



دور أخلاقيات المهنة في دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية
الفلسطينية

**The role of professional ethics in the achievement motivation
of employees in the Palestinian Ministry of Social
Development**

الدكتور عمر تاج السر محمد عبدالرحمن والباحث: أسامة محمد خليل الزيناتي، جامعة الأقصى،
تخصص/ القيادة والإدارة، فلسطين

تاريخ الاستلام: ٢٠٢٥/٦/٩ تاريخ القبول: ٢٠٢٥ /٦/١٩ تاريخ النشر: ٢٠٢٥/٧/١٥



دور أخلاقيات المهنة في دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية

المخلص:

هدفت الدراسة التعرف إلى دور أخلاقيات المهنة في دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من أصحاب المواقع الإشرافية (مدير عام، مدير، رئيس قسم، رئيس شعبة، إداري)، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم إعداد وتوزيع استبانة هدفت إلى اختبار الفرضيات وأسئلة الدراسة، حيث تم توزيع عدد (137) استبانة على مجتمع الدراسة، وتم استخدام المسح الشامل لمجتمع الدراسة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: درجة التزام أصحاب المواقع الإشرافية بأخلاقيات المهنة في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية جاء مرتفعاً ووزن نسبي (70.99%)، مستوى دافعية الإنجاز لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية كان مرتفعاً ووزن نسبي (73.08%)، توجد علاقة ارتباطية موجبة بين درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة وبين مستوى دافعية الإنجاز لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية، يوجد أثر دال إحصائيًا بين أبعاد أخلاقيات المهنة (نحو العاملين، نحو الزملاء، نحو جهة الإدارة للإشراف، نحو المجتمع المحلي) ودافعية الإنجاز، ولا يوجد أثر دال إحصائيًا بين أخلاقيات المهنة نحو المهنة ودافعية الإنجاز، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول درجة التزام أصحاب المواقع الإشرافية بأخلاقيات المهنة في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تُعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مستوى دافعية الإنجاز لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تُعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

الكلمات المفتاحية: دور أخلاقيات المهنة في دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية.

Abstract:

The study aimed to identify the role of professional ethics in the achievement motivation of employees in the Palestinian Ministry of Social Development. The study used the descriptive analytical approach. The study population consisted of supervisory positions holders (general manager, director, department head, division head, administrator). To achieve the objectives of this study, a questionnaire was prepared and distributed that aimed to test the hypotheses and study questions. (137) questionnaires were distributed to the study population, and a comprehensive survey was used for the study population. Among the most important results reached by the study: The degree of commitment of supervisory positions holders to professional ethics in the Palestinian Ministry of Social Development was high with a relative weight of (70.99%). The level of achievement motivation among supervisory positions holders in the Palestinian Ministry of Social Development was high with a relative weight of (73.08%). There is a positive correlation between the degree of commitment to professional ethics and the level of achievement motivation among supervisory positions holders in the Palestinian Ministry of Social Development. There is a statistically significant effect between the dimensions of professional ethics (towards employees, towards colleagues, towards the administrative body for supervision, towards the local community) and achievement motivation, and there is no statistically significant effect. Between professional ethics and achievement motivation, there were no statistically significant differences at the significance level ($\alpha \geq 0.05$) between the study sample's average estimates regarding the degree of commitment of supervisory positions to professional ethics in the Palestinian Ministry of Social Development, attributed to the variables (gender, age, academic qualification, years of service, and job title). There were no statistically significant differences at the significance level ($\alpha \geq 0.05$) between the study sample's average estimates regarding the level of achievement motivation among supervisory positions in the Palestinian Ministry of Social Development, attributed to the variables (gender, age, academic qualification, years of service, and job title).

Keywords: The role of professional ethics in achievement motivation among employees in the Palestinian Ministry of Social Development.

المقدمة

تعدُّ الأخلاق من أساسيات ديننا الحنيف الذي دعا إليه رب العزة ﷻ ورسوله الكريم، حيث قال تعالى: { وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ } (القلم: ٤)، وقال الرسول الأعظم محمد -صلى الله عليه وسلم- "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق" (الألباني، 1 / ٩٢)، وهذا يدل على أهميه الأخلاق بالنسبة للإنسان بصفة عامة ولل فرد المسلم بصفة خاصة، ولا يتوقف أمر أخلاقيات المهنة عند حدود معينة بل يشمل كل نواحي الحياة، وتلقى أخلاقيات المهنة اهتماماً كبيراً؛ وذلك لأنها تعتمد على التعاملات بين جميع أفراد وفئات المجتمع. إنَّ عالمنا المعاصر الذي يهتم بالتغيير أصبحت فيه منظمات الأعمال تحت تأثير عوامل عديدة أكثر عرضة للمآزق الأخلاقية، والعمل وفق قواعد تتجاوز فيها مسؤوليتها الاجتماعية والتزاماتها الأخلاقية، ومن هذه العوامل: المنافسة الشديدة بين الشركات والمؤسسات التي أصبحت حرباً بدون سلاح، وتزايد الاتجاه نحو العولمة وما تفرزه من تنصل الشركات العالمية من مسؤولياتها الاجتماعية والأخلاقية، أضف إلى ذلك الفساد الإداري في القطاع الحكومي الذي يتجه نحو التوسع والتعقيد، وما ينتج عنه (زروقي، 2017). وبدأت قضايا الأخلاقيات الإدارية أو ما يسمى بأخلاقيات الوظيفة العامة تحظى باهتمام متزايد خلال السنوات القليلة الماضية، مقارنةً مع ما كانت عليه في الماضي، وذلك بعد اتساع نطاق الأعمال، وبدأ المجتمع الدولي يولي هذه القضية اهتماماً متزايداً، خاصةً وأنَّ الأخلاق تؤدي دوراً مهماً في حياة الشعوب على اختلاف أجناسها وأماكن وجودها والفلسفات التي تتبناها (الرواشدة، 2007). وتعد دافعية الإنجاز من المصطلحات التي ظهرت حديثاً، وهي تدل على حالة غير ملموسة، فلا يمكن ملاحظتها إلا عن طريق آثارها ونتائجها (السلمان، 2008).

كما ويكثر الاهتمام بموضوع دافعية الإنجاز لدى الأفراد في المنظمات، وبالأخص في مجال العمل والإدارة للتعرف إلى مسببات السلوك الإداري والتنبؤ به والتحكم فيه، وقد تطور مفهوم الدافعية كوظيفة يتولاها المدير لتحفيز المرؤوسين، وتنفيذ واجباتهم باستخدام الدافعية الإنسانية كوسيلة لتحقيق الرضا لدى الفرد، وتأكيد ذاته، والرفع من الإنتاج وتحسينه، ولن يتأتى ذلك إلا عن طريق إشباع حاجات العاملين، وتحقيق رغباتهم وآمالهم للعمل ضمن منظمة اجتماعية، وإثارة دافعية إنجازهم (غالوم ومعمر، 2020). إنَّ الأخلاقيات في السلوك العام للأفراد في المنظمة تعمل على دعم دافعية الإنجاز، كما تمثل الأساس لتطوير مفاهيم جديدة لأخلاقيات الإدارة التي تطورت بدورها فيما بعد، فدافعية الإنجاز التي تتمثل ببعد رسمي ضمن القانون من جانب يكون لها بعد آخر أخلاقي من جانب آخر، يتمثل في الالتزام بالمبادرات الاجتماعية الطوعية التي تعبر عن النزعات الأخلاقية أكثر من الامتثال لقانون مفروض (الطه، ٢٠٠٢).

إنَّ عمل الوزارات الحكومية وخصوصاً وزارة التنمية الاجتماعية، والتي تعد من أهم الوزارات والمؤسسات الحكومية في فلسطين، والتي تخدم الشريحة الأكبر من المهمشين والفقراء وأصحاب الحاجات، من خلال العديد من البرامج التي تستهدف الفئات المختلفة من الفقراء وخصوصاً في قطاع غزة الذي يعاني من الحصار والفقر الذي طال أغلب شرائح المجتمع،..... (هنا بتر راجع الفقرة غير مترابطة) ونأمل من الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في زيادة تفعيل دور أخلاقيات المهنة، وتوظيفها في زيادة دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية.

1-2: مشكلة الدراسة

إنَّ الناظر إلى عمل المؤسسات والوزارات الحكومية يقر بأنَّ هناك بعض المظاهر السلبية التي تصدر من بعض العاملين في تلك الوزارات والمؤسسات، وقد أصبح ممارسة وتطبيق معايير أخلاقيات المهنة في أي بيئة أو أي مجتمع من المجتمعات أو أي منظمة من المنظمات هي بالواقع معايير حقيقية يقاس بها النمو والتقدم في ذلك المجتمع، فهي تعد مرجعاً يحكم به على سلوك أفراد وتوجيه تصرفاته والتي تخلق نوعاً من أنواع الضبط الإداري (الشوبكي، ٢٠١٧).

وقد بيّنت نتائج استطلاع رأي حول أوضاع المنظمات والمؤسسات في فلسطين ومدى مراعاة قيم ومبادئ الشفافية والمساءلة، والذي نفذه ائتلاف أمان في العام (٢٠١٩) أنّ نسبة الجمهور الفلسطيني الذين يعتقدون أنّ هناك فساداً في المؤسسات الفلسطينية الحكومية بلغ (٥٣%)، وأنّ أعداد الشكاوى التي وصلت لهيئة مكافحة الفساد حوالي (٩٠٤) شكوى رسمية، وهو ضعف ما كانت تتلقاه الهيئة في السنوات السابقة.

ووفقاً لاستطلاع رأي المواطنين حول واقع الفساد ومكافحته في عام (٢٠١٩) فإنّ (٦٣%) من المستطلعة آراؤهم يرون أنّ مستوى الفساد في مؤسسات دولة فلسطين كبير، كما ويعتقد (٦١%) من المواطنين أنّ المؤسسات الحكومية هي الأكثر تعرضاً لانتشار الفساد، يليها الهيئات المحلية والقطاع الخاص، ثم المؤسسات الأهلية والجمعيات الخيرية بنسبة (١٣%) لكل منهم. كل ما سب، دفع الباحث لمحاولة دراسة أخلاقيات المهنة ودورها في تعزيز دافعية الإنجاز في إحدى المؤسسات والوزارات الحكومية، وهي وزارة التنمية الاجتماعية؛ حرصاً على تقديم النصيحة للعاملين في هذا المجال؛ مما ينعكس إيجابياً على تقديم خدمة أفضل للمواطنين.

3-1: أسئلة الدراسة

تتلخص أسئلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

"ما دور أخلاقيات المهنة في دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية؟"
ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- ١- ما درجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية؟
- ٢- ما مستوى دافعية الإنجاز لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية؟
- ٣- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة وبين مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية؟
- ٤- هل يوجد أثر دال إحصائيًا لأبعاد أخلاقيات المهنة في تعزيز مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية؟
- ٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول درجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تُعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟
- ٦- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تُعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟

4-1: أهداف الدراسة

١. التعرف إلى درجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية.
٢. الكشف عن مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية.
٣. استكشاف مدى وجود علاقة بين درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة وبين مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية.
٤. بيان أثر أبعاد أخلاقيات المهنة في تعزيز مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية.

٥. بيان مدى وجود فروق بين تقديرات عينة الدراسة حول درجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تُعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).
٦. تحديد الفروق بين تقديرات عينة الدراسة حول مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تُعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

5-1: فرضيات الدراسة

١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة وبين مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية.
٢. يوجد أثر دال إحصائياً لأبعاد أخلاقيات المهنة في تعزيز مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية.
٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول درجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).
٤. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

6-1: أهمية الدراسة

أ. الأهمية العلمية:

١. من خلال اطلاع الباحث على المصادر الخاصة بالدراسة تبين أنَّ هذه الدراسة من المحاولات الأولى في محافظات غزة التي استهدفت التعرف إلى دور أخلاقيات المهنة في دافعية الإنجاز في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية.
٢. تعد هذه الدراسة إثراء للجانب العلمي والبحثي في الوزارات الحكومية على وجه الخصوص؛ مما ينعكس إيجاباً على الجانب المهني والعلمي لديها.
٣. إثراء مكتبة إدارة الأعمال العربية والفلسطينية؛ نظراً لاحتياجها لمثل هذه الدراسات، وقد يكون بداية لدراسات مستقبلية في هذا المجال.

ب. الأهمية التطبيقية:

١. من خلال هذه الدراسة سوف تستطيع وزارة التنمية الاجتماعية والوزارات الحكومية عامة الاهتمام بأبعاد أخلاقيات المهنة؛ مما ينعكس على دافعية الإنجاز؛ مما يساعد على تقديم خدمة أفضل للمستفيدين.
٢. لفت أنظار الإدارة العليا في الوزارات وخصوصاً وزارة التنمية الاجتماعية إلى أهمية أخلاقيات المهنة، وإلى ضرورة تعزيز دافعية الإنجاز لدى العاملين للقيام بمهامهم على الوجه الأكمل.
٣. حاجة وزارة التنمية الاجتماعية والوزارات الحكومية لتطوير الخبرة المهنية والمعرفية في مجالي أخلاقيات المهنة ودافعية الإنجاز.
٤. من خلال نتائج الدراسة الميدانية تستطيع وزارة التنمية الاجتماعية والوزارات الحكومية التعرف إلى مدى امتلاكها لأخلاقيات المهنة وبيان جوانب القصور لديها.

ج. الأهمية للباحث:

١. ساهمت هذه الدراسة في إثراء معلومات الباحث حول أخلاقيات المهنة ودافعية الإنجاز والعلاقة بينهما، من خلال الاطلاع على أدبيات الدراسة من الكتب والدراسات والمراجع.
٢. وضعت الباحث على أول درجات العمل كباحث وإكمال دراسة الدكتوراة في المستقبل.

1-7: متغيرات الدراسة

• المتغير المستقل:

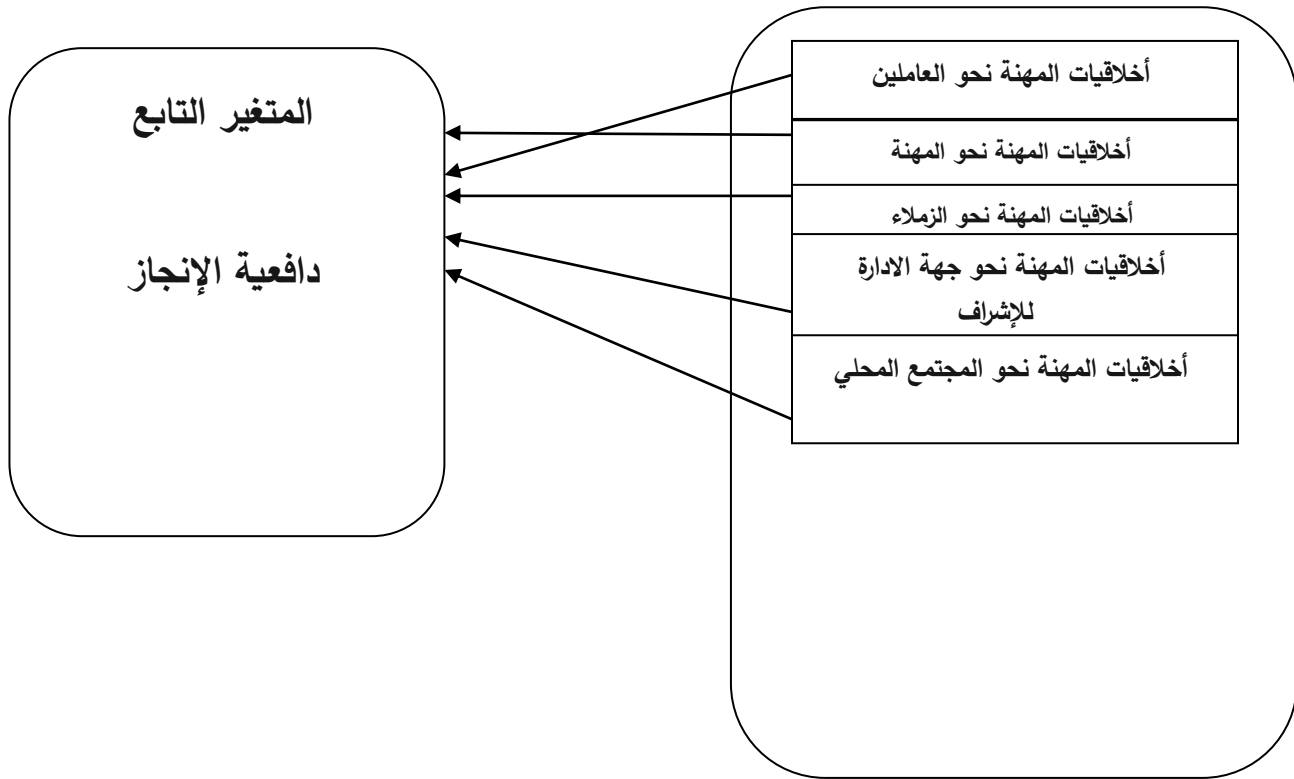
دور أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية من خلال:

- أ- أخلاقيات المهنة نحو العاملين.
- ب- أخلاقيات المهنة نحو المهنة.
- ت- أخلاقيات المهنة نحو الزملاء.
- ث- أخلاقيات المهنة نحو جهة الإدارة للإشراف.
- ج- أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي.

• المتغير التابع:

دافعية الإنجاز.

8-1: نموذج الدراسة:



المتغيرات الديمغرافية

(الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة)

الاجرد بواسطة الباحث بالاعتماد على (الحوراني، ٢٠١٧)

9-1: حدود الدراسة

تحدد مجال الدراسة بالحدود الآتية:

الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة في حدها الموضوعي على دراسة دور أخلاقيات المهنة في دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تجاه العاملين والمهنة والزملاء والإدارة العليا والمجتمع المحلي.
الحد المكاني: اقتصرت الدراسة على وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية في المحافظات الجنوبية.
الحد البشري: اقتصرت الدراسة على أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية في المحافظات الجنوبية (مدير عام، مدير، رئيس قسم، رئيس شعبة، إداري) والبالغ عددهم (137).
الحد الزمني: طبقت الدراسة خلال عام 2021م.

10-1: مصطلحات الدراسة:

تبنى الباحث التعريفات الآتية:

- **الأخلاق:** هي صفة في النفس تظهر أثارها في الكلام والسلوك العملي والمظهر الخارجي والصحة المختارة (الغامدي، 2010: عدد 242).
- **أخلاقيات المهنة:** التزام الموظف بواجباته الوظيفية كما حددها القانون، وتشمل احترام الموظف للأنظمة والقوانين، وقيم وعادات المجتمع والعدالة، وعدم التحيز، والعمل من أجل المصلحة العامة، والحفاظ على أسرار المنظمة التي يعمل بها، وكذلك احترام الوقت والتقيّد بالدوام لتحقيق أكبر قدر من الانتاج (يحيى، 2010).
- ويعرفها الباحث إجرائياً: مجموعة القيم والسلوكيات التي ينبغي على الموظفين اتباعها أثناء أداء مهماتهم وفي علاقاتهم فيما بينهم من جهة، ومع جمهور المستفيدين من جهة ثانية، وتشمل المجالات الآتية: (أخلاقيات المهنة نحو العاملين، أخلاقيات المهنة نحو المهنة، أخلاقيات المهنة نحو الزملاء، أخلاقيات المهنة نحو جهة الإدارة للإشراف، أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي).
- **دافعية الإنجاز:**
- **تعريف الدافع:** هو من دفع الشيء إذا أداه وجمعها دوافع، مأخوذة من الفعل الثلاثي دفع أي حرك الشيء من مكانه إلى مكان آخر وفي اتجاه معين (بني يونس، 2009).
- **دافعية الإنجاز:** هي عبارة عن بناء افتراضي متعدد الأبعاد يوجه الفرد، ويدفعه إلى القيام بواجباته بدقة ونظام واستقلالية، والعمل على تخطي العقبات التي تصادفه والتغلب عليها، مما يبث الثقة والطمأنينة في نفسه (غنيّات وعليمات، 2012).
- ويعرفها الباحث إجرائياً: مجموعة الأبعاد التي توجه الفرد إلى القيام بواجباته ووظائفه بدقة وثقة، والتي تعمل على إثارة الجهد المرتبط بالتعلم والإنجاز، وتحدد طبيعته وشدته ومدته؛ بهدف الإنجاز المميز لتلك الوظائف والواجبات.
- **وزارة التنمية الاجتماعية:** هي إحدى أجهزة السلطة التنفيذية التي تؤدي دوراً تخصصياً في إطار تكاملي مع بقية الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة لإرساء القواعد الاجتماعية الأساسية للدولة الفلسطينية، وفق أسس حديثة لبناء المجتمع السليم، ورفع مستوى معيشته لضمان الحياة الكريمة للإنسان الفلسطيني (<http://www.mosa.gov.ps>).

خلاصة الفصل:

ارتكز الباحث في هذا الفصل على خطوات منهج البحث العلمي لدراسة دور أخلاقيات المهنة في دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، حيث اشتمل هذا الفصل على مقدمة عامة، وعلى مشكلة الدراسة، كما قام الباحث بتحديد أسئلة الدراسة وفرضياتها، ومن ثم تم تحديد أهداف وأهمية الدراسة، وتطرق الباحث إلى نموذج وحدود ومصطلحات الدراسة، من أجل التمهيد للفصل الثاني (الإطار النظري).

الفصل الثالث: الدراسات السابقة

تمهيد:

عند مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بأخلاقيات المهنة ودافعية الإنجاز، وقف الباحث على عدد من الدراسات المتصلة بأخلاقيات المهنة ودافعية الإنجاز، إذ قسّم الباحث هذه الدراسات إلى دراسات تناولت أخلاقيات المهنة، وتم تقسيمها إلى دراسات محلية وعربية وأجنبية، وتم عرض الدراسات المحلية أولاً وعددها (8) دراسات، ثم الدراسات العربية وعددها (7) دراسات، وأخيراً الدراسات الأجنبية وعددها (4) دراسات، ودراسات تناولت دافعية الإنجاز، وأيضاً تم تقسيمها إلى محلية وعربية وأجنبية، وتم عرض الدراسات المحلية أولاً وعددها (10) دراسات، ثم الدراسات العربية وعددها (4) دراسات، وأخيراً الدراسات الأجنبية وعددها (2) دراسة، بحسب تسلسلها التاريخي من الحديث إلى القديم، وكانت على النحو الآتي:

3-1: الدراسات التي تناولت أخلاقيات المهنة

3-1-1: الدراسات المحلية:

١ - دراسة الشوبكي (2017) بعنوان: "دور المنظمة المتعلمة في تعزيز أخلاقيات العمل في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة".

هدفت الدراسة التعرف إلى دور المنظمة المتعلمة في تعزيز أخلاقيات العمل في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المنظمات غير الحكومية الكبرى في قطاع غزة، وبلغ عدد المنظمات (43) منظمة وتم اختيار عينة طبقية عشوائية عددها (338) موظفًا، وقد استخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وقد تم استرداد (276) استبانة، وقد أظهرت النتائج إلى أنه: توجد علاقة طردية بين أبعاد المنظمة المتعلمة وتعزيز أخلاقيات العمل في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وأيضاً تتأثر أخلاقيات العمل في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بكل من المتغيرات (النماذج العقلية، تعلم الفريق، البراعة الشخصية) على الترتيب، وبينت النتائج أنه لا توجد فروق معنوية في تقدير المبحوثين حول أبعاد المنظمات غير الحكومية تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي وسنوات الخدمة والجنس)، كما توجد فروق معنوية في تقديرات المبحوثين حول أبعاد المنظمة المتعلمة ككل تعزى لمتغير العمر.

٢ - دراسة أبو غالي (2016) بعنوان: "أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية بقطاع غزة".

هدفت الدراسة التعرف إلى أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية بقطاع غزة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّن مجتمع الدراسة من المديرين في وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية والبالغ عددهم (120) مديرًا، وقد استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم استرجاع (101) استبانة، وقد أظهرت النتائج أن أخلاقيات الفرد هي أكثر أبعاد الأخلاقيات الإدارية التي تؤثر في الأداء الوظيفي، وأيضاً وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الأخلاقيات الإدارية بأبعادها وبين الأداء الوظيفي، وبينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي تبعاً لكل من متغير (العمر، المسمى الوظيفي، مكان العمل).

٣ - دراسة جواهر (2015) بعنوان: "علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة".

هدفت الدراسة التعرف إلى علاقة أخلاقيات الأعمال بأمن وحماية نظم المعلومات في جامعات قطاع غزة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين بدوائر نظم المعلومات في جامعات (الأزهر، الأقصى، الإسلامية) والبالغ عددهم (97). وقد استخدم الباحث الاستبانة والمقابلة كأدوات لجمع البيانات، وكانت أهم نتائج الدراسة أنه تهتم جامعات قطاع غزة بأخلاقيات الأعمال، لدورها البارز في نجاح العمل فيها، وأيضاً تهتم جامعات قطاع غزة بأمن وحماية البيانات للحفاظ على

المعلومات ونجاح عملها، كما تهتم إدارة جامعات قطاع غزة بقوانين السلوك الأخلاقي ولكن بدرجات متواضعة وخجولة قياساً بالدول الأجنبية والعربية.

٤ - دراسة أبو الكاس (2015) بعنوان: "أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة".

هدفت الدراسة التعرف إلى دور أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المنظمات غير الحكومية المحلية الاجتماعية بقطاع غزة، والبالغ عددهم (263) موظفًا، وقد استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت الدراسة بعض النتائج، أهمها: أنّ مستوى التزام العاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة بأخلاقيات المهنة بشكل عام بلغ 83.34%، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وأظهرت أيضًا أنه لا توجد فروق معنوية في استجابات المبحوثين حول مجال أخلاقيات المهنة، وحول مجال الأداء الوظيفي في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة تعزى لمتغيرات الدراسة الديمغرافية ما عدا متغير (مكان العمل) الذي تبيّن وجود فروق معنوية لصالح منطقة رفح في كل من مجال أخلاقيات المهنة ومجال الأداء الوظيفي.

٥ - دراسة أبو عجوة (2015) بعنوان: "العلاقات الشخصية في المجتمع في ضوء أخلاقيات المهنة لدى الأخصائيين الاجتماعيين بقطاع غزة".

هدفت الدراسة التعرف إلى أكثر العلاقات الشخصية وأخلاقيات المهنة شيوعًا لدى الأخصائيين الاجتماعيين بقطاع غزة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّن مجتمع الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة الشؤون الاجتماعية، والبالغ عددهم (180) موظفًا، وقد استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية في العلاقات الشخصية وأخلاقيات المهنة لدى الأخصائيين الاجتماعيين بقطاع غزة، ويعني ذلك كلما زادت العلاقات الشخصية زادت أخلاقيات المهنة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقات الشخصية وأخلاقيات المهنة لدى الأخصائيين الاجتماعيين بقطاع غزة تُعزى لأي من (النوع، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، التخصص، الإدارة العامة)، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من المتغيرين العلاقات الشخصية وأخلاقيات المهنة تُعزى إلى مكان العمل لدى الأخصائيين الاجتماعيين بقطاع غزة عدا الانسجام.

٦ - دراسة العاجز (2014) بعنوان: "درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم".

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت عينة الدراسة من جميع مديري المدارس والمرشدين التربويين في المدارس الثانوية بمحافظات غزة، والبالغ عددهم (147) مديرًا ومديرة، و(146) مرشدًا ومرشدة، واستخدم الباحث أداتين لجمع البيانات، وهما: المقابلة والاستبانة، وأظهرت النتائج أنّ درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية كانت بدرجة كبيرة، وأيضًا لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تبعًا لمتغير (الجنس، سنوات الخدمة)، وبينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تبعًا لمتغير (المنطقة التعليمية) لصالح منطقة رفح.

٧- دراسة يحيى (2010): "درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم".

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، كما هدفت الكشف عن وجود فروق في متوسطات درجات معلمي المدارس، تبعاً لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمديرية)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (1349) معلماً ومعلمة من المدرسين العاملين في المدارس الحكومية، وكانت الاستبانة أداة جمع البيانات، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم كانت كبيرة جداً، وأيضاً جاء ترتيب المجالات: مجال أخلاقيات المدير نحو المهنة، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو الوطن، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو الطلبة، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي، ثم أخلاقيات المدير نحو نفسه، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو المعلمين، وبينت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

٨- دراسة الرومي (2009): "درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها".

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة، وما سبل تطويرها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من جميع المشرفين التربويين في مدارس الحكومة والوكالة، والبالغ عددهم (164) مشرفاً، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن النسبة المئوية لدرجات تقدير المشرفين التربويين لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة (85.5%) وهي نسبة جيدة جداً، وأظهرت أن من بين المجالات جاء في المرتبة الأولى مجال الوظيفة، ثم مجال المعلمين ثانياً، ثم مجال الزملاء ثالثاً، ثم مجال الإدارة العامة ثم المجتمع المحلي أخيراً، وبينت أنه لا توجد فروق دالة بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي أو التدريس أو التخصص (علوم، آداب) أو المؤهل العلمي أو جهة العمل (الوزارة، الوكالة)، وأنه توجد فروق دالة تعزى لمتغير التخصص في المجال الأول فقط نحو المعلمين لصالح الآداب، وكذلك فروق تعزى لمتغير جهة العمل في المجال الثالث فقط نحو الزملاء لصالح الوكالة.

3-1-2 الدراسات العربية:

١- دراسة زديرة (2018) بعنوان: "أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى الطالب: دراسة ميدانية

بجامعة أم البواقي".

هدفت الدراسة التعرف إلى أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى الطالب بجامعة أم البواقي، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من طلبة السنة الثالثة بجامعة أم البواقي، والبالغ عددهم (1032) طالباً، وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج ارتفاعاً ملموساً لمعدل دافعية الإنجاز لدى الطلبة بجامعة أم البواقي، وأن واقع المسؤولية المهنية للأستاذ الجامعي كان بدرجة متوسطة، وأن واقع المسؤولية الأخلاقية للأستاذ الجامعي كان بدرجة متوسطة، وأوضحت الدراسة أن أخلاقيات مهنة التدريس للأستاذ الجامعي لها دور وتأثير على دافعية الإنجاز ولكن بدرجة ضعيفة.

٢- دراسة زروقي (2017) بعنوان: "أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام: دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان".

هدفت الدراسة التعرف إلى أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام في مديرية الضرائب لولاية تلمسان، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّن مجتمع الدراسة من موظفي مديرية الضرائب لولاية تلمسان، والبالغ عددهم (90) موظفًا، وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وبينت النتائج وجود علاقة إيجابية بين أخلاقيات الأعمال والسلوك التنظيمي في مديرية الضرائب بولاية تلمسان، وأظهرت أنّ غالبية المستجوبين موافقون وبشدة على أنّ أخلاقيات المهنة تؤثر على علاقة موظف مصالح الضرائب بالمكلفين بالضريبة وعلى سلوكه خارج العمل.

٣- دراسة النويقة (2016) بعنوان: "أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة".

هدفت الدراسة التعرف إلى أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية من خلال دراسة تطبيقية لاستقصاء آراء العاملين في الإدارة العليا في البنوك التجارية السعودية العاملة في منطقة مكة المكرمة، وقد استخدم الباحث منهجية البحث الوصفي، وقد تكوّنت عينة الدراسة من المديرين العاملين في البنوك السعودية في منطقة مكة المكرمة، والبالغ عددهم (150) موظفًا، وكانت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وأظهر النتائج وجود مستوى مرتفع لأخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية والميزة التنافسية حسب تقدير المستجيبين، ووجود أثر إيجابي لأخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز أبعاد الميزة التنافسية.

٤- دراسة الغريبة وآخرون (2015) بعنوان: "العدالة التنظيمية وأثرها على التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات العمل: دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة في المحافظات الشمالية".

هدفت الدراسة التعرف إلى العدالة التنظيمية وأثرها على التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات العمل في الجامعات الخاصة في الأردن، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، والبالغ عددهم (300) عضوًا، وقد استخدموا الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أنّ هناك أثرًا ذا دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (العدالة التفاعلية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التوزيعية) ككل على التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات العمل، وأنّ أخلاقيات العمل تطبق بدرجة عالية في الجامعات الخاصة في المحافظات الشمالية في الأردن.

٥- دراسة حسين والجميل (2014) بعنوان: "المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وانعكاسها على أخلاقيات العمل: دراسة لآراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصل".

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وبين أخلاقيات العمل، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وكانت عينة الدراسة من منتسبي المستشفيات والبالغ عددهم (48) فردًا، وقد استخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم نتائج الدراسة اتفاق أغلبية المبحوثين على أهمية أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في المستشفيات وضرورة توفيرها وبالأخص تقديم الخدمات الصحية، ومنع تسرب العاملين، والاهتمام بالحوافز، وتعويض إصابات العمل، ومراعاة السلوك الأفضل للعاملين، وأيضًا الغالبية العظمى من فئات الأفراد من الأطباء والفنيين والإداريين متفقون بدرجة كبيرة على أهمية أبعاد أخلاقيات العمل ما دام الأفراد يستطيعون تقديم عمل متفانٍ وذي إلتقان مع سلوك يتضمن الإخلاص والنزاهة في عمل الفرد الذي يحاول الحفاظ على مكانته وسمعته، وبيّنت أيضًا وجود فروق معنوية لإجابات المبحوثين من الأطباء والفنيين العاملين في المستشفيات، في حين لم تظهر فروق معنوية لدى الإداريين وكان أهم متغير متميز لدى الأطباء هو ضرورة تقديم

خدمات صحية للأفراد العاملين في المستشفيات مقارنة مع الخدمات الأخرى، أما العامل المتميز ذو الأهمية بالنسبة للفنيين هو ضرورة زيادة اهتمام المديرين والمشرفين في المستشفيات وحثهم على المزيد من العمل.

٦- دراسة العقيلي (2014) بعنوان: "أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض".

هدفت الدراسة التعرف إلى واقع التزام الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض بأخلاقيات العمل، وأيضاً التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى هؤلاء الموظفات، بالإضافة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّنت عينة الدراسة من الموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض، والبالغ عددهم (1700) موظفة، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة عددها (313) موظفة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أنّ واقع التزام الموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض بأخلاقيات العمل جاء بدرجة كبيرة، وأظهرت أيضاً أنه يوجد علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي.

٧- دراسة الخميس (2013) بعنوان: "درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم".

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية التابعة لوزارة التعليم في الكويت والبالغ عددهم (12363) معلماً ومعلمة، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية مؤلفة من (374) بواقع (170) معلماً و(204) معلمة، وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أنّ درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية كان مرتفعاً، وأنّ هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية ومستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي تلك لمدارس، وبيّنت أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجة التزام مديري المدارس الثانوية في الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم تبعاً لمتغيرات (الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي). وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز مفهوم أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية في العمل الإداري لمديري المدارس، وضرورة تعزيز مفهوم الولاء التنظيمي للمعلمين وتشجيعهم بالاستخدام الأمثل لأخلاقيات العمل الإداري من قبل المديرين.

3-1-3: الدراسات الأجنبية

١- دراسة Durkhanai & Others (2016) بعنوان: "تأثير العدالة التنظيمية على عوائد الوظيفة: أخلاقيات العمل الإسلامية".

هدفت الدراسة إلى تحليل نموذج يوضح العلاقة بين العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية، والالتزام بالعمل، وسلوك المواطن التنظيمية وأخلاقيات العمل الإسلامية، والكشف عن آثار أخلاقيات العمل الإسلامية على أبعاد العدالة التنظيمية في الجامعات العامة والخاصة في باكستان. واقترحت الدراسة أن أخلاقيات العمل الإسلامية بمكانة الوسيط في العلاقات بين أبعاد العدالة التنظيمية ونتائج العمل، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكانت عينة الدراسة تتكون من العاملين في جامعات عامة وخاصة والبالغ عددهم (160) موظفاً، وقد استخدم الباحثون الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أنّ درجة التزام الموظفين في عملهم وأداء سلوك المواطن التنظيمية عندما يؤمنون بمدونة السلوك الإسلامية كانت كبيرة، وأظهرت أيضاً وجود تأثير إيجابي للعدالة الإجرائية والعدالة

التوزيعية على الارتباط بالعمل وسلوك المواطنة التنظيمية، وبُنيت وجود علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية وأخلاقيات العمل الإسلامية التي تعدل المؤشر (العدالة الإجرائية، والعدالة التوزيعية) والمعيار (الالتزام بالعمل، وسلوك المواطنة التنظيمية).

٢- دراسة Ehikwe & Others (2016) بعنوان: "المهنية والأخلاق: التحديات القياسية لمعلمي التسويق والعاملين في الصناعة في نيجيريا".

هدفت الدراسة إلى تحديد مدى التزام معلمي التسويق بأخلاقيات المهنة المتعلقة بالمقاييس الضعيفة المعتمدة من قبل العاملين في الصناعة، ودراسة العلاقة بين نقص الكفاءة المهنية لمعلمي التسويق والسلوك غير الأخلاقي للعاملين في الصناعة، وتحديد ما إذا كانت الممارسات غير الأخلاقية لمعلمي التسويق لها علاقة بتحديات المقاييس المعتمدة التي يواجهها العاملون في الصناعة، وتقييم مدى عدم تكامل الأخلاق المهنية في تدريب التسويق ذات العلاقة بالسلوكيات غير الأخلاقية بين العاملين في الصناعة، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة (80) عاملاً، وقد استخدم الباحثون الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة التزام معلمي التسويق بأخلاقيات المهنة المتعلقة بالمقاييس المعتمدة من قبل العاملين في الصناعة كانت ضعيفة، وأظهرت أيضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدم التزام معلمي التسويق بأخلاقيات المهنة المتعلقة بالمقاييس الضعيفة المعتمدة من قبل العاملين في الصناعة في نيجيريا، وبُنيت أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نقص الكفاءة المهنية لمعلمي التسويق والسلوك غير الأخلاقي للعاملين في الصناعة.

٣- دراسة Begum and Mujtaba (2014) بعنوان: "تصورات أخلاقيات العمل للموظفين الباكستانيين: هل الخبرة في العمل تعد عاملاً في النضج الأخلاقي".

هدفت الدراسة إلى تحديد وتقييم العلاقة بين أخلاقيات العمل (النضج الأخلاقي للموظف)، وكل من المتغيرات الديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتدريب على الأخلاقيات) في المنظمات العامة بمدن (بيشاور، لاهور، وإسلام آباد) الباكستانية، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ عدد العينة (380) من الذكور والإناث، وقد استخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن مستوى تطبيق أخلاقيات العمل للموظفين الباكستانيين كان بدرجة كبيرة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل (النضج الأخلاقي للموظف)، وكل من المتغيرات الديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، والتدريب على الأخلاقيات)، في حين لم تثبت العلاقة بين أخلاقيات العمل وسنوات الخبرة في العمل.

٤- دراسة Imam & Others (٢٠١٣) بعنوان: "أثر أخلاقيات العمل الإسلامية على أداء الموظفين: اختبار نموذجين من الشخصية X والشخصية Y".

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية وأثرها على أداء الموظفين، بالإضافة إلى إجراء اختبارات على نموذجين مختلفين للعمل، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من هيئة تدريس الدكتوراة في جامعات باكستان والبالغ عددهم في العينة (150)، وقد استخدم الباحثون الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية في كل من الشخصية X والشخصية Y كان بدرجة كبيرة، وأظهرت أيضاً أن أخلاقيات العمل الإسلامية لها أثر ذو دلالة إحصائية على أداء الموظفين، وبُنيت أن أخلاقيات العمل الإسلامي تؤثر على الشخصية X والشخصية Y والتي لها أثر ذو دلالة إحصائية على أداء الموظف.

2-3: الدراسات المتعلقة بدافعية الإنجاز

1-2-3: الدراسات المحلية

١- دراسة علوان (2020) بعنوان: "المساندة الاجتماعية وعلاقتها بدافعية الإنجاز والصمود النفسي لدى الطالبات الأرملة في الجامعات الفلسطينية".

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين كل من المساندة الاجتماعية ودافعية الإنجاز، والصمود النفسي لدى الطالبات الأرملة في الجامعات الفلسطينية، كما هدفت إلى الكشف عن الفروق في هذه المتغيرات بحسب (العمر، المستوى الدراسي، التخصص، مدة الترم، الجامعة، طبيعة الوفاة، عدد الأبناء، المستوى الاقتصادي)، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (169) طالبة أرملة من المنتسبين للكلية الجامعية للعلوم التطبيقية والجامعة الإسلامية بغزة، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن مستوى المساندة الاجتماعية لدى الطالبات الأرملة (77 %)، ومستوى دافعية الإنجاز (82 %)، ومستوى الصمود النفسي (72%)، وأظهرت أيضاً وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين كل من (المساندة الاجتماعية) و(دافعية الإنجاز)، وبين (دافعية الإنجاز) و(الصمود النفسي)، وبيّنت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في (المساندة الاجتماعية) تعزى إلى (العمر، مدة الترم)، ووجود فروق في دافعية الإنجاز تعزى إلى (مدة الترم، عدد الأبناء).

٢- دراسة السقا (2018) بعنوان: "الأمن النفسي والاتجاه نحو المخاطرة وعلاقتهما بدافعية الإنجاز لدى رجال الإعلام".

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الأمن النفسي والاتجاه نحو المخاطرة وعلاقتهما بدافعية الإنجاز لدى رجال الأمن، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (210) إعلامي وإعلامية موزعين على وكالات الأنباء في قطاع غزة، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن متوسط الأمن النفسي لدى أفراد العينة كان مرتفعاً، ومتوسط الاتجاه نحو المخاطرة كان مرتفعاً، وكان متوسط الدافعية للإنجاز مرتفعاً، وأظهرت وجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للأمن النفسي وبين الدافعية للإنجاز لدى رجال الإعلام، وبيّنت وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للاتجاه نحو المخاطرة وبين الدافعية للإنجاز لدى رجال الإعلام.

٣- دراسة أبو كميل (2018) بعنوان: "الذكاء الوجداني وعلاقته بكل من دافعية الإنجاز وحب الاستطلاع لدى طلاب جامعة القدس المفتوحة".

هدفت الدراسة التعرف إلى الذكاء الوجداني وعلاقته بكل من دافعية الإنجاز وحب الاستطلاع، ومعرفة الفروق في مستوى الذكاء الوجداني ودافعية الإنجاز وحب الاستطلاع تعزى للمتغيرات الديمغرافية لدى طلاب جامعة القدس المفتوحة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (400) طالباً من الذكور، و(208) طالبة من الإناث، وكانت الاستبانة هي أداة جمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين كل من الذكاء الوجداني ودافعية الإنجاز وحب الاستطلاع لدى طلاب جامعة القدس المفتوحة، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز وحب الاستطلاع لدى طلاب جامعة القدس المفتوحة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى كل من الذكاء الوجداني ودافعية الإنجاز وحب الاستطلاع تعزى للمتغيرات الديمغرافية لدى طلاب جامعة القدس المفتوحة.

٤- دراسة أبو رحمة (2017) بعنوان: "أثر عوامل البيئة الداخلية للمنظمة على مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في قطاع الخدمات بوكالة الغوث الدولية (الأونروا)".

هدفت الدراسة إلى قياس أثر عوامل البيئة الداخلية للمنظمة على مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في قطاع الخدمات بوكالة الغوث الدولية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من موظفي وكالة الغوث الدولية من المتعلمين وغير المدرسين وعددهم (329) موظفاً، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن مستوى تصورات عينة

الدراسة حول محاور عوامل البيئة الداخلية كان مرتفعاً، وأن مستوى تصورات عينة الدراسة حول محور الحوافز والترقيات كان متوسطاً، وبيّنت أن مستوى تصورات عينة الدراسة حول دافعية الإنجاز كان مرتفعاً، وأظهرت أيضاً وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين عوامل البيئة الداخلية للمنظمة بجميع محاورها ومستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في قطاع الخدمات بوكالة الغوث الدولية، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية بين عوامل البيئة الداخلية التالية (بيئة الموارد البشرية، المستوى التنظيمي، الموارد التكنولوجية) حسب الترتيب على دافعية الإنجاز.

٥- دراسة إبراهيم (2016) بعنوان: "إدارة الإبداع لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمها".

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة لإدارة الإبداع وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمها، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (337) معلماً ومعلمة، وقد استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن المتوسط الكلي لدرجة تقدير أفراد العينة لممارسة إدارة الإبداع لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة بدرجة ممارسة عالية، وأن المتوسط الكلي لدرجة تقدير أفراد العينة لدافعية الإنجاز لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة بدرجة عالية جداً، وبيّنت أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة إدارة الإبداع لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة وبين متوسط تقديراتهم لدافعية الإنجاز لدى معلمها.

٦- دراسة أبو مصطفى (2016) بعنوان: "المناخ الجامعي وعلاقته بالدافعية للإنجاز ومستوى الطموح لدى طالبات جامعة الأزهر والإسلامية: دراسة مقارنة".

هدفت الدراسة إلى دراسة المناخ الجامعي وعلاقته بالدافعية للإنجاز ومستوى الطموح لدى طالبات جامعة الأزهر والإسلامية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من طالبات من جامعتي الأزهر والإسلامية، وبلغ عددهم (300) طالبة، وقد استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ الجامعي والدافعية للإنجاز لدى طالبات جامعة الأزهر وطالبات الجامعة الإسلامية، وأظهرت أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجامعة (أزهر - إسلامية) في مقياس الدافعية للإنجاز، وأنه لا يوجد تأثير دال إحصائيًا للتفاعل بين المناخ الجامعي (مرتفع - منخفض) ونوع الجامعة (أزهر - إسلامية) على مقياس الدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة.

٧- دراسة الداية (2016) بعنوان: "الصدمة النفسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى طواقم الدفاع المدني بعد حرب عام 2014م".

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين الصدمة النفسية ودافعية الإنجاز لدى طواقم الدفاع المدني بعد حرب عام (2014م)، والتعرف إلى مستوى الصدمة النفسية ودافعية الإنجاز لدى طواقم الدفاع المدني في محافظات قطاع غزة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من العاملين بطواقم الدفاع المدني في محافظات قطاع غزة وعددهم (251) شخصاً، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن هناك مستوى مرتفع للصدمة النفسية لدى طواقم الدفاع المدني بعد حرب 2014، وأن مستوى دافعية الإنجاز بلغ مستوى مرتفع لدى طواقم الدفاع المدني بعد تلك الحرب، وبيّنت وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصدمة ودافعية الإنجاز لدى طواقم الدفاع المدني بعد حرب 2014م، وأظهرت أيضاً وجود فروق في مستوى الصدمة النفسية تعزى للمتغيرات (العمر، ومكان العمل خلال الحرب، التعرض للاستهداف أثناء الحرب)، وأيضاً توجد فروق في مستوى دافعية الإنجاز تعزى للمتغيرات (الخبرة، مكان العمل أثناء الحرب، التعرض للاستهداف أثناء الحرب).

٨- دراسة أبو جراد (2015) بعنوان: "الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة".

هدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كانت توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز ودرجة كل من الانتماء الوظيفي من ناحية والرضا الوظيفي من ناحية أخرى لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة الدراسة من المرشدين التربويين الذين يعملون في المدارس الحكومية ووكالة الغوث وعددهم (302) مرشدًا ومرشدة، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج ارتفاع في درجات كل من الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي، بينما دافعية الإنجاز بدرجة أقل، وأظهرت أيضًا وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مقياس الانتماء الوظيفي بجميع أبعاده ودرجته الكلية ومقياس الرضا الوظيفي بجميع أبعاده ودرجته الكلية، ووجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مقياس الانتماء الوظيفي بجميع أبعاده ودرجته الكلية ومقياس دافعية الإنجاز بجميع أبعاده ودرجته الكلية، وأظهرت أيضًا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة دافعية الإنجاز تعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري، مكان السكن، جهة العمل).

٩- دراسة العناني (2015) بعنوان: "إدارة مراكز الإصلاح والتأهيل وعلاقتها بالدافعية للإنجاز".

هدفت الدراسة التعرف إلى واقع إدارة مراكز الإصلاح والتأهيل في قطاع غزة وعلاقتها بالدافعية للإنجاز، ولقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من الإداريين العاملين بمراكز الإصلاح والتأهيل في قطاع غزة وعددهم (84)، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن مستوى واقع الإدارة لدى الإداريين في مراكز الإصلاح والتأهيل في محافظات غزة كان مرتفعًا، وأن مستوى الدافعية للإنجاز لدى الإداريين في مراكز الإصلاح والتأهيل في محافظات غزة كان مرتفعًا، وأظهرت أن العلاقة بين إدارة مراكز الإصلاح والتأهيل ومستوى الدافعية كانت جيدة، وظهر مستوى الدافعية بشكل مرتفع.

١٠- دراسة الدم (2014) بعنوان: "مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى مدربي مراكز التدريب المهني".

هدفت الدراسة التعرف إلى مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى مدربي مراكز التدريب المهني، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (224) مدربًا ومدربة من العاملين بمراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة العمل والوكالة في قطاع غزة، وقد استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية سالبة بين أساليب مواجهة الضغوط المهنية وأبعاد ضغوط العمل، وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل والإدارة المهنية تعزى لمتغير الجنس وعدد سنوات الخبرة، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد ضغوط الزملاء تعزى لمتغير (الجنس وعدد سنوات العمل)، وأيضًا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد مواجهة الضغوط تعزى لمتغير (الجنس وعدد سنوات العمل والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي، وأظهرت أيضًا وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس وكانت الفروق لصالح الذكور، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير عدد سنوات العمل والمسمى الوظيفي والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية.

3-2-2: الدراسات العربية

١ - دراسة السلمي (2020) بعنوان: "الإحباط ودافعية الإنجاز وعلاقتها بالتحصيل الأكاديمي لدى طلاب الكلية الجامعية بالجموم في جامعة أم القرى".

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الإحباط ودافعية الإنجاز وعلاقتها بالتحصيل الأكاديمي لدى طلاب الكلية الجامعية بالجموم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وتكونت عينة الدراسة من (110) طالبًا وطالبة من طلاب الكلية الجامعية في الجموم بجامعة أم القرى، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة حصول أفراد عينة لدراسة على مستوى متوسط في الإحباط ودافعية الإنجاز، وأيضًا وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإحباط لصالح طلاب تخصص اللغة العربية، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز تعزى إلى التخصص الأكاديمي، ووجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإحباط والتحصيل الأكاديمي للطلاب، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى دافعية الإنجاز والتحصيل الأكاديمي لدى الطلاب، وبينت وجود علاقة ارتباطية سالبة بين مستوى الإحباط ودافعية الإنجاز.

٢ - دراسة غالم ومعمر (2020) بعنوان: "الاحترق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز المهني: دراسة ميدانية لدى أعوان الوحدة الرئيسية للحماية المدنية لولاية عين تموشنت".

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الاحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز المهني لدى أعوان الحماية المدنية وعلاقة ذلك بعدد من المتغيرات (الحالة المدنية، الأقدمية)، وقد استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي، وكانت عينة الدراسة مكونة من (114) موظفًا، وقد استخدمت الباحثتان الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أنَّ مستوى الاحتراق النفسي لدى أعوان الوحدة الرئيسية للحماية المدنية متدنٍ (منخفض)، وأن مستوى الدافعية للإنجاز المهني لدى أعوان الوحدة الرئيسية للحماية المدنية مرتفع، وبيّنت أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز المهني لدى أعوان الوحدة الرئيسية للحماية المدنية، وعدم مساهمة أبعاد الاحتراق النفسي في التنبؤ بالدافعية للإنجاز المهني، وأظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية من حيث الدافعية للإنجاز المهني لدى أعوان الوحدة الرئيسية للحماية المدنية تبعًا لمتغير الحالة المدنية والأقدمية. وأوصت الدراسة بتحسين نظام الحوافز والمكافآت وجعله أكثر مرونة للمحافظة على المستوى المرتفع للدافعية للعمل للأعوان الحماية المدنية.

٣ - دراسة بن صالح وبكراوي (2018) بعنوان: "الدافعية للإنجاز وعلاقتها بإدارة الصف لدى أساتذة التعليم الثانوي: دراسة ميدانية ببعض ثانويات ولاية أدرار".

هدفت الدراسة التعرف إلى الدافعية للإنجاز وعلاقتها بإدارة الصف من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي، وقد استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (108) أستاذًا، وقد استخدمت الباحثتان الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين الدافعية للإنجاز والإدارة الصفية، ووجود علاقة ارتباطية بين الدافعية للإنجاز وأبعاد الإدارة الصفية، وأظهرت أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين في تصورهم للدافعية للإنجاز، وأيضًا توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين في تصورهم للإدارة الصفية، وبيّنت أنَّ ليس للسن والأقدمية في العمل تأثير على صور أفراد العينة لدافعية الإنجاز والإدارة الصفية.

٤ - دراسة هادف (2018) بعنوان: "الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الإجراء CASNOS أم البواقي".

هدفت الدراسة التعرف إلى الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الإجراء CASNOS، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (60) عاملًا، وقد استخدمت

الباحثة الاستبانة والمقابلة كأداتين لجمع البيانات، وأظهرت النتائج عدم وجود علاقة بين الضغوط المهنية ودافع سلوك الإنجاز لدى عمال CASNOS، وأيضاً وجود علاقة بين الضغوط المهنية ودافع الطموح لدى عمال CASNOS، وأكدت النتائج على وجود مستوى متوسط من دافعية الإنجاز.

3-2: الدراسات الأجنبية

١- دراسة Mohammad & Mohammad (٢٠١٧) بعنوان: "تأثير الصلابة على تحقيق دافعية الإنجاز لدى عينة من المراهقين وطلاب الجامعات".

هدفت الدراسة الى الكشف عن تأثير الصلابة على دافعية الإنجاز لدى عينة من المراهقين وطلاب الجامعات، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (400) طالباً وطالبة من طلبة المدارس العليا في جامعة أليغارة الإسلامية في الولايات المتحدة، وتم تقسيم العينة على الكليات المختلفة، واستخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج وجود دلالة إحصائية كبيرة لتأثير الصلابة على دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة، وكانت لصالح الطلاب الذين لديهم صلابة مرتفعة. وأظهرت النتائج أن مستوى دافعية الإنجاز ممن لديهم صلابة عالية كانوا أفضل بكثير من منخفضي الصلابة، كما أضافت النتائج أن النوع له تأثير كبير على دافعية الإنجاز وكان لصالح الذكور، مما يضمن أن لديهم مستويات مختلفة من الكفاءة.

٢- دراسة الياس ونور الدين ومحي الدين (2010) بعنوان: "دافعية الإنجاز والكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتوافق لدى طلاب الجامعة".

هدفت الدراسة الكشف عن دافعية الإنجاز والكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتوافق لدى طلاب الجامعة، واستخدمت الباحثة المنهج لوصفي التحليلي، وكانت عينة الدراسة من طلاب جامعة "بوترا" الماليزية وعددهم (178) طالباً، وقد استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن مستوى التوافق لدى الطلاب كان معتدلاً؛ مما يشير إلى أنهم يواجهون بعض المشاكل في التكيف مع بيئة الحرم الجامعي مقارنة بالطلاب المبتدئين، وأيضاً أظهرت النتائج أن حافز الإنجاز والكفاءة الذاتية يتراوح من المعتدل إلى مستويات عالية؛ مما يشير إلى أن لديهم القدرة على النجاح، وقد وجد أن المتغيرات الثلاثة، وهي: التوافق، ودافعية الإنجاز، والكفاءة الذاتية مرتبطة بشكل إيجابي مع بعضها البعض.

3-3: التعقيب على الدراسات السابقة

- يتضح بعد مراجعة الدراسات السابقة في موضوع أخلاقيات المهنة، سواء محلية أو عربية أو أجنبية أنها كانت متنوعة لمجتمعات الدراسة، فمنها ما كان يبحث في مجال التعليم مثل دراسة (جواهر، 2015)، ودراسة (يحيى، 2010)، ودراسة (الرومي، 2009)، ودراسة (الغرابية وآخرون، 2015)، ودراسة (Durkhani & Others, 2016)، ودراسة (زديرة، 2018)، ودراسة (Ehikwe & Others, 2016)، ودراسة (العقيلي، 2014)، ودراسة (العاجز، 2014)، ودراسة (الخميس، 2013)، ودراسة (Imam & Others, 2013) ومنها ما كان يبحث في مجتمع المنظمات غير الحكومية مثل دراسة (الشوبكي، 2017)، ودراسة (النويقة، 2016)، ودراسة (أبو الكاس، 2015)، وأخرى كانت تبحث في مجتمع المنظمات الحكومية (الوزارات الحكومية) مثل دراسة (زروقي، 2017)، ودراسة (أبو غالي، 2016)، ودراسة (أبو عوجة، 2015)، ودراسة (حسين والجميل، 2014)، ودراسة (Begum and Mujtaba, 2014).

- وكانت الدراسات السابقة والخاصة بموضوع دافعية الإنجاز أيضاً متنوعة وأجريت على مجتمعات دراسة مختلفة، وكان هناك دراسات أجريت على مجتمعات المؤسسات التعليمية مثل دراسة (علوان، 2020)، ودراسة (أبو كميل، 2018)، ودراسة (إبراهيم، 2016)، ودراسة (أبو مصطفى، 2016)، ودراسة (أبو جراد، 2015)، ودراسة (السلمي، 2020)، ودراسة (بن صالح وبكراوي، 2018)، ودراسة (Mohammad & Mohammad, 2017)، ودراسة (الياس ونور الدين ومحي الدين، 2010)، ودراسات

أخرى أجريت على المؤسسات الحكومية مثل دراسة (الدابة، 2016)، ودراسة (العناني، 2015)، ودراسة (الدم، 2014)، ودراسة (غالم ومعمّر، 2020)، ودراسات أخرى أجريت على مؤسسات غير حكومية مثل دراسة (السقا، 2018)، ودراسة (أبو رحمة، 2017)، ودراسة (هادف، 2018).

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة يمكن إجمال أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، وأيضاً ما يميز الدراسة الحالية، وما تمّ الاستفادة به من الدراسات السابقة كالآتي:

3-3-1: ما تم الاستفادة به من الدراسات السابقة

- تحديد مشكلة الدراسة بشكل واضح.
- تحديد المتغيرات اللازمة لإجراء الدراسة.
- تحديد وجهة الدراسة وأهميتها وأهدافها.
- الاستفادة من المراجع والدوريات والرسائل العلمية في إثراء الدراسة الحالية.
- الاستفادة من النتائج والتوصيات.

3-3-2: أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

- جميع الدراسات السابقة تؤكد على أهمية أخلاقيات المهنة ودافعية الإنجاز.
- بعض الدراسات السابقة أشارت إلى وجود علاقة بين أخلاقيات المهنة وغيرها من المتغيرات، وبينت أهميتها في تنمية العلاقة بين المؤسسة والمستفيدين، وبعضها أشار إلى أهمية دافعية الإنجاز في تطور العاملين؛ مما ينعكس على تطور المؤسسة، وهذا ما يتفق مع مضمون هذه الدراسة التي تبحث العلاقة بين أخلاقيات المهنة ودافعية الإنجاز وأهميتهما في تنمية المهارات والقدرات لدى العاملين.
- اتفقت معظم الدراسات السابقة على أنّ متغير أخلاقيات المهنة له علاقة مع غيره من المتغيرات، وهذا ما افترضه الباحث بأنه توجد علاقة بين أخلاقيات المهنة ودافعية الإنجاز.
- تناولت الدراسة الحالية خمسة أبعاد تتعلق بأخلاقيات المهنة، وهي: (أخلاقيات المهنة نحو العاملين، أخلاقيات المهنة نحو المؤسسة، أخلاقيات المهنة نحو الزملاء، أخلاقيات المهنة نحو جهة الإدارة للإشراف، أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي) وهذه الأبعاد تتفق مع ما ورد في دراسة (يحيى، 2010) ودراسة (الرومي، 2009).

3-3-3: أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

- من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة لم يجد الباحث أي من تلك الدراسات التي تناولت دافعية الإنجاز كمتغير تابع يتأثر بالمتغير المستقل (أخلاقيات المهنة).
- معظم الدراسات السابقة أجريت على مجتمعات ومتغيرات وأبعاد مختلفة عما تناولته هذه الدراسة.
- لم يجد الباحث على حد علمه أي من الدراسات السابقة التي تبحث دور أخلاقيات المهنة في دافعية الإنجاز في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية.

3-3-4: ما يميز الدراسة الحالية

- من خلال الدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحث تعد هذه الدراسة من أوائل الدراسات التي تحاول أن تربط أخلاقيات المهنة بدافعية الإنجاز على حد علم الباحث، الأمر الذي يعطي هذه الدراسة الميزة والحدّة من وجهة نظر الباحث.

- تعد الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي تناولت هذا الموضوع بمتغيراته وأبعاده ومجتمع الدراسة وتطبيقها على المجتمع المحلي.

- تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تبحث دور أخلاقيات المهنة في دافعية الإنجاز في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية، وعليه تعد هذه الدراسة من أوائل الدراسات التي تطبق على وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية على حد علم الباحث.

جدول رقم (1,3) تحديد الفجوة البحثية من خلال نتائج الدراسات السابقة والدراسة الحالية

الدراسات السابقة	الفجوة البحثية	الدراسة الحالية
- معظم الدراسات السابقة أجريت على مجتمعات ومتغيرات وأبعاد مختلفة عما تناولته هذه الدراسة. - لم تتناول الدراسات السابقة دافعية الإنجاز كمتغير تابع يتأثر بالمتغير المستقل (أخلاقيات المهنة). - جميع الدراسات السابقة تؤكد على أهمية أخلاقيات المهنة ودافعية الإنجاز.	- عدم وجود دراسة فلسطينية أو عربية أو أجنبية على حد علم الباحث جمعت بين جميع أبعاد أخلاقيات المهنة وعلاقتها بدافعية الإنجاز. - مجال التطبيق مختلف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، حيث كان مجال التطبيق في الدراسات السابقة (المنظمات غير الحكومية، والمؤسسات التعليمية، والقطاع الخاص). - إدراك الباحث لأهمية الوزارات الحكومية في خدمة المجتمع الفلسطيني بجميع فئاته وبخاصة في قطاع غزة نتيجة الحصار والوضع الاقتصادي الذي يمر به القطاع.	- قامت الدراسة الحالية بدراسة كافة أبعاد أخلاقيات المهنة وعلاقتها بدافعية الإنجاز في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية وذلك من خلال: • اختبار وتحليل العلاقة بين أبعاد أخلاقيات المهنة (نحو العاملين، نحو المهنة، نحو الزملاء، نحو الإدارة العليا، نحو المجتمع المحلي) ودافعية الإنجاز في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية. • بيان أثر أبعاد أخلاقيات المهنة على دافعية الإنجاز. • تحديد الفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أبعاد أخلاقيات المهنة ودافعية الإنجاز، وفقاً للمتغيرات (الجنس، والعمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)

خلاصة الفصل:

استعرض الباحث أهم الدراسات المحلية والعربية والأجنبية التي تناولت موضوعي أخلاقيات المهنة، ودافعية الإنجاز، وموضوعات لها علاقة بموضوع الدراسة بشكل مباشر وغير مباشر، حيث قام الباحث بتقسيم الدراسات إلى قسمين: دراسات خاصة بأخلاقيات المهنة، وتم تقسيمها إلى (دراسات محلية، ودراسات عربية، ودراسات أجنبية) ودراسات خاصة بدافعية الإنجاز، وأيضاً تم تقسيمها إلى (دراسات محلية، ودراسات عربية، ودراسات أجنبية)، وتم ترتيب الدراسات من الأحدث إلى الأقدم حسب تاريخ نشرها، ثم عقب الباحث على الدراسات السابقة وبين الفجوة البحثية.

الطريقة والإجراءات والمناقشة

1-4: طريقة وإجراءات الدراسة

مقدمة:

يتناول هذا الفصل وصفاً مفصلاً للإجراءات التي اتبعها الباحث في تنفيذ الدراسة، ومن ذلك تعريف منهج الدراسة، ووصف مجتمع الدراسة، وتحديد عينة الدراسة، وإعداد أداة الدراسة (الاستبانة)، والتأكد من صدقها وثباتها، وبيان إجراءات الدراسة، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

1-1-4: منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة (دور أخلاقيات المهنة في دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية) وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة.

مصادر الدراسة:

اعتمدت الدراسة علي نوعين أساسيين من البيانات:

- **البيانات الأولية:** وذلك بالبحث في الجانب الميداني بتوزيع استبيانات لدراسة بعض مفردات الدراسة وحصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع الدراسة، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج: Statistical Package For Social Science الإحصائي واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

- **البيانات الثانوية:** لقد قام الباحث بمراجعة الكتب والدوريات والمنشورات الخاصة أو المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة، والتي تتعلق بدور أخلاقيات المهنة في دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، بهدف إثراء موضوع الدراسة بشكل علمي، وذلك من أجل التعرف إلى الأسس والطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات، وكذلك أخذ تصور عن آخر المستجدات التي حدثت في بُعد الدراسة.

1-2-4: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية بمحافظة غزة للعام 2021 والبالغ عددهم (137) موظفاً وموظفة من أصحاب المواقع الإشرافية حسب الشؤون المالية والإدارية بوزارة التنمية الاجتماعية، وقد تم استخدام المسح الشامل، وقد وزعت الاستبانة على أفراد العينة والجداول الآتية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة.

جدول رقم (1.4): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

البيان	العدد	النسبة المئوية
ذكر	91	66.4
أنثى	46	33.6
المجموع	137	100.0

يتضح من جدول (1.4) أنَّ ما نسبته (٦٦.٤%) من عينة الدراسة ذكور، بينما (٣٣.٦%) إناث.

ويفسر الباحث تقارب نسبة المبحوثين سواء ذكور أو إناث، بأن العمل الحكومي مبني على مشاركة الذكور والإناث، وأن الإناث لا يقتصر عملهن على الوظائف ذات الطابع الأنثوي بل في شتى مجالات العمل الحكومي، وأن العمل خصوصاً في وزارة التنمية الاجتماعية يحتاج للإناث لطبيعة العمل في المجال الاجتماعي.

جدول رقم (2,4): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

البيان	العدد	النسبة المئوية
25 فأقل	16	11.7
٢٦-٤٠	41	29.9
41 فأكثر	80	58.4
المجموع	137	100.0

يتضح من جدول (٢,4) أن النسبة الأكبر من العينة المختارة تتراوح أعمارهم من (41 فأكثر) والذين يمثلون حوالي (58%)، ويفسر الباحث ذلك بأن توافر عنصر الخبرة التراكمية المكتسبة والممارسة المهنية من خلال عملهم في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية. أما الأعمار من (26-40 عاماً) تمثل حوالي (30%) من عينة الدراسة، وهذا يدل على توجه إدارة العمل الحكومي التي تميل إلى توفير فرص عمل لفئة الشباب، وهذا يدل على أن وزارة التنمية الاجتماعية تمتاز بالعناصر الشابة والمعطاءة.

جدول رقم (3,4): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

البيان	العدد	النسبة المئوية
دبلوم فأقل	20	14.6
بكالوريوس	103	75.2
ماجستير	10	7.3
دكتوراة	4	2.9
المجموع	137	100.0

يتضح من جدول (3,4) أن نسبة (75%) من العينة من حملة شهادات البكالوريوس. ويفسر الباحث ذلك بأن درجة البكالوريوس تعد الدرجة الأساسية التي تتوفر بكثرة في سوق العمل، بالإضافة إلى ميزانية الرواتب الخاصة بهم تعد معقولة، ولا تعد ميزة لحاملها؛ لأنها متوفرة بكثرة، وبالتالي تستطيع الوزارة تعيين الكثير من الموظفين على هذه الدرجة ضمن ميزانية معقولة.

جدول رقم (4,4): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

البيان	العدد	النسبة المئوية
5 سنوات فأقل	17	12.4
6-10 سنوات	27	19.7
11-15 سنة	57	41.6
16 سنة فأكثر	36	26.3
المجموع	137	100.0

يتضح من جدول (4,4) أن سنوات الخدمة من (11-15 سنة) تبلغ نسبة حوالي (41.6%) من العينة المختارة.

ويفسر الباحث ذلك إلى وجود حالة من الاستقرار والأمان الوظيفي الذي يعيشه العاملون في المجال الحكومي، ويدلل أيضًا على قلة عدد المستكفين عن العمل في القطاع الحكومي، وأيضًا حرص المنظمات الحكومية على توظيف أصحاب الخبرة في المجال الاجتماعي، ويكون متطلبًا مهمًا من متطلبات التوظيف.

جدول رقم (5,4): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	العدد	النسبة المئوية
مدير عام	5	3.6
مدير	39	28.4
رئيس قسم	80	58.3
رئيس شعبة	7	5.1
إداري	6	4.6
المجموع	137	100.0

يتضح من جدول (5,4) أن المسمى الوظيفي (رئيس قسم) تبلغ نسبتهم حوالي (٥٨.٣%) من العينة المختارة. ويفسر الباحث ذلك بأن الإدارة الوسطى في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية خاصة وفي القطاع الحكومي عامة هي النسبة الأكبر، والتي يعتمد عليها القطاع الحكومي بشكل كبير، ويرجع ذلك إما للدرجة العلمية التي يحملها الموظفون، وهي البكالوريوس وقلة حملة الشهادات العليا، أو لأنَّ استحقاق الدرجة الوظيفية للإدارة الوسطى لا يحتاج إلى قرارات سيادية أما الدرجات العليا فلا بُدَّ من قرارات سيادية من مجلس الوزراء أو حتى من الرئيس. وأن المسمى الوظيفي (مدير) تبلغ نسبتهم حوالي (٢٨.٤%) من العينة المختارة، وهذا يدل على أن الإدارة العليا تحتاج إلى قرارات سيادية، وهذا غير موجود بسبب الانقسام؛ مما يعني حرمان الكثير من الموظفين في الإدارة الوسطى من حقهم في الترقيات، وأيضًا تلك الوظائف العليا تحتاج إلى العدد القليل من الموظفين، والتي تعد رأس الهرم الإداري في الوزارة.

4-3: أدوات الدراسة

أ. استبانة أخلاقيات المهنة:

بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة كدراسة (يحيى، ٢٠١٠) ودراسة (الرومي، ٢٠٠٩)، واستطلاع رأي عينة من المتخصصين قام الباحث ببناء الاستبانة وفق الخطوات الآتية:

- تحديد الأبعاد الرئيسة التي شملتها الاستبانة.
- صياغة الفقرات التي تقع تحت كل بعد.
- إعداد الاستبانة في صورتها الأولية.
- عرض الاستبانة على المشرف من أجل اختيار مدي ملاءمتها لجمع البيانات.
- تعديل الاستبانة بشكل أولي حسب ما يراه المشرف.
- عرض الاستبانة على (١٠) من المحكمين المختصين، بعضهم أعضاء هيئة تدريس في العديد من جامعات قطاع غزة، والملحق رقم (1) يبين أعضاء لجنة التحكيم.
- وبعد إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون تم حذف وتعديل وصياغة بعض الفقرات، وقد بلغ عدد فقرات الاستبانة بعد صياغتها النهائية (45) فقرة موزعة على خمسة أبعاد يمثلون استبانة أخلاقيات المهنة، حيث أعطى لكل فقرة وزن وفق سلم

متدرج خماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) أعطيت الأوزان الآتية (5، 4، 3، 2، 1) لمعرفة دور أخلاقيات المهنة في دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية.

- بذلك تنحصر درجات أفراد عينة الدراسة ما بين (62، 310) درجة لاستبانة أخلاقيات المهنة، والملحق رقم (2) يبين الاستبانة في صورتها النهائية.
- توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وقد تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين كالآتي:
 - القسم الأول: يحتوي على الخصائص العامة لمجتمع وعينة الدراسة.
 - القسم الثاني: يتكون من (62) فقرة موزعة على خمسة أبعاد، تتناول أخلاقيات المهنة كالآتي.

جدول رقم (6,4): الأبعاد الأربعة الرئيسية التي تتناول أبعاد أخلاقيات المهنة

البعد	عدد الفقرات
أولاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الموظفين العاملين لديهم	9
ثانياً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المهنة.	9
ثالثاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الزملاء.	9
رابعاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو جهة الإدارة للإشراف.	9
خامساً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المجتمع المحلي.	9
عدد فقرات استبانة أخلاقيات المهنة	45

4-1-4: صدق الاستبانة

قام الباحث بتقنين فقرات الاستبانة، وذلك للتأكد من صدقه كالآتي:

- أولاً: صدق الاستبانة من وجهة نظر المحكمين:

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من أساتذة جامعيين من المتخصصين ممن يعملون في الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانة، ومدى انتماء الفقرات إلى كل بعد من أبعاد الاستبانة، وكذلك وضوح صياغاتها اللغوية، وفي ضوء تلك الآراء تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر.

- ثانياً: صدق الاتساق الداخلي:

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (30) موظفاً وموظفة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وكذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

– استبانة أخلاقيات المهنة:

الجدول (7,4): معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الأول: (أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الموظفين العاملين لديهم) مع الدرجة الكلية للبعد

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يتجنب المسؤول التدخل في خصوصيات الموظفين.	0.626**	0.000
2	يتحلى بالصبر في متابعة عمل الموظفين متقهما الضغوط النفسية التي يتعرضون لها أثناء العمل.	0.632**	0.000
3	يتعامل مع الموظفين بالعدل والمساواة دون تمييز.	0.552**	0.002
4	يحرص أن يكون قدوة حسنة للموظفين.	0.571**	0.001
5	يراعي الفروق الفردية بين الموظفين وذوي الإعاقة.	0.738**	0.000
6	يساعد على تعزيز انتماء الموظفين لمهنتهم.	0.681**	0.000
7	يستبعد العلاقات الشخصية مع الموظفين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بهم.	0.711**	0.000
8	يشارك الموظفين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل وفق مبدأ الشورى وأسلوب الحوار.	0.638**	0.000
9	يعتني برفع الروح المعنوية لدى الموظفين.	0.499**	0.005

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يبين الجدول (7,4) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.01)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.499-0.738)، وبذلك تعد فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

الجدول (8,4): معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الثاني: (أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المهنة) مع الدرجة الكلية للبعد

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يتحلى بضبط النفس في المواقف المختلفة.	0.632**	0.000
2	يتعامل مع أطراف العملية الإشرافية بإخلاص وموضوعية.	0.645**	0.000
3	يتقبل النقد البناء من الآخرين بصدر رحب.	0.620**	0.000
4	يحافظ الموظف على أسرار مهنته.	0.774**	0.000
5	يحرص على تعزيز العلاقات الإنسانية مع المتشاركين في المهنة.	0.721**	0.000
6	يُظهر اعتزازه بمهنته.	0.481**	0.007
7	يعزز روح التعاون بين الموظفين في مجال المهنة.	0.641**	0.000
8	يُقر بخطئه المهني بشجاعة.	0.691**	0.000
9	يقوم بالمهام الإشرافية الموكلة إليه بصدق وأمانة.	0.741**	0.000

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يبين الجدول (8,4) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.01)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.481-0.774)، وبذلك تعد فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

الجدول (9,4): معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الثالث: (أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الزملاء) مع الدرجة الكلية للبعد

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يسعد بنجاح زملائه.	0.623**	0.000
2	يبادر لتقديم النصح لزملائه عند حاجتهم لها.	0.733**	0.000
3	يتجنب التدخل في خصوصيات زملائه.	0.678**	0.000
4	يتحلى بالتواضع في تعامله مع زملائه.	0.576**	0.001
5	يتعاون مع الزملاء من أجل تحقيق الأهداف المهنية لمصلحة العمل.	0.714**	0.000
6	يتنافس مع الزملاء نحو الأفضل في تطوير المهنة.	0.613**	0.000
7	يخاطب زملاءه بألفاظ محبة إليهم.	0.616**	0.000
8	يحافظ على أسرار الزملاء.	0.689**	0.000
9	يحترم وجهة نظر الزملاء ولو كانت مخالفة.	0.685**	0.000

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يبين الجدول (9,4) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.01)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.576-0.733)، وبذلك تعد فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

الجدول (10,4): معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الرابع: (أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو جهة الإدارة للإشراف) مع الدرجة الكلية للبعد

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يبادر بالتقدم للإدارة العامة بمقترحاته التطويرية لأداء الإدارة.	0.662**	0.000
2	يبذل جهده في تأدية ما عليه من مهام على نحو متقن.	0.845**	0.000
3	يتحمل المسؤولية الكاملة أمام الإدارة العامة في المهام الموكلة إليه.	0.710**	0.000
4	يتعاون مع الإدارة العامة في تطوير سياسة العمل.	0.798**	0.000
5	يتقبل المهام الإضافية الموكلة إليه من الإدارة العامة بسعة صدر.	0.836**	0.000
6	يعمل على تنفيذ تعليمات رؤسائه.	0.834**	0.000
7	يقدر جهود الإدارة العليا في العمل على تطوير المؤسسة.	0.637**	0.000

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
8	يقدم النصح الصادق للمسؤولين حول واقع المؤسسة.	0.553**	0.002
9	يلتزم بالأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بعمله.	0.633**	0.000

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يبين الجدول (10,4) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.01)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.553-0.845)، وبذلك تعد فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

الجدول (11,4): معامل ارتباط كل فقرة من فقرات البعد الخامس: (أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المجتمع المحلي) مع الدرجة الكلية للبعد

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يتحرى الدقة العلمية في نقل الآراء لأفراد المجتمع المحلي.	0.442*	0.015
2	يسعى إلى تحقيق أهداف المجتمع بكل إتقان.	0.591**	0.001
2	يشارك في الأنشطة الاجتماعية المختلفة داخل المجتمع.	0.620**	0.000
4	يشرك المجتمع المحلي وأفراده في حل مشاكل الاجتماعية.	0.850**	0.000
5	يعزز قنوات التواصل الإيجابية بين الوزارة والمجتمع المحلي.	0.854**	0.000
6	يلتزم بقيم المجتمع وتقاليدته في سلوكه ومظهره.	0.891**	0.000
7	ينسج علاقات ودية مع مؤسسات المجتمع المدني لخدمة المجتمع.	0.818**	0.000
8	ينفذ ما يلتزم به أمام الآخرين تجاه المجتمع.	0.843**	0.000
9	يناقش قضايا المجتمع مع الموظفين.	0.639**	0.000

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يبين الجدول (11,4) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.01)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.442-0.891)، وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

الصدق البنائي:

وللتحقق من الصدق البنائي للأبعاد قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الاستبانة والأبعاد الأخرى، وكذلك كل بعد بالدرجة الكلية للاستبانة والجدول (12,4) يوضح ذلك.

الجدول (12,4): مصفوفة معاملات ارتباط كل بعد من أبعاد الاستبانة والأبعاد الأخرى، وكذلك كل بعد بالدرجة الكلية للاستبانة

البعد الأول	المجموع	
0.000	0.651°	أولاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الموظفين العاملين لديهم.
0.000	0.636°	ثانياً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المهنة.
0.000	0.641°	ثالثاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الزملاء.
0.000	0.676°	رابعاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو جهة الإدارة للإشراف.
0.000	0.646°	خامساً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المجتمع المحلي.

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يتضح من الجدول (12,4) أنَّ جميع الأبعاد ترتبط ببعضها البعض وبالدرجة الكلية للاستبانة ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، وهذا يؤكد أنَّ الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الصدق البنائي.

ب. استبانة دافعية الإنجاز:

بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة كدراسة (علوان، ٢٠٢٠) ودراسة (السقا، ٢٠١٨) واستطلاع رأي عينة من المتخصصين، قام الباحث ببناء الاستبانة وفق الخطوات الآتية:

- تحديد الأبعاد الرئيسة التي شملتها الاستبانة.
- صياغة الفقرات التي تقع تحت كل بعد.
- إعداد الاستبانة في صورتها الأولية.
- عرض الاستبانة على المشرف من أجل اختيار مدى ملاءمتها لجمع البيانات.
- تعديل الاستبانة بشكل أولي حسب ما يراه المشرف.
- عرض الاستبانة على (١٠) من المحكمين المختصين، بعضهم أعضاء هيئة تدريس في العديد من جامعات قطاع غزة، والملحق رقم (1) يبين أعضاء لجنة التحكيم.
- وبعد إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون تم حذف وتعديل وصياغة بعض الفقرات، وقد بلغ عدد فقرات الاستبانة بعد صياغتها النهائية (20) فقرة تمثل دافعية الإنجاز، حيث أعطى لكل فقرة وزن وفق سلم متدرج خماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) أعطيت الأوزان التالية (5، 4، 3، 2، 1) لمعرفة دور أخلاقيات المهنة في دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية.
- بذلك تنحصر درجات أفراد عينة الدراسة ما بين (62، 310) درجة لاستبانة أخلاقيات المهنة و(29، 145) لاستبانة دافعية الإنجاز، والملحق رقم (٢) يبين الاستبانة في صورتها النهائية.
- توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وقد تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين كالآتي:
- القسم الأول: يحتوي على الخصائص العامة لمجتمع وعينة الدراسة.

■ القسم الثاني: يتكون من (20) فقرة من بعد دافعية الإنجاز كالآتي.

الجدول (13,4): معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات استبانة: (دافعية الإنجاز) مع الدرجة الكلية للاستبانة

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أحب القيام بأي جهد متوقع مني مهما كلفني ذلك من جهد.	0.674**	0.000
2	أسعى دائماً إلى إدخال تعديلات مهمة لصالح العمل.	0.424*	0.019
3	أجتهد دائماً في عملي للتفوق على من أعمل معهم.	0.574**	0.001
4	أعتقد أنني شخص يكتفي بالقليل من الآمال والطموحات.	0.456*	0.011
5	أعتقد أن الدخول في تحديات مع الآخرين لا فائدة منها.	0.759**	0.000
6	كلما وجدت العمل الذي أقوم به صعباً ازداد إصراري على إنجازه.	0.696**	0.000
7	أشعر أنني مجتهد ومثابر في عملي.	0.578**	0.001
8	أعتقد أن وضعي الحالي أفضل ما يمكن الوصول إليه.	0.461*	0.010
9	أجتنب غالباً القيام بالمهام والمسؤوليات الصعبة.	0.492**	0.006
10	أميل أحياناً إلى التراجع عن موافقي أمام الخصوم إن كان الإصرار عليها يسبب لي متاعب صعبة.	0.729**	0.000
11	أفكر دائماً في التخطيط لإنجازات مستقبلية، بعيداً عن إنجازاتي السابقة.	0.506**	0.004
12	أحرص دائماً على أن يكون وقت العمل في مقدمة اهتماماتي.	0.731**	0.000
13	أنسحب غالباً عندما تواجهني مشاكل صعبة.	0.711**	0.000
14	تستهويني الأعمال التي تتسم بجو التنافس والتحدى.	0.577**	0.001
15	أستعد دائماً لأداء الأعمال الصعبة التي تتطلب مجهوداً في تحقيقها.	0.373*	0.042
16	غالباً ما أوجل عمل اليوم إلى الغد.	0.724**	0.000
17	كلما حققت هدفاً وضعت لنفسني أهدافاً أخرى مستقبلية.	0.615**	0.000
18	أشعر باليأس أحياناً من ضعف أدائي.	0.525**	0.003
19	أبذل ما في وسعي لأتجزأ أصعب الأعمال.	0.717**	0.000
20	إذا دعيت إلى شيء أثناء العمل فاني أعود إلى عملي على الفور.	0.652**	0.000

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.463

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.361

يبين الجدول (13,4) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة

(0.01, 0.05)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.373-0.759)، وبذلك تعد فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه، وهذا

يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

4-5: ثبات الاستبانة Reliability

أجرى الباحث خطوات التأكد من ثبات الاستبانة، وذلك بعد تطبيقها على أفراد العينة الاستطلاعية بطريقتين، وهما: التجزئة النصفية، ومعامل ألفا كرونباخ.

١- طريقة التجزئة النصفية Split-Half Coefficient :

تم استخدام درجات العينة الاستطلاعية لحساب ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية، حيث احتسبت درجة النصف الأول لكل بعد من أبعاد الاستبانة، وكذلك درجة النصف الثاني من الدرجات وذلك بحساب معامل الارتباط بين النصفين، ثم جرى تعديل الطول باستخدام معادلة سبيرمان براون (Spearman-Brown Coefficient) والجدول (14,4) يوضح ذلك.

الجدول (14,4): معاملات الارتباط بين نصفي كل بعد من أبعاد الاستبانة، وكذلك الاستبانة ككل قبل التعديل ومعامل الثبات بعد التعديل

البعد	عدد الفقرات	الارتباط قبل التعديل	معامل الثبات بعد التعديل
أولاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الموظفين العاملين لديهم.	9	0.650	0.788
ثانياً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المهنة.	9	0.659	0.794
ثالثاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الزملاء.	9	0.762	0.865
رابعاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو جهة الإدارة للإشراف.	9	0.749	0.857
خامساً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المجتمع المحلي.	9	0.824	0.903
الدرجة الكلية لاستبانة أخلاقيات المهنة	45	0.729	0.844
الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز	*20	0.705	0.707

* تم استخدام معامل جتمان لأن النصفين غير متساويين.

يتضح من الجدول (14,4) أن معامل الثبات الكلي (0.844) لاستبانة أخلاقيات المهنة (0.707) لاستبانة دافعية الإنجاز، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

٢- طريقة ألفا كرونباخ:

استخدم الباحث طريقة أخرى من طرق حساب الثبات وهي طريقة ألفا كرونباخ، وذلك لإيجاد معامل ثبات الاستبانة، حيث حصل على قيمة معامل ألفا لكل بعد من أبعاد الاستبانة، وكذلك للاستبانة ككل والجدول (15,4) يوضح ذلك.

الجدول (15,4): معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل

البعد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
أولاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الموظفين العاملين لديهم.	9	0.801
ثانياً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المهنة.	9	0.794
ثالثاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الزملاء.	9	0.842
رابعاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو جهة الإدارة للإشراف.	9	0.666
خامساً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المجتمع المحلي.	9	0.912
الدرجة الكلية لاستبانة أخلاقيات المهنة	45	0.881
الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز	20	0.889

يتضح من الجدول (15,4) أن معامل الثبات الكلي (0.881) لاستبانة أخلاقيات المهنة، (0.889) لاستبانة دافعية الإنجاز، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

4-1-6: إجراءات تطبيق أدوات الدراسة:

1. إعداد الأداة بصورتها النهائية.
2. حصل الباحث على كتاب موجه من جامعة الأقصى، لتسهيل مهمة الباحث في توزيع الاستبانات على الموظفين العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية بمحافظة غزة، وملحق رقم (3) يوضح ذلك.
3. بعد حصول الباحث على التوجيهات والتسهيلات، قام بتوزيع (30) استبانة أولية؛ للتأكد من صدق الاستبانة وثباتها.
4. بعد إجراء الصدق والثبات قام الباحث بتوزيع (137) استبانة.
5. تم ترقيم وترميز أداة الدراسة، كما تم توزيع البيانات حسب الأصول ومعالجتها إحصائياً، من خلال جهاز الحاسوب للحصول على نتائج الدراسة.

4-1-7: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

- لقد قام الباحث بتفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج (SPSS) الإحصائي، وتم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:
1. التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية.
 2. لإيجاد صدق الاتساق الداخلي للاستبانة تم استخدام معامل ارتباط بيرسون "Pearson".
 3. لإيجاد معامل ثبات الاستبانة تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان بروان للتجزئة النصفية المتساوية، ومعادلة جتمان للتجزئة النصفية غير المتساوية، ومعامل ارتباط ألفا كرونباخ.
 4. اختبار T.Test للفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين.
 5. تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات ثلاث عينات فأكثر.

4-1-8: المحك المعتمد في الدراسة

لقد تم تحديد المحك المعتمد في الدراسة من خلال تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي، من خلال حساب المدى بين الدرجات (4=1-5)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (0.8=4/5)، وبعد ذلك إضافة هذا الشعور بالعجز إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس)، وهي الواحد صحيح (1)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح بالجدول الآتي (Ozen et al 2012).

جدول (16,4): المحك المعتمد في الدراسة

طول الخلية	الوزن النسبي المقابل له	درجة التوافر
من 1.00 – 1.80	أكثر من 20% – 36%	قليلة جداً
من 1.81 – 2.60	أكثر من 36% – 52%	قليلة
من 2.61 – 3.40	أكثر من 52% – 68%	متوسطة
من 3.41 – 4.20	أكثر من 68% – 84%	كبيرة
من 4.21 – 5.00	أكثر من 84% – 100%	كبيرة جداً

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمد الباحث على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للأداة ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد حدد الباحث درجة الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة.

4-2: مناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:

يتناول هذا المبحث مناقشة نتائج الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، واستعراض أبرز نتائجها التي تم التوصل إليها، بهدف التعرف إلى دور أخلاقيات المهنة في دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، وقد تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS)، للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

4-2-1: الإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة

ينص السؤال الأول من أسئلة الدراسة على: ما درجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية؟ وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية، والجداول الآتية توضح ذلك.

الجدول (17,4): التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل بعد من أبعاد الاستبانة وترتيبها في الاستبانة

م	البعد	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	قيمة المعنوية	الترتيب
1	أولاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الموظفين العاملين لديهم.	3.454	0.710	69.08	7.483	0.000	5
2	ثانياً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المهنة.	3.645	0.663	72.90	11.380	0.000	1
3	ثالثاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الزملاء.	3.580	0.789	71.59	8.596	0.000	3
4	رابعاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو جهة الإدارة للإشراف.	3.585	0.595	71.69	11.493	0.000	2
5	خامساً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المجتمع المحلي.	3.523	0.721	70.45	8.486	0.000	4
	الدرجة الكلية لاستبانة أخلاقيات المهنة	3.550	0.381	70.99	16.881	0.000	

يتضح من الجدول (17,4) أن درجة التزام أصحاب المواقع الإشرافية بأخلاقيات المهنة في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية جاءت بوزن نسبي (70.99%)، وتعد النسبة مرتفعة وفقاً للمحك المستخدم، ويعزو الباحث ذلك إلى أن أخلاقيات المهنة هي الأساس الذي يعتمد عليه العاملون في المجال الاجتماعي، والذي من خلاله يتم التعامل به مع المراجعين والمستفيدين من خدمات الوزارة، وهذا يدل على أن درجة التزام أصحاب المواقع الإشرافية بأخلاقيات المهنة في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية مرتفعة، وأن أصحاب المواقع الإشرافية لديهم التزام كبير بأخلاقيات المهنة وفقاً للنسبة السابقة.

- وقد حصل بُعد أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المهنة على المرتبة الأولى بوزن نسبي (72.90%)، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الأخلاقيات المرتبطة بالمهنة هي الأساس الذي يتضمن باقي الأخلاقيات، وبدونها لا يكون هناك استعداد للفرد للعمل في هذه المهنة الإنسانية، وهي التي من خلالها يستمد المكانة الاجتماعية والمهنية والنفسية، وهي التي توفر له المنهج العلمي في التعامل مع الآخرين، ويرجع ذلك أيضاً إلى أن أغلب أصحاب المواقع الإشرافية في الوظائف الحكومية يعتزون بمهنتهم، ويعملون على الرقي بها، وينمون إليها بشكل كبير، وهو ما ينعكس على تعاملهم مع المواطن متلقي الخدمة، وخصوصاً أن مجال المهنة هو مجال اجتماعي ويتعامل مع حالات مهمشة وحالات فقر مدقع، وهو ما يعزز أن العمل

إنساني أكثر منه وظيفة حكومية لا أكثر، وذلك يعزز من انتماء الموظفين لمهنتهم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو عجوة، 2015) حيث جاء بعد أخلاقيات المهنة لدى الأخصائيين الاجتماعيين نحو المهنة في المرتبة الأولى من بين أبعاد أخلاقيات المهنة، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (أبو غالي، 2016) حيث جاء البعد في المرتبة الأولى.

- وقد جاء بُعد أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الموظفين العاملين لديهم حصلت على المرتبة الخامسة والأخيرة بوزن نسبي (69.08%)، ويعزو الباحث ذلك إلى أن جميع العاملين في هذا المجال ملتزمون بالأخلاقيات ذاتها الرئيس منهم والمرؤوس، وأن لكل منهم مكانة محددة ودور محدد يقوم به في العمل، ولأن المدخل للعمل في الوزارة ينبع من التزام الجميع بأخلاقيات المهنة، ويرجع ذلك أيضاً إلى أن أغلب أصحاب المواقع الإشرافية في الوظائف الحكومية لا ينالون رضا العاملين لديهم، وذلك بسبب اختلاف بيئة العاملين، وأيضاً في الغالب عدم اهتمام المسؤولين بما يغضب العاملين، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (أبو عجوة، 2015) بحيث جاء مجال أخلاقيات الأخصائي الاجتماعي نحو العاملين في المرتبة الأخيرة من بين المجالات، ودراسة (بحي، 2010) حيث جاء مجال أخلاقيات المهنة نحو المعلمين في المرتبة الأخيرة من بين المجالات، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (أبو غالي، 2016) حيث جاء بُعد أخلاقيات المهنة نحو المرؤوسين في المرتبة الثانية من بين أبعاد أخلاقيات المهنة، ودراسة (الرومي، 2009) حيث جاء بعد أخلاقيات المهنة نحو المعلمين في المرتبة الثالثة من بين أبعاد أخلاقيات المهنة.

ولتفسير النتائج المتعلقة بدرجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية قام الباحث بإعداد الجداول الآتية الموضحة لأبعاد الاستبانة بالشكل الآتي.

البعد الأول: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الموظفين العاملين لديهم.

جدول (18,4): التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات بعد أخلاقيات المهنة نحو الموظفين العاملين لديهم وكذلك ترتيبها

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	قيمة المعنوية	الترتيب
1	يتجنب المسؤول التدخل في خصوصيات الموظفين.	3.540	1.409	70.80	4.487	0.000	5
2	يتحلى بالصبر في متابعة عمل الموظفين متفهماً الضغوط النفسية التي يتعرضون لها أثناء العمل.	3.613	1.250	72.26	5.741	0.000	3
3	يتعامل مع الموظفين بالعدل والمساواة دون تمييز.	3.737	1.363	74.74	6.332	0.000	2
4	يجتمع بالموظفين بشكل دوري في جو أخوي.	3.036	1.629	60.73	0.262	0.794	8
5	يحرص أن يكون قدوة حسنة للموظفين.	3.562	1.254	71.24	5.248	0.000	4
6	يراعي الفروق الفردية بين الموظفين ذوي الإعاقة.	3.029	1.671	60.58	0.204	0.838	9
7	يساعد على تعزيز انتماء الموظفين لمهنتهم.	3.401	1.280	68.03	3.670	0.000	6
8	يشارك الموظفين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل وفق مبدأ الشورى وأسلوب الحوار.	4.029	1.175	80.58	10.249	0.000	1
9	يعتني برفع الروح المعنوية لدى الموظفين.	3.234	1.573	64.67	1.738	0.084	7
	الدرجة الكلية للبعد	3.454	0.710	69.08	7.483	0.000	

يتضح من الجدول (18,4) أن بُعد أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الموظفين العاملين لديهم حصل على حوالي (69.08%) وجاء في المرتبة الخامسة والأخيرة من بين أبعاد أخلاقيات المهنة، ويعزو الباحث ذلك إلى أن

أغلب أصحاب المواقع الإشرافية في الوظائف الحكومية لا ينالون رضا العاملين لديهم، وذلك بسبب اختلاف بيئة العاملين، وأيضاً في الغالب عدم اهتمام المسؤولين بما يغضب العاملين.

١. كانت أعلى فقرة في البعد الفقرة رقم (8) والتي نصت على "يشارك الموظفون في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل وفق مبدأ الشورى وأسلوب الحوار" بوزن نسبي قدره (80.58%)، ويعزى ذلك إلى أن المشكلات في العمل، وخصوصاً العمل الاجتماعي تقبل الحل من خلال آراء متعددة ومشاركة الموظفين في حل تلك المشكلات عن طريق الشورى والحوار يمكن أن يخلق حلولاً إبداعية للمشكلة وبوقت قياسي، فيما يصب في مصلحة المستفيدين من الخدمة، وكما أن الشورى مبدأ إسلامي يحض عليه الشرع، يقول الله تعالى: "فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ" (آل عمران آية ١٥٩)، وبما أن العاملين في هذه المواقع يعملون في المجال الإنساني تراعى فيه القيم والأخلاقيات الدينية، ويمثل هذا المبدأ مدخلاً لحل المشكلات بأسلوب علمي يحقق حالة القرب النفسي بين أصحاب المواقع الإشرافية والموظفين، وأيضاً هذه النتيجة تعكس ثقة المشرف بنفسه، فلا يقدم على الشورى إلا من تكون ثقته بنفسه عالية، وتكون لديه خبرة واسعة في العمل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الشوبكي، 2017)، ودراسة (يحيى، 2010) حيث بينت أنه يشارك المديرون المعلمين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل.

٢. كانت أدنى فقرة في البعد الفقرة رقم (6) والتي نصت على "يراعي الفروق الفردية بين الموظفين ذوي الإعاقة" بوزن نسبي قدره (60.58%)، ويعزى ذلك إلى أن العمل في المجال الإنساني وضغوط العمل فيه لا يكون هناك مجال لمراعاة حالة بعض الموظفين أصحاب الإعاقة، وأيضاً من الممكن أن يكون عدد الموظفين ذوي الإعاقة في المؤسسة قليل جداً، وبحكم تعامل المدير مع الأصحاء لأنهم في اعتقاده أقدر على إنجاز المهام الموكلة اليهم صحيحاً؛ مما يولد إحساساً أفراد العينة بعدم تعاملهم بشكل عادل يضمن لهم مراعاة الفروق الفردية؛ مما انعكس على رأي العينة، وهذا ما يحدث في بعض الوظائف الحكومية، بحيث يكون هناك تعامل منحاز لبعض الموظفين أحياناً دون غيرهم من أصحاب الإعاقة.

البعد الثاني: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المهنة.
جدول (19,4): التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات بعد أخلاقيات المهنة نحو المهنة وكذلك ترتيبها

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	قيمة المعنوية	الترتيب
1	يتحلى بضبط النفس في المواقف المختلفة.	3.613	1.190	72.26	6.032	0.000	5
2	يتعامل مع أطراف العملية الإشرافية بإخلاص وموضوعية.	3.832	1.380	76.64	7.056	0.000	4
3	يتقبل النقد البناء من الآخرين بصدر رحب.	3.540	1.345	70.80	4.701	0.000	6
4	يحافظ الموظف على أسرار مهنته.	4.000	1.207	80.00	9.701	0.000	2
5	يحرص على تعزيز العلاقات الإنسانية مع المشاركين في المهنة.	3.387	1.357	67.74	3.336	0.001	7
6	يُظهر اعتزازه بمهنته.	4.022	1.320	80.44	9.062	0.000	1
7	يعزز روح التعاون بين الموظفين في مجال المهنة.	3.898	1.220	77.96	8.610	0.000	3
8	يُقر بخطئه المهني بشجاعة.	3.219	1.360	64.38	1.885	0.062	9
9	يقوم بالمهام الإشرافية الموكلة إليه بصدق وأمانة.	3.277	1.552	65.55	2.092	0.038	8
	الدرجة الكلية للبعد	3.645	0.663	72.90	11.380	0.000	

يتضح من الجدول (19,4) أن بُعد أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المهنة حصل على وزن نسبي (72.90%) حيث جاء البُعد في المرتبة الأولى، ويعزو الباحث ذلك إلى أن أغلب أصحاب المواقع الإشرافية في الوظائف الحكومية يعتزون مهنتهم ويعملون على الرقي بها وينتمون إليها بشكل كبير، وهو ما ينعكس على تعاملهم مع المواطن متلقي الخدمة، وخصوصاً أنَّ مجال المهنة هو مجال اجتماعي، ويتعامل مع حالات مهمشة وحالات فقر مدقع، وهو ما يعزز أن العمل إنساني أكثر منه وظيفة حكومية لا أكثر، وذلك يعزز من انتماء الموظفين لمهنتهم.

١. كانت أعلى فقرة في البعد الفقرة رقم (6) والتي نصت على "يُظهر اعتزازه بمهنته" بوزن نسبي قدره (80.44%)، ويعزى ذلك إلى أن أي صاحب مهنة يعد أن مهنته هي الأفضل بين المهن الأخرى، وخصوصاً إذا ما كان متقناً لها بشكل كبير، وهو ما يجعله يظهر اعتزازه بمهنته وبمؤسسته التي يعمل بها، والاعتزاز يولد شعوراً بالتميز والراحة النفسية، ويزيد من دافعية الإنجاز لديه؛ مما يعكس الصورة الإيجابية للشخصية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الشوبكي، 2017) ومع دراسة (أبو غالي، 2016) حيث بينت أن العاملين يظهرون اعتزازهم بمهنتهم بشكل كبير.

٢. وكانت أدنى فقرة في البعد الفقرة رقم (8) والتي نصت على "يُقر بخطئه المهني بشجاعة" بوزن نسبي قدره (64.38%)، ويعزى ذلك إلى أن طبيعة النفس البشرية في الغالب لا تتقبل الاعتراف بالخطأ، وخصوصاً في العمل الحكومي الذي من الممكن أن يعرض صاحب الخطأ لعقوبة أو إنذار من الإدارة العليا، وهذا ما يجعل الإقرار بالخطأ شيء صعب الاعتراف به، كما أن نمط الثقافة والتربية لا تعتمد مبدأ الاعتراف بالخطأ والاعتماد على أسلوب التبرير عند تورط الفرد في خطأ ما كحيلة دفاعية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (جواهر، 2015)، ودراسة (أبو الكاس، 2015)، حيث أظهرت بأنه من الصعب إقرار الموظف بخطئه المهني بشجاعة.

البعد الثالث: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الزملاء .
 جدول (20,4): التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات بعد أخلاقيات المهنة نحو الزملاء
 وكذلك ترتيبها

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	قيمة المعنوية	الترتيب
1	يسعد بنجاح زملائه.	3.606	1.319	72.12	5.375	0.000	5
2	يبادر لتقديم النصيحة لزملائه عند حاجتهم لها.	3.555	1.424	71.09	4.559	0.000	7
3	يتجنب التدخل في خصوصيات زملائه.	3.453	1.260	69.05	4.204	0.000	8
4	يتحلى بالتواضع في تعامله مع زملائه.	3.715	1.419	74.31	5.900	0.000	3
5	يتعاون مع الزملاء من أجل تحقيق الأهداف المهنية لمصلحة العمل.	4.124	1.245	82.48	10.566	0.000	2
6	يتنافس مع الزملاء نحو الأفضل في تطوير المهنة.	3.606	1.416	72.12	5.008	0.000	6
7	يخاطب زملاءه بألفاظ محبة إليهم.	4.226	1.300	84.53	11.037	0.000	1
8	يحافظ على أسرار الزملاء.	3.642	1.575	72.85	4.773	0.000	4
9	يحترم وجهة نظر الزملاء ولو كانت مخالفة.	2.409	1.412	48.18	-4.901	0.000	9
	الدرجة الكلية للبعد	3.580	0.789	71.59	8.596	0.000	

يتضح من الجدول (20,4) أن بُعد أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الزملاء حصل على وزن نسبي (71.59%) حيث جاء البُعد في المرتبة الثالث، ويعزو الباحث ذلك إلى شعور أفراد العينة بأهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة نحو زملائهم وذلك بسبب قضاء أغلب الوقت معهم والعلاقات الأخوية التي تسود بينهم؛ مما ينعكس على ممارسة أخلاقيات المهنة معهم، وهذا كله من شأنه أن يُنجز العمل، وأن يساعد على تقديم الخدمة الأفضل للمواطنين.

١. كانت أعلى فقرة في البعد الفقرة رقم (7)، والتي نصت على "يخاطب المسؤولون زملاءهم بألفاظ محبة إليهم" بوزن نسبي قدره (84.53%)، ويعزى ذلك إلى أن التعامل بين المسؤولين وزملائهم يتم في جو أخوي لشعورهم بأن كلاً منهم يكمل الآخر، ولأنهم أيضاً ينحدرون من بيئة واحدة والتي تجعلهم يحترمون بعضهم البعض؛ مما ينعكس على ألفاظهم وتصرفاتهم، ولأن طبيعة العمل الاجتماعي تفرض عليهم العمل كفريق، وأيضاً الكلمة الطيبة صدقة تبعث في النفس الراحة والرضا فهي أشبه بالشجرة المثمرة التي تزيد من دافعية العمل لدى العاملين، يقول الله تعالى: "مثل كلمة طيبة كشجرة طيبة أصلها ثابت وفرعها في السماء تؤتي أكلها كل حين بإذن ربها"، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الرومي، 2009) التي بينت أن الأخصائيين الاجتماعيين يخاطبون زملاءهم بالألفاظ المحبة لديهم.

٢. وكانت أدنى فقرة في البعد الفقرة رقم (9) والتي نصت على "يحترم المسؤولون وجهة نظر الزملاء ولو كانت مخالفة" بوزن نسبي قدره (48.18%)، ويعزى ذلك إلى أن طبيعة الإنسان هي الاعتداد برأيه، وبشكل الاعتراف برأي الآخرين في نظر البعض ضعفاً، ويرجع ذلك لمكانة المسؤولين الإدارية والتي من شأنها أن تزيد من الإصرار على الرأي الشخصي، وكما أنه يعتقد أنه يمتلك إمكانات وخبرات تؤهله لإهمال رأي المرؤوسين لديه والزملاء باعتبار مسؤولية الإشراف في عنقه، وخوفه من الفشل فيها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الرومي، 2009) حيث جاءت الفقرة في المرتبة الأخيرة.

البعد الرابع: واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية نحو جهة الإدارة للإشراف.

جدول (21,4): التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات بعد أخلاقيات المهنة نحو جهة الإدارة للإشراف وكذلك ترتيبها

رقم ال ف قرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعيا ري	الوزن النسبي	قيمة T	قيمة المعنو ية	الترتيب
1	يبادر بالتقدم للإدارة العامة بمقترحاته التطويرية لأداء الإدارة.	3.102	1.501	62.04	0.797	0.427	9
2	يبدل جهده في تأدية ما عليه من مهام على نحو متقن.	3.781	1.343	75.62	6.805	0.000	3
3	يتحمل المسؤولية الكاملة أمام الإدارة العامة في المهام الموكلة إليه.	4.161	1.368	83.21	9.931	0.000	2
4	يتعاون مع الإدارة العامة في تطوير سياسة العمل.	3.635	1.288	72.70	5.769	0.000	4
5	يتقبل المهام الإضافية الموكلة إليه من الإدارة العامة بسعة صدر.	3.511	1.318	70.22	4.538	0.000	5
6	يعمل على تنفيذ تعليمات رؤسائه.	4.197	1.305	83.94	10.735	0.000	1
7	يقدر جهود الإدارة العليا في العمل على تطوير المؤسسة.	3.416	1.428	68.32	3.411	0.001	7
8	يقدم النصح الصادق للمسؤولين حول واقع المؤسسة.	3.482	1.329	69.64	4.243	0.000	6
9	يلتزم بالأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بعمله.	3.350	1.298	67.01	3.159	0.002	8
	الدرجة الكلية للبعد	3.585	0.595	71.69	11.493	0.000	

يتضح من الجدول (21,4) أن بُعد أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو جهة الإدارة للإشراف حصل على وزن نسبي (71.69%)، وجاء البعد ككل في المركز الثاني على أبعاد أخلاقيات المهنة، ويعزو الباحث ذلك إلى أن معظم أفراد العينة يرون بأنه يجب في الغالب على أصحاب المواقع الإشرافية الالتزام بأخلاقيات المهنة في التعامل مع الإدارة العليا؛ لما لها من أهمية قد تكلف من لا يتعامل بتلك الأخلاقيات الكثير من العقوبات والإنذارات؛ لما لهذا التعامل من حساسية، وأيضاً يرى معظم أفراد العينة أن الإدارة العليا تتعامل بشكل جيد وأخوي وفق القانون.

١- كانت أعلى فقرة في البعد الفقرة رقم (6) والتي نصّت على "يعمل على تنفيذ تعليمات رؤسائه" بوزن نسبي قدره (83.94%)، ويعزى ذلك إلى أن الموضوع يتعلق بضرورة الالتزام بهذه التعليمات؛ لأنها تتعلق بحياة المواطنين وراحتهم وخصوصاً أن هذه التعليمات تكون وفق الأنظمة واللوائح والقوانين المعمول بها، والخوف من تحملهم مسؤولية مخالفة ذلك، ولأنّ تنفيذ التعليمات مرتبط بالشعور بالمسؤولية نحو إنجاز العمل، وأيضاً يعد شكلاً من أشكال الالتزام، وعدم تنفيذه معناه ارتكاب مخالفات تضر بمكانة المهنة، وأيضاً يعد تنفيذ التعليمات مدخلاً للترقية ورضا المسؤولين، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الرومي، 2009) بحيث جاءت الفقرة "يبدل جهده في تأدية ما عليه من مهام على نحو متقن" في المرتبة الأولى.

٢- كانت أدنى فقرة في البعد الفقرة رقم (1) والتي نصّت على "يبادر بالتقدم للإدارة العامة بمقترحاته التطويرية لأداء الإدارة" بوزن نسبي قدره (62.04%)، ويعزى ذلك إلى أن هناك حدوداً ضابطة وناظمة للعمل في الوزارة، ورسم تلك الحدود مبني على الخبرة المتراكمة، وأيضاً الاجتهاد والتطوير في المؤسسات الحكومية ضعيف إلى أبعد الحدود لانشغال أصحاب المواقع الإشرافية بالمراقبة والمتابعة والإنجاز، نظراً لكثرة أعباء المهنة، وعدم وجود تطوير في الأداء، وأنّ العمل روتيني، وهذا بسبب

أن الوظائف ثابتة ولا توجد حوافز لمن يتقدم بمقترحات تطويرية، وأن الذين لا يتقدمون بالاقترحات لا يعاقبون، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الرومي، ٢٠٠٩) حيث بين أن المشرفين التربويين لا يبادرون بمقترحات تطويرية للإدارة العليا.

البعد الخامس: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المجتمع المحلي.

جدول (22,4): التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات بعد أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي وكذلك ترتيبها

رقم ال فق رة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعيار ي	الوزن النسبي	قيمة T	قيمة المعنو ية	الترتيب
1	يتحرى الدقة العلمية في نقل الآراء لأفراد المجتمع المحلي.	3.453	1.480	69.05	3.579	0.000	7
2	يسعى إلى تحقيق أهداف المجتمع بكل إقتان.	3.482	1.389	69.64	4.061	0.000	5
3	يشارك في الأنشطة الاجتماعية المختلفة داخل المجتمع.	2.861	1.741	57.23	-0.932	0.353	9
4	يشرك المجتمع المحلي وأفراده في حل مشاكل الاجتماعية.	3.124	1.555	62.48	0.934	0.352	8
5	يعزز قنوات التواصل الإيجابية بين الوزارة والمجتمع المحلي.	3.781	1.489	75.62	6.140	0.000	3
6	يلتزم بقيم المجتمع وتقاليد في سلوكه ومظهره.	4.044	1.194	80.88	10.236	0.000	1
7	ينسج علاقات ودية مع مؤسسات المجتمع المدني لخدمة المجتمع.	3.912	1.209	78.25	8.830	0.000	2
8	ينفذ ما يلتزم به أمام الآخرين تجاه المجتمع.	3.730	1.498	74.60	5.705	0.000	4
9	يناقش قضايا المجتمع مع الموظفين.	3.467	1.455	69.34	3.757	0.000	6
	الدرجة الكلية للبعد	3.523	0.721	70.45	8.486	0.000	

يتضح من الجدول (22,4) أن بُعد أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المجتمع المحلي حصل على وزن نسبي (70.45%) وجاء في المرتبة الرابعة، ويعزو الباحث ذلك لاعتقاد أفراد العينة بأنهم في الغالب لا يتعاملون بأخلاقيات المهنة مع المجتمع المحلي، ويرجع ذلك إما لعدم التعاون مع المجتمع المحلي وأفراده، وإما لعدم تعاون أصحاب المواقع الإشرافية مع أفراد المجتمع المحلي؛ مما يؤثر بالسلب على العلاقة بين المؤسسات الاجتماعية وأفراد المجتمع المحلي.

١- كانت أعلى فقرة في البعد الفقرة رقم (6) والتي نصّت على "يلتزم بقيم المجتمع وتقاليد في سلوكه ومظهره" بوزن نسبي قدره (80.88%)، ويعزى ذلك إلى انتماء المسؤولين لبيئتهم ومجتمعهم؛ مما ينعكس على تصرفاتهم وسلوكهم وفي مظهرهم، وخصوصاً في المجال الاجتماعي؛ لأنّ الكثير من المواطنين الذين يرتادون المؤسسات الاجتماعية وخصوصاً وزارة التنمية الاجتماعية هم من الإناث إما مستفيدة أو مرافقة؛ مما يدفع المسؤولين للالتزام بتقاليد المجتمع من احترام المرأة وعدم الاختلاط، ومن جهة أخرى ترى التزام المسؤولين بمظهرهم وأناقته بما يتناسب مع تقاليد المجتمع الفلسطيني، ولأنّ أصحاب المواقع الإشرافية جزء لا يتجزأ من المجتمع الذي يعيشون فيه متشربون لعاداته وتقاليد من خلال التربية والممارسة المهنية، وأيضاً يعد الالتزام بالعادات والتقاليد بوابة النجاح في العمل المجتمعي، فلا يمكن النجاح في مجتمع لا يؤمن الفرد فيه بعاداته وتقاليد وأعرافه، ولأن قيم المجتمع تعد الضوابط السلوكية ومعيّاراً أخلاقياً لا يمكن الخروج عليه، وفي حالة الخروج عليه يستهجنه المجتمع، ويجب على الفرد الظهور للمجتمع بمظهره وسلوكه، وبصورة تتال رضاه، ويشعر معها بالسعادة والرضا وهي تعكس التوافق الاجتماعي لدى الفرد، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (يحيى، 2010) التي بينت أنّ المديرين يلتزمون بعادات وتقاليد

المجتمع وقيمه، وينعكس ذلك على سلوكهم ومظهرهم، ودراسة (الرومي، 2009) التي أيضًا بيّنت أنّ المشرفين التربويين يلتزمون بقيم وعادات المجتمع.

٢- كانت أدنى فقرة في البعد الفقرة رقم (3) والتي نصّت على "يشارك في الأنشطة الاجتماعية المختلفة داخل المجتمع" بوزن نسبي قدره (57.23%)، ويعزى ذلك إما لانشغال المسؤولين في المجال الاجتماعي؛ مما يؤثر على مشاركتهم في أنشطة المجتمع المختلفة، وإما لعدم اهتمام المسؤولين بالأنشطة الاجتماعية الخاصة بالمجتمع، وذلك لاعتقادهم بضعف جدوى هذه الأنشطة، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (يحيى، 2010) و(الرومي، 2009) حيث بيّنت الدراستان أنّ المديرين والمشرفين على التوالي لا يشاركون في أنشطة المجتمع الثقافية.

4: الإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة

ينص السؤال الثاني من أسئلة الدراسة على: ما مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية؟ وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية، والجداول الآتية توضح ذلك.

جدول (23,4): التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات بعد دافعية الإنجاز وكذلك ترتيبها

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	قيمة المعنوية	الترتيب
1	أحب القيام بأي جهد متوقع مني مهما كلفني ذلك من جهد.	3.679	1.435	73.58	5.539	0.000	9
2	أسعى دائماً إلى إدخال تعديلات مهمة لصالح العمل.	3.635	1.450	72.70	5.128	0.000	10
3	أجتهد دائماً في عملي للتفوق على من أعمل معهم	3.540	1.393	70.80	4.537	0.000	13
4	أعتقد أنني شخص يكتفي بالقليل من الآمال والطموحات.	3.445	1.485	68.91	3.510	0.001	19
5	أعتقد أن مستقبلي لن يكون مرهوناً بظروف الحظ والصدف.	3.540	1.388	70.80	4.555	0.000	14
6	كلما وجدت العمل الذي أقوم به صعباً ازداد إصراري على إنجازه.	3.511	1.520	70.22	3.934	0.000	17
7	أشعر أنني مجتهد ومثابر في عملي.	4.270	1.191	85.40	12.479	0.000	1
8	أعتقد أنّ وضعي الحالي أفضل ما يمكن الوصول إليه.	3.985	1.225	79.71	9.418	0.000	3
9	أجتنب غالباً القيام بالمهام والمسؤوليات الصعبة.	3.964	1.303	79.27	8.657	0.000	4
10	أميل أحياناً إلى التراجع عن موافقي أمام الخصوم إن كان الإصرار عليها يسبب لي متاعب صعبة.	3.898	1.346	77.96	7.804	0.000	5
11	أفكر دائماً في التخطيط لإنجازات مستقبلية، بعيداً عن إنجازاتي السابقة.	3.547	1.440	70.95	4.450	0.000	12
12	أحرص دائماً على أن يكون وقت العمل في مقدمة اهتماماتي.	4.161	1.158	83.21	11.728	0.000	2
13	أنسحب غالباً عندما تواجهني مشاكل صعبة.	3.832	1.309	76.64	7.439	0.000	6
14	تستهويني الأعمال التي تتسم بجو التنافس والتحدى.	3.540	1.520	70.80	4.161	0.000	15
15	أستعد دائماً لأداء الأعمال الصعبة التي تتطلب مجهوداً في تحقيقها.	3.526	1.119	70.51	5.499	0.000	16
16	غالباً ما أؤجل عمل اليوم إلى الغد.	3.832	1.463	76.64	6.657	0.000	7
17	كلما حققت هدفاً وضعت لنفسني أهدافاً أخرى مستقبلية.	3.635	1.366	72.70	5.442	0.000	11

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	قيمة المعنوية	الترتيب
18	أشعر باليأس أحياناً من ضعف أدائي.	2.832	1.588	56.64	-1.237	0.218	20
19	أبذل ما في وسعي لأتجزأ أصعب الأعمال.	3.489	1.501	69.78	3.815	0.000	18
20	إذا دعيت إلى شيء أثناء العمل فإنني أعود إلى عملي على الفور.	3.745	1.255	74.89	6.946	0.000	8
	الدرجة الكلية للبعد	3.654	0.585	73.08	13.091	0.000	

يتضح من الجدول (23,4) بأن النسبة الكلية لبُعد دافعية الإنجاز كانت حوالي (73.08%) وهو مرتفع وفقاً للمحك المستخدم، ويعزو الباحث ذلك إلى أنَّ العمل متصل بالجانب الإنساني والإغائي، ولأنَّ الثقافة الفلسطينية تحث على التعاطف مع الفئات الفقيرة والضعيفة والمهمشة؛ مما يزيد دافعية إنجاز الأعمال الخاصة بتلك الفئات، وأيضاً لوجود نظم ومعايير وأنظمة مراقبة ناضجة للعمل في الوزارة؛ مما يزيد دافعية العمل والإنجاز بشكل كبير لدى الموظفين، ويأتي السبب الأهم وهو البعد الديني في التعاطف مع تلك الفئات الضعيفة، والذي يحث على التعامل معهم بشكل جيد وخصوصاً أنَّ المجتمع الفلسطيني هو مجتمع متدين، ويأخذ تعاليم الدين كأساس في العمل؛ مما يزيد التعاطف والعمل بجِد لإنجاز أعمال الجمهور بشكل كبير، وأيضاً نتيجة لحب أفراد عينة الدراسة لعملهم الإنساني المتمثل في تقديم المعونة والمساعدة للمحتاجين وأصحاب الحاجات، بالإضافة إلى حب الإنجاز في هذا المجال لتحقيق الرضا النفسي، وهو ما يؤثر إيجابياً على دافعتهم للعمل وإنجازهم لأعمالهم بكفاءة وبأقل قدر ممكن من الوقت، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (غالام ومعمار، 2020) حيث جاء بعد دافعية الإنجاز ما بين متوسط ومرتفع، ودراسة (علوان، 2020) حيث جاء بعد دافعية الإنجاز مرتفع بدرجة كبيرة، ودراسة (إبراهيم، 2016)، ودراسة (العناني، 2015) وكلها جاء فيها بعد دافعية الإنجاز مرتفع جداً.

١- كانت أعلى فقرة في البعد الفقرة رقم (7) والتي نصت على "أشعر أنني مجتهد ومثابر في عملي" بوزن نسبي قدره (85.40%)، ويعزى ذلك إلى وجود دافع قوي للعمل والإنجاز لوجود روح المنافسة بين أصحاب المواقع الإشرافية، ولأنَّ العمل الإغائي والإنساني هو صورة من صور العبادة التي يؤجر عليها الإنسان، وأيضاً تعكس ثقة أصحاب المواقع الإشرافية بأنفسهم في إدارة المؤسسة، وأنَّ طبيعة الإنسان عندما يقوم بأي عمل وإنهائه بصورة جيدة يعتقد بأنه عمل إنجازاً كبيراً، وخصوصاً إذا كانت بيئة العمل لا يوجد بها الإمكانات التي تساعد على العمل بشكل طبيعي، وأنَّ أي عمل يأتي بعد ذلك يصب في خانة الاجتهاد والمثابرة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (غالام ومعمار، 2020)، ودراسة (علوان، 2020) حيث جاءت الفقرة في مقدمة الفقرات بدرجة كبيرة جداً.

٢- كانت أدنى فقرة في البعد الفقرة رقم (18) والتي نصت على "أشعر باليأس أحياناً من ضعف أدائي" بوزن نسبي قدره (56.64%)، ويعزى الباحث ذلك إلى أنَّ وزارة التنمية الاجتماعية هي من الوزارات المعتمدة كبنية تحتية للمجتمع الفلسطيني، ولوجود نظام لمعاقبة المقصرين والمتخاذلين، وأيضاً اشتغال روح المنافسة بين أصحاب المواقع الإشرافية لنيل رضا المسؤولين، ولأنَّ العاطفة هي التي تتحكم في نفسية الموظفين؛ مما ينعكس على الشعور الدائم باليأس في حال الفشل بقيام أي مهمة موكلة إليه، وفي الأصل يجب المحاولة والمثابرة أكثر لإنجاز المهمة بالرغم من التعثر في البداية وعدم تحقق تقدم في العمل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (علوان، 2020) حيث كانت الفقرة من أصحاب التقديرات القليلة.

4-2-3: الإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة

ينص السؤال الثالث من أسئلة الدراسة على: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة وبين مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية؟ وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بصياغة الفرض الآتي: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة وبين مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية". وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة وبين مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية. جدول (24,4): معامل الارتباط بين درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة وبين مستوى دافعية الإنجاز لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية

قيمة الدلالة	معامل الارتباط	قيمة
0.004	.245**	أولاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الموظفين العاملين لديهم.
0.000	.329**	ثانياً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المهنة.
0.000	.319**	ثالثاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الزملاء.
0.005	.241**	رابعاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو جهة الإدارة للإشراف.
0.000	.357**	خامساً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المجتمع المحلي.
0.000	.474**	الدرجة الكلية لاستبانة أخلاقيات المهنة

** ر الجدولية عند درجة حرية (135) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.208

• ر الجدولية عند درجة حرية (135) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.159

يتضح من الجدول (24,4) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة وبين مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية.

ويعزو الباحث العلاقة الارتباطية الموجبة إلى أن كلا المتغيرين يعملان في المجال الدافعي، فالمعايير الأخلاقية هي دوافع وضوابط للسلوك وكذلك الدافعية للإنجاز، وكلاهما يستندان إلى الجانب الشعوري والإنساني، وكلاهما يحققان نواتج واحدة في حال الالتزام بهما، فالالتزام بالمعايير الأخلاقية يولد طاقة ودافعية للإنجاز والنجاح المهني، ولأن الالتزام بالمعايير الأخلاقية لا يبدد السلوك، وبالتالي يزيد دافعية الإنجاز لدى الموظفين، وهذا يبين أن الارتباط بين المتغيرين ارتباط كبير، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (يحيى، 2010) ودراسة (الرومي، 2009) ودراسة (زديرة، 2018) حيث كان هناك علاقة ارتباطية موجبة بين التزام العاملين بأخلاقيات المهنة وبين دافعية الإنجاز لديهم.

٤-٢-٤: الإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة الدراسة

ينص السؤال الرابع من أسئلة الدراسة على: "هل يوجد أثر دال إحصائيًا لأبعاد أخلاقيات المهنة في تعزيز مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية؟"

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بصياغة الفرض الآتي: "يوجد أثر دال إحصائيًا لأبعاد أخلاقيات المهنة في تعزيز مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية".

وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام معامل الانحدار المتعدد، والجدول (25,4) يوضح ذلك.

الجدول (25,4): تحليل الانحدار المتعدد (أخلاقيات المهنة، دافعية الإنجاز)

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار B _r	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعيارية Beta	قيمة t	القيمة الاحتمالية sig.	مستوى الدلالة
الثابت	0.981	0.439		2.235	0.027	دالة إحصائيًا عند ٠.٠٥
أولاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الموظفين العاملين لديهم.	0.153	0.066	0.186	2.325	0.022	دالة إحصائيًا عند ٠.٠٥
ثانياً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المهنة.	-0.005	0.073	-0.006	-0.072	0.943	غير دالة إحصائيًا
ثالثاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الزملاء.	0.213	0.059	0.287	3.638	0.000	دالة إحصائيًا عند ٠.٠١
رابعاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو جهة الإدارة للإشراف.	0.167	0.078	0.170	2.150	0.033	دالة إحصائيًا عند ٠.٠٥
خامساً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المجتمع المحلي.	0.228	0.065	0.281	3.532	0.001	دالة إحصائيًا عند ٠.٠١
تحليل التباين ANOVA						
قيمة اختبار F	١٠.٠٩٢		القيمة الاحتمالية sig.		0.000	
قيمة معامل التفسير المعدل R ²	٠.٢٧٨					

يتضح من الجدول (25,4) أن نموذج الانحدار المتعدد لتمثيل العلاقة بين أخلاقيات المهنة، ودافعية الإنجاز دالة إحصائيًا، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (١٠.٠٩٢)، وأن أخلاقيات المهنة تفسر (٢٧.٨) من التغيرات على دافعية الإنجاز والباقي (٧٢.٢) من التغيير تُعزى لمتغيرات أخرى.

- يوجد تأثير إيجابي معنوي ل مجال أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الموظفين العاملين لديهم ودافعية الإنجاز، حيث بلغت قيمة Beta (-٠.١٨٦)، وبلغت قيمة "T" (٢.٣٢٥)، وهي قيمة دالة إحصائيًا، وعليه يتضح أنه يوجد أثر دال إحصائيًا بين أخلاقيات المهنة نحو الموظفين ودافعية الإنجاز، ويعزو الباحث ذلك إلى أن هناك علاقة وثيقة بين

أصحاب المواقع الإشرافية والموظفين العاملين تحت إمرتهم، فكلما كان التعامل بشكل جيد يعطي مردودًا جيدًا على دافعية الإنجاز لدى العاملين، ويجعل دافعية الإنجاز لديهم في ازدياد، وهذه النتيجة تدل على الأخلاق التي يمتاز بها شاغلوا المواقع الإشرافية. لا يوجد تأثير إيجابي معنوي لمجال أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المهنة ودافعية الإنجاز، حيث بلغت قيمة Beta (-0.006)، وبلغت قيمة "T" (-0.072)، وهي قيمة غير دالة إحصائيًا، وعليه يتضح أنه لا يوجد أثر دال إحصائيًا بين أخلاقيات المهنة نحو المهنة ودافعية الإنجاز، ويعزو الباحث ذلك إلى أن مهنة العمل في المجال الاجتماعي هي في الأساس مهنة أخلاقية؛ لما تحمله من تعامل بين الموظفين والمستفيدين، وهذه النتيجة تدل على أن الروتين والعمل اليومي والقوانين والأنظمة الموجودة داخل المؤسسة تحد من دافعية الإنجاز، ولا تساعد الموظفين على الإنجاز بالصورة المطلوبة.

يوجد تأثير إيجابي معنوي لأخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الزملاء ودافعية الإنجاز، حيث بلغت قيمة Beta (0.287)، وبلغت قيمة "T" (2.638)، وهي قيمة دالة إحصائيًا، وعليه يتضح أنه يوجد أثر دال إحصائيًا بين أخلاقيات المهنة نحو الزملاء ودافعية الإنجاز، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الزملاء هم من يكمل بعضهم البعض وخصوصًا في مجال العمل الاجتماعي، بحيث يجب على أصحاب المواقع الإشرافية العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الالتزام بأخلاقيات المهنة مع بعضهم البعض، وهذا من المؤكد انعكس إيجابًا على الأثر بين أخلاقيات المهنة التي يمارسونها ودافعية الإنجاز.

يوجد تأثير إيجابي معنوي لأخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو جهة الإدارة للإشراف ودافعية الإنجاز، حيث بلغت قيمة Beta (0.170)، وبلغت قيمة "T" (2.150)، وهي قيمة دالة إحصائيًا، وعليه يتضح أنه يوجد أثر دال إحصائيًا بين أخلاقيات المهنة من جهة الإدارة للإشراف ودافعية الإنجاز، ويعزو الباحث ذلك إلى احترام أصحاب المواقع الإشرافية الإدارة العليا والتزامهم بأخلاقيات المهنة نحوهم، وهذا ما من شأنه تدعيم وتعزيز دافعية الإنجاز، أي كلما زاد التزام أصحاب المواقع الإشرافية بأخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا زادت دافعتهم للإنجاز.

يوجد تأثير إيجابي معنوي لأخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المجتمع المحلي ودافعية الإنجاز، حيث بلغت قيمة Beta (0.281)، وبلغت قيمة "T" (2.032)، وهي قيمة دالة إحصائيًا، وعليه يتضح أنه يوجد أثر دال إحصائيًا بين أخلاقيات المهنة نحو الموظفين والمجتمع المحلي، ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية التزام العاملين في المجال الاجتماعي وخصوصًا أصحاب المواقع الإشرافية بأخلاقيات المهنة نحو مجتمعهم المحلي حتى تكون المحصلة زيادة دافعتهم للإنجاز، وذلك لأهمية المجتمع المحلي والذي يعد أساس العمل الاجتماعي، لأن جميع الأعمال الاجتماعية التي تقوم بها المؤسسات المختلفة موجهة نحو المجتمع المحلي وللرقي بالمجتمع المحلي، فبالإضافة إلى أن يكون له أثر كبير وإيجابي على دافعية الإنجاز لدى الموظفين العاملين في المجال الاجتماعي.

4-2-5: الإجابة عن السؤال الخامس من أسئلة الدراسة

ينص السؤال الخامس من أسئلة الدراسة على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول درجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)؟ وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بصياغة الفرضية الآتية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول درجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة المسمى الوظيفي).

وللتحقق من هذا الفرض قام الباحث بصياغة الفرضيات الآتية:

أ- ينص الفرض الفرعي الأول من فروض الدراسة على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول درجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار "T. test" والجدول (26,4) يوضح ذلك.

جدول (26,4): المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" للاستبانة تعزى لمتغير الجنس

البعد	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
أولاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الموظفين العاملين لديهم.	91	3.441	0.600	-0.300	0.765	غير دالة إحصائياً
	46	3.480	0.896			
ثانياً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المهنة.	91	3.609	0.659	-0.888	0.376	غير دالة إحصائياً
	46	3.716	0.672			
ثالثاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الزملاء.	91	3.592	0.763	0.266	0.790	غير دالة إحصائياً
	46	3.554	0.847			
رابعاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو جهة الإدارة للإشراف.	91	3.521	0.536	-1.778	0.078	غير دالة إحصائياً
	46	3.711	0.688			
خامساً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المجتمع المحلي.	91	3.562	0.749	0.908	0.366	غير دالة إحصائياً
	46	3.444	0.663			
الدرجة الكلية لاستبانة أخلاقيات المهنة	91	3.539	0.326	-0.448	0.655	غير دالة إحصائياً
	46	3.570	0.476			

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (135) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (135) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

يتضح من الجدول (26,4) أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الوزارة تراعي الخدمة المقدمة وليس جنس مقدم الخدمة، وأن الوظائف المنوطة بهم واحدة من حيث الأدوار، وأن الوزارة بالأساس تعتمد أسلوب تبادل الأدوار، ولأن الموقع الإشرافي إداري وليس فني لتتمايز فيه قدرات الذكور والإناث، ولأن المهام الموكلة إليهم واحدة وهي متابعة العاملين لديهم، وأيضاً استقبال المراجعين وأصحاب الحاجات، وتقديم التقارير الخاصة بالعمل إلى الإدارة العليا، فكل تلك المهام وغيرها يستطيع القيام بها الذكور والإناث على حد سواء، وهذا يدل على أن العاملين في المجال الاجتماعي سواء كانوا ذكوراً أم إناثاً يتعاملون بأخلاقيات عالية، وهذا ما يحتاجه هذا النوع من العمل وخصوصاً أن العاملين ذكوراً وإناثاً على احتكاك دائم مع حاجات المستفيدين وبيئتهم، وتتفق هذه النتيجة مع بعض الدراسات، ومنها دراسة (أبو غالي، 2016)، ودراسة (أبو الكاس، 2015)، ودراسة (جواهر، 2015)، ودراسة (أبو عجوة، 2015)، ودراسة (العاجز، 2014)، ودراسة (الخميس، 2013)، ودراسة (بحي، 2010) وقد بينت جميعها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الشوبكي، 2017) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

ب- ينص الفرض الفرعي الثاني من فروض الدراسة على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول درجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تعزى لمتغير العمر (25 فأقل، 26-40، 41 فأكثر).

ولإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA.

جدول (27,4): مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير العمر

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
أولاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الموظفين العاملين لديهم.	بين المجموعات	2.288	4	0.572	1.139	0.341	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	66.277	132	0.502			
	المجموع	68.565	136				
ثانياً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المهنة.	بين المجموعات	2.393	4	0.598	1.375	0.246	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	57.416	132	0.435			
	المجموع	59.809	136				
ثالثاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الزملاء.	بين المجموعات	5.171	4	1.293	2.145	0.079	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	79.564	132	0.603			
	المجموع	84.734	136				
رابعاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو جهة الإدارة للإشراف.	بين المجموعات	0.970	4	0.242	0.677	0.609	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	47.248	132	0.358			
	المجموع	48.218	136				

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
خامساً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المجتمع المحلي.	بين المجموعات	1.688	4	0.422	0.808	0.522	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	68.944	132	0.522			
	المجموع	70.632	136				
الدرجة الكلية لاستبانة أخلاقيات المهنة	بين المجموعات	0.283	4	0.071	0.479	0.751	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	19.465	132	0.147			
	المجموع	19.747	136				

ف الجدولية عند درجة حرية (132.4) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.44

دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر.

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أنَّ جميع العاملين في المجال الاجتماعي الخدماتي وظائفهم واحدة والمهام المطلوب منهم القيام بها واحدة، فلا فرق بين موظف كبير في السن أو صغير، ولأن المهارات التي يحتاجها العمل واحدة، أيضاً ولأنَّ جميع العاملين يولون الاهتمام بشكل كبير في خدمة المستفيدين، ولا فرق بين صغير في السن أو كبير، فكل واحد موجود داخل منظومة العمل يتعامل وفق أخلاقيات العمل المتعارف عليها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو الكاس، 2015)، ودراسة (جواهر، 2015)، ودراسة (أبو عجوة، 2015) وقد بيّنت جميع تلك الدراسات بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (أبو غالي، 2016) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر لصالح الذين أعمارهم أقل من 30 عاماً.

ينص الفرض الفرعي الثالث من فروض الدراسة على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول درجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم فأقل، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراة).

وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA .

جدول (28,4): مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير المؤهل العلمي

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
أولاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الموظفين العاملين لديهم.	بين المجموعات	1.664	2	0.832	1.666	0.193	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	66.901	134	0.499			
	المجموع	68.565	136				
ثانياً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المهنة.	بين المجموعات	0.893	2	0.447	1.016	0.365	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	58.916	134	0.440			
	المجموع	59.809	136				
ثالثاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الزملاء.	بين المجموعات	1.019	2	0.510	0.816	0.444	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	83.715	134	0.625			
	المجموع	84.734	136				
رابعاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو جهة الإدارة للإشراف.	بين المجموعات	0.805	2	0.402	1.137	0.324	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	47.413	134	0.354			
	المجموع	48.218	136				
خامساً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المجتمع المحلي.	بين المجموعات	2.712	2	1.356	2.675	0.073	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	67.920	134	0.507			
	المجموع	70.632	136				
الدرجة الكلية لاستبانة أخلاقيات المهنة	بين المجموعات	0.087	2	0.043	0.296	0.745	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	19.661	134	0.147			
	المجموع	19.747	136				

ف الجدولية عند درجة حرية (132.4) وعند مستوى دلالة (0.01) = 4.75

ف الجدولية عند درجة حرية (132.4) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.06

يتضح من الجدول (28,4) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن جميع العاملين في المجال الاجتماعي هم في الغالب من المتعلمين على اختلاف شهاداتهم ودرجاتهم العلمية، وهم بالتأكيد على علم ودراية ووعي بمدى أهمية أخلاقيات المهنة في التعامل داخل المجتمع الفلسطيني؛ مما يجعلهم على قدر كبير من الوعي بأخلاقيات المهنة، وأيضاً لتشابه المسؤوليات والأدوار والمهام التي يقوم بها جميع العاملين في المجال، ولوجود مهام واضحة ومحددة على جميع الموظفين السير عليها، والعمل وفقها على اختلاف مؤهلهم العلمي، وهذا أكد عدم وجود فروق في أخلاقيات المهنة لجميع الأبعاد في لدى أفراد العينة على اختلاف درجاتهم العلمية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الشوبكي، 2017)، ودراسة (أبو الكاس، 2015)، ودراسة (أبو عجوة، 2015)، ودراسة (يحيى، 2010)، ودراسة (الرومي، 2009)، وقد أظهرت جميعها بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (جواهر، 2015)، ودراسة (الخميس، 2013) التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ت- ينص الفرض الفرعي الرابع من فروض الدراسة على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول درجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة (5 سنوات فأقل، 6-10 سنوات، 11-15 سنة، 16 سنة فأكثر). وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOV. جدول (29,4): مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
أولاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الموظفين العاملين لديهم.	بين المجموعات	2.120	3	0.707	1.414	0.241	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	66.445	133	0.500			
	المجموع	68.565	136				
ثانياً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المهنة.	بين المجموعات	0.887	3	0.296	0.668	0.573	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	58.922	133	0.443			
	المجموع	59.809	136				
ثالثاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الزملاء.	بين المجموعات	3.346	3	1.115	1.823	0.146	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	81.388	133	0.612			
	المجموع	84.734	136				
رابعاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو جهة الإدارة للإشراف.	بين المجموعات	2.139	3	0.713	2.058	0.109	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	46.079	133	0.346			
	المجموع	48.218	136				
خامساً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المجتمع المحلي.	بين المجموعات	1.032	3	0.344	0.657	0.580	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	69.600	133	0.523			
	المجموع	70.632	136				
الدرجة الكلية لاستبانة أخلاقيات المهنة	بين المجموعات	0.076	3	0.025	0.171	0.916	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	19.672	133	0.148			
	المجموع	19.747	136				

ف الجدولية عند درجة حرية (133.3) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.67

ف الجدولية عند درجة حرية (133.3) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.91

يتضح من الجدول (29,4) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن العاملين في المجال الاجتماعي سواء كانوا أصحاب سنوات خدمة كبيرة أم حديثي سنوات الخدمة يعون جيداً مفاهيم وأهمية أخلاقيات المهنة وكيفية التعامل مع المستفيدين وفق تلك الأخلاقيات، فلا فرق بين موظف جديد وآخر لديه سنوات خدمة كبيرة، فجميعهم يعملون وفق نظام محدد ووفق لوائح وقوانين معدة مسبقاً من قبل الإدارة العليا ووفق أدوار ومهام ومسؤوليات محددة، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الشوبكي، 2017)، ودراسة (أبو غالي، 2016)، ودراسة (أبو الكاس، 2015)، ودراسة (أبو عجوة، 2015)، ودراسة (جواهر، 2015)، ودراسة (العاجز، 2014)، ودراسة (الرومي، 2009)، وقد أظهرت جميعها بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الخميس، 2013)، ودراسة (يحيى، 2010) وقد بينت أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

ث- ينص الفرض الفرعي الخامس من فروض الدراسة على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول درجة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي (مدير عام، مدير، رئيس قسم، رئيس شعبة، إداري).

وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA.

جدول (30,4): مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
أولاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الموظفين العاملين لديهم.	بين المجموعات	0.551	5	0.110	0.212	0.957	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	68.013	131	0.519			
	المجموع	68.565	136				
ثانياً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المهنة.	بين المجموعات	1.717	5	0.343	0.774	0.570	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	58.093	131	0.443			
	المجموع	59.809	136				
ثالثاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو الزملاء.	بين المجموعات	5.980	5	1.196	1.989	0.084	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	78.754	131	0.601			
	المجموع	84.734	136				
رابعاً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو جهة الإدارة للإشراف.	بين المجموعات	1.554	5	0.311	0.872	0.502	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	46.664	131	0.356			
	المجموع	48.218	136				

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
خامساً: أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية نحو المجتمع المحلي.	بين المجموعات	1.976	5	0.395	0.754	0.585	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	68.656	131	0.524			
	المجموع	70.632	136				
الدرجة الكلية لاستبانة أخلاقيات المهنة	بين المجموعات	1.010	5	0.202	1.412	0.224	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	18.738	131	0.143			
	المجموع	19.747	136				

ف الجدولية عند درجة حرية (5،131) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.14

ف الجدولية عند درجة حرية (5،131) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.27

يتضح من الجدول (30،4) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن جميع الموظفين أصحاب المواقع الإشرافية على اختلاف مساهم الوظيفي وموقعهم الإداري يتعاملون وفق أخلاقيات المهنة بجميع أبعادها؛ لأن طبيعة العمل في المجال الاجتماعي يحتاج إلى التعامل بأخلاقيات المهنة بشكل كبير حتى يتم إنجاز المطلوب والهدف من العمل، ألا وهو تقديم المساعدة والفائدة للمستفيدين، وكل ذلك يأتي ضمن مسؤوليات محدد سابقاً وأدوار ومهام يقوم بها جميع العاملين في المجال الاجتماعي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو غالي، 2016)، ودراسة (أبو الكاس، 2015)، ودراسة (جواهر، 2015)، ودراسة (أبو عجوة، 2015) التي بينت جميعها بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

4-2-4: الإجابة عن السؤال السادس من أسئلة الدراسة

ينص السؤال السادس من أسئلة الدراسة على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)؟ وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بصياغة الفرضية الآتية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

وللتحقق من هذا الفرض قام الباحث بصياغة الفرضيات الآتية:

أ- ينص الفرض الفرعي الأول من فروض الدراسة على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار "T. test" والجدول (31,4) يوضح ذلك.

جدول (31,4): المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" للاستبانة تعزى لمتغير الجنس

الدرجة الكلية لدافعية الإنجاز	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
ذكر	91	3.605	0.577	-1.388	0.167	غير دالة إحصائياً
أنثى	46	3.751	0.593			

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (135) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (135) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

يتضح من الجدول (31,4) أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

ويعزو الباحث ذلك إلى عدم وجود فروق في الإحساس بدافعية الإنجاز بين الذكور والإناث؛ لأن العمل في المجال الاجتماعي يجب أن يرافقه دافعية كبيرة للإنجاز؛ لأنها مرتبطة بتقديم الخدمات للمستفيدين؛ مما يدل على أن كلا الجنسين على دراية كاملة ووعي دائم بهدفهم ومحاولة الوصول إليه، ولأن الجانب الإنساني والوازع الديني لدى جميع العاملين يحثهم على الإنجاز والعمل بدافعية كبيرة، ولا فرق بين ذكور وإناث، ولأن المهام الوظيفية واحدة فلا يوجد فرق بين ذكر وأنثى في تقديم الخدمة، ولكن الفاصل هو جودة الخدمة المقدمة، وتتفق هذه النتيجة مع بعض الدراسات، ومنها دراسة (صالح والبكراوي، 2018) ودراسة (السقا، 2018) ودراسة (أبو كميل، 2018) ودراسة (أبو رحمة، 2017) ودراسة (إبراهيم، 2016) ودراسة (أبو جراد، 2015) ودراسة (الدم، 2014) حيث بينت جميعها أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

ب- ينص الفرض الفرعي الثاني من فروض الدراسة على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تعزى لمتغير العمر (25 فأقل، 26-40، 41 فأكثر).

ولإجابة هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA.

جدول (32,4): مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2.580	4	0.645	1.939	0.108	غير دالة
داخل المجموعات	43.909	132	0.333			إحصائياً
المجموع	46.488	136				

ف الجدولية عند درجة حرية (132,4) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.44

ف الجدولية عند درجة حرية (132,4) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.43

يتضح من الجدول (32,4) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر.

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى فهم جميع العاملين في المجال الاجتماعي لعملهم، وأن دافعية الإنجاز لا يقيد بها سن أو عمر، فكل الموظفين لديهم الدافعية الكبيرة للإنجاز من خلال تقديم أفضل خدمة للمستفيدين، وتحقيق الهدف العام للعمل، والذي يتبعه رضا الموظف عن نفسه وعن العمل الذي يقوم به، كما أن العمر لا يؤدي دوراً مميزاً أو رئيساً في مستوى دافعية الإنجاز والتميز؛ لأن الخبرة المهنية للفرد ومدى جاهزيته للإنجاز لا ترتبط بالعمر، وخصوصاً أن المهام والمسؤوليات واحدة، وأن العمل الإغاثي والاجتماعي يدفعه الوازع الديني والأخلاقي، وهذا يؤثر في الجميع، ولا يفرق بين كبير وصغير، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (علوان، 2020)، ودراسة (بن الصالح وبكراوي، 2018)، ودراسة (أبو كميل، 2018)، ودراسة (أبو رحمة، 2017)، ودراسة (الداية، 2016)، ودراسة (العناني، 2015) حيث بينت أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (السقا، 2018) حيث بينت أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر.

ت- ينص الفرض الفرعي الثالث من فروض الدراسة على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراة).

وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA.

جدول (33,4): مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.015	2	0.007	0.021	0.979	غير دالة إحصائياً
داخل المجموعات	46.474	134	0.347			
المجموع	46.488	136				

ف الجدولية عند درجة حرية (134,2) وعند مستوى دلالة (0.01) = 4.75

ف الجدولية عند درجة حرية (134,2) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.06

يتضح من الجدول (33,4) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الذي يحكم العلاقة بين الموظفين العاملين في المجال الاجتماعي هي القواعد والأنظمة المطبقة من الإدارة العليا، وهي واحدة على الجميع، وهذا ما يساعد على التزام الجميع دون أن يؤثر المؤهل العلمي في استجابة عينة الدراسة، وأيضاً الدافع الديني والأخلاقي لا يفرق بين أصحاب المؤهلات العلمية، فهو دافع للجميع، وأيضاً الأدوار والمهام واحدة بين الجميع؛ لذا فإن دافعية الإنجاز لا تتأثر بالمؤهل العلمي بشكل عام حيث يوجد من هم مؤهلاتهم أقل ما يمكن ولديهم قدرة عالية على الإنجاز والتميز، فالقدرات الخاصة لا تقاس بالدرجات العلمية فهي بالطبيعة النفسية وتربية الشخص وميوله، وأيضاً لممارسة المهنة فهناك أشخاص لديهم حب المشاركة والعمل والإنجاز، فهو نشيط ومثابر حتى وإن كانت درجته العلمية قليلة، وعلى العكس تماماً هناك من يحمل شهادات عليا ولكنه لا يشارك ولا يحب العمل الفردي ولا الجماعي، وتتفق هذه النتيجة مع بعض الدراسات، ومنها دراسة (علوان، 2020) ودراسة (أبو كميل، 2018) ودراسة (أبو رحمة، 2017) ودراسة (العناني، 2015) ودراسة (الدم، 2014) التي بينت جميعها بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، واختلفت مع هذه النتيجة دراسة (إبراهيم، 2016) حيث بينت بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ث- ينص الفرض الفرعي الرابع من فروض الدراسة على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة (5 سنوات فأقل، 6-10 سنوات، 11-15 سنة، 16 سنة فأكثر).

وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA.

جدول (34,4): مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.084	3	0.361	1.059	0.369	غير دالة
داخل المجموعات	45.404	133	0.341			إحصائياً
المجموع	46.488	136				

ف الجدولية عند درجة حرية (133,3) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.67

ف الجدولية عند درجة حرية (133,3) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.91

يتضح من الجدول (34,4) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن دافعية الإنجاز لا تحتاج إلى خبرات وإلى فرق في سنوات الخدمة، فمن انضم في المجال الاجتماعي والعمل الخدماتي يجد أن هناك قوانين وضوابط تحكم طبيعة العمل بينه وبين المستفيدين، بحيث تبقى دافعيته للإنجاز وما يحققه من عمل هو المقياس؛ لأن العمل الإنساني الاجتماعي وما يصاحبه من تعامل مع الحالات الصعبة من المستفيدين يبقى الحافز الأكبر للإنجاز للموظفين، لأن ذلك ينبع من وازع ديني وأخلاقي واجتماعي بين جميع العاملين في هذا المجال، ولا فرق بين حديث الخدمة وآخر له سنوات خدمة طويلة، وأي موظف يحب أن يكون متميزاً، وأن تكون لديه دافعية الإنجاز بشكل كبير، وأن الموظفين حديثي التعيين من الممكن أن يكون لديهم الرغبة في تعويض فرق الخبرة بالاجتهاد والمطالعة والبحث عن كل جديد في مجال عملهم ليظهروا أفضل أمام من يمتلك خدمة وخبرة أكثر، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (غالام ومعمر، 2020) ودراسة (بن الصالح وبكراوي، 2018) ودراسة (أبو رحمة، 2017) ودراسة (إبراهيم، 2016) ودراسة (أبو جراد، 2015) حيث بينت جميعها بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الداية، 2016)، ودراسة (الدم، 2014)، حيث بينت بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

ح. ينص الفرض الفرعي الرابع من فروض الدراسة على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي (مدير عام، مدير، رئيس قسم، رئيس شعبة، إداري).

وللإجابة عن هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA.

جدول (35,4): مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.517	5	0.303	0.884	0.494	غير دالة
داخل المجموعات	44.971	131	0.343			إحصائياً
المجموع	46.488	136				

ف الجدولية عند درجة حرية (5,131) وعند مستوى دلالة (0.01) $3.14 =$

ف الجدولية عند درجة حرية (5,131) وعند مستوى دلالة (0.05) $2.27 =$

يتضح من الجدول (35,4) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، أي أنه لا توجد فروق ذات

دلالة إحصائية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن جميع الموظفين لديهم مستوى دافعية الإنجاز نفسه، فجميعهم لديهم المهام نفسها، والأنظمة والقوانين نفسها التي تحكم الجميع، وهذا يجعل دافعية الإنجاز عند جميع أفراد عينة الدراسة على المستوى نفسه؛ أي أنها لا تتأثر بالمسمى الوظيفي، ولأنَّ العمل في المجال الاجتماعي ينبع من دافع ديني واجتماعي وأخلاقي فهو ينبع من جميع العاملين دون استثناء سواء كان مديراً أم رئيس شعبة، فهناك مثلاً رئيس شعبة لديه شغف العمل وحب الإنجاز قد يفوق المدير العام، ويمكن أن يكون هناك مدير عام غير محب لعمله مما يقلل دافعية الإنجاز لديه، لذلك أظهرت النتيجة أنه لا توجد فروق تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الدم، 2014) حيث بينت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (أبو رحمة، 2017) حيث بينت أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

الفصل الخامس: نتائج وتوصيات الدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل استعراضاً لأهم النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء الفروض الرئيسة والفرعية التي بنيت عليها، وكذلك في ضوء ما توصلت إليه الدراسات السابقة في هذا المجال، كما يتضمن هذا الفصل عرضاً لأهم التوصيات الخاصة بالدراسة، بالإضافة إلى عرض لتوجهات الدراسات المستقبلية المتصلة بمجال الدراسة.

1-5: نتائج الدراسة

أولاً: نتائج عامة للدراسة:

١. درجة التزام أصحاب المواقع الإشرافية بأخلاقيات المهنة في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية جاء مرتفعاً، وبوزن نسبي (70.99%).
٢. مستوى دافعية الإنجاز لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية كان مرتفعاً، وبوزن نسبي (73.08%).
٣. توجد علاقة ارتباطية موجبة بين درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة وبين مستوى دافعية الإنجاز لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية.
٤. يوجد أثر دال إحصائياً بين أبعاد أخلاقيات المهنة (نحو العاملين، نحو الزملاء، نحو جهة الإدارة للإشراف، نحو المجتمع المحلي) ودافعية الإنجاز، ولا يوجد أثر دال إحصائياً بين أخلاقيات المهنة نحو المهنة ودافعية الإنجاز.
٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول درجة التزام أصحاب المواقع الإشرافية بأخلاقيات المهنة في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).
٦. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مستوى دافعية الإنجاز لدى أصحاب المواقع الإشرافية في وزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).
٧. حظي بُعد أخلاقيات المهنة نحو المهنة على المرتبة الأولى بنسبة (٧٢.٩٠%)، تلا ذلك أخلاقيات المهنة نحو جهة الإدارة للإشراف بنسبة (٧١.٦٩%)، وجاء بُعد أخلاقيات المهنة نحو الزملاء في المرتبة الثالثة بنسبة (٧١.٥٩%)، ثم أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي بنسبة (٧٠.٤٥%)، وجاء أخيراً بُعد أخلاقيات المهنة نحو الموظفين العاملين لديهم بنسبة (٦٩.٠٨%).
٨. بلغت نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذكور حوالي (٦٦.٤%)، بينما الإناث (٣٣.٦%).
٩. معظم العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية من حملة شهادة البكالوريوس بنسبة (٧٥.٢%) من مجتمع الدراسة، والذين تجاوزت مدة خدمتهم من (١١-١٥ عاماً).

ثانياً: نتائج حول واقع أخلاقيات المهنة:

١. يشارك المسؤولون الموظفين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل وفق مبدأ الشورى وأسلوب الحوار.
٢. يعتقد أفراد مجتمع الدراسة بأن المسؤولين يعتززون بمهنتهم.

٣. يخاطب المسؤولون زملاءهم بألفاظ محبة إليهم بشكل كبير، حيث إن المجتمع الفلسطيني يغلب عليه روح الأخوة التي تسود بين العاملين الذين يعملون ليلاً ونهاراً.

٤. يعتقد أفراد مجتمع الدراسة بأن المسؤولين يعملون على تنفيذ تعليمات رؤسائهم بشكل كبير.

٥. يعتقد أفراد مجتمع الدراسة بأن المسؤولين يلتزمون بقيم المجتمع وتقاليدته في سلوكهم ومظهرهم.

ثالثاً: نتائج حول واقع دافعية الإنجاز:

١. يعتقد أفراد مجتمع الدراسة بأن المسؤولين مجتهدون ومثابرون في عملهم بشكل كبير.

٢. يقدم المسؤولون وقت العمل على أي اهتمامات أخرى، ويكون وقت العمل في مقدمة تلك الاهتمامات.

٣. يعتقد أفراد مجتمع الدراسة بأن المسؤولين وصلوا إلى أفضل وضع يمكن أن يصلوا إليه.

٤. يعتقد أفراد مجتمع الدراسة بأن المسؤولين يتجنبون القيام بالمهام والمسؤوليات الصعبة.

٥. يعتقد أفراد مجتمع الدراسة بأن المسؤولين أحياناً يتراجعون عن مواقفهم أمام الآخرين إذا ما كان وراء ذلك الإصرار متاعب تنعكس عليهم.

٦. ينسحب المسؤولون عندما تواجههم المشاكل الصعبة.

2-5: توصيات الدراسة

أولاً: توصيات عامة

١. العمل على إنشاء ميثاق أخلاقيات العمل الاجتماعي الفلسطيني ليكون داعماً للقوانين الخاصة بالعمل الاجتماعي.

٢. إنشاء وحدة متخصصة في الوزارات الخدماتية لربط المؤسسات الاجتماعية بالمجتمع المحلي تختص بمتابعة تطبيق أخلاقيات العمل، وتكون دافعاً لإنجاز المهام على الوجه الأكمل.

٣. إنشاء لجان دعم ومساندة مكونة من المجتمع المحلي للقطاع الاجتماعي يكون دورها توعية أفراد المجتمع المحلي والتوعية بأخلاقيات العمل.

٤. العمل على تكامل القطاع الاجتماعي الحكومي ومنظمات المجتمع المدني في تقديم الخدمة للمواطنين، بحيث تقوم منظمات المجتمع المدني الاجتماعية بسد النقص الذي تعانيه بعض مناطق قطاع غزة من حيث المراكز الاجتماعية، وتقديم الخدمات والمساندة الاجتماعية والإغاثية.

٥. إنشاء وحدة مختصة بالتوعية والإرشاد لمحاولة التوعية بجميع التصرفات والسلوكيات التي تحتاج إلى تصحيح وتعديل.

ثانياً: توصيات حول واقع أخلاقيات المهنة:

١. تطبيق وتعزيز اللوائح التي تضمن مراعاة المسؤولين للفروق الفردية بين الموظفين وذوي الإعاقة من الموظفين ودون تمييز.

٢. تعزيز مبدأ المصارحة والمكاشفة؛ مما يعزز إقرار الموظفين بأخطائهم بشجاعة كبيرة.

٣. يجب على المسؤولين احترام وجهة النظر المخالفة لهم، ومحاولة الاستماع لجميع الآراء ثم الاستفادة منها.

٤. وضع حوافز معنوية ومادية للمسؤولين الذين يتقدمون للإدارة العليا بمقترحات تطويرية من شأنها أن تطور العمل.

٥. حث المسؤولين على المشاركة في الأنشطة الاجتماعية المختلفة داخل المجتمع.

٦. حث المسؤولين على الاجتماع بالموظفين بشكل دوري، وذلك حتى يتم تلافي الأخطاء التي من الممكن أن يقع بها الموظفون وحتى تسود روح التعاون بين المسؤولين والموظفين.

٧. تعزيز دور المسؤولين تجاه المجتمع المحلي وانضمامهم فيه.

ثانيًا: توصيات حول واقع دافعية الإنجاز:

١. العمل على تطوير أداء المسؤولين بشكل مستمر من خلال الدورات التدريبية وورش العمل؛ مما ينعكس على أدائهم بشكل كبير.
٢. تعزيز ثقة المسؤولين بأنفسهم حتى وإن لم يستطيعوا عمل ما وعدوا به.
٣. محاولة رفع سقف طموح المسؤولين وآمالهم، بحيث يستطيعوا القيام بالأعمال المنوطة بهم على أكمل وجه.
٤. تجديد الأولويات والتحديات لدى المسؤولين بشكل دوري ومستمر.
٥. وضع حوافز مادية ومعنوية لمن ينجز الأعمال الصعبة من المسؤولين لتحفيزهم، وتكون دافعًا لهم على الإقدام لإنجاز تلك الأعمال.

الدراسات المقترحة:

- ١- دراسة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية ودافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية.
- ٢- دراسة دور أخلاقيات المهنة في تنمية الموارد البشرية لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية.
- ٣- دراسة إدارة المعرفة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية.