

**أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة
الإسكان والأشغال العامة الفلسطينية في قطاع غزة**

خليل اسماعيل ابراهيم ماضي

تاريخ الاعتماد: 2015/11/16م

تاريخ الاستلام: 2015/08/30م

ملخص

يهدف البحث إلى التعرف إلى أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة في غزة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، واستخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسة لجمع البيانات، وبلغ حجم المجتمع (90) مفردة، وتم الحصول على (71) استبانة بنسبة استرداد 78.9%، واستخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل في جمع البيانات، كما تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (spss) كرمز إحصائية لإدخال ومعالجة البيانات واختبار الفرضيات.

• أهم النتائج التي توصل إليها البحث:

- 1- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل ومستوى الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة في غزة .
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أخلاقيات العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي في وزارة الأشغال العامة والإسكان بغزة تعزى للمتغيرات الشخصية .
- 3- عدم موافقة أفراد العينة على فقرات الاستغراق الوظيفي بشكل عام بمتوسط حسابي نسبي يساوي 57.19%.

• أهم التوصيات التي قدمها البحث:

- 1- ضرورة الأخذ بعين الاعتبار ترتيب أولويات العلاقة بين مكونات أخلاقيات العمل والاستغراق الوظيفي للعاملين لتحقيق أهداف عينة. البحث وذلك من خلال:
 - وضع برنامج للحوافز والمكافآت الفورية لدعم التصرف الأخلاقي السليم، والسلوك الأخلاقي المتميز منعاً لصور الفساد الإداري والمالي والأخلاقي كالواسطة والمحسوبية عند انجاز المعاملات.
 - التزام الوزارة بالممارسات الأخلاقية السليمة والمدرجة ضمن مدونة السلوك الأخلاقي في الوظيفة العامة.
 - تبني الوزارة ثقافة تنظيمية أخلاقية قوية راسخة تقوم على (معاملة المرؤوسين بعدالة وإنصاف، وإتقان العمل وسرعة الإنجاز، وتحقيق التكامل بين العاملين) مما ينعكس بدوره على تحسين مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين.
 - 2- الاهتمام بعوامل أخرى ذات تأثير على العلاقة بين الأخلاقيات والاستغراق الوظيفي منها : (الأجور والمكافآت، الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة والعمل، المشاركة في القرارات والسلوك القيادي والإشرافي في العمل).
- الكلمات المفتاحية:**

الأخلاق ،أخلاقيات العمل ،القيم الأخلاقية ،مدونة السلوك ،الاستغراق الوظيفي، الانغماس الوظيفي.

Work Ethics And Their Relation with The Level Of Job Whole Engagement from The Perspective of Workers in The Palestinian Ministry of Housing and Public Works in The Gaza Strip

ABSTRACT

The research aims to learn about the work ethics and their relation with the level of jobs whole engagement from the perspective of workers in the Ministry of Housing and Public Works in Gaza. The researcher has used the descriptive analytical method for this purpose and a questionnaire as a main tool for data collection. The size of the sample was 90 individuals of which 71 completed questionnaire were obtained representing 78.9% response. The researcher has used the comprehensive limitation method in data collection .The SPSS has been also used as a statistical package in entering and treating the data as well as in selecting the assumptions.

Most significant conclusions of the study:

1. There is a statistical relation between the work ethics and the level of job whole engagement from the perspective of workers in the Ministry of Housing and Public Works in Gaza .
2. There are no statistical differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) between the averages of respondents' responses about the work ethics and their relation of the job whole engagement in the

ministry of Housing and Public Works in Gaza , which can be attributed to the changes in characters

3. Lack of respondents' consent to paragraphs of the job whole engagement in general at a relative mathematical mean equaling to 57.19.% .

Most Important Recommendations of the Study:

1. There is a need to take into account establishing priorities of the relation between components of the work ethics and the job whole engagement of the workers for the purpose of achieving the objectives of the research sample, through:

a- A program of incentives and instant rewards to support a proper moral disposition and a distinguished ethical behavior in order to prevent all faces of administrative , financial and moral corruption , such as nepotism and mediation at completion of transactions.

b- The ministry's commitment to proper practices included in the code of ethical conduct in public office (job)

c- The Ministry's adoption of a strong , well-established ethical organizational culture based on fair and just treatment of subordinates , good performance and fast delivery as well as integration among the workers , which in turn lead to improvement of the workers' whole engagement in the job .

2. interest and other related effect on the relationship between ethics and Job Engagement including factors (wages, rewards , Job progress and promotion opportunities, social relations, job safety and stability, decision-making sharing, training and learning programs, balancing between personal life and job life).

Keywords: ethics -- work ethics -- ethical values -- Code of ethics -- Job Engagement.

مقدمة:

تعيش منظمات الأعمال اليوم في عالم تملؤه التغيرات المستمرة في كافة مجالات العمل والحياة، سواء كانت اقتصادية أو تكنولوجية أو فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تجاه الآخرين، لذلك فإن منظمات الأعمال التي يمكنها أن تستمر وتزدهر هي تلك التي تكون قادرة على التعامل مع هذه التغيرات المختلفة من خلال استخدام مجموعة أدوات ووسائل إدارية فعالة تستطيع من خلالها مواجهة التحديات والتهديدات واقتناص الفرص للوصول إلى أهدافها الاستراتيجية وأهداف عامليها .

ومما لا شك فيه أن ارتفاع مستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين في المنظمة أصبح يمثل مقياساً حقيقياً لمدى نجاح إدارة الموارد البشرية بالمنظمة ومدى سلامة برامجها المستخدمة نحو تحقيق تميز مؤسسي يركز على الإبداع في العمل، والذي من شأنه أن يؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف المنظمة والعاملين معاً، والحفاظ على مكتسبات وممتلكات وأسرار المنظمة ومواردها .

كما أن تبني ممارسات أخلاقية حقيقية من قبل المنظمة تقوم عليها ثقافة وبنية المنظمة الأساسية أضحت يمثل رؤية ونهج فكري حديث تستخدمه أكبر الشركات العالمية، سعياً منها إلى الوصول إلى أعلى درجات الحميمية بينها وبين الأطراف المتعاملة معها - والتي يمثل العاملین طرفاً رئيساً من هذه الأطراف - بالتالي فهي تمثل مصدراً مهماً لاستثمار القدرات التنافسية للعاملين فيها عبر تعزيز الانتماء والولاء للمنظمة وصولاً إلى مستوى عالٍ من الاستغراق الوظيفي.

ومما لا شك فيه إن تعزيز القيم الأخلاقية وتنمية مستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين في تلك المنظمات هو بمثابة هدف استراتيجي لأي منظمة وفي أي مجتمع . وفي ضوء ما سبق عمد الباحث إلى السعي لكشف طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل ومستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين في وزارة الاسكان والأشغال العامة الفلسطينية.

الجزء الأول: الإطار العام للبحث

مشكلة البحث:

في إطار دراسة وتحديد أوجه القصور المتعلقة بأبعاد أخلاقيات الوظيفة العامة ومستوى الاستغراق الوظيفي، قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية مبدئية ترتبط بأهم المشكلات المرتبطة بموضوعات البحث ، فقد توصل الباحث من خلال

هذه الدراسة الاستطلاعية الدقيقة عبر تقارير صدرت من بعض المؤسسات التي تعنى بالنزاهة والشفافية والتي كان آخرها التقرير الصادر عن مؤسسة أمان في مؤتمرها السنوي الحادي عشر بتاريخ 2015/4/27 والتي نشر فيها تفاصيل تقرير واقع النزاهة ومكافحة الفساد لعام 2014 ، والتي يرى أنها قد تمثل عرضاً لمشكلة البحث، وكان من أهم هذه النتائج والمشكلات ما يلي (تقرير أمان حول واقع النزاهة ومكافحة الفساد 2014):

1. عدم اعتماد خطة وطنية تشاركية شاملة لمكافحة الفساد وأي سلوك غير أخلاقي في مؤسسات القطاع العام.
2. توقف المالية عن نشر الموازنات والبيانات عبر موقعها الإلكتروني.
3. تراجع في نشر تقارير ديوان الرقابة المالية والإدارية الفلسطيني.
4. جاءت الوساطة وإساءة استخدام السلطة والمساس بالأموال العامة بنسبة 50% مجتمعة أكثر البلاغات التي وصلت هيئة مكافحة الفساد.
5. انطباعات المواطنين " 61% منهم " : الوساطة هي الهم الأكبر، في التوظيف و الخدمات والترقيات.
6. جريمة الكسب غير المشروع كانت من أعلى الأرقام بين السلوكيات اللاأخلاقية فقد وردت إلى المحكمة 6 جرائم كسب غير مشروع. يليها التزوير وإساءة الائتمان بواقع 5 جرائم لكل منها .

وفي ضوء ما سبق فإن المشكلات التي تتعلق بأخلاقيات العمل تعتبر من أهم المشكلات التي تواجه السياسة العامة في أي دولة وأي مجتمع ، كما يعد الشعور بالاستغراق الوظيفي من أهم العوامل والمتغيرات التي قد تؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية على مستوى الفرد والمنظمة ، وبعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة في هذا المجال ، ولأن الاستغراق الوظيفي كمفهوم حديث، فمن الممكن أن تكون هناك علاقة وارتباط بين أخلاقيات العمل على كافة المستويات (العاملين ، المنظمة وقيمها التنظيمية وثقافتها الأخلاقية) من جانب والاستغراق الوظيفي من جانب آخر، وعليه فإن هذا البحث جاء ليدرس العلاقة بين أخلاقيات العمل ومستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة الفلسطينية بغزة.

وبناءً على ما تقدم، يرى الباحث أنه يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال السؤال الرئيس الآتي:

هل توجد علاقة بين أخلاقيات العمل ومستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة الفلسطينية بغزة؟

ويشتق من هذا السؤال أسئلة فرعية هي:

- هل توجد علاقة ذات دلالة بين الأخلاقيات الفردية للعاملين ومستوى الاستغراق الوظيفي؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة بين الممارسات الأخلاقية للقيادة الإدارية في الوزارة ومستوى الاستغراق الوظيفي؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة بين بنية المنظمة وأنظمتها الأخلاقية ومستوى الاستغراق الوظيفي؟
- هل يوجد فروق ذات دلالة بين متوسطات استجابات المبحوثين حول " أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة الفلسطينية بغزة " يعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

متغيرات الدراسة:

أولاً: المتغير المستقل: "أخلاقيات العمل"

1. الأخلاقيات الفردية.
2. الممارسات الأخلاقية للقيادة الإدارية .

3. بنية المنظمة وأنظمتها الأخلاقية .

ثانياً: المتغير التابع:

يتمثل المتغير التابع بالاستغراق الوظيفي.

ثالثاً: المتغيرات الديموغرافية:

1. الجنس.

2. الفئة العمرية.

3. المؤهل العلمي.

4. سنوات الخدمة.

فرضيات البحث:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى $(a \leq 0.05)$ بين أخلاقيات العمل ومستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة الفلسطينية بغزة.

1/1 لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى $(a \leq 0.05)$ بين الأخلاقيات الفردية للعاملين ومستوى الاستغراق الوظيفي؟

2/1 لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى $(a \leq 0.05)$ بين الممارسات الأخلاقية للقيادة الإدارية في الوزارة ومستوى الاستغراق الوظيفي؟

3/1 لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى $(a \leq 0.05)$ بين بنية المنظمة وأنظمتها الأخلاقية ومستوى الاستغراق الوظيفي؟

2. لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى $(a \leq 0.05)$ بين متوسطات استجابات المبحوثين فيما يتعلق في " أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة الفلسطينية بغزة " يعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس ، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

أهداف البحث:

1. التعرف على مدى توافر الممارسات الأخلاقية في وزارة الإسكان والأشغال العامة (الأخلاقيات الفردية للعاملين، الممارسات الأخلاقية للقيادات الإدارية، بنية المنظمة وأنظمتها الأخلاقية).

2. تحديد مدى توافر مستوى الاستغراق الوظيفي لدى كافة العاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة.

3. اختبار العلاقة بين أخلاقيات العمل ومستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة الفلسطينية بغزة.

4. الوقوف على الفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول " أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة الفلسطينية بغزة " يعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس ، الفئة العمرية ، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

أهمية البحث:

يستمد هذا البحث أهميته من خلال ما يلي:

1. الأهمية العلمية: وتتمثل الأهمية العلمية للبحث على النحو التالي:

• تعتبر أخلاقيات العمل في الوظيفة العامة ومستوى الاستغراق الوظيفي من المفاهيم المهمة جداً في أدبيات إدارة الأعمال حيث إن الدراسات والبحوث في العصر الحديث تعتبر أن واجبات الوظيفة العامة التزام أخلاقي لا بد منه

وخاصة إذا ما استخدم بشكل سليم وفعال في المؤسسات الحكومية ذات الطابع الخدماتي وخاصة المرتبطة بخدمات الإسكان والتكنولوجيا وغيرها.

- يساعد في إثراء الجانب العلمي والبحثي في المؤسسات الفلسطينية في قطاع غزة على وجه الخصوص، مما ينعكس إيجاباً على الجانب المهني والعلمي لديها.
- إثراء المكتبة العربية يمثل هذه الدراسة نظراً لأهميتها وقد يكون طرح هذا الموضوع نقطة انطلاق لدراسات مستقبلية في أماكن ومجالات مختلفة.

2. الأهمية التطبيقية:

تكمن الأهمية التطبيقية في النقاط التالية:

- تزويد الإدارة العليا في الوزارات الحكومية - لا سيما وزارة الإسكان والأشغال العامة - بالمعلومات اللازمة حول مدى توافر أخلاقيات العمل في الوزارة وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين فيها.
- التوصل إلى عدد من التوصيات التي يمكن أن تكون ذات فائدة لإدارة المؤسسات الحكومية الخدمية لا سيما التي تتعلق بالإسكان والأشغال العامة.
- من خلال نتائج الدراسة تستطيع وزارة الإسكان والأشغال العامة التعرف إلى جوانب القصور في أخلاقيات العمل لديها، ومستوى الاستغراق الوظيفي لعاملاتها على اعتبار أنها إحدى أهم الوزارات الحكومية في قطاع غزة والتي أصبحت إحدى أهم المنافذ التي يتم من خلالها صرف مواد البناء والإعانات والشقق السكنية في قطاع غزة.

مصطلحات الدراسة:

أخلاقيات العمل:

تعرف أخلاقيات العمل بأنها " المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً للسلوك المستحب من أفراد العمل ويتعهد بالالتزام به " (الأونكتاد، 2001، 194).

ويعرف الباحث أخلاقيات العمل على أنها "مجموعة من المعايير والقيم والمبادئ الأخلاقية التي توجه سلوك وتصرفات كافة العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة للمنظمة والتي قد تؤثر في أداء مهامهم وقرارتهم في العمل".

الاستغراق الوظيفي:

يعرف الاستغراق الوظيفي على أنه " مدى اهتمام وحب الموظف عموماً لعمله، ومدى انشغاله به مقارنة مع جوانب الحياة الأخرى. (Mahajan, 2015 :56) .

ويمكن للباحث أن يعرفه على أنه " الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها في تحقيق ذاته أو التزامه نحو عمله".

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: تتمثل في وزارة الإسكان والأشغال العامة في قطاع غزة.
- الحدود الزمنية: تتمثل في الفترة التي أجريت بها الدراسة ، وهي العام الحالي 2015م.
- الحدود البشرية: العاملون في وزارة الإسكان والأشغال العامة في قطاع غزة.
- الحدود الموضوعية: تقتصر على دراسة أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين.
- الجزء الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: أخلاقيات العمل (المفاهيم الأساسية، الأهمية، المداخل التي تناولت الأخلاقيات):

1. المفاهيم الرئيسية لأخلاقيات العمل في الوظيفة العامة :

تعكس الأخلاقيات القيم والعادات الإيجابية أو السلبية للمجتمع أو الجماعة ، وتتأثر بالنظم السائدة في المجتمع (الصيرفي ، 2007 : 335).

كما تعبر الوظيفة العامة عن مجموعة من السلوكيات والواجبات وهي بمثابة التزام أخلاقي من قبل الموظف العام؛ فقد تعددت مفاهيم الأخلاقيات من الباحثين والكتاب في مجال أخلاقيات العمل.

فقد عرفها (عمران، 2013: 49) بأنها تلك الأفعال والتصرفات الإدارية التي تشكل معياراً يتمكن من خلاله جميع العاملين بالمنظمات معرفة المتوقع منهم، بالإضافة إلى جعل المديرين والموظفين يفكرون ويتخذون القرارات من خلال منظومة أخلاقية.

وتعرف بأنها " المبادئ والمعايير التي تعد مرجع للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، التي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً (السكرانة، 2009 : 21).

وتعرف أخلاقيات العمل بأنها " مجموعة من المعايير والقواعد الأخلاقية التي تضبط سلوك جميع العاملين في المنظمة خلال أداء عملهم. حيث تعتمد على ركيزتين أساسيتين هم : النظام الاجتماعي والأخلاقي السائد في المجتمع، والثاني هو القيم الأخلاقية الذاتية المرتبطة بالشخصية والخبرة السابقة للعاملين. (AL-Gharaibeh & Albdareen, 2015:201)

2. المفاهيم ذات العلاقة بأخلاقيات العمل:

3. أورد كل من (الغالبى ، والعامري، 2008 : 82-90) و (Mari et al ,2011: 233) مجموعة من المفاهيم التي ترتبط بالأخلاقيات في مجال الإدارة والأعمال ومنها

أ. السلوك الأخلاقي: هو السلوك الصائب والخيار السليم الملتزم بالمبادئ الأخلاقية وهو عكس السلوك اللاأخلاقي الذي لا يخضع للمبادئ الأخلاقية الصحيحة.

ب. المشكلة الأخلاقية: هي الموقف الذي يرتبط بخيارات سلوكية ينجم عنها عواقب سلبية يصعب معها التمييز بين ما هو صحيح أو خطأ.

ت. القيم: هي قناعات عامة حول السلوك المناسب.

ث. مدونة السلوك الأخلاقي: صيغة مكتوبة بشكل رسمي تتضمن القيم والمعايير الأخلاقية التي توجه المنظمة في أعمالها وتصرفاتها.

4. أهمية توافر أخلاقيات العمل في الوظيفة العامة:

أظهرت بعض الدراسات الأهمية العلمية والعملية لأخلاقيات العمل والمسئوليات المنوطة بها والتي تتضمن تحقيق مصالح الناس فقد أورد كل من (الزيناوي، 2014: 13) نقلاً عن (kiran, 2007) ، و (السكرانة ، 2012: 381) مجموعة من النقاط لأهمية توافر أخلاقيات العمل في الوظيفة العامة واتفق كلاهما على كثير منها وهي:

- تعزيز مصداقية المنظمة مع المرؤوسين.
- تلعب دوراً رئيساً في الوقاية من الانحراف
- إيجاد المصداقية بين المنظمات والمجتمع.
- تلعب دوراً رئيساً في حل الخلافات واتخاذ القرارات عند الأفراد.
- المحافظة على المجتمع والبيئة بدرجة أكبر من القوانين والأنظمة.
- تزويد المنظمات بالربح والمنفعة في جميع المجالات.
- تعمل كموجهات لسلوك الأفراد والجماعات، وتقي المجتمع من الانحرافات الاجتماعية ولا يستقيم المجتمع بدونها.

5. المبادئ الرئيسة لأخلاقيات العمل:

أصبح الكثير من المدراء في العمل يتأثرون بمبدأ أو بآخر من المبادئ الأخلاقية عند اتخاذ القرارات، حيث يعتمد المدير في عملية اتخاذ القرارات على مبدأ أو أكثر من المبادئ الأخلاقية الأتية (الغالبية؛ العامري، 2008: 84) و (جاد الرب، 2010: 126).

أ. الحقوق الشخصية:

يعتبر هذا المبدأ أن السلوك الأخلاقي هو السلوك الذي يحترم ويحافظ على الحقوق الأساسية للإنسان، حيث يعتمد القرار الأخلاقي على كرامة الإنسان، فعلى سبيل المثال يجب على المديرين ألا يواجهوا، أو يكلفوا العاملين بأي أفعال، أو أنشطة، أو تصرفات تتعارض مع معتقداتهم المعنوية، أو الإنسانية، أو الدينية.

ب. المنفعة :

بموجب هذا المبدأ فإن السلوك يعتبر أخلاقياً إذا تمخضت عنه أكبر فائدة أو نفع لأكبر عدد من الناس، أي أن ما يراعى هو العواقب الناجمة عن القرار والتي يجب أن تقدم أقصى منفعة ممكنة لأكبر عدد ممكن من العاملين.

ت. العدالة:

يشير هذا المبدأ إلى أن السلوك الأخلاقي هو الذي يستند إلى معاملة الآخرين بحيادية وعدالة اعتماداً على قواعد قانونية ، لذا فإن معيار الحكم على القرار الإداري هنا هو مقدار عدالته ومساواته بين الجميع.

ث. تقسيم الأخلاقيات في الوظيفة العامة:

يمكن تقسيم الأخلاقيات في الوظيفة العامة إلى قسمين رئيسيين (السكرانة، 2009: 151).

أولاً: أخلاقيات الموظف المحمودة (المشروعة)، وتشمل:

1. أخلاقيات وظيفية: وهي تلك التي تتعلق بتأدية الواجبات الوظيفية واثقان العمل بكل أمانة وإخلاص.
2. أخلاقيات مسلكية: وهي تلك الأخلاقيات التي تتعلق بسلوك وتصرفات الموظف داخل وخارج الوظيفة العامة ولقد نصت جميع أنظمة الخدمة المدنية في العالم على وجوب تحلي الموظف العام بالسيره الحسنة والأخلاق الكريمة.
3. أخلاقيات متعلقة بإطاعة الأوامر الرئاسية: ويقصد بها وجوب طاعة الرؤساء في العمل وتنفيذ واحترام قراراتهم.

ثانياً: أخلاقيات الموظف غير المحمودة (غير المشروعة)، وتشمل:

1. عدم المحافظة على سرية العمل: وهو أحد الانحرافات التنظيمية التي قد يقوم بها الموظف والتي تصدر منه أثناء تأديته لمهام وظيفية ومتعلقة بصفة أساسية بالعمل.
2. نقد ولوم الحكومة: وهي بأن يلقي اللوم على الحكومة للتغطية على الأفعال السلبية التي يقوم بها مثل عدم احترام العمل، الاعتراض والامتناع عن أداء الأعمال.
3. ممارسة بعض الأعمال: وهي أعمال قد ترتبط ترتبط بانحرافات سلوكية ومخالفات إدارية والتي تتعلق بمشكلة الشخص وتصرفاته الفردية في العمل.
4. انحراف السلطة: وهو انحراف في السلوك الأخلاقي لدى المسؤولين وضعف في ممارسات القيادة الأخلاقية في الوظيفة العامة والذي يؤثر على انخفاض كفاءة الإدارة العليا في تقديم الخدمات والاستجابة لحاجات ومصالح المواطنين.

ثانياً: الاستغراق الوظيفي: (المفهوم ، الأبعاد، الاستراتيجيات):

1. ماهية الاستغراق الوظيفي:

إن مفهوم الاستغراق الوظيفي يشتمل على مجموعة من العوامل التي تتعلق بعوامل نفسية وعاطفية وعقلية للفرد ترتبط بقوة بوظيفته داخل المنظمة في سبيل تحقيق أهداف كل من المنظمة والعاملين على حد سواء، لذلك تعددت التعريفات والمفاهيم المفسرة للاستغراق الوظيفي على اعتبار أنه أحد المفاهيم السلوكية الحديثة في علم الإدارة والأعمال. وقد عرفته (Sharmila,2013:111) بأنه "انغماس والتزام الموظفين تجاه المنظمة وقيمها التنظيمية، واستغراق الموظفين تجاه عملهم من خلال التعاون مع الزملاء لتحسين الأداء في العمل لصالح المنظمة، وبالتالي هو مقياس يحدد من خلاله مدى ارتباط الموظف بالمنظمة".

2. أبعاد الاستغراق الوظيفي:

أظهرت بعض الدراسات الأهمية العلمية لأبعاد مفهوم الاستغراق الوظيفي حيث أوردت دراسة (الوحيدي، 2013: 32) نقلاً عن (Lepine .et al, 2010) و (Yushimura, 1996 ؛ Akhtar & Singh, 2010) ثلاثة أبعاد رئيسة للاستغراق الوظيفي موضحة أهم خصائص كل بعد وهي على النحو الآتي:

- الاستغراق العاطفي (الشعوري): وهو يعني وجود علاقة قوية بين عواطف، وأفكار، ومشاعر الفرد وبين وظيفته، أو هو مدى قوة استمتاع الفرد بالعمل في وظيفته أو مدى حبه لعمله، ومن أهم خصائصه (التعلق، الاستمتاع، الارتباط).
- الاستغراق المعرفي (الإدراكي): ويشير إلى استغراق الأفراد العاملين بشكل كامل في ممارسة عملهم، أو هو درجة قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، أو درجة أهمية الوظيفة في حياته، وأهم خصائصه (الحالة النفسية، احترام الذات، المشاركة الفعالة).
- الاستغراق السلوكي: ويشير إلى اتخاذ الفرد العامل دوراً إضافياً كأن يأخذ الفترة المسائية لتعزيز مهاراته المتعلقة بوظيفته، أو التفكير في العمل بعد مغادرته، ويتميز هذا النوع بمجموعة من الخصائص أهمها: (النوايا السلوكية، السلوك خارج الدوائ، التعلم والتطوير النوعي).

3. العوامل المؤثرة في استغراق العاملين في العمل:

أوردت دراسة (Sharmila, 2013: 113) مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى استغراق العاملين في العمل بغض النظر عن طبيعة العمل أو القطاع الذي ينتمي إليه العاملين وهذه العوامل هي:

- الاستقطاب والتعيين.

- التصميم الوظيفي.

- السلوك القيادي والإشرافي.

- تمكين العاملين والمشاركة في اتخاذ القرارات، والتطوير الوظيفي.

- تكافؤ الفرص والمعاملة العادلة من الإدارة.

- إدارة الأداء.

- الأجور والمكافآت.

- الصحة والسلامة المهنية.

- الرضا الوظيفي، والعلاقات الأسرية.

ويرى الباحث أن هذه العوامل ترتبط بشكل مباشر بعناصر بيئة العمل المادية والمعنوية من جانب وأخلاقيات العمل في الوظيفة العامة من جانب آخر مثل: التعيين، والسلوك القيادي والإشرافي، وتكافؤ الفرص والعدالة، والعلاقات الأسرية، بحيث تكون مجملها بمثابة عوامل مؤثرة ومكونة للأخلاقيات في الوظيفة العامة.

الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها الباحث للوصول إلى مشكلة الدراسة، وإضافة إلى ما سبق من الدراسات السابقة التي استخدمها الباحث في الإطار المفاهيمي للبحث ، فإنه فيما يلي يقدم مجموعة من الدراسات البحثية والنماذج العملية التي ارتبطت بهذا المفهوم للوقوف على أهم المشكلات والقضايا التي تناولتها تلك الدراسات والتعرف إلى أهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسات.

أ - الدراسات التي تناولت أخلاقيات العمل:

دراسة (AL-Gharaibeh & Albdareen, 2015):

• الهدف من الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العدالة التنظيمية وأثرها على التزام عضو هيئة التدريس بأخلاقيات العمل" في الجامعات الخاصة في الأردن.

• أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

توصلت الدراسة إلى أنه يوجد تأثير إيجابي لأبعاد العدالة التنظيمية (العدالة تفاعلية والعدالة الإجرائية، العدالة التوزيعية) على التزام عضو هيئة التدريس بأخلاقيات العمل". وبالإضافة إلى ذلك أظهرت هذه الدراسة أنه يتم تطبيق العدالة التنظيمية بدرجة عالية في الجامعات الخاصة في الأردن.

دراسة (Mostafa et al., 2014):

• الهدف من الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين كل من أخلاقيات العمل والدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي في العمل.

• أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من أخلاقيات العمل والدعم التنظيمي من جانب والالتزام التنظيمي من جانب آخر . وبالإضافة إلى ذلك أظهرت هذه الدراسة أنه يوجد تأثير كبير للدعم التنظيمي على الالتزام التنظيمي لدى الذكور من عينة الدراسة.

دراسة (دروزة والقواسمي، 2014):

• الهدف من الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة تأثير المناخ الأخلاقي (الجانب الفردي، والجانب المنظمي) على الشعور بالاغتراب الوظيفي (الشعور بالتشاؤم، والشعور بالعجز، والانعزالية، وعدم الرضا) في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن.

• أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

توصلت الدراسة إلى ظهور ارتفاع في مستوى تصورات المبحوثين حول وجود مناخ عمل أخلاقي في الوزارة ، بينما جاءت تصوراتهم حول مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي بمستوى متوسط. كما بينت الدراسة وجود أثر معنوي لمناخ العمل الأخلاقي ببعديه على الشعور بالاغتراب الوظيفي في الوزارة، حيث أظهرت وجود أثر معنوي للجانب الفردي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي، وعدم وجود أثر معنوي للجانب المنظمي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي.

دراسة (العقيلي، 2014):• **الهدف من الدراسة :**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى علاقة أخلاقيات العمل بالرضا الوظيفي، وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود في الرياض البالغ عددهم (1700)، موظفة وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة عددها 313 موظفة.

• **أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :**

فقد توصلت الدراسة إلى وجود تفاوت حول درجة موافقة المبحوثات على بعد التزام الموظفين الإداريات بالأخلاقيات الوظيفية، ووجود تفاوت حول درجة موافقة المبحوثات حول مستوى الرضا عن الأجر، بالإضافة إلى أنه يوجد علاقة طردية قوية بين أخلاقيات العمل الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي.

دراسة (Ana Maria, 2012):• **الهدف من الدراسة :**

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين القيم الأخلاقية والثقافة التنظيمية في بيئة عمل الشركات الإقليمية برومانيا، من خلال استقصاء 149 من مدراء هذه الشركات.

• **أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :**

توصلت الدراسة إلى أن تطبيق القيم الأخلاقية من خلال الربط الحقيقي بينها وبين الثقافة التنظيمية للمنظمة، وأن الشركات الكبرى تكون أكثر قابلية للتوسع نحو تبني أكواد أخلاقية مكتوبة في إطار الإستراتيجية التي تضعها هذه الشركات، إضافة إلى أن المدراء العاملين بالشركات الكبرى على علم وإدراك عالي لهذه الأكواد الأخلاقية الموجودة في هذه الشركات.

دراسة (bannon , 2011):• **الهدف من الدراسة :**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى قياس أخلاقيات العاملين في كافة المستويات الإدارية وتحديد أهم العوامل المؤثرة في خلق ثقافة أخلاقية قوية في بعض المنظمات الأمريكية العاملة في الولايات المتحدة الأمريكية .

• **أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :**

توصلت الدراسة إلى أن القيادة القادرة على الدعم والتطوير هي التي تستطيع النجاح في خلق ثقافة أخلاقية قوية داخل المنظمة.و أن اهتمام المشرفين في العمل بالجوانب الأخلاقية والسلوكية يؤدي إلى اتخاذ خطوات متقدمة نحو دعم الثقافة الأخلاقية بالمنظمة. إضافة إلى أن 49% من العاملين المبحوثين يعانون من مشكلة السلوك غير الأخلاقي داخل المنظمة، وأن الالتزام الأخلاقي من قبل الزملاء يلعب دوراً فاعلاً في بناء ثقافة أخلاقية قوية.

ب.الدراسات التي تناولت الاستغراق الوظيفي:**دراسة (Danish et al, 2015) :**• **الهدف من الدراسة :**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الاستغراق الوظيفي والأداء التنظيمي ومدى التفوق والتقدم المهني للعاملين في قطاع التعليم - باكستان.

• **أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :**

• أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية بين الأداء التنظيمي وكل من الاستغراق الوظيفي والتقدم والظهور المهني في العمل، كما توصلت إلى وجود علاقة عكسية بين التقدم والظهور الوظيفي في العمل والاستغراق الوظيفي.

دراسة (R.Saxena & S. Saxena, 2015):• **الهدف من الدراسة :**

هدفت الدراسة إلى مدى تأثير الاستغراق الوظيفي و الالتزام التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في قطاع الصناعات التحويلية في الهند .

• **أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :**

توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباط قوية بين كل من الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية ، كما توصلت إلى وجود تأثير أكبر للاستغراق الوظيفي من الالتزام التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في قطاع الصناعات التحويلية.

دراسة (Mahajan, 2015):• **الهدف من الدراسة :**

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى اختبار العلاقة بين الاستغراق الوظيفي و أبعاد الشخصية المتعارف للعاملين والمتمثلة في (الانبساط، الانفتاح على الخبرات، التوافق ، الاجتهاد، العصابية) .

• **أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :**

توصلت النتائج إلى أنه توجد علاقة ارتباط ايجابية قوية بين بعض أبعاد الشخصية (الانبساط ، الانفتاح على الخبرات ، الاجتهاد) والاستغراق الوظيفي للعاملين، كما أظهرت النتائج أنه توجد علاقة ارتباط ضعيفة بين بعد (التوافق) والاستغراق الوظيفي للعاملين ، وأظهرت وجود علاقة ارتباط عكسية بين بعد(العصابية) والاستغراق الوظيفي للعاملين.

دراسة (Gulzar & Durrani, 2014):• **الهدف من الدراسة:**

التعرف إلى أثر تخطيط التعاقب الوظيفي (الإحلال الوظيفي) على مستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين في قطاع الاتصالات باكستان.

• **أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:**

توصلت إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتخطيط التعاقب الوظيفي في الاستغراق الوظيفي في العمل، كما توصلت إلى أنه يؤثر تخطيط التعاقب الوظيفي في الاستغراق التنظيمي للعاملين في قطاع الاتصالات المستهدف، كما توصلت إلى أن التخطيط للتعاقب الوظيفي يزيد من الاستغراق الوظيفي للعاملين في العمل.

دراسة (الوحيدى، 2013):• **الهدف من الدراسة:**

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين القيم التنظيمية والاستغراق الوظيفي لدى موظفي البنوك الإسلامية بقطاع غزة.

• **أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:**

توصلت إلى وجود علاقة طردية بين القيم التنظيمية والاستغراق الوظيفي، وأن درجة ممارسة القيم التنظيمية لدى موظفي البنوك الإسلامية إيجابية ودرجة مرتفعة، كما توصلت النتائج إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيم التنظيمية لدى موظفي البنوك الإسلامية وفقاً للمتغيرات الوظيفية والشخصية، وأظهرت النتائج أن

موظفي البنوك الإسلامية منغمسون جداً في وظائفهم، وأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانغماس لدى موظفي البنوك الإسلامية وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية وذلك لصالح المتزوجين منهم.

التعقيب على الدراسات السابقة:

الدراسات التي تناولت أخلاقيات العمل: ركزت كل من دراسة (Mostafa et. al., 2014) و (دروزة والقواسمي، 2014) (العقبلي، 2014) على العلاقة بين أخلاقيات العمل وبعض المفاهيم المرتبطة بالسلوك التنظيمي وهي الالتزام التنظيمي والاعترا ب الوظيفي و الرضا الوظيفي ، بينما تناولت كل من دراسة (Ana Maria, 2012) (bannon , 2011) أخلاقيات العمل بالتركيز على الثقافة التنظيمية الأخلاقية للمنظمة.

• الدراسات التي ركزت على الاستغراق الوظيفي: اعتبرت كل من دراسة (الوحيددي، 2013) و (Gulzar&Durrani,2014) الاستغراق الوظيفي متغيراً تابعاً يتأثر في كل من (الإحلال الوظيفي، و القيم التنظيمية) على التوالي ، بينما دراسة كل من (Danish et al, 2015) و (R.Saxena &S. Saxena,2015) اعتبرت الاستغراق الوظيفي متغيراً مستقلاً يؤثر في كل من الأداء التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية.

• مجال التطبيق: ركزت معظم الدراسات السابقة على مجالات تطبيق مختلفة عن الدراسة الحالية ، حيث ركزت على قطاعات (التعليم ، الصناعة، الاتصالات).

أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

1. تعد الدراسة من أولى الدراسات - على حد علم الباحث - التي تتناول العلاقة بين مكونات أخلاقيات العمل والاستغراق الوظيفي في أحد أهم الوزارات الحكومية وهي وزارة الإسكان والأشغال العامة الفلسطينية، وعدم وجود دراسة جمعت بين كافة الجوانب والأبعاد لأخلاقيات العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي.
2. اختلاف في مجال التطبيق لهذه الدراسة والدراسات السابقة، واختلاف طبيعة وتنفيذ الأبعاد المرتبطة بأخلاقيات العمل والاستغراق الوظيفي من بيئة عمل لأخرى.
3. اختلاف الطرق والأساليب والأدوات البحثية التي استخدمها الباحث مع الأساليب والطرق المستخدمة في الدراسات السابقة، لا سيما في طرق جمع البيانات وحجم العينة الممثلة للمجتمع وإمكانية تعميم النتائج من عدمها.

الجزء الثالث: أسلوب ومنهجية الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لا يكتفي هذا المنهج بجمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبنى عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع. (أبو حطب وصادق، 2005: 104)

وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

1. المصادر الثانوية: حيث اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للبحث إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.
2. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للبحث، التي صممت خصيصاً لهذا الغرض.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في الموظفين العاملين في وزارة الأشغال العامة والإسكان بقطاع غزة. وقد قام الباحث باستخدام طريقة الحصر الشامل، حيث تم توزيع الاستبانة على كافة أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (90) مفردة، وتم الحصول على (71) استبانة بنسبة استرداد 78.9%، ويتضح فيما يلي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية للأفراد فيها.

جدول (1): توزيع أفراد العينة حسب البيانات الشخصية (ن=71)

النسبة المئوية %	العدد	البيانات الشخصية	
85.9	61	ذكر	الجنس
14.1	10	أنثى	
35.2	25	20 إلى أقل من 30 سنة	الفئة العمرية
32.4	23	30 إلى أقل من 40 سنة	
25.4	18	40 إلى أقل من 50 سنة	
7.0	5	50 سنة فأكثر	
16.9	12	ماجستير	المؤهل العلمي
49.3	35	بكالوريوس	
16.9	12	دبلوم متوسط	
16.9	12	ثانوية عامة فما دون	
35.2	25	أقل من 5 سنوات	مدة العمل
42.3	30	5 إلى أقل من 10 سنوات	
7.0	5	10 إلى أقل من 15 سنة	
15.5	11	15 سنة فأكثر	

من خلال ما تقدم تبين أن العدد المنخفض من الموظفين لمن تتوسط سنوات الخدمة لديهم الفترة ما بين (10-15) و(15 سنة فأكثر)، ويعزو الباحث ذلك إلى حالة الانقسام، والتي أدت نتائجها إلى استنكاف عدد كبير من الموظفين أصحاب الخبرات وسنوات الخدمة الطويلة وعزوفهم عن العمل وجلسهم في بيوتهم، كل ذلك انعكس على أعداد العاملين من أصحاب تلك الفئات، وهذا أيضاً يتوافق مع الفئة العمرية (50 سنة فأكثر).
أداة الدراسة:

تم إعداد استبانة حول " أخلاقيات الوظيفة العامة وعلاقتها في مستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين في وزارة الأشغال العامة والإسكان بغزة"، حيث تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب جدول (2):

الجدول رقم (2): درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	موافق تماماً	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماماً
الدرجة	5	4	3	2	1

صدق أداة الدراسة:

صدق الاستبانة يعني "أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه" (الجرجاوي، 2010: 105)، كما يقصد بالصدق "شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 2001: 179) حيث قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة باعتماد صدق المقياس:

(1) **الاتساق الداخلي:** يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

(2) **الصدق البنائي:** يعد أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة، وقد قام الباحث بعمل ذلك، حيث بلغت القيمة الإجمالية لمعامل الارتباط (0.841).

ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة هو "أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية" (الجرجاوي، 2010: 97)، ومن أشهر الاختبارات المستخدمة لقياس الثبات معامل ألفا كرونباخ حيث تبين أن قيمته للاستبانة ككل (0.927) وهذه القيمة تعد مرتفعة ومطمئنة لمدى ثبات أداة الدراسة.

يستخلص من نتائج اختبائي الصدق والثبات أن أداة القياس (الاستبانة) صادقة في قياس ما وضعت لقياسه، كما أنها ثابتة بدرجة كبيرة، مما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفاعلة لهذه الدراسة ويمكن تطبيقها بثقة.

اختبار التوزيع الطبيعي : Normality Distribution Test

تم استخدام اختبار كولمغوروف - سمرنوف Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، حيث تبين أن قيمة الاختبار تساوي (0.676) والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.999) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة.

الأدوات الإحصائية المستخدمة:

قام الباحث بتفريغ وتحليل البيانات من واقع الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)، حيث تم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
2. المتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي.
3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات الاستبانة.
4. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط.
5. اختبار كولمغوروف - سمرنوف Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
6. اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة للمجالات قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة "إلى حد ما" وهي 3 أم زادت أو قلت عن ذلك.

7. اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.

8. اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA (One Way Analysis of Variance) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.

9. الجزء الرابع : تحليل ومناقشة نتائج التحليل ونتائج اختبار الفرضيات

تحليل مجالات الاستبانة:

• المجال الأول: أخلاقيات العمل

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T والترتيب، كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (3): المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري والاختبار t لأخلاقيات العمل

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبي الحسابي المتوسط	الاختبار t	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب
1.	الأخلاقيات الفردية	3.43	0.58	68.57	6.20	*0.000	1
2.	الممارسات الأخلاقية للقيادة	3.42	0.71	68.31	4.95	*0.000	2
3.	بنية المنظمة وأنظمتها	2.99	0.65	59.85	-0.10	0.462	3
	أخلاقيات العمل بشكل عام	3.25	0.52	65.03	4.06	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يتضح من الجدول السابق (3) ما يلي:

1. المتوسط الحسابي للمجال الأول "الأخلاقيات الفردية" يساوي 3.43 أي إن المتوسط الحسابي النسبي 68.57%، قيمة الاختبار 6.20 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة. وهو يرتبط بالكرامة والنزاهة الشخصية والبعد عن الرشوة وهذا ما أكدته تقرير صدر مؤخراً عن ائتلاف النزاهة والشفافية "أمان" حول تدني نسبة الرشوة في العمل الحكومي حيث لم تتجاوز 5%، لذلك فقد تعود إلى تأثير الفرد بمجموعة من العوامل الأخرى البعيدة عن المنظمة والتي ترتبط بتكوينه العائلي والشخصي والوازع الديني والحاجات الفردية الأخرى.

2. المتوسط الحسابي للمجال الثاني "الممارسات الأخلاقية للقيادة الإدارية بالوزارة" يساوي 3.42 أي إن المتوسط الحسابي النسبي 68.31%، قيمة الاختبار 4.95 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة، ويعزو الباحث هذه الموافقة إلى أن القائد غالباً ما تتوفر لديه قاعدة أخلاقية مكتسبة قوية يستند إليها إضافة إلى الثقة بالنفس مع تجانس سلوكي في قراراتهم، كما أن الموقع الإداري والقيادي الذي يتواجد به القادة يحتم عليهم في معظم الأحيان أن يكونوا نموذجاً صالحاً للآخرين.

3. المتوسط الحسابي للمجال الثالث "بنية المنظمة وأنظمتها الأخلاقية" يساوي 2.99 أي إن المتوسط الحسابي النسبي 59.85%، قيمة الاختبار -0.10 وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.462 وهذا يعني أن هناك موافقة متوسطة "إلى حد ما" من قبل أفراد العينة. ويرى الباحث أن تدني درجة الموافقة وحصولها على أقل موافقة بين المكونات الأخرى لأخلاقيات العمل، قد يعود ذلك إلى غياب القيم المشتركة التي تتحكم بالتفاعلات بين العاملين والمنظمة، إضافة إلى

قصور في قواعد العمل والإجراءات وأنظمة الحوافز والمكافآت المتبعة في الوزارة نتيجة للضائقة المالية وحالة الحصار والانقسام الذي تمر به معظم مؤسسات قطاع غزة.

وبشكل عام يمكن القول أن المتوسط الحسابي يساوي 3.25، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 65.03%، قيمة الاختبار 4.06، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات أخلاقيات العمل بشكل عام.

المجال الثاني: الاستغراق الوظيفي

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T والترتيب، كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (4): المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري والاختبار t للاستغراق الوظيفي

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة الاختبار t	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
*0.017	-2.17	57.19	0.54	2.86	الاستغراق الوظيفي بشكل عام

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يتضح من الجدول السابق (4) يمكن القول أن المتوسط الحسابي يساوي 2.86، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 57.19%، قيمة الاختبار -2.17، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي 0.017 وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات الاستغراق الوظيفي بشكل عام. ويعزو الباحث ذلك إلى عوامل وظيفية ومالية ترتبط بشكل مباشر بأخلاقيات العمل وبمثابة محدد أساسي للسلوك الأخلاقي واللاأخلاقي في العمل منها:

- تدني مستوى المعيشة ، وعدم انتظام الرواتب والأجور في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي تمر بها غالبية المؤسسات العاملة بقطاع غزة لا سيما الحكومية منها.
- عدم الشعور بالاستقرار والأمان الوظيفي من قبل العاملين بالوزارة والذي بدوره ينعكس على سلوك الأفراد واستغراقهم في وظائفهم.

- شعور العاملين أن العمل لا يحقق أكبر إشباع في حياتهم، وقد يعود ذلك إلى بعض متغيرات بيئة العمل منها : (تذبذب الأجور، قصور في توفير نوع من التوازن بين الحياة والعمل، أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي) وغيرها من العوامل التي من الممكن أن تعكس انتمائهم وولائهم ومن ثم استغراقهم في وظائفهم.

اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين أخلاقيات العمل وتعزيز مستوى الاستغراق الوظيفي في وزارة الأشغال العامة والإسكان بغزة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار " معامل بيرسون للارتباط " لمعرفة ما إذا كان هناك علاقة بين أخلاقيات العمل وتعزيز الاستغراق الوظيفي في وزارة الأشغال العامة والإسكان بغزة، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (5):معامل الارتباط بين أخلاقيات العمل وتعزيز مستوى الاستغراق الوظيفي في وزارة الأشغال العامة والإسكان بغزة

العلاقة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
العلاقة بين الأخلاقيات الفردية وتعزيز الاستغراق الوظيفي	.300	*0.006
العلاقة بين الممارسات الأخلاقية للقيادة الإدارية وتعزيز الاستغراق الوظيفي	.367	*0.001
العلاقة بين بنية المنظمة وأنظمتها الأخلاقية وتعزيز الاستغراق الوظيفي	.314	*0.004
العلاقة بين أخلاقيات العمل ومستوى الاستغراق الوظيفي	.415	*0.000

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يتضح من الجدول السابق (5) أن معامل الارتباط بين أخلاقيات العمل و مستوى الاستغراق الوظيفي يساوي 0.415، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل ومستوى الاستغراق الوظيفي في وزارة الأشغال العامة والإسكان بغزة. حيث يرى الباحث أن توافر أخلاقيات سليمة في بيئة العمل من خلال توافق بين أخلاقيات وقيم العاملين من جانب ، والقيم والثقافة التنظيمية الأخلاقية من جانب آخر، من شأنه أن ينعكس على درجة الرضا والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في أي بيئة عمل ، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة كل من (Mostafa et al., 2014)، و(العقيلي، 2014)، و(الوحيدي، 2013).

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أخلاقيات العمل وعلاقتها مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى للبيانات الشخصية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "T لعينتين مستقلتين" لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات. كذلك تم استخدام اختبار "التباين الأحادي" لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر من البيانات. والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (6): نتائج اختبار "T لعينتين مستقلتين والتباين الأحادي" - البيانات الشخصية

البيانات الشخصية	اسم الاختبار	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
الجنس	T لعينتين مستقلتين	-0.504	0.616
الفئة العمرية	التباين الأحادي	1.235	0.297
المؤهل العلمي	التباين الأحادي	0.144	0.933
سنوات الخدمة ومدة العمل	التباين الأحادي	0.339	0.714

من النتائج الموضحة في الجدول السابق (6) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لكافة المتغيرات وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أخلاقيات العمل وعلاقتها ومستوى تعزيز الاستغراق الوظيفي في وزارة الأشغال العامة والإسكان بغزة تعزى للبيانات الشخصية.

ويعزو الباحث ذلك إلى إدراك كافة العاملين لأخلاقيات العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي بغض النظر عن المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى العاملين في وزارة الاسكان والأشغال العامة في قطاع غزة، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من (العقيلي، 2014)، و(الوحيدي، 2013).

النتائج والتوصيات: توصلت الدراسة الى النتائج والتوصيات الآتية:

أولاً: النتائج التي توصل إليها الباحث:

1. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل ومستوى الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة في غزة .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخلاقيات الفردية للعاملين ومستوى الاستغراق الوظيفي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الممارسات الأخلاقية للقيادة الإدارية في الوزارة ومستوى الاستغراق الوظيفي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بنية المنظمة وأنظمتها الأخلاقية ومستوى الاستغراق الوظيفي.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات الباحثين حول أخلاقيات العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي في وزارة الأشغال العامة والإسكان بغزة تعزى للمتغيرات الشخصية .
3. عدم موافقة أفراد العينة على فقرات الاستغراق الوظيفي بشكل عام بمتوسط حسابي نسبي يساوي 57.19%.
4. tendني درجة الموافقة من قبل العاملين حول قيام الرئيس في العمل بمكافأة فورية للسلوك الأخلاقي المتميز .
5. tendني درجة الموافقة من قبل العاملين حول تبني الوزارة ثقافة تنظيمية أخلاقية قوية راسخة تقوم على (معاملة المرؤوسين بعدالة وانصاف، اتقان العمل وسرعة الانجاز ، وتحقيق التكامل بين العاملين).

ثانياً: أهم التوصيات التي قدمها البحث:

1. ضرورة الأخذ بعين الاعتبار ترتيب أولويات العلاقة بين مكونات أخلاقيات العمل والاستغراق الوظيفي للعاملين لتحقيق أهداف عينة البحث .
2. وضع برنامج للحوافز والمكافآت الفورية لدعم التصرف الأخلاقي السليم، والسلوك الأخلاقي المتميز منعاً لصور الفساد الإداري والمالي والأخلاقي كالواسطة والمحسوبية عند انجاز المعاملات.
3. التزام الوزارة بالممارسات الأخلاقية السليمة والمدرجة ضمن مدونة السلوك الأخلاقي في الوظيفة العامة.
4. تبني الوزارة ثقافة تنظيمية أخلاقية قوية راسخة تقوم على (معاملة المرؤوسين بعدالة وانصاف، اتقان العمل وسرعة الانجاز، وتحقيق التكامل بين العاملين) مما ينعكس بدوره على تحسين مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين.
5. ضرورة العمل على الاستفادة من العلاقات الإنسانية، والسلوكيات الأخلاقية، ومحاولة استخدام المداخل الأخلاقية الحديثة (القيادة الأخلاقية، العدالة والقيم التنظيمية) كمدخل تؤكد على توفير بيئة عمل مستقرة تساهم باستغراق العاملين في وظائفهم.
6. الاهتمام بعوامل أخرى ذات تأثير على العلاقة بين الأخلاقيات والاستغراق الوظيفي منها (الأجور والمكافآت، الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة والعمل، المشاركة في القرارات والسلوك القيادي والإشرافي في العمل).

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. الأونكتاد ، السياسات العامة للأعمال وهياكل التنظيم الأساسية .المنهج الدولي لمؤتمر الامم المتحدة للتجارة والتنمية ، المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، عمان ، الاردن، (2001).
2. أبو حطب ، فؤاد ، و صادق، أمال ، " مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية " ، مكتبة الأنجلو المصرية :القاهرة (2005) .
3. جاد الرب، سيد محمد: " الأخلاقيات التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال العصرية " ، ط1، دار النهضة العربية، مصر،(2010).
4. الجرجاوي، زياد، " القواعد المنهجية لبناء الاستبيان"، ط2، مطبعة أبناء الجراح، فلسطين،(2010).
5. دروزة، سوزان و القواسمي، ديماء، "أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاعتزاز الوظيفي، دراسة تطبيقية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية".المجلة الأردنية في إدارة الأعمال،المجلد 10،العدد 2. الأردن،(2014).
6. الزيناتي، أسامة ، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة،أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا.غزة، فلسطين،(2014).
7. الصيرفي، محمد ،"أخلاقيات الموظف العام ،دار الكتاب القانوني ، الإسكندرية ،مصر . (2007).
8. السكارنه ، بلال ، أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال:دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية . مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ،العدد الثالث و الثلاثون، العراق،(2012).
9. بلال ، أخلاقيات العمل . دار المسيرة للنشر ، عمان ، الأردن .(2009).
10. العامري ، الغالبي ، صالح ، طاهر ، الإدارة والأعمال . دار وائل للنشر ، عمان، الأردن ، (2008).
11. عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد "البحث العلمي- مفهومه وأدواته وأساليبه"، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان،(2001).
12. العقيلي، هيا " أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،(2014).
13. عمران ، حسن ،"الممارسات الأخلاقية للقيادات الإدارية وأثرها على عملية اتخاذ القرارات "دراسة ميدانية بالتطبيق على المصارف التجارية الليبية"،رسالة دكتوراه غير منشورة في إدارة الأعمال،جامعة قناة السويس(2013).
14. الوحيدي ،رافع ،القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي:دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية-قطاع غزة،رسالة ماجستير ، جامعة الأزهر، غزة،فلسطين، (2013).

ثانياً:المراجع الأجنبية:

1. AL-GharaibehJ Shehadeh, Rokaya Albdareen , "Organizational Justice and Its Impact On The Commitment Of Faculty Members To Work Ethics: Empirical Study On Private Universities In North Provinces European Journal of Business and Management Vol.7, No.12, pp196- 212. (2015)
2. Bannon et al. How to Instil a strong Ethical Culture : economic downturns represent an opportunity , Development and Learning in Organizations, Vol. 25 no. 1, (2011).
3. Danish Rizwan Qaiser, A. Shahid, N, Aslam, M. Afzal, Hafiz, Y. Ali Relationship Between JOB Performance, JOB Involvement and Career Salience of Employees in Education Sector of Pakistan American Journal of Educational Science Vol. 1, No. 2, pp. 19-23, (2015).
4. Gulzar Syeda Sana, Abida Durrani , " Impact of Succession Planning on Employee Engagement in Telecommunication Sector in Rawalpindi, Pakistan, European Journal of Business and Management Vol.6, No.37, pp274-281. (2014)

5. Huhtala Mari et al, **Does the Ethical Culture of Organizations Promote Managers Occupational Well – Being ? Indirect Links Via Ethical Strain** , Journal of Business Ethics. **101**, pp 231 -247, ,(2011)
6. Kriti Mahajan ,**An Empirical Study of Job Involvement and Personality Traits** International Journal Of Scientific Research Vol 4 , no.1 ,pp 56-58. (2015)
7. Maria-Ana , **Business ethics and organizational values in Romanian enterprises** , Procedia Economics and Finance 3 .(2012).
8. Mostafa et al , **Relaionship Bettween Work Ethics and organizational support with organizational commitment in work place**,. Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences Vol. 4 (S4), pp. 807-813, (2014).
9. Sharmila . j **employee engagement. –An approach - Organization excellence** International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research IJSSIR, Vol. 2 (5), (2013).
10. S. Saxena, R. SaxenaInt, **Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior** J. Manag. Bus. Res., 5 (1),pp 19-30.(2015).