهنة بالمؤسسة الاستشفائية العمومية أحمد مدغري (عين تموشنت) خاصة في الظروف العصيبة التي مرت بها الجزائر نتيجة تداعيات جائحة كورونا، كما أبرزت الأهمية البالغة لأخلاقيات المهنة في حياة الموظف العمومي والتي أصبحت من المتطلبات القانونية والتنظيمية التي تسعى مختلف الإدارات العمومية إلى ترسيخها ضمن ثقافتها التنظيمية وفي إطار ما يعرف بالمسؤولية الأخلاقية والاجتماعية للمنظمة.

توصلت الدراسة إلى أن موظفي هذه المؤسسة وبمختلف فئاتهم ملتزمون وبدرجة عالية بالمبادئ الأخلاقية للمهنة، كما أنهم على وعي تام بأهمية هذا الالتزام بالنسبة لحياتهم الشخصية والمهنية.

*منداس ميلود

الكلمات المفتاحية: أخلاق، أخلاقيات المهنة، قطاع عمومي، مؤسسة استشفائية عمومية، عين تموشنت.

Abstract:

This study aims to know the extent of commitment to professional ethics in the public hospital institution Ahmed Medaghri (Ain Temouchent), especially in the difficult circumstances that Algeria experienced as a result of the repercussions of the Corona pandemic, and also highlighted the critical importance of professional ethics in the life of the public employee, which has become one of the legal and regulatory requirements that Various public administrations seek to consolidate it within their organizational culture and within the framework of what is known as the moral and social responsibility of the organization.

The study concluded that the employees of this institution and their various categories are highly committed to the ethical principles of the profession, and they are fully aware of the importance of this commitment to their personal and professional lives.

key words: Ethics, professional ethics, public sector; public hospital institution, Ain Temouchent.

مقدمة:

يعتبر التطرق للواقع الأخلاقي في الوقت الراهن من بين أهم المواضيع التي يتحتم على منشآت الأعمال مواجهتها ودراسة مختلف جوانبها، وهذا لما يشهده العالم اليوم من تغير متسارع بفعل التطورات الكبيرة في ظل اشتداد المنافسة والتحولت الرهيبة في الأسواق. وبما أن المؤسسات الاستشفائية العمومية الجزائرية ليست في مأمن من هذه التحولات خاصة ونحن في عصر ثورة المعلومات وانفجار المعرفة فإنه يتوجب عليها الحرص على اتخاذ الإجراءات العقلانية والمدروسة اللازمة التي من شأنها تحقيق التميز وضمان المواكبة، ولن يتحقق لها ذلك إلا من خلال الاهتمام بشكل كبير وموضوعي ومميز بالموارد البشري الذي تملكه، حتى يتم استغلاله استغلالا عقلانيا من خلال حشد طاقاته ومعارفه الظاهرة منها والضمنية في تحقيق الأداء التميز وتعزيز موقعها التنافسي والحفاظ عليه بين أقرانها من المؤسسات.

بما أن الأخلاق تمثل مجموعة من القواعد والمبادئ التي يخضع لها المورد البشري في تصرفاته ويحتكم إليها في تقييم سلوكه وأدائه إيجابا أو سلبا. ونظرا لما تكتسبه الأخلاق من أهمية بالغة في حياة الفرد المسلم خاصة والإنسان عامة، كونها ضرورية لضمان صدق ونزاهة المعاملات بين الأفراد والمجتمعات. فإن غياب الأخلاق في ميدان العمل (الإداري، التجاري، الخدماتي...) إلى جانب غياب المراقبة الموضوعية والمسائلة الجادة يعتبر من أهم أسباب انتشار الفساد الذي بدوره يصنف من الأسباب الرئيسية للالتزامات المالية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي يشهدها العالم عامة والجزائر خاصة في الوقت الحاضر.

إن الانتشار الواضح لمظاهر الفساد الأخلاقي الذي تشهده بلادنا في الوقت الراهن خاصة في قطاعاتها الخدماتية العمومية كالرشوة وإهمال المسؤولية والمحسوبية وانعدام الشفافية وخيانة الأمانة لم يكن إلا نتيجة التراخي الكبير والواضح في مستويات الالتزام الأخلاقي لدى بعض موظفيها. ولكن هذا لا يدعو بالضرورة إلى مواجهة هذه الظواهر بتشديد حلقات الرقابة وتكثيف القواعد المحددة للسلوك وصياغة المدونات الأخلاقية التي لا تكاد تخلو منها جل الأنظمة الداخلية والقوانين الأساسية المعمول بها في مختلف الإدارات العمومية الجزائرية وإنما هي ملزمة بضرورة تبني مناهج وميكانزمات حقيقية قابلة للتجسيد على أرض الواقع وقادرة على رد الاعتبار لمكانة الأخلاق في الوسط الإداري.

من هذا المنطلق، ومن خلال دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية أحمد مدغري (عين تموشنت) حاولنا البحث عن مختلف السبل التي من شأنها الرفع من مستويات الوعي لدى الموظفين بأهمية الأخلاق ودورها في بناء الذات وإنشاء العلاقات والأكثر من ذلك تعزيز الثقة بينهم وبين الإدارة، وهذا ما يمكنهم من تحقيق الأهداف ولعل أسماها الحفاظ على أرواح أفراد هذا المجتمع.

إشكالية الدراسة: على ضوء ما سبق، ومحاولة منا للإلمام بحثيات هذا الموضوع تمت صياغة إشكالية هذه الدراسة في السؤال الجوهرى التالي:

ما مدى التزام الموظفين بأخلاقيات المهنة في المؤسسة الاستشفائية العمومية-

أحمد مدغري-بعين تموشنت؟

ومن أجل الإجابة على إشكالية هذه الدراسة يتطلب الأمر الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يدرك موظفي ومسيري هذه المؤسسة مدى أهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة بالنسبة لحياتهم العملية والشخصية؟
 - هل تتبنى هذه المؤسسة المبادئ الأخلاقية في نظامها الداخلي وتلتزم بها؟
 - هل توجد مشاكل وعراقيل في هذه المؤسسة تؤثر على التزام موظفيها بأخلاقيات المهنة؟
- فرضيات الدراسة: للإجابة على إشكالية هذه الدراسة وضعنا مجموعة من الفرضيات كما يلي:
- ❖ الفرضية الأولى: يوجد وعي ظاهر لدى الموظفين والمسيرين في هذه المؤسسة بأهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة.
 - ❖ الفرضية الثانية: النظام الداخلي لهذه المؤسسة يتبنى المبادئ الأخلاقية ويلتزم بها.
 - ❖ الفرضية الثالثة: لا توجد مشاكل وعراقيل في هذه المؤسسة تؤثر على التزام موظفيها بأخلاقيات المهنة.
- أهمية الدراسة: تستمد هذه الدراسة أهميتها البالغة كونها تتطرق إلى الأخلاق كأحد أهم أسس تحقيق النجاح والكفاءة في تقديم الخدمات، بالإضافة إلى تزايد الحاجة إليها خاصة في السنوات الأخيرة وما ميزها من تزايد للفضائح الأخلاقية وقضايا الفساد في القطاعات الحكومية العمومية بما في ذلك قطاع الصحة العمومية. كما تظهر أهمية هذه الدراسة جلية في كونها:
- تهتم بتطوير كفاءة قطاع الصحة العمومية الذي يعد من أوليات اهتمام السلطات العليا للبلاد في الوقت الراهن؛
 - تساهم في إثراء النقاش العلمي حول معرفة أبعاد أخلاقيات العمل الأكثر تأثيرا في هذا القطاع؛
 - قد تفيد القائمين على تسيير هذا القطاع في تحسين مستوى تقديم الخدمات الصحية، من خلال توفير سبل الارتقاء بالمستوى الأخلاقي في العمل الإداري؛
- أهداف الدراسة: أما عن أهداف هذه الدراسة فلعل أسماها ما يلي:
- ❖ إبراز دور أخلاقيات المهنة كونها مرتكز أساسي لتطوير أداء الموظف العمومي عامة وتحسين خدمات المرفق العام؛

- ❖ الوقوف على واقع درجة الالتزام (الوعي) بأخلاقيات المهنة لدى موظفي ومسيري هذه المؤسسة؛
- ❖ البحث عن مظاهر وأسباب القصور الأخلاقي لدى موظفي هذه المؤسسة ومحاولة تشخيصها؛
- ❖ اقتراح الحلول وتقديم التوصيات والنصائح التي من شأنها أن ترفع من مستويات الالتزام بالمبادئ الأخلاقية وتساهم في تحسين جودة الخدمات الصحية التي تقدمها هذه المؤسسة.

منهج الدراسة والأدوات المستخدمة: اعتمدت هذه الدراسة في جانبها النظري على المنهج الوصفي باعتباره المنهج المناسب لمعالجة مشكلة هذه الدراسة وتحقيق أهدافها، كوصف أبعاد أخلاقيات المهنة وإبراز أهميتها. بينما اعتمدت المنهج التحليلي في إنجاز جانبها التطبيقي، ومن ثم محاولة استخلاص النتائج وتقديم التوصيات والمقترحات التي من شأنها تقديم قيمة مضافة لهذا القطاع. أما أدوات الدراسة فتمثلت في ما يلي:

- المسح المكتبي الذي يعتمد على مراجع متنوعة؛
- الاستبيان لجمع البيانات الخاصة بالجانب التطبيقي لهذه الدراسة؛
- برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss 26) لتحليل ومعالجة هذه البيانات؛

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

سننتظر من خلال هذا المحور إلى بعض المفاهيم النظرية ذات العلاقة بكل من أخلاقيات المهنة والقطاع العمومي وكذا التعريف بالمؤسسة الاستشفائية محل الدراسة.

المطلب الأول: أخلاقيات المهنة

إن للأخلاق أهمية بالغة باعتبارها من أفضل العلوم وأعلاها قدرا، فالسلوكيات الأخلاقية هي أهم ما يميز الإنسان عن غيره من الكائنات الأخرى، كما أنها تعتبر المحرك الأساسي للتفاعلات الاجتماعية والإدارية داخل المنظمات وإنشاء العلاقات وتحسينها مع مختلف المتعاملين معها. وفي ما يلي بعض المفاهيم ذات الصلة بأخلاقيات المهنة في الإدارات العمومية وأهم أبعادها.

الفرع الأول: الأخلاق في الإسلام

الأخلاق هي كلمة ذات معاني عظيمة، كيف لا فهي التي اختارها الله عز وجل ليصف بها حبيبه المصطفى صلى الله عليه وسلم، مخاطبا إياه بقوله تعالى: "وإنك لعلی خلق عظیم" (القلم، الآية 4). هذا وقد جاء في الحديث الذي تفرد به الإمام مالك رحمه الله في الموطأ (بن جميل، 2002، صفحة 532) أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "بعثت لأتمم حسن الأخلاق" والذي يبين من خلاله أهم أهداف الرسالة التي بعث بها صلوات ربي وسلامه عليه. هذا وقد أجمع العلماء والمحدثين في باب تعريف الأخلاق بأنها كل الخصال والتصرفات والمعتقدات التي يمكنها أن تكون حاجزا بين نفس المسلم وشهواتها المنافية للشريعة، كما وصفت أيضا أنها الجانب التطبيقي للمسلم في جميع علاقاته (العنزي و الساعدي، 2002، صفحة 1) وأن اكتسابها يمكن أن يكون بالقدوة والصحبة الحسنة، كما حدد الإسلام عدة مقاييس للأخلاق ومن بينها الأمانة والعفة والصدق والعدل.

أما عن القطاعات العمومية وأخلاقيات العمل فيها (عبد الله عمر، 1999، صفحة 23)، ففي عهد النبوة ونزول الوحي وعهد الخلافة الراشدة وما تميز به من الفضائل والالتزام الناس بأخلاق العمل كانت كتابات العلماء والمسلمين قليلة جدا في هذا الموضوع، ولكن بعد ذلك ومع اتساع دور الدولة الإسلامية وما واكبه من فتن كان من الواجب بيان أخلاق العمل وتوضيحها، فعلا قد حظيت باهتمام الفقهاء والمفكرين المسلمين فتوسعوا في شرحها وتعميدها نظرا لأهميتها في خدمة المسلمين وتحقيق النفع العام. ومثال ذلك ما ذكره المتأخرين منهم كالإمام الغزالي-رحمه الله-في كتابه (التبر المسبوك): «عشر وصايا لمن يتولى أمر المسلمين ومنها الحذر من استغلال السلطة، البعد عن الظلم والسعي بجد في قضاء حوائج الناس...» (عبد الله عمر، 1999، صفحة 22). كما حاول بن تيمية-رحمه الله-في العديد من الرسائل بيان أهمية الأخلاق في عدة مجالات وخاصة النزاهة في اختيار الموظف العام الذي له دور كبير في الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وكونه العنصر الأساسي لنجاح المبادرة إلى الإصلاح الإداري المنشود ورفع مستوى تقديم الخدمات العامة (عبد الله عمر، 1999، صفحة 22).

الفرع الثاني: مفهوم أخلاقيات المهنة

تختلف التعريفات الخاصة بأخلاقيات المهنة وتتنوع باختلاف النظرة لموضوع الأخلاق كونها من الظواهر المرتبطة بكينونة النفس البشرية وما جبلت عليه من قيم وعادات وسلوكيات وسنستعرض أهمها كما يلي:

- لقد عرفت (هامبتون، 2015، صفحة 142) أخلاقيات الوظيفة العمومية بأنها: "مدى التزام الموظف بواجباته التي يحددها القانون فهو مقيد بقواعد العمل وتعليماته ولعل أهمها الحرص على المصلحة العامة للمؤسسة".
- وحسب (فخري، 2006، صفحة 02)، فقد أشار كل من (Byars & Rue) إلى أن: "الأخلاق هي المعايير والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، ويرتبط موضوع الأخلاق بالأسئلة المتعلقة بما هو خطأ وما هو الصواب وبالواجبات الأخلاقية للفرد".
- وقال (العنزي و الساعدي، 2002، صفحة 13) : أنه ومن وجهة نظر كل من (Kinoski & Carrett:) "الأخلاقيات هي معتقدات شخصية يعتقدونها الفرد بشأن ما يتعلق بالسلوكيات السوية أو الشاذة، وهي إشارة إلى دوافع الفرد ونواياه الشخصية في النظر إلى ما هو صحيح أو خطأ من السلوك".

الفرع الثالث: أبعاد أخلاقيات المهنة

وتتمثل في مجموع السلوكيات والأنظمة والعادات والتقاليد والقيم التي يتميز بها العاملين والتي تتطابق مع المعايير المقبولة من المجتمع عامة وتتوافق مع أنظمة وقواعد العمل خاصة. فأبعاد (عناصر) أخلاقيات المهنة كثيرة لا تحصى ولا تعد، لذا فقد اخترنا منها ما يتوافق وموضوع دراستنا على سبيل العموم لا الحصر ما يلي:

- النزاهة: لقد عرف (إنتلاف أمان، 2016، صفحة 53) النزاهة بأنها: "مجموعة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل، والالتزام بالسلوك القويم بمبدأ تجنب تضارب المصالح، والاهتمام بالمصلحة العامة بدلا من المصلحة الخاصة والابتعاد عن جميع أنواع الانحرافات المالية والإدارية (مثل الرشوة والاختلاس والتسهيلات الإدارية الغير قانونية)"، وتشمل أيضا الشفافية في العمل، والإبداع والإتقان والتعاون والبعد عن الغش والاجتهاد في أداء الخدمة العامة.
- العدالة: ومنها الرفق والعفو والإنصاف وعدم التحيز واجتناب المحسوبية والمحاباة والالتزام بالحيادية وأداء الحقوق لأصحابها وكذا التطبيق الصارم لإجراءات التوظيف والترقية ومنها أيضا الحفاظ على حقوق المواطنين في الحصول على فرص متساوية في تلقي الخدمات العمومية.

- الالتزام بالأنظمة والقوانين: ومن مظاهره تجنب انتهاك القانون، طاعة الأوامر، تحمل المسؤولية، السرية المهنية، احترام الأوقات الرسمية للعمل، الحفاظ على الممتلكات العامة، التعاون مع أجهزة الرقابة والتبليغ عن الفساد.

المطلب الثاني: القطاع العمومي

إن التطور الكبير في تطلعات وأهداف المجتمعات الحديثة في الفترة الأخيرة فرض على إدارة القطاع الحكومي تحولات أساسية في إطار الحديث عن بعض المفاهيم الخاصة مثل: تحقيق الفعالية، الريادة والتميز، سيادة متلقي الخدمة، تحسين الخدمات، المساءلة عن النتائج، وذلك قصد تحسين وإدارة الأداء الحكومي من خلال رفع مستويات تقديم الخدمات العمومية والقضاء على مظاهر الروتين والضعف والتباطؤ في الأداء، وسوء إدارة الموارد العامة للدولة

الفرع الأول: تعريف القطاع العمومي

على العموم وبالاختصار المفيد، يستخدم مفهوم القطاع العمومي (نذير و قراوي، 2005) للدلالة على النشاطات الاقتصادية القائمة على أساس ملكية الدولة لرأس المال والمنتجات، وهذا ما يميزه عن مفهوم القطاع الخاص الذي يشمل النشاطات الاقتصادية القائمة على الملكية الخاصة سواء كانت ملكية فردية أم ملكية جماعية وبالتالي فإن معيار الشكل الحقوقي للملكية هو الفاصل بينهما.

ولذلك فإن معظم النشاطات الاقتصادية للدولة (القطاع العمومي) تميل نحو التركيز على تشييد البنى التحتية وتقديم الخدمات الاجتماعية وتنظيم حركة التجارة الخارجية، وإنتاج السلع والخدمات التي تقع في نطاق دائرة الاحتكارات الطبيعية. ولعل قطاع الصحة واحد من أبرز القطاعات العمومية الإستراتيجية كونه يعتلي مكانة هامة وذات أولوية في سياسة الدولة الجزائرية التي تعمل جاهدة على الوصول به إلى أرقى المستويات، كما أنه يعد من القطاعات الحيوية ذات الصلة المباشرة بأمن وسلامة وصحة المواطنين والحفاظ على أرواحهم.

الفرع الثاني: المؤسسة العمومية الاستشفائية أحمد مدغري (عين تموشنت)

تقديمها: اجتماعيا، تعتبر هذه المؤسسة من المرافق الحيوية الهامة ذات العلاقة بتقديم الخدمات الصحية العمومية بولاية عين تموشنت. أما تاريخيا فهي من المؤسسات العريقة في الجزائر حيث تم بناؤها في الحقبة الاستعمارية سنة 1934، وبعد الاستقلال تم

ترميمها وإعادة تهيئتها وتشرفت بتسميتها على المجاهد أحمد مدغري رحمه الله المولود بمدينة وهران في 23 جويلية 1934 والمتوفى سنة 1974.

أما عن طابعها الوظيفي والإداري فإن المؤسسة العمومية الاستشفائية احمد مدغري وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في 19 مايو 2007 المتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتنظيمها وسيرها (الجريدة الرسمية، 2007/33، صفحة 10)، تتميز بما يلي:

- هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع تحت وصاية الوالي؛
 - الوزير المكلف بالصحة هو الذي يمارس الوصاية الإدارية على هذه المؤسسة وذلك بالسهرة على تقديم الخدمات الصحية وتحسينها من خلال مجموعة من العيادات المتعددة الخدمات وقاعات للعلاج؛
 - ويمارس عليها الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي الوصاية البيداغوجية واستخدامها كميدان للتكوين الطبي وشبه الطبي، والتكوين في مجال التسيير الاستشفائي على أساس اتفاقيات تبرم مع مؤسسات التكوين؛
 - مهامها: حسب ما نصت عليه المادة 04 من ذات المرسوم، تتمثل المهام الرئيسية لهذه المؤسسة في التكفل وبصفة متكاملة ومتسلسلة بالحاجات الصحية للسكان. وفي هذا الإطار تتولى على الخصوص المهام الآتية:
 - ضمان تنظيم وبرمجة توزيع العلاج الشفائي والتشخيص وإعادة التأهيل الطبي والاستشفاء؛
 - السهر على تطبيق البرامج الوطنية للصحة ونجاحها؛
 - ضمان حفظ الصحة والنقاوة ومكافحة الأضرار والآفات الاجتماعية؛
 - ضمان تحسين مستوى مستخدمي مصالح الصحة وتجديد معارفهم؛
- الفرع الثالث: أهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة في المؤسسة الاستشفائية (أحمد مدغري)
- بما أن هذه المؤسسة وكباقي المؤسسات الاستشفائية العمومية معنية وبالدرجة الأولى بتقديم الخدمات الصحية لعامة أفراد هذا المجتمع، فإن التزام موظفيها بأخلاقيات المهنة من عدمه

ينعكس وبالضرورة على مستوى جودة أداء المهام الموكلة لهم بشكل خاص وعلى مستوى جودة خدمات المؤسسة بشكل عام وتتجلى أهمية هذا الالتزام (رابحي، 2018، صفحة 800) في تأثيراته الإيجابية الجمة وذلك أنه:

- يوجه سلوكيات الموظفين نحو توظيف قدراتهم الإيجابية ويحفزهم على تحسين أدائهم باستمرار؛
- يقود إلى ترسيخ مبدأ الاحترام المتبادل داخليا (بين إدارة المؤسسة وموظفيها)، وخارجيا (بين المؤسسة والمواطن) ويعزز مجال الثقة بينهم؛
- يساهم في تحسين بيئة العمل داخل المؤسسة ويحقق الأمن والرضا الوظيفيين؛
- يساعد على تنظيم العمل وتطويره وتسهيل تقديم الخدمات الصحية وتحسين جودتها بما يوافق تطلعات أفراد المجتمع؛
- يعتبر من أفضل الأسلحة الممكن استعمالها من طرف مسيري هذه المؤسسة للتصدي لجميع أنواع الفساد ومحاربه؛
- من أهم العوامل المساهمة في نجاح الحوار وتوطيد سبل التواصل الداخلي والخارجي في هذه المؤسسة؛
- ينمي روح التعاون بين الموظفين ويشجعهم على تحمل مشقة العمل وأعباء المسؤولية.

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

للوصول إلى الأهداف المرجوة تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين أساسيين؛ الأول تناولنا فيه الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة، والثاني تضمن تحليل ومناقشة نتائج هذه الدراسة وذلك كما يلي:

المطلب الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى الطريقة والأدوات المستخدمة لمعالجة إشكالية هذه الدراسة.

الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة

أولا: مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي المؤسسة الاستشفائية العمومية أحمد مدغري المنتمين لمختلف الأسلاك (الطبية، الشبه طبية، الإدارة والتسيير...).

ثانيا: عينة الدراسة: لقد تم توزيع 35 نسخة من الاستبيان وذلك بمساعدة المديرية الفرعية للموارد البشرية مع مراعاة التوازن في التوزيع بين الفئات، أم المسترجع منها فكان 33 نسخة وهو الحجم النهائي الكلي لعينة هذه الدراسة أي (n=33).

الجدول 1: العينة المستهدفة

البيان	العدد
الاستمارات الموزعة	35
الاستمارات المستردة	33
الاستمارات الغير المسترد	02
الاستمارات الخاضعة للتحليل	33

المصدر: من إعداد الباحثين

الفرع الثاني: وصف عبارات الاستبيان: لقد اشتمل الاستبيان على جزئين:

❖ الجزء الأول: البيانات الشخصية لأفراد العينة؛ النوع الاجتماعي (الجنس)، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، الفئة.

❖ الجزء الثاني: خاص بالالتزام بأخلاقيات المهنة وتضمن ثلاث محاور:

➤ المحور الأول: الوعي بأهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة واشتمل على 10 فقرات.

➤ المحور الثاني: تبني النظام الداخلي للمؤسسة للمبادئ الأخلاقية واشتمل على 12فقرة.

➤ المحور الثالث: معوقات التزام موظفي المؤسسة بأخلاقيات المهنة واشتمل على 10 فقرات.

هذا وقد اعتمد الباحثان على مقياس " ليكارت الخماسي " لقياس وتحديد الأهمية لكل فقرة حيث أعطيت أوزان للعبارات المتعلقة بجميع محاور الاستبيان والموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 2: مقياس ليكارت الخماسي المستخدم في الدراسة

المحاور	مستوى التأييد	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الوعي بأهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة	1	2	3	4	5	
تبني النظام الداخلي للمؤسسة للمبادئ الأخلاقية	1	2	3	4	5	
معوقات التزام موظفي المؤسسة بأخلاقيات المهنة	1	2	3	4	5	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على سلم ليكارت الخماسي

أما عن درجات الاستجابة فالجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 3: درجات الاستجابة على حسب سلم ليكارت الخماسي

5-4.21 موافق بشدة	4.20-3.41 موافق	3.40-2.61 محايد	2.60-1.81 غير موافق	1.80-1 غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي للاستجابة
عالية جدا	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا	درجة الاستجابة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على سلم ليكارت الخماسي

الفرع الثالث: الأساليب الإحصائية المستعملة:

لتحليل البيانات التي تمّ جمعها عن طريق استبانة الدراسة تمّ استخدام العديد من الأساليب الإحصائية الضرورية والتي تمت معالجتها بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية - SPSS - إصدار رقم 26 *Statistical Package for Social Sciences*، كما تمّ الاعتماد على مستوى دلالة (0.05) لتفسير نتائج الاختبارات. وتمثلت الأساليب الإحصائية فيما يلي:

- النسبة المئوية والتوزيع التكراري: لوصف البيانات الشخصية لأفراد العينة؛
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: لتحليل نتائج محاور استبيان الدراسة؛
- اختبار بيرسون: لمعرفة ارتباط كل فقرة مع المحور الذي تنتهي إليه؛
- مقياس ليكارت الخماسي: لتحديد طول الخلايا (الحدود الدنيا والعليا)؛
- معامل ألفا كرونباخ: لقياس وتقدير ثبات أداة الدراسة؛

الفرع الرابع: قياس مستوى صدق وثبات الاستبيان:

أولاً: صدق الاستبيان: يقصد به مدى تناسق فقرات الاستبيان مع متغيرات الدراسة التي تعمل على قياسها وأنّ مضمونها يتفق مع الغرض الذي صممت من أجله، لذا وللتحقق من صدق محتوى أداة الدراسة اعتمدنا على:

● **صدق التحكيم:** لقد تمّ عرضه هذا الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص لإبداء رأيهم فيه، من حيث عدد العبارات، شموليتها تناسب محتواها، أو أي ملاحظات أخرى يرونها مناسبة. وقد تمّ التأكد من صدق الاستبيان ظاهرياً والأخذ بأرائهم حتى صار على شكله النهائي.

⊖ اختبار الاتساق الداخلي: أو ما يسمى بالصدق البنائي، والذي اعتمدنا فيه على معامل بيرسون لاختبار الارتباط بين كل فقرة والمحور الذي تنتهي إليه وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (4): صدق أداة الدراسة

الرقم	المحاور	عدد العبارات	معامل الارتباط بيرسون
01	الوعي بأهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة	10	0.817
02	تبني النظام الداخلي للمؤسسة للمبادئ الأخلاقية	12	0.750
03	معوقات التزام موظفي المؤسسة بأخلاقيات المهنة	10	0.873

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS)

الملاحظ من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط تراوحت ما بين 0.750 و0.873 عند مستوى معنوية (0.05)، وبذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه. ثانيا: ثبات أداة الدراسة: يقصد بثبات أداة الدراسة إبقاء المستجوب على إجابته دون تغيير أو أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة في حالة إعادة توزيعها أكثر من مرة في نفس الظروف والشروط، وقد تم التحقق من ثبات استبانة الدراسة بالاعتماد على معامل ألفا كرونباخ حيث كانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 5: معامل ثبات الاستبيان ألفا كرونباخ

الرقم	المحاور	عدد العبارات	قيمة معامل الثبات
01	الوعي بأهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة	10	0.717
02	تبني النظام الداخلي للمؤسسة للمبادئ	12	0.929
03	معوقات التزام موظفي المؤسسة	10	0.916
/	الثبات العام للاستبيان	32	0.920

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS)

يلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الثبات بالنسبة لمحاور الدراسة تراوحت بين (0.717) كحد أدنى و(0.929) كحد أعلى، أما معامل الثبات العام لإجمالي فقرات الاستبانة فكان (0.920) وهو أقرب ما يكون من (1) وهذا يعني أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، مما يدل على صلاحيتها للتحليل وإمكانية الاعتماد على نتائجها للإجابة على أسئلة هذه الدراسة واختبار فرضياتها.

المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

سنقوم من خلال هذا المطلب بعرض أهم النتائج التي أسفرت عنها عملية تحليل المعطيات والبيانات بالاعتماد على برنامج SPSS وذلك كما يلي:
أولاً: عرض خصائص العينة: لقد تم تحليل الخصائص الشخصية لعينة الدراسة بالاعتماد على التكرارات والنسب المئوية والحصول على النتائج التالية:
● النوع الاجتماعي: يمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 6: توزيع أفراد العينة حسب النوع الاجتماعي

النسبة المئوية %	التكرارات	النوع الاجتماعي
27.3 %	09	ذكر
72.7 %	24	أنثى
100 %	33	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS)

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أكثر أفراد العينة هم من فئة الإناث بنسبة 72.7 %، في حين نسبة الذكور 27.3 % بمعنى أن النوع الأنثوي يمثل الأغلبية بالمؤسسة الاستشفائية أحمد مدغري عين تموشنت وقد يرجع ذلك إلى طبيعة النشاط الخاص بها، كما يعكس ذلك أيضاً تفتح المجتمعات الجزائرية على اكتساح المرأة لعالم الشغل.

● المستوى التعليمي: يمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 7: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية %	التكرارات	المستوى التعليمي
03.0 %	01	اقل من الثانوي
12.1 %	04	ثانوي
24.2 %	08	ليسانس
42.4 %	14	شهادة عليا
18.2 %	06	شهادات أخرى
100 %	33	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS)

الملاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 22 موظف من أفراد العينة لهم مستوى جامعي

(ليسانس+شهادة عليا) وذلك بنسبة 66,6 %، وهذا ما تتطلبه أهم الوظائف بهذه المؤسسة، وتليها فئة الشهادات الأخرى بـ 06 موظفين وبنسبة 18.2 %، أما بالنسبة للأفراد الحاصلين على مستوى ثانوي فعددهم كان 04 وبنسبة 12.1 %، ووجود فرد واحد فقط له مستوى دون الثانوي. ما يعكس التركيبة البشرية ذات المستوى العالي لهذه المؤسسة.

● عدد سنوات الخبرة: يمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 8: توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	13	39.4 %
من 5 إلى 10 سنوات	09	27.3 %
من 10 إلى 15 سنة	07	21.2 %
15 سنة فأكثر	04	12.1 %
المجموع	33	100 %

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS)

الملاحظ من خلال الجدول أعلاه أن ترتيب أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة جاء حسب ترتيب الفئات كما في الجدول، ما يعني أن معظم المبحوثين لديهم خبرة أقل من 10 سنوات، هذا ما فسره لنا بعض المسؤولين بإدارة الموارد البشرية على أنه وفي السنوات الأخيرة استفاد عدد كبير من موظفي قطاع الصحة العمومية بما في ذلك المؤسسة الاستشفائية أحمد مدغري من الإحالة على التقاعد المسبق، واستخلافهم بموظفين جدد عن طريق تجسيد عمليات التوظيف الخارجي.

● الفئة الوظيفية: يمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة الوظيفية من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 9: توزيع أفراد العينة حسب الفئة الوظيفية

الفئة الوظيفية	التكرارات	النسبة المئوية %
إداري	12	36.4 %
طبيب	10	30.3 %
شبه الطبي	10	30.3 %
أخرى	01	03.0 %
المجموع	33	100 %

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 20 موظف من أفراد العينة هم من الفئة (طبيب وشبه الطبي) وبنسبة عالية تقدر بـ 60.6%، وهذا يبين الدور الكبير لهذه الفئة في تحقيق الأهداف المباشرة والرئيسية للمؤسسة والتي أهمها تقديم الخدمات الصحية بجودة عالية ثم تليها فئة الإداريين بـ 12 موظف وبنسبة 36.4%، كما نلاحظ وجود فرد واحد فقط من الفئات الأخرى. وهذا ما قد يفيد دراستنا من خلال التحلي بالموضوعية والمصادقية للإجابة على الاستبانة الموجهة إليهم.

ثانيا: عرض وتحليل النتائج الخاصة بمحاور الاستبيان:

من أجل تحليل إجابات أفراد العينة المبحوثة حول فقرات المحاور الثلاثة للاستبيان، اعتمد الباحثان على حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات الاستبيان ومن ثم استخلاص المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية العامة للمحاور وتحديد درجة استجابتها. فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول رقم 10: تحليل نتائج محاور الاستبيان

الرقم	المحاور	المتوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري العام	درجة التقييم
01	الوعي بأهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة	4.13	0.06	عالية
02	تبنى النظام الداخلي للمؤسسة للمبادئ الأخلاقية	3.77	0.38	عالية
03	معوقات التزام موظفي المؤسسة بأخلاقيات المهنة	3.78	0.44	عالية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS)

تدل المتوسطات الحسابية العامة في الجدول أعلاه على أن درجة التقييم (الاستجابة) عالية لجميع المحاور، إذ سجل المحور الأول أعلى تقييم بمتوسط حسابي 4.13، بينما تظهر المتوسطات الحسابية للمحورين الثاني والثالث متساوية إلى حد ما وهي على التوالي؛ 3.77 و3.78 وبتقييم عالي أيضا.

ثالثا: اختبار فرضيات الدراسة:

بما أن إشكالية هذه الدراسة لا تتطلب إثبات علاقة أو ارتباط لعدم توفر متغير تابع وآخر مستقل، وإنما تهدف إلى وصف بيانات خاصة بمتغير نوعي (أخلاقيات المهنة)، فإن الباحثان اعتمدا على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاختبار فرضيات هذه الدراسة.

❖ اختبار الفرضية الأولى: التي تقول: يوجد وعي ظاهر لدى الموظفين والمسيرين في هذه المؤسسة بأهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة.

لاختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الأول من الاستبيان، إذ يلاحظ من الجدول رقم (10) أعلاه؛ أن الوعي بأهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة ظاهر وبدرجة تقييم عالية لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية أحمد مدغري بعين تموشنت، وما يدل على ذلك وقوع المتوسط الحسابي الكلي لهذا المحور (4.13) في مستوى أهمية عالية وذلك مع ثبوت الانسجام بين مختلف إجابات أفراد العينة الظاهر من خلال الانحرافات المعيارية المتقاربة بين (0.15 و 0.23) لمعظم فقرات هذا المحور. وما يعزز هذه النتيجة إجابات أفراد العينة على الفقرة رقم 2 التي تقول "الإدارة على وعي تام بأهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة في نجاح العمل الإداري" بمتوسط حسابي 4.03، والفقرة رقم 3 التي تقول "الموظفون في هذه المؤسسة يدركون أهمية الأخلاق بالنسبة لحياتهم المهنية والخاصة" بمتوسط حسابي 4.30 وكلاهما يدل على درجة تقييم عالية وهذا ما يدعم صحة هذه الفرضية.

❖ اختبار الفرضية الثانية: التي تقول: النظام الداخلي لهذه المؤسسة يتبنى المبادئ الأخلاقية ويلتزم بها.

لاختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني من الاستبيان، إذ يلاحظ من الجدول رقم (10) أعلاه؛ أن النظام الداخلي لهذه المؤسسة يتبنى المبادئ الأخلاقية ويلتزم بها حيث أن المتوسط الحسابي الكلي لهذا المحور (3.77) يقع في مستوى أهمية عالية وذلك مع ثبوت الانسجام بين مختلف إجابات أفراد العينة من خلال الانحرافات المعيارية المتقاربة (بين 0.55 و 0.79) لمعظم فقرات هذا المحور. وما يعزز هذه النتيجة إجابات أفراد العينة على الفقرة رقم 1 التي تقول "الإدارة تتبنى مدونة لأخلاقيات المهنة وتلتزم بها" بمتوسط حسابي 3.60، والفقرة رقم 2 التي تقول "الإدارة تسعى جاهدة لترسيخ المبادئ الأخلاقية في العمل الإداري" بمتوسط حسابي 3.72 وكلاهما يدل على درجة تقييم (استجابة) عالية وهو ما يعزز إثبات صحة هذه الفرضية.

❖ اختبار الفرضية الثالثة: التي تقول: لا توجد مشاكل وعراقيل في هذه المؤسسة تؤثر على التزام موظفيها بأخلاقيات المهنة.

من الجدول رقم (10) أعلاه، ومن خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثالث من الاستبيان، نلاحظ أنها تشير بنسبة كبيرة إلى عدم وجود مشاكل وعراقيل واضحة المعالم تؤثر على التزام الموظفين في هذه المؤسسة بأخلاقيات المهنة إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذا المحور (3.78) يقع في مستوى أهمية عالية، وللتأكيد على هذه النتيجة قام الباحثان بمراجعة التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد العينة على فقرات هذا المحور فكانت أفضل نتيجة للإجابة (بموافق) حيث سجلت أعلى النسب والتي تراوحت ما بين 57.6% بتكرار 19 و 81.8% بتكرار 27 وهذا يدل على إقرار الأغلبية الساحقة لأفراد العينة المبحوثة بعدم وجود مشاكل وعراقيل تحول دون التزام الموظفين في هذه المؤسسة بأخلاقيات المهنة، ما يعزز نسبياً إثبات صحة هذه الفرضية. فيما تبقى نسبة قليلة جداً ممن يرون بوجود بعض المشاكل والعراقيل التي تحول دون التزامهم بأخلاقيات المهنة في هذه المؤسسة، والتي حاول الباحثان تشخيصها وتقديم المقترحات اللازمة والنصائح المفيدة لحلها والحد من تأثيراتها السلبية على هذا الالتزام.

خاتمة:

لقد بذلت الدولة الجزائرية مجهودات جبارة قصد النهوض بالقطاع الصحي العمومي بهدف الرفع من مستويات جودة الخدمات الصحية التي لها أهمية كبيرة في الحفاظ على حياة أفراد المجتمع. إلا أنه توجد العديد من الصعوبات والمعوقات التي تواجهها المؤسسات الاستشفائية العمومية وتحول دون تقديم هذه الخدمات وتحسين جودتها. وبدافع المشاركة من خلال البحث العلمي في تدعيم هذه المجهودات جاءت فكرة هذه الدراسة التي تمحورت أهدافها حول إبراز دور أخلاقيات المهنة كونها مرتكز أساسي لتطوير الأداء وتحسين الخدمات بالمؤسسة الاستشفائية العمومية أحمد مدغري-عين تموشنت، وكذا الوقوف على واقع درجة الالتزام (الوعي) بأخلاقيات المهنة لدى موظفي ومسيري هذه المؤسسة. واعتماداً على الجانبين النظري والتطبيقي لخص الباحثان أهم نتائج هذه الدراسة كما يلي:

- * يوجد وعي ظاهر لدى الموظفين والمسيرين في هذه المؤسسة بأهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة:
- * النظام الداخلي لهذه المؤسسة يتبنى المبادئ الأخلاقية ويلتزم بها، علماً أنه يستمد محتواه (في شقه الإداري) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛

- * نسبة كبيرة من العينة المبحوثة تتفق على أنه لا توجد مشاكل وعراقيل ظاهرة المعالم في هذه المؤسسة تؤثر على التزام موظفيها بأخلاقيات المهنة، ويبقى هذا نسبياً؛
- * التزام الموظفين في هذه المؤسسة بأخلاقيات المهنة من عدمه ينعكس وبالضرورة على مستوى جودة أداء المهام الموكلة لهم بشكل خاص وعلى مستوى جودة خدمات المؤسسة بشكل عام؛
- * المؤسسة تحوز القوانين والمراسيم التي تحدد المسؤوليات والواجبات كل حسب الرتبة والاختصاص؛
- * حقوق الموظفين في هذه المؤسسة مكفولة بالتعليمات والقوانين والاتفاقيات المبرمة مع التمثيليات النقابية؛
- * الوازع الأخلاقي يؤثر على الموظف في هذه المؤسسة ويدفعه لإتقان العمل والاجتهاد في أداء واجباته أكثر من تأثير الأوامر والقوانين،
- * الالتزام بأخلاقيات المهنة يحفز الموظفين في هذه المؤسسة على التحلي بصفات الرفق والرافة على المرضى المتواجدين بهذه المؤسسة؛
- * العمل الجاد لموظفي هذه المؤسسة لمواجهة جائحة كورونا هو نتاج الالتزام العالي بالمبادئ الأخلاقية للمهنة؛
- * ارتفاع مستويات الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى الموظفين أحيى روح التعاون والاجتهاد في تحسين خدمات الصحة العمومية في ظل جائحة كورونا؛
- التوصيات: من الواضح أن نتائج هذه الدراسة تعكس المستوى العالي لالتزام الموظفين بأخلاقيات المهنة في هذه المؤسسة، لكن وللمساهمة في المزيد من الارتقاء بمستويات هذا الالتزام يتقدم الباحثان إلى مسيري هذه المؤسسة خاصة وقطاع الصحة العمومية عامة بمجموعة من التوصيات الهامة والنصائح المفيدة كما يلي:
- * ضرورة العمل على تبني الأساليب الإدارية الحديثة خاصة في مجال إدارة المورد البشرية كونه عنصر أساسي لتحقيق الأهداف؛
- * تحديث وتنوع آليات التواصل لتقريب المسافة بين الإدارة والموظفين والمتعاملين في هذه المؤسسة؛
- * على الأطراف الفاعلة في هذه المؤسسة العمل باجتهاد لإتقان فن التعامل المبني على الاحترام المتبادل؛

- * رسم خطة واضحة المعالم لإعادة الاعتبار لمكانة الأخلاق بمشاركة الجميع.
- * السهر على ترسيخ المبادئ الأخلاقية التي من شأنها التأثير في سلوكيات الموظف وتوجيهها نحو التصرف الصحيح وذلك من خلال:
- تبسيط الإجراءات الإدارية وشرح المراسيم وتسهيل الوصول إليها من قبل موظفي المؤسسة؛ مع الحرص على العدالة في تطبيق نصوصها القانونية وبكل شفافية؛
- معالجة المشاكل وحل النزاعات في العمل في إطار القوانين والتعليمات المعمول بها؛
- تكثيف الجهود لمحاربة التحيز والمحسوبية والمحاباة وتشديد إجراءات المساءلة والمحاسبة في حق المفسدين دون تمييز أو تفرقة وفق آليات المراقبة المعتمدة؛
- السهر على مراقبة تطبيق الإجراءات الإدارية التي تضمن المساواة وتكافؤ الفرص بين الموظفين فيما يخص التحفيز والترقية خاصة وتسيير مسارهم الوظيفي عامة؛

قائمة المراجع:

المؤلفات:

1. القرآن الكريم، سورة القلم، الآية رقم 04.
2. بن جميل، محمود، (2002)، موطأ الإمام مالك، دار الإمام مالك للكتاب، الجزائر.
3. عبد الله عمر، فؤاد، (1999)، أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي، مكتبة الملك فهد للنشر، السعودية.
4. أكاديمية هامبتون لإعداد البرامج التدريبية، (2015)، أخلاقيات الأعمال الإدارية والتجارية، دار الراية للنشر والتوزيع، الأردن.
5. الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة، (2016)، النزاهة والشفافية والمساءلة في مواجهة الفساد، كولاج للنشر والإنتاج الفني، فلسطين.

المقالات:

1. سعد العنزي، مؤيد الساعدي، (2002)، أخلاقيات الإدارة: مداخل التكوين في منشآت الأعمال، المجلة العراقية للعلوم الإدارية ببغداد، العدد 03، ص 01.
2. عبد اللطيف، أسار فخري، (2006)، أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية، مجلة العلوم الإنسانية بالعراق، العدد 29، ص 02.

3. سهام، رابحي، (2018)، أخلاقيات الوظيفة العمومية بين الواقع وآليات التفعيل لتحسين أداء الإدارة للخدمات العامة، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية بالجزائر، العدد 13، ص 800.

المداخلات:

1. نذير عبد الرزاق، قراوي أحمد الصغير، (08-09 مارس 2005)، دور الحكومة الإلكترونية في تحقيق فعالية الأداء الحكومي، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، الجزائر.

النصوص القانونية والتنظيمية:

1. الجريدة الرسمية عدد 2007/33 المتضمنة المرسوم التنفيذي رقم 07/140 المؤرخ في 2007/05/19 المتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية وتنظيمها وسيرها لا سيما المواد 2، 3، 4، 5 منه.