



جمهورية العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال / الدراسات العليا

دور المنظومة القيمية في بناء السلوك الاخلاقي

للموارد البشرية

دراسة تحليلية لأراء عينة من الموظفين في جامعات العتبة الحسينية

في محافظة كربلاء المقدسة

رسالة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة كربلاء

وهي جزء من متطلبات نيل درجة ماجستير في علوم إدارة الأعمال

تقدمت بها الطالبة

زينب سالم الحسناوي

إشراف الأستاذ الدكتور

علاء فرحان طالب

2022 م

1444 هـ

آية القرآنية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ

وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

صدق الله العلي العظيم

سورة المجادلة / الآية 11

اقراء المشرف

اشهد ان اعداد الرسالة الموسومة (دور المنظومة القيمية في بناء السلوك الاخلاقي للموارد البشرية) والتي تقدمت بها الطالبة (زينب سالم عبدزيد) قد جرت تحت اشرافي في جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد ، وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم ادارة الاعمال.



الأستاذ الدكتور

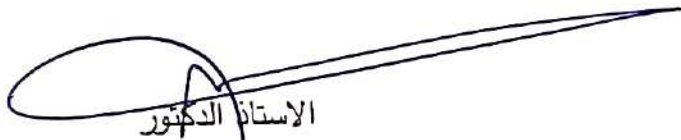
علاء فرحان طالب

المشرف

2022 / /

توصية السيد رئيس القسم

بناءً على التوصيات المتوافرة أُرشد هذه الرسالة للمناقشة.



الأستاذ الدكتور

محمود فهد عبد علي الدليمي

رئيس قسم ادارة الاعمال

2022 / /

اقرار الخبير اللغوى

اقر بان الرسالة الموسومة ب (دور المنظومة القيمية في بناء السلوك الاخلاقي للموارد البشرية) التي تقدمت بها طالبة الماجستير (زينب سالم عبدزيد محمد) قد راجعتها من الناحية اللغوية واصبحت بأسلوب علمي خالٍ من الاخطاء اللغوية ولأجله وقعت .

التوقيع
الاسم : أ.م. د. علياء نصرت حسن

مكان العمل : جامعة كربلاء / كلية التربية للعلوم الانسانية

قسم اللغة العربية

اقرار رئيس لجنة الدراسات العليا

بناءً على ترشيح السيد المشرف والسيد رئيس القسم ، وكذلك التوصية العلمية للمقومين العلمي واللغوي لرسالة الماجستير / قسم ادارة الاعمال / للطالبة (زينب سالم عبدزيد) الموسومة (دور المنظومة القيمية في بناء السلوك الاخلاقي للموارد البشرية) أشرح هذه الرسالة للمناقشة.



الأستاذ الدكتور

محمد حسين كاظم الجبوري

رئيس لجنة الدراسات العليا

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

2022 / /

مصادقة مجلس الكلية

صادق مجلس كلية الادارة والاقتصاد / جامعة كربلاء على توصية لجنة المناقشة.




الاستاذ الدكتور

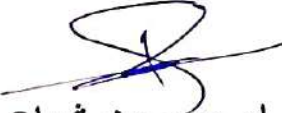
علاء فرحان طالب


عميد كلية الادارة والاقتصاد


اقرار لجنة المناقشة

نشهد نحن أعضاء لجنة المناقشة بأننا أطلعنا على رسالة الماجستير الموسومة بـ (دور المنظومة القيمية في بناء السلوك الاخلاقي للموارد البشرية) التي تقدمت بها طالبة الماجستير (زينب سالم عبدزید) وقد ناقشنا الطالبة في محتوياتها وفي ما له علاقة بها وفي ضوء ذلك وجدنا بانها جديرة بنيل شهادة الماجستير في إدارة الاعمال وبتقدير (امتياز).


أ.د ارادن حاتم خضير
الجامعة المستنصرية / كلية الادارة والاقتصاد
(رئيساً)


أ.م.د حسام حسين شياح
جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد
(عضواً)


أ.م.د سحر عباس حسين
جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد
(عضواً)


أ.د علاء فرحان طالب
جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد
(عضواً ومشرفاً)

الأمهات ...

بدأنا بأكثر من يد وقاسينا أكثر من هم وعانينا الكثير وها نحن نظوي سهر
الليالي وتعب الأيام وخلاصه مشوارنا بين دفتي هذا العمل المتواضع
الى منارة العلم الى الامي الذي علم المتعلمين سيد الخلق
النبى محمد صلى الله عليه واله وسلم
الى من حبهم فرض من الله في القران أنزله يكفيكم من عظيم الفخر انكم
من لم يصل عليكم لاصلاة له (البيت رسول الله)
الى الى من قضى حياته منحنياً لكي أستقيم (أبي)
الى الى من ساندتني في دعائها (أمي)
الى الى من يؤلمني تعبهم ويكسرني حزنهم (أخوتي)
الى كل من يسعد بنجاحي
الى طريق العلم والمعرفة أستاذي ومشرفي أ. د. علاء فرحان طالب

١٤٢٦ هـ
تراثنا
سرا ١٤٢٦ هـ

شكر و عرفان

قال تعالى (وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ) [لقمان : 12]

أسجد لله حمداً وشكراً وتعظيماً الذي يسر لي أمري وهداني ومنحني العزم والصبر
وأعاني على أنجاز رسالتي .

يطيب لي أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان العظيم والتقدير العميق الى الاستاذ
الدكتور [علاء فرحان طالب] الذي كان مشرفاً علمياً ولما له من الفضل والاثر الكبير
لإخراج الرسالة بهذه الصيغة .

كما أتقدم بأجمل عبارات الشكر والامتنان الى الاساتذة [رئيس وأعضاء لجنة المناقشة]
لتفضلهم بقبول مناقشة الرسالة وإغنائها بملاحظاتهم .

وأيضاً أود أن أقدم شكري وأمتناني للأساتذة [المقوم العلمي واللغوي] لجهودهم في أظهار
الرسالة بشكل لائق علمياً ولغوياً.

وخالص شكري وتقديري للسادة للخبراء الذين أسهموا بتحكيم الاستبانة وأثرائها
بملاحظاتهم العلمية وجميع الاساتذة الذين قدموا لنا المساعدة مهما كانت طبيعتها .
والى كل من قدم لنا التشجيع مهما كانت درجته .

وأعترافاً بالجميل أقف عاجزاً عن شكر زملائي لمساعدتي ولو بكلمة لزاماً علي
أن أنسب الفضل لذويه والمعروف لأهله .

ويسرني أن أتقدم بجزيل الشكر الى كل من مد لي يد العون من قريب أو بعيد ولو بالدعاء
بظهر الغيب جزاكم الله عني الجزاء الاوفى .

وفي الختام اللهم أني أسألك السداد والصلاح

المُستخلص

هدفت الدراسة هو معرفة دور المنظومة القيمية في بناء السلوك الاخلاقي للموارد البشرية وفق مجموعة من آراء الموظفين في مؤسسات تعليمية بمحافظة كربلاء المقدسة وقد تم قياس المنظومة القيمية كمتغير مستقل أستناداً على نموذج (Stanley & Waldrop, 1952) والذي تكون من ست أبعاد هي (القيم النظرية ، القيم الاقتصادية ، القيم الجمالية ، القيم الاجتماعية ، القيم السياسية ، القيم الدينية) وتم قياس السلوك الاخلاقي كمتغير معتمد وفقاً لنموذج : (Nishimura & Yamada, 2021) المكون من ثلاث أبعاد (الحكم الذاتي /الاستقلالية ،العدالة ، الاحسان /عدم الاساءة) وكانت الاداة التي أستخدمت في جمع البيانات والمعلومات من أفراد الممثلين للعيينة هي (الاستبانة) بلغ مجتمع الدراسة (255) وحجم العينة (154) وقد تم توزيع (200) أستبانة على الجامعات (جامعة وارث الانبياء ، جامعة الزهراء) عينة الدراسة ، والمنهج الوصفي التحليلي الذي تم اعتماده لعرض معلومات وتحليلها وتفسيرها . ولإجراء المعالجة الاحصائية للتحليل تم الاعتماد على المنهج الاحصائي الوصفي وأعدمت الدراسة التحليل العاملي التوكيدي كأختبار بنائي أساسي لصدق المقاييس المعتمدة والتحليل العاملي الاستكشافي ومجموعة من أدوات التحليل الإحصائية الوصفية و معامل ارتباط (Pearson) و نمذجة المعادلة الهيكلية (modeling equation structural) لقياس علاقات التأثير و قد تم استخدام الأساليب عن طريق البرامج الإحصائية (V Amos.23, V SPSS.23) وقد جرى التوصل الى أستنتاجات متعددة أهمها أن متغير المنظومة القيمية يدعم ويعزز السلوك الاخلاقي للموارد البشرية وفي نهاية الدراسة خرج بعده توصيات أهمها يجب أن تهتم الجامعات المدروسة بشكل أكبر بالمنظومة القيمية والسعي لتطبيق مدونات الاخلاق التي ستسهم في تعزيز السلوك الاخلاقي والحد من السلوك غير أخلاقي والقضاء عليه .

الكلمات المفتاحية : المنظومة القيمية ، السلوك الاخلاقي للموارد البشرية .

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الآية
ب	الإهداء
ت	شكر و عرفان
ث	المستخلص
ج	قائمة المحتويات
د- ر	قائمة الجداول
هـ - و	قائمة الأشكال والملاحق
1-2	المقدمة
3-25	الفصل الاول : بعض الجهود المعرفية السابقة و منهجية الدراسة
4-10	المبحث الاول : بعض الجهود المعرفية السابقة
11-25	المبحث الثاني : منهجية الدراسة
26-75	الفصل الثاني : الأطر الفكرية و الفلسفية لمتغيرات الدراسة
27-51	المبحث الأول : المنظومة القيمية
52-71	المبحث الثاني : السلوك الاخلاقي للموارد البشرية
72-75	المبحث الثالث : العلاقة بين متغيرات الدراسة
76-131	الفصل الثالث : الجانب التطبيقي للدراسة
77-102	المبحث الاول : الصدق والثبات البنائي لأداة الدراسة
103-116	المبحث الثاني : تحليل نتائج متغيرات الدراسة ووصفها وتشخيصها ميدانياً
117-131	المبحث الثالث : إختبار فرضيات الدراسة
132-139	الفصل الرابع : الاستنتاجات و التوصيات والدراسات المستقبلية
133-136	المبحث الاول : الاستنتاجات
137-139	المبحث الثاني : التوصيات والدراسات المستقبلية
140-149	قائمة المصادر
—	الملاحق
—	Abstract

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	ت
4-6	أبرز الدراسات السابقة المتعلقة بالمنظومة القيمية	1
6-7	أبرز الدراسات السابقة المتعلقة بالسلوك الاخلاقي للموارد البشرية	2
17	فرضيات الدراسة	3
18	المعلومات الأساسية للجامعات مجال الدراسة	4
19	وصف عينة الدراسة	5
24	أجزاء الاستبانة و مقاييسها رموز مؤشرات الأحصائية	6
33	مفاهيم القيم	7
46	أبعاد المنظومة القيمية وفقا لآراء عدد من الباحثين	8
57	مفاهيم السلوك الاخلاقي	9
65	محددات السلوك الاخلاقي	10
68	أبعاد السلوك الاخلاقي حسب آراء عدد من الباحثين	11
69	ابعاد السلوك الاخلاقي حسب نموذج (Nishimura & Yamada, 2021)	12
77-78	ترميز وتوصيف متغيرات الدراسة وأبعادها الفرعية	13
79	نسب اتفاق الخبراء المحكمين حول فقرات القياس في الاستبانة	14
81	أختبار كولموغوروف -سميرنوف لمتغير المنظومة القيمية	15
82	أختبار كولموغوروف -سميرنوف لمتغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	16
83	قيمة احصائية (KMO) واختبار (Bartlett's) الخاص بمقياس المنظومة القيمية	17
83-85	التباين الكلي المفسر لمقياس المنظومة القيمية	18
86-87	نسب التشعب لفقرات مقياس المنظومة القيمية	19
88	قيمة احصائية (KMO) واختبار (Bartlett's) لمقياس السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	20
88-89	التباين الكلي المفسر لمقياس السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	21
90-91	نسب التشعب لفقرات مقياس السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	22
92	مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلي	23
94-95	معلمات الصدق البنائي التوكيدي لمقياس متغير المنظومة القيمية	24
97-98	معلمات الصدق البنائي التوكيدي لمقياس متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	25
98	مستويات الثبات حسب قيمة كرونباخ الفا	26
99	معاملات الثبات والصدق الهيكلي للمتغيرات الرئيسة وأبعادها الفرعية	27
100-102	الاتساق الداخلي بين المتغيرات والابعاد والفقرات التي ينتمي اليها	28
103	تصنيف مستويات الوسط الحسابي حسب فئاته	29
104	الاحصاءات الوصفية لبعده القيم النظرية	30
105	الاحصاءات الوصفية لبعده القيم الاقتصادية	31
106-107	الاحصاءات الوصفية لبعده القيم الجمالية	32

107-108	الاحصاءات الوصفية لبعء القيم الاجتماعية	33
109	الاحصاءات الوصفية لبعء القيم السياسية	34
110	الاحصاءات الوصفية لبعء القيم الدينية	35
111	وصف وتشخيص متغير المنظومة القيمية	36
112-113	الاحصاءات الوصفية لبعء الحكم الذاتي (الاستقلالية)	37
114	الاحصاءات الوصفية العدالة	38
115	الاحصاءات الوصفية لبعء الاحسان (عدم الاساءة)	39
116	وصف وتشخيص متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده	40
117	فئات تفسير مستوى معامل الارتباط	41
118	معاملات الارتباط بين المنظومة القيمية بأبعاده والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية	42
122	مسارات ومعلمات اختبار تأثير المنظومة القيمية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	43
123	مسارات ومعلمات اختبار تأثير القيم النظرية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	44
125	مسارات ومعلمات اختبار تأثير القيم الاقتصادية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	45
126	مسارات ومعلمات اختبار تأثير القيم الجمالية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	46
128	مسارات ومعلمات اختبار تأثير القيم الاجتماعية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	47
129	مسارات ومعلمات اختبار تأثير القيم السياسية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	48
131	مسارات ومعلمات اختبار تأثير القيم الدينية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	49
131	بيان تأثير أبعاد المنظومة القيمية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	50

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
16	المخطط الفرضي للدراسة	1
20	التوزيع وفق النوع الاجتماعي لأفراد العينة	2
21	توزيع العينة بحسب الفئات العمرية للمجتمع قيد الدراسة	3
21	توزيع عينة الدراسة بحسب المؤهل العملي	4
29	توزيع العينة بحسب سنوات الخدمة	5
35	هيكل الأنواع العشرة من القيم (Schwartz ، 1992)	6
48	مصادر القيم	7
60	نتائج السلوك الاخلاقي للمنظمات	8
62	العوامل المؤثرة في السلوك الاخلاقي	9
81	منحنى التوزيع الطبيعي لاعتدالية التوزيع لمتغير المنظومة القيمية	10
82	منحنى التوزيع الطبيعي لاعتدالية التوزيع لمتغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	11
85	الخارطة الركامية للجذور الكامنة لمقياس المنظومة القيمية	12
89	الخارطة الركامية للجذور الكامنة لمقياس السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	13
93	التحليل العملي التوكيدي لمقياس المنظومة القيمية قبل التعديل	14
94	التحليل العملي التوكيدي لمقياس المنظومة القيمية بعد التعديل	15
96	التحليل العملي التوكيدي لمقياس السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	16
111	التمثيل البياني لأبعاد متغير المنظومة القيمية	17
116	التمثيل البياني لأبعاد متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	18
121	تأثير المنظومة القيمية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	19
123	تأثير القيم النظرية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	20
124	تأثير القيم الاقتصادية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	21
126	تأثير القيم الجمالية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	22
127	تأثير القيم الاجتماعية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	23

128	تأثير القيم السياسية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	24
130	تأثير القيم الدينية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	25

قائمة الملحق

عنوان الملحق	الرقم
أسماء السادة المحكمين لاستمارة الاستبانة	1
استمارة الاستبانة للسادة المحكمين	2
استمارة الاستبانة للعيونة	3

المُقدِّمة

تواجه المنظومة القيمية تحديات عدة وتهديدات منها تهديدات خارجية متعلقة بالبيئة تعمل هذه التهديدات على أنهيار المنظومة كلياً وبالتالي ينعكس على السلوك الاخلاقي. وتم استخدام مفاهيم القيم الإنسانية والمنظومة القيمية على نطاق واسع من قبل علماء الاجتماع لشرح مجموعة متنوعة من الظواهر السلوكية .

وأن القيم هي تمثيلات معرفية للمتطلبات البشرية العالمية منها : الاحتياجات البيولوجية ، ومتطلبات التفاعل الاجتماعي ، والمطالب الاجتماعية المؤسسية على الفرد. وهي "اعتقاد دائم بأنها نمطاً معيناً من السلوك مفضل شخصياً أو اجتماعياً على نمط السلوك المعاكس(السلبي) .

تستخدم القيم المكتسبة ثقافياً كمعايير لتحديد ما إذا كنا أشخاصاً أخلاقيين أو غير أخلاقيين . لذلك القيم تميل الى أنها أكثر استقراراً وتحتل موقعاً مركزياً أكثر من المواقف ، داخل النظام المعرفي للشخص. فهي تحدد المواقف والسلوك ويوفر السلوك أساساً لفهم وأخذ القرارات الفردية أيضاً تعدد القيم مفيد في تشكيل القرارات .

وأن دراسة القيم لها تاريخ طويل في مجالات الدراسة المختلفة مثل الأنثروبولوجيا وعلم النفس والاقتصاد. فقد أكدت الأبحاث الحديثة على أهمية النظر في كيفية تأثير مستويات القيم المتعددة على السلوك .ويمكن لبعض العوامل الظرفية أن تقلل من تأثير القيم عن طريق الحد من قدرة الناس على التعبير عن قيمهم في سلوكهم الاخلاقي .

وهناك خلاف بشأن دور القيم في توجيه السلوك الاخلاقي في حين افترض بعض المنظرين أن القيم تلعب دوراً نشطاً في هذا الصدد ، استنتج آخرون أن القيم تؤثر على السلوك الاخلاقي فقط نادراً بالنسبة لبعض الناس.

غالباً ما كانت الدراسات التي وجدت صلة بين القيم والسلوك الاخلاقي تهتم بالقيم التي تنتبأ بأفعال سلوكية ضيقة جداً ،جادل المؤلفون بأن هذه الاختلافات في علاقات القيم والسلوك تتبع جزئياً من الضغط المعياري لأداء إجراءات معينة منها (المعايير الشخصية ، الاعراف الاجتماعية) تتمثل المعايير الشخصية على أنها مشاعر الالتزام الأخلاقي للتصرف بطريقة تتفق مع القيم الشخصية للفرد من أجل تعزيز أو الحفاظ على إحساس الفرد بقيمة الذات. في المقابل يتم دعم الأعراف الاجتماعية بواسطة عقوبات بواسطة اجتماعية.

وقد تكون القيم خاصة أساسية للأفراد ومعظمها مشتركة ثقافياً ، لكنهم يختلفون في كيفية ترتيبهم لأهمية هذه القيم مكونين بذلك منظوماتهم القيمية . وبذلك تشكل القيم أساس قواعد السلوك الأخلاقية وبالرغم من أن القيم مستقرة نسبياً إلا أن الافراد لا يفكرون دائماً في قيمهم أثناء اتخاذ القرارات اليومية.

ذلك أعطى أهمية لدراسة العلاقة بين المنظومة القيمية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية .
وأنطلاقاً من هذا جاء إهتمام الباحث بموضوع الدراسة .
ولما تعانیه المنظومة القيمية من الانهيار والتدمير على جميع الاصعدة سواء (عالمياً أو عربياً أو محلياً) يشجع ما تعانیه هذه المنظومة على دراسة العلاقة بين المتغيرات لطالما كانت موضوعات مهمه وحساسة تمس المجتمع بشكل مباشر . ولعدم جمع المتغيرات أعلاه في دراسة واحده سعى الباحث لجمع عدد ممكن من الدراسات لانجاز الجانب النظري وبهدف إيجاد حل ومعالجة مشكلة الدراسة قام باعداد مخطط فرضي يحدد العلاقة بين المتغيرات .
ولأجل تحقيق ما ذكر أعلاه قد وزعت الدراسة الحالية على أربعة فصول وكما يوضح الشكل أدناه أذ جاء الفصل الاول بمبحثين الاول (بعض الجهود المعرفية السابقة) والمبحث الثاني جاء بمنهجية الدراسة اما الفصل الثاني على الاطار النظري وجاء بثلاث مباحث الاول وضع المنظومة القيمية والثاني السلوك الاخلاقي والثالث ربط المتغيرات مع بعضها البعض أما الفصل الثالث جاء بتحليل وتفسير النتائج أيضاً جاء بثلاث مباحث الاول الصدق والثبات البنائي لأداة القياس أما الثاني جاء بتحليل نتائج متغيرات الدراسة ووصفها وتشخيصها ميدانياً . والثالث بين اختبار فرضيات الدراسة . وفي الختام جاء الفصل الرابع بمبحثين الاول متمثلاً بالاستنتاجات والثاني أنصرف الى التوصيات بالأضافة الى الدراسات المستقبلية .

الفصل الأول

بعض الجهود المعرفية السابقة

ومنهجية الدراسة

تمهيد

يستعرض هذا الفصل ضمن المبحث الأول بعض الجهود المعرفية السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة ، ومناقشتها وبيان مجالات التي تم الاستفادة منها فضلاً عن توضيح أهم ما يميز الدراسة عن الدراسات السابقة . أما المبحث الثاني فقد تطرق الى عرض منهجية الدراسة وذلك من خلال تحديد مشكلة الدراسة ، وأهدافه ، وأهميته ، والتعريفات الاجرائية للمتغيرات ، وتصميم مخططه الفرضي وتحديد الفرضيات الرئيسية ، وتوضيح الأساليب المستخدمة بجمع البيانات وتحليلها فضلاً عن إعطاء وصف تفصيلي لعينة الدراسة .

المبحث الأول بعض الجهود المعرفية السابقة Some previous cognitive efforts

توطئة ...

يهدف المبحث الحالي إلى عرض وبشكل موجز لبعض من الدراسات السابقة . والتي لها علاقة بمتغيرات الدراسة من ناحية التركيز على ما تهدف اليه تلك الدراسات و المقاييس المستخدمة و نوع العينة المستهدفة والاساليب المستخدمة في التحليل الاحصائي واهم ما تم أستنتاجه ، إذ إن ما تم الاطلاع عليه من قبل الباحث لتلك الدراسات يعمق ويوسع إدراكه لأبعاد الموضوع وجوانبه المعرفية لمنع التداخل و تجنب التكرار في الدراسات . و بذلك تم ترتيب فقرات المبحث وتنظيمها والتي تهتم كل منها بمتغير من متغيرات الدراسة الحالية (المنظومة القيمية ، السلوك الاخلاقي للموارد البشرية) وأن الباحث لم يجد أي دراسة جمعت بين تلك المتغيرات في حدود اطلاعه ، وسيتم تنظيم فقرات المبحث كالاتي :

أولاً : عرض لبعض الدراسات السابقة :

توضح الجداول (1) ، (2) الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغيرات المنظومة القيمية و السلوك الاخلاقي على التوالي :

الجدول (1) : أبرز الدراسات السابقة المتعلقة بالمنظومة القيمية

الدراسات :

تأثير وسائل التواصل الرقمية في إعادة تشكيل المنظومة القيمية للشباب الجزائري	1- دراسة (براي ، 2019)
معرفة تأثير الاستخدام بشكل دائم والغير مقنن للوسائل الرقمية على القيم وسلوكيات الافراد .والاستخدام المعقول لها في تعزيز القيم ومدى تأثير مؤسسات التنشئة في غرس القيم أو الابتعاد عنها .	هدف الدراسة
مقياس متكون من اثني عشرة بعداً (الايماني ،التواصلية ،الزمني ،المكاني ،اللساني ،النفسي ،الاجتماعي ،الاقتصادي ،التربوي ،السياسي ،الجمالي ،الانساني)	مقياس الدراسة
المجتمع كبير جداً ولايمكن أحصائه لذلك تم اختيار عينة عشوائية بلغت 300 فرد .	الحجم والعينة
أستخدام مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت (المتوسط الحسابي ،الانحراف المعياري والتكرارات وأختبار التباين الاحادي ANOVA	أساليب التحليل

<p>هناك دور كبير لمؤسسات التنشئة الاجتماعية لأنها تعمل عمل الموجه ومحدد للقيم والسلوك وأن هناك تغير قد طرأ على المنظومة القيمية بأكملها ويختلف هذا التأثير حسب نوع القيم وان الانترنت ووسائل التواصل قد أحدثت تغيرات في المنظومة القيمية منها (إيجابية وسلبية) وتغيير الأفكار أيضاً</p>	<p>أهم النتائج</p>
<p>Developing and Evolving a Value System A Grounded Theory تنمية وتطوير المنظومة القيمية: نظرية متجذرة</p>	<p>2- دراسة (SASTRAWAN,2020)</p>
<p>هدفت هذه الدراسة إلى معالجة هذه الفجوة من خلال تقديم تفسير نظري لكيفية تطوير المنظومة القيمية للممرضات وتطورها وتشكيل وكالتهم العملية.</p>	<p>هدف الدراسة</p>
<p>يتكون من ثلاثة أبعاد (تطوير القيم ، ومواجهة المواقف ، وإعادة تعديل القيم)</p>	<p>مقياس الدراسة</p>
<p>شملت العينة 200 ممرض وممرضة .</p>	<p>الحجم والعينة</p>
<p>تحليل التباين (ANOVA) وطريقة التكرارات</p>	<p>أساليب التحليل</p>
<p>القيم مكتسبة من مجالات متعددة من خلال الأسرة والتعليم في أماكن التنشئة الأسرية، وعند مواجهة المواقف الصعبة ، تتم أعادت النظر في قيمهم و يمكن تحدي القيم المنسقة من خلال الموقف ، مما يدفع الى إعادة التأكيد على القيم .</p>	<p>أهم النتائج</p>

<p>القيم الشخصية لدى موظفي الدولة</p>	<p>3- دراسة (كاظم ، 2021)</p>
<p>معرفة أنماط القيم الشخصية ومستوى الفروق في القيم</p>	<p>هدف الدراسة</p>
<p>مقياس يتكون من ستة أبعاد منها (القيم النظرية ،القيم الاقتصادية، القيم الاجتماعية ،القيم الدينية، القيم السياسية ، القيم الجمالية)</p>	<p>مقياس الدراسة</p>
<p>أختيرت العينة بطريقة عشوائية من أربع وزارات (العدل ، الاعمار والاسكان ، الكهرباء ، وزارة الصحة) وحجمها 400 موظف بلغ عدد الذكور 200 موظف وموزعه على الوزارات الاربع بالتساوي وعدد الاناث 200 أيضاً موزع بالتساوي .</p>	<p>الحجم والعينة</p>

الوسط الحسابي ، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين .	أساليب التحليل
أنحلال القيم وتفككها يحتاج الى وقفة بشكل جاد من قبل من هم مسؤولين عن غرس القيم ابتداءً (بالوالدين ، الاقران ، المدرسة) وتستمر حتى مراحل البلوغ .	أهم النتائج

المصدر : اعداد الباحث اعتمادا على الدراسات المذكورة

الجدول (2) : أبرز الدراسات السابقة المتعلقة بالسلوك الاخلاقي

1. الدراسات الأجنبية :

Influence of Formal Ethics Program Components on Managerial Ethical behavior تأثير مكونات برنامج الأخلاقيات الرسمية على السلوك الأخلاقي الإداري	1- دراسة (Remišová, et al , 2019)
الكشف عن مدى تأثير مكونات معينة على السلوك الأخلاقي للمديرين. في الوقت نفسه ، نهدف إلى توسيع النظرية الحالية حول EP لتشمل النظرية الجديدة والفريدة إلى حد ما	هدف الدراسة
(مدونة الأخلاق ، آليات رفع التقارير، التحكم المنتظم ،دراسات الحالة الأخلاقية ، محاضرات الأخلاق ، ورش عمل الأخلاقيات الموائد المستديرة حول الأخلاقيات ، خبير خارجي في الأخلاق ، لجنة الأخلاق ،مدير الأخلاق ،آداب المهنة)	مقياس الدراسة
تم جمع عينة كبيرة من 810 مديرين لهذه الدراسة.	الحجم والعينة
مؤشرات الإحصاء الوصفي (تحليل الارتباط ، مربع كاي)	أساليب التحليل
he Effect of Organizational Commitment, professionalism and ethial behavior on auditor performance in public accounting firms in Bali province أثر الالتزام التنظيمي والمهنية والسلوك الأخلاقي على أداء المدقق في شركات المحاسبة العامة في مقاطعة بالي	2- دراسة (Pradhana, et al ,2020)
تهدف هذا الدراسة إلى اختبار تأثير الالتزامات التنظيمية والمهنية والسلوك الأخلاقي على أداء المراجعين في مكتب المحاسب العام	هدف الدراسة
((النزاهة ،الموضوعية ،الكفاءة والحكمة المهنية ،السرية ، السلوك المهني)	مقياس الدراسة
تم إجراء الدراسة على 7 مكاتب محاسبة عامة	الحجم والعينة

تقنيات تحليل البيانات المستخدمة في هذه الدراسة هي عدة تحليلات منها التحليل الوصفي وتحليل الانحدار الخطي المتعدد.	أساليب التحليل
لسلوك الأخلاقي له تأثير إيجابي على أداء المدقق. هذا يعني أن المدققين الذين لديهم سلوك أخلاقي سيكون لديهم أداء عالٍ يوفر السلوك الأخلاقي إرشادات للمدققين للتصرف مع العملاء وفقاً لتلك المنصوص عليها في مدونة أخلاقيات مهنة المحاسبة العامة.	أهم النتائج

2. الدراسات العربية

دور قواعد السلوك الاخلاقي لمهنة التدقيق في تحقيق جودة التدقيق بحث ميداني في عينة من مكاتب التدقيق العاملة في العراق .	3-دراسة (الربيعي، صخر، 2021)
تقديم مدخل نظري في السلوك الاخلاقي و أستعراض الاخلاقيات وبيان دورها لدى المحاسبين في العراق .	هدف الدراسة
(الامانه، الاستقامة، حفظ الوعد، الولاء والاخلاص، العدالة، الاهتمام بالآخرين، احترام الآخرين، أن يكون مواطن صالح، المثابرة والسعي للتفوق، المساواة)	مقياس الدراسة
مجموعه مكاتب المحاسبين في العراق البالغ عددهم 50 مكتب مراقب حسابات وزعت على أفراد عينة الدراسة	الحجم والعينة
الفا كرونباخ، اختبار الثبات البنائي، المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري (one sample test)	أساليب التحليل
لاتساهم قواعد السلوك الاخلاقي في تحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع ككل، تجنب الاهواء الشخصية في وضع عقوبات للمقصرين و أيضا هناك قصور في بالسرية في التعامل وأفشاء أسرار العمل دون متطلبات قانونية أو أستئذان	أهم النتائج

المصدر : اعداد الباحث اعتمادا على الدراسات المذكورة

ثانياً : مناقشة الدراسات السابقة :

بعد الأستعراض للدراسات السابقة سيتم القيام بالتركيز بهذه الفقرة على مناقشتها وتوضيحها وكالاتي :

1. من خلال الجهود المعرفية المذكورة سابقاً تبين أنها كانت معنية بدراسة متغير واحد وليس كلاً من متغيرات الدراسة الحالية ، منها ما تضمنت المنظومة القيمية لوحدها مع متغيرات مختلفة والبعض الآخر منها تضمن تفسير السلوك الاخلاقي . وبحدود اطلاع الباحث لم يجد أي دراسة سابقة قد قامت بالجمع بين متغيرات الدراسة الحالية وهذا أن دل على شيء فإنه يدل على أنه من الضروري قياس العلاقة و أثرها بين متغيرات الدراسة وتفسيرها .
2. بالرغم من أن كل متغير من متغيرات الدراسة قد خضع لدراسات ميدانية متعددة و في بيانات كثيرة ومختلفة وفقاً لما تم ذكره في الأدبيات إلا إن لايزال هناك حالة من الافتقار إلى مثل هذه الدراسات وخاصة فيما يتعلق بمتغير(المنظومة القيمة) في حدود اطلاع الباحث و ومن خلال مراجعه الدوريات و الكتب العربية وحتى التصفح في شبكة الأنترنت ، فيما يتعلق ببيئتنا فإن هناك ندرة كبيرة في الدراسات خصوصاً ما يتعلق بالمنظومة القيمية لم يتم دراستها كما ينبغي وخصوصاً أنها تعتبر قضايا أساسية تتكون منها المجتمعات ، وبناءً عليه قد تشكل حافزاً ورغبة لخوض الدراسة الحالية والسير مع التطورات ومزامنه مع الفكر الإداري في هذا المجال .
4. الدراسات السابقة متباينة من حيث الهدف كلاً منها تسعى لتحقيق شيء معين بسبب تنوع البيانات التي أقيمت فيها الدراسات وأيضاً آراء الباحثين متنوعة وكذلك أهدافهم لذلك اختلفت طريقة تفسيرهم .
5. العينات في الدراسات المذكورة متنوعة منها ماتم أخذه من قطاع تعليمي ومنها قطاعاً صحياً... الخ وهذا يدل على مدى الأهمية لهذا الموضوع وبمختلف المجالات الحياتية وأنه يمس المجتمعات في الصميم .
6. لوحظ اهتماماً بشكل متزايد بمتغير الدراسة (السلوك الاخلاقي) في السنوات الاخيرة لان هكذا نوع من الدراسات يحظى بقبول من الباحثين وترحيباً من المجتمعات المدروسة .

ثالثاً : المجالات التي تم الاستفادة منها بالدراسات السابقة :

تعد الدراسات السابقة بمثابة خارطة يهتدي بها الباحث لغرض إقامة دراسته سواء بجانبها النظري أو الجانب العملي اذا تساعد بمجالات عده نذكر منها الاتي :

1. توفير المراجع و المعلومات والمصادر عن الموضوع قيد الدراسة من خلال الاطلاع الباحث وبذلك توفر الجهد والعناء وتذلل الصعاب وتسهم في بناء الاطر النظرية وتزويد الدراسة بالرصانة العلمية وأسنادها .
 2. يمكن الاستفادة منها من خلال معرفة النقاط التي توقف عندها الباحثين وتعتبر نقطة نهاية لهم وأخذها نقطة انطلاق وبداية أكمل ما أنتهوا عنده وبذلك تعد نقاط قوة تضاف للدراسة .
 3. تجنب الدراسات السابقة التكرار في دراسة المواضيع التي تم تناولها مسبقاً وأيضاً توضح الصعوبات التي واجهها الباحثين والعمل على تجنبها .
 4. تدعيم للجانب النظري أيضاً الاطلاع على الاساليب الاحصائية وكيف تم تحديد العينات المأخوذة من مجتمع الدراسة وصياغة المخطط الفرضي وأيضاً تحديد أبعاد المتغيرات المدروسة .
 5. تمكين الباحثين من اختيار المقياس المناسب ومايتلائم مع طبيعة الدراسة .
 6. الاطلاع على تسلسل فقرات المنهجية من أهمية وأهداف وعينة وفرضيات وغيرها وتصميم الباحث لمنهجيته دراسته بشكل مشابه لها .
- وبهذا قد تم بيان مدى أهمية الدراسات السابقة للبحث العلمي يسترشد بها الباحث للطريق الصحيح لتقديم بحثاً بلورت فيه آراء متعددة وصياغات مختلفة وكلها منسجمة تحت أطر ميدانية ملائمة .

رابعاً : أهم ما يميز الدراسة عن الدراسات التي سبقتها :

1. شملت الدراسة المتغيرين (المنظومة القيمية ، السلوك الاخلاقي) مع بعض وأبعادهم الفرعية للسعي الى تحديد دور المنظومة القيمية في بناء السلوك الاخلاقي للموارد البشرية .
2. الدراسات السابقة تنوعت من حيث (الاهداف ، الاهمية) لمتغير معين أو تنوعت من حيث أثر متغير مع متغيرات أخرى أو من حيث علاقة الارتباط بالتالي شكل هذا الدافع لدى الباحث الى دراسة هذين المتغيرين مجتمعين وبيان طبيعة العلاقة بينهما وتحقيق جملة من أهداف الدراسات التي سبقت وجمعها في دراسة وتوليد أهداف مختلفة وجديدة .
3. للدراسة الحالية أهمية كبيرة جداً إذا تم تطبيقها في الجامعات أو في مختلف القطاعات فهي لا تقتصر في مجال معين طالما تركز ومختصة بالموارد البشرية فهي تعد ذات أهمية في الوقت الحالي ولاسيما وأن المنظومة القيمية منهاره ومدمرة كلياً بالإضافة أن مثل هكذا دراسات نادرة في بيئتنا العراقية أو لا تأخذ حيز من التنفيذ أو مفترقة الى الدعم وحتى الوصول الى نتائج ثم تطبيقها لأنها شبه مهمشة .
4. تشخص الدراسة وقياس مستوى المنظومة القيمية لدى الموارد البشرية في الجامعات وهذا يعد من أهم مميزاتها تساهم بتقليص الفجوة المعرفية التي خلقها الجدل الفكري بين الباحثين حول متغيرات الدراسة وتحديد أبعادها ثم طبيعة العلاقة بينهما لان فقدان القيم يترتب عليها تدني السلوك وبهذا يكون أثر سلبي على الاداء وبالتالي تحدد سبل المناسبة لاجاد علاج للحد من الآثار السلبية لهذه الظواهر .
5. أهم مرتكزات الدراسة بيان هل هناك دور إيجابي لكلاً أبعاد المنظومة القيمية وأيضاً أبعاد السلوك الاخلاقي لانهما يعدان سلوكيات محببة أو إيجابية ذات أثر في القضاء على أي سلوكيات سلبية ممكن أن تنشأ في بيئات العمل وتحد منها .
6. الاساليب المستخدمة في جمع البيانات منها من أستخدم الاستبانة ومنها من أستعمل أسلوب المقابلات الشخصية والتدوين أو تسجيل الاجابات أما دراستنا قد أعتمدت على الاستبانة بشكل مباشر ومقابلات مع من هم مسؤولي الموارد البشرية لمعرفة أعداد العاملين أو عدد الاقسام والكليات في الجامعات ممن أخذت منهم عينة الدراسة .
7. تعد الدراسة الاولى الذي جمعت المتغيرين مع بعضهما من الدراسات محلياً وعربياً على حد أطلاع الباحث وعلمها في بيئة عمل عراقية .
8. ركزت الدراسات السابقة في بيان تلك القيم أما في مؤسسات شبابية أو مهنيه وغيرها دون تناولها في مؤسسات التعليم وبذات التعليم العالي لأهميتها في هذه المؤسسات وتعد الحدث الأبرز لها .

المبحث الثاني منهجية الدراسة Study Methodology

توطئة ...

تعد منهجية الدراسة بمثابة خارطة أو المسار الرئيسي الذي يسير الدراسة وفق محاوره ، اذا يقوم الباحث باعطاء تصورات قام بدراستها عن المشكلة والاهمية للدراسة و أيضاً أهدافه التي يروم تحقيقها ، والأساليب الاحصائية التي تم استخدامها وبيان المتغيرات الرئيسية والتعريفات لهذه المتغيرات وأيضاً ما تتضمنه من أبعاد فرعية ، وطرح الفرضيات وتمثيلها بمخطط فرضي كذلك المؤشرات والمقاييس الاحصائية ، وتحديد الادوات والأساليب التي جمعت فيها البيانات والتي استخدمت لقياسها وبيبين هذا المبحث الآتي :

اولاً : مشكلة الدراسة the study Problem

أن سلوك الافراد يتحكم بعدد غير قليل من العوامل المتنوعة وأحيانا المتضاربة والمتعارضة فيما بينهما لذلك جعل أنه من غير الممكن التنبؤ وبدقة بسلوكياته وتصرفاته وكيفية السيطرة على انفعالاته لذلك الامر الذي تطلب. مزيداً من الدراسة والتحليل في محاولة للتعرف على مكونات ونوازع ذلك الكائن الغامض الذي يرتبط بسلوكه وما يتحكم به من منظومه قيمية في اداء المنظمات بشكل عام عن طريق التزامه بالسلوك الاخلاقي . وبناءً عليه تكونت الدراسة الحالية من اطارين الأول أطار نظري (فكري) والثاني ميداني ، لذلك جاءت المشكلة منسجمة مع الاطر المذكورة وذهبت باتجاهين أولهما كان مرتبطاً بالجانب النظري أهتم بكيف تطورت الدراسات وناقش موضوعات مهمة من بينها (المنظومة القيمية ، السلوك الاخلاقي) وقد كانت هناك ندرة في الدراسات التي تبين العلاقة بين المتغيرات المذكورة سواء على مستوى الدراسات العربية أو على مستوى بيئتنا العراقية وتعد هذه الندرة هي مشكلة بذاتها لذلك جاء الدراسة الحالية لمعالجة ولو بشكل بسيط النقص في دراسة هذه المتغيرات ومفاهيمها وأيضاً أبعادها في وضع تحتاج فيه المنظمات لمثل هكذا مفاهيم وتضمينها في مختلف الانظمة وأطر العمل وزرعها في نفسيات العاملين أيضاً .

أما الاتجاه الاخر جاء مهتماً بالجانب الميداني وما يرتبط به من تحديات وصعوبات وضغوط يواجه المورد البشري (العاملين) في الجامعات (المنظمات) وخصوصاً وأن بيئات العمل غير مستقرة وضعف التركيز على الابتعاد عن السلوكيات السلبية التي من الممكن أن تؤثر على الاداء وبالتالي تكون هناك مخرجات سلبية وبناءً عليه يمكن تحديد المشكلة بان لا يوجد هناك حسم بين توليفة العلاقات بين المتغيرات المدروسة على مستوى الجامعات بالاضافة الى أن هناك حالات من التذمر وردود فعل سيئة عند محاولة الادارة تطبيق قواعد السلوك الاخلاقية وعدم الالتزام بها . هذا ما أشار له اللقاءات مع العاملين في الجامعات المدروسة وكانت مشكلة تستحق الدراسة ما يستدعي إيجاد معالجة للمشكلة متمثلة

بدراسة المتغيرات وبيان مدى الاستفادة منها وأيضاً أهميتها خصوصاً كونها تعد بمثابة المرشد للسلوك وتحفيزهم على الممارسات السلوكية المرغوبة والتي لها أثر جيد على الاداء والتقليل أو القضاء على السلوكيات السيئة. والمشكلة الميدانية تمثل في صيغت السلوك الاخلاقي للعاملين في تلك الجامعات المدروسة وتم تحديدها من خلال آراء بعض العاملين من خلال الملاحظة والمقابلة لهم . ووفق ماتم ذكره تتوضح المشكلة بالتساؤلات التالية ولكلا الاطارين الميداني والنظري :

1. ماهي أهمية الابعاد للمتغيرات في الجامعات المدروسة ؟
2. معرفة طبيعة العلاقة التي تربط المتغيرات المدروسة ؟ وكيف يمكن الاستفادة منها ميدانياً ؟
3. معرفة حجم أدراك العاملين في الجامعات قيد الدراسة لمتغيرات الدراسة ؟
4. معرفة علاقة التأثير بين المنظومة القيمية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية ؟

ثانياً : أهداف الدراسة : Objectives of the study

الدراسة الحالية تسعى الى تحقيق العديد من الاهداف التي تتسجم مع اطاريه (النظري ، الميداني) وكالاتي :

1. تكوين أطار نظري يضم المفردات التي لها أكثر قدر من الاهمية لمفهومي المنظومة القيمية وأيضاً السلوك الاخلاقي بأبعادهما .
2. معرفة مستوى وتبني المنظمات المدروسة القيم وأبعادهما والسلوك الاخلاقي للمورد البشري.
3. اختبار علاقة الارتباط بين المتغيرات المدروسة.
4. اختبار مستوى علاقة التأثير بين المنظومة القيمية والسلوك الاخلاقي .
5. اقتراح مجموعه توصيات لأدارة الجامعات المدروسة في مجال الحفاظ على منظومة القيم وكيف تؤثر على السلوك الاخلاقي للعاملين فيها .

ثالثاً : أهمية الدراسة : the importance of studying

قدمت الدراسة الحالية نقاش فكري لمواضيع مهمة جداً بالفكر الإداري التي بدورها ترتقي بالأداء في المنظمات عينة الدراسة وأستناداً لذلك تم تحديد الأهمية بجانبها النظري (المعرفي) وأيضاً الميداني بالاتي :

1. الأهمية المعرفية :

تأتي أهمية الدراسة من مدى أهمية المتغيرات للمجتمع وأحتياجه لها وفيما أذا كانت تمس المجتمع في الصميم أم دراستها لا تضيف شيئاً للمجتمع وعند دراستها هل يمكن تطبيق نتائجها واذا طبقت هل تسهم بشئ من التغير لذلك ركزت الدراسة على جمع متغيرين في غاية الأهمية هما (المنظومة القيمية ، السلوك الاخلاقي) وتشكل بذلك توليفة لم يتم تبنيها سابقاً من قبل الباحثين سواء في الجهود العلمية على مستوى الدراسات العربية أو بينتنا العراقية على وجهه الخصوص على حد اطلاع الباحث وهذا يمكن اعتباره إضافة جديدة بإمكانها زيادة الاثراء الفكري وأيضاً زيادة التراكمات المعرفية في المجال المدروس .

2. الأهمية الميدانية :

تتضح الأهمية الميدانية للدراسة لأنها درست وتناولت شريحة مهمة في قطاع التعليم الذي له دور أساسي وفعال في المجتمع والذي من شأنه أن يحدث تحول علمي واجتماعي وخصوصاً أنه أصبح في الفترة الاخيرة موضع اهتمام وشهد أقبال كبير عليه وكونه يسهم وبشكل كبير في بناء منظومة القيم متمثلاً (بالمدارس ،الجامعات) إضافةً لذلك النتائج التي سيتم التوصل اليها في الدراسة من الممكن أن توجه القادة الى ضرورة الاهتمام بغرس القيم وتسلط الضوء على وضع قواعد سلوكية معينة يلتزم بها الافراد العاملين مما يؤدي الى القضاء على الظواهر السلبية التي تؤثر على الاداء مع ضرورة مراعاة تفعيل جانبي العدالة والمساواة في التعامل مع العاملين في مؤسساتهم ومراعاة الجانب النفسي لهم . كما أنه يمكن عدّ الدراسة الحالية فرصة لغرض الاهتمام بمنظومة القيم التي أصبحت منهاراً تقريباً للحصول على سلوك أخلاقي يضمن الامانة في العمل والولاء والصدق في التعاملات بالتالي زيادة الكفاءة والنهوض بواقع العمل لمستويات أفضل وكل هذا ينعكس على مستويات الاداء وتجنب السلوكيات غير المرغوبة متمثلة بالرشوة والفساد الاداري .

رابعاً: التعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة

1. **المنظومة القيمية value system**: مجموعة مبادئ أخلاقية وسلوكيات إيجابية تترجم من خلالها سلوك الافراد ورغبتهم الشخصية وحتى الاجتماعية وبالتالي تحقيق أهدافهم فهي تعمل كمحدد للسلوك وتؤثر عليه بشدة وايضا تعتبر القيم معيارا للاختيار من بين عدة بدائل لموقف واحد .

وتتكون المنظومة القيمية من الابعاد الست الاتية :

أ- **القيم النظرية Theoretical values**: تقوم على اكتشاف الحقائق ويبحث عن الهويات والاختلافات ويتجرد من الاحكام المتعلقة بجمال الاشياء أو منفعتها يعني أنها تقوم على إيجاد حلول واقعية وملموسة للمشكلات وغالبا ما يكون حاملها لديه قدرة على النقد .

ب- **القيم الاقتصادية Economic values**: تقوم على تلبية الاحتياجات الجسدية والحفاظ على الذات ويقصد بها تحقيق النفع والنظرة المادية حيث تكون العلاقات فيها قائمه على المصالح وبقدر المنفعة المتحققة تنبني عليها قوة العلاقة فيما بينهم .

ت- **القيم الجمالية aesthetic values** : يرى الفرد الجمالي أعلى قيمة له في الشكل يتم الحكم على كل تجربه من وجهه نظر التناسق أو التناظر أو اللياقة وتعتبر الحياة متنوع من الاحداث وتعني الذوق والقدرة على معاملة الاخرين بأسلوب مقبول .

ث- **القيم الاجتماعية social values** : التفاعل بشكل إيجابي وودود وأيضا القدرة على أقامه علاقات اجتماعية مع الاخرين ومشاركاتهم في مشاعرهم ومناسباتهم .

ج- **القيم السياسية political values**: تتمثل في القدرة على السيطرة والتحكم والقدرة على التأثير على الاخرين ومن ثم قيادتهم وتوجيههم .

ح- **القيم الدينية religious values** : تعتبر من القيم الرفيعة وتعكس الايمان وتتمثل بتطبيق تعاليم ديانة معينه وتنفيذ أوامرها وتجنب ماتنهي عنه.

2. السلوك الاخلاقي ethical behavior :

بموجبه يتم التصرف وفق معايير المجتمع المقبولة بشكل عام وأنه يستند الى أساسيات نابعه من مجموعه قيم أو من خصائص شخصية تعود للفرد نفسه وينتج عنه الالتزام بمعايير الصواب والخطأ . و يتضمن هذا المتغير ثلاث أبعاد فرعية هي :

- أ- **الحكم الذاتي (الاستقلالية) Autonomy** : القدرة على القيام بالمهام بطريقه مستقلة أو التمتع بقدر من السلطة لاتخاذ القرارات بما يتناسب مع ميول وتوجهات الافراد الشخصية ويتمثل بحرية التصرف دون الخضوع لولاية أي فرد .
- ب- **العدالة Justice** : المبدأ الاساسي للعدالة المساواة بمعنى معاملته الجميع بأسلوب واحد و تحقيق التوازن بين جميع الافراد من حيث الحقوق.
- ج- **عدم الاساءة (الاحسان) non - maleficene / beneficene** : قيام الفرد بالأعمال بشكل جيد وأتقانه بشكل تام والالتيان بالعمل المطلوب على وجهه حسن ..

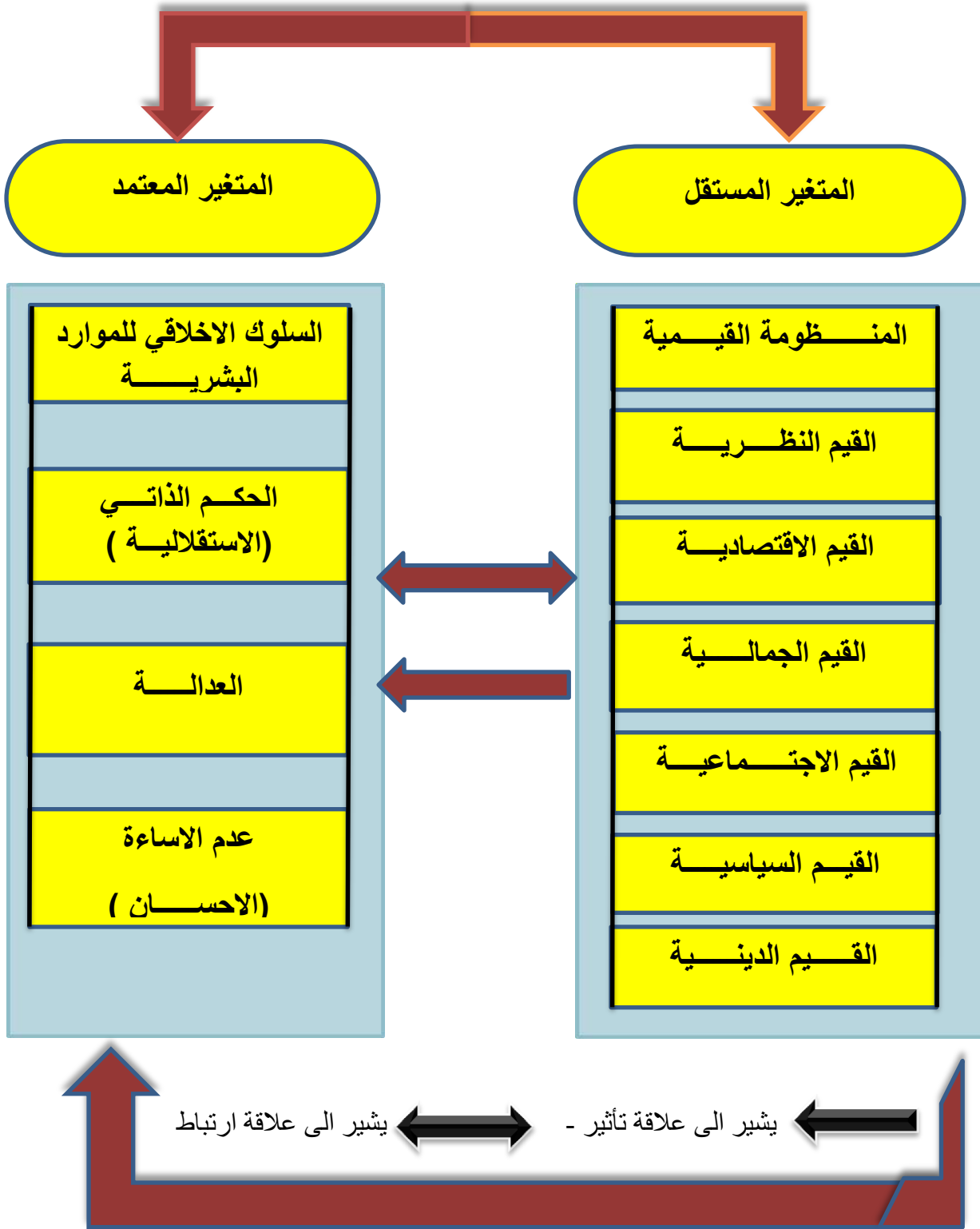
خامسا : المخطط الفرضي للدراسة :

لكي تتم المعالجة المنهجية للمشكلة المدروسة في الاطار النظري وأيضاً مضامينه الميدانية تم تكوين المخطط الفرضي يوضح العلاقة التي تربط متغيرات بابعادهما الفرعية والتي تشير بشكل مبدئي الى تصورات أولية للفرضيات وفي ضوء المخطط يتم تفاعل أبعاد المنظومة القيمية بنسب تختلف في كل بعد عن الاخر وبذلك يعكس المخطط الفرضي تصور الباحث عن العلاقة المنطقية بين متغيرات الدراسة المتغير المستقل بأبعاده (القيم النظرية ، القيم الاقتصادية ، القيم الجمالية ، القيم الاجتماعية ، القيم السياسية ، القيم الدينية) وعن طريق ما أطلع عليه الباحث من النتائج الفكرية يتألف الدراسة من جزئين :

❖ **المتغير المستقل** : يتمثل بالمنظومة القيمية ويتضمن ستة أبعاد فرعية هي (القيم النظرية ، القيم الاقتصادية ، القيم الجمالية ، القيم الاجتماعية ، القيم السياسية ، القيم الدينية).

❖ **المتغير المعتمد** : يتمثل بالسلوك الاخلاقي ويتضمن ثلاث أبعاد فرعية هي [الحكم الذاتي (الاستقلالية) ، العدالة ، عدم الاساءة (الاحسان)] .

مقارنه باتجاهات الحركة في المخطط فإنها أكتسبت أهميتها الخاصة عند الباحثين لكونها تعمل كمحدد أساسي لطبيعة واتجاهات فرضيات الدراسة ، وبناءً عليه قد تمحور الهدف من أنشاء (تصميم) المخطط الفرضي هو تمثيل الفرضيات الرئيسية . وكما مبين في الشكل (1)



الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة

سادساً : فرضيات الدراسة : Study hypotheses

تتم صياغة العديد من الفرضيات وفقاً للتساؤلات الفكرية والميدانية التي جاءت في مشكلة الدراسة و تمهداً للعملية التي يتم بها إثبات الفرضيات أو عدم إثباتها من خلال أنجاز عمليات التحليل الإحصائي و أيضاً المعالجات لها. والاتي تقديم لفرضيات الدراسة كما في الجدول:- جدول (3) فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الاولى		فرضيات الارتباط
توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المنظومة القيمية بأبعادها والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده .		
الفرضيات الفرعية		
1	توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيم النظرية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده.	
2	توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيم الاقتصادية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده.	
3	توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيم الجمالية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده .	
4	توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيم الاجتماعية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده	
5	توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيم السياسية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده .	
6	توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيم الدينية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده.	
الفرضية الرئيسية الثانية		فرضيات التأثير
يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمنظومة القيمية بأبعادها في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده		
الفرضيات الفرعية		
1	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعده القيم النظرية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده.	
2	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعده القيم الاقتصادية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده.	
3	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعده القيم الجمالية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده .	
4	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعده القيم الاجتماعية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده.	
5	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعده القيم السياسية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده.	
6	يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعده القيم الدينية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده.	

سابعاً: مجال ومجتمع الدراسة :

1. **مجال الدراسة :** يعد مجال الدراسة أساس أستاذ الباحث هو المجال المدروس لذلك عملية تحديد المجال تعد الخطوة الاولى التي يقوم بها الباحث يكون المجال أما مجموعة (أشخاص أو مجموعة أحداث) يتميز كل مجال بمجموعة خصائص تجعله مميزاً عن غيره وهذه الخصائص تجعل عملية اختيار مجال دون غيره ليست بالعملية السهلة وحتى يحقق الباحث أهدافه لابد له من اختيار ما يتطابق مع ما يطمح اليه وما يتوافق مع أهدافه حتى تتحقق مطالب الجانب الميداني (التطبيقي) وقد وقع الاختيار على منظمات تعليمية، متمثلة ب(جامعة وارث الانبياء وجامعة الزهراء) كونهما قطاعات فعالة بالمجتمع وكان المجتمع 255 فرد وقد تم الاختيار لهذا المجال للاعتبارات التالية :

- أ- تنسجم الخصائص البيئية في كلا الجامعتين مع ما تتطلب الدراسة وتعتبر بيئة المجتمع المدروس بيئة مناسبة وحاضنه يمكن اختبار الفرضيات فيها .
 - ب- أهميه المتغيرات وواقعيتها في الجامعات لكون الضغوطات التي يتعرضون لها في العمل ممكن أن تؤثر في قيمهم وبالتالي التأثير على السلوك .
 - ت- لم يتم دراسة مثل هكذا متغيرات بصورة تطبيقية في المجتمع المدروس أو حتى بيان العلاقة بينهما .
 - ث- تطبيق قواعد الالتزام والانضباط شجع الباحث تطبيق دراستها حتى تقيس مستوى قوة منظوماتهم القيمية وفيما تؤدي قواعد الانضباط الى سلوك أخلاقي أو غير أخلاقي .
- والجدول (4) يصف الجامعات مجال الدراسة من حيث العام الذي أنشئت فيه و عدد ملاكاتها .
- الجدول (4) – المعلومات الأساسية للجامعات مجال الدراسة**

ت	أسم الجامعة	عام التأسيس	عدد الموظفين
1	جامعة وارث الانبياء	2017	155
2	جامعة الزهراء	2019	100

المصدر : اعداد الباحث في ضوء المعلومات التي جمعها

2. مجتمع الدراسة :

بلغ مجتمع الدراسة (255) فرد وكانت العينة (154) فرد تتمثل العينة في عملية اختيار جزء من المجتمع وأن اختيار المجتمع بصفة عامة يكون صعب جداً على الباحث تليها خطوة هي كيف تحدد عينة تمثل المجتمع المدروس وهي خطوة ضرورية جداً حيث لابد أن تتوفر فيها مايمثل المجتمع بجميع خصائصه (الديمغرافية ، والاجتماعية وحتى الفكرية) حتى يتمكن الباحث من الحصول على نتائج وحقائق بصورة دقيقة تمثل المجتمع الاصلي .

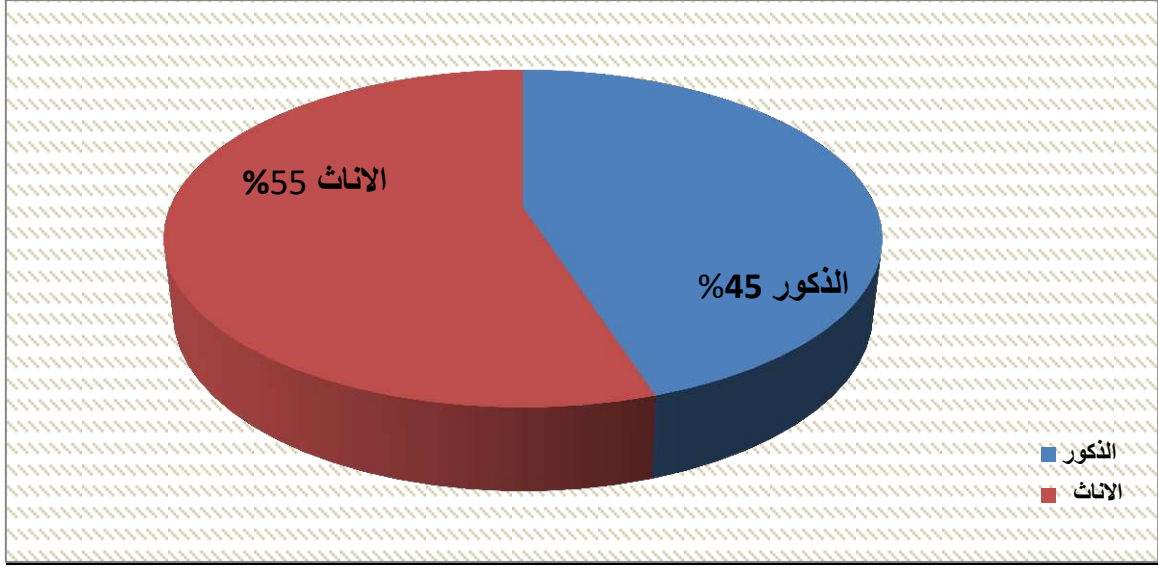
وحتى يتم تحديد حجم مناسب للعينة المدروسة أعتمد الباحث على جدول (Kregcie,R,&morgan,D,1970) لتحديد الحجم المناسب للعينة المدروسة وحتى نضمن إمكانية الحصول على العدد المطلوب وزع الباحث (200) استبانة بلغ عدد المسترجع منها والصالح لأجراء عملية التحليل الاحصائي (154) وبنسبة (77%) , وعدد التالف منها (10) استبانات وبنسبه (5%) والاستبانات التي لم تسترجع جاءت بعدد (36) وبنسبة (18%) .

3. وصف افراد العينة : بعد بيان العدد لأفراد العينة لايد من تحديد وصف دقيق وعلمي حول طبيعة العينة والخصائص الديمغرافية لهم ، والجدول (5) جاء ليوضح ابرز وأهم الخصائص التعريفية للعينة وكالاتي : الجدول (5) - وصف عينة الدراسة

ت	الخصائص	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
1	النوع الاجتماعي	الذكور	69	45
		الإناث	85	55
		n	154	100
2	الفئة العمرية	30 فأقل	87	56
		31-40	64	42
		41-50	3	2
		51 فأكثر	0	0
		n	154	100
	المؤهل العلمي	اعدادية	0	0
		دبلوم	31	20
		بكالوريوس	100	65
		ماجستير	23	15
		دكتوراه	0	0
		n	154	100
5	سنوات الخدمة	5سنوات فأقل	98	64
		6-10	50	32
		10-15	0	0
		16-20	0	0
		21 فأكثر	6	4
		n	154	100

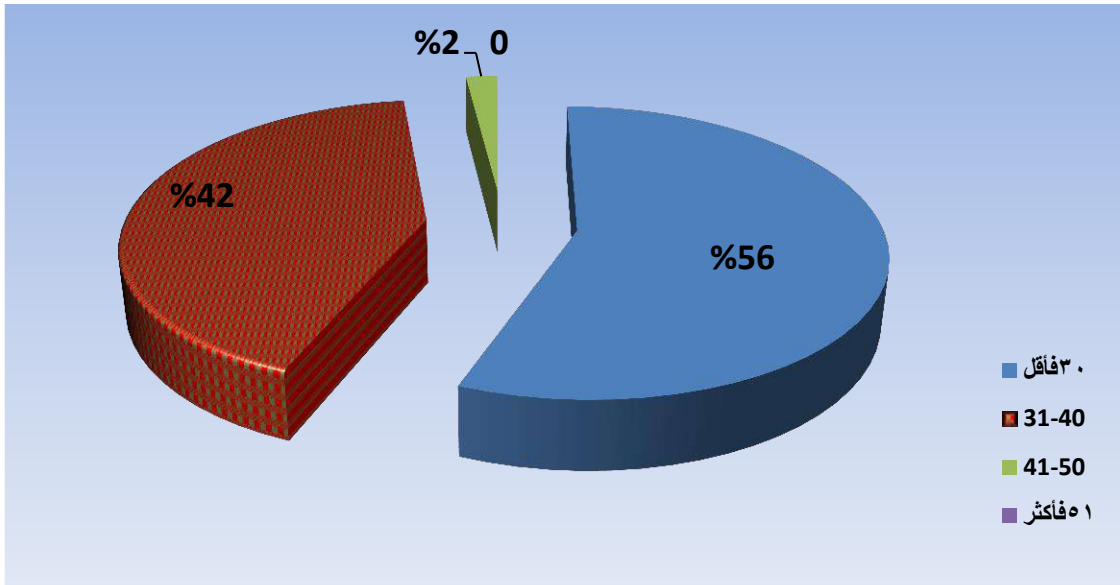
المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على معلومات استبانة الاستبانة

أ. توزيع عينة الدراسة بحسب النوع الاجتماعي : من خلال الجدول (5) تبين أن عدد الذكور في مجتمع العينة قد بلغ (69) وبنسبة (45%) من مجموع العينة وأن عدد الإناث (85) وجاء بنسبة (55%) أيضاً من مجموع العينة الكلي وكما يوضحه الشكل (2)



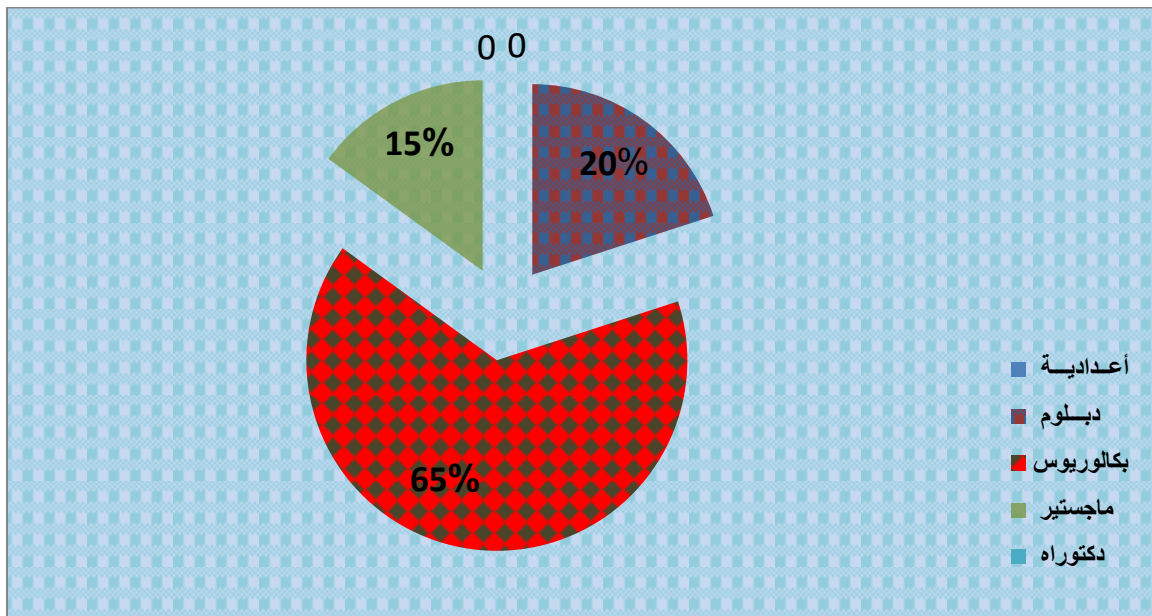
الشكل (2) التوزيع وفق النوع الاجتماعي لأفراد العينة

ب. توزيع عينة الدراسة بحسب الفئة العمرية : أتضح من الجدول (5) أن تركيز الأعمار في عينة مجتمع العينة قد شكل أكبر نسبة عند الفئة 30 سنة فأقل حيث بلغت (87) وجاءت بنسبة (56%) من المجموع الكلي ومن خلال ذلك أتضح بأن الأعمار الناشئة والشابة هي من تتولى وتسيطر على سير الأعمال تليها بذلك الفئة من (31-40) بعدد (64) مشكلةً بذلك ما يبلغ (42%) من مجموع العينة أيضاً .
ثم جاءت الفئة (41-50) بعدد (3) وبنسبة (2%) وأخيراً الفئة 51 فأكثر لم تأخذ أي نسبة كون المجتمع المدروس حديث النشأة ولا توجد فيه مثل هكذا فئات وكما يوضح أدناه في الشكل (3)



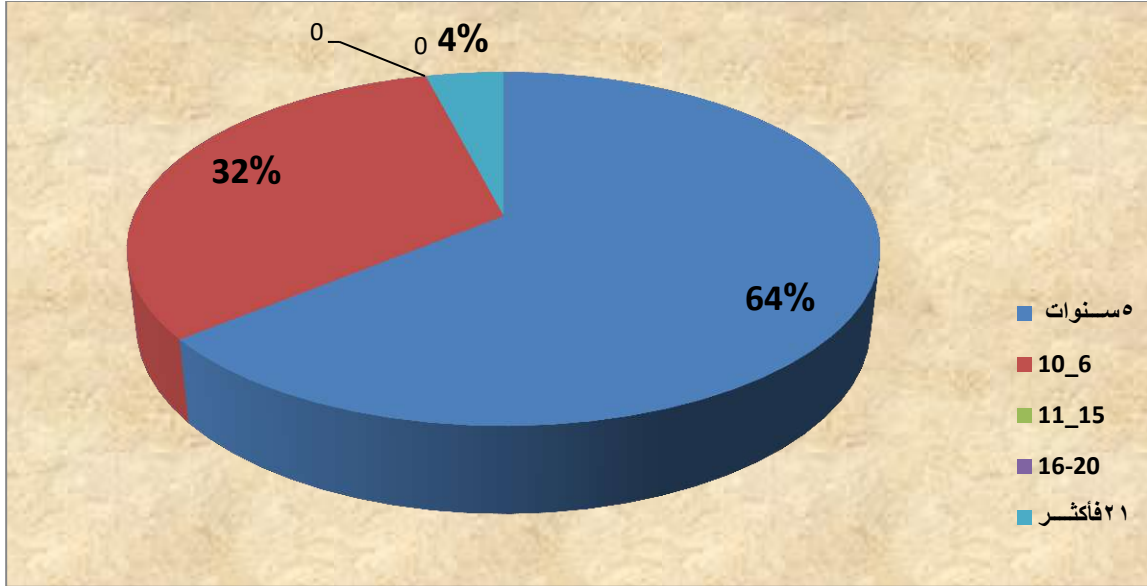
الشكل (3) توزيع العينة بحسب الفئات العمرية للمجتمع قيد الدراسة

ج. توزيع عينة الدراسة بحسب المؤهل العلمي : من خلال الجدول (5) الذي تم توزيع عينة الدراسة فيه أشارت النتائج الى أغلبية أفراد العينة من حملة شهادة (البكالوريوس) حيث جاءت بعدد (100) وبنسبة (65%) من إجمالي مجتمع العينة جاء بعد ذلك من هم حملة شهادة الدبلوم وبعده (31) وبنسبه (20%) وبالمرتبة الثالثة حملة شهادة الماجستير حيث بلغ عددهم (23) وبنسبة (15%) أيضاً من إجمالي العدد الكلي للعينة أما من هم حاملي شهادتي الاعدادية والدكتوراه لم يشكلوا أي نسب من مجتمع العينة وكما هو موضح أدناه في الشكل (4)



شكل (4) توزيع عينة الدراسة بحسب المؤهل العلمي

د. توزيع عينة الدراسة بحسب سنوات الخدمة: بالاستناد الى الارقام في الجدول (5) تبين بأن الفئة خمس سنوات فأقل قد أخذت المرتبة الاولى بعدد (98) وبنسبة بلغت (64%) تليها الفئة (6-10) بالمرتبة الثانية وبعدد(50) بنسبة (32%) وفي المرتبة الثالثة جاءت الفئة 21 سنة فأكثر بعدد (6) وبنسبة (4%) أما الفئات (10-15) و(16-20) لم تأخذ اي نسب في مجتمع العينة وكما في الشكل أدناه :



شكل (5) توزيع العينة بحسب سنوات الخدمة

ثامناً : أدوات الدراسة :

يمكن عدّ أدوات الدراسة من أهم المقومات لاعداد الدراسة ، إذ أنها الوسائل التي إعتدها الباحث حتى توصل الى تغطية للجانب النظري وحتى العملي، وقد تم الاعتماد على نوعين من الأدوات حصرت بالأتي :

1. ادوات جمع المعلومات والبيانات مكونة من :

- أ- المصادر المكتبية: تتمثل المصادر بـ [الكتب ، الدوريات ، والمقالات ، الرسائل والاطاريح] التي تعد ضرورية وتثري الجانب النظري وتدور حول موضوع الدراسة من المكتبات بنوعها (عام ، خاص)
- ب- الشبكة العالمية للمعلومات (الانترنت) : أستعمل الباحث شبكة الانترنت للحصول على المعلومات المطلوبة لدعم الجانب النظري وأسنده بشكل كبير وواسع .
- 2- الاستبانة: هي المصدر الاساسي لجمع البيانات من مجتمع العينة عن المتغيرات المدروسة وقد راع الباحث عند صياغة فقرات الاستبانة أنه بالإمكان قياس متغيرات الدراسة وأبعادها على أفراد المجتمع قيد الدراسة وقدرتهم على فهم الفقرات والاجابة عليها . فضلاً عن أن الباحث قد أستفاد من آراء المحكمين والخبراء في نفس المجال . وقد تكونت الاستبانة من الاجزاء الاتية :

1. الجزء الأول : شمل المعلومات العامة فيما يخص أفراد العينة وهي [النوع الاجتماعي ، العمر ، المؤهل العلمي ، العنوان الوظيفي ، سنوات الخدمة] لتصف العينة وتدعم الدراسة .

2. الأجزاء الثاني : تضمن تعريفات متغيرات الدراسة الرئيسية وأيضاً أبعادهما ، وتكونت من (58) فقرة جاءت لتغطية المتغيرات منطوياً تحتها تسع أبعاداً فرعية .

أعتمد الباحث على مقياس (Likert) الخماسي وبالترتيب عبارة (أتفق تماماً) التي أعطيت الوزن (5) عبارة (أتفق) أعطيت وزن (4) عبارة (محايد) أعطيت وزن (3) وعبارة (لا أتفق) أعطيت وزن (2) وعبارة (لا أتفق تماماً) التي أعطيت الوزن (1) ومدى الاجابة (5-1) ، وأن غالبية فقرات الاستبانة تتميز بأنها ايجابية والبعض الاخر سلبية ذات اتجاه معكوس .

تاسعاً : المؤشرات والمقاييس الاحصائية

قام الباحث بالاعتماد على نموذج (Stanley & Waldrop, 1952) حيث أستند الى ماجاء في النموذج من أبعاد للمنظومة القيمة ليقوم بصياغة فقرات الاستبانة بنفسه ليطور بذلك نموذجاً يلائم المجتمع المبحوث كذلك فيما يخص المتغير التابع (السلوك الاخلاقي للموارد البشرية) أعتمد أيضاً على ماجاء من أبعاد في نموذج (Nishimura & Yamada, 2021) ثم قام أيضاً بصياغة الفقرات وبالاعتماد على آراء السادة المحكمين أجرى الباحث عمليات حذف لبعض الفقرات لعدم صلاحيتها ودمج البعض الاخر والاعتماد على الفقرات التي حظيت بقبول من الجميع لتصل الاستبانة الى ماهيه عالية مرت بالعديد من عمليات الفترة لتلائم أغراض الدراسة وأيضاً ليتسنى لأفراد العينة فهمها عند الاطلاع عليها أما ما أستند عليه الباحث في صياغة جميع فقرات الاستبانة كانت معلوماته من خلال الاطلاع على العديد من المصادر التي تخص المتغيرات المدروسة ومن خلال فهمه للجانب النظري وأيضاً الاطلاع على العديد من الاستبانات التي كانت لها صلة بموضوع الدراسة والتي تم تصميمها لتقيس مجتمعات وبيئات مغايرة لبيئتنا وأيضاً الاستبانات التي لا تمت بصلة وإنما لغرض الاطلاع و فهم ماهية الاستبانة وكيفية تصميمها وبذلك اخذ الباحث على عاتقه بناء وتطوير مقياس بدلاً من تبني مقياس جاهز وفي جدول (6) أدناه يبين الاجزاء المكونة للاستبانة ورموزها ومؤشراتها الاحصائية .

الجدول (6) : أجزاء الاستبانة و مقاييسها ورموز مؤشرات الأحصائية

رمز المؤشر للقياس الأحصائي	رقم مؤشرات القياس	ابعاد القياس	المحاور الرئيسية	ت
—	1-4	بيانات تخص المجيبين	بيانات عامة	1
THVA	1-5	القيم النظرية	المنظومة القيمية VS	2
ECVA	6-12	القيم الاقتصادية		
AEVA	13-18	القيم الجمالية		
SOVA	19-23	القيم الاجتماعية		
POVA	24-30	القيم السياسية		
REVA	31-36	القيم الدينية		
AUIN	1-7	الحكم الذاتي (الاستقلالية)	السلوك الاخلاقي EB	3
GUST	8-15	العدالة		
NON-MABE	16-22	عدم الاساءة (الاحسان)		

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على استبانة الاستبانة

عاشراً : أدوات التحليل و المعالجة الإحصائية :

أ. أدوات الصدق والثبات ، وتتمثل بالآتي :

1. اختبار التوزيع الطبيعي : لتحديد مدى اعتدالية البيانات بهدف تحديد ادوات التحليل المناسبة في اختبار الفرضيات.
2. التحليل العاملي التوكيدي والتحليل العاملي الاستكشافي : لتوكيد الصدق البنائي للمقاييس وضمان ملائمتها لمبانيها النظرية.
3. كرونباخ الفا : للتحقق من ثبات المقاييس ودقتها في قياس المتغيرات ميدانياً دون تعقيد او تداخل.

ب. الأدوات الإحصائية الوصفية ، وتتمثل بالآتي:

1. الوسط الحسابي : لتحديد مستوى الإجابة حول الفقرات ومعرفة مستوى المتغيرات ميدانياً.
2. الانحراف المعياري : لمعرفة مستوى تشتت إجابات العينة حول الوسط الحسابي.
3. معامل الاختلاف النسبي : لتحديد مدى تجانس اجابات العينة .
4. الاهمية النسبية : لتحديد شدة الاجابات ومستوى اهميتها النسبية ميدانياً.

ج. الأدوات الإحصائية التحليلية ، وتشمل الآتي:

1. معامل ارتباط (Pearson) : يستخدم في تحديد قوة ونوع العلاقة بين متغيرين .

2. نمذجة المعادلة الهيكلية (Structural Equation Modeling) : تستخدم لقياس مستوى

علاقات التأثير بين المتغيرات. وقد أُعْتُمِدَ في تنفيذ الأدوات اعلاه على بعض البرامج

الحاسوبية هي :

1. برنامج (SPSS V. 23).

2. برنامج (Amos V. 23).

3. برنامج (Microsoft Excel 2010)

الحادي عشر : محددات (صعوبات) الدراسة

عند اختيار مجال الذي تم تطبيق الدراسة فيه واجه الباحث صعوبات ومحددات وخصوصاً وأن أغلب منظمات القطاع الخاص غير متعاونة ولا توجد لديها مثل هكذا ثقافة وهي إقامة بحوث ودراسات .

حتى وأن البعض منها قد يجهل هذه الثقافة وبالنهاية تم الاستقرار على الجامعات العتبة الحسينية المقدسة (وارث الانبياء ، الزهراء) للتطبيق فيها ميدانياً والتي قلت فيها تطبيق مثل هكذا بحوث سلوكية بأختصاص إدارة الاعمال وقد عانى الباحث من محددات أخرى وهي أن البعض من الموظفين قد رفض الاجابة على أستمارة الاستبانة وقد أمتنع عن تقديم المساعدة لغرض أنجاز الجانب الميداني لأسباب منها لا يمتلكون الوقت ، وأن الاستبانة تتميز بطول الفقرات ، وان فيها معلومات خشوا الاجابة عليها حتى وأن لا توجد فيها أي بيانات شخصية تدل على هوية المجيب . وهناك عدم أهتمام بتطبيق الدراسة ونتائجها .

الفصل الثاني

الأطر الفكرية والفلسفية لمتغيرات الدراسة

تمهيد

يتضمن المبحث الأول من هذا الفصل بيان الخلفية النظرية للدراسة من خلال توضيح الإطار الفكري للمنظومة القيمية من حيث النشأة والتطور وتكوينها والمفهوم ، والنظريات ، ومصادر القيم ، وأهميتها فضلاً عن أبعاد المقياس أما المبحث الثاني فقد تضمن الإطار الفكري للسلوك الاخلاقي من حيث ، مفهوم السلوك ، ومفهوم الاخلاق ، ومفهوم السلوك الاخلاقي ، والعوامل المحددة ، والمحددات واليات ، وأخيراً أبعاده و تم اختتام الفصل بالمبحث الثالث الذي جاء ببيان العلاقة بين متغيرات الدراسة الرئيسية.

المبحث الأول المنظومة القيمية value system

توطئة..

لطالما كان موضوع القيم ولا يزال موضع اهتمام العديد من الباحثين والعلماء ، خاصة في مجال العلوم الاجتماعية ، لأن القيم تلعب دوراً مهماً في تنظيم وبناء المجتمع بأكمله ، وخاصة الأسرة. وبناءً عليه جاءت فقرات هذا المبحث حتى توضح النشأة والتطور وتكوين القيم والمفهوم والنظريات ومصادر القيم والأهمية والابعاد حسب آراء العديد من الكتاب و الباحثين ، وكالاتي :

أولاً: النشأة والتطور : *Origin and development*

من أجل فهم طبيعة ونشأة القيم وإنتاجها، تتطلب إجراء عملية تتبع تاريخية للفكر الفلسفي للوصول إلى اللبنة الأساسية لهذا الموضوع. والمسيرة الأولى تجلت في معصية ادم (عليه السلام) لله تعالى وتقربه الى الشجرة وقيامه بالأكل منها وبناءً عليه تم انزاله من الجنة الى الارض كعقوبة له استمر طريق الخلق والتطور منذ آلاف السنين إلى يومنا هذا ، ووضع حدود القيمية للبشرية ، خاصة وأن الدوافع الخاطئة كانت موجودة في أرواحنا منذ البداية. إن ظهور القيم ليس نتيجة عرضية ، ولكن حتمية تاريخية تتعلق بسلوك الأسلاف. وهو يقوم على مفهوم وجود أبعاد اجتماعية وقيمة في إطار السلوك الاجتماعي العام. والاساس الذي تجذرت منه القيم هو كتاب الله تعالى والسنة النبوية الشريفة وبذلك يعدان مصدراً للتربية الإسلامية الكاملة. تمثلت تعاليم الدين الاسلامي في القران الكريم والسنة النبوية جاءت بشكل دعاوى ذات قيمه رائعة منها ما يحث على مكارم الاخلاق ومنها ما يحث على التسامح والتقوى والشرف والشجاعة . (المحنا، 2017:82) تدعم المنظومة القيمية الممارسات تبدأ العملية باكتساب القيم حيث تعد مشتقه من مصادر مختلفة ومتراكمة يتم معالجتها من خلال تقييم شخصي معقد ينتج عنها تبني القيم وسنها وأضفاء الطابع الاجتماعي عليها يتم أكتساب القيم من الاسرة والتعليم أيضا لعب هاتان الاثنان دوراً كبيراً في تكوينها حيث تعتبر التنشئة الأسرية الاساس فيها كذلك الممارسات الدينية التي يتم غرسها من خلال الدروس التي يتم تدريسها مباشرة من قبل الوالدين أو من خلال مراقبتهم .أمتد تأثير الاسر على أكتساب القيم من الطفولة وحتى سن الرشد ساهم ايضاً النظام المبكر لتطوير القيم المكتسبة من الاسرة وشكلها بشكل أكبر من خلال التدريب . تكون القيم على اشكال منها (القيم الدينية ، القيم الشخصية ، القيم الاجتماعية) تتمثل القيم الاجتماعية في مساعده الاخرين وكيف يتم وصفه بانه شخص لطيف جراء قيامه بها تحدد هذه القيم الصواب والخطأ ثم نقلها الى الافراد تحدد كون الشخص (سيء ، جيد ، خاطئ) وحتى الاحترام للأخرين . أن عمليه تأسيس القيم وأكتسابها يتم بعملية تلقين العقيدة من خلال أنظمه المعتقدات الدينية القوية أيضا ظهرت القيم الأخلاقية من خلال عدسه دينية كممارسة مألوفه بين العديد من الديانات

وعبر الاجيال .أستخدموا مفاهيم (الله ،الدين) لتطوير بوصلتهم الاجتماعية والاخلاقية . (SASTRAWAN, 2020:79-82) وأعدمت الباحث على المصطلح بأنه يهتم بشقين المنظومة والقيم ويقصد **بالمنظومة** : هي التسلسل الهرمي للقيم التي يمتلكها الافراد ، والتي تظهر بصورة واضحة من خلال خياراتهم. وتكون هذه المنظومة مختلفة لدى معظم الافراد مما يجعل من الصعوبة فرض منظومة قيمية واحدة وتتشكل هذه المنظومة من خلال مجموعة الفضائل أو الرذائل (Herzog,et al , 2019:570) أيضاً مجموعة معايير لدى الشخص وتمثل أنظباطه الذاتي ، بناءً على الفطرة السليمة والحكمة لمعرفة ما هي القواعد الأخلاقية المناسبة ، ومقدار الاستعداد لرؤية نفسه والآخرين يلتزمون بها. كذلك تعرف المنظومة القيمية على أنها مفهوم ، صريح أو ضمني ، سمة فريدة لشخص أو مجموعة من الناس ، حول الأشياء المطلوبة التي تؤثر على اختيار مختلف الوسائل والأدوات وأغراض الفعل المتاحة. (Ikhwan & Fauzi,., 2019:104)

أما **القيم** يقصد بها : اكتساب أشياء وحقائق وأفكار وظواهر معينة لتلبية الاحتياجات الاجتماعية والمثل العليا الناتجة عنها ؛أي أنها مجموع الصفات التي تعطي ثمناً لشيء ، أو كائن ، أو ظاهرة ، وما إلى ذلك .وهي مبادئ توجيهية مرتبطة بفئات أكثر عمومية من الأشياء والمواقف . أما مفهومها من وجهة النظر الفلسفية من قبل العالم الروماني بيبيري أندريه أن ظاهرة القيم هي ظاهرة نفسية ، شعور يصاحب الحكم ، والذي يسعى إلى تحقيق غرض بأشكال مختلفة. لكن الإنسان يؤسس قيماً مختلفة وفقاً للظروف الخارجية أو أحكامه الروحية. وقد يقترح Cl. Kluckhohn التعريف الكلاسيكي للقيم : "هي تمييز صريح أو ضمني ، لفرد أو سمة من سمات مجموعة ، لما هو مرغوب فيه ، والذي يؤثر على اختيار الأساليب والوسائل وأهداف العمل المتاحة" (Antoci, 2019:70) . وأيضاً : القيم هي مبادئ أو معايير سلوك الفرد ويمكن أن تساعد / تساعد في الحكم على ما هو مهم في حياته. إنها تعكس مواقف الأفراد وخياراتهم وقراراتهم وأحكامهم وعلاقاتهم وأحلامهم ورؤيتهم تجاه حياتهم والبيئة المحيطة بهم. ومن ثم ، فإن تثقيف كل فرد حول القيم منذ طفولته هو أمر مهم حقاً. يتعلم الفرد قيماً مختلفة من مصادر مختلفة مثل الأسرة والأقارب والأصدقاء والمجتمع والدين والتقاليد والعادات والكتب والبيئة والشخصيات العظيمة والعديد من المصادر الأخرى . (Lakshmi, & Paul ,2018:29)

ثانياً : تكوين القيم *Configure values*

هي عملية اجتماعية أساسية تشمل تبني القيم الشخصية وحتى المهنية وأختيارها ووضعها في سياق الممارسة وليست كل القيم التي أكتسبها هي ذات صلة وإنما يتم أختيار القيم ذات المغزى والتي تدعم مبادئهم الشخصية من خلال أثنين من المراجع (الدين ، الانسانية) :-

- أ- **النظر من جانب ديني**: يؤثر هذا الجانب في كيفية رؤيتهم وتعريفهم لدوافعهم وعملهم وأنفسهم كبشر يتمثل الجانب الديني في أن الله سبحانه وتعالى يراقبهم يتصرف هذا الشعور بمثابة مشرف روعي لهم ولم يكن الانتماء الديني هو المرجع الوحيد في عملية تفعيل القيم لدى الافراد .
- ب- **مراعاة الانسانية** : كان مفهوم الانسانية أحد الجوانب الاساسية الاخرى التي ظهرت وشكلت المنظومة القيمية أستخدم مصطلح الانسانية للإشارة الى صفه الانسان فيما يتعلق بأقامة علاقات مع البشر الاخرين أو تقديم معاملة أنسانية للأخرين تشير الانسانية الى مركزية المنظومة القيمية .ويمكن أن تشتق من الانسانية أيضا قيم أخرى . ترتبط الانسانية أيضا بمصطلح الايثار ، الايثار هو مصطلح شامل يشمل مجموعه قيم مثل (التعاطف ،الكرم ، المثابرة ، والصدق). (طاحون , 2015:375, 376) القيم مستقرة نسبيا ويمكن أن تؤثر على سلوكنا دون أن ندرك ذلك أن فهم الطريقة التي تؤثر بها القيم على سلوكنا مهم

لسببين هما (Kinicki ,2017:46)

أولاً : القيم توجه أعمالنا في جميع المواقف ومعرفة ذلك يساعد على الادارة الذاتية على سبيل المثال عن طريق أختيار تخصص أو مهنة تناسبك تماما .

ثانياً : ستكون أكثر فاعلية في التأثير على مواقف وسلوكيات الاخرين عندما تكون مسلحاً بفهم القيم وتأثيراتها . وهذا يعني أن المواقف الإيجابية للموظفين ودوافعهم تكون أكبر عندما تكون بيئة العمل متوافقة مع قيم الموظف تميل القيم الى الاختلاف عبر الاجيال لأنها تتأثر بالأحداث في غطاء الاطفال والشباب. والقيم التي تتوسطها الثقافة تعمل "كمبدأ توجيهي" لمساعدة الناس على فهم أو معرفة العالم ونتيجة لذلك ، يصبح أساساً لتخطيط السلوك. يتم تحليل القيم الأساسية والسلوكية والتقاطها. وهي توجه تفكير وسلوك الأفراد والإدارات والمؤسسات. لذلك تشكل ثقافات الشركات ، وتحرك البشر وتشير إلى الاتجاهات ، وأيضاً تشكل الأساس للتقييمات ، وتحدد ما هو الصواب وما هو الخطأ وتساهم اعتماداً على درجة الإنجاز ، في السعادة ومشاعر النجاح.(Dobbelstein & Krumm، 2012:5)

وهناك العديد من الطرق لتكوين القيم وكالاتي:(طلال،2021)<https://mawdoo3.com>

***الإقناع:** هو عملية يتم بموجبها أفعال الفرد بقيم محددة من خلال مجموعه من الدلائل

والبراهين

* **أخذ مثل أعلى:** أي الاقتداء الصالح بقيماً معينه.

* **القوانين:**بمعنى جعل القيم ذات صفة قانونية اي تكون جزء من قوانين والتشريعات ويكون تطبيقها أمراً واجبا .

***الإعلام:** هو توظيف وسائل الاعلام باتجاه قيم محددة وتدعو بموجبها الى تطبيق هذه القيم .

* **الدين:** يعني أن تكون ضمن التشريعات الدينية والتي لها أثر في أنتشارها وكذلك تطبيقها خصوصا اذا كان المجتمع ذات طابع ديني .

ثالثاً : مفهوم القيم *Concept of value*

تحدد القيم بشكل عام الفردانية البشرية. إنها تنظم العالم البشري ككل فهي تحدد، وظيفته، قراراته ، عمله وأسلوب حياة مجتمعه ، مثل التعبير عن وجوده الكلي .لذلك للقيم مكانة خاصة في (علم الإنسان ،علم الاجتماع والأنثروبولوجيا وعلم الأعراق البشرية وعلم النفس) وسلسلة من الأمور الخاصة الأخرى من بداية بناء المجتمع البشري وشهادة التقاطع البشري من البيولوجي إلى الاجتماعي. تأخذ القيم دوراً حاسماً في تحديد نمط حياة البشر ، وهذا هو سبب وجود العديد من التعريفات لمفهوم القيم كما : إنها تمثل نزعات موجهة لتحقيق الأهداف المرغوبة والقيمة للبشر وأن التصرفات هي مركزية في بنية الفردانية البشرية وتبدأ في أنشطة معينة . وفقاً لـ Sverko تعتبر القيم أهدافاً أكثر عمومية ودائمة نسبياً والتي يرغب الإنسان في تحقيقها من أجل تلبية احتياجاتهم. و تم إعطاء نهج مختلف حول هذا المصطلح من قبل Eysenck الذي يفسر القيم على أنها مستوى أعلى من المواقف في الهيكل الهرمي والذي يحافظ على النظرة العامة للحياة. يمكن أيضاً تعريف مصطلح القيم على أنه تحليل الأهداف الشخصية التي يطمح إليها الفرد ويعتبرها مهمة في حياته . في هذا السياق ، تتساوى القيم مع الأهداف التي يبحث عنها الفرد.

(عليان ، عسليه ،2004: 611) إن التغييرات الاجتماعية المتزايدة والمتنامية ، جنباً إلى جنب مع التغييرات في تنظيم الأعمال وعمليات التكامل الأوروبي هي جزء من تحديات العالم الحديث وقد أثرت بشكل كبير على نظام القيم لدى الشباب. الذين يؤثرون بقيمهم بشكل كبير على نظام القيم الإضافي للمجتمع بشكل عام في المستقبل.. وأن الاهتمام بالبحث عن القيم يمكن أن يكون له طابع مزدوج: معرفة مدى القدرة على التكيف مع نظام الصلاحية لمجتمع معين ، و معرفة القيم التي يمكن جلبها الى المجتمع في المستقبل في ظل التحولات المتنامية والمهمة في المجتمع ، والتي تقترن بالتغييرات التي ستحدث مستقبلاً .

(Silic, et al ,2013 : 50,51) تمتلك المنظمات أيضاً قيماً أساسية تساعد الإدارة والموظفين على فهم تفاعلاتهم اليومية وتوجيهها. أهم مجموعة من القيم هي "القيم المتبناة". يعرف شين القيم التي يتبناها بأنها المبادئ والقيم المفصلة والمعلنة علناً والتي تدعي المجموعة أنها تحاول تحقيقها. تذكر المنظمات هذه القيم علناً في المستندات ، مثل بيانات الرؤية والرسالة والتقارير السنوية والخطط الإستراتيجية . تختلف القيم المبنية عما وصفه البعض بالقيم التنظيمية (أي القيم المشتركة بين كل أو نسبة كبيرة من أعضاء المنظمة).تعكس القيم المبنية ما تعتقد الإدارة العليا أن تكون عليه مؤسساتهم ، وما الذي يرغبون فيه أو يفضلون أن تكون مؤسساتهم مثلها ، أو كيف يرغبون في أن ينظر أصحاب المصلحة المهمون إلى مؤسساتهم تؤثر هذه القيم على عمل المؤسسة وتطوير الأنظمة التنظيمية وتحد من نطاق خيارات التصميم . أو كيف يرغبون في أن ينظر أصحاب المصلحة المهمون إلى منظماتهم .تؤثر هذه القيم على عمل المؤسسة وتطوير الأنظمة التنظيمية وتحد من نطاق خيارات التصميم ولكن قد تختلف القيم الفعلية في الممارسات عن تلك الخاصة بالقيم التي يتبناها ، من حيث سلوك الموظف وإجراءات الإدارة ويطلق عليها "القيم المطبقة" تتضمن القيم التي تم سنها نظرية قيد الاستخدام تشرح السلوك ، والذي قد لا تفهمه المنظمة ولا الأفراد بشكل صريح والنتائج المستمدة من هذه القيم التي تم سنها تعكس الثقافة التنظيمية الأساسية السائدة عندما تكون القيم التي يتم تبنيها متوافقة بشكل معقول مع القيم التي يتم سنها في مكان العمل على أساس يومي ، يُقال إن القيم متوافقة. هذا يمكن أن يجمع الموظفين معاً من خلال تعزيز الثقافة التنظيمية وكذلك العمل كمصدر للهوية . ومن المهم فهم القيم لأن القيم تحدث فرقاً من حيث شعور الناس تجاه أنفسهم وعملهم أظهرت العديد من الدراسات بشكل تجريبي كيف تؤثر القيم على الفاعلية الشخصية والتنظيمية يمكن تصور القيم بطريقتين مختلفتين :

(krishnan,2002:21)

التصور الاول : إبتدائية وغيرمقلقة. ينظر إلى القيم على أنها هرمية بطبيعتها ، مما يؤدي إلى فكرة بأنها منظومة من القيم. عرف Rokeach (المنظومة القيمية على أنه "منظمة دائمة من المعتقدات المتعلقة بأنماط السلوك المفضلة أو الحالات النهائية للوجود على طول سلسلة متصلة ذات أهمية نسبية). تسمى مجموعة القيم المرتبة بالمنظومة القيمية .

التصور الثاني : لا ينظر بالضرورة إلى القيم على أنها منظمة بشكل هرمي. وهو يسمح بالتباين في أهمية القيم الفردية ، وفي أهمية المجموعة الكاملة من القيم أو الأهمية الكلية للقيم للشخص.

من وجهة نظر نفسية ، يمكن فهم القيم من حيث الأهداف والمعايير وقواعد السلوك التي تم اكتسابها في عملية التنشئة الاجتماعية والتي تسمح بالتنمية الشخصية وتحقيق الرضا في الحياة. كما أنها تؤثر بشكل ملحوظ في كيفية تعامل الأفراد مع المواقف الصعبة والمرهقة. وهذا يعتمد على الملاحظة ويعود الى أن المنظومة القيمية مرتبطة بعوامل مثل الأهداف والاحتياجات والدوافع ، والتي تؤثر على استجابات الأفراد للأحداث الصعبة. عامل آخر يمكن أن يلعب دوراً مهماً في عمليات المواجهة هو الدين الذي يمثل المسعى البشري لاكتشاف القداسة في العالم. على الرغم من أن الأبحاث أظهرت روابط بين التدين والتكيف لا يعرف الكثيرين عن كيفية تأثير التدين والقيم على عمليات التأقلم في بداية مرحلة البلوغ. من المرجح أن يؤثر الارتباط بالشخصية ونظام القيم والتدين على استجابات الناس للمواقف الصعبة والمرهقة ، وتوجيه استراتيجيات التأقلم الخاصة بهم.(Krok, 2015 : 21,22)

أذن أختلف وجهات النظر لدى الباحثون ساهم في ظهور مفاهيم متعددة للقيم جدول (7)

جدول (7) مفاهيم القيم

ت	المصدر	المفهوم
1	(VENKAT,2002:25)	هي "اعتقاد دائم بأنها نمطاً معيناً من السلوك أو الحالة النهائية للوجود مفضل شخصياً أو اجتماعياً على نمط السلوك المعاكس أو الحالة النهائية للوجود"
2	(Macedo et al ,2008:10)	هي محدد للسلوك لذلك تلعب دوراً مهماً وتؤثر فيه . يمكن أن يكون لها معنيان مختلفان: قيمة كإشارة إلى الصفات أو السمات أو الخصائص التي يعتقد الفرد أو المجموعة أنها جديرة بالاهتمام أو مرغوبة ، وقيمة على النحو من الأهمية
3	(Takahashi, et al ,2008: 296)	يتم تعريف القيم على أنها سلوكيات ، والتي يتم تحديدها من خلال الأهداف المحققة.
4	(Marginson, 2009:20)	يُنظر على أنها وسيلة تحكم ذات أهمية متزايدة ، حيث تجعل للأفراد أثر تمكنهم وتدفعهم باتجاه المسؤولية واتخاذ القرار .
5	(Dobbelstein & Krumm ,2012:11)	هي العناصر المكونة للثقافة وتحدد المعنى والأهمية داخل نظام اجتماعي (مجموعة ، مجتمع ، إلخ) تبدأ العديد من النماذج من سلوك الناس أو من أنماط ثابتة.
6	(Silic, et al., 2013: 55)	على أنه تحليل الأهداف الشخصية التي يطمح إليها الفرد ويعتبرها مهمة في حياته.أو تعد القيم أهدافاً أكثر عمومية ودائمة نسبياً والتي يرغب البشر في تحقيقها من أجل تلبية احتياجاتهم.
7	(Ishak, & Osman, 2014:84)	هي مجموعة من الأخلاق المفضلة بناءً على حكم الفرد أو المجتمع ويتضمن قيماً إيجابية وسلبية.
8	(Krok, 2015:27)	هي عناصر محددة في شخصيتنا توجه أفكارنا ومشاعرنا وسلوكياتنا.
9	(Dasar,2017:14)	مبادئ معتمدة اجتماعياً يتم استيعابها بشكل رئيسي من خلال عملية التعليم. تنعكس في المعتقدات البشرية ، والثقافة ، والعادات ، والممارسات.
10	(Kinicki,2017:70)	هي مثل مجرده توجه تفكيرنا وسلوكنا في جميع المواقف فهي تنبع من قيم الوالدين وخبراتنا في الطفولة وطوال الحياة ومعتقداتنا الدينية أو الروحية.
11	(Subramanian,2018:90)	عرفها على أنها معتقدات عامة ودائمة حول الرغبة الشخصية والاجتماعية في أنماط السلوك أو "الحالات النهائية" للوجود
12	(الغامدي، 2020: 89)	تتمثل بمعتقدات تقوم بتحديد اهمية الاشياء بالنسبة للأفراد وحسب ثقافته مجتمعه الذي يعيش فيه.
13	(Fernández & Hernández, 2020:54)	هي محاولة تنسيق وتشكيل منطق الناس للقيام بالأشياء ، وفعلهم بطريقة معينة.

المصدر : اعتماد الباحث على الأدبيات المذكورة

من خلال الجدول أعلاه تبين أن هناك مفاهيم للقيم متعددة ومتنوعة وكلا حسب وجهه نظره وذلك لأنها تعد مهمة في حياة الأفراد سواء على مستوى شخصي أو على مستوى تنظيم أو حتى على مستوى مجتمع ككل إلى أن هناك شبه اتفاق على أن القيم هي مجموعته تصورات ممكن أن تؤدي إلى سلوك تفضيلي أيضاً بالإمكان اعتبارها معيار للاختيار من بين بدائل عديده في موقف واحد. وهي معايير أخلاقية متفاعلة مع بعضها وبين الأفراد أيضاً مكونه أسلوباً أو سياقاً عام ممكن أن ينتهجه الأفراد في كافة تعاملاتهم . وبهذا تمكن **الباحث** من تحديد مفهوم القيم هي مجموعته مبادئ أخلاقية وسلوكيات إيجابيه يترجم من خلالها سلوك الأفراد ورغبتهم الشخصية وحتى الاجتماعية وبالتالي تحقيق أهدافهم .

رابعاً : نظريات القيم : Value Theories

1. نظرية شوارتز : عالجه شوارتز (1992 ، 1994) من خلال اقتراح نظرية لمحتوى وبنية القيم. وقد مكن نهجه من فحص العلاقات بين القيم والتدين في إطار تكاملي. تمثل نظرية قيمة شوارتز تقدماً مهماً لأنها تنظم عدداً كبيراً من القيم المنفصلة في مجموعة محدودة من أنواع القيم المعترف بها عالمياً عبر الثقافات والجماعات الدينية المختلفة. وبسبب قدرتها على فهم الآثار المترتبة على قيمة التدين . يعرف شوارتز القيم على أنها أهداف مرغوبة عابرة للظروف ، وتتفاوت في الأهمية وتعمل كمبادئ توجيهية في حياة الناس والجانب الحاسم الذي يميز القيم هو نوع الهدف التحفيزي الذي تعبر عنه. اشتق شوارتز 10 أهداف تحفيزية متميزة يتم التعبير عنها كأنواع القيم التالية: القوة ، الإنجاز ، مذهب المتعة ، التحفيز ، التوجيه الذاتي ، الشمولية ، الإحسان ، التقاليد ، المطابقة ، والأمن.

القوة: المكانة الاجتماعية والهيبة ، السيطرة أو الهيمنة على الأفراد والموارد.

الإنجاز: النجاح الشخصي من خلال إظهار الكفاءة وفقاً للمعايير الاجتماعية.

اللذة أو مذهب المتعة : اللذة والإشباع الحسي للذات.

التحفيز: الإثارة والجدة والتحدي في الحياة.

الاتجاه الذاتي: الفكر المستقل والعمل - الاختيار والإبداع والاستكشاف.

الشمولية : التفاهم والتقدير والتسامح والحماية من أجل رفاهية الجميع الناس والطبيعة.

الإحسان: الحفاظ على رفاهية الأشخاص الذين يتواجدون معهم وتعزيز الاتصال الشخصي المتكرر.

التقليد: احترام والتزام وقبول عادات وأفكار تلك الثقافة التقليدية أو تقديم الدين.

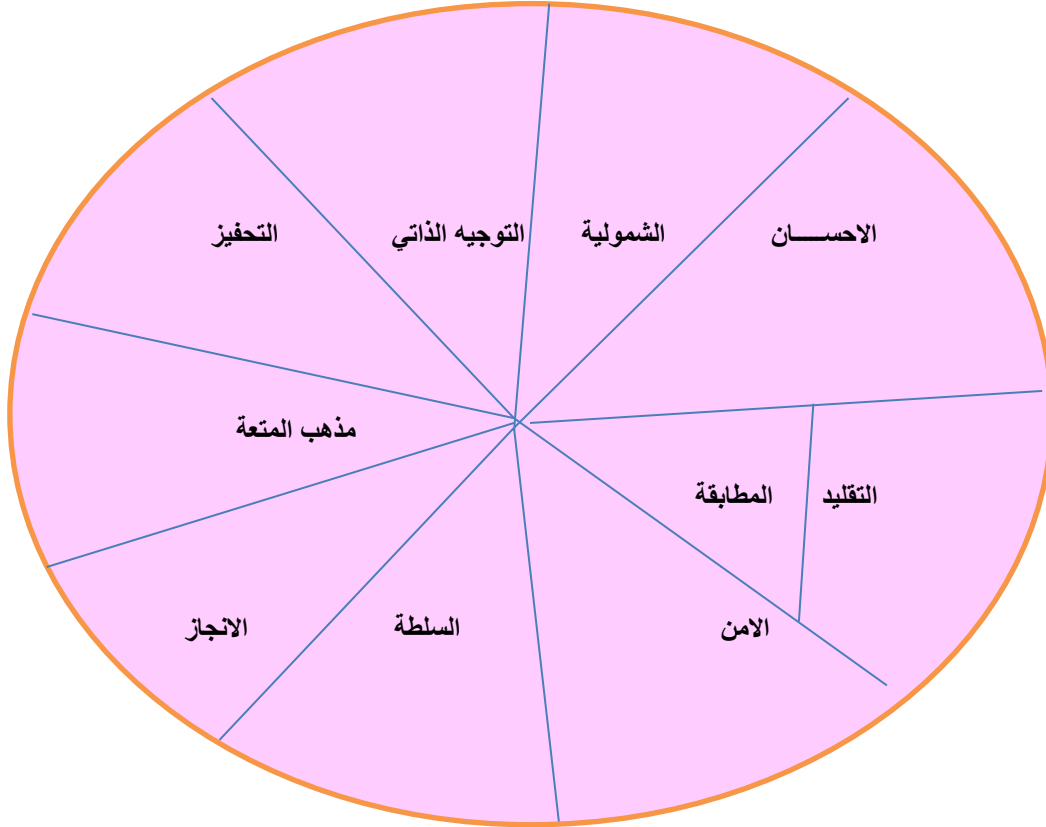
المطابقة: ضبط النفس في التصرفات والميول والدوافع التي من المحتمل أن تزعج أو تؤذي الآخرين وتنتهك التوقعات أو الأعراف الاجتماعية.

الأمن: سلامة وتناغم واستقرار المجتمع والعلاقات والذات.

توضح النظرية أيضاً البنية الديناميكية للعلاقات بين القيم شوارتز 1992. بعض القيم غير متوافقة ، بمعنى أن الإجراءات المتخذة لتحقيق قيمة معينة قد تتعارض مع السعي وراء قيم أخرى. على سبيل المثال

من المرجح أن تعيق السلوكيات المنخرطة في السعي وراء قيم التحفيز ، والتي تؤكد على الشعور بالإثارة والجدية والتحدي ، وتحقيق القيم الأمنية التي تؤكد على السلامة والاستقرار. ينتج عن النمط الإجمالي لعلاقات الصراع والتوافق بين القيم. وتنبثق القيم المتنافسة في اتجاهات متعارضة من المركز الى القيم التكميلية على مقربة تدور حول الدائرة.(Kinicki ,2017 :48)

وكما في الشكل(6) التالي :



الشكل (6) هيكل الأنواع العشرة من القيم (Schwartz ، 1992)

Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values.

Online readings in Psychology and Culture, 2(1), 2307-0919, p9

يمكن تلخيص الهيكل الدائري في تعارضين أساسيين. الصراع الأول التعزيز الذاتي مقابل السمو الذاتي: تتعارض قيم القوة والإنجاز مع قيم الإحسان والشمولية. كلاهما يشدد على السعي وراء المصالح الذاتية ، حتى على حساب الآخرين ، في حين أن كلاهما ينطوي على الاهتمام برفاهية ومصالح الآخرين ، القريب والبعيد. الصراع الثاني هو الانفتاح على التغيير مقابل المحافظة: قيم التوجيه الذاتي والتحفيز تتعارض مع قيم الأمن والامتثال والتقاليد. كلاهما يؤكد على العمل المستقل ، والفكر والشعور ، والاستعداد لتجربة جديدة ، في حين كانت الأخيرة تؤكد على تقييد الذات والنظام ومقاومة التغيير. تشترك قيم مذهب المتعة في عناصر كل من الانفتاح وتعزيز الذات وتتعارض مع قيم التعالي الذاتي والمحافظة.

(Roccas, 2005:748) وأن تطبيق نظرية شوارتز في مكان العمل يمكن أن يشعر بالراحة لان يدعم هيكلها الاساسي وتوقعها للسلوك تؤكد الابحاث أيضا أهميه النظرية عبر الثقافات لكل من الاطفال والبالغين كما قد تتوقع وتختلف الاولويات المعطاة لقيم شوارتز باختلاف البلدان. تمكن نظرية شوارتز المديرين من الاشراف على العمال بشكل أفضل باستخدام نموذج شوارتز لفهم قيمهم ودوافعهم على سبيل المثال إذا كان المدير يعرف ان الموظف يقدر الشموليه والاحسان فسيكون من الحكمة تعيين هذا الموظف لمشاريع أو مهام لها قيمه اجتماعية ويمكن ايضا للمديرين تقليل معدل دوران الموظفين من خلال محاولة لتقليل الفجوة بين قيم الموظف والقيم التي تدعم ثقافه المنظمة وكذلك يحدد نموذج شوارتز ما اذا كانت قيمك متوافقة مع أهدافك وما اذا كنت تقضي وقتك بطريقه مفيدة.(Kinicki, 2017:48)

كذلك كان شوارتز يُنظر إلى القيم على أنها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالدين. من ناحية أخرى ، يؤكد الدين على أهمية بعض القيم المحددة مع التقليل من أهمية بعض القيم الأخرى .بالإضافة إلى ذلك ، يمكن عد انتقال الدين من خلال التنشئة الاجتماعية جزءاً من انتقال أكثر عمومية للقيم . من ناحية أخرى ، الأفراد تميل إلى البحث عن الدين ، إما لأن الدين يمكن أن يعزز هذه القيم إيجابياً أو سلباً أو لأن الدين يمكن أن يساعد الأفراد على توحيد القيم والقواعد الأخلاقية والعواطف والمجتمع بشكل متكامل .

(Krok, 2015 : 22)

2.نظرية روكيش :

القيمة عند روكيش ضرب سلوك أو غايه وجود بمعنى أن شخص لديه قيمه تكون معتقداته مرتكزة على سلوك محبب و مرغوب أو غايه وجود (خليفه ، 1992 ، 129) مؤخرا تم قبول الرأي القائل بأن القيم تلعب دوراً مهماً في السلوك البشري على نطاق واسع. اقترحت الأدبيات من علم النفس وعلم الاجتماع والسلوك التنظيمي أن القيم الشخصية قد تكمن وراء وتشرح مجموعة متنوعة من السلوكيات الفردية والتنظيمية. يعد مسح القيم لـ Rokeach أداة شائعة وقوية لقياس القيم. يقيس فئتين منفصلتين من القيم: القيم النهائية أو الحالات النهائية المرغوبة للوجود أو أنماط سلوك مفضلة. في تنسيقها الأصلي تتطلب من الأشخاص ترتيب سلسلتين مدرجتين أبجدياً من القيم الطرفية والأدوات. ينتج عن هذا الإجراء قيدين رئيسيان: (1) يُجبر الأشخاص على ترتيب قيم واحدة على حساب قيم أخرى والتي قد تكون في الواقع مهمة بنفس القدر بالنسبة لهم و (2) قد يتجاوز عرض القيم القدرة على معالجة المعلومات بدقة وبالتالي قد يشوه إجراء الترتيب . (Munson & Posner, 1980:1073,1074)

يشارك مسح القيم الذي قام به روكيش عام 1973 مع قيم شوارتز .وقسم روكيش القيم الى قيم غائيه(يقصد بها الغايه بذاتها) وقيم وسائله (يقصد بها اتخاذ وسيله وصول للغايه) أجرى Rokeach مسح لـ 36 قيمه مكونه من 18 قيمة مفيدة و 18 قيمة نهائية تتطلب أداة Rokeach ترتيب مجموعتين من 18 قيمة مجردة نسبياً ، مثل المساواة والحرية والولاء والشجاعة.

(Kopelman, et al, 2003:205) ويرى أن الناس بما يمتلكونه من قيم هيه ذاتها ولكن بمستويات

مختلفة من شخص لأخر وتم ترتيب القيم هرميا وكالاتي قيم الغاية تتكون من مجموعتين :

أ- قيم خاصه (تهتم بذات الشخص نفسه)

ب- أو قيم تهتم بعلاقته مع الاخرين ومجتمعه أيضاً .

أما القيم الوسائلية كذلك جاءت بمجموعتين **الاولى** تمثلت بقيم الاخلاق (الأخلاقية) المتمثلة بالأمانة و**الثانية** هي قيم الكفاءة متمثلة بـ (المنطقية). وأن القيم التي تم تبنيها من قبل الفرد تترتب في سياق عام هو (الاعتقاد الكلي) الذي لا بد أن يكون مرتبطا ومتفاعلا بين جميع العناصر المكونة له . وكلما تقدم الفرد في مراحل العمرية تزايدت القيم لديه ويترتب عليها تغير في شكل القيم المتراكمة لديه ونسقتها أيضا كلما أكتسب قيما جديدة اصبح لديه تكاملا في النسق العام للقيم والتي يتم ترتيبها في سياق أولويات مقارنه بباقي القيم والارتقاء بمستوى القيم حسب ما ذكره روكيش هو نتيجة تغيرات عديده مثل التغير بالمستوى الفكري أيضا الثقافي ،والجنس ،والميول السياسية . (خليفه ،1992: 130) وقد ميز Rokeach (1973) بين المعتقدات الوجودية / الوصفية (التي يمكن أن تكون صحيحة أو خاطئة) ، والمعتقدات التقييمية (نوعية ما إذا كان الشيء سيئا أو جيدا) ، والمعتقدات الإلزامية / المحرمة (التي تقيم بعض الوسائل أو نهاية الإجراءات على أنها مرغوبة أو غير مرغوب فيها) . وهكذا ، عند تفعيلها ، تصف القيم طرقاً معينة للتصرف أو حالات الوجود النهائية للفرد الذي يحملها. ركز عمل Rokeach على القيم التي يحملها الناس ، بدلاً من القيم التي يقال إن الأشياء تمتلكها ، حيث قد تعمل القيم الإنسانية كمعايير للتقييمات. قسّم Rokeach القيم إلى نوعين: أداتي (معنية بأساليب السلوك) وطرفي (يهتمّ بالحالات النهائية للوجود). تمثل أنواعه نظامين متميزين لكن مترابطين. بشكل عام ، يتم استخدام القيم الآلية في خدمة تحقيق القيم النهائية. ميز Rokeach القيم عن المواقف: القيم هي معتقدات فردية تهتم بالطرق المرغوبة للوجود أو الحالات النهائية للوجود ، في حين أن المواقف هي عدة معتقدات يتم تنظيمها حول موقف أو كائن معين. في كونها أكثر مركزية في الشخصية ، قد توجه القيم المواقف. علاوة على ذلك ، قد تتناقض القيم مع سمات الشخصية. اقترح Rokeach أن شخصية الفرد ، التي يُنظر إليها خارجياً على أنها مجموعة من السمات ، يمكن إعادة صياغتها من وجهة نظر داخلية كنظام للقيم. ومع ذلك ، على الرغم من اعتبار السمات ثابتة ، فإن أنظمة القيم تسمح بمرونة أكبر للتغيير. أخيراً ، عد Rokeach القيم كمعايير توجه السلوك الاجتماعي والسياسي والديني. وأشار إلى أن القيم تؤثر على الطرق التي يقدم بها الأفراد أنفسهم ، ويقيمون أنفسهم ، ويقارنون أنفسهم والآخرين ، وترشيد سلوكهم لأنفسهم عند الحفاظ على احترامهم لذاتهم. (Frost, ,1997: 6)

خامساً: مصادر القيم Sources of values

تتعدد المصادر التي يمكن للفرد أنتقاء قيمه منها وسنذكر بعضها وكالاتي :

1- **الأسرة** : تعد الأسرة هي الحاضنة الأساسية للفرد تمتلك مجموعه خصائص تجعلها مميزة عن بقيه المؤسسات وبناءً على هذه الخصائص تكون ذات أثر قوي في عمليه التنشئة لأنها تغرس في الفرد مبادئ التربية الصحيحة وأيضا السلوكيات الاجتماعية وحفظ الحقوق وأداء الواجبات وغيرها من المسؤولية على مستوى فردي أو على مستوى المجتمع ككل. يعد الوالدين هما دعائم للأسرة التي يكون الطفل متفاعلا معها ويكتسب منها عاداته وقيمه وحتى تقاليده وتوجهاته فلا يمكن عد الأسرة هي فقط البيئة التي يكتسب منها الفرد قيمه وأما مصدرا لها وبذلك تكون الأسرة اللبنة الأساسية التي تنبثق منها المجتمعات. (حمزة ،2014: 31)

2- **المدرسة** : حضيت المؤسسات التربوية بالاهتمام الكبير والدراسات الموسعة طوال الأزمنة واثقلت المهمة الملقاة على عاتق هذه المؤسسات من قبل المجتمع كذلك تعظيم التوقعات المنتظرة منها يبدأ دور مثل هكذا نوع من المؤسسات منذ دخول الطفل وحتى تخرجه منها في هذه الفترة تقوم المدرسة باغناء القيم التي أكتسبها من الأسرة وتضيف قيما أخرى وبهذا يكون دورها تكميلي لما تقوم به الأسرة حيث تدعم المدرسة السلوكيات والقيم والمعتقدات كذلك توجهاتهم الصحيحة منها التي تكونت لديهم من منازلهم فالمدرسة بمكوناتها من مدرس أو معلم وكتاب منهجي وإدارة المدرسة ومكتبات ولوائح وأنظمة وحتى اجوائها الداخلية كلها وسائل مهمه تشكل أجيالا وتعنتي بقيمهم من خلال الدروس التعليمية وأنشطة متنوعه تغرس قيما وتوصلها للطلبة المتلقين كذلك أرتباط الطلبة بالمعلمين وبأقرانهم وأشاعه الألفة وروح التعاون بين الجميع أيضا الأسلوب الناجح المبني ع اسس صحيحة وطريقه التدريس الحديثة كلها تؤثر بشكل اكبر في تنميه وتعزيز وتثبيت القيم في نفوسهم . (الاعا ،2017 : 125)

3- **وسائل الاعلام** : وسائل الاعلام لها تأثير كبير سواء كانت السمعية منها (الاذاعات) أو المرئية المتمثلة بالتلفزيون والسينما والصحف والمجلاتالخ بما تقوم بنشره أو تقديمه من معلومات وأفكار وحتى نقل الحقيقة لتزود الناس بمواضيع عن سلوكيات معينه ، ثبت علمياً أن النمو العقلي للأطفال وأيضا المراهقين يتأثر بدرجة مهولة بما تتناقله وسائل الاعلام باختلافها بوقتنا الحالي أصبح الانترنت تأثير لا يضاهيه ايه وسيله أخرى من حيث التأثير حيث اصبح منافساً لما تقوم به الأسرة من عمليه تنشئه وتطبيع للأطفال بسلوك معين لكونه أصبح بمثابة غزو اجتاح كل البيوتات ولم يقتصر فقط ع الطفل وانما تضخم حتى شمل الكبار أيضا والاباء والامهات ممكن أن تكون وسائل تغرس القيم اذا تم أستثمارها بشكل صحيح وخطط لها تخطيط

سليم فهي وسائل معبرة ناقله لما يدور في المجتمع فهي تعد موجهه لسلوك الانسان وناقلا لثقافه مجتمعه وأصبحت من المسلمات .(بكوش ،2014، 80)

4- **الثقافة** : تعد بمثابة مجمع لـ معتقدات الفرد ومعرفته بكل ساعاتها ومجالاتها وتقاليده وأي قدرات اخرى أكتسبها من المجتمع فهي بمثابة أناء يحتوي كل شى مادي وروحي بالإضافة الى المعرفة وبذلك تعد الثقافة مصدرا للقيم باختلافها. (المعجون ،2016: 271)

5- **الظروف الاقتصادية ، الاجتماعية** : مصدر آخر ومهم للقيم فمن خلال الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي صاحبت المراحل التي مر عبرها المجتمع خلال مسيرته الطويلة وعبر الازمنة لو أجرينا تتبع وقارنا لوجدنا رواسبا ماديه موروثه من المراحل التي شهدها وبين الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي عاصرها هذا التفاعل بين الحداثة والقدم أدى الى بروز قيما جديده مثل (تحمل المسؤولية ،تثمين الجهود العاملة ، التحلي بالثقة ، الترويج للأعمال اليدوية... الخ) كل هذه الظروف اذا استوعبها الفرد تكون بمثابة مرشد وموجهه للسلوك القيمي .(عبدالله وآخرون : 63)

6- **جماعه العمل** : تؤثر جماعات العمل في سلوكيات الافراد بمعنى أن كل سلوك يقوم به الفرد يكون متأثرا بعضويته في جماعه معينه تكون جماعات العمل أما بشكل رسمي لها اسمها وقواعد معينه تنظمها أو جماعات غير رسميه تتشكل بصورة عرضيه تكون بدون قواعد وتنسم بالمرونة وعلى الامد الطويل تكون لهذه الجماعات عادات وتقاليد وقيم خاصه تقوم بفرضها على الاعضاء فالفرد الي ينتمي للجماعه عليه توجيه سلوكياته بما يتلائم مع الجماعه وفي حال المخالفة تكون هناك عقوبات مثل القيام بعزله او لايعاملون معه ولا يتم استدعائه لاجتماعاتهم التي يعقدونها....الخ وعليه تعد جماعات العمل مصدر أساسي لترسيخ المعتقدات وتوجيه سلوكياتهم وقيمهم .(محمد ،2021:492)

7- **المسجد والتعاليم الدينية**: غالبيه القيم مستمدة من الدين من أمثله الاحاديث الشريفه التي تحت على أنقان للعمل (من عمل منكم عملا صالحا فليتقنه) والكثير من الاحاديث الهادفة لزرع قيم حميدة في نفوس الافراد والسنة النبوية هي ترجمه للقيم التي جاء بها كتاب الله تعالى (القرآن الكريم).إذلك يمكن عد الدين مصدرا لقيم المجتمع وأن القيم الدينية في الاساس هي التي يستند عليها في تقييم ما اذا كان السلوك مقبولا أم مرفوضا فالاديان تعتبر مجموعه قيم توجهه السلوكيات وتحدها بالاوامر أو النواهي تقوم بضبط السلوك من خلال العقوبات اما المسجد يعد أحد المؤسسات الاجتماعية التي تقوم بايصال كل ماذكر الى الافراد(العنوم& دراغمة، 2014: 255)

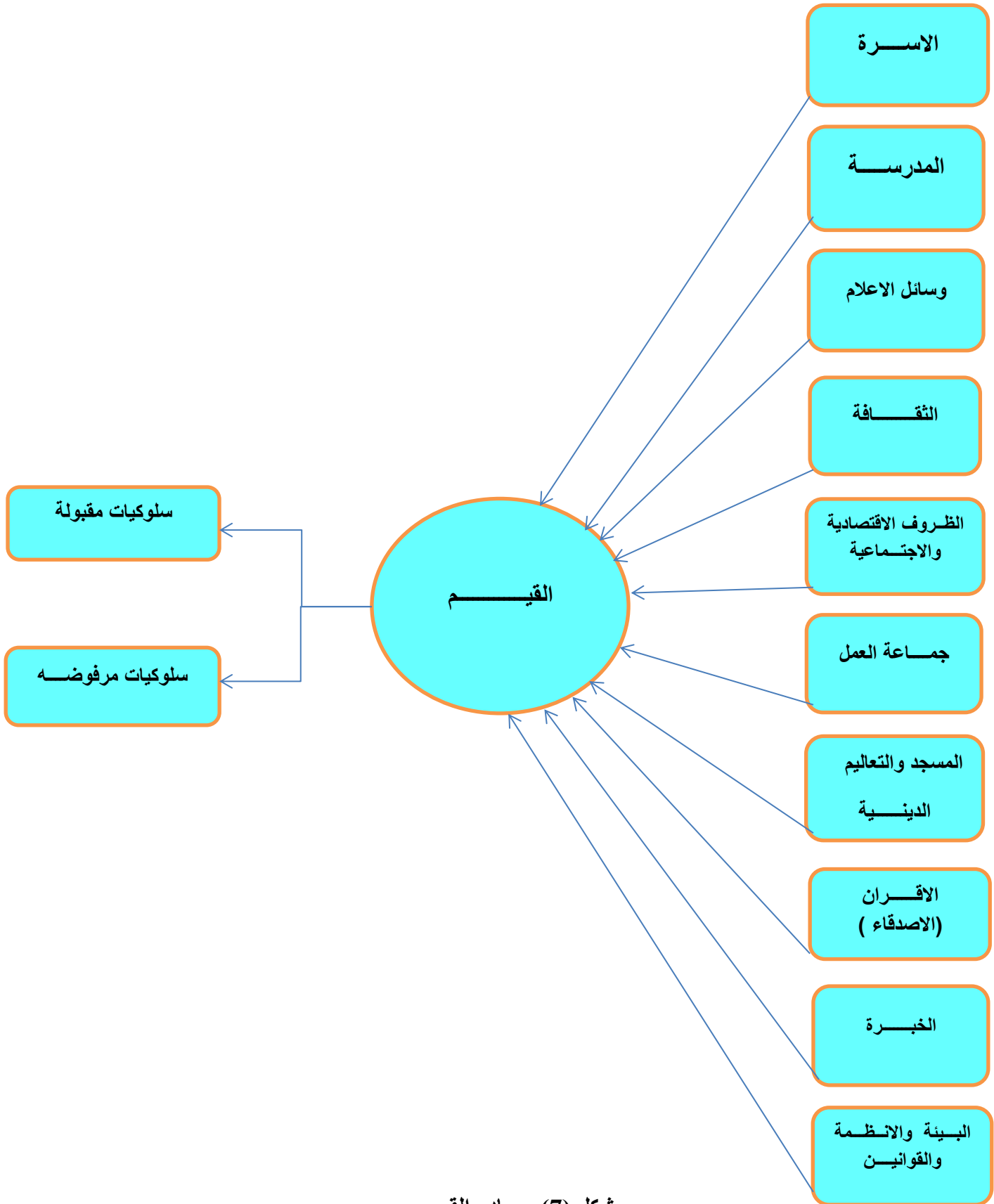
8- **الاقتران (الاصدقاء) :** يكون لهم تأثير حساس ومهم جدا بسبب كون أنها تبدأ في مرحله من مراحل الطفل العمرية الا وهي عندما يبدأ الطفل بالبحث عن ذاته ولكن خارج محيط الاسرة لإشباع حاجاته ودوافعه التي تلقاها من الاسرة ولان الاصدقاء البديل المناسب والحاضن للطفل لجعله متمكنا من ارادته لذلك تعد الاقتران مساهماً في بناء شخصيه الطفل لا يقل اهميه عن اسرته من خلال التأثير بسلوكهم شعوريا أو من غير شعور بل تلقائيا يجد نفسه يتصرف وفق سلوكياتهم ويمكن عد ان سلطه الرفاق ليس ملزمه لأفرادها يعني انها ليست قهريه وبناءً عليه يكون تأثيرها ليس رسميا وتلقائيا .(أبو حطب ،2017: 263)

9- **الخبرة أو الخبرات السابقة :**تحدد الخبرة كيف يقوم الفرد باعطاء وزن وقيماً للأشياء مثلاً الشخص المغترب عن وطنه يعرف كيف يعطي قيما لوطنه أيضا السجين الذي عانى من كبت الحرية يفترض أنه يقدر، الحرية اكثر لأنه عانى من فقدانها كذلك الشخص الذي عانى من المرض يعرف قيمه الصحة وغيرها كثير من الأمثلة عن طريق التراكم المعرفي والتجارب السابقة يكون الفرد اكثر وعياً وحكمه . وكلما تقدم الفرد في مراحل العمرية ومارس نشاطات متعددة ومتنوعة يبقى لما قد مر به سابقا دورا في تحديد معايير قيميه وبذلك تكون لدى الافراد حصيلة من الخبرات تحدد سلوكياتهم.(عوفي & بهتون ، 2017 : 102)

10- **البيئة والانظمة والقوانين :** البيئة تعد مصدرا من مصادر القيم وبكل أطيافها سواء كانت (الاجتماعية،الاقتصادية،السياسية ، الفسيولوجية ، التكنولوجية) تشمل **الاجتماعية** منها كل ما يتعلق بالأفراد من قيم وعادات وتقاليد وحتى الاتجاهات وثقافته ايضا والانتماء سواء لجماعه معينه أو للمجتمع بصورة عامه وترتبط البيئة الاجتماعية بالبيئة الثقافية التي يتم مناقشتها عبر الاجيال وتعكس ذات المفهوم ،أما **الاقتصادية** ،لها تأثير ودورا بارزا على أداء الموارد البشرية وبضمنها العنصر المادي الذي يحصل عليه الفرد يجعله يشعر بالرضا بالتالي تحقيق الاداء المطلوب مسأله الاجور اخذت اهتماما كبيرا لان فيها ابعادا تتجاوز نطاق المنظمات لان مرتبطة بالنظام الاقتصادي للبلد ،**السياسية** ، يمكن تمثيلها بالقوانين التي تتحكم بالأعمال في مختلف البلدان وحسب سياستهم والنظام القائم آنذاك الذي يتم بموجبه تحديد حقوق العاملين وكذلك الواجبات التي عليهم ينعكس نظام الدولة مباشرةً على قطاع الاعمال مما يجعل العاملين يشعرون بالقلق وحاله من التردد اذا كان وضع البلد سياسيا ليس مستقرا وينعكس هذا التدهور على نفسيات العاملين ثم يتم ترجمه هذا بسلوكيات تعكس حالتهم النفسية وبالتالي يتأثر مستوى الاداء وتنخفض الخدمات والإنتاجية التي يتم تقديمها الى المجتمع .أما **الفسيولوجية** يمكن تمثيلها بجميع المظاهر التي لا يتدخل الانسان في وجودها مثل الهضاب والتضاريس وحتى المناخ أيضا كلها يمكن اعتبارها مؤثرات ع الافراد فالأطعمة والأدوية والمضادات الحيوية أيضا تدخل في تركيبه

الفرد كما أن العمل على سلبها منه يؤثر بشكل مباشر على سلوكياته. التكنولوجية وان التغييرات التكنولوجية المتسارعة التي تحدث في البيئة ممكن أن يكون لها تأثير على المنافسة والتي بدورها تؤثر في اتجاه سلوك الفرد. أما فيما يخص الأنظمة والقوانين يقصد بها التشريعات التي يعملون بها يمكن عدها مصدرا للقيم لأنها تقيد الموظف بواجبات مطلوب تنفيذها تتمثل هذه التشريعات دساتير للدول تنبثق منها القوانين التي تصدر تعليمات تحتوي على أخلاقيات بموجبها يتم احترام العمل. (المحنا ، 2017 :108-105)

ويرى الباحث أن جميع ما ذكر من المصادر أعلاه كلها تؤثر في أكتساب القيم بأختلافها والتي بدورها تؤثر على سلوك الفرد سواء بالمجتمع بصورة عامه أو بصورة خاصه في مجال عمله إذا كان عاملا بتنظيم معين مهما كان عمله سواء أنتاجي أو خدمي كذلك ممكن أن تؤثر هذه المصادر على الكيفية التي تدار بها الاعمال لان الافراد الحاملين قيما معينه تعمل كحافز يدفعهم الى المزيد من المهارات والمعارف. وفيما يلي الشكل (7) أدناه المصادر التي تتكون منها القيم .



شكل (7) مصادر القيم

المصدر من أعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات المذكورة

سادساً: مفهوم المنظومة القيمية : Concept of value system

لعبت المنظومة القيمية دوراً مهماً لأنها تحدد سلوك أو تؤثر عليه بشدة. تمتد دراسة المنظومة القيمية في مجالات علمية متميزة ، مثل علم الاجتماع الاقتصادي وعلم النفس وإدارة المعرفة. طور كل مجال مفهوماً للمنظومة القيمية بناءً على افتراضات مميزة حول القيمة. تعتبر العلوم الاجتماعية المنظومة القيمية بمثابة ترتيب وترتيب أولويات القيم الأخلاقية والأيدولوجية التي يحتفظ بها الفرد أو المجتمع . منذ عام 1978 طورت العديد من دراسات حول المنظومة القيمية اقترحوا طريقة لاستخدام تحليل الخطاب لتحديد المنظومة القيمية من خلال مجموعة قصص يرويها أعضاء المنظمة فيما بينهم في مناسبات غير رسمية لتحديد ما يحملونه من قيم ومبادئ توجهه سلوكهم وتحدد مدى التزامهم وولائهم . (Macedo ,et al ,2008: 277) أما في علم الاجتماع فقد تناولت العديد من الدراسات داخل تخصص إدارة المعرفة تطوير أطر عناصر المنظومة القيمية وفقاً لطبيعتها و يؤدي تحديدها الى سلوك تعاوني بين الافراد داخل المنظمة .

وهناك ثلاث مستويات للمنظومة القيمية : (Dobbelstein & Krumm, 2012: 6)

أولاً : المنظومة القيمية على مستوى الشخص: التنمية الشخصية والتدريب تحلل القيم الشخصية للأفراد والمنظومة القيمية الخاصة بهم ، مع التركيز على مجال واحد من مجالات الحياة. اعتماداً على دورهم ومهامهم ، تنطبق المنظومة القيمية المختلفة على شخص واحد ، وبالتالي تختلف تقييماتهم وسلوكياتهم. هذا يعتمد على نوع التحديات التي تطرحها البيئة.

ثانياً: المنظومة القيمية على مستوى المجموعة : لتطوير الفريق والتدريب الجماعي تقدم القيم كأداة و يكمن تطوير الفريق في المنطقة الكلاسيكية لقيم المجموعة. كيف يتم وضع قسم أو مجموعة عمل داخل المنظومة القيمية ، ما هي التحديات في البيئة التي يحتاجها . ما الذي يجب وما يجب أن يكون مهماً بالنسبة لهم في هذه العملية؟ ليست كل مجموعة هي فريق. الفرق ليس لها معنى دائماً. كيف تغير المهام؟ ما هي التغييرات التي قد تكون ضرورية وكيف يمكن وصفها ورسمها وتغييرها من أجل تحقيق عمل ذي قيمة مستدامة؟

ثالثاً: المنظومة القيمية على مستوى المنظمة : من أجل التطوير التنظيمي وتحسين ثقافة الشركة. تستند ثقافة الشركة أو الثقافة التنظيمية على القيم والمنظومة القيمية التي يشاركها الموظفون والتي يشكلها أو يجسدها معظم المديرين التنفيذيين . في حالة المنظومة القيمية التنظيمية فإن هذا يسمح بظواهر ثقافة الشركات التي غالباً ما يكون من الصعب فهمها وقياسها. بهذه الطريقة فقط ، يمكن استقراء التغييرات الدائمة ، إذا لزم الأمر. ولا توجد منظمة بدون منظومة قيمية .

كذلك يمكن توضيح أهمية القيم لأنها: (Ishak& Osman ,2014: 82)

(1) تعزز العلاقات الجيدة داخل المنظمات وخارجها

(2) تنظم سلوك وشخصية الأفراد في مكان عملهم.

(3) توفر القيم ميزات مفيدة مما يعني أنها قادرة على توفير التوجيه لعمليات الاعمال .

(4) توفر السمات التي تنظم شخصيات الموظفين .

(5) توفر السمات التي تتعلق بالرفاهية وحتى السمات الأخلاقية.

وتمثل القيم الحالة الفعلية الحالية أو الحالة المحددة التي يرغب فيها شخص أو مجموعة أو منظمة. وأن العالم ليس ساكنًا والمنظومة القيمية قابلة للتطوير. اعتمادًا على التأثيرات الموجودة على الأشخاص من الخارج أو حتى من الداخل ، كلما سعوا أكثر من أجل التغيير أو تغيير المنظومة القيمية . تتطلب التغييرات في البيئة تكيف الأفراد والأنظمة. ومن خلال العلاقات المتبادلة ، يتغير الناس والأنظمة بشكل طبيعي ، وكذلك الظروف والبيئة. لهذا السبب ، ميز (Graves) العلاقة المتبادلة بين (ظروف الحياة) والتفاعلات (قدرات العقل). وان الظروف وردود الفعل مترابطة. والظروف تغير الافراد ويغير الافراد الظروف . وهو يسمي هذه العلاقات المتبادلة آليات التكيف . أو آليات المواجهة. يتضمن كل مستوى جديد قيم مغايرة عن المستويات السابقة. وآليات المواجهة تعبر عن التغيير من مستوى إلى المستوى التالي. ولا تخلو هذه التغييرات في الغالب من التعارض ، لأنها تنفصل عن القيم القائمة والراسخة أو تزيد من تطويرها. هذا لا يعني أن القيم الحالية كانت رائعة أو مناسبة تمامًا لظروف الحياة. بل يعني أنه تم تغيير القيم المعتادة والظاهرة أو تبادلها. وآلية التغيير هذه هي مصدر قلق وتسير جنبًا إلى جنب مع الحفاظ على المكتسبات (الممتلكات المادية ، والسلطة ، وما إلى ذلك).

(Dobbelstein, & Krumm, 2012: 6)

سابعاً : أهمية المنظومة القيمية : *Importance of value system*

يمكن تحديدها بمجموعة النقاط الآتية : (عثمان & عبدالسلام ، 2021:57)

- 1- هي قوة تعمل على تحريك السلوك وتنظيمه أيضاً .
- 2- تستقطب الافراد الكفونيين وذات المهارة في العمل .
- 3- مساعده المنظمة بالحكم على قضايا مختلفة تنسجم مع المنظمة وتوجهاتها .
- 4- القيم تعد أساساً يتم بموجبه فهم الدوافع وحتى الاتجاهات .
- 5- القيم لها دور كبير سواء على مستوى الفرد أو الجماعة لأنها تقوم بدور فعال في توجيه سلوك الانسان .
- 6- تعد القيم من المسائل الحيوية في الحياه بحيث ركزت العديد من الدراسات والبحوث عليها لأنها الاساس المكون للضمانر والاخلاق .
- 7- تعمل القيم بمثابة محرك للسلوك وموجهات أيضاً وفقاً لمقتضياتها بل يمكن اعتبارها الكامن وراء السلوك .
- 8- هي معيار حتى يتم التمييز بين السلوك المقبول وأيضا السلوك الغير مقبول ليتم تعزيز الايجابي ومقاومة السلبي .
- 9- القيم وجودها يعد حافظاً يدفع الانسان ليقوم باشباع حاجاته وتحقيق الذات يمكن عدّها هي التي تعطي الاوزان للاشياء وأهميتها وكذلك تشكيل دافع حيوي لسلوك الانسان .
- 10- القيم في جوهرها مهمه لان بإمكانها إعطاء هويه المنظمة وشخصيتها وتحدد سلوكياتها للتعامل مع الاطراف المختلفة فهي تميز شخص عن الاخرين .
- 11- أيضاً يمكن اعتبارها معيار لأجراء مقارنه بين العديد من المجتمعات التي تختلف فيما بينها .
- 12- لها دور كبير في ايجاد حلول للصراعات واتخاذ القرار وايضا وسيلة دفاع عن الذات ومساعدته في ايجاد تبرير منطقي .
- 13- تحقق القيم عملية تكامل واتزان للفرد وسلوكه وقدرته لمقاومه الانحراف وايجاد توازن بين مصالحه الشخصية وبين مصالحه المجتمع بصورة عامه لتفضيل مصالحه العامة على المصلحة الشخصية ويمكن اعتبارها أيضاً عنصر ثقافه للمجتمعات .
- 14- وأضاف (أبو راضي ، 2013:19) أهمية أخرى للنقاط السابقة وهي عمليه تصارع القيم وتناقضها ينتج عنها توتر وقلق بينما أتساقها يؤدي الى الصحة النفسية وأيضاً التكيف لدى الافراد مع المجتمع .

ثامناً : أبعاد المنظومة القيمية The dimensions of the value system

ولأن آراء الباحثين مختلفة سوف يتم تبني أبعاد (Stanley & Waldrop, 1952) والمكون من ست أبعاد تمثلت بـ (القيم النظرية ، القيم الاقتصادية ، القيم الجمالية ، القيم الاجتماعية ، القيم السياسية ، القيم الدينية) وقد تم الاعتماد على أبعاد هذا النموذج دون غيره للمسوغات التالية:

1. أبعاد النموذج منطقية وسهولة تطبيقها بالجامعات المدروسة .
2. تعد أبعاد النموذج الأكثر شيوعاً والأكثر استخداماً بالباحثين .
3. بالإضافة الى أن ماجاء به من أبعاد تلائم متغيرات الدراسة .

جدول (8) أبعاد المنظومة القيمية وفقاً لآراء عدد من الباحثين

ت	أسم الباحث والسنة	الأبعاد
1	(Vernon & Allport ,1931)	القيم النظرية ، القيم الاجتماعية ، القيم الدينية ، القيم الجمالية ، القيم الاقتصادية ، القيم السياسية
2	(Stanley & Waldrop ,1952)	القيمة النظرية ، القيمة الاقتصادية ، القيمة الجمالية ، القيمة الاجتماعية ، القيمة السياسية ، القيمة الدينية
3	(Kinnane & Gaubinger, 1963)	القيم النظرية ، القيم الاقتصادية ، القيم الجمالية ، القيم الاجتماعية ، القيم السياسية ، القيم الدينية .
4	(Costin ,1964)	القيمة النظرية ، القيمة الاقتصادية ، القيمة الجمالية ، القيمة الاجتماعية ، القيمة السياسية ، القيمة الدينية
5	(Barnett & Karson ,1987)	القيم الأخلاقية ، القيم الاقتصادية .
6	(Simadi, & Kamali ,2004)	القيم الإدراكية ، القيم الاجتماعية ، القيم الدينية ، القيم الجمالية ، القيم السياسية ، القيم الاقتصادية
7	(Silic,et al ,2013)	قيم جيل الألفية ، التأثير على تكوين القيم ، القيم التقليدية ، قيم الحداثة ، قيم ما بعد الحداثة ، أنواع القيم التحفيزية
8	(Sabri, 2017)	القيمة النظرية ، القيمة الاقتصادية ، القيمة الجمالية ، القيمة الاجتماعية ، القيمة السياسية ، القيم الدينية .

وسيتم توضيح كلاً منها وكالاتي :

1- القيم النظرية Theoretical values : الاهتمام المهيمن للإنسان وفق هذا النوع من القيم هو

اكتشاف الحقيقة. فانهم يعملون على توازن الأشياء وفق أهميتها دون النظر الى قيمتها العلمية أو الصورة الجمالية ويتميزون بنظرتهم الموضوعية للأشياء ورغبتهم في وضع حلاً واقعياً للمشكلة وخلال السعي لتحقيق الهدف يتخذ موقفاً "معرفياً" ، يبحث عن الهويات والاختلافات ؛ و يجرد

نفسه من الأحكام المتعلقة بجمال الأشياء أو منفعتها ، ويسعى فقط إلى الملاحظة والعقل. نظرًا لأن مصالح الإنسان النظري تجريبية ونقدية وعقلانية ، فهو بالضرورة متقف ، وغالبًا ما يكون عالمًا أو فيلسوفًا ولديه قدرة على النقد. (Vernon, & Allport, 1931, : 233) وأن الهدف الرئيسي للشخص الذي يحمل هذا النوع من القيم هو ترتيب وتنظيم معرفته (Costin, 1964:272) **ويتفرع منها عدة قيم (التحصيل الأكاديمي، الانضباط الذاتي، الانجاز)** (كاظم، 2021: 263)

2- القيم الاقتصادية Economic values:

يهتم الاقتصادي بشكل مميز بما هو مفيد. بناءً على تلبية الاحتياجات الجسدية (الحفاظ على الذات) ، يتطور الاهتمام بالمرافق ليشمل الشؤون العملية لعالم الأعمال يتمثل بإنتاج السلع وتسويقها واستهلاكها ، وتطوير الائتمان ، وتراكم الثروة الملموسة (المادية). هذا النوع هو "عملي" تمامًا ويتوافق جيدًا مع المفهوم السائد لرجل الأعمال . غالبًا ما يتعارض الموقف الاقتصادي مع القيم الأخرى. الاقتصادي يريد أن يكون التعليم عمليًا ويعتبر المعرفة غير المطبقة مضیعة ينتج عنها هدر. (Stanley & Waldrop, 1952: 712) تنجم الإنجازات العظيمة للهندسة والتأيلورية و "علم النفس التطبيقي" عن المطالب التي يفرضها رجال الاقتصاد على العلم. وبالمثل تتعارض قيمة المنفعة مع القيمة الجمالية ، باستثناء الحالات التي يخدم فيها الفن أهدافًا تجارية. "بدون الشعور بعدم الملاءمة في أفعاله ، قد يقوم الرجل الاقتصادي بتعيرية منحدر تل جميل أو يصيب نهرًا بمخلفات صناعية. وفي حياته الشخصية من المحتمل أن يخلط بين الرفاهية والجمال. وفي علاقاته مع الناس ، من المرجح أن يكون مهتمًا بـ تفوقهم في المال على الهيمنة عليهم (الموقف السياسي) أو في خدمتهم (الموقف الاجتماعي) ، وفي بعض الحالات يقال عن الرجل الاقتصادي أنه جعل دينه عبادة المأمون. الإله التقليدي ، لكنه يميل إلى اعتباره مانحًا للهبات الصالحة والثروة والازدهار والهبات الأخرى الملموسة.

(Barnett, & Karson, 1987: 379) وان القيمة في الاقتصاد لها معاني منها أولاً: قيمه المنفعة يقصد بها مدى صلاحية شى معين لإشباع حاجه وهي تعبر عن انتفاع الشخص لذلك تخضع لتقدير شخصي وتعتبر مفهوم فردي وثانيا: قيمه المبادلة فهي قيمه الشى حتى يستبدل بغيره في السوق تعبر عن مفهوم جماعي فهي تخضع لتقدير جماعه الذين يتداولون بينهم .

(خليفة، 1992 : 31) ومعنى القيمة الاقتصادية في الاستخدام الشائع ، مصطلح القيمة يعني الأهمية أو الرغبة. وكيفية قياس الأهمية أو الرغبة أدى إلى خلق نقاش كبير بين علماء والاقتصاديين والفلاسفة. في علم الاقتصاد ، تتعلق مفاهيم التقييم برفاهية الإنسان. لذا فإن القيمة الاقتصادية لوظيفة تتعلق فقط بالمساهمة التي تقدمها لرفاهية الإنسان ، حيث يتم قياس رفاهية

الإنسان من حيث تقييم كل فرد لرفاهيته. بالطبع ، ليس هذا هو المفهوم الوحيد الممكن للقيمة ، كما أنه ليس دائماً الأكثر صلة بالموضوع. ولكن ، فإن هذا المفهوم له أسبقية كبيرة .

(Bockstael, et al , 2000 :1385)

3- **القيم الجمالية aesthetic values** : يرى الفرد الجمالي أعلى قيمة له في الشكل والانسجام. يتم الحكم على كل تجربة من وجهة نظر التناسق أو التناظر أو اللياقة. يعتبر الحياة كمتنوع من الأحداث. كل انطباع يتم الاستمتاع به لمصلحته. ليس بالضرورة أن يكون فناً مبدعاً ؛ ولا يحتاج الى ان يكون فاعل إنه جمالي إذا وجد اهتمامه الرئيسي في الحلقات الفنية من الحياة. (Costin ,1964: 272) و الموقف الجمالي هو بمعنى ما يتعارض تمامًا مع القيم النظرية التي تعني بالتنوع والأخير بهويات التجربة. اختار الرجل الجمالي ، مع كيتس ، اعتبار الحقيقة على أنها معادلة للجمال ، أو أن يتفق مع مينكين ، على أن "جعل شيء ساحراً هو مليون مرة أكثر أهمية من جعله حقيقة". في المجال الاقتصادي يرى الجمال في عملية التصنيع والإعلان والتجارة تدميراً بالجملة للقيم الأكثر أهمية بالنسبة له في الشؤون الاجتماعية ، قد يقال إنه مهتم بالأشخاص ولكن ليس في رفاهية الأشخاص يميل نحو الفردية والاكتماء الذاتي. غالباً ما يحب الأشخاص الجماليون القوة الجميلة ، لكنهم يعارضون النشاط السياسي عندما يؤدي إلى قمع الفردية. في مجال الدين من المحتمل أن يخلطوا بين الجمال والخبرة الدينية النقية. (Kinnane & Gaubinger, 1963:365) تعد تفضيلاتنا الجمالية جزءاً مهماً من حياتنا لأنها تشكل عملية صنع القرار لدينا وبالتالي شخصيتنا نحن نعرف أنفسنا كأفراد وأجزاء من مجموعات أكبر من خلال إبداءات الإعجاب وعدم الإعجاب تأتي التفضيلات الفردية في وقت مبكر وما يحدث لها طوال حياتنا. إن فهم عملية تكوين التفضيلات هذه له آثار مهمة ليس فقط على الجماليات ، ولكن أيضاً الفلسفة وعلم النفس والتسويق والعديد من المجالات الأخرى. في الواقع تتشكل التفضيلات الجمالية في وقت مبكر من الحياة ، مثلاً أن بحلول سن ما قبل المدرسة يظهر الأطفال بالفعل خصوصيات ثقافتهم علاوة على ذلك ، تستمر هذه التفضيلات في التطور على مدار حياتنا وهناك وجهه نظر أخرى تتشكل التفضيلات الجمالية من خلال الخبرات الترابطية على مدى حياتنا. (Aleem.,et al. ,2020,: 1,2)

4- القيم الاجتماعية **social values**: أعلى قيمة لهذا النوع هي حب الناس ، سواء كانوا لشخص واحد أو كثيرين ، سواء كان الحب بين الأزواج أو الأبوي أو الودي أو الخيري. يقدّر الرجل الاجتماعي الأشخاص الآخرين على أنهم غايات ، وبالتالي هو لطيف ومتعاطف وغير أناني يعتبر الحب أنسب شكل للعلاقات الإنسانية. (Costin, 1964: 272) من المرجح أن يجد المواقف النظرية والاقتصادية والجمالية باردة وغير إنسانية. على عكس النوع السياسي الرجل الاجتماعي. يعتبر الحب في حد ذاته الشكل الوحيد المناسب للسلطة ، أو يتصل من المفهوم الكامل للسلطة باعتباره يهدد سلامة الشخصية. في أنقى صورها تكون المصلحة الاجتماعية نكران الذات وتميل إلى الاقتراب من الموقف الديني عن كثب.

(Simadi & Kamali, 2004: 22) و نظراً للتغير السريع في المجتمعات نحتاج إلى التضامن الاجتماعي أكثر من أي وقت مضى . ويجب الحفاظ على بعض العلاقات الاجتماعية الأساسية مستقرة ودائمة ، لأن تشويه مثل هذه العلاقات الاجتماعية الأساسية يمكن أن يثير صراعات اجتماعية حادة ويفكك المجتمع. وبناءً على ذلك ، ينبغي أيضاً الحفاظ على استقرار بعض القيم الاجتماعية الأساسية واحترام بعض الرموز الثقافية من قبل جميع الأجيال في عصرنا عندما تنهار القيم الاجتماعية الأساسية ، تصبح سفن العلاقات الاجتماعية الأساسية متعارضة ، ويميل المجتمع إلى الانهيار. هناك نوعان عامان من القيم الاجتماعية ، "الأساسية" و "غير الأساسية". القيم الاجتماعية الأساسية هي تلك التي تعكس العلاقات الاجتماعية الأساسية التي يجب أن تكون مستقرة بشكل دائم. بمعنى آخر ، القيم الاجتماعية التي يمكن أن تحافظ على الانسجام الاجتماعي هي قيم اجتماعية أساسية. وتنتمي جميع الأحكام الأخرى للصواب والخطأ فيما يتعلق بالعلاقات الاجتماعية إلى فئة القيم الاجتماعية غير الأساسية. تضيف القيم الاجتماعية غير الأساسية التعددية الحيوية على المجتمع بينما تمنع القيم الاجتماعية الأساسية المتكاملة التفكك الاجتماعي. العلاقات الاجتماعية الأساسية "يجب" أن تكون مستقرة ، والقيم الاجتماعية الأساسية "يجب" أيضاً أن تكون مستقرة. قد تنهار القيم الاجتماعية الأساسية في مواجهة تغيير العلاقات الاجتماعية الأساسية ، مما قد يؤدي إلى تدهور هذه العلاقات الاجتماعية الأساسية. لا ينبغي أن يحدث تدهور جذري في العلاقات الشخصية في أي وقت ، ولكن يمكن أن يحدث عندما يفقد الناس الإحساس بالأخلاق. وهذا يعني أن القيم الاجتماعية الأساسية لها منطقتها الخاص في التغيير ، بغض النظر عن تغيير العلاقات الاجتماعية. باختصار ، تغيير القيم الاجتماعية غير الأساسية هو رد فعل ، اعتماداً على تغيير العلاقات الاجتماعية ؛ ويعتبر تغيير القيم الاجتماعية الأساسية استباقياً ، ويؤثر بشدة على العلاقات الاجتماعية الأساسية. (Wei,2009: 56,57)

5- القيم السياسية **political values**: الرجل السياسي مهتم بالسلطة بالدرجة الأولى. ونشاطاته ليست بالضرورة ضمن المجال الضيق للسياسة يتمتع القادة في أي مجال بشكل عام بقيمة عالية من الطاقة. نظرًا لأن المنافسة والصراع يلعبان دورًا كبيرًا في كل مجالات الحياة ، فقد رأى العديد من الفلاسفة أن القوة هي الدوافع الأكثر عالمية والأكثر جوهرية. ومع ذلك ، هناك بعض الشخصيات التي تكون عندها الرغبة في التعبير المباشر عن هذا الدافع هي الأسمى ، والذين يرغبون قبل كل شيء في القوة الشخصية والتأثير والشهرة .

(Vernon & Allport, 1931:235) تعتبر القيم أفكارًا مجردة وموضوعية ثقافيًا حول الظواهر. مثل هذه الأفكار لها أهمية دائمة لتلبية احتياجات الموضوعات السياسية. يمكن تسمية القيم بـ "أفكار الاحتياجات" و للقيم السياسية طبيعة مزدوجة ، وهي مصدر الصراع الداخلي ويتم التغلب عليها أيضًا على أساس نظام من القيم السياسية. نظام القيم السياسية هو دائمًا نظام القيم لطبقة معينة تعمل كقوة اجتماعية منظمة. وبالتالي ، فإن القيم السياسية هي أفكار تعبر عن موقف مجموعات اجتماعية كبيرة ككلمة تجاه احتياجات المجموعات الاجتماعية الكبيرة الأخرى والمجتمع ككل ، فيما يتعلق بالوعي باحتياجاتهم الخاصة. تتمثل المهمة الأساسية للمفهوم السياسي الماركسي في فحص الخصائص التي تحكم ظهور نظام القيم السياسية من أجل إيجاد حل ملموس لمشكلة يجب على كل مجموعة اجتماعية التعامل معها - أي ربط احتياجاتها الخاصة باحتياجات المجتمع بأسره. (Karwat, 1982: 198). يتجاهل النهج السياسي إلى حد ما الجوهر الجوهري للقيم. بمعنى تحدد القيم السياسية على أنها العلاقات السياسية بين المؤسسات والمنظمات والآراء والأفكار الناتجة عن الممارسة الاجتماعية والسياسية التحولية والإبداعية للقوى الاجتماعية التي تلبى متطلبات التقدم الاجتماعي وتنمية الشخصية البشرية على نطاق اجتماعي. ويرفض النهج السياسي افتراض التسلسل الهرمي المجرّد للقيم أو الحصرية للقيم ، لكنه يؤكد على الدور الخاص للقيم السياسية. يختبر الرجل السياسي اليوم القيم التي تتمحور حول القيم السياسية ولجميع الاختلافات بين الحضارات وقيمها ، والمصالح الأساسية المشتركة للبشرية وضرورة إقامة نظام اقتصادي وسياسي جديد ، وخلق مناخ جديد من السلام والتعاون بين الدول والشعوب - تتطلب تأكيد وتعزيز القيم المشتركة والعامة والقيم السياسية المعترف بها. يختار كل نظام سياسي مجموعة معينة من القيم لإضفاء الشرعية على نفسه. أن القيم السياسية يتم إنشاؤها وتوليدها من خلال الممارسة ومن خلال النشاط السياسي الذي يعد أحد الأشكال المحددة لتجسيد القوة الإبداعية للإنسان. وذلك لأن القيم السياسية الأساسية هي (الحرية ، والمساواة ، والسيادة ، والعدالة الاجتماعية) وما إلى ذلك .

والتي تعد أيضًا أطرًا للأنشطة الاجتماعية - والسياسية وهي مزيج محدد من الواقع والمثل الأعلى (Kallos &Trasnea, 1982: 187,188)

6- **القيم الدينية religious values**: أعلى قيمة للرجل المتدين يمكن أن تسمى الوحدة. وإنه صوفي ويسعى إلى فهم الكون ككل ، لربط نفسه بمجمله . يعرف Spranger الرجل المتدين على أنه "شخص يتم توجيهه هيكله العقلي بشكل دائم إلى إنشاء أعلى تجربة قيمة وتكون مرضية تمامًا". بعض الرجال من هذا النوع هم "متصوفة متأصلون". أي أنهم يجدون في تأكيد الحياة والمشاركة الفعالة فيها تجربتهم الدينية. (Costin, 1964: 272) من ناحية أخرى ، يسعى "الصوفي المتعالي" إلى الاتحاد مع واقع أعلى بالانسحاب من الحياة إنه الزاهد مثلا رجال الهند القديسين ، يجدون تجربة الوحدة من خلال إنكار الذات والتأمل في كثير من الناس. (Sabri, 2017:193) ويتفرع منها عدة قيم فرعية مثلا قيم (الصدق ،الإمانه ،الإخلاص ،الرحمة) (كاظم ،2021:263) يعتبر كل مجتمع أن بعض الأشياء خاطئة وأن الأشياء الأخرى صحيحة ؛ بعض الأشياء تكون قبيحة وأشياء أخرى لتكون جميلة ؛ يجب أن تكون بعض الأشياء سيئة وخاطئة ولا يجب القيام بها وأشياء أخرى يجب أن تكون جيدة وصحيحة ويجب القيام بها. لذلك ، يطور كل مجتمع معايير قيمية يميز بموجبها الصحيح عن الخاطئ ، والجميل عن القبيح ، والخير من السيئ ، "إذا كان من الصعب تحديد القيمة ، فالدين بنفس القدر من الصعوبة. ولكلمه الدين جوانب عديدة. Etymologically ، يقول re-ligare ، أنها تعني الارتباط معًا. من الناحية اللاهوتية ، الدين هو توحيد الذات وإلزامها بالله. من الناحية الإنسانية ، ينقل الدين الرابطة الموجودة بين البشر، وبين البشر والطبيعة ، وبين البشر والطبيعة وخالق الطبيعة. من الناحية الفلسفية ، يثير الدين أسئلة حول الاهتمامات النهائية لحياة الإنسان. أما الاهتمامات الأخرى للحياة فهي نسبية ؛ والدين يطرح أسئلة نهائية ويسعى للحصول على إجابات مطلقة. اجتماعيًا وتاريخيًا ، يوحد الدين الرجال والأحداث ويربطهم بتيار واسع من الخبرة الإنسانية ، "مهما كان تعريف المرء لها ، فإن الدين يهتم بعلاقة الإنسان بالله على أنها مصدر وجوده وغايته والمعايير التي تعبر عن تلك العلاقة وتوجهها . تستند العلاقة إلى معتقدات معينة وتشكل نمطًا من القيم المعرفية ، وتسمى هذه الحقائق الدينية والمعتقدات والعقائد.. لأن الدين معني بالعلاقة الشخصية بين الله والإنسان ، فإنه يحدد قواعد السلوك ، وهذه هي القيم الأخلاقية للدين. يجب عدم فقدان أحد الجوانب المهمة في تعريف الدين. الدين في جذوره جهد فكري ينبع من أعماق العقل تسعى للفهم وتثير أسئلة ذات طبيعة فكرية. (coughlin,1970:84)

المبحث الثاني السلوك الاخلاقي للموارد البشرية Ethical behavior of human resources

توطئة..

جميع ممارسات الموارد البشرية لها أساس أخلاقي اذا حدث تأطير أخلاقي سليم لقضية ما ، فمن المرجح أن يكون هناك وعي أخلاقي بأن الفرد يواجه موقفاً له آثار أخلاقية. ومع ذلك ، فإن هذا لا يضمن الوصول إلى حكم أخلاقي مناسب . لان التفكير الأخلاقي العقلاني يمكن أن يكون محدوداً أو مقيداً بسبب بعض التحيزات أو الميول النفسية. وحتى لو كان هناك وعي أخلاقي وتم التوصل إلى حكم أخلاقي مناسب ، فإن هذا لا يضمن أن الحكم سوف يترجم بالضرورة إلى نوايا أو سلوك أخلاقي وقبل تحديد مفهوم السلوك الاخلاقي لابد من تحديد مفهوم نظري لمفهوم السلوك كما يأتي :

أولاً: مفهوم السلوك Behavior concept

السلوك هو كل ما يصدر عن الفرد من فعل أو نشاط هذه الافعال والنشاطات يمكن قياسها يتميز السلوك بأنه متغيراً يحدث حسب ظرف معين ، وفي بيئة ما وبشكل لا ارادي ويكون غير مقصود أو ارادياً وواعياً يتأثر هذا السلوك بالبيئة المحيطة به ينتج السلوك عن دافع يحركه للقيام بفعل ،لذلك كل سلوك معين تترتب عليه نتيجة مثلا :ارواء العطش – دافع ينتج عنه أن الماء سيروي العطش ، إذا لم يحقق السلوك الهدف المطلوب فإنه يبدأ بالاختفاء تدريجياً. (Al Halbusi, et al 2020:11) . والسلوك عدة أنواع منها (العادي ،الاجرائي ، الاستجابي) وقد اختلف الباحثون في تحديد ما لمقصود بالسلوك منهم من جعله مقتصرأ على السلوك الظاهر مثل(المشي والتحدث) وهذا نشاط بإمكان الاخرين رؤيته وملاحظته والبعض الاخر قد أعزى السلوك بكل شيء يصدر عن الفرد حتى ولو كان غير ظاهر كالتفكير مثلاً ، وأيضاً مشاعر الفرد .فالسلوك يصدر إذا جاء مثير له ولا يكون حدوثه عشوائياً وإنما مبني على منبه ويأتي أستجابته لهذا المثير أو المنبه هناك بعض السلوكيات يمكن التنبؤ بها بناءً على معرفة الظروف البيئية المحيطة ولكن لا يمكن التنبؤ بالسلوك ككل. يمكن ضبط السلوك من خلال تنظيم الظروف المحيطة ،وتعزيز السلوك الايجابي حتى يتم تكراره .يتميز السلوك بالتعقيد لان لايمكن قياسه مباشرةً وجد العلماء أساليب وأستدلوا عليها لمحاولة قياس السلوك فالظاهر منه يمكن قياسه بالملاحظة أما المخفي (الباطن) يمكن قياسه بالاستدلال عليه وهناك أيضاً وسائل أخرى لقياس السلوك بنوعيه يعالج السلوك ويتم تعديله بالقيم الاخلاقية وليس بالعقاب لان السلوك يتأثر بالعادات والاعراف بالمجتمع وتختلف با أختلاف المجتمعات فما هو مقبول بمجتمع مرفوض بمجتمع أخر جاءت العديد من الآراء حول تأثير العوامل الوراثية على السلوك وهناك من ذكر بأن العوامل البيئية هي من تؤثر على السلوك أيضاً هناك من رجح بأن السلوك يتأثر بكلاهما وقد رجحت الدراسات هذا الرأي. (Zhu, et al ,2018:70)

ثانياً : مفهوم الاخلاق : Concept of Ethics

الأخلاق مصطلح فلسفي مشتق من الكلمة اليونانية "ethos" التي تعني الشخصية أو العادة . تلزم بعض المنظمات نفسها بهذه الفلسفة من خلال الإعلان الرسمي لمدونة قواعد الأخلاق أو معايير السلوك. ومع ذلك تهتم المنظمات الخاصة الأخرى بجوانب الأخلاق ذات الخصوصية والفائدة والاتساق الأكبر ويعتمد التقليد طويل الأمد للسلوك الأخلاقي على مبادئ الصدق والنزاهة والجدارة بالثقة. (Androniceanu,2013: 50) **لذلك تم تعريف الأخلاق:** مجموعة من المبادئ الفلسفية التي

تشمل تعريف والدفاع والتوصية بمفاهيم تعتبر سلوكاً صحيحاً وخطأً.

(Gerald,2019: 14) وأن الأخلاق هي مجال تقليدي للبحث الفلسفي الذي يتعمق في القواعد المعيارية للسلوك. وتدور الأخلاق حول كيف الناس ينبغي أن تتصرف ولذلك فهي تركز على الواجب وحدود الصواب والخطأ. ومع ذلك يمكن أن تصبح المناقشات الأخلاقية عسيرة الحل بسرعة حتى بعد آلاف السنين من الخطاب الأكاديمي المسجل حول هذه المسألة. تلعب كيفية تأطير النقاش الأخلاقي دوراً كبيراً في إمكانية فهم وجهات النظر المختلفة بغض النظر عن إمكانية الحل.

(Buckley,et al , 2001: 12) **ويمكن أيضاً تعريف الأخلاق** بأنها هي مجموعة من الصفات والفضائل والعادات المكتسبة التي يقبلها الإنسان ويحافظ عليها كمبادئ أخلاقية.

(Hassanian, & Shayan, ,2017: 3) وتشير الأخلاق إلى المبادئ التي تحدد السلوك على أنه صحيح وجيد ومناسب مثل هذه المبادئ لا تملئ دائماً مسار عمل "أخلاقي" واحد ، ولكنها توفر وسيلة للتقييم والبت فيما بين الخيارات المتنافسة. معظم الناس لديهم قناعات حول الصواب والخطأ بناءً على المعتقدات الدينية والجذور الثقافية والخلفية العائلية والتجارب الشخصية والقوانين والقيم التنظيمية والأعراف المهنية والعادات السياسية وتختلف المعتقدات الشخصية والمهنية بمرور الوقت ، بين الثقافات وبين أفراد المجتمع نفسه. (Andolšek, et al , 2013, : 3) وتعرف أيضاً على أنها معايير عادلة أو صحيحة للسلوك بين الأطراف في موقف ما وذكر الكثير أن الأخلاق هي الأحكام الأخلاقية والمعايير وقواعد السلوك. (Armstrong, 2003: 58)

إذا أخذنا في الاعتبار الأخلاق من وجهة نظر فلسفية ، يمكننا أن نرى أن العديد من الفلاسفة يعتبرون الأخلاق على أنها "علم سلوكي" يتضمن القواعد الأساسية التي نعيش بها حياتنا. وهي مطلب حياة الإنسان، ومن خلالها نقرر مسار العمل. وبخلافها تكون أفعالنا عشوائية وغير مجدية. إذا اعتبرنا معياراً أخلاقياً عقلانياً فإننا قادرون على تنظيم الأهداف والإجراءات بشكل صحيح لتحقيق أهم قيمنا. ولكن بشكل عام تعرف على ما هو صواب أو خطأ في العمل وفعل ما هو صواب كما يمكن القول أن لا توجد بوصلة أخلاقية واضحة لتوجيه القادة خلال معضلات معقدة حول الصواب أو الخطأ. ولعل الأهم من ذلك

، أن دور الأخلاق في مكان العمل يساعد على ضمان احتفاظ القادة والمديرين ببوصلة أخلاقية قوية عندما يكفحون في أوقات الأزمات والارتباك.

(Vadastreanu, et al, 2015:1070) تدرس الأخلاق كتخصص ، المعايير الأخلاقية لمجتمع معين ويفحص الأحكام الأخلاقية والعمليات التي ينطوي عليها إصدارها تمتد من الأخلاق ، لتركز بشكل خاص على الصواب والخطأ الأخلاقي للأعمال والمؤسسات والمنظمات والأنشطة . وأزداد الاهتمام بالقضايا الأخلاقية في مجال الأعمال بشكل كبير خلال العقدين الماضيين . ومن المعتقد أن قواعد الأخلاق تلعب دوراً مهماً في اتخاذ القرارات الأخلاقية.

وقد تم تحديد ثلاثة أغراض رئيسية يمكن أن تخدمها مدونات قواعد الأخلاق في المنظمات :

- إظهار اهتمام المنظمة بالأخلاقيات

- نقل القيم الأخلاقية إلى أعضاء المنظمة

- التأثير على السلوك الأخلاقي لأعضاء المنظمة.

تنقل مدونات الأخلاق القيم الأخلاقية ، وتضع التوقعات وتصف المعايير السلوكية في المواقف ذات الآثار الأخلاقية. عند القيام بذلك ، يمكن أن تؤثر مدونات قواعد السلوك على سلوك أعضاء المنظمة.

(Chao, et al ,2016 : 1,5) وفي ضوء ذلك فإن الاخلاق هي : معايير ومعتقدات خاصة يمتلكها الشخص والتي تقوم السلوك وتحركة وتعتبر ميزة للأفراد الذين يتحلون بها عن غيرهم وتصدر عنها الافعال وهي نظام من القواعد والمبادئ التي ترشدنا في اتخاذ القرارات في وقت معين .

(Andersch, 2019:55)

ثالثاً : مفهوم السلوك الاخلاقي : The concept of ethical behavior

السلوك الأخلاقي هو سلوك مرغوب فيه على حد سواء وهو مقدمة لمجموعة متنوعة من السلوكيات الأخلاقية لتحقيق الفضائل الأخلاقية المرتبطة بالنفس. ومن المهم الاعتراف بالجوانب الإنسانية وتعزيز كرامة الإنسان بدلاً من الثقافات المختلفة. (3: 2017, Hassanian, & Shayan) يجب على الرؤساء التنفيذيين التواصل وتشجيع نوع من " الوعي الأخلاقي " داخل مؤسساتهم. من الضروري أن يسلموا ويؤمنوا ويصمموا أو يعيشوا الرسالة التي مفادها أن منظماتهم تسترشد بأخلاق وقيم معينة ، بالإضافة إلى فرض قواعد موجودة بالفعل. يجب على الرؤساء التنفيذيين أن يفخروا بالمعايير الأخلاقية لمنظماتهم بطريقة تجعلها معدية. سيعطي هذا للموظفين معرفة أن المنظمة تقدر الشخص لتصرفه وفقاً لهذه المعايير مما يساعد على مقاومة إغراءات التصرف بشكل غير أخلاقي. يجب على المديرين تعزيز السلوك الأخلاقي المناسب ، والقيام بذلك بالطريقة التي يفضلها المتلقي. يمكن أن تكون القيم الأخلاقية للشركة مدفوعة أو مدفوعة بثقافة الشركة ،

(Buckley, et al, 2001: 16) وأن النظرية النقدية تؤكد على السلوك الأخلاقي على أنه السلوك الذي يعالج عدم المساواة بين الأفراد والجماعات ، فيما يتعلق بالطبقة الاجتماعية والعوامل الأخرى التي تؤثر على قوة الفرد وصوته ، فضلاً عن العلاج والموارد والمزايا الأخرى المترتبة على ذلك (3: 1988, Ferrell, & Skinner) و لا يمكن تحقيق النجاح المستدام على المدى الطويل إلا من خلال السلوك الأخلاقي الراسخ. إن "المحصلة النهائية للأخلاق" مستمدة أولاً وقبل كل شيء من سلوك القائد. يجب أن يكون مديرو الأعمال بمثابة نماذج للأخلاقيات العامة ؛ هذا هو لبنة البناء الأساسية لأي تأثير قيادة إيجابي على السلوك الأخلاقي من قبل الآخرين. علاوة على ذلك ، فيما يتعلق بالسلوك الأخلاقي ، يجب على المديرين التنفيذيين التصرف بشكل أخلاقي ليس خوفاً من أن يتم القبض عليهم عند ارتكاب الخطأ أو معاقبتهم بدلاً من ذلك ، يجب عليهم تبني السلوك الأخلاقي في العمل بسبب الحرية وتأكيد الذات والنجاح الذي يجلبه. (64: 2004, Shleifer, A.) ووصف السلوك الأخلاقي أيضاً على أنه السلوك الذي تحدده المنظمة. في هذا النهج ، يتم استخدام المنظمة كأساس لتحديد ماهو الصواب والخطأ وأي انحراف عن القواعد التنظيمية يعد غير أخلاقي وبناءً عليه يحدد السلوك الاخلاقي على انه السلوك الذي يتوافق مع السياسات والقيم المحددة تنظيمياً وتشير وجهات النظر المختلفة إلى أن الأفراد يتعلمون التصرف بشكل أخلاقي أو غير أخلاقي بحكم ارتباطاتهم بالآخرين أو مكان وجودهم داخل الشبكات الاجتماعية.

(Thomas, 2004:853) وهناك بعض الآليات لضمان تعزيز السلوك الأخلاقي في المنظمات يتم ذلك من خلال عمليات الاتصال وعمليات المراقبة ومراجعة الأداء وأنظمة المكافآت. تفرض عمليات الاتصال الوعي بقواعد السلوك ، وتنظم أي سياسات للشركة السلوك المناسب للعاملين فيها أيضا يمكن

استخدام عملية المراقبة التي تفرض مراجعة مستمرة لهذا الوعي ومراجعة الأداء لإجراء التصحيحات اللازمة للانتهاكات المحتملة للسلوك . ونظام المكافآت ،الذي يتضمن عواقب أو عقوبة انتهاك مدونة السلوك ، وأن أنظمة المكافآت ضرورية لتشجيع السلوك الأخلاقي مع توفير عواقب الانحراف عن قواعد السلوك لتثبيط السلوك غير الأخلاقي. قد يؤدي التهديد بفرض عقوبات رسمية إلى زيادة الانتباه إلى عواقب السلوك غير الأخلاقي وبالتالي التأثير على اتخاذ القرار الأخلاقي وتشمل عمليات الاتصال العملية المنهجية لإخبار المديرين بالسلوك المناسب ونمذجة السلوك لأن ما هو أكثر أهمية من وجود مدونة قواعد سلوك مكتوبة هو توصيل المدونات. أيضا الخصائص الشخصية تؤثر على السلوك الأخلاقي وهي **أولاً** الضمير و هذا الاتجاه يجعل الأفراد أكثر حساسية تجاه القضايا الأخلاقية وأكثر احتمالية لإصدار أحكام أخلاقية ولديهم نوايا أخلاقية **ثانياً** الوعي الذاتي من المرجح أن يكون الشخص الذي يتمتع بهذه الخصائص أكثر اهتماماً بالواجبات والمسؤوليات الأخلاقية **ثالثاً** المثالية هي اعتقاد شخصي بأن الإجراءات المناسبة أخلاقياً ستؤدي إلى نتائج إيجابية من المرجح أن يختار الشخص الذي يتمتع بدرجة أعلى من المثالية خياراً أكثر أخلاقية. **رابعاً** اليقظة الذهنية تتعلق بالوعي الذاتي الشخص اليقظ للغاية سوف يلتزم بمستوى أخلاقي أعلى يعكس مركز التحكم الإيمان بتأثير الشخص على نتائج سلوكه. الأشخاص الذين يرون أن العواقب هي النتائج المباشرة لجهودهم الخاصة ، و **خامساً** موضع السيطرة الداخلي ، هم أكثر عرضة لتجنب الأعمال غير الأخلاقية لذلك يميل الأفراد الذي يحملون مثل هذه القيم إلى التصرف بشكل أخلاقي. (Subhan,2018:107,109) عموماً يمكن اعتبار السلوك الأخلاقي ضروري كجزء من تكوين المعتقدات والمواقف تجاه المجتمع والقضايا البيئية التي تؤثر على نية الفرد السلوكية أو استعداده ، ولكن ليس بالضرورة سلوكه بشكل مباشر. وأن المعتقدات السلوكية هي معتقدات الفرد حول عواقب سلوك معين. قد تتبع هذه المعتقدات من تدين الفرد وأخلاقه. وبالتالي ، فإن إبراز إمكانات الأخلاق / المعتقدات السلوكية الفردية يعد أحد العوامل ذات الصلة التي قد تؤثر على مواقف المديرين ومساهماتهم في المسؤولية الاجتماعية للشركات وهي شرط مهم للتنبؤ بالسلوك . (Ghazi,2018:43) يقترح العديد من المنظرين أن السلوك الأخلاقي يمكن أن يتأثر بمدونة قواعد الأخلاق ، بالإضافة إلى عدد من العوامل الفردية الأخرى ، مثل الجنس ، والجنسية / الثقافة ، والعمر ، والدين ، ونوع التعليم ، ونوع العمل ، وسنوات العمل ، و الشخصية والمعتقدات والقيم ، فضلاً عن العوامل الظرفية ، مثل تأثير مجموعة الأقران ، وتأثير الإدارة العليا ، والمكافآت والعقوبات ، ونوع القرار الأخلاقي ، وحجم المؤسسة ، ونوع الصناعة. من حيث دور القواعد الأخلاقية التي قد تلعبها في التأثير على السلوك . (Schwartz ,2004: 324) بعد تحديد مفهوم شقي المصطلح لا بد من تحديد ما المقصود بالسلوك الأخلاقي جمعاً فيشير الباحثون الى أن هناك عدة مفاهيم تناولوها من وجهه نظرهم كما مبين في الجدول (9)

جدول (9) مفاهيم السلوك الاخلاقي

ت	المصدر	المفهوم
1	(Thomas, et al ,2004: 853)	يعرف السلوك الأخلاقي على أن الفرد يتصرف باستمرار مع القيم الخاصة به.
2	(العاجز، 2011: 5)	مجموعة قواعد أخلاقية و مبادئ ومعايير التي يجب أن تتوفر في كل فرد .
3	(Androniceanu, 2013: 50)	يُعرف السلوك الأخلاقي رسمياً بأنه مقبول أخلاقياً على أنه "جيد" و "صحيح" على عكس "السيئ" أو "الخاطئ" في بيئة معينة.
4	(العيساوي، 2014: 34)	هو سلوك مكتسب يحصل عليه الفرد من (اللبنة الأساسية الاسرة ، المدرسة.....الخ ويتم تطويره عن طريق التدريب المستمر .
5	(Daft, 2015:390)	هو مزيج من الخلفيات والتأثيرات التاريخية والثقافية والمجتمعية والعائلية .
6	(subhan,2018:29)	عُرف السلوك الأخلاقي على أنه المبادئ والمعايير الأخلاقية التي توجه سلوك الأفراد أو الجماعات.
7	(صبري، 2018: 42)	هو سلوك الذي يتوافق مع المعايير المقبولة مجتمعياً ويتم الحكم بأنه صحيح ويستحق الثناء .
8	(Gerald, 2019:25)	هو مبدأ إرشادي واسع الانتشار يتحكم في كيفية تصرف الافراد.
9	(عبد محسن، & مشكور، 2019: 531)	هو نتيجة تفاعل الفرد مع البيئة وهو نتاج العوامل الوراثية مع المؤثرات الاجتماعية ويختلف باختلاف البيئة .
10	(الربيعي ، صخر ، 2021: 44)	السلوك الاخلاقي هو ما يتطابق وينسجم مع قواعد الاجتماعية التي تحظى بقبولاً بشكل عام .

المصدر: اعداد الباحث اعتماداً على الأدبيات المذكورة

وفي ضوء ما تم ذكره لاحظ الباحث أن هناك كثرة في الآراء التي تم طرحها حول مفهوم السلوك الاخلاقي التي على الرغم من تنوعها لكن لا يوجد تعارض فيها بل هناك شبه اتفاق على أن السلوك الاخلاقي مجموعه مبادئ تعمل كموجه للفرد وفق نوع خاص من القيم ويتم الحكم عليه من قبل المجتمع فيما إذا كان صحيحاً أو جيداً أو سيئاً وقد تم رفضه ويجب أن يمتلك كل فرد هذه المجموعة من المبادئ التي تقوم السلوك وهو أمر يجب الحرص عليه من قبل الجميع . وأن الارتقاء بالسلوك الاخلاقي ينعكس في تعاملهم مع الاخرين ويضفي التميز أيضاً سواء على المستوى الفرد أو على مستوى المنظمة لانه يؤدي الى تحسين الاداء فيها وخلق بيئة عمل تسودها الإيجابية وروح التعاون والولاء .

رابعاً : أهمية السلوك الاخلاقي The importance of ethical behavior

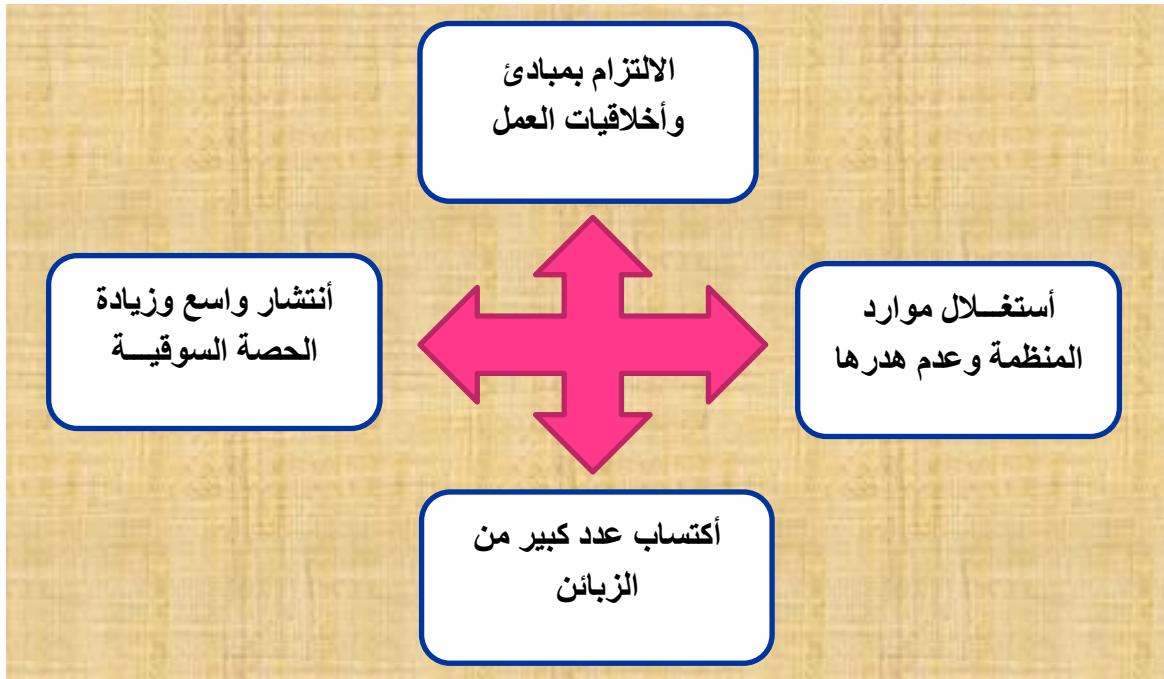
لطالما كانت الأخلاق من الناحية التاريخية مجالاً مهماً للدراسة ، مع مساهمات من العصور القديمة لا تزال تعتبر ذات صلة حتى اليوم وأن السلوك الاخلاقي ظاهرة اجتماعية تسود في المجتمع وتختلف عادات وتقاليد المجتمعات وهناك نظام خاص لكل مجتمع الا أن هناك مبادئ مشتركة منها مثل نبذ الرذيلة والنفور من الشر تتفق عليها المجتمعات جميعاً .(الهنداوي ،2007: 24) إلى أن السلوك الاخلاقي هو قيمة للمنظمة وبالتالي يوفر الدعم النفسي و / أو يقلل من المخاوف بشأن العواقب السلبية للسلوك أخلاقياً. ومن خلال وجود مدونة للأخلاق يظهر تأثيرها الإيجابي على تصورات السلوك الأخلاقي في المنظمات ،

(Adams, et al ,2001, 207) عادة ما تتم دراسة السلوك الأخلاقي في سياق ثابت ، متجاهلاً العواقب المتأخرة للأفعال. تم تطوير نموذج ديناميكي للسلوك الأخلاقي ، حيث تبين أنه ما لم يتم أخذ بعض المعتقدات الدينية أو الاعتبارات الاجتماعية في نظر الاعتبار من قبل الفرد ، فإن أفعاله / تصرفاته ستصبح أقل أخلاقية بمرور الوقت. يثير النموذج الديناميكي المطور العديد من الخصائص الأخرى للسلوك الأخلاقي مثل دور احترام الذات والسمعة والأهمية المعطاة والاعتراف الاجتماعي كلها تعزز السلوك الاخلاقي وعلى العكس منه السلوك غير الاخلاقي يوفر المتعة والرضا الفوريين (الذي يترجم في المنفعة) ، ولكنه يقلل من "رأس المال" الاجتماعي والشخصي. يوضح السلوك الاخلاقي سبب إمكانية ملاحظة الكثير من الاختلاف عبر الجنس البشري ، حتى لو كان هناك مبادئ وقيم مشتركة بين الجميع.

(Zaccour, 2002: 54) ويعد السلوك الأخلاقي أمر مهم دائماً عادة ما تكون معايير السلوك راسخة ولا تتغير بناءً على الديناميكيات التنظيمية أو التسلسلات الهرمية الإدارية. بالإضافة إلى ذلك كلما صعدت السلم أعلى يجب أن تعرف المزيد عن تلك المعايير. (Arthur, 2018:35) وان السلوك الاخلاقي أمر مهم يجب على الجميع أن يحرصوا عليه وأن الإدارة في المنظمة يجب أن تعتمد على أن الموظفين يلتزمون بالسلوك الاخلاقي وفقاً لفتاعاتهم الشخصية بل تجعلهم ملزمين به كجزء من مايتطلبه العمل عن طريق كتابه مدونات بالسلوكيات المطلوبة لان عدم الالتزام به يكون تأثيره سلبي على أداء المنظمات ، لذلك يعد من الضروري جداً تحديد ما هية السلوكيات الأخلاقية المطلوبة والسلوكيات التي تعد غير أخلاقية وفق ما يتطلبه عرف المنظمة حتى يتم الالتزام بها من قبل جميع العاملين ، وبخلافه فإن كل فرد أو موظف يكون له مقاييس شخصية مختلفة عن الآخرين ، بالإضافة الى أنه يجب التعامل بجديّة عند وجود مخالفة لهذه السلوكيات .(صبري ،2018: 43)

ويمكن ايجاز أهمية السلوك الاخلاقي بالنقاط الآتية :

- 1- ينتج عن السلوك الاخلاقي العديد من المبادئ السلوكية المشتركة بين الافراد وتشمل هذه الالتزامات تجاه المجتمع الالتزامات تجاه صاحب العمل الالتزامات تجاه العملاء الالتزامات تجاه الزملاء الالتزامات تجاه المنظمات المهنية والالتزامات تجاه المهنة. هذه المبادئ تمثل المعايير التي يجب أن تكون موجودة في الجميع (Pearson, et al ,1997:94) .
- 2- تؤثر التصورات الأخلاقية للأفراد العاملين بشكل إيجابي وكبير على مواقفهم تجاه الاهتمامات الاجتماعية والبيئية وأيضاً المواقف الأخلاقية لها تأثير على الجانب الاقتصادي .
(Potocan, et al , 2013:498)
- 3- تؤكد القيم و الاتجاهات والعلاقات تأثيرها الكبير على السلوك الأخلاقي للموظفين وبالتالي يؤثر السلوك الاخلاقي على شعورهم بالمسؤولية الاجتماعية والتي يمكن من خلالها تحسين النتائج بغض النظر عن الموارد المحدودة والظروف الصعبة...الخ التي من الممكن أن تواجهها المنظمة .
(Leonard et al , 2004: 4)
- 4- الالتزام بالمبادئ الأخلاقية يولد لدى العاملين والادارة الامثال للمعايير القانونية والامتثال عن خرق القانون ، حتى لو كان ذلك يحسن الأداء. (Verbeke,et al , 1996:498)
- 5- السلوك الأخلاقي يعمل كمحفز للسلوكيات المرغوبة و الإيجابية للأفراد العاملين في أماكن العمل والذي سيؤدي بدوره إلى النمو التنظيمي ، عكس تماماً السلوك غير الأخلاقي يؤدي إلى القرارات غير صحيحة وتكون أحياناً مدمرة والتي تؤدي إلى القضاء على المنظمة ككل .
(المرايات ، 2011: 18)
- 6- السلوك الاخلاقي يساعد على أتران العاملين في الاوقات الحرجة وتكون تصرفاتهم أخلاقية حتى في حال حدوث تغير ظروف العمل ويقل الاضطراب. (نوري ، 2019: 323)
وفي مايلي الشكل أدناه يوضح نتائج السلوك الاخلاقي في المنظمات وكيف ينتج عنه الالتزام بمبادئ وأخلاقيات العمل وأستغلال موارد المنظمات أفضل أستغلال ويترتب عليه زيادة الحصة السوقية للمنظمة وأكتساب أكبر عدد ممكن من الزبائن .



شكل (8) نتائج السلوك الاخلاقي للمنظمات

المصدر من أعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات المذكورة

خامساً : العوامل المؤثرة في السلوك الاخلاقي

Factors affecting ethical behavior

هناك عدة عوامل وضعها الباحثون تؤثر في السلوك الاخلاقي وهي :

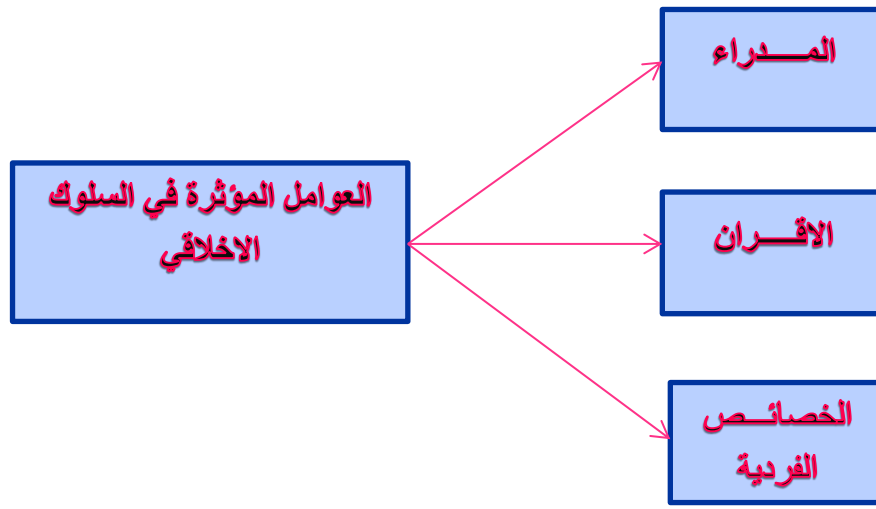
1_ المدراء (القادة) : تعد العلاقات بين الأتباع والقائد من المحددات المهمة في عملية صنع القرار. وهناك علاقة ثنائية بين هذين الطرفين يجب قبول تصرفات القادة على أساس المنافع والعيوب المتبادلة و المقدمه. من الخطأ افتراض أن الأتباع يحبون أن يكون لديهم قادة أخلاقيون ومعنويون. في الواقع غالبًا ما يفضلون القادة السيئين على القادة العاديين لأنهم قد يقدمون المزيد من الفوائد على المدى القصير لإدارة المنظمة بنجاح . وقد قدمت أوراق بحثيه تعود لعام 1991 ناقشت ولفترة طويلة القضايا المتعلقة بالسلوك الأخلاقي وغير الأخلاقي للقادة عرضت أمثلة متطابقة تقريباً لسلوك القادة الأخلاقي وغير الأخلاقي في سياقات تنظيمية مختلفة وقد يقوم القادة السيئين بالمساومة ويتلاعبون بالآخرين لمصلحتهم الخاصة وربما يفسدون الآخرين باستخدام مجموعة من الحوافز أما القادة العاديين يمتلك القادة مهارات رائعة يستخدمونها للتأثير على الناس وبسبب أيمانهم بأنفسهم يكونون ناجحين تماما بأقناع أتباعهم وفي كلا الحالتين يكون هناك أتباع معجبون بقيادتهم وقد يتبعون تصرفات القادة طواعية. (Kurtulmuş,2019:79) كبار القادة مسؤولون عن خلق والحفاظ على ثقافة تؤكد على أهمية السلوك الأخلاقي لكل موظف وقد ظهر بشكل أكثر وضوحًا دور الإدارة العليا في توفير الالتزام والقيادة والأمثلة للسلوك الأخلاقي. الرئيس التنفيذي وغيره يجب أن يلتزم كبار المديرين بقيم أخلاقية محددة وأن

يوفروا القيادة المستمرة في رعاية القيم وتجديدها. يمكن توصيل القيم بعدة طرق - الخطابات ومنشورات المنظمة وبيانات السياسة ، وخاصة الإجراءات الشخصية. لا قيمة لبرامج الأخلاقيات الرسمية إذا لم يلتزم القادة بمعايير عالية من السلوك الأخلاقي. ومن خلال القيادة القائمة على القيم وهي علاقة بين القائد والأتباع التي تستند إلى القيم المشتركة والداخلية بقوة والتي ينادي بها القائد ويتصرف بناءً عليها . كل فعل وبيان صادر عن المديرين له تأثير على الثقافة والقيم. على سبيل المثال ، وجدت دراسة استقصائية أجريت على قراء مجلة The Secretary أن الموظفين يدركون تمامًا الهفوات الأخلاقية لرؤسائهم . يتعلم الموظفون القيم والمعتقدات والأهداف من مشاهدة المديرين .(Daft,2015: 393)

2- **الاقـران** : أن تأثير الأقران على السلوك الأخلاقي للموظفين يتوافق هذا مع نظرية التعلم الاجتماعي التي تشير إلى أن الناس يتعلمون سلوكاً جديداً من خلال مراقبة سلوك الأشخاص المرتبطين بهم . بالإضافة إلى ما أشارت إليه نظرية الارتباط التفاضلي إلى أن نسبة الاتصال بالسلوك الأخلاقي والسلوك غير الأخلاقي للمجموعة المرجعية يمكن أن تؤثر على السلوك الأخلاقي للشخص بناءً على هاتين النظريتين تم اقتراح أن السلوك الأخلاقي لزملاء العمل يؤثر بشكل كبير على السلوك الأخلاقي للموظفين هذا بالإضافة إلى المتغيرات الديموغرافية المتمثلة بـ (العمر والجنس ونوع الوظيفة والخبرة الوظيفية) وجدت بعض الأدبيات المتعلقة باتخاذ القرار الأخلاقي أن الأبحاث التجريبية السابقة حول تأثير العمر والخبرة على السلوك الأخلاقي قد وجدت نتائج مختلطة. بالإضافة إلى ذلك أفادوا أنه هناك تأثير كبير جدا في حين أن العديد من الدراسات التجريبية لا تشير إلى أي تأثير للجنس على السلوك الأخلاقي ، فإن البعض ذكر أن الإناث أكثر أخلاقية من الذكور. وقد تبين أن تأثير الأقران هو العامل الأكثر أهمية والأكثر انتشاراً الذي يؤثر على السلوك الأخلاقي للموظفين بالإضافة إلى أن للمناخ تأثير كبير على السلوك الأخلاقي للموظفين يتمثل بإصدار مدونه اخلاقية ستنشر الحد الأدنى من المعايير الأخلاقية داخل المنظمات وترفع المعايير الأخلاقية الشاملة عبر المنظمات تشمل الاستراتيجيات الفعالة الأخرى وبرامج توجيه للموظفين بشأن قواعد وإجراءات الشركة أو المنظمة .أيضاً بالإمكان عد سلوك الأقران مؤشراً يمكن ملاحظته للثقافة التنظيمية ويؤثر على التصورات الأخلاقية للأعضاء وفي النهاية على السلوك الاخلاقي . (Fu, & Deshpande ,2011: 232)

3- **الخصائص الفردية**: تتمثل هذه العوامل (بالقيم الشخصية ، التدين ، الوعي الذاتي ، الضمير) تؤثر كل هذه الخصائص على اتخاذ القرار الاخلاقي وبالتالي التأثير على السلوك الاخلاقي ككل يؤثر عامل الاختلاف الفردي على وعي الافراد بالقضايا الأخلاقية وإعطاء الأولوية للحكم الأخلاقي فوق العوامل الأخرى . تشمل القيم الشخصية المواقف الفلسفية وتوجيه القيم . أيضا يمكن التعبير عن التدين من قبل الشخص باعتباره توجهاً خارجياً ولكن يمكن استخدامه لمزيد من الوظائف الداخلية كذلك من الخصائص التي تؤثر على اتخاذ القرار الأخلاقي هي مستوى الضمير والوعي الذاتي و هذا الاتجاه

يجعل الأفراد أكثر حساسية تجاه القضايا الأخلاقية وأكثر احتمالية لإصدار أحكام أخلاقية ولديهم نوايا أخلاقية. وأن الفرد (الشخص) الذي يحمل هذه المجموعة من الخصائص يكون أكثر اهتماماً بالواجبات والمسؤوليات الأخلاقية وأكثر أتراناً و تحكماً بسلوكياته . أخيراً تم تسمية التعليم كعامل في اتخاذ قرار أخلاقي. بشكل عام ، يرتبط المستوى العالي من التعليم إلى جانب الخبرة الوظيفية ارتباطاً إيجابياً باتخاذ القرارات الأخلاقية . (Subhan ,2018: 108). وفيما يلي الشكل (10) العوامل المؤثرة بالسلوك الاخلاقي .



الشكل (9) العوامل المؤثرة في السلوك الاخلاقي

المصدر من أعداد السباحث بالاعتماد على الادبيات المذكورة

سادساً: محددات السلوك الاخلاقي Determinants of ethical behavior

تقسم المحددات الى ثلاث (الخصائص الشخصية ، الخصائص المنظرية ، الخصائص البيئية) توضح تأثير بيئة المنظمة ومناخ المنظمات وسمات الشخصية على اتخاذ القرارات الأخلاقية. يؤثر الاتصال الداخلي واختيار نظام الرقابة بشكل خاص على اتخاذ القرارات الأخلاقية. يؤثر الاتصال الداخلي أيضاً على جذب الافراد ذوي السمات الشخصية الأخلاقية ، بينما يؤثر نظام التحكم على المناخ الأخلاقي على اتخاذ القرار الأخلاقي. في الواقع تبين أن اتخاذ القرار الأخلاقي يمكن أن يتأثر بالإدارة أيضاً . نظراً لأن بيئات عمل معينة يمكن أن تقود الافراد إلى سلوك غير أخلاقي كذلك اتخاذ القرار الأخلاقي يتأثر بالمحددات الظرفية. (Verbeke, et al ,1996:1175)

1- الخصائص الشخصية : تتمثل بتأثير الاسرة والتأثير الاجتماعي من حيث الالتزام بالتدين و أيضاً منظومه الفرد القيمية ومدى أيمانه بدور المنظمة التي ينتمي اليها في المجتمع وحاجات الفرد منها (المالية ، الشخصية الخ) وكذلك قدره الافراد على مقاومه الاشياء والسلوكيات غير الصحيحة التي من شأنها أن تؤدي الى سلوك غير محبب وبالتالي تدل مدى المقاومة

على نضوج الفرد .(محمود، 2011: 23) كل هذه العوامل ممكن أن تؤدي الى سلوك صحيح أو سلوك خاطي ويكون تأثيرة عكسي على المنظمة أيضا ممكن أن تعمل كمعزز لثقة الفرد بنفسه وبذلك تكون قراراته تتسم بالنزاهة والاستقامة وعدالة واحترام النفس .
(العقائلة، 2009: 25) وبالإمكان عد القيم التي يحملها الفرد والمبادئ من ضمن الخصائص الفردية كذلك التجربة الاخلاقية تتجسد عند مكافئة سلوك معين والمعاقبة على سلوك آخر وبذلك تكون لديه نزعه شخصية تجاه سلوك أخلاقي أو غير أخلاقي . وللجنس أيضا دور كبير ومهم لان هناك اعتقاد بأن النساء والرجال لديهم أخلاقيات وسلوكيات تختلف وتميزهم عن بعضهم البعض أن النساء لديهن اتجاهات مختلفة نحو السلوك التنظيمي.
(راضي & حسن، 2011: 109) وقد تتطور المنظمة وتنمو من خلال التزام المدراء أولاً ومن ثم العاملين ثانياً بقواعد الاخلاق التي وضعتها المؤسسة وتعد صفة من صفات نجاحها وأستقرارها فالأخلاق تعتبر جوهر الفرد العامل كما هي جوهر الافراد عامةً.
(سعدي، 2018: 85)

2- الخصائص المنظمية: تتمثل بالفلسفة العامة للمنظمة وسلوكيات الرؤساء تجاه مرؤوسيهن وسلوكيات زملاء العمل وطبيعة السياسة المتبعة ومدونات الاخلاق الموضوعة داخل المنظمة والضغوط التي يتعرض لها الفرد نتيجة العمل وفق المعايير محددة للحصول على التطابق بين الاداء وما هو مطلوب من قبل الادارة وحجم المنظمة والهيكل التنظيمي والاستراتيجية .
(أسماء و لخضر، 2017: 251) أيضا ثقافه المنظمة تعمل كمؤثر في السلوك الاخلاقي للأفراد وتؤثر في بيئة العمل وتعتبر بمثابة إطار مرجعي لترشيد السلوك وتكون بشكل مدونه تصدر من قبل المنظمة تحتوي مجموعه قيم ومبادئ تؤدي الى سلوكيات مقبولة (صحيحة) وتتضمن أيضاً السلوكيات غير المقبولة (الخاطئة) وتحمي جميع العاملين في المنظمة من الوقوع في الاخطاء اذا تم الالتزام بها . أي من خلال الالتزام بالأعراف والقيم يؤدي الى سلوكيات مرغوبة وأن أدراك الافراد يعد من أهم العوامل التي تؤدي الى الانضباط في العمل بالتالي ينتج عنه ازدياد في الوعي بالسلوك الاخلاقي . (Kurtulmuş,2019: 80) وأن من الصعوبة التصرف بشكل أخلاقي والالتزام بسلوك معين في المنظمات التي يكون حجمها كبير ومن المحتمل أن يتصرف المدراء بشكل غير أخلاقي وفق **حالتين** عندما تتبنى المنظمة اللامركزية في الحكم وعند وجود ضغط للحصول على النتائج وعلى وجه الخصوص عند القيام بمكافئه الافراد عند إنجاز أهدافهم . يمكن للمديرين حظر الإجراءات غير المرغوب فيها / أو غير الأخلاقية ، والتي كان من الممكن استخدامها من قبل الافراد للوصول الى أهدافهم . على نفس المنوال ، يمكنهم لفت انتباههم إلى الإجراءات الأخلاقية. وبالتالي يمكن للإدارة أن تؤثر عليهم في نظام تحكم قائم على

السلوك لاختيار وتصنيف السلوكيات التي تعتبر أخلاقية ومربحة من حيث تحقيق الاهداف . وأن السلوك الأخلاقي للآخرين في منظمة ما يؤثر بشكل كبير على عملية صنع القرار لدى الشخص . و تحدد السياسة التي تتبعها المنظمة كيفية توزيع الصلاحيات والمهام والادوار التي يقوم بها العاملين داخل هيكلها التنظيمي وحتى المكافآت والقواعد التي تنظم سير العمل بالإضافة الى التجمعات التي تنشأ بصورة غير رسمية كلها تؤثر على السلوك الاخلاقي للعاملين لأنه بناءً عليها تتشكل السلوكيات الاخلاقية . (Verbeke, et al ,1996: 1176)

3- الخصائص البيئية (الخارجية) : تشمل المناخ الاخلاقي داخل الصناعة نفسها والقوانين والداستير الحكومية واللوائح والأنظمة المتبعة ومدى توقعات المجتمع وقيمه الأخلاقية كذلك العقوبات المفروضة عند حدوث عملية خرق أو مخالفة للقانون وثقافة البلد التي تقام فيه المنظمة . وأن الالتزام بمستوى معين من الاخلاقيات يؤدي الى سمعه حسنه للمنظمة وبالتالي زيادة ربحيتها على المدى الطويل ونجاحات استراتيجية أيضا من خلال الاخلاق الحسنة لعاملها . (عبدالقادر & محمد ، 2009: 6) ولأن منظمات الاعمال تتميز البيئة التي تعمل فيها بالتنافس تتأثر بالقوانين التي تقوم باصدارها الحكومة وكذلك تعليماتها وأيضاً تقاليد وأعراف المجتمع السائدة آنذاك بالإضافة الى القوى السوقية وتقاليد المجتمع كلها تعتبر أطراف تشكل البيئة الخارجية التي تسهم في تكوين السلوك الاخلاقي فالدولة عند اصدارها للقوانين تلزم المؤسسات بها وتعتبر معايير يتم التصرف وفقها وتحدد السلوك المقبول قانوناً لان للبيئة الخارجية تأثير في تشكيل السلوك الاخلاقي وتحدد الممارسة الملائمة سواء داخل المنظمة أو عند تعاملها مع الآخرين وتوضح قواعد العمل من منظور أخلاقي . ويعمل المناخ الأخلاقي كمجموعة من تقييمات الأحداث البيئية ، ويمكن استخدامه كمييار للسلوك الأخلاقي لأعضاء التنظيم الذين يجدون أنفسهم في معضلات أخلاقية. يُقترح أن المناخ الأخلاقي على أنه "ما هي آراء زملائك بشأن أخلاقيات بعض السلوكيات" يؤثر على اتخاذ القرار وبالتالي ، كلما كان المناخ أكثر أخلاقية ، كلما كان اتخاذ القرار للشخص أكثر أخلاقية.(Wood, 2002: 85) وفيما يلي الجدول أدناه يوضح المحددات بشكل موجز وأكثر وضوحاً .

جدول(10) محددات السلوك الاخلاقي

الخصائص الشخصية		
* الاسرة	* التغيرات الديمغرافية (الجنس)	
* المجتمع	* المنظومة القيمية (المبادئ والقيم)	
* الحاجات		
الخصائص المنظمة		
* فلسفة المنظمة	* الاقران	* حجم المنظمة
*ثقافة المنظمة	* الرؤساء	* الاستراتيجية
* هيكلها التنظيمي	* السياسات	* مدونه الاخلاق
الخصائص البيئية		
*المناخ الاخلاقي	* القوانين والانظمة	* ثقافه البلد

المصدر من أعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات المذكورة

سابعاً: آليات ترسيخ السلوك الاخلاقي

Mechanisms to establish ethical behavior

لبناء سلوك أخلاقي ويتم تطويره لابد من توافر مجموعه من الاليات لترسيخ السلوك الاخلاقي في المنظمات نذكر منها الاتي :

1- مدونات الاخلاق code of ethics : في الأدب أو في عالم الأعمال ، مدونات الأخلاق

ليست ظاهرة جديدة. نظرًا لأن المنظمات تسعى جاهدة لضمان أن يُنظر إليها على أنها أخلاقية في السوق ومن قبل مجتمعا ، فقد اختار العديد منها التركيز على امتلاك مدونة أخلاقية والتي هي وثيقة تصدر بشكل رسمي تتضمن قواعد يجب على العاملين أتباعها، و ظهرت حاجة المنظمات إلى أن يُنظر إليها على أنها أخلاقية من الكوارث التي تم الإعلان عنها وتحليلها بشكل جيد لفضائح الشركات في جميع أنحاء العالم من الاقتصادات المتقدمة الكبرى ولأن الأخلاق تعتبر تجسيدا للقيم الأخلاقية للمجتمع ، فإن أسلاف الفرد يلعب دوراً محورياً في تطور القيم الأخلاقية الحالية لمجتمع الفرد وأن مدونات الأخلاق هي التدوينات المكتوبة لهذه المفاهيم الذاتية الثقافية وتعرض لكل من يقرأها الروح الأساسية للشركة وتصورها لثقافة الأعمال في الدولة التي تنبثق منها. ويتم تنفيذ عواقب انتهاك المدونة كإجراء لتوضيح التزام واضح بالأخلاقيات والغرض من المدونة ومن خلال القيام بذلك جعل المنظمة بيئة أفضل للعمل فيها. تشير المنظمة من خلال

وجود إجراءات لخرق المدونة للموظفين إلى أهمية الحاجة إلى الالتزام بالقانون لكل من أنفسهم والمؤسسة وأصحاب المصلحة المتضررين. (Callaghan et al, 2012: 16)

2- **التدريب على الاخلاق Ethics training** : ترتبط لجان التدريب على الأخلاقيات والتدريب على أخلاقيات للموظفين من منظور نظري .وأن يكون الموظفون أخلاقيين إلى مستوى توقعات المنظمة دون المشاركة في التدريب . يمكن أن توفر مثل هذه اللجان بيئة مثمرة يمكن للموظفين من خلالها المشاركة في المناقشة والحصول على تعليم في الأخلاقيات في المواقف التي قد يواجهونها أثناء وجودهم في عمل المنظمة. دعا عدد من الكتاب إلى استخدام برامج التدريب كوسيلة لإضفاء الطابع المؤسسي على الأخلاق داخل المنظمة. (Singh, 2011:389)

3- **لجان الاخلاق ethics committees** : تتمثل بمجموعه من المدراء يشرفون على أخلاقيات العاملين وسلوكياتهم إذا كان يُنظر إلى الأخلاقيات على أنها جزء مهم من المنظمة. وقد تكون لجنة الأخلاقيات فكرة فكرت فيها المنظمات ومجالاً قد يكونون قد بدأوا فيه العمل إذا كانت أخلاقيات العمل مهمة ، فمن المؤكد أن إحدى الطرق التي يجب أن تنقل بها الشركات هذا الاعتقاد هي من خلال تعيين لجان أخلاقيات يراها الجميع. ربما يشير عدم وجود لجنة لموظفي المنظمة وأصحاب المصلحة الآخرين إلى أن الشركة لا ترى أخلاقيات العمل كمجال مهم بدرجة كافية لضمان مثل هذا الاهتمام. ومع ذلك قد تختار بعض الشركات أداء هذه الوظيفة من خلال استخدام اللجان القائمة. (Svensson, & Wood, , 2011:5)

4- **التدقيق الاخلاقي Ethical audit**: أن تدقيق الأخلاقيات هو جزء لا يتجزأ من عملية تنمية الثقة ، مع العوامل الأخرى في تنمية الثقة وهي وجود قواعد الأخلاق ولجان الأخلاقيات في المنظمة. "ضمن هذا النظام المتكامل لإدارة الأخلاقيات في المنظمة . والغرض منه هو الكشف عن السلوك غير الأخلاقي ومدى التطابق مع السياسات المنظمة وتحديد عمليات الخرق والقيام بعلاجها. يختلف تقييم الأداء الأخلاقي للموظفين عن التدقيق الأخلاقي. الأول هو اختبار على المستوى الشخصي للأداء الأخلاقي للأفراد داخل المنظمة ، بينما يقوم الأخير بتقييم أداء المنظمة في مجال كونها أخلاقية ودعم الأخلاقيات المقصودة للمنظمة. يجب ألا تكون الأخلاقيات مجال نشاط يختلف عن المجالات الأخرى داخل المنظمة التي يتم مراقبتها ومراجعتها وفقاً لمعايير السلوك المقبولة والمحددة مسبقاً. يجب استخدام هذه التقييمات و / أو عمليات التدقيق لتحديد ما إذا كان الموظفون يتبعون سياسات المنظمة. وتم إجراء دراسة لقياس التدقيق في ثلاث دول يُعد إجراء عمليات التدقيق الأخلاقي أكثر تواتراً في الولايات المتحدة (54.9٪) وكندا (54.9٪) مقارنة بأستراليا (46.1٪) في جميع الثقافات الثلاث ، لا تجري أكثر من 40٪ من الشركات تدقيقاً أخلاقياً ، الأمر الذي يثير في حد ذاته بعض الأسئلة المثيرة للاهتمام

حول ما إذا كان ما يتوقعه الفرد يحدث بالفعل. قد يؤدي الاعتماد على الامتثال القصصي بدلاً من الامتثال المقاس إلى تعرض المنظمات لنقص الامتثال العام لقيم المنظمة وعملياتها.

(Svensson, et al ,2015:263)

5- دعم المبلغين عن المخالفات **Support of whistleblowers**: في حالة الكشف أو الاعتراف

بالممارسات غير الأخلاقية واتخاذ الخطوات لكشفها ، فإن المعضلة التي يواجهها العديد من الموظفين تتمثل في معرفة من يمكن أن يتعامل مع المشكلة لضمان نزاهتها ، وعادة ، والأهم من ذلك بالنسبة للشخص مقدم الشكوى ضمان حرته. يعد الإبلاغ عن المخالفات بطبيعته مسارًا خطيرًا يجب أن يسلكه أي موظف. على الرغم من أن الشركات قد يكون لديها إجراءات معمول بها لحماية المبلغين عن المخالفات ، إلا أن عملية الإبلاغ عن المخالفات كانت تاريخياً محفوفة بالمخاطر الشخصية والتهديد المستمر بالاتهامات حتى تتطور المنظمات إلى كيانات أخلاقية ، يجب على الأفراد اتخاذ إجراءات فردية وجماعية لتغيير الممارسات التي يرونها قد يكون نقيضاً للصحة الأخلاقية للمنظمة. يجب أن يتحلى الأفراد داخل المنظمات بالشجاعة لفضح الانتهاكات المتصورة للمبادئ الأخلاقية للمنظمة. لا ينبغي أن تكون الإرشادات الرسمية لدعم المبلغين عن المخالفات اختيارية ، بل إلزامية ، لأنه إذا كانت المنظمات ستستفيد من شجاعة موظفيها في لفت انتباههم إلى القضايا ، فعندئذٍ يحتاج الفرد إلى طرق لضمان الإبلاغ عن الانتهاكات ومراجعتها وتصحيحها . لا يجب أن يكون لدى الأفراد الشجاعة فقط للنظر في الإبلاغ عن المخالفات ، ولكن يجب أن تمتلك المنظمات أيضاً الشجاعة لضمان عدم وجود أي انتقام من المبلغين عن المخالفات.

(Svensson, & Wood,2009: 178)

6- أمين المظالم الأخلاقي **Ethics ombudsman**: هو مجال استفسار يتعلق بمسألة الإبلاغ عن

المخالفات. تحتاج المنظمات إلى أفراد معينين في هذا المنصب ، حتى يتمكن الأفراد داخل المنظمة الذين لديهم مخاوف حقيقية من التعبير عن هذه المخاوف إلى حكم مستقل. من خلال وجود محقق شكاوى ، تعزز المنظمات لموظفيها أن الإبلاغ عن المخالفات هو نشاط يجب استكمالها وليس نشاطاً يخشاه. يجب أن يكتسب الموظفون الثقة من معرفة أن محقق الشكاوى موجود وأن مخاوفهم ، إذا كانت حقيقية ، ستؤخذ على محمل الجد. إذا تم إنشاء دور أمين المظالم لغرض محدد هو حماية المبلغين عن المخالفات وحل المخاوف التي يثيرونها ، فعندئذٍ لا يجوز للمنظمة فقط ذكر المبادئ التوجيهية الأخلاقية ، لكنهم قد يكونون أيضاً قادرين على رؤية التنفيذ الفعلي لهذه المبادئ التوجيهية يوتي ثماره وأن هذا يعزز الصحة الأخلاقية لتلك المنظمة.

(العنزي & نعمة، 2009: 22)

ثامناً : أبعاد السلوك الاخلاقي dimensions of ethical behavior

يتكون النموذج للسلوك الاخلاقي من ثلاث أبعاد التي سوف تستخدم في الجانب الميداني لقياس السلوك الاخلاقي (الحكم الذاتي/الاستقلالية،العدالة،عدم الاساءة/ الاحسان) وأن إحدى المشكلات التي تنشأ عند تطبيق مبدأ الاستقلالية هي أن هناك اختلافات في القدرة على الاستقلالية اعتماداً على الظروف الداخلية والخارجية" أما عدم الإضرار /المنفعة من مبادئ الإحسان (الالتزام بفعل الخير) وعدم الإضرار بالالتزام بتجنب الضرر والتي تشكل أساس الممارسة الأخلاقية و تختلف درجات العدالة بين المهن ولكنها كانت الأقل مقارنة بالمبادئ الأخرى .

وقد تم اختيار أبعاد (Nishimura, & Yamada,2021) للأسباب التالية :

1. الأبعاد منطقية وأيضاً هناك سهولة وصلاحيّة لتطبيقها في الجامعات المدروسة .
2. الأبعاد تتلائم مع مجتمع الدراسة .
3. الأبعاد تتلائم مع متغيرات الدراسة .
4. الأبعاد متكاملة فضلاً عن أن السادة المحكمين قد أتفقوا على أبعاد هذا النموذج يمكن اعتمادها وملائمة لبناء وتكوين المقياس . وفي الجدول أدناه توضيح لآراء عينه من الباحثين

جدول (11) أبعاد السلوك الاخلاقي حسب آراء عدد من الباحثين

ت	المصدر	الابعاد
1	(راضي،حسن،2011: 114)	توافر السلوك الاخلاقي ، تعزيز السلوك الاخلاقي ، ممارسات السلوك الاخلاقي .
2	(وقاف ، 2017 : 28)	سلوك المواطنة ، سلوك الالتزام ، سلوك الولاء
3	(Subramanian,2018:51)	(حب الخير،الالتزام،الاحترام،العدالة)
4	(الربيعي،صخر 2021 ، 44)	الأمانة،الاستقامة ، حفظ الوعد ،الولاء والاخلاص ،العدالة ،الاهتمام بالآخرين ، احترام الاخرين ، أن يكون مواطناً صالحاً ،المثابرة والسعي للتفوق ،المساءلة
5	(Nishimura,&yamada,2021:5)	الحكم الذاتي (الاستقلالية)، العدالة ، عدم الاساءة (الاحسان)

(الجدول (12) ابعاد السلوك الاخلاقي حسب نموذج (Nishimura & Yamada, 2021)

ت	الابعاد	المفاهيم
1	الحكم الذاتي (الاستقلال)	الاستقلالية هي مبدأ احترام قدرة الأفراد على اتخاذ قراراتهم وخياراتهم بأنفسهم.
2	العدالة	تقديم المزايا والفوائد بشكل منصف بين الجميع .
3	الإحسان (عدم الاساءة)	الالتزام بفعل الخير وعدم الإضرار (الالتزام بتجنب الضرر)

Source: Nishimura, A., & Yamada, M. (2021). *Trends in East Asian nurses recognizing ethical behavioral practices. Nursing ethics*, p 5

1- الحكم الذاتي (الاستقلالية) **Autonomy**: الاستقلالية هي مبدأ احترام قدرة الأفراد على اتخاذ قراراتهم وخياراتهم بأنفسهم تتمتع هذه الفرق بالحرية والمرونة لاتخاذ قرارات مستقلة بشأن مجموعة من القضايا الحرجة والالتزامات المتعلقة بحماية وضمان الاستقلال الذاتي بما في ذلك الاختيار المستقل للأفراد والجماعات . (Poel, 2015:123) تشير الأبحاث إلى أن الاستقلالية لها تأثيرات متغيرة للغاية على الأداء على مستوى الفرد أو الفريق ، وأن أحد التفسيرات لهذا النمط من الدراسات هو أن الفرق المستقلة تقع في حالة من الفوضى حيث تفتقر إلى الوضوح فيما يتعلق بأهداف المنظمة الأوسع. باتباع هذا المنظور طور المؤلفون نموذجاً يقترح أن ردود الفعل على الأداء إلى جانب الاستقلالية العالية تمكن الفرق من الحصول على وضوح أكبر لأهداف المنظمة ، مما يؤدي بدوره إلى زيادة أداء الفريق. لفتت الاستقلالية انتباه العلماء الذين يسعون إلى تصميم أعمال تحفز الأفراد والفرق لتحقيق أهدافهم ، وعليه نستنتج أنها درجة الحرية والاستقلالية وحسن التقدير هي تمكن الفرق وأيضاً الافراد لاتخاذ القرارات بأنفسهم بدلاً من اتخاذ قرارات لهم من قبل المشرفين. يتطلب التغيير الديناميكي والسريع في البيئة المباشرة السماح للأفراد بممارسة استقلالية اتخاذ القرار (مقابل اتباع خطة عمل صارمة يفرضها قائد خارجي) لأنها تمكن الافراد من التكيف للمطالب البيئية . أيضاً هي آلية تمنح الأفراد حرية التصرف ليس فقط في التواصل داخل فريقهم لتحديد الأهداف التي يجب متابعتها ، ولكن ليكونوا أكثر استباقية في أن الموظفين يتفاعلون بشكل مستقل مع الآخرين لاكتساب المعرفة اللازمة لتنفيذ مهام عملهم.

(Mulé, et al, 2016:4) و الاستقلالية تستند إلى مجموعة من الكفاءات والمهارات التي يمكن تعليمها للأفراد بطريقة لا تتأثر ميولهم ودوافعهم. وأن تعلم ممارسة الاستقلالية قد يكون أكثر أهمية ، وتطبيقاً أوسع بكثير في حياتهم. ويساعد الأفراد على اكتشاف حياة جيدة لهم لاسيما الاستقلالية الشخصية التي تسعى إلى تعزيز مجموعة من المواقف والعواطف والميول والعادات وسمات الشخصية بالإضافة إلى

مجموعة متنوعة من مهارات التفكير التي يتم الاستفادة منها لدعم المعتقدات والادعاءات والأفعال المختلفة. ومهارات التفكير هي شرط مسبق وضروري لتطوير الاستقلالية الشخصية.

(Corngold, 2012: 61,62) غالبًا ما يتم التعبير بقوة أكبر عن الادعاء بأن قدرًا من الاستقلالية يرتبط بالتعلم الأكثر فاعلية. وأستنتجوا أن المتعلمين المستقلين هم أولئك الذين لديهم القدرة على أن يكونوا نشيطين ومستقلين في اختياراتهم ويمكنهم تحديد الأهداف العامة وصياغة أهدافهم الخاصة ، وأيضاً يمكنهم تغيير الأهداف لتناسب احتياجاتهم واهتماماتهم ، ومراقبة تعلمهم بأنفسهم. في علم اللغة التطبيقي يُنظر إلى الاستقلالية أيضاً على أنها قدرة على التعلم النشط والمستقل. ويمكن القول بأن الاستقلالية على أنها "قدرة - على الانفصال والتفكير النقدي واتخاذ القرار والعمل المستقل" يتمتع المتعلمون المستقلون بالقدرة على التفكير النقدي واتخاذ القرار ، أي القدرة على تحديد الأهداف وتحديد المحتويات وما إلى ذلك بالإضافة إلى ذلك يمكن النظر إلى الاستقلالية على أنها موقف تجاه التعلم يكون فيه المتعلم مستعداً للتحمل أو تحمل مسؤولية تعلمه. إن تحمل مسؤولية تعلم الفرد يتعلق بشكل أساسي باتخاذ القرار بشأن التعلم الخاص به. يعد فهم الاستقلالية كقدرة أو موقف بدلاً من كونه إجراءً علنيًا .

(Dickinson, 1995: 167)

2- العدالة **Justice** : تعكس العدالة درجة معاملة الافراد بشكل (لائق ، بكرامة ، وتهذيب ، واحترام) وتكون المواجهات اليومية متكررة جداً في المنظمات والحرص على مناقشه القرارات مع المرؤوسين وتنص العدالة على معاملة الجميع بمساواة وإعطاء كل ذي حق حقه و تجنب إلحاق الأذى . على وجه التحديد تشير إلى الفلسفة القائلة بأن المخالف الذي يرتكب ظلماً يستحق العقاب وأن العقوبة تساعد في استعادة التوازن الذاتي للعدالة . وتلعب العدالة دوراً في تشكيل ردود أفعال الموظفين السلوكية وبالتالي تشكيل السلوك البشري وأن الموظفين الذين يتمتعون بنظام قائم على العدالة في التعامل يتمتعون عن سلوك التخريب عبر الهاتف ، أو ترك العملاء في حالة انتظار لفترات طويلة من الوقت ، والتعليق على العملاء. (Holtz & Harold, 2010: 341) أيضاً العدالة تشير إلى المدى الذي تكون فيه المكافآت التي يتلقاها أعضاء المجموعة / الفريق مناسبة ، بناءً على مساهماتهم.

مقارنة بنسبة المدخلات / المخرجات للفرد وعلى الرغم من أن أعضاء الفريق لا يحددون رواتب بعضهم البعض في معظم الفرق ، إلا أنهم قد يختلفون من حيث الجهد الذي يبذلونه نيابة عن الفريق. لذلك يعتقد أعضاء الفريق أن المكافآت التي يتلقاها الأعضاء الآخرون لها ما يبررها نظراً للجهود التي يبذلونها لتحقيق أهداف الفريق. في المقابل تكون العدالة منخفضة عندما تكون المكافآت التي قد يحصل عليها بعض أعضاء الفريق غير متناسبة مع قيمتها كما يتضح من الجهد الذي بذلوه. على سبيل المثال ، يتلقى بعض أعضاء الفريق نفس المكافآت التي يحصل عليها الآخرون ، على الرغم من أن عبء العمل لديهم خفيف بشكل خاص مقارنة بالآخرين. أيضاً يمكن التعبير عنها في مدى تعامل الأعضاء داخل نفس الوحدة

مع بعضهم البعض بطريقة عادلة بين الأشخاص. يوجد مستوى عالٍ من العدالة بين الأقران عندما يعامل أعضاء الفريق بعضهم البعض بطريقة محترمة ويمتنعون عن استخدام لغة وإيماءات غير مناسبة في تفاعلاتهم. (Li, et al, 2013: 7,8) كذلك بالامكان اعتبارها طريقة الحكم القائم على العدل والاسلوب الي يستخدمه المدير على المستوى الوظيفي والمستوى الانساني ويتحدد بموجبه مدركات الموظفين للنزاهة وبالتالي ارتفاع أو انخفاض مستويات الأداء على مستوى التنظيمي وحتى المستوى الفردي . (أبو الكاس ، 2015: 28) أيضا لا يمكن التعامل مع الافراد على أساس التمييز وفق الدين أو العرق أو حتى الانتماء السياسي فالنظام القائم على العدل يعمل على تقوية مشاعر وانتماء الموظفين تجاه مؤسساتهم لأنها تقدم خدماتها دون تمييز وبنفس الشروط . (السكرانة ، 2012: 382)

3-عدم الاساءة (الاحسان) Non-maleficence/beneficence : يتم تعريف الإحسان على أنه عمل خيري ورحمة ولطف مع دلالة قوية على فعل الخير للآخرين بما في ذلك الالتزام الأخلاقي. يتمتع جميع المهنيين بالواجب الأخلاقي الأساسي المتمثل في فعل الصواب ، وأن الفكر الحديث عن الإحسان يعتقد الإنسانية يتمتع جميع الأشخاص بحقوق غير قابلة للتغيير في الحياة والحرية ، ويجب احترام هذه الحقوق ورعايتها وتسهيلها. وتجربة معاناته تظهر الاحترام للفرد وللحياة نفسها يجب أن يتصرف العاملين والادارة بطريقة ملائمة وأن يحرصوا على الامتناع عن فعل أي شيء من شأنه أن يسبب الضرر. يسعى الإحسان إلى الحصول على أفضل معاملة وعدم القيام بأي شيء ضار بمعنى " لا ضرر ولا ضرار" في سياق العلاقة المهنية مع العميل ، يجب التصرف بطريقة ائتمانية ؛ لصالح ومصلحة العميل دائماً وبدون استثناء. وهذا يشمل جميع جوانب العلاقة ويستبعد الأنشطة التي تشكل تضارباً في المصالح من جانب الممارس. طالما كانت الإحسان جزءاً لا يتجزأ من أخلاقيات العمل إلى جانب المبادئ الأخلاقية الأساسية الأخرى بما في ذلك الاستقلالية والعدالة. (Kinsinger, 2009:45)

وأن الإحسان وعدم الإيذاء مرتبطان ارتباطاً وثيقاً ولكنهما ليسا متشابهين. إذا عمل المرء لإحداث الخير ، فإن القيمة التي نعطيها لذلك بدلاً من مجرد عدم التسبب في الضرر تكون مختلفة عادةً. و نميل إلى تقدير التسبب في بعض الخير أو خلقه أعلى من مجرد تجنب الأضرار. يعد فعل الخير مرة أخرى جزءاً من التوقعات الخلفية للعلم بشكل عام. غالباً ما ننظر إلى النتيجة الصافية لأبسط الأبحاث على أنها تزيد من مخزون المعرفة البشرية وننظر إليها على أنها جيدة. . يتم إرضاء الإحسان من خلال الدوافع الداخلية والإجراءات والنتائج الملموسة. والتأكد من أن الخير يفوق السيئ. الإحسان ليس هو الشيء نفسه تماماً مثل عدم الإساءة ، ولذلك يميل العلماء والممارس إلى التمييز بين هاتين القيمتين. يتطلب عدم الإساءة فقط ألا يكون لدى المرء أي نوايا سيئة.(Koepsell, 2017: 66)

المبحث الثالث العلاقة بين متغيرات الدراسة The relationship between the study variables

توطئة ..

تبدو العلاقة بين المتغيرات بصورة واضحة ومتماسكة بناءً على ما جاء به الباحثين من أساسات نظرية لغرض ربط المتغيرات مشكلةً بذلك بناءً فكرياً مترابطاً حتى يكون الأساس للعلاقة بين المتغيرات المدروسة . وحسب ما تم التوصل اليه من قبل الباحث وقيامه بعملية تحقق للمصادر لم يتوصل الى أي تجسيد نظري يربط المتغيرين المدروسين فضلاً عن إثباتها ميدانياً لذلك أتجه الى عرض العلاقة بين المتغيرين من خلال هذه الدراسة وحسب ما جاء به الباحثون من أشاره في نتائجهم العلمي وكالاتي :

العلاقة بين المنظومة القيمية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية :

The relationship between the value system and ethical behavior of human resources

المصطلحات "الأخلاق" و "القيم" ليست قابلة للتبادل. تهتم الأخلاق بكيفية تصرف الشخص الأخلاقي ، في حين أن القيم هي الأحكام الداخلية التي تحدد كيف يتصرف الشخص بالفعل. تتعلق القيم بالأخلاق عندما تتعلق بالمعتقدات حول الصواب والخطأ. ومع ذلك فإن معظم القيم لا علاقة لها بالأخلاق.

(Andolšek, et al , 2013, : 204) بدايةً تم افتراض أن القرارات والسلوكيات هي تتأثر بالقيم. غالباً ما يكون للأفراد قيم وطرق مختلفة في التصرف. على الرغم من أن هذه القيم المختلفة تجعل الأفراد يتصرفون بشكل مختلف ، إلا أنه يجب عليهم العمل معاً في مؤسسات لها قيم مشتركة وسلوك أخلاقي. يلعب المديرون العموميون دوراً رئيسياً في عملية التكيف هذه. يجب عليهم وضع القيم ومتابعتها في عملية الإدارة. من الضروري للمديرين العموميين تعزيز أنظمة القيم المشتركة داخل هياكلهم ، إذا كانوا يريدون أن تكون القرارات والسلوكيات البشرية متوافقة مع أهدافهم. هذا الاتساق ممكن إذا كانت قيم المنظمات معروفة ومتفق عليها من قبل كل موظف. يجب أن يكون هناك نوعاً من الشراكة "المرنة" القائمة على القيم الأخلاقية.(Androniceanu, 2013:49) القيم مهمة لفهم مختلف الظواهر الاجتماعية والنفسية و السلوك العنفي هو نتيجة محتملة مهمة بشكل خاص للقيم . ما لم يكن هناك ارتباط واضح بين القيم والسلوك ، فليس هناك فائدة تذكر للجهود المبذولة لتأسيس وتغيير القيم في السلوكيات اليومية ، كما هو الحال في التعليم ووسائل الإعلام وبالتالي ، قد يكون من المدهش أن يظهر الباحثون اتفاق ضئيل فيما يتعلق بدور القيم في توجيه السلوك يعتقد البعض أن هذه القيم دليل السلوك وحتى تضمين هذا الدور التوجيهي في تعريفهم للقيم . يستنتج آخرون أن القيم نادراً ما توجه السلوك وليس لمعظم الأفراد . وأشارت بعض الدراسات نظرياً بالربط القيم بالسلوك. ومع ذلك ، فإن معظم هؤلاء يدرسون السلوكيات

الفردية ، أو مجموعات من السلوك المفترض أنها تعبر عن مجال محتوى واحد من القيم على سبيل المثال ،(السلوك الاجتماعي الإيجابي ، التدنين). لا يزال من غير الواضح ما إذا كانت القيم تتعلق بالسلوك بشكل عام ، أو أن بعض القيم فقط تتعلق ببعض السلوكيات جادل ماكلياند بأن القيم من المرجح أن تؤثر على السلوك فقط عندما ينبع من السلوك قرارات واعية.

(Bardi, & Schwartz, 2003:3) أعرب كل من علماء النفس وعامة الناس عن حيرتهم واستيائهم من الحوادث التي يتعارض فيها سلوك الناس مع القيم الاجتماعية الإيجابية. يبدو أن مثل هذه التناقضات في القيمة والسلوك شائعة. تحدث في السلوكيات التي تتراوح ما بين أعمال التمييز الفردية إلى العنف الجماعي على نطاق واسع ونقص تدخل المتفرج في حالات الطوارئ. على سبيل المثال ، في عام 1967 اندهش الجمهور من أن 37 شاهداً فشلوا في مساعدة ضحية جريمة قتل (كاثرين جينوفيز) التي طلبت المساعدة خلال هجوم استمر 30 دقيقة. أثار هذا الحادث العديد من الدراسات التي تستكشف سبب فشل الأشخاص في كثير من الأحيان في المساعدة في حالات الطوارئ. وقد تم التوصل للكشف بأن العوامل الظرفية على سبيل المثال ، وجود المتفرجين يمكن أن تقلل بشكل كبير من حدوث السلوكيات التي تؤكد القيم . وأن القوى الظرفية طغت على القيم . يمكن للقوى الظرفية أن تنتج عقبات للتعبير عن أي تصرف داخلي . وبالمثل ، قد لا تظهر القيم الاجتماعية الإيجابية داخلياً في السلوك عندما تنتج العوامل الظرفية عقبات كبيرة أمام التعبير السلوكي لهذه النزعات في مثل هذه المواقف ، قد يجب أن تكون القيم قوية بشكل خاص للتأثير على السلوك. للوهلة الأولى ، وقد تبدو هذه الحجة القائلة بأن القيم غالباً ما تطغى عليها القوى الظرفية غير متوافقة مع وجهات النظر المعاصرة للقيم ، والتي تحدد القيم كأهداف مجردة يعتبرها الناس مبادئ إرشادية مهمة في حياتهم. من المفترض أن عنصر "الأهمية" للقيم يجعلها محفزات قوية للسلوك القيمي في الواقع ، يُفترض أن القيم هي نزعات ثابتة تقوم ببناء وتوجيه المواقف ، والتي يُعتقد أنها أكثر تقلباً وقابلية للطرق. تماشياً مع فكرة أن القيم مؤثرة ، وجد الباحثون أن القيم تحتل مواقع مركزية في الشبكات المعرفية للمواقف والمعتقدات وتعكس هذه القيم الاحتياجات والدوافع العالمية بالإضافة إلى ذلك ، يعد التعبير عن القيم أحد أبسط الوظائف النفسية للمواقف .

(Maio , et al, 2001:104,105) أذن لازال علماء النفس الاجتماعي يدرسون دور القيم في السلوك الاخلاقي دون إعطاء جواب واضح لتأثيرها على السلوك الاخلاقي لقلة الدراسات الميدانية والتجريبية لذلك كل ذلك جعل أهميه تباين دورها ميدانياً وتأثيرها . كما جاءت فكرة بحثنا هذا لتجسيد ذلك.

ومن السمات التي تجعل القيم مهمة للغاية تأثيرها على السلوك. تم العثور على القيم مرتبطة بمجموعة كبيرة ومتنوعة من السلوكيات والنوايا السلوكية .. تشير النظريات الحالية إلى كل من التأثيرات المباشرة وغير المباشرة: تؤثر القيم على جاذبية مسارات العمل البديلة ؛ فهي تؤثر على تكافؤ السلوك ، وهذا بدوره يزيد من احتمالية انخراط الأفراد في هذا السلوك . وعليه من المرجح أن يتصرف الناس بطرق تعزز بلوغ قيمهم المهمة ويمتنعون عن التصرف بطرق تمنع ذلك. تؤثر القيم أيضًا على السلوك بشكل غير مباشر لأنها تؤثر على تركيز انتباه الأشخاص والطريقة التي يفسرون بها المعلومات وفي النهاية على الطريقة التي يتصرف بها الناس ، وخياراتهم ، وقراراتهم ، وسلوكهم. في الواقع ، تم وصف القيم كمحاور داخل الشبكات الترابطية التي تربطها بالعواطف والتفضيلات والمواقف والمعتقدات على الرغم من الدراسات حول القيم والسلوك ، لا يُعرف الكثير عن كيفية تشكيل الثقافة لهذه العلاقات. ومع ذلك ، هناك سبب للاعتقاد بأن الثقافة تؤثر عليهم بشكل عميق. توفر الثقافة نظام معنى مشترك يحدد عمليات التنشئة الاجتماعية. تشمل الثقافة توصيل الأفكار والقيم والتوقعات السلوكية وبالتالي ، تحدد الثقافة السياق الاجتماعي الذي تعمل فيه قيم الأفراد وسلوكهم. والدراسات التي أجريت حتى الآن والتي تبحث في العلاقة بين القيم والسلوك في سياقات اجتماعية متجانسة نسبيًا. لكن المجتمعات التي اعتادت أن تكون متجانسة أصبحت الآن مزيجًا معقدًا من الثقافات واللغات والانتماءات الدينية .

(Roccas, & Sagiv, 2010: 33,34) ومن ناحيته أخرى يفترض نموذج

(1988 Homer and Kahle) التسلسل الهرمي المعرفي للقيم والسلوك. وفقًا لهذا النموذج ، تؤثر القيم على السلوكيات بشكل مباشر وغير مباشر من خلال المواقف. ومع ذلك ، فإن السمة الرئيسية لهذا النموذج هي تأكيده على الدور الوسيط للمواقف على علاقة القيم والسلوكيات. ومن ثم ، يمكن تصوير هذا النموذج بصريًا على أنه تسلسل سببي: القيم ← المواقف ← السلوك .

تؤثر المواقف والمعتقدات على الالتزامات والنوايا السلوكية ، والتي بدورها تؤثر على السلوك الاخلاقي ومؤخرًا ، قام كامبيرون (2002) بتوسيع النموذج من الناحية المفاهيمية من خلال تضمين المعايير الشخصية والأعراف الاجتماعية وخطط العمل كل هذه العوامل تؤثر على السلوك الاخلاقي . (Milfont, et al., 2010:3)

أيضاً قد تكون تأثيرات القيم على السلوك الاخلاقي ضعيفة في بعض الأحيان ، مما يجعل من المهم اكتشاف المتغيرات التي تعمل على تعديل العلاقات بين القيم والسلوك. وفحص العديد من الوسطاء لاتساق السلوك الاخلاقي والقيم. ، منها المتغيرات الشخصية والمتغيرات الظرفية يمكن لبعض العوامل الظرفية أن تقلل من تأثير القيم عن طريق الحد من قدرة الافراد على التعبير عن قيمهم في سلوكهم. على سبيل المثال ، قد يتسبب ضغط الوقت في تجاهل الناس مؤقتاً لقيمة مهمة ، وعليه تقليل تأثيرها على السلوك. وأيضاً هناك خصائص والسمات للقيم التي تجعل هذه العلاقات معتدلة منها (المثاليه، تصنيفات الذات ، والاقران ،المراقبة الذاتية) وفقاً لـ (Wojciszke 1987) ، يختلف الناس في المثالية ، وهو مدى تقدير المثل المتعلقة بالذات واستخدامها لتحديد السلوك. من الناحية النظرية ، يجب أن يُظهر الأشخاص الذين حصلوا على درجات أعلى في المثالية اتساقاً أكبر في السلوك الاخلاقي و القيم، وقد وجد (Wojciszke 1989) مثل هذا النمط باستخدام تصنيفات الذات والاقران للسلوك ذي الصلة بالقيم. يجب أن تؤثر القيم المركزية لمفهوم الذات بشكل خاص على كيفية إدراك الناس وتفسيرهم للمواقف ، وتعزيز تأثير القيم على السلوك اللاحق.. وبالتالي ، قد تكون المثالية سمة من سمات العلاقات القيمية والسلوك المعتدل. وأيضاً هناك سمة إضافية ذات صلة هي المراقبة الذاتية ، تشير نظرية (Snyder 1987) للمراقبة الذاتية إلى أن المراقبين الذاتيين المنخفضين يؤسسون سلوكياتهم على أيديولوجياتهم الداخلية وقيمهم ومواقفهم ، بينما يبني مراقبو الذات المرتفعون سلوكهم على إشارات خارجية واجتماعية. تشير الأدلة الموصوفة إلى أن المراقبة الذاتية تعمل على تعديل مدى استخدام الافراد لمواقفهم ، وتتفق بعض الأدلة الإضافية مع الفرضية القائلة بأن المراقبة الذاتية تخفف من مدى استخدام الناس لقيمهم.

(Maio, et al , 2006:298) قد تشكل القيم الخاصة أساس قواعد السلوك الأخلاقية ، والتي يتم صياغتها في بعض الأحيان بشكل صريح ، على الرغم من أنه يمكن اعتبار القيم بنيات مستقرة نسبياً ، إلا أن الافراد لا يفكرون دائماً في قيمهم أثناء اتخاذ القرارات اليومية. ،.. هناك مسألتان أساسيتان ذات أهمية مركزية. يتعلق الأول بالخصائص التحفيزية للقيم ، ولا سيما العلاقة بين القيم والذات. يتعلق الثاني بتنشيط القيم والظروف التي يؤثر فيها تنشيط القيم على السلوك الاخلاقي . وأن القيم كقوى تحفيز ذاتية ، والتي لديها بالتالي القدرة على إعطاء معنى للمواقف وتنشيط السلوك وتنظيمه. (Verplanken & Holland ,2002:434).

يمثل السابق جدل فكري للباحثون حول متغيرات الدراسة وأبعادها وطبيعة العلاقة النظرية بينهما والتي تحتاج الى الاثبات التطبيقي وهذا ماتقوم به دراستنا الحالية .

الفصل الثالث

الجانب التطبيقي للدراسة

تمهيد

جاء هذا الفصل لبيان الجانب الميداني وقد تكون من ثلاث مباحث أختص الاول لبيان الصدق والثبات البنائي لأداة القياس وقد ذهب المبحث الثاني لبيان تحليل نتائج متغيرات الدراسة ووصفها وتشخيصها ميدانياً بينما أنصرف المبحث الثالث الى توضيح اختبار فرضيات الدراسة

المبحث الأول
الصدق والثبات البنائي لأداة القياس
Validity and structural stability of the measuring instrument

توطئة ...

تعد اختبارات الصدق والثبات البنائي لأداة القياس من أهم الخطوات التمهيدية لاختبار فرضيات الدراسة ، وبذلك سيشتمل هذا المبحث على استخدام عدة اختبارات للصدق والثبات وذلك بالاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة للتحقق من الصدق الظاهري للمقاييس وصدق المحتوى ومدى خضوعها لاعتدالية التوزيع الطبيعي ، والتأكد من مستوى تحقق الصدق البنائي التوكيدي ، اضافة الى ذلك تحديد مدى ثبات المقاييس والاتساق الداخلي بين فقراتها ، وكما يأتي:

أولاً: ترميز متغيرات الدراسة ووصفها

من الضروري القيام بخطوة ترميز متغيرات الدراسة وابعادها الفرعية قبل القيام بتنفيذ أي أسلوب تحليلي وذلك لتسهيل مهمة قراءتها والتعامل معها والتعرف عليها خلال عملية اجراء التحليل الإحصائي للبيانات المستخرجة من استمارة الاستبانة ، وبذلك تشتمل الدراسة على متغيرين رئيسيين هما :

1. **المتغير الأول : المنظومة القيمية** وهو المتغير المستقل الذي تم قياسه بمقياس يتكون من ستة

ابعاد فرعية هي (القيم النظرية ، القيم الاقتصادية ، القيم الجمالية ، القيم الاجتماعية ، القيم السياسية ، والقيم الدينية) .

2. **المتغير الثاني : السلوك الاخلاقي للموارد البشرية** ويمثل المتغير التابع في الدراسة والذي تم

قياسه بثلاث ابعاد فرعية هي (الحكم الذاتي (الاستقلالية) ، العدالة ، والاحسان (عدم الاساءة) ويوضح الجدول (13) متغيرات الدراسة الرئيسية وأبعادها الفرعية ورموزها وعدد الفقرات

في كل بُعد . الجدول (13) ترميز وتوصيف متغيرات الدراسة وابعادها الفرعية

عدد الفقرات	رمز المؤشر الإحصائي	الابعاد الفرعية	المتغيرات الرئيسية
5	TV	القيم النظرية	المنظومة القيمية ValSys
7	EV	القيم الاقتصادية	
6	AV	القيم الجمالية	

5	SV	القيم الاجتماعية	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية EthBehHR
7	PV	القيم السياسية	
6	RV	القيم الدينية	
7	AU	الحكم الذاتي (الاستقلالية)	
8	JU	العدالة	
7	CH	الاحسان (عدم الاساءة)	

المصدر : اعداد الباحث استناداً لأداة الدراسة .

ثانياً- اختبار الصدق الظاهري لأداة القياس وصدق المحتوى

1- الصدق الظاهري لأداة القياس

من الشروط الأساسية الواجب توفرها في أداة القياس سواء أكانت اختباراً أو استبياناً هو صدق الأداة ، ويقصد به قياس ما وضع لأجله (Kubiszyn & Gary , 2013 : 326) ويعد الصدق الظاهري وصدق المحتوى من اهم انواع الاختبارات التي تحدد المدى الذي يتم فيه النظر إلى المقياس بشكل شخصي على أنه يغطي المفهوم الذي يقصد قياسه ، ويشير إلى شفافية أو ملاءمة المقياس وتحسين مقبوليته وجودته (Connell et al. , 2018 : 1894) وينال الصدق الظاهري إهتماماً واضحاً ولموساً وقبولاً من جهة علماء القياس وبالخصوص في الأونة الأخيرة ، ويسمى الصدق الظاهري كذلك بصدق الخبراء والمحكمين . اما بالنسبة الى صدق المحتوى الذي يطلق عليه في بعض الاحيان صدق المضمون فهو يستخدم كأداة لقياس الاختبارات التحصيلية ولكنه غير كاف لقياس القدرات والاستعدادات الشخصية ، وهو يقوم على فحص مضمون الاختبار فحفاً دقيقاً بغرض تحديد ما إذا كان يشتمل على عينة ممثلة لميدان السلوك الذي يقيسه (صونيا ، 2019 : 326).

ولتحديد مستوى الصدق الظاهري اتجه الباحث الى اعداد نموذج اولي لأداة القياس (استمارة الاستبانة) لغرض اختبار صدقها الظاهري الذي يحدد قدرتها على قياس متغيرات الدراسة ، إذ اعتمد الباحث على ما اجاد به المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال إدارة الأعمال الذين تم عرض الاستبانة عليهم بصورتها الاولى ملحق (2) . إذ قامت الباحثة بتقديم الاستبانة الى المحكمين بهدف الاستيضاح عن وضوح كل فقرة من فقراتها من حيث الصياغة وتصحيح ما ينبغي تصحيحه من الفقرات مع اضافة او حذف ما يرى المحكمين من فقرات او محاور من المحاور ، وفي ضوء الاراء والملاحظات والمقترحات التي ابداهها المحكمون قام الباحث باجراء التعديلات التي تم الاتفاق عليها واعادة تصحيحها وصياغتها لتكون اكثر وضوحاً وتحقق الغرض الذي اعد المقياس من اجله .

2- صدق المحتوى لأداة القياس

يعرف صدق المحتوى بأنه قدرة المقياس على التعبير عن الهدف الذي صمم من أجله ، وتحديد ما اذا كان محتوى فقراته يعبر عن البنية النظرية التي يمثلها ام لا ، اي فحص محتوى المقياس بشكل دقيق منتظم لغرض تحديد ما اذا كان يشتمل على عينة تمثل الموضوع المدروس الذي يقبسه (Soundy et al. : 78 ، 2016) كما يشار اليه بانه المدى الذي تقوم فيه عناصر معينة ما بتقييم المفهوم او المتغير الذي يتم قياسه في الدراسة البحثية بدقة ، إذ يجب أن يكون محتوى المتغير ممثلاً تمثيلاً جيداً لنطاق الابعاد التي تم تحديدها مسبقاً (Masuwai et al. : 12 ، 2016) ولتحديد صدق المحتوى لأداة القياس الحالية فقد تم الاعتماد على خبرة السادة المحكمين ومعرفتهم للحكم على كفاية ابعاد متغيرات الدراسة ومدى كفاية فقراتها ، وقد تم التحقق من كفاية ابعاد المتغيرات وفقراتها بعد اجراء كافة التعديلات التي تم تثبيتها من قبل السادة المحكمين ، وبذلك فان استمارة الاستبانة بشكل اجمالي قد حققت شرط صدق المحتوى بوصفه اختبار ضروري قبل توزيعها على افراد العينة المدروسة . ويوضح الجدول (14) النسب المئوية لاتفاق السادة المحكمين حول فقرات القياس وحسب كل بعد فرعي .

الجدول (14) : نسب اتفاق الخبراء المحكمين حول فقرات القياس في الاستبانة

ت	المتغيرات	عدد الفقرات الكلي	عدد الفقرات المتفق عليها	نسبة الاتفاق %	نوع التعديل
1	القيم النظرية	6	5	83	اعادة صياغة
2	القيم الاقتصادية	9	7	77	
3	القيم الجمالية	6	6	100	
4	القيم الاجتماعية	5	5	100	
5	القيم السياسية	9	7	77	
6	القيم الدينية	6	6	100	
7	الحكم الذاتي (الاستقلالية)	10	7	70	
8	العدالة	8	8	100	
9	الاحسان (عدم الاساءة)	7	7	100	

المصدر : اعداد الباحث استناداً الى نتائج تحكيم الاستبانة .

ثالثاً : إختبار التوزيع الطبيعي للبيانات (شرط الإختبار المعلمي واللامعلمي)

يعد التوزيع الطبيعي من التوزيعات المستمرة المشتركة بين الاحصائيات وهو مهم للغاية كونه يوفر الأساس للاستدلال الاحصائي ، كما انه يستخدم لتقريب التوزيعات الاحتمالية المنفصلة المختلفة ، اذ تتطلب الإختبارات المعلمية التي ترافقها مؤشرات احصائية معينة توفر عدة شروط ليتم استعمالها ويعد خضوع البيانات للتوزيع الطبيعي هنا اهم هذه الشروط (Agresti et al. , 2013 : 278) . كما ان توزيع البيانات يحدد استخدام اساليب التحليل المعلمي او اللامعلمي ، فالتوزيع الطبيعي يستند الى استخدام الاحصاءات المعلمية في تحليل البيانات اما التوزيع غير الطبيعي فيستند الى استخدام الاحصاءات اللامعلمية في التحليل . كما ان اختبار التوزيع الطبيعي يستند الى فرضيتين اساسيتين هما :

❖ **الفرضية الاولى (H_0)** : عدم اتباع البيانات في الدراسة الحالية للتوزيع الطبيعي اذا كانت البيانات دالة معنوياً .

❖ **الفرضية الثانية (H_1)** : اتباع البيانات في الدراسة الحالية للتوزيع الطبيعي في حال عدم دلالتها معنوياً .

ولمعرفة طبيعة توزيع بيانات الدراسة الحالية اعتمدت الباحثة على اختبار كولموكوروف – سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov test) كونه من اشهر الاساليب لتحقيق هذا الغرض وكونه مناسب للعينات الكبيرة التي تتضمنها الدراسة الحالية ، وعلى النحو الاتي :

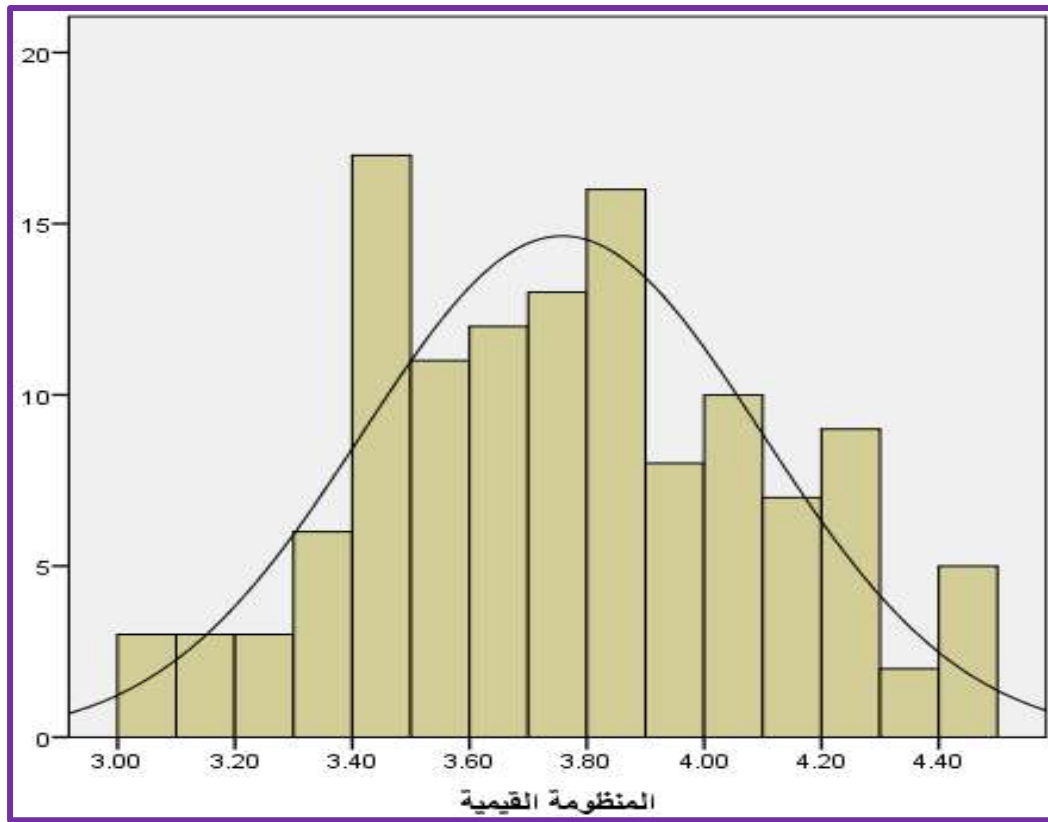
1- اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير المنظومة القيمية

تبين نتائج الاختبار الموضحة في الجدول (15) بان قيمة احصائية كولموكوروف سميرنوف قد بلغت (0.045) كما بلغ مستوى المعنوية لاحصائية الاختبار قد بلغ (0.200^*) وهو اعلى من المستوى المعياري البالغ (0.05) وبالتالي فهو غير دال معنوياً ، وهذا يعني بأننا نرفض الفرضية الاولى ونقبل الفرضية البديلة التي تؤكد بان جميع بيانات متغير المنظومة القيمية تخضع للتوزيع الطبيعي ، وهذا يمكن الباحث من استخدام الاحصاءات المعلمية في التحليل والاختبار. ويوضح الشكل (10) منحى التوزيع الطبيعي لاعتدالية التوزيع الخاص ببيانات متغير المنظومة القيمية .

الجدول (15) اختبار كولموغوروف-سميرنوف لمتغير المنظومة القيمية

Tests of Normality						
المنظومة القيمية	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
	.045	154	.200*	.986	154	.252

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.23).

الشكل (10) منحنى التوزيع الطبيعي لاعتدالية التوزيع لمتغير المنظومة القيمية
المصدر: مخرجات البرنامج (SPSS V.23)

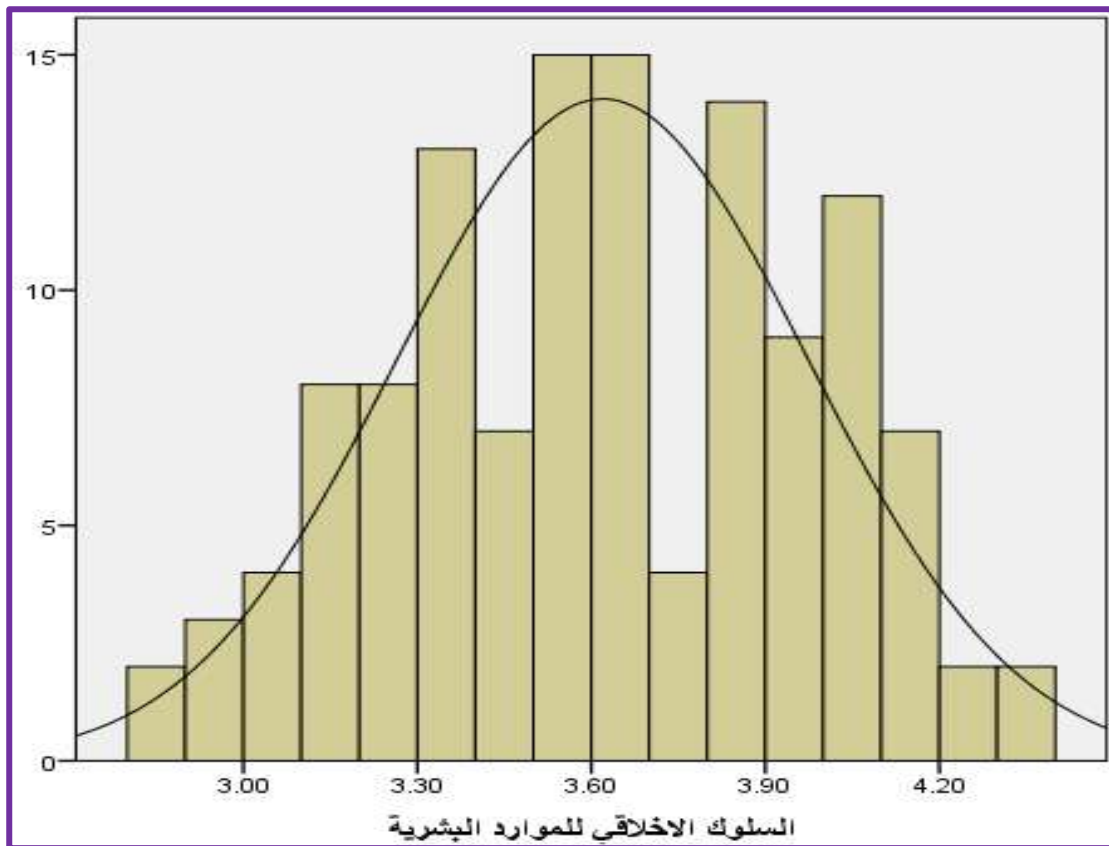
2. اختبار التوزيع الطبيعي لمقياس السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

تبين نتائج الاختبار الموضحة في الجدول (16) بان قيمة احصائية كولموكوروف سميرنوف قد بلغت (0.072) كما بلغ مستوى المعنوية لاحصائية الاختبار قد بلغ (0.174) وهو اعلى من المستوى المعياري البالغ (0.05) وبالتالي فهو غير دال معنوياً ، وهذا يعني بأننا نرفض الفرضية الاولى ونقبل الفرضية البديلة التي تؤكد بان جميع بيانات متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية تخضع للتوزيع

الطبيعي ، وهذا يمكن الباحث من استخدام الاحصاءات المعلمية في التحليل والاختبار. ويوضح الشكل (11) منحنى التوزيع الطبيعي لاعتدالية التوزيع الخاص ببيانات متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية الجدول (16) اختبار كولموغوروف-سميرنوف لمتغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

Tests of Normality						
السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
	.072	154	.174	.985	154	.186

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.23).



الشكل (11) منحنى التوزيع الطبيعي لاعتدالية التوزيع لمتغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية المصدر: مخرجات البرنامج (SPSS V.23)

رابعاً- التحليل العاملي الاستكشافي :

1. التحليل العاملي الاستكشافي لمتغير المنظومة القيمية :

يتضمن هذا المقياس (36) فقرة مقسمة على ستة ابعاد فرعية ، يجري اختبار مدى صدقها في قياس متغير المنظومة القيمية ، اذ يتضح من الجدول (17) ان مدى كفاية عدد افراد العينة قد بلغ

(0.760) وهو قيمة احصائية (KMO) وهي اكبر من (0.50) اي انها قيمة مقبولة مما يدل على ان العينة مناسبة لأجراء التحليل العاملي . اما مقياس اختبار بارتلليت (Bartlett's test) اذ يتضح من خلاله ان مستوى المعنوية لقيمة (Chi-Square) قد بلغت (0.000) وهي نسبة اقل من (0.05) مما يدل على ان مصفوفة الارتباط ليست مصفوفة وحدة مما يجعل العلاقات بين فقرات المقياس دالة معنوياً .

الجدول (17) : قيمة احصائية (KMO) واختبار (Bartlett's) الخاص بمقياس المنظومة القيمية

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.760
Bartlett's Test of	Approx. Chi-
Sphericity	df
	Sig.
	2022.079
	630
	.000

المصدر : مخرجات (SPSS V.23).

كما يتضح من الجدول (17) ان تحليل المكونات الاساسية قد انتخب ستة عوامل رئيسة تمثل المكونات الاساسية للمنظومة القيمية تنتظم تحتها الفقرات الخاصة بالمقياس وكانت جذورها الكامنة اكثر من الواحد الصحيح ، كما بلغت النسبة المئوية التراكمية للتباين المفسر للعوامل الستة (60.763) وهي اعلى من النسبة المحددة البالغة (0.60) مما يدل على توفر الدلالة الاحصائية للمقياس.

الجدول (18) : التباين الكلي المفسر لمقياس المنظومة القيمية

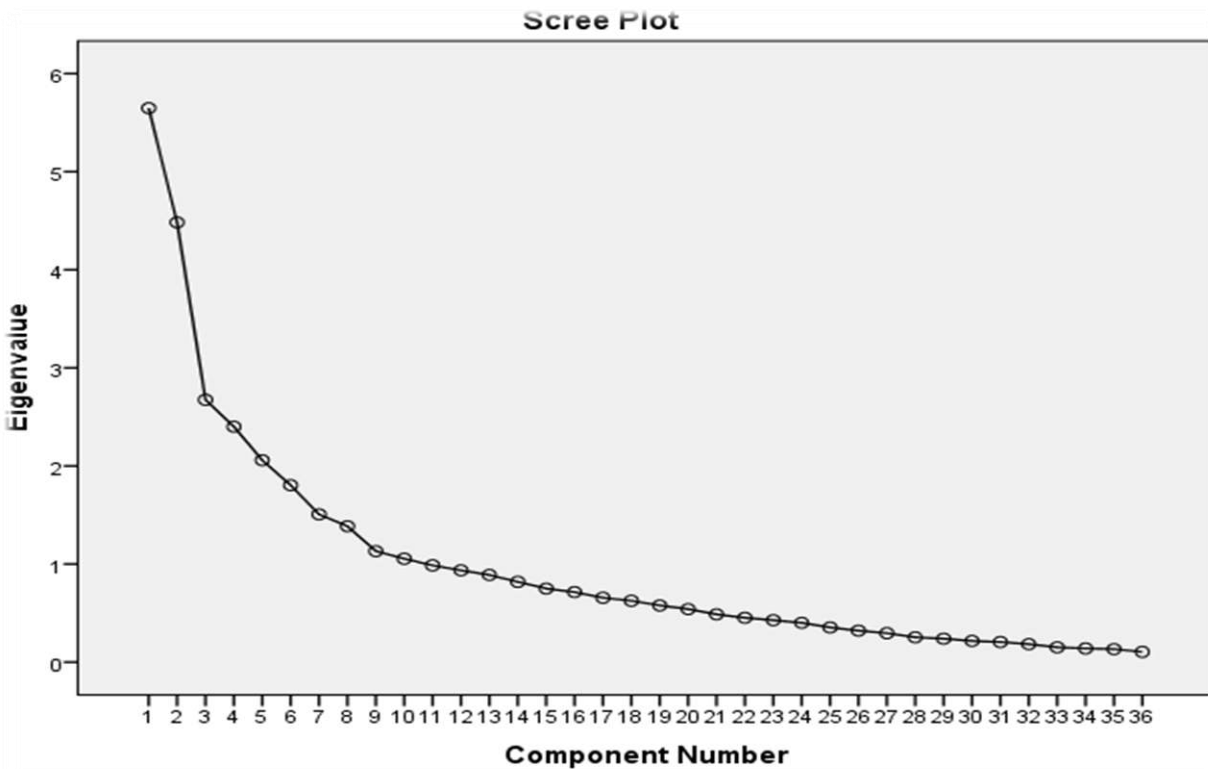
استخلاص المجاميع من التشبعات المربعة			الجذور الكامنة الاولى			المكون
% التراكمية	% من التباين	الكلي	% التراكمي	% من التباين	الكلي	
25.688	15.688	5.648	25.688	25.688	5.648	1
38.140	12.452	4.483	38.140	12.452	4.483	2
45.569	7.429	2.674	45.569	7.429	2.674	3
52.235	6.667	2.400	52.235	6.667	2.400	4
57.954	5.718	2.059	57.954	5.718	2.059	5
60.763	2.809	1.803	60.763	2.809	1.803	6
			63.048	2.285	1.506	7
			65.296	2.248	1.385	8

			67.438	2.142	1.131	9
			69.566	2.128	1.054	10
			71.668	2.102	.986	11
			73.76	2.092	.936	12
			75.79	2.03	.889	13
			77.795	2.005	.818	14
			79.732	1.937	.750	15
			81.633	1.901	.714	16
			83.457	1.824	.657	17
			85.095	1.638	.626	18
			86.7	1.605	.578	19
			88.101	1.401	.540	20
			89.455	1.354	.487	21
			90.612	1.157	.452	22
			91.72	1.108	.428	23
			92.795	1.075	.401	24
			93.777	0.982	.354	25
			94.669	0.892	.321	26
			95.489	0.82	.295	27
			96.192	0.703	.253	28
			96.855	0.663	.239	29
			97.455	0.6	.216	30
			98.024	0.569	.205	31

			98.533	0.509	.183	32
			98.953	0.42	.151	33
			99.34	0.387	.139	34
			99.709	0.369	.133	35
			100.000	0.291	.105	36

المصدر : مخرجات (SPSS V.23).

والشكل (12) يوضح الخارطة الركامية للجذور الكامنة التي تمثل المخطط البياني الذي تتضح فيه الجذور الكامنة لفقرات المقياس (المحور العمودي) وعدد الفقرات (المحور الأفقي).



الشكل (12) : الخارطة الركامية للجذور الكامنة لمقياس المنظومة القيمية

المصدر : مخرجات (SPSS V.23).

اما فيما يتعلق بنسب التشعب لفقرات مقياس المنظومة القيمية على وفق نتائج التحليل العائلي فقد سجلت نسباً عاليةً فاقت النسبة المحددة للدلالة المعنوية البالغة (0.30) وهي كما موضحة في الجدول (19) وحسب العوامل الستة التي افرزها التحليل العائلي الاستكشافي.

الجدول (19) : نسب التشبع لفقرات مقياس المنظومة القيمية

نسب التشبع						فقرات المقياس	
العامل السادس	العامل الخامس	العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول		
					.914	TV1	القيم النظرية
					.873	TV2	
					.871	TV3	
					.723	TV4	
					.722	TV5	
				.727		EV1	القيم الاقتصادية
				.640		EV2	
				.622		EV3	
				.598		EV4	
				.586		EV5	
				.504		EV6	
				.492		EV7	
			.788			AV1	القيم الجمالية
			.630			AV2	
			.618			AV3	
			.614			AV4	
			.524			AV5	
			.436			AV6	
		.700				SV1	القيم

		.661				SV2	الاجتماعية
		.646				SV3	
		.624				SV4	
		.534				SV5	
	.731					PV1	
	.704					PV2	
	.662					PV3	
	.572					PV4	
	.528					PV5	
	.501					PV6	
	.444					PV7	
.766						RV1	القيم الدينية
.705						RV2	
.644						RV3	
.608						RV4	
.487						RV5	
.371						RV6	

المصدر : مخرجات (SPSS V.23).

2. التحليل العاملي الاستكشافي لمتغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية :

يتضمن هذا المقياس (22) فقرة مقسمة على ثلاثة ابعاد فرعية ، يجري اختبار مدى صدقها في قياس متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية ، اذ يتضح من الجدول (20) ان مدى كفاية عدد افراد العينة قد بلغ (0.724) وهو قيمة احصائية (KMO) وهي اكبر من (0.50) اي انها قيمة مقبولة مما يدل على ان العينة مناسبة لأجراء التحليل العاملي . اما مقياس اختبار بارتلليت (Bartlett's test) اذ يتضح

من خلاله ان مستوى المعنوية لقيمة (Chi-Square) قد بلغت (0.000) وهي نسبة اقل من (0.05) مما يدل على ان مصفوفة الارتباط ليست مصفوفة وحدة مما يجعل العلاقات بين فقرات المقياس دالة معنوياً .

الجدول (20) : قيمة احصائية (KMO) واختبار (Bartlett's) لمقياس السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.724
Bartlett's Test of Approx. Chi-Sphericity	1192.278
df	231
Sig.	.000

المصدر : مخرجات (SPSS V.23).

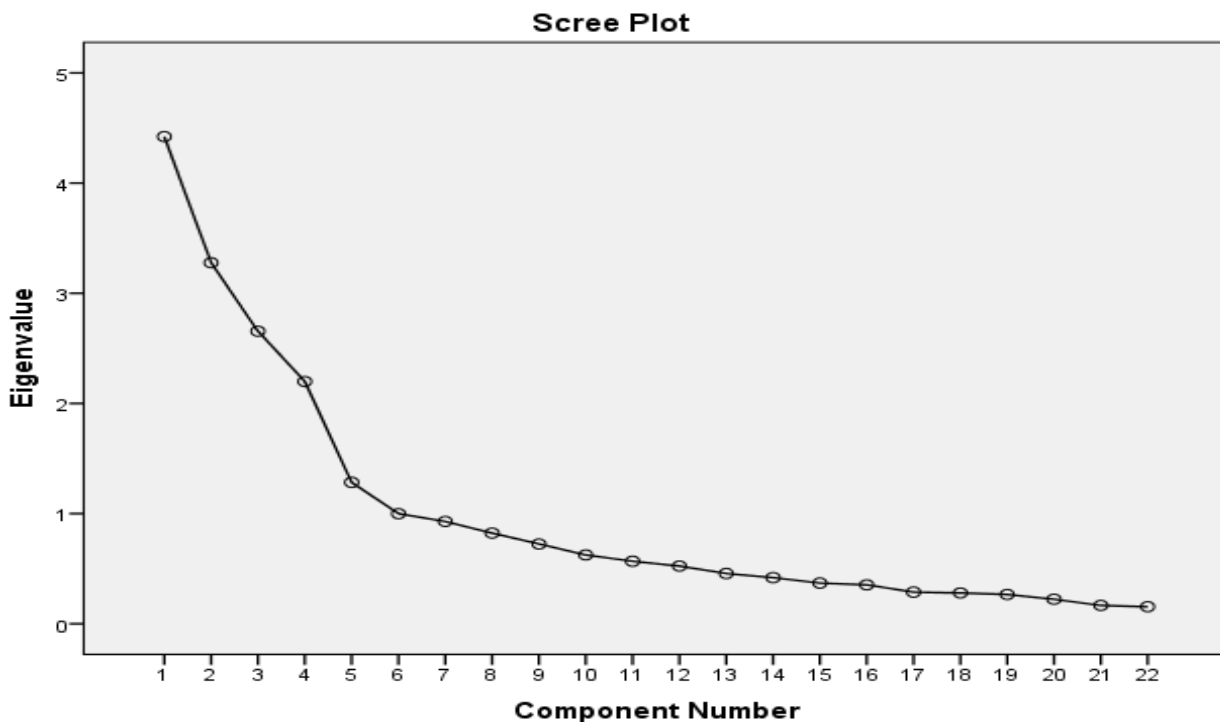
كما يتضح من الجدول (21) ان تحليل المكونات الاساسية قد انتخب ثلاثة عوامل رئيسية تمثل المكونات الاساسية للسلوك الاخلاقي للموارد البشرية تنتظم تحتها الفقرات الخاصة بالمقياس وكانت جذورها الكامنة اكثر من الواحد الصحيح ، كما بلغت النسبة المئوية التراكمية للتباين المفسر للعوامل الثلاثة (60.105) وهي اعلى من النسبة المحددة البالغة (0.60) مما يدل على توفر الدلالة الاحصائية للمقياس. الجدول (21) : التباين الكلي المفسر لمقياس السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

استخلاص المجاميع من التشعبات المربعة			الجذور الكامنة الاولية			المكون
% التراكمية	% من التباين	الكلي	% التراكمي	% من التباين	الكلي	
28.1	28.1	4.422	28.1	28.1	4.422	1
45.994	17.894	3.277	45.994	17.894	3.277	2
60.105	14.111	2.655	60.105	14.111	2.655	3
			65.062	4.957	2.199	4
			68.855	3.793	1.284	5
			72.097	3.242	.999	6
			75.102	3.005	.928	7
			77.843	2.741	.823	8
			80.134	2.291	.724	9
			82.372	2.238	.624	10

			84.558	2.186	.568	11
			86.687	2.129	.524	12
			88.76	2.073	.456	13
			90.463	1.703	.419	14
			92.14	1.677	.369	15
			93.746	1.606	.353	16
			95.051	1.305	.287	17
			96.322	1.271	.280	18
			97.53	1.208	.266	19
			98.542	1.012	.223	20
			99.297	0.755	.166	21
			100	0.703	.155	22

المصدر : مخرجات (SPSS V.23).

والشكل (13) يوضح الخارطة الركامية للجذور الكامنة التي تمثل المخطط البياني الذي تتضح فيه الجذور الكامنة لفقرات المقياس (المحور العمودي) وعدد الفقرات (المحور الأفقي).



الشكل (13) : الخارطة الركامية للجذور الكامنة لمقياس السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

المصدر : مخرجات (SPSS V.23).

اما ما يتعلق بنسب التشبع لفقرات مقياس السلوك الاخلاقي للموارد البشرية على وفق نتائج التحليل العملي فقد سجلت نسباً عالياً فاقت النسبة المحددة البالغة (0.30) وهي كما موضحة في الجدول (22) وحسب العوامل الثلاثة التي افرزها التحليل العملي الاستكشافي.

الجدول (22) : نسب التشبع لفقرات مقياس السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

نسب التشبع			فقرات المقياس	
العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الاول		
		.770	AU1	الحكم الذاتي (الاستقلالية)
		.767	AU2	
		.745	AU3	
		.679	AU4	
		.646	AU5	
		.629	AU6	
		.506	AU7	
	.744		JU1	العدالة
	.710		JU2	
	.707		JU3	
	.702		JU4	
	.652		JU5	
	.639		JU6	
	.525		JU7	
	.375		JU8	
.797			CH1	الاحسان (عدم الاساءة)
.741			CH2	
.679			CH3	

.666			CH4
.599			CH5
.568			CH6
.494			CH7

المصدر : مخرجات (SPSS V.23).

خامساً : اختبار الصدق البنائي التوكيدي لأداة القياس

تتعلق هذه الفقرة بقياس الصدق البنائي التوكيدي الذي يعد من تطبيقات نمذجة المعادلة الهيكلية (Structural Equation Modeling) ، والتحليل العاملي التوكيدي يحقق اجابة عن تساؤل مهم يتمثل في لماذا وكيف ارتبطت مجموعة من الفقرات بابعاد معينة ومتغيرات معينة في بيئة دراسية معينة ؟ وبذلك فان الانموذج الهيكلية يحقق العلاقات بين الفقرات والابعاد الخاصة بالمتغير بأسلوب بسيط وواضح (Tomé-Fernández et al. , 2020 : 12)

ويقصد بالتحليل العاملي التوكيدي التحقق من بنية النماذج المقترحة من قبل الباحثين واذا ظهرت مشاكل في توافق النموذج المقترح مع عينة بيانات الدراسة فلا بد من تحديد مصادر الخطأ في النموذج المقترح ومن ثم محاولة علاجها (الحربي و الجيمان ، 2017 : 116) ولتقييم النماذج الهيكلية الناتجة عن التحليل العاملي التوكيدي تم الاعتماد على قيم التقديرات المعيارية للمعلمة والتي تعد مقبولة في حال تجاوز قيمها نسبة (0.40) وعكس ذلك ستحذف من التحليل ، وفي حال تحقق صدق الفقرات يعني ان مقياس الدراسة مطابق للهدف المراد قياسه وكفاية العينة (4 : Prudon, 2015). كما سيتم اعتماد قيمة النسبة الحرجة (Critical Ratio) كقيمة معيارية لقبول معنوية التقديرات المعيارية ، اذ ان النسبة الحرجة تكون مقبولة كلما كانت معنوية . وقد تم استخدام بعض مؤشرات المطابقة المهمة للوقوف على جودة ملائمة المقياس ، وهذه المؤشرات لها مدى مقبول في حال وصلته يتم قبولها وبعكسه يتم رفض النموذج الهيكلية او يخضع الى مؤشرات التعديل ، ويوضح الجدول (23) اهم مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلية وقاعدة القبول الخاصة بكل منها .

جدول (23) : مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلي

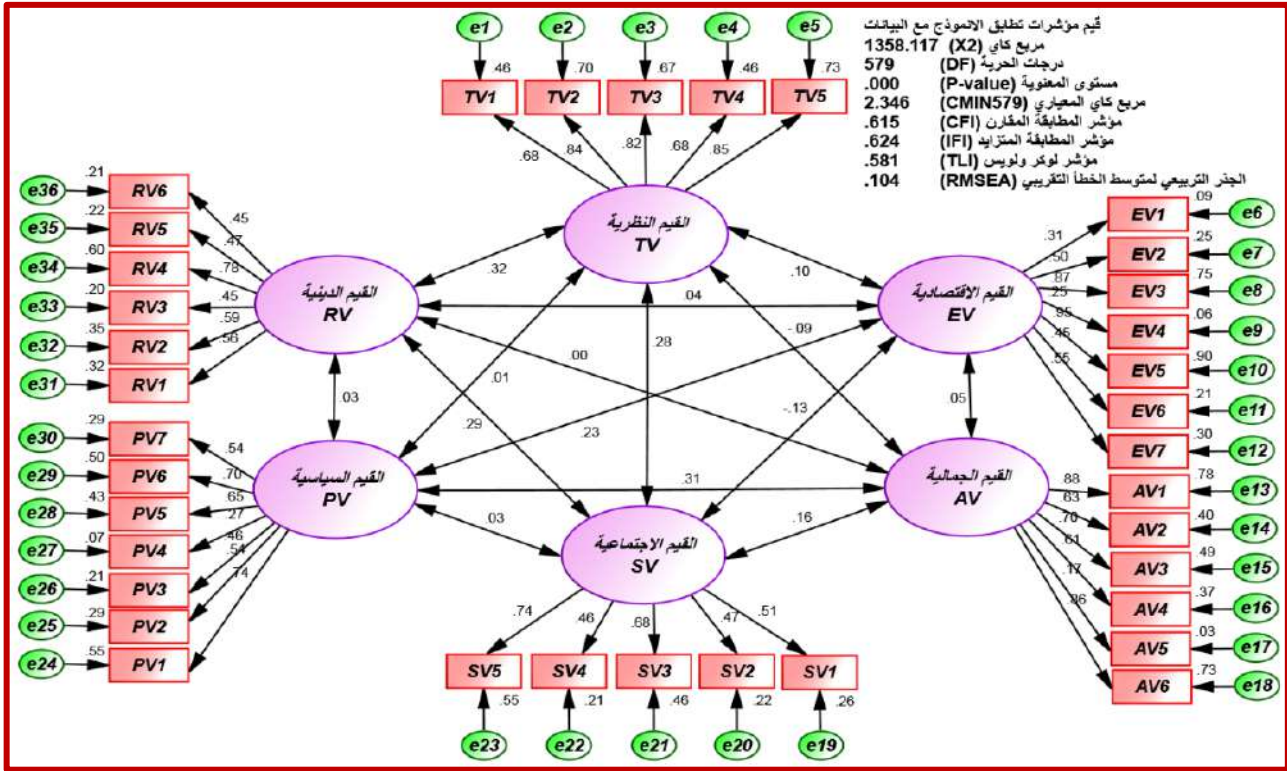
ت	المؤشرات	قاعدة جودة المطابقة
1	النسبة بين قيم χ^2 ودرجات الحرية df	$CMIN/DF < 5$
2	مؤشر المطابقة المقارن (CFI) Comparative Fit Index	$CFI > 0.90$
3	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) The Incremental Fit Index	$IFI > 0.90$
4	مؤشر توكر ولويس (TLI) The Tucker-Lewis Index	$TLI > 0.90$
5	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) Root Mean Square Error of Approximation	$RMSEA < 0.08$

Source : Singh ,V., (2016) " *Perceptions of emission reduction potential in air transport : a structural equation modeling approach* ", Environ Syst Decis 36 , P. 388 .

وفي ضوء ما تقدم كانت نتائج التحليل العاملي التوكيدي للمقاييس كالاتي:

1- التحليل العاملي التوكيدي لمقياس متغير المنظومة القيمية :

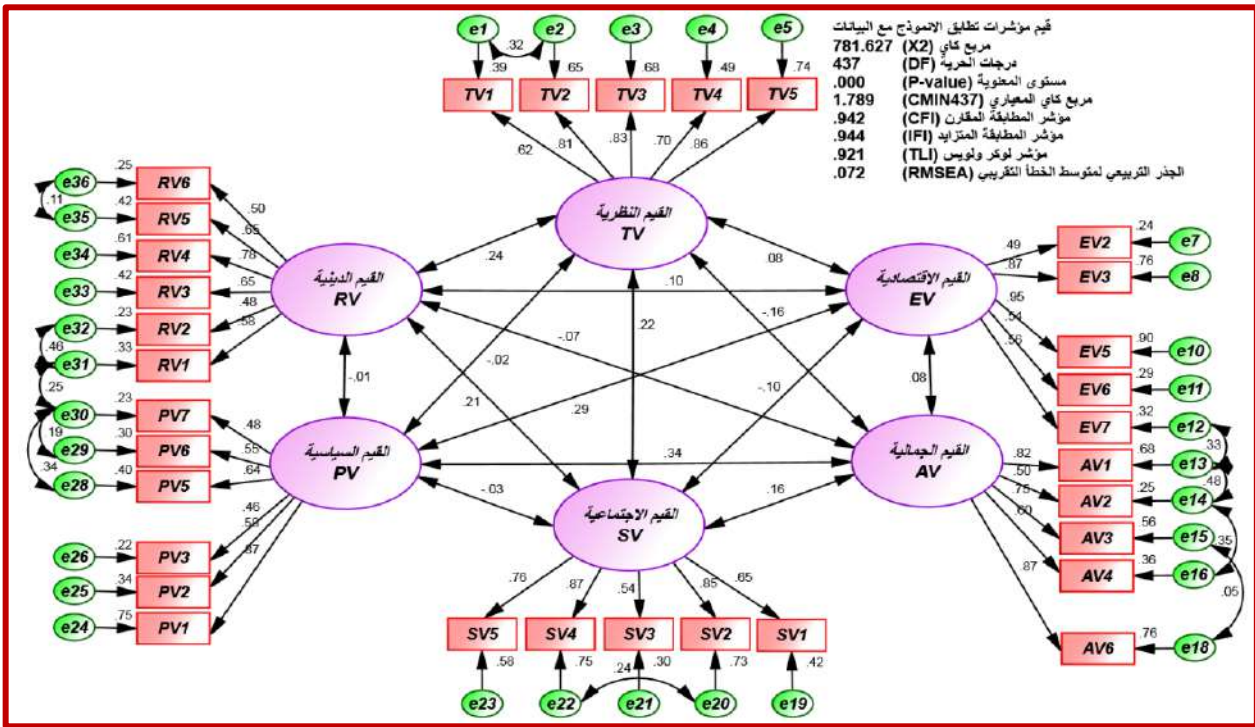
لقد تم قياس متغير المنظومة القيمية من خلال ستة ابعاد فرعية هي (القيم النظرية (5) فقرة ، القيم الاقتصادية (7) فقرة ، القيم الجمالية (6) فقرة ، القيم الاجتماعية (5) فقرة ، القيم السياسية (7) فقرة ، والقيم الدينية (6) فقرة) . اذ يتضح من الشكل (14) ان جميع مؤشرات مطابقة الأنموذج كانت مؤشرات ضعيفة دون مدى القبول المحدد لها في القاعدة الخاصة بها ، بالإضافة الى ضعف تقديرات المعلمة المعيارية لبعض الفقرات وانخفاض نسبتها عن القيمة المعيارية لها البالغة (0.40) ، وهذه الفقرات هي (PV4 , AV5 , EV4, EV1) البالغة تقديراتها المعيارية (0.31 , 0.25 , 0.17 , 0.27) مما يدل على وجود علاقات تباين مشترك بين الفقرات بسبب هذا الضعف في هذه المؤشرات ، وهذا يوجب على الباحث الاسترشاد بمؤشرات التعديل (Modification Indices) التي يقترحها البرنامج والتي تسهم في معالجة وتقعيد ارتفاع نسب التباين المشترك بين اخطاء القياس لبعض الفقرات والتي سببت انخفاض مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلي ، وبأقل عدد ممكن من مؤشرات التعديل .



الشكل (14) : التحليل العائلي التوكيدي لمقياس المنظومة القيمية قبل التعديل
 المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.23).

وبعد اجراء (11) من مؤشرات التعديل بين فقرات المقياس للسيطرة على علاقات التباين المشترك بين اخطاء القياس الخاصة ببعض الفقرات ، اتضح ان جميع مؤشرات مطابقة الأنموذج مستوفية لقاعدة القبول المخصصة لها ، وبذلك فان الانموذج الهيكلي قد حاز على مستوى عالٍ من المطابقة ، وكما يتضح في الشكل (15) .

كما يلاحظ ان جميع تقديرات المعلمة المعيارية لفقرات متغير المنظومة القيمية قد تجاوزت نسبة (0.40) وهي النسب الظاهرة على الأسهم التي تربط المتغير بفقراته ، وكانت جميعها نسب معنوية لأنه عند متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (24) أتضح إنها نسب معنوية وهذا يشير الى جدوى هذه المعلمات وصدقها وبذلك يتضح ان متغير المنظومة القيمية يقاس بـ(32) فقرة قياس.



الشكل (15) : التحليل العامل التوكيدي لمقياس المنظومة القيمية بعد التعديل
 المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.23)

جدول (24) معلمات الصدق البنائي التوكيدي لمقياس متغير المنظومة القيمية

المسارات	الاوزان الاتحاديّة	التقدير	الخطأ	النسبة	النسبة	المعنوية
	المعياريّة	اللامعياري	المعياري	الحرّة		
TV1 <---	القيم النظرية	.621	.687	.097	7.083	***
TV2 <---	القيم النظرية	.809	.986	.098	10.022	***
TV3 <---	القيم النظرية	.827	1.000			
TV4 <---	القيم النظرية	.701	.751	.090	8.355	***
TV5 <---	القيم النظرية	.862	1.043	.097	10.798	***
EV7 <---	القيم الاقتصادية	.563	1.020	.194	5.253	***
EV6 <---	القيم الاقتصادية	.536	1.000			
EV5 <---	القيم الاقتصادية	.949	1.387	.196	7.080	***
EV3 <---	القيم الاقتصادية	.873	1.333	.192	6.951	***
EV2 <---	القيم الاقتصادية	.493	.865	.183	4.725	***

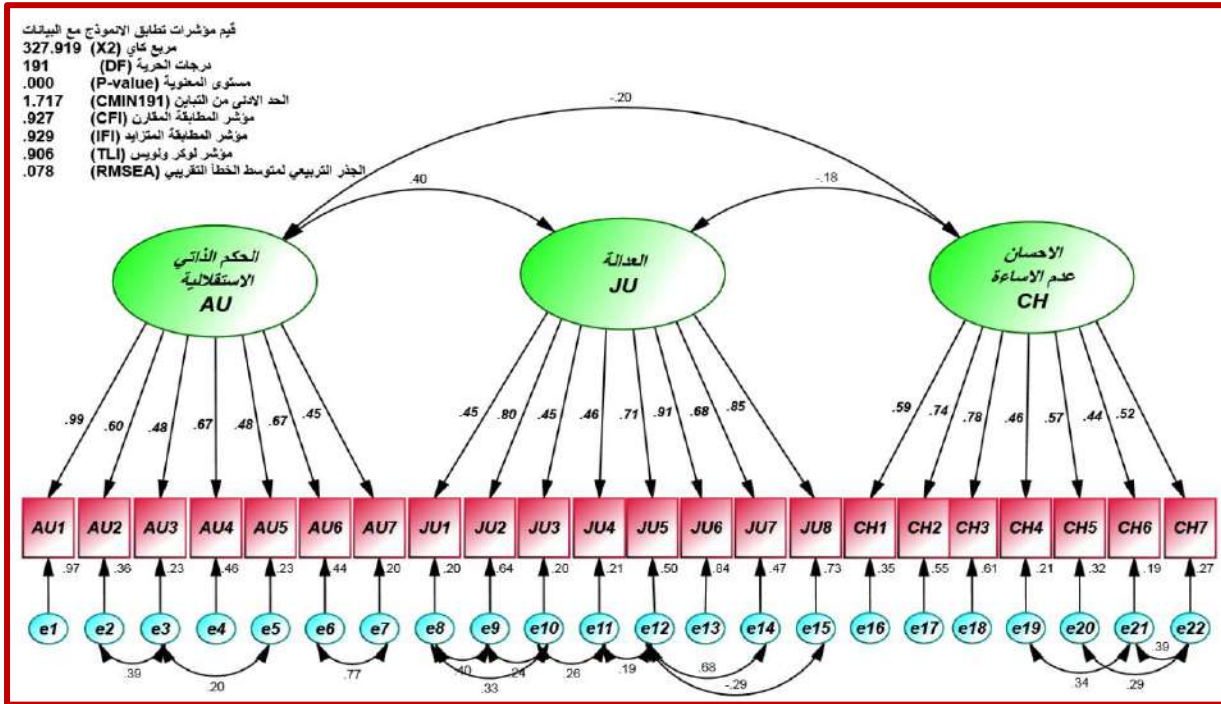
AV6	<---	القيم الجمالية	.871	1.636	.248	6.591	***
AV4	<---	القيم الجمالية	.597	1.000			
AV3	<---	القيم الجمالية	.751	1.266	.205	6.185	***
AV2	<---	القيم الجمالية	.495	.908	.162	5.618	***
AV1	<---	القيم الجمالية	.822	1.302	.192	6.793	***
SV1	<---	القيم الاجتماعية	.651	1.165	.218	5.340	***
SV2	<---	القيم الاجتماعية	.852	1.620	.276	5.874	***
SV3	<---	القيم الاجتماعية	.544	1.000			
SV4	<---	القيم الاجتماعية	.868	1.728	.291	5.931	***
SV5	<---	القيم الاجتماعية	.763	1.562	.267	5.842	***
PV7	<---	القيم السياسية	.485	.686	.135	5.085	***
PV6	<---	القيم السياسية	.546	.700	.123	5.681	***
PV5	<---	القيم السياسية	.635	.816	.124	6.586	***
PV3	<---	القيم السياسية	.464	.530	.110	4.820	***
PV2	<---	القيم السياسية	.583	.690	.114	6.074	***
PV1	<---	القيم السياسية	.868	1.000			
RV6	<---	القيم الدينية	.504	.756	.167	4.534	***
RV5	<---	القيم الدينية	.645	.964	.173	5.577	***
RV4	<---	القيم الدينية	.778	1.160	.187	6.215	***
RV3	<---	القيم الدينية	.648	1.000			
RV2	<---	القيم الدينية	.482	.673	.152	4.420	***
RV1	<---	القيم الدينية	.576	.884	.168	5.260	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.23).

2- التحليل العامل التوكيدي لمقياس متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

لقد تم قياس متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية من خلال ثلاثة ابعاد فرعية هي (الحكم الذاتي (الاستقلالية) (7) فقرة ، العدالة (8) فقرة ، الاحسان (عدم الاساءة) (7) فقرة) . اذ يتضح من الشكل (17) ان تقديرات المعلمة المعيارية لجميع فقرات القياس قد تجاوزت نسبة القبول الخاصة بها البالغة (0.40) كما هي مبينة في الشكل (16) وان جميعها كانت نسب معنوية وذلك لأنه عند متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (25) اتضح انها جميعها نسب معنوية وهذا يشير الى جدوى هذه المعلمات وصدقها .

أما بالنسبة الى مؤشرات مطابقة الأنموذج فقد أظهرت النتائج وكما مبينة في الشكل (16) بانها وبعد اجراء (13) من مؤشرات التعديل لمعالجة نسب التباين المشترك الظاهرة بينها قد استوفت قاعدة القبول المخصصة لها ، وبذلك فان الانموذج الهيكلي قد حاز على مستوى عالٍ من المطابقة مما يؤكد أن متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية يقاس بثلاث ابعاد فرعية وبنفس عدد فقرات القياس المذكورة اعلاه لكل بعد .



الشكل (16) : التحليل العامل التوكيدي لمقياس السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.23).

جدول (25) معلمات الصدق البنائي التوكيدي لمقياس متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

المسارات	الاوزان الاتحدارية المعيارية	التقدير اللامعيري	الخطأ المعيري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية	
AU7 <---	الحكم الذاتي (الاستقلالية)	.446	1.132	.280	4.040	***
AU6 <---	الحكم الذاتي (الاستقلالية)	.665	1.555	.305	5.106	***
AU5 <---	الحكم الذاتي (الاستقلالية)	.478	1.000			
AU4 <---	الحكم الذاتي (الاستقلالية)	.675	1.729	.336	5.141	***
AU3 <---	الحكم الذاتي (الاستقلالية)	.480	.965	.204	4.733	***
AU2 <---	الحكم الذاتي (الاستقلالية)	.597	1.131	.234	4.830	***
AU1 <---	الحكم الذاتي (الاستقلالية)	.987	2.410	.426	5.655	***
JU8 <---	العدالة	.854	1.293	.162	7.976	***
JU7 <---	العدالة	.682	.991	.078	12.675	***
JU6 <---	العدالة	.914	1.409	.150	9.388	***
JU5 <---	العدالة	.706	1.000			
JU4 <---	العدالة	.456	.594	.113	5.267	***
JU3 <---	العدالة	.449	.663	.139	4.764	***
JU2 <---	العدالة	.802	1.292	.154	8.402	***
JU1 <---	العدالة	.449	.557	.117	4.756	***
CH7 <---	الاحسان (عدم الاساءة)	.519	1.194	.252	4.738	***
CH6 <---	الاحسان (عدم الاساءة)	.439	1.000			
CH5 <---	الاحسان (عدم الاساءة)	.567	1.288	.328	3.926	***
CH4 <---	الاحسان (عدم الاساءة)	.456	1.082	.251	4.309	***
CH3 <---	الاحسان (عدم الاساءة)	.782	1.778	.403	4.417	***

CH2	<---	الاحسان (عدم الاساءة)	.745	1.645	.377	4.368	***
CH1	<---	الاحسان (عدم الاساءة)	.590	1.446	.361	4.004	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.23).

سادساً: اختبار الثبات لأداة القياس

يمثل الثبات الدرجة التي يمكن ان تقاس فيها الفروق الفردية بانسجام وتجانس عند الاجابة عن مقياس معين ، ومن صفات الاختبار الجيد ان يتصف بالثبات ويعد المقياس ثابتاً عندما يقيس ما بني من اجل قياسه (الزيود وهشام ، 2005 : 145) وبغية التعرف على مدى صلاحية المقياس وثبات استمارة الاستبانة اعتمدت الباحثة على اختبار كرونباخ الفا الذي يعد من افضل مقاييس ثبات المقاييس السلوكية ، اذ اشارت (Sharma , 2016 : 273) الى كيفية تفسير قيم كرونباخ الفا لتقييم حالة الثبات المتحققة في بيئة تطبيق معينة وكما مبين في الجدول (26). الجدول (26) مستويات الثبات حسب قيمة كرونباخ الفا

ت	قيمة كرونباخ الفا	مستوى الثبات
.1	$\alpha \geq 0.9$	ممتاز
.2	$\alpha \geq 0.8 < 0.9$	جيد
.3	$\alpha \geq 0.7 < 0.8$	مقبول
.4	$\alpha \geq 0.6 < 0.7$	مشكوك فيه
.5	$\alpha \geq 0.5 < 0.6$	ضعيف
.6	$\alpha < 0.5$	غير مقبول

Source : Sharma, B. (2016). *A focus on reliability in developmental research through Cronbach's Alpha among medical, dental and paramedical professionals*. Asian Pacific Journal of Health Sciences, 3(4), P. 273.

اذ نلاحظ من الجدول (27) أن قيم معامل كرونباخ الفا لمتغيرات الدراسة الرئيسية وابعادها الفرعية قد تراوحت بين (0.713 - 0.883) وتعد هذه القيم ممتازة في الدراسات الوصفية كونها قيم عالية بالمقارنة مع قيم كرونباخ ألفا المعيارية ، كما نلاحظ ان قيم معامل الصدق الهيكلي الذي يستخرج من خلال الجذر التربيعي لمعامل كرونباخ الفا كانت ممتازة وعالية ضمن اجابات العينة ، وبذلك أصبحت أداة الدراسة صالحة للتطبيق النهائي كونها تتصف بالدقة والثبات والصدق العالي.

الجدول (27) معاملات الثبات والصدق الهيكلي للمتغيرات الرئيسية وابعادها الفرعية

معامل الصدق الهيكلي	معامل كرونباخ الفا	المتغيرات والابعاد	ت
0.939	0.881	القيم النظرية	1.
0.873	0.762	القيم الاقتصادية	2.
0.861	0.742	القيم الجمالية	3.
0.879	0.773	القيم الاجتماعية	4.
0.884	0.781	القيم السياسية	5.
0.844	0.713	القيم الدينية	6.
0.931	0.866	المنظومة القيمية	7.
0.890	0.792	الحكم الذاتي (الاستقلالية)	8.
0.881	0.776	العدالة	9.
0.894	0.799	الاحسان (عدم الاساءة)	10.
0.940	0.883	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	11.

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.23.

سابعاً: اختبار الاتساق الداخلي :

يهدف هذا الاختبار الى التحقق من مدى وجود الاتساق (الارتباط) الداخلي بين ابعاد متغيرات الدراسة الحالية وفقراتها ، واعتمدت الباحث على استخدام معامل ارتباط (Pearson) لمعرفة الارتباطات المعنوية بين تلك الفقرات والابعاد الفرعية من جهة وبين الفقرات والمتغيرات الرئيسية من جهة اخرى . اذ تشير الارتباطات القوية المعنوية الى قوة المقياس المعتمد ، وكما موضح في الجدول (28) . اذ يتضح من قيم نتائج الاختبار وجود علاقات ارتباط قوية معنوية بين الفقرات والابعاد وبين الفقرات والمتغيرات عند مستوى معنوية (0.01) ، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي عالي في جميع المقاييس المعتمدة في قياس متغيرات الدراسة .

الجدول (28) الاتساق الداخلي بين المتغيرات والابعاد والفقرات التي تنتمي إليها

مستوى المعنوية	اتساق الفقرة مع المتغير	اتساق الفقرة مع البعد	الفقرات	الابعاد الفرعية	المتغيرات الرئيسية
.01	.488**	.754**	TV1	القيم النظرية	المنظومة القيمية
.01	.545**	.871**	TV2		
.01	.501**	.865**	TV3		
.01	.503**	.750**	TV4		
.01	.486**	.868**	TV5		
حذفت من خلال التحليل العاملي التوكيدي			EV1	القيم الاقتصادية	
.01	.330**	.633**	EV2		
.01	.233**	.566**	EV3		
حذفت من خلال التحليل العاملي التوكيدي			EV4		
.01	.245**	.574**	EV5		
.01	.490**	.627**	EV6		
.01	.333**	.585**	EV7		
.01	.396**	.717**	AV1	القيم الجمالية	
.01	.457**	.651**	AV2		
.01	.133	.686**	AV3		
.01	.431**	.678**	AV4		
حذفت من خلال التحليل العاملي التوكيدي			AV5		
.01	.051	.641**	AV6		
.01	.191*	.615**	.615**	القيم الاجتماعية	
.01	.259**	.659**	.659**		

.01	.448**	.733**	.733**		
.01	.303**	.646**	.646**		
.01	.541**	.667**	.667**		
.01	.352**	.706**	PV1	القيم السياسية	
.01	.031	.539**	PV2		
.01	.374**	.652**	PV3		
حذفت من خلال التحليل العاملي التوكيدي			PV4		
.01	.304**	.665**	PV5		
.01	.353**	.715**	PV6		
.01	.496**	.644**	PV7		
.01	.352**	.626**	RV1	القيم الدينية	
.01	.359**	.632**	RV2		
.01	.353**	.600**	RV3		
.01	.404**	.767**	RV4		
.01	.214*	.581**	RV5		
.01	.219*	.631**	RV6		
.01	.455**	.746**	AU1	الحكم الذاتي الاستقلالية	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية
.01	.297**	.724**	AU2		
.01	.337**	.663**	AU3		
.01	.355**	.569**	AU4		
.01	.430**	.689**	AU5		
.01	.573**	.659**	AU6		
.01	.399**	.523**	AU7		

.01	.375**	.642**	JU1	العدالة	
.01	.506**	.730**	JU2		
.01	.365**	.646**	JU3		
.01	.420**	.666**	JU4		
.01	.429**	.725**	JU5		
.01	.502**	.743**	JU6		
.01	.375**	.556**	JU7		
.01	.388**	.424**	JU8		
.01	.294**	.628**	CH1	الاحسان عدم الاساءة	
.01	.265**	.703**	CH2		
.01	.261**	.728**	CH3		
.01	.387**	.669**	CH4		
.01	.236**	.684**	CH5		
.01	.428**	.687**	CH6		
.01	.434**	.731**	CH7		

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V.23 .

المبحث الثاني

تحليل نتائج متغيرات الدراسة ووصفها وتشخيصها ميدانياً

Analyzing the results of the study variables, describing them and diagnosing them in the field

توطئة ...

يعد وصف المتغيرات وتشخيصها على مستوى بيئة التطبيق من اهم المتطلبات الاساسية لتحديد مستوى هذه المتغيرات ميدانياً ، وبذلك سيتم في هذا المبحث تحليل إجابات افراد عينة الدراسة ووصفها وتشخيصها من خلال استخدام اساليب التحليل المناسبة المتمثلة بـ(الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل الاختلاف ، الاهمية النسبية) على مستوى متغيرات الدراسة الحالية وابعادها الفرعية وفقرات القياس الخاصة بها وحسب اجابات العاملين في الجامعات الخاصة بالعتبة الحسينية عينة الدراسة ، وعلى النحو الاتي :

أولاً: وصف وتشخيص متغير المنظومة القيمية

اعتمد الباحث في تفسير مستوى متغيرات الدراسة على قيمة الوسط الحسابي المتحققة من خلال تقسيمه الى خمس فئات تنتمي لها الاوساط الحسابية ، وكما موضح في الجدول (29) :

الجدول (29) : تصنيف مستويات الوسط الحسابي حسب فئاته

تسلسل الفئة	مدى الفئة	مستوى الفئة
1	1.80 – 1	منخفض جدا
2	2.60 – 1.81	منخفض
3	3.40 – 2.61	معتدل
4	4.20 – 3.41	مرتفع
5	5.00 – 4.21	مرتفع جدا

Source : Mazahreh, A. , Hammad, H. & Abu-Jaber, H. (2009) " *The Attitudes of Instructors and Faculty Members about the Quality of Technical Education Programs in Community Colleges in Jordan*" Journal of Social Sciences 5 (4), P.403.

وبذلك يتضمن وصف وتشخيص المنظومة القيمية فقرتين ، تتناول الاولى الوصف الاحصائي لفقرات وابعاد هذ المتغير تفصيلاً ، اما الثانية فتتناول التشخيص والوصف الاحصائي اجمالياً . وكالاتي:-

1- وصف وتشخيص متغير المنظومة القيمية تفصيلاً

تتعلق هذه الفقرة بالوصف الإحصائي لفقرات وابعاد متغير المنظومة القيمية تفصيلاً وكما يأتي:-

أ. وصف وتشخيص بعد القيم النظرية: يتضح من الجدول (30) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعده القيم النظرية التي تم قياسه بخمس فقرات (TV₁-TV₅) ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (3.557) والانحراف المعياري (0.827) ومعامل الاختلاف النسبي (23.25%) والاهمية النسبية

(71.14%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفع مما يؤكد ان ادارات الجامعات عينة الدراسة تسعى الى الاهتمام بتحقيق توازن بين المواقف المختلفة وفقا لمستوى تأثير كل موقف وأيجاد حلول واقعية للمشاكل التي تحصل في بيئة العمل فضلا عن تشجيع الموظفين على تبني المواقف الايجابية والابتعاد عن التشنجات في المواقف وحثهم على السلوكيات المرنة والورع كسلوك عام في حياتهم الوظيفية .

وقد حصلت الفقرة الاولى التي محتواها (تسعى كليتنا الى ايجاد توازن بين المواقف المختلفة وفقا لمستوى تأثير كل موقف.) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (3.688) وبانحراف معياري بلغ (0.954) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (25.87%) وبأهمية نسبية بلغت (73.76%) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفع على هذه الفقرة . في حين حصلت الفقرة الخامسة التي محتواها (تسعى كليتنا الى تفعيل عنصري الملاحظة والتعقل لدى الموظفين) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (3.448) وبانحراف معياري بلغ (1.043) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (30.25%) وبأهمية نسبية بلغت (68.96%) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات على الفقرة التي محتواها (تسعى كليتنا الى تفعيل عنصري الملاحظة والتعقل لدى الموظفين) كان مرتفعاً.

الجدول (30) : الاحصاءات الوصفية لبعد القيم النظرية

ت	الفقرات تسعى كليتنا الى :	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	أيجاد توازن بين المواقف المختلفة وفقا لمستوى تأثير كل موقف	3.688	0.954	25.87	73.76	1
2	أيجاد حلول واقعية للمشاكل	3.464	1.051	30.35	69.28	4
3	تشجيع الموظفين لاتخاذ موقف معرفي محدد	3.568	1.042	29.21	71.36	3
4	جعل الموظفين الذين يحملون قيماً نظرية يتميزون بنظرة موضوعية	3.616	0.923	25.52	72.32	2
5	تفعيل عنصري الملاحظة والتعقل لدى الموظفين	3.448	1.043	30.25	68.96	5
-	المعدل العام لبعد القيم النظرية TV	3.557	0.827	23.25	71.14	-

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (Microsoft Excel) (SPSS).

ب. وصف وتشخيص بعد القيم الاقتصادية

يتضح من الجدول (31) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعد القيم الاقتصادية التي تم قياسه بخمس فقرات (EV₁-EV₇) ، بعد ان تم حذف الفقرة الاولى والرابعة من خلال التحليل العاملي التوكيدي ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (3.957) والانحراف المعياري (0.610) ومعامل الاختلاف النسبي

(15.41%) والاهمية النسبية (79.14%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفعاً مما يؤكد ان ادارات الجامعات عينة الدراسة تهتم بالقيم الاقتصادية للعاملين وتسعى الى تحسين مستواهم المعاشي وتوفير بيئة عمل آمنة تحفظ كرامتهم وتحقق متطلباتهم الشخصية والعائلية وهذا بدوره يعزز مستقبلهم الوظيفي ويوفر لهم جميع مستلزماتهم مما يحفزهم الى بذل الجهود الكبيرة في تطوير العمل والالتزام به . وقد حصلت الفقرة الثالثة التي محتواها (تسعى كليتنا الى اعتبار الاموال وسيلة للوصول الى الاهداف) التي قد تسهل الإنجاز أو الأهداف التنظيمية) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (4.144) وبانحراف معياري بلغ (0.981) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (23.68%) وبأهمية نسبية بلغت (82.88%) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة . في حين حصلت الفقرة السادسة التي محتواها (تسعى كليتنا الى التأكيد على أن القيم الاقتصادية قيمة المنفعة تعبر عن انتفاع الموظف و قيمه المبادلة قيمه الشئ حتى يستبدل بغيره) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (3.624) وبانحراف معياري بلغ (0.956) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (26.38%) وبأهمية نسبية بلغت (72.48%) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على الفقرة التي محتواها (تسعى كليتنا الى التأكيد على أن القيم الاقتصادية قيمة المنفعة تعبر عن انتفاع الموظف و قيمه المبادلة قيمه الشئ حتى يستبدل بغيره).

الجدول (31) : الاحصاءات الوصفية لبعد القيم الاقتصادية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
	تسعى كليتنا الى :					
1	تمثيل القيمة الاقتصادية ما يظهر في رفاهية الموظف					حذفت من خلال التحليل العاملي التوكيدي
2	تركيز اهتمام القيم الاقتصادية بشكل مميز بكل ما هو مفيد	3.904	1.011	25.91	78.08	4
3	اعتبار الاموال وسيلة للوصول الى الاهداف	4.144	0.981	23.68	82.88	1
	حذفت من خلال التحليل العاملي التوكيدي					
4	أن القيم الاقتصادية سببا لحدوث النزاعات في مختلف الاقسام					
5	جعل القيم الاقتصادية فرصاً لتطوير المستقبل الوظيفي	4.128	0.803	19.45	82.56	2
6	التأكيد على أن القيم الاقتصادية قيمة المنفعة تعبر عن انتفاع الموظف و قيمه المبادلة قيمه الشئ حتى يستبدل بغيره.	3.624	0.956	26.38	72.48	5
7	جعل القيم الاقتصادية حافزاً مهماً للالتزام بين الموظفين	3.984	0.984	24.69	79.68	3

-	79.14	15.41	0.610	3.957	المعدل العام لبعده القيم الاقتصادية EV
---	-------	-------	-------	-------	--

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS) (Microsoft Excel).

ج. وصف وتشخيص بعد القيم الجمالية:

يتضح من الجدول (32) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعده القيم الجمالية التي تم قياسه بخمس فقرات (AV_1-AV_6)، بعد ان تم حذف الفقرة الخامسة من خلال التحليل العاملي التوكيدي، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (3.798) والانحراف المعياري (0.617) ومعامل الاختلاف النسبي (16.24%) والاهمية النسبية (75.97%)، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفع مما يؤكد ان ادارات الجامعات عينة الدراسة تسعى الى تحسين التفضيلات الجمالية لدى العاملين لارتباطها بعملية صنع القرارات قصيرة وطويلة الامد فضلا عن اثر عبارات الاعجاب والثناء في تحسين اداءهم وكيفية تطويعها لتحقيق الاهداف المرسومة على مستوى الاقسام والشعب الادارية. وقد حصلت الفقرة الثالثة التي محتواها (تسعى كليتنا الى ترجمة القيم الجمالية في عملية ابداء الاعجاب وعدم الاعجاب) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (4.000) وبانحراف معياري بلغ (0.861) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (21.53%) وباهمية نسبية بلغت (80.00%)، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة. في حين حصلت الفقرة الثانية التي محتواها (تسعى كليتنا الى أن التفضيلات الجمالية جزءا مهما من الحياة اليومية للموظف لارتباطها بعملية صنع القرارات قصيرة وطويلة الامد) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (3.608) وبانحراف معياري بلغ (0.941) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (26.08%) وباهمية نسبية بلغت (72.16%)، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على الفقرة التي محتواها (تسعى كليتنا الى أن التفضيلات الجمالية جزءا مهما من الحياة اليومية للموظف لارتباطها بعملية صنع القرارات قصيرة وطويلة الامد).

الجدول رقم (32) الاحصاءات الوصفية لبعده القيم الجمالية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	التفضيلات الجمالية تنشأ في وقت مبكر من حياة الموظف	3.752	0.839	22.36	75.04	3
2	أن التفضيلات الجمالية جزءا مهما من الحياة اليومية للموظف لارتباطها بعملية صنع القرارات قصيرة وطويلة الامد	3.608	0.941	26.08	72.16	5
3	ترجمة القيم الجمالية في عملية ابداء الاعجاب وعدم الاعجاب	4.000	0.861	21.53	80.00	1

4	73.12	24.59	0.899	3.656	أن القيم الجمالية تتشكل من خلال الخبرات التي يتم اكتسابها من التجارب الحياتية.	
حذفت من خلال التحليل العاملي التوكيدي					5	تتعامل القيم الجمالية مع الحقائق على أنها معادلة للجمال
2	79.52	22.91	0.911	3.976	الشكل والانسجام تمثل قيمه عليا للموظف الذي يتسم بالجمال	
المعدل العام لبعد القيم الجمالية AV					6	
	75.97	16.24	0.617	3.798		

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS) (Microsoft Excel).

د. وصف وتشخيص بعد القيم الاجتماعية:

يتضح من الجدول (33) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعد القيم الاجتماعية التي تم قياسه بخمس فقرات (SV_1-SV_5) ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (3.726) والانحراف المعياري (0.655) ومعامل الاختلاف النسبي (17.57%) والاهمية النسبية (74.53%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفع مما يؤكد ان ادارات الجامعات عينة الدراسة تسعى الى الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية بين العاملين وكيفية العمل بروح الفريق الواحد ودعم وتشجيع التفاعل بينهم والتعاون في اداء المهام الوظيفية والتشارك بالمعرفة من اجل انجاز الواجبات المكلفين بها وهذا بدوره يحسن جودة العلاقات الوظيفية ويحد من الصراعات والخلافات التي تحصل بعض الاحيان . وقد حصلت الفقرة الثانية التي محتواها (تسعى كليتنا الى جعل الموظف الذي يحمل قيماً اجتماعية يتسم بأنه لطيف ومتعاطف وغير أناني) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (3.944) وبانحراف معياري بلغ (0.892) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (22.61%) وبأهمية نسبية بلغت (78.88%) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفع على هذه الفقرة . في حين حصلت الفقرة الخامسة التي محتواها (تسعى كليتنا الى جعل القيم الاجتماعية الاساسية تعزز الانسجام الاجتماعي وغير الأساسية التي تحدد الصواب والخطأ بالعلاقات الاجتماعية) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (3.480) وبانحراف معياري بلغ (1.013) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (29.10%) وبأهمية نسبية بلغت (69.60%) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعا على هذه الفقرة .

الجدول (33) : الاحصاءات الوصفية لبعد القيم الاجتماعية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	يمثل حب الناس وحب الخير قيمه عليا للموظف	3.704	1.047	28.28	74.08	3
2	جعل الموظف الذي يحمل قيما اجتماعية يتسم	3.944	0.892	22.61	78.88	1

					بأنه لطيف ومتعاطف وغير أناني.
4	72.16	28.14	1.015	3.608	3 أن القيم الاجتماعية تؤكد على جودة العلاقات بين الموظفين وغيابها يسبب صراعات اجتماعية حادة
2	77.92	24.79	0.966	3.896	4 يوفر العمل فرصه لكسب احترام الآخرين وبذلك يحرصون على ذكر أنساب العوائل عند توقيع الكتب الرسمية .
5	69.60	29.10	1.013	3.480	5 جعل القيم الاجتماعية الاساسية تعزز الانسجام الاجتماعي وغير الأساسية التي تحدد الصواب والخطأ بالعلاقات الاجتماعية.
-	74.53	17.57	0.655	3.726	المعدل العام لبعده القيم الاجتماعية SV

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS) (Microsoft Excel).

هـ. وصف وتشخيص بعد القيم السياسية :

يتضح من الجدول (34) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعده القيم السياسية التي تم قياسه بست فقرات (PV_1-PV_7)، بعد ان تم حذف الفقرة الرابعة من خلال التحليل العملي التوكيدي، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (3.741) والانحراف المعياري (0.652) ومعامل الاختلاف النسبي (17.41%) والاهمية النسبية (74.83%)، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفعاً مما يؤكد ان ادارات الجامعات عينة الدراسة تسعى الى تشجيع العاملين على حمل وتبني القيم السياسية المرنة التي تشجع على التألف مع الآخرين وتزيد قدرة الاقتناع في ان امكاناتهم وقدراتهم منصبة في خدمة الجامعات التي يعملون بها اضافة الى ذلك اهمية تبني عوامل الكياسة والورع كقيم اساسية في التعامل مع الآخرين لأهميتها ودورها في تعظيم نسب الانجاز وكسب ثقة الآخرين .

وقد حصلت الفقرة الاولى التي محتواها (تسعى كليتنا الى أن الموظف الذي يحمل قيماً سياسيه يهتم بالدرجة الاولى بالسلطة وبشكل ثانوي نشاطات أخرى خارج نطاق السياسة .) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (4.000) وبانحراف معياري بلغ (0.871) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (21.77%) وبأهمية نسبية بلغت (80.00%)، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة .

في حين حصلت الفقرة السابعة التي محتواها (تسعى كليتنا الى الالتزام بالقانون والتعليمات الرسمية هو الطريق الوحيد لحل الخلافات بين الموظفين) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (3.480) وبانحراف معياري بلغ (1.195) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (34.35%) وبأهمية نسبية بلغت (69.60%)، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة .

الجدول (34) : الاحصاءات الوصفية لبعده القيم السياسية

ت	الفقرات تسعى كليتنا الى :	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	أن الموظف الذي يحمل قيما سياسيه يهتم بالدرجة الاولى بالسلطة وبشكل ثانوي نشاطات أخرى خارج نطاق السياسة.	4.000	0.871	21.77	80.00	1
2	يملك الموظف السياسي القدرة على اقناع الاخرين بأن أفكاره تصب جميعها في صالحهم	3.880	0.894	23.05	77.60	2
3	القيم السياسية هي دائما نظام لطبقه معينه تعمل كقوة اجتماعيه منظمه.	3.736	0.863	23.09	74.72	4
4	عمل القيم السياسية المحافظة على آراء وأفكار الموظفين وأيضا العلاقات بين الاقسام والكليات	حذفت من خلال التحليل العاملي التوكيدي				
5	أن القيم السياسية تبني مناخ جديد من السلام والتعاون بين الموظفين.	3.528	1.089	30.88	70.56	5
6	أن القيم السياسية تتولد بالممارسة وتمثل القوة الابداعية للموظف.	3.824	0.968	25.31	76.48	3
7	الالتزام بالقانون والتعليمات الرسمية هو الطريق الوحيد لحل الخلافات بين الموظفين	3.480	1.195	34.35	69.60	6
-	المعدل العام لبعده القيم السياسية PV	3.741	0.652	17.41	74.83	-

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS) (Microsoft Excel).
و. وصف وتشخيص بعد القيم الدينية

يتضح من الجدول (35) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعده القيم الدينية التي تم قياسه بست فقرات (RV_1-RV_6) ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (3.828) والانحراف المعياري (0.598) ومعامل الاختلاف النسبي (15.63%) والاهمية النسبية (76.56%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفعا مما يؤكد ان ادارات الجامعات عينة الدراسة تسعى الى الاهتمام بتعليمات الشريعة الاسلامية وحث العاملين على التمسك بالعقائد والحقائق الدينية وجعلها منهاج عمل ميداني في جميع سلوكياتهم الوظيفية ودعم توجهات العاملين على التمسك بالسلوكيات الاخلاقية والقيم الايجابية في التعامل مع الاخرين.

وقد حصلت الفقرة السادسة التي محتواها (تسعى كليتنا الى جعل الدين يعمل كمحدد لقواعد السلوك بين الموظفين وتمثل القيم الاخلاقية له) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (4.016) وبانحراف معياري بلغ (0.950) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (23.66%) وبأهمية نسبية بلغت (80.32%) ، وهذا يدل على ان

مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة . في حين حصلت الفقرة الرابعة التي محتواها (تسعى كليتنا الى التمسك بتطبيق الشعائر الدينية حتى في أماكن العمل) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (3.680) وبانحراف معياري بلغ (1.013) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (27.52%) وبأهمية نسبية بلغت (73.60%) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة .

الجدول (35) : الاحصاءات الوصفية لبعدهم القيم الدينية

ت	الفقرات تسعى كليتنا الى :	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	أعتبر القيم الدينية جهد فكري ينبع من أعماق العقل ويسعى للفهم وأثارة أسئلة ذات طبيعة فكرية.	3.720	0.930	24.99	74.40	5
2	أسناد العلاقة وفق القيم الدينية الى معتقدات معينه تشكل نمطا من القيم المعرفية تسمى حقائق دينية وعقائد	3.720	0.885	23.80	74.40	4
3	ضرورة أن تسود العدالة في جميع التعاملات سواء مع أشخاص تعرفهم أو لا تعرفهم.	3.864	0.892	23.09	77.28	3
4	التمسك بتطبيق الشعائر الدينية حتى في أماكن العمل.	3.680	1.013	27.52	73.60	6
5	أن الدين معني فقط بالعلاقة بين الانسان وربه	3.968	0.924	23.29	79.36	2
6	جعل الدين يعمل كمحدد لقواعد السلوك بين الموظفين وتمثل القيم الاخلاقية له	4.016	0.950	23.66	80.32	1
-	المعدل العام لبعدهم القيم الدينيةRV	3.828	0.598	15.63	76.56	-

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS) (Microsoft Excel).

2- وصف وتشخيص المنظومة القيمية :

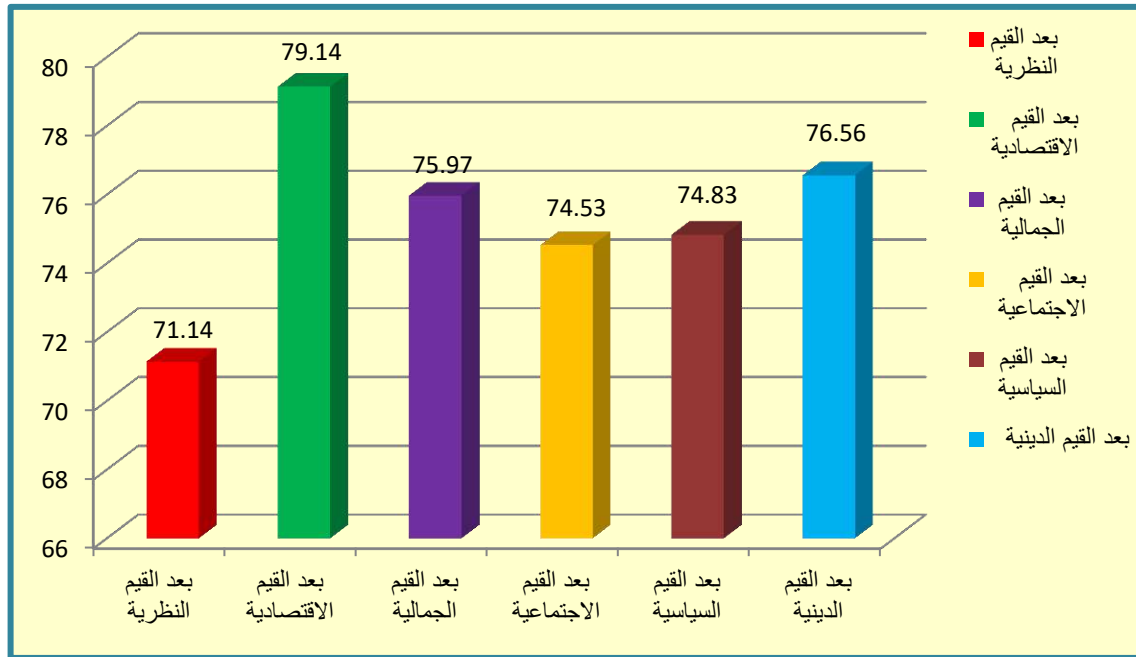
تتضمن هذه الفقرة الوصف الإحصائي لمتغير المنظومة القيمية وابعاده الفرعية اجمالياً ، اذ يظهر الجدول (36) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير المنظومة القيمية والذي يقاس بست ابعاد ميدانية ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (3.768) وبلغ الانحراف المعياري (0.341) و بلغ معامل الاختلاف النسبي (9.06%) و بلغت الاهمية النسبية (75.36%) ، وتشير هذه النتائج الاحصائية الى ان متغير المنظومة القيمية قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية نوعاً ما حسب اجابات الافراد المبحوثين ، مما يدل على ان ادارات الجامعات عينة الدراسة تسعى الى الاهتمام بالمنظومة القيمية للعاملين وكيفية تعظيم مستواها لديهم ودعم امتلاكهم القيم النظرية والاقتصادية والجمالية اضافة الى ذلك اهمية تبني القيم الاجتماعية

وحسن التعامل مع الآخرين وتعزيز القيم السياسية والدينية في مجمل المواقف والظروف التي يمرون بها. اما بالنسبة الى ترتيب ابعاد المنظومة القيمية ميدانياً على مستوى الجامعات عينة الدراسة فقد جاء ترتيبها كالاتي (بعد القيم الاقتصادية ، بعد القيم الدينية ، بعد القيم الجمالية ، بعد القيم السياسية ، بعد القيم الاجتماعية ، بعد القيم النظرية) على التوالي حسب اجابات افراد العينة المدروسة، وكما موضح في الجدول (36) .

الجدول (36) : وصف وتشخيص متغير المنظومة القيمية

ت	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	بعد القيم النظرية	3.557	0.827	23.25	71.14	6
2	بعد القيم الاقتصادية	3.957	0.610	15.41	79.14	1
3	بعد القيم الجمالية	3.798	0.617	16.24	75.97	3
4	بعد القيم الاجتماعية	3.726	0.655	17.57	74.53	5
5	بعد القيم السياسية	3.741	0.652	17.41	74.83	4
6	بعد القيم الدينية	3.828	0.598	15.63	76.56	2
-	المعدل العام لمتغير المنظومة القيمية	3.768	0.341	9.06	75.36	-

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (Microsoft Excel) (SPSS) ويوضح الشكل (17) ترتيب الاهمية النسبية للأبعاد الفرعية لمتغير المنظومة القيمية بالاعتماد على قيم الاهمية النسبية المتحققة .



الشكل (17) : التمثيل البياني لإبعاد متغير المنظومة القيمية

المصدر: مخرجات برنامج (Microsoft Excel).

ثانياً- وصف وتشخيص متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية :

وبذلك يتضمن وصف وتشخيص متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بفقرتين ، تتناول الاولى الوصف الاحصائي لفقرات وابعاد هذ المتغير تفصيلاً ، اما الثانية فتتناول التشخيص والوصف الاحصائي اجمالياً ، وكالاتي:-

1- وصف وتشخيص متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

تتعلق هذه الفقرة بالوصف الإحصائي لفقرات وابعاد متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية تفصيلاً وكما يأتي:-

أ. وصف وتشخيص الحكم الذاتي (الاستقلالية) :

يتضح من الجدول (37) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعده الحكم الذاتي (الاستقلالية) التي تم قياسه بسبع فقرات (AU_1-AU_7) ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (3.587) والانحراف المعياري (0.654) ومعامل الاختلاف النسبي (18.22%) والاهمية النسبية (71.75%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفع مما يؤكد ان العاملين في الجامعات عينة الدراسة يسعون الى الاستقلالية في اتخاذ القرارات الخاصة بهم وبوظائفهم دون التدخل من اي جهة اخرى في التأثير عليهم في سبيل السيطرة على مجمل الانشطة التي يمارسونها وسعيها منهم الى تحقيق الاهداف وتعظيم نسب الانجاز في وظائفهم ودعم استقلالية زملاء العمل في انجاز الاهداف التي يسعون الى انجازها لتعظيم السيطرة على وظائفهم وتعيين مسؤوليتهم على ذلك بشكل مركز . وقد حصلت الفقرة السابعة التي محتواها (استقلاليتي تجعلني أكثر قدرة على تحمل المسؤولية). على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (3.896) وبانحراف معياري بلغ (0.905) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (23.24%) وبأهمية نسبية بلغت (77.92%) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعاً على هذه الفقرة .

في حين حصلت الفقرة السادسة التي محتواها (بموجب استقلاليتي يسمح لي من خلال أرائي وأفكاري بالمشاركة في صياغة أهدافنا العامة وأهدافي الخاصة). على اقل وسط حسابي حيث بلغ (3.256) وبانحراف معياري بلغ (1.142) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (35.08%) وبأهمية نسبية بلغت (65.12%) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان معتدلاً على الفقرة التي محتواها (بموجب استقلاليتي يسمح لي من خلال أرائي وأفكاري بالمشاركة في صياغة أهدافنا العامة وأهدافي الخاصة) .

الجدول (37) : الاحصاءات الوصفية لبعده الحكم الذاتي (الاستقلالية)

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف النسبي %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	أخذ قراراتي وخياراتي بنفسني	3.272	1.153	35.23	65.44	6
2	تتباين استقلاليتي عن زملائي في القسم	3.632	0.894	24.61	72.64	4

3	73.44	25.83	0.948	3.672	يتولد عن الاستقلالية غير المحددة للمجموعة حالة فوضى ينتج عنها تشويبه الاهداف العامة
4	76.96	25.36	0.976	3.848	تتأثر استقلاليته بالتغيرات في البيئة الداخلية
5	70.72	27.01	0.955	3.536	أكتسب جزءا من استقلاليته من زملاء العمل
6	65.12	35.08	1.142	3.256	بموجب استقلاليته يسمح لي من خلال أراني وأفكاري بالمشاركة في صياغة أهدافنا العامة وأهدافي الخاصة
7	77.92	23.24	0.905	3.896	استقلاليته تجعلني أكثر قدرة على تحمل المسؤولية
-	71.75	18.22	0.654	3.587	المعدل العام لبعده الحكم الذاتي (الاستقلالية) AU

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS) (Microsoft Excel).

ب. وصف وتشخيص بعد العدالة:

يتضح من الجدول (38) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعده العدالة التي تم قياسه بثمان فقرات (JU_1-JU_8) ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (3.670) والانحراف المعياري (0.682) ومعامل الاختلاف النسبي (18.58%) والاهمية النسبية (73.40%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفعا مما يؤكد اهتمام العاملين في الجامعات عينة الدراسة بالسلوكيات العادلة التي تؤثر ايجابا في ادوارهم الوظيفية ومجمل تعاملاتهم مع الاخرين اضافة الى ذلك الابتعاد عن العلاقات الشخصية في توزيع المهام والمسؤوليات واهمية ذلك في تحديد المكافآت النقدية والحوافز الوظيفية وهذا بدوره ان يعظم شعور المساواة واحقاق الحق لديهم مما يدفعهم الى تقديم افضل مستويات الاداء وتحقيق الاهداف المرسومة . من خلال العدالة تتشكل ردود أفعالي السلوكية بالتالي تكوين سلوكي البشري. وقد حصلت الفقرة الثامنة التي محتواها (من خلال العدالة تتشكل ردود أفعالي السلوكية بالتالي تكوين سلوكي البشري.) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (4.080) وبانحراف معياري بلغ (0.947) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (23.21%) وبأهمية نسبية بلغت (81.60%) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعا على هذه الفقرة . في حين حصلت الفقرة الثانية التي محتواها (يتم التعامل معنا بأسلوب واحد) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (3.104) وبانحراف معياري بلغ (1.250) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (40.26%) وبأهمية نسبية بلغت (62.08%) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعا على الفقرة التي محتواها (يتم التعامل معنا بأسلوب واحد) .

الجدول (38) : الاحصاءات الوصفية لبعده العدالة

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	تحدد العدالة أدوارنا ومهامنا جميعا بشكل علني	3.744	0.879	23.48	74.88	5
2	يتم التعامل معنا بأسلوب واحد	3.104	1.250	40.26	62.08	8
3	تجنبنا العدالة المحسوبيات في توزيع أعمالنا و أدائها	3.832	1.061	27.68	76.64	3
4	بموجب العدالة يتم إعطائي الراتب والحوافز وفقا لجهودتي المبذولة	3.824	0.959	25.09	76.48	4
5	العدالة تجعل مديري حريص على ممارسة الترقية والعقوبات حسب اللوائح القانونية	3.616	1.120	30.98	72.32	6
6	يحرصون على شعوري بالعدالة	3.152	1.192	37.81	63.04	7
7	تؤكد العدالة عند ارتكابي مخالفة (ظلم) أستحق العقاب	4.008	0.996	24.85	80.16	2
8	من خلال العدالة تتشكل ردود أفعالي السلوكية بالتالي تكوين سلوكي البشري.	4.080	0.947	23.21	81.60	1
	المعدل العام لبعده العدالة JU	3.670	0.682	18.58	73.40	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS) (Microsoft Excel).

ج. وصف وتشخيص بعده الاحسان (عدم الاساءة) : يتضح من الجدول (39) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لبعده الاحسان (عدم الاساءة) التي تم قياسه بسبع فقرات (CH_1-CH_7) ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (3.725) والانحراف المعياري (0.681) ومعامل الاختلاف النسبي (18.27%) والاهمية النسبية (74.49%) ، وهذا يدل على ان اتفاق افراد عينة الدراسة على فقرات هذا البعد كان مرتفع مما يؤكد ان العاملين في الجامعات عينة الدراسة يسعون الى التعامل مع الاخرين باحسان وتبني الالتزامات الاخلاقية والمدونات السلوكية التي تنشأ من خلال ايمانهم بأهميتها وقدرتها على بناء الفرد الايجابي في العمل والحياة الشخصية وهذا بدوره يقلل من النوايا السيئة وشعور الانانية والاهتمام بالمصالح الشخصية ويدفع العاملين الى الاهتمام بالمصالح العامة لفريق العمل. وقد حصلت الفقرة الثانية التي محتواها (يدل الاحسان على التزامي الاخلاقي وفقا لمبدأ لا (ضرر ولاضرار) على اعلى وسط حسابي اذ بلغ (3.960) وبانحراف معياري بلغ (0.945) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (23.87%) وبأهمية نسبية بلغت (79.20%) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتفعا على هذه الفقرة . في حين حصلت

الفقرة الاولى التي محتواها (يتمثل الاحسان بكل عمل الخير) على اقل وسط حسابي حيث بلغ (3.424) وبانحراف معياري بلغ (1.049) وبمعامل اختلاف نسبي بلغ (30.65%) وبأهمية نسبية بلغت (68.48%) ، وهذا يدل على ان مستوى الاجابات كان مرتقعا على هذه الفقرة .

الجدول (39) : الاحصاءات الوصفية لبعد الاحسان (عدم الاساءة)

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	يتمثل الاحسان بكل عمل الخير	3.424	1.049	30.65	68.48	7
2	يدل الاحسان على التزامي الاخلاقي وفقا لمبدأ لا (ضرر ولا ضرار)	3.960	0.945	23.87	79.20	1
3	يتحقق شعوري بالاحسان من خلال دوافعي الداخلية والاجراءات ومن ثم نتاجي الملموسة فعليا	3.832	0.973	25.40	76.64	3
4	يسعى الاحسان هو أن لا يكون لدي نوايا سيئة	3.624	1.013	27.96	72.48	5
5	الاحسان مبدأ اساسي و أحد مكونات أخلاقياتي المهنية	3.952	0.932	23.58	79.04	2
6	الاحسان يمثل إنسانيتي وبموجبها أتمتع بحقوق ثابتة	3.520	0.997	28.32	70.40	6
7	يساعد الاحسان على تقليص الفجوة بيني وبين الادارة	3.760	1.003	26.68	75.20	4
-	المعدل العام لبعد الاحسان (عدم الاساءة) CH	3.725	0.681	18.27	74.49	-

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برامج (Microsoft Excel) (SPSS).

2- وصف وتشخيص السلوك الاخلاقي للموارد البشرية :

تتضمن هذه الفقرة الوصف الإحصائي لمتغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية وابعاده الفرعية اجمالياً ، اذ يظهر الجدول (40) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية والذي يقاس بثلاث من الابعاد ميدانية ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (3.661) وبلغ الانحراف المعياري (0.395) و بلغ معامل الاختلاف النسبي (10.79%) و بلغت الاهمية النسبية (73.21%) ، وتشير هذه النتائج الاحصائية الى ان متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين ، مما يدل على ان العاملين في الجامعات عينة الدراسة يسعون الى الالتزام بالسلوكيات الاخلاقية والتعامل مع الاخرين بعدالة واحسان وتقديم عمل الخير

بصورة اساسية ومساعدة الاخرين ونشر الاسس العادلة بينهم لضمان انسيابها وانخراطها ضمن الثقافة التنظيمية في الوسط الجامعي وتحقيق المنافع منها وانجاز الاهداف المطلوبة.

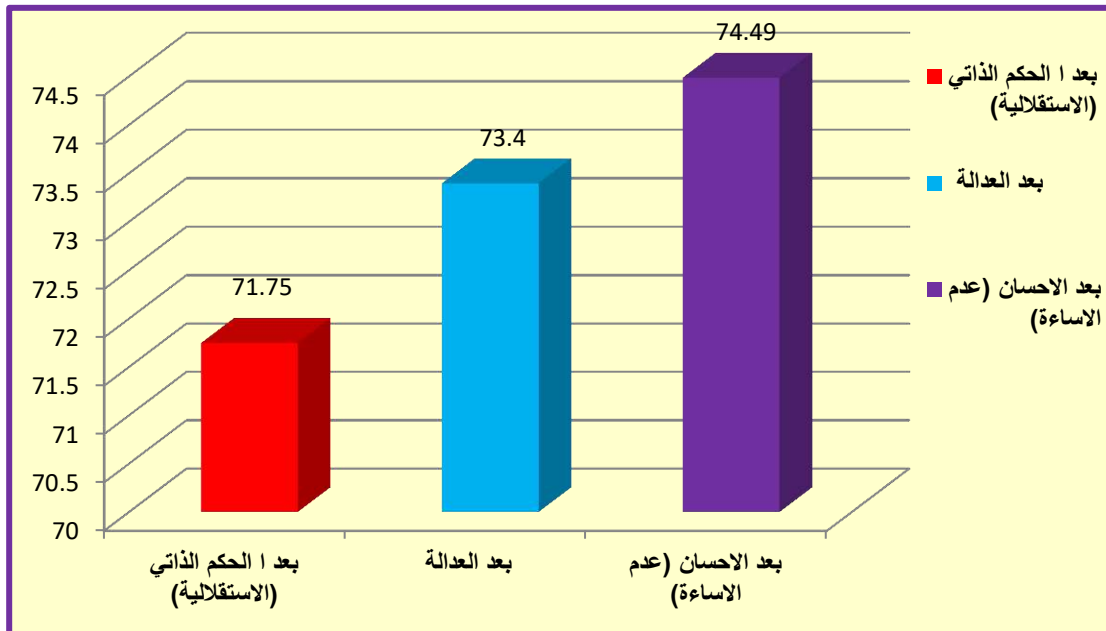
اما بالنسبة الى ترتيب ابعاد السلوك الاخلاقي للموارد البشرية الفرعية ميدانياً على مستوى الجامعات عينة الدراسة فقد جاء ترتيبها كالآتي (بعد الاحسان (عدم الاساءة) ، بعد العدالة ، بعد الحكم الذاتي (الاستقلالية)) على التوالي حسب اجابات افراد العينة المدروسة ، وكما موضح في الجدول (40)

الجدول (40) : وصف وتشخيص متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده

ت	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	بعد الحكم الذاتي (الاستقلالية) (AU)	3.587	0.654	18.22	71.75	3
2	بعد العدالة (JU)	3.670	0.682	18.58	73.40	2
3	بعد الاحسان (عدم الاساءة) (CH)	3.725	0.681	18.27	74.49	1
-	المعدل العام لمتغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	3.661	0.395	10.79	73.21	-

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (Microsoft Excel) (SPSS)

ويوضح الشكل (18) ترتيب الاهمية النسبية للأبعاد الفرعية لمتغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بالاعتماد على قيم الاهمية النسبية المتحققة.



الشكل (18) : التمثيل البياني لأبعاد متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

المصدر: مخرجات برنامج (Microsoft Excel).

المبحث الثالث اختبار فرضيات الدراسة Study hypotheses test

توطئة ...

يعد اختبار فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية الهدف الاساس الذي تسعى الى انجازه الدراسة الحالية ، وذلك بهدف التوصل الى النتائج المرجوة وتحقيق الفرضيات التي نصت عليها منهجية الدراسة ، وقد اعتمدت الباحثة على مجموعة من اساليب التحليل الاحصائي المناسبة لتحقيق ذلك ، وبذلك يتضمن هذا المبحث فقرتين رئيسيتين اشتملت الاولى على اختبار فرضيات الارتباط بينما تضمنت الفقرة الثانية اختبار فرضيات التأثير المباشر بين متغيراتها وابعادها الفرعية ، وعلى النحو الاتي :

اولاً : اختبار فرضيات الارتباط

سيتم اعتماد اسلوب الارتباط البسيط (Pearson) لغرض اختبار الفرضيات الرئيسية المتعلقة بعلاقات الارتباط بين المتغيرات الرئيسية وابعادها الفرعية ، ويظهر الجدول (42) معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين متغيرات الدراسة الحالية ، ومستوى المعنوية (Sig.) الذي يشير إلى اختبار معنوية معامل الارتباط ، وحجم العينة (n) . ولتفسير قيمة معامل الارتباط وكيفية الحكم عليه ، سيتم النظر الى قيمة معامل الارتباط الى خمس فئات اساسية وكما يتضح في الجدول (41) :

الجدول (41) فئات تفسير مستوى معامل الارتباط

ت	تفسير علاقة الارتباط	قيمة معامل الارتباط
1	لا توجد علاقة ارتباط	$r = 0$
2	تامة موجبة او سالبة	$r = \pm 1$
3	ضعيفة ايجابية او سلبية	$\pm (0.00-0.30)$
4	قوية ايجابية او سلبية	$\pm (0.31-0.70)$
5	قوية جدا ايجابية او سلبية	$\pm (0.71-0.99)$

Source : Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). " *Research methods for business students* " 5th ed , Pearson Education Limited : Prentice Hall , England , P.459.

1. اختبار الفرضية الرئيسية الاولى :

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المنظومة القيمية بأبعادها والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده)

اذ تشير نتائج الجدول (42) الى وجود علاقة ارتباط قوية جدا ذات دلالة معنوية بين متغير المنظومة القيمية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.759^{**}) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%). وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير هذه العلاقة بان اهتمام ادارات الجامعات عينة الدراسة بتبني جوهر المنظومة القيمية والسعي الى نشر مدونات السلوك الاخلاقي بين العاملين خاصة وان هذه

الجامعات ترتبط بالعبئة المقدسة وبالتالي فإن الاهتمام بهذه المنظومة سوف يؤسس قاعدة رصينة لنشر السلوكيات والتصرفات الاخلاقية ضمن البيئة الداخلية للجامعات وهذا يعتمد بالدرجة الاساس على ما يحمله العاملين من قيم نظرية واقتصادية وجمالية واجتماعية فضلا عن القيم السياسية والدينية .
وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسية الاولى .

الجدول (42) معاملات الارتباط بين المنظومة القيمية بأبعادها والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية

القيم الدينية	ابعاد المنظومة القيمية					المنظومة القيمية	المتغير المستقل المتغير التابع
	القيم السياسية	القيم الاجتماعية	القيم الجمالية	القيم الاقتصادية	القيم النظرية		
.426**	.330**	.417**	.382**	.423**	.551**	.759**	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)
توجد علاقة ارتباط قوية جداً ذات دلالة معنوية عند المستوى 0.01 بين المنظومة القيمية بأبعادها والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية							النتيجة (القرار)

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.23).

وتنبثق من الفرضية الرئيسية الاولى ستة فرضيات فرعية تتمثل بالاتي:

أ. اختبار الفرضية الفرعية الاولى: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيم النظرية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده)

اذ تشير نتائج الجدول (42) الى وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة معنوية بين بعد القيم النظرية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**0.551) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%). ويمكن تفسير هذه العلاقة بانه كلما سعت ادارات الجامعات عينة الدراسة الى الاهتمام بالقيم النظرية التي تؤمن هذه الادارات بأهميتها وجدواها خاصة ما يتعلق بها بالأخلاق الفردية التي يجب ان يتحلى بها العاملين وتشجيعهم لتبني المواقف الواضحة فيما يمرون به في حياتهم الوظيفية ودعم العاملين الذين يمتلكون مستويات متقدمة من القيم النظرية وتكريمهم باستمرار لتميزهم عن الاخرين وهذا بدوره يعزز من السلوك الاخلاقي للعاملين ويحسن ادائهم .

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى .

ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيم الاقتصادية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده)

اذ تشير نتائج الجدول (42) الى وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة معنوية بين بعد القيم الاقتصادية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**0.423) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%).

ويمكن تفسير هذه العلاقة بان اهتمام ادارات الجامعات عينة الدراسة بالقيم الاقتصادية ودعم توجهات الموظفين على التعامل الجاد والتصرف بحكمة وروية في جميع المواقف التي تواجههم وتحقيق المنفعة المرجوة باقل جهد وكلفة لتكون هذه القيم بحد ذاتها فرصة لتطوير العمل الوظيفي وتحسين الاداء بشكل عام مما يشكل حافزا لدى العاملين على بذل الجهود الاضافية في العمل والسعي الى تحقيق اعلى نسب الانجاز في الواجبات المكلفين بها وتعزيز فرص التعلم لهم وكسب المعارف المختلفة التي ستكون داعما لسلوكهم الاخلاقي .

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى .

ج. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيم الجمالية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده)

اذ تشير نتائج الجدول (42) الى وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة معنوية بين بعد القيم الجمالية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.382^{**}) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%). ويمكن تفسير هذه العلاقة بان ادارات الجامعات عينة الدراسة كلما سعت الى تعزيز القيم الجمالية لدى العاملين من حيث ترجمتها الى لغة صريحة تدعم العمل والالتزام الوظيفي والافادة من عبارات الاعجاب والثناء والمدح لتطوير العمل المستقبلي وتشجيع العاملين على الاهتمام بالشكل والمظهر الخارجي وتحسين لغة الحديث لديهم ودعم قدراتهم وامكاناتهم في التعامل مع الاخرين لما لذلك من دور كبير في تحسين سلوكهم الاخلاقي وجعلهم افراداً ايجابيين في الوسط الجامعي .

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى .

د. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيم الاجتماعية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده)

اذ تشير نتائج الجدول (42) الى وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة معنوية بين بعد القيم الاجتماعية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.417^{**}) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%). ويمكن تفسير هذه العلاقة بان اهتمام ادارات الجامعات عينة الدراسة بالقيم الاجتماعية للعاملين وتشجيعها لدعم العلاقات الاجتماعية فيما بينهم والسعي الى تطوير امكاناتهم وقدراتهم في اهمية التعاون مع الاخرين والتشارك المعرفي في الافادة من المعلومات التي يحملها فريق العمل والاهتمام بمصالح الاخرين ومساعدتهم على حل مشاكلهم الشخصية او الوظيفية والسعي الى تكوين علاقات قائمة على المحبة والالفة الاجتماعية من شأنه ان يحسن مستوى السلوك الاخلاقي في الوسط الجامعي . واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى .

هـ . اختبار الفرضية الفرعية الخامسة : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيم السياسية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده)

اذ تشير نتائج الجدول (42) الى وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة معنوية بين بعد القيم السياسية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.330^{**}) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%). ويمكن تفسير هذه العلاقة بان ادارات الجامعات عينة الدراسة كلما سعت الى الاهتمام بالقيم السياسية لدى العاملين وتوجهت الى التعامل اليومي معهم بسياسة ومرونة وحكمة والسعي الى معرفة اسباب التقصير في العمل ان وجد والتوجه الى حل مشاكل العمل لديهم بورع وكياسة دون اللجوء الى لغة العقاب والوعيد ومساعدتهم على منحهم فرص التعلم والاهتمام بقضاياهم الشخصية من شأنه ان يعزز لديهم فرص التحلي بالسلوكيات الاخلاقية وجعلها منهاج عمل لديهم في حياتهم الوظيفية .

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الخامسة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الاولى .

و. اختبار الفرضية الفرعية السادسة : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيم الدينية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده)

اذ تشير نتائج الجدول (42) الى وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة معنوية بين بعد القيم الدينية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.426^{**}) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%). ويمكن تفسير هذه العلاقة بان اهتمام ادارات الجامعات عينة الدراسة بالقيم الدينية ونشرها في البيئة الجامعية من خلال تطبيق اسس تعليمات الشريعة الاسلامية في سلوكياتهم اليومية والالتزام بها قولاً وفعلاً واتساق التصرفات والسلوكيات مع ما يتفوهون به اخلاقيات وحكم ونصائح اصف الى ذلك ارشاد العاملين الى اهمية هذه القيم ودورها الكبير في جعل الفرد عنصراً ايجابياً في المجتمع وكيفية اسهامها في بناء شخصيته الناجعة مستقبلاً وهذا بدوره ان يحسن من سلوكه الاخلاقي وجعله شخصاً مؤثراً في الاخرين

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية السادسة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الاولى .

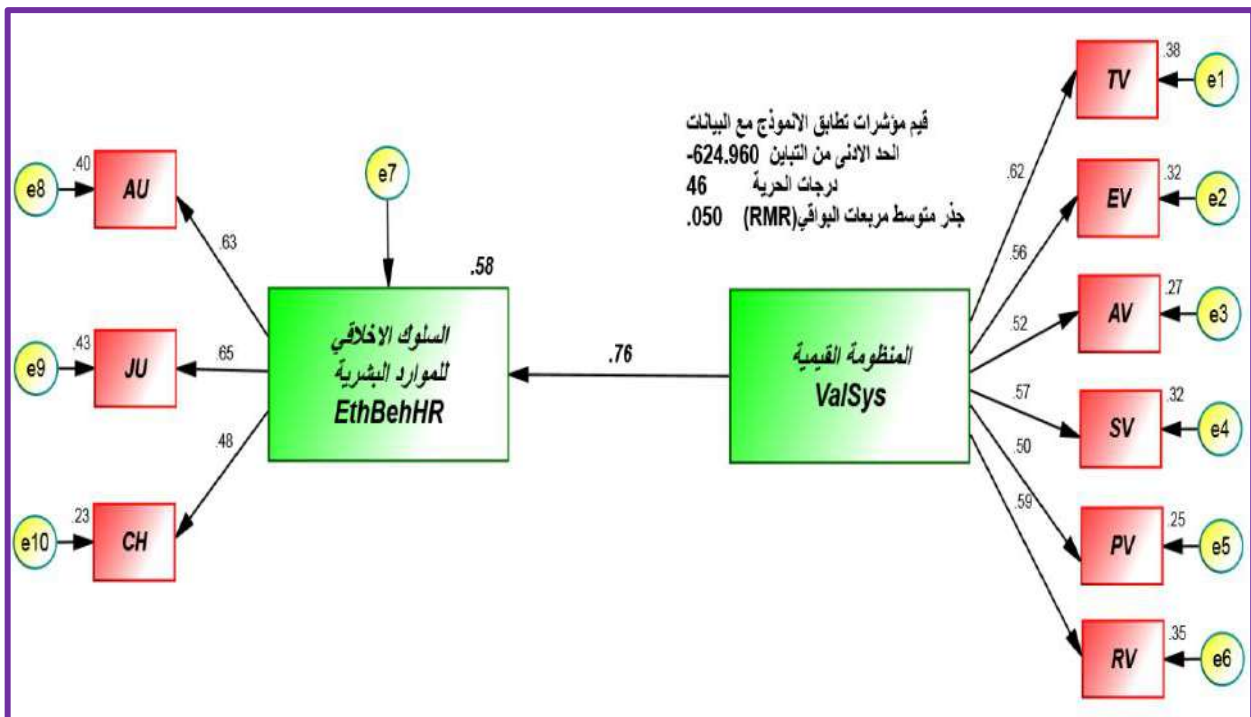
ثانياً : اختبار فرضيات التأثير

سيتم اختبار فرضيات التأثير الرئيسة والفرعية اعتماداً على اسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) التي هي عبارة عن مجموعة من الادوات لتحليل العلاقات بين المفاهيم او المتغيرات المختلفة يطلق عليها نماذج سببية تتضمن انواع مختلفة من الاساليب الاحصائية لشرح وتفسير العلاقات بين المتغيرات المقاسة والكامنة (المفاهيم) من ناحية ، وكذلك مدى ارتباط هذه المفاهيم ببعضها البعض من ناحية

اخرى (بلنتش ، 2017 : 20) ، وبذلك يمكن تحديد مستوى التأثير المباشر بين المتغيرات عن طريقها ، وكما يأتي :

2. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية : (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمنظومة القيمية بأبعادها في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده)

يوضح الشكل (19) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لمتغير المنظومة القيمية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية ، اذ نلاحظ ان نتائج مؤشرات مطابقة الانموذج كانت ضمن قاعدة القبول المخصصة لها ، فقد بلغت قيمة (RMR=0.050) وهي اقل من المدى المقبول الخاص بها البالغ (0.08). كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.76) وهذا يعني ان متغير المنظومة القيمية يؤثر في متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بنسبة (76%) على مستوى جامعات العتبة الحسينية المقدسة عينة الدراسة . وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من المنظومة القيمية في الجامعات عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير ايجابي في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بنسبة (76%) . وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (43) البالغة (13.001) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته. كما يتضح من الشكل (19) ان قيمة معامل التفسير (R²) قد بلغت (0.58) وهذا يعني بأن متغير المنظومة القيمية قادر على تفسير ما نسبته (58%) من التغيرات التي تطرأ على السلوك الاخلاقي للموارد البشرية في الجامعات عينة الدراسة أما النسبة المتبقية والبالغة (42%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج الدراسة. واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسية الثانية .



الشكل (19) تأثير المنظومة القيمية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

جدول (43) : مسارات ومعلمات اختبار تأثير المنظومة القيمية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

المسارات Paths	الاوران الانحدارية المعيارية S.R.W.	التقدير اللامعباري Estimate	الخطأ المعباري S.E.	النسبة الدرجة C.R.	النسبة المعنوية P
السلوك الاخلاقي للموارد البشرية <---	المنظومة القيمية .759	.821	.063	13.001	***
PV <---	المنظومة القيمية .503	.894	.138	6.489	***
RV <---	المنظومة القيمية .594	.976	.119	8.219	***
SV <---	المنظومة القيمية .566	1.000			
AV <---	المنظومة القيمية .521	.849	.125	6.788	***
EV <---	المنظومة القيمية .561	.950	.126	7.556	***
TV <---	المنظومة القيمية .619	1.348	.153	8.784	***
AU <---	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية .630	1.043	.115	9.028	***
JU <---	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية .655	1.131	.117	9.647	***
CH <---	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية .480	.827	.136	6.090	***

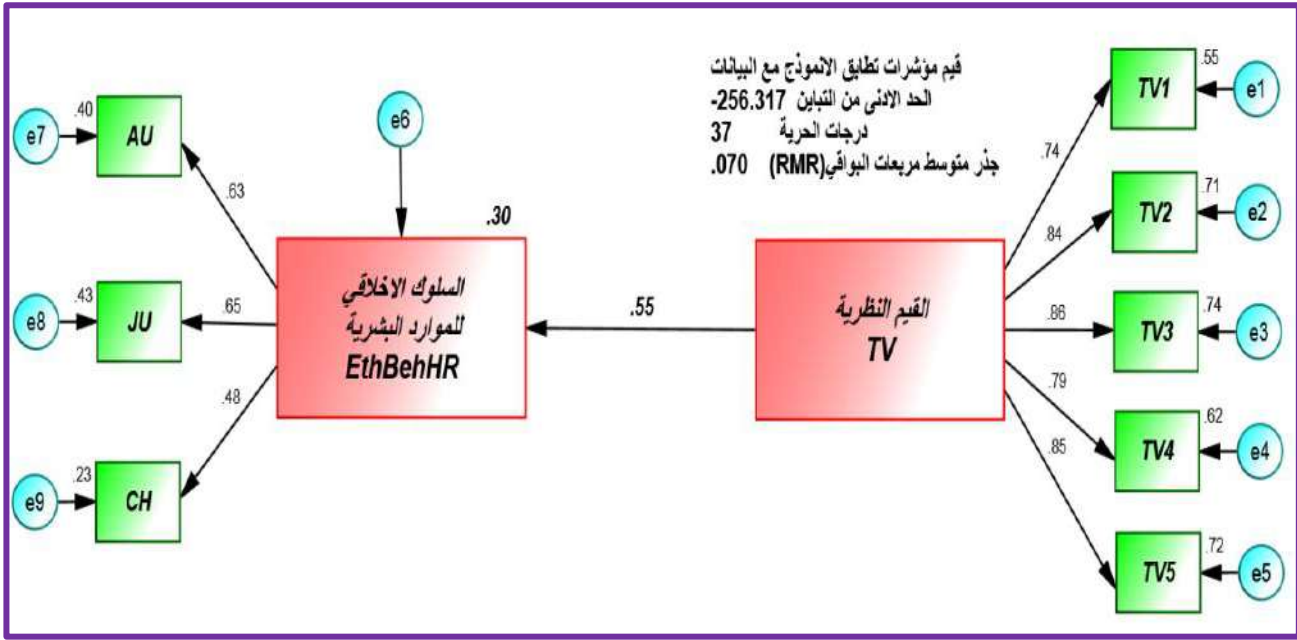
المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

وتنبثق من الفرضية الرئيسية الثانية ستة فرضيات فرعية تتمثل بالاتي:

أ. اختبار الفرضية الفرعية الاولى : (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعده القيم النظرية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده)

يوضح الشكل (20) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لبعده القيم النظرية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية ، اذ نلاحظ ان نتائج مؤشرات مطابقة الانموذج كانت ضمن قاعدة القبول المخصصة لها ، فقد بلغت قيمة (RMR=0.070) وهي اقل من المدى المقبول الخاص بها البالغ (0.08). كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.55) وهذا يعني ان القيم النظرية تؤثر في متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بنسبة (55%) على مستوى جامعات العتبة الحسينية المقدسة عينة الدراسة . وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من بعد القيم النظرية في الجامعات عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير ايجابي في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بنسبة (55%) . وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الدرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (44) البالغة (7.351) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته. كما يتضح من الشكل (20) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.30) وهذا يعني بأن بعد القيم النظرية قادر على تفسير ما نسبته (30%) من التغيرات التي تطرأ على السلوك الاخلاقي للموارد البشرية في الجامعات عينة الدراسة أما النسبة المتبقية والبالغة (70%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج الدراسة.

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية .



الشكل (20) تأثير القيم النظرية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية
المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

جدول (44) : مسارات ومعلمات اختبار تأثير القيم النظرية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

المسارات Paths	الاوران الانحدارية المعيارية S.R.W.	التقدير اللامعيارى Estimate	الخطأ المعيارى S.E.	النسبة الحرجة C.R.	النسبة المعنوية P	
السلوك الاخلاقي للموارد البشرية <---	القيم النظرية	.551	.273	.037	7.351	***
TV5 <---	القيم النظرية	.846	1.083	.061	17.664	***
TV4 <---	القيم النظرية	.786	1.000			
TV3 <---	القيم النظرية	.860	1.112	.059	18.795	***
TV2 <---	القيم النظرية	.843	1.095	.063	17.442	***
TV1 <---	القيم النظرية	.745	.864	.069	12.430	***
AU <---	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	.630	1.043	.115	9.028	***
JU <---	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	.655	1.131	.117	9.647	***
CH <---	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	.480	.827	.136	6.090	***

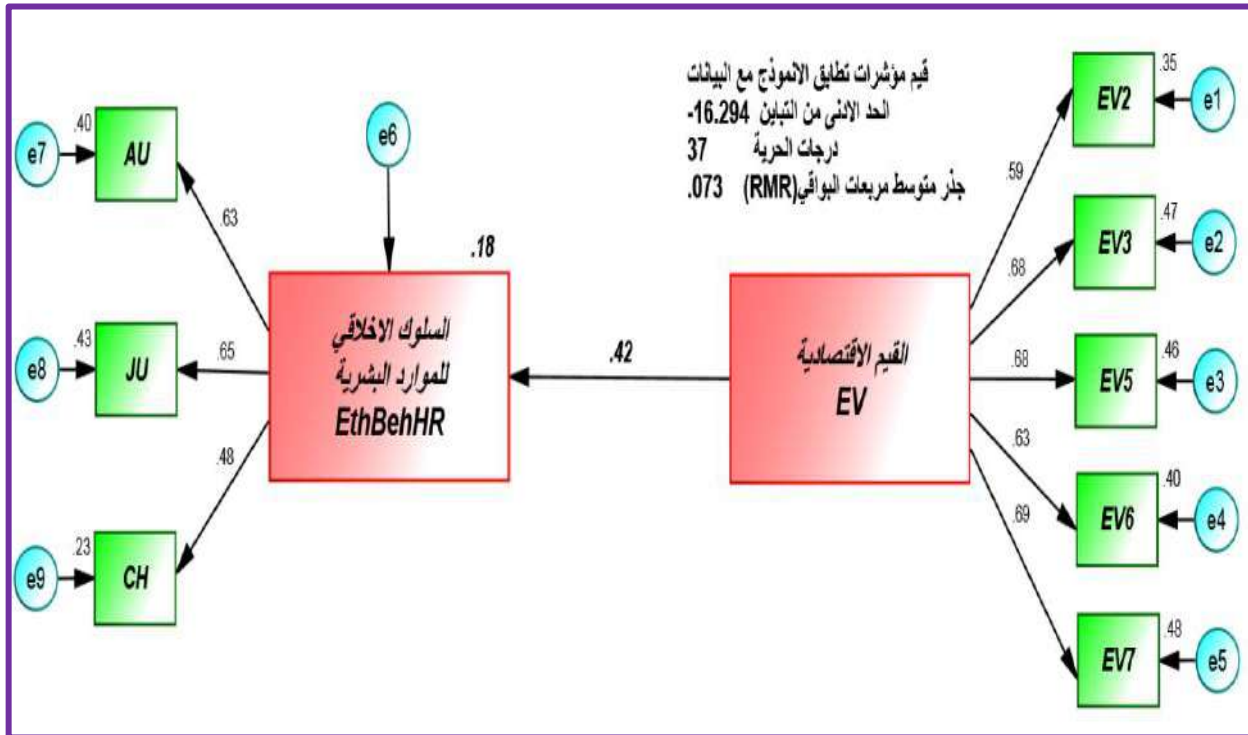
المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية : (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد القيم الاقتصادية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده)

يوضح الشكل (21) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لبعد القيم الاقتصادية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية ، اذ نلاحظ ان نتائج مؤشرات مطابقة الانموذج كانت ضمن قاعدة القبول المخصصة لها ، فقد بلغت قيمة (RMR=0.073) وهي اقل من المدى المقبول الخاص بها البالغ (0.08). كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.42) وهذا يعني ان القيم الاقتصادية تؤثر في متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بنسبة (42%) على مستوى جامعات العتبة الحسينية المقدسة عينة الدراسة . وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من بعد القيم الاقتصادية في الجامعات عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير ايجابي في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بنسبة (42%) . وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (45) البالغة (5.199) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (21) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.18) وهذا يعني بأن بعد القيم الاقتصادية قادر على تفسير ما نسبته (18%) من التغيرات التي تطرأ على السلوك الاخلاقي للموارد البشرية في الجامعات عينة الدراسة أما النسبة المتبقية والبالغة (82%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج الدراسة.

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية .



الشكل (21) تأثير القيم الاقتصادية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

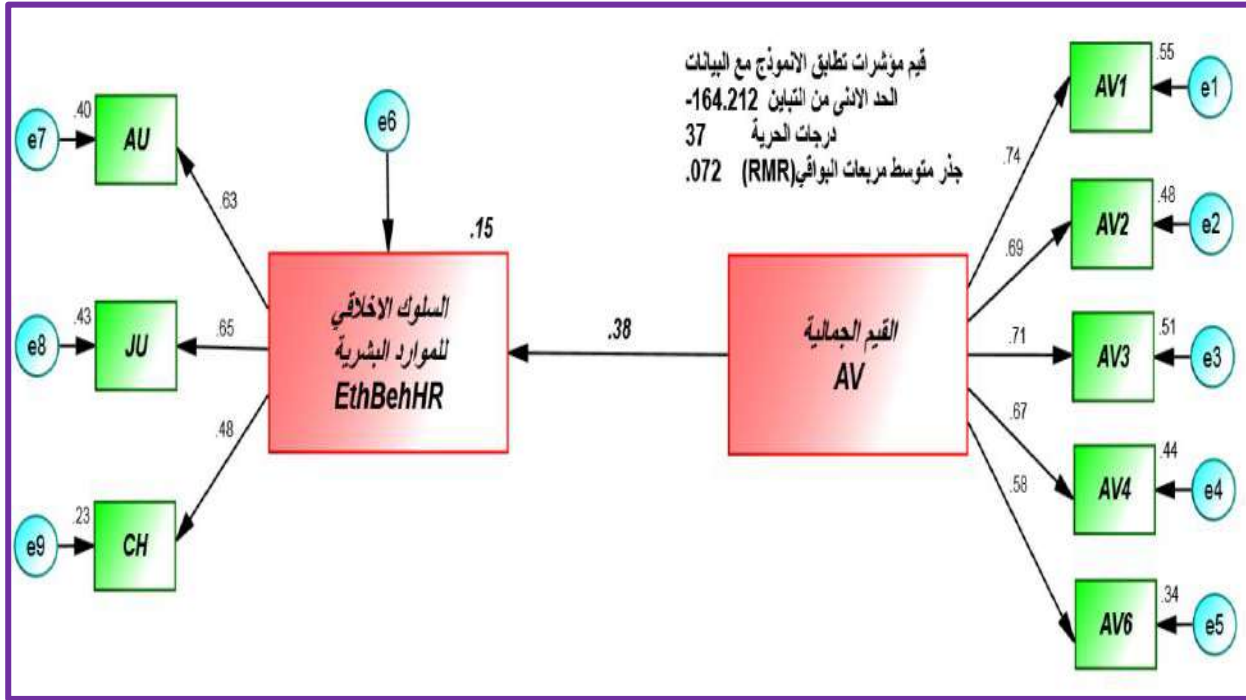
جدول (45) : مسارات ومعلمات اختبار تأثير القيم الاقتصادية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

المسارات Paths	الاوران الانحدارية المعيارية S.R.W.	التقدير اللامعيارى Estimate	الخطأ المعيارى S.E.	النسبة الحرجة C.R.	النسبة المعنوية P
السلوك الاخلاقي للموارد البشرية <---	القيم الاقتصادية .423	.270	.052	5.199	***
EV7 <---	القيم الاقتصادية .694	1.099	.102	10.731	***
EV6 <---	القيم الاقتصادية .631	1.000			
EV5 <---	القيم الاقتصادية .681	.904	.087	10.345	***
EV3 <---	القيم الاقتصادية .684	1.092	.105	10.448	***
EV2 <---	القيم الاقتصادية .589	.963	.119	8.115	***
AU <---	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية .630	1.043	.115	9.028	***
JU <---	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية .655	1.131	.117	9.647	***
CH <---	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية .480	.827	.136	6.090	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

ج. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة : (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد القيم الجمالية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده)

يوضح الشكل (22) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لبعد القيم الجمالية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية ، اذ نلاحظ ان نتائج مؤشرات مطابقة الانموذج كانت ضمن قاعدة القبول المخصصة لها ، فقد بلغت قيمة (RMR=0.072) وهي اقل من المدى المقبول الخاص بها البالغ (0.08). كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعيارى قد بلغت (0.38) وهذا يعني ان القيم الجمالية تؤثر في متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بنسبة (38%) على مستوى جامعات العتبة الحسينية المقدسة عينة الدراسة . وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من بعد القيم الجمالية في الجامعات عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير ايجابي في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بنسبة (38%) . وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (46) البالغة (4.610) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته. كما يتضح من الشكل (22) ان قيمة معامل التفسير (R²) قد بلغت (0.15) وهذا يعني بأن بعد القيم الجمالية قادر على تفسير ما نسبته (15%) من التغيرات التي تطرأ على السلوك الاخلاقي للموارد البشرية في الجامعات عينة الدراسة أما النسبة المتبقية والبالغة (85%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج الدراسة. واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية .



الشكل (22) تأثير القيم الجمالية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية
 المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

جدول (46) : مسارات ومعلمات اختبار تأثير القيم الجمالية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

المسارات Paths	الاوران الاتحاديّة المعياريّة S.R.W.	التقدير اللامعياري Estimate	الخطأ المعياري S.E.	النسبة الحرّة C.R.	النسبة المعنويّة P	
السلوك الاخلاقي للموارد البشرية <---	القيم الجمالية	.382	.253	.055	4.610	***
AV6 <---	القيم الجمالية	.584	.904	.113	8.011	***
AV4 <---	القيم الجمالية	.665	1.000			
AV3 <---	القيم الجمالية	.711	1.011	.090	11.274	***
AV2 <---	القيم الجمالية	.694	1.057	.098	10.740	***
AV1 <---	القيم الجمالية	.741	1.013	.082	12.286	***
AU <---	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	.630	1.043	.115	9.028	***
JU <---	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	.655	1.131	.117	9.647	***
CH <---	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	.480	.827	.136	6.090	***

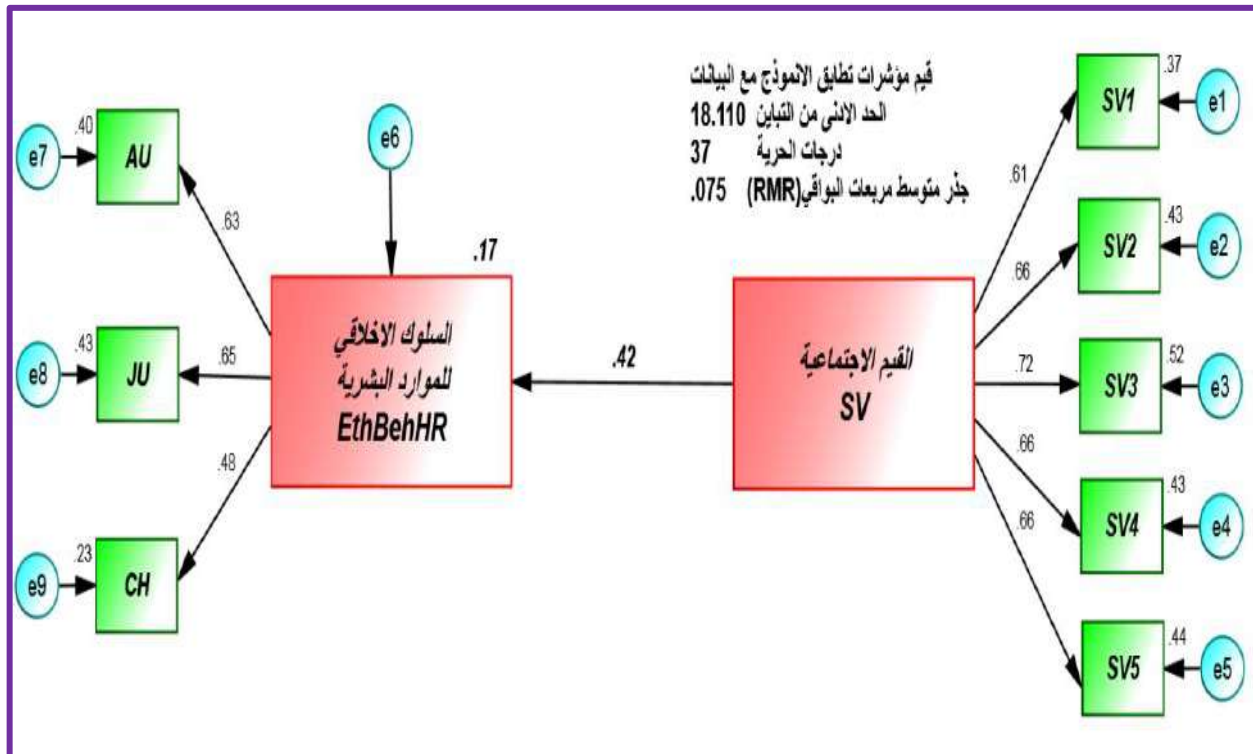
المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

د. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة : (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد القيم الاجتماعية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده)

يوضح الشكل (23) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لبعد القيم الاجتماعية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية ، اذ نلاحظ ان نتائج مؤشرات مطابقة الانموذج كانت ضمن قاعدة القبول المخصصة لها ، فقد بلغت قيمة (RMR=0.075) وهي اقل من المدى المقبول الخاص بها البالغ (0.08). كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.42) وهذا يعني ان القيم الاجتماعية تؤثر في متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بنسبة (42%) على مستوى جامعات العتبة الحسينية المقدسة عينة الدراسة . وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من بعد القيم الاجتماعية في الجامعات عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير ايجابي في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بنسبة (42%) . وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (47) البالغة (5.106) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (23) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.17) وهذا يعني بأن بعد القيم الاجتماعية قادر على تفسير ما نسبته (17%) من التغيرات التي تطرأ على السلوك الاخلاقي للموارد البشرية في الجامعات عينة الدراسة أما النسبة المتبقية والبالغة (83%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج الدراسة.

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية .



الشكل (23) تأثير القيم الاجتماعية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

جدول (47) : مسارات ومعلمات اختبار تأثير القيم الاجتماعية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

المسارات Paths	الاوران الاتحدارية المعيارية S.R.W.	التقدير اللامعباري Estimate	الخطأ المعباري S.E.	النسبة الدرجة C.R.	النسبة المعنوية P	
السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	<---	.417	.256	.050	5.106	***
SV5	<---	.663	1.037	.105	9.871	***
SV4	<---	.658	1.000			
SV3	<---	.723	1.128	.097	11.667	***
SV2	<---	.656	.905	.093	9.677	***
SV1	<---	.610	.986	.115	8.575	***
AU	<---	.630	1.043	.115	9.028	***
JU	<---	.655	1.131	.117	9.647	***
CH	<---	.480	.827	.136	6.090	***

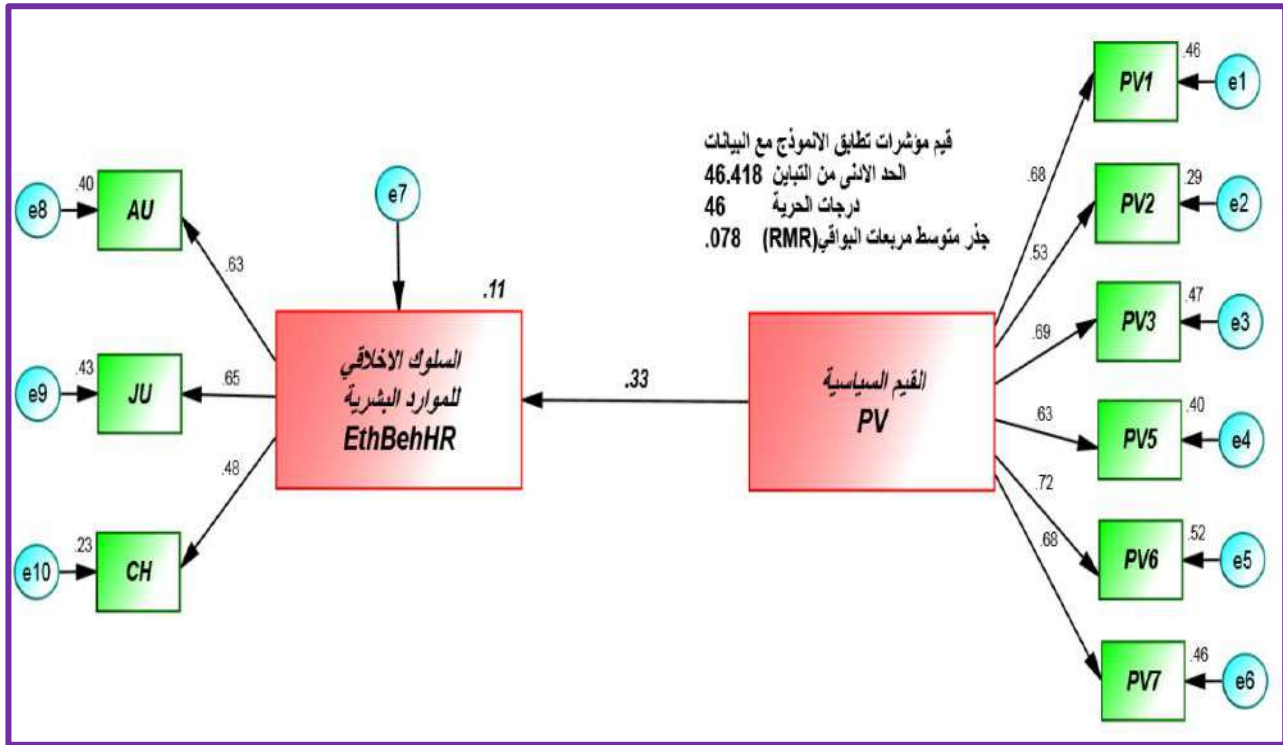
المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

هـ. اختبار الفرضية الفرعية الخامسة : (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعء القيم السياسية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده)

يوضح الشكل (24) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لبعء القيم السياسية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية ، اذ نلاحظ ان نتائج مؤشرات مطابقة الانموذج كانت ضمن قاعدة القبول المخصصة لها ، فقد بلغت قيمة (RMR=0.078) وهي اقل من المدى المقبول الخاص بها البالغ (0.08). كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.33) وهذا يعني ان القيم السياسية تؤثر في متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بنسبة (33%) على مستوى جامعات العتبة الحسينية المقدسة عينة الدراسة . وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من بعء القيم السياسية في الجامعات عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير ايجابي في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بنسبة (33%) . وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (48) البالغة (3.892) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (24) ان قيمة معامل التفسير (R²) قد بلغت (0.11) وهذا يعني بأن بعء القيم السياسية قادر على تفسير ما نسبته (11%) من التغيرات التي تطرأ على السلوك الاخلاقي للموارد البشرية في الجامعات عينة الدراسة أما النسبة المتبقية والبالغة (89%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج الدراسة.

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية الخامسة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية .



الشكل (24) تأثير القيم السياسية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

جدول (48) : مسارات ومعلمات اختبار تأثير القيم السياسية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

المسارات Paths	الاوران الاحدائية المعيارية S.R. W.	التقدير اللامعيارى Estimate	الخطأ المعيارى S.E.	النسبة الدرجة C.R.	النسبة المعنوية P	
السلوك الاخلاقي للموارد البشرية	<---	القيم السياسية .330	.201	.052	3.892	***
PV7	<---	القيم السياسية .678	1.220	.119	10.262	***
PV6	<---	القيم السياسية .719	1.079	.094	11.520	***
PV5	<---	القيم السياسية .632	1.000			
PV3	<---	القيم السياسية .687	.906	.086	10.527	***
PV2	<---	القيم السياسية .535	.733	.104	7.049	***
PV1	<---	القيم السياسية .678	.901	.088	10.283	***
AU	<---	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية .630	1.043	.115	9.028	***
JU	<---	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية .655	1.131	.117	9.647	***
CH	<---	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية .480	.827	.136	6.090	***

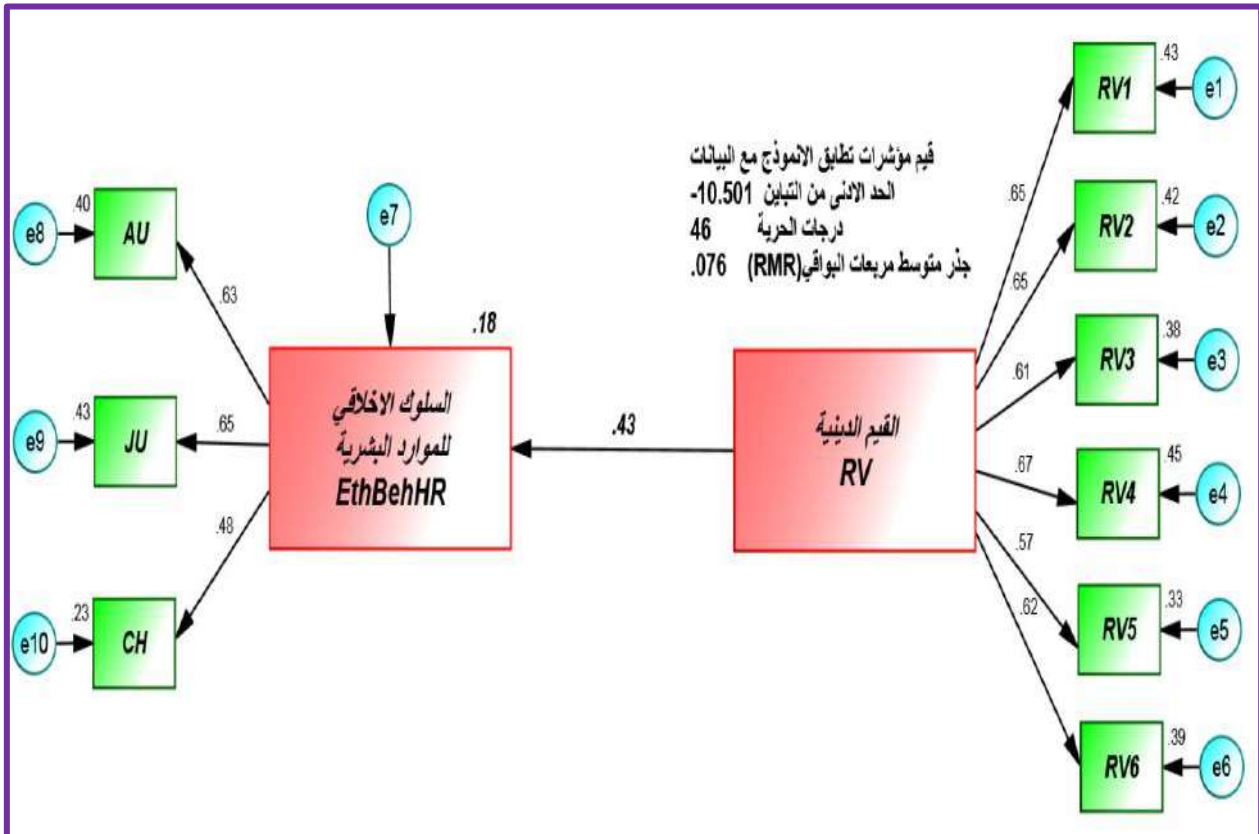
المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

و. اختبار الفرضية الفرعية السادسة : (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعده القيم الدينية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده)

يوضح الشكل (25) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لبعده القيم الدينية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية ، اذ نلاحظ ان نتائج مؤشرات مطابقة الانموذج كانت ضمن قاعدة القبول المخصصة لها ، فقد بلغت قيمة (RMR=0.076) وهي اقل من المدى المقبول الخاص بها البالغ (0.08). كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.43) وهذا يعني ان القيم الدينية تؤثر في متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بنسبة (43%) على مستوى جامعات العتبة الحسينية المقدسة عينة الدراسة . وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من بعد القيم الدينية في الجامعات عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير ايجابي في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بنسبة (43%) . وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (49) البالغة (5.241) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (25) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.18) وهذا يعني بأن بعد القيم الدينية قادر على تفسير ما نسبته (18%) من التغيرات التي تطرأ على السلوك الاخلاقي للموارد البشرية في الجامعات عينة الدراسة أما النسبة المتبقية والبالغة (82%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج الدراسة.

واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الفرعية السادسة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية .



الشكل (25) تأثير القيم الدينية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

جدول (49) : مسارات ومعلمات اختبار تأثير القيم الدينية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

المسارات Paths	الاوران الانحدارية المعيارية S.R. W.	التقدير اللامعباري Estimate	الخطأ المعباري S.E.	النسبة الحرجة C.R.	النسبة المعنوية P
السلوك الاخلاقي للموارد البشرية <---	القيم الدينية .426	.280	.053	5.241	***
RV6 <---	القيم الدينية .624	.984	.111	8.903	***
RV5 <---	القيم الدينية .573	.856	.110	7.786	***
RV4 <---	القيم الدينية .670	1.000			
RV3 <---	القيم الدينية .613	.924	.107	8.651	***
RV2 <---	القيم الدينية .649	.957	.101	9.503	***
RV1 <---	القيم الدينية .654	1.013	.105	9.633	***
AU <---	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية .630	1.043	.115	9.028	***
JU <---	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية .655	1.131	.117	9.647	***
CH <---	السلوك الاخلاقي للموارد البشرية .480	.827	.136	6.090	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V. 23)

جدول رقم (50) بيان تأثير أبعاد المنظومة القيمية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

الترتيب	معامل التحديد (التأثير)	أبعاد المنظومة القيمية المؤثرة في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية
1	55%	القيم النظرية
3	42%	القيم الاقتصادية
4	38%	القيم الجمالية
3	42%	القيم الاجتماعية
5	33%	القيم السياسية
2	43%	القيم الدينية

الفصل الرابع الاستنتاجات والتوصيات والدراسات المستقبلية

الاستنتاجات والتوصيات والدراسات المستقبلية

تمهيد

يتكون الفصل من مبحثين ، المبحث الأول يعرض الاستنتاجات التي تم التوصل إليها من خلال الجانبين النظري والتطبيقي، أما المبحث الثاني جاء بأهم التوصيات التي تم التوصل إليها وبيان أهم مقترحات للدراسات المستقبلية .

المبحث الأول

الاستنتاجات Conclusions

توطئة ...

بناءً على ما تم أستعراضه بالفصول السابقة والمتعلقة بكلا الجانبين (النظري ،التطبيقي) جاءت الاستنتاجات لتضمن المنطق الفلسفي لمتغيرات الدراسة (المنظومة القيمية ، السلوك الاخلاقي) وأيضاً جاءت تعقيباً للجوانب الاختبارية لمتغيرات الدراسة وجاءت بجانبين الاول متعلق بتحليل نتائج متغيرات الدراسة ووصفها وتشخيصها ميدانياً ، والجانب الاخر جاء لبيان أهم الاستنتاجات المتعلقة بأختبار الفرضيات .

أولاً : الأستنتاجات المتعلقة بتحليل نتائج متغيرات الدراسة ووصفها وتشخيصها ميدانياً :

1. حسب ما جاءت به التحليلات الاحصائية الوصفية حاز متغير المنظومة القيمية مستوى مرتفع لأن الادارات تهتم بغرس القيم في نفوس عامليها وتسعى لتعظيمها وجعلها ثابتة مهما تغيرت المواقف وظروف العمل وجعلها أولوية بالنسبة لهم ينتج عن تمتع العاملين بمنظومة قيم الثبات في سلوكياتهم والعمل بروح الفريق وتعظيم الاداء على مستوى الجامعات وتحقيق الاهداف وكذلك الامانة في العمل والقضاء على السلوكيات السلبية التي من شأنها أن تؤثر على نتائج الاداء وتشويهه السمعة لمثل هكذا منظمات تعليمية وخصوصاً وأنها تمثل قطاع مهم وفعال في المجتمع واللبنة الاساسية لتكوين المجتمعات وأن هناك تباين في الاهتمام بتبني القيم من وجهه نظر الموظفين حيث جاءت القيم الاقتصادية بالمرتبة الاولى ثم تليها القيم الدينية ، القيم الجمالية ،القيم السياسية ،القيم الاجتماعية على التوالي ثم تأتي القيم النظرية بالمرتبة الاخيرة. وأن ارتفاع درجه أهمية هذا المتغير تعود لارتفاع المستويات التي حققتها أبعاده الفرعية كالآتي:..

أ- أتضح من خلال نتائج الاحصاءات الوصفية لمستوى القيم النظرية بالجامعات عينة الدراسة حيث جاءت الفقرة التي محتواها (أيجاد توازن بين المواقف المختلفة وفقاً لمستوى تأثير كل موقف) بالمرتبة الاولى لذلك يجب تعزيزها وهذا يدل على مدى اهتمام الجامعات بهذه القيم في حين جاءت الفقرتين (أيجاد حلول واقعية للمشاكل) و (تفعيل عنصري الملاحظة والتعقل لدى الموظفين) بالمرتبتين الرابعة والخامسة لذلك يجب على الادارات إجراء عملية تحسين وتعمل جاهدة على تجنب العاملين ما يواجههم من مشاكل وحثهم لاتخاذ موقف معرفي عن طريق الملاحظة والتعقل في سلوكياتهم .

ب- أيضاً القيم الاقتصادية بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي الوصفي في الجامعات المدروسة جاءت الفقرة (أعتبار الاموال وسيلة للوصول الى الاهداف) بالمرتبة الاولى مما يدل على أن الادارات مهتمة بمستويات الاقتصادية للعاملين فيها وتسعى لتوفير بيئة مناسبة تمكنهم من تحقيق متطلباتهم وتحقيق أهدافهم وتعزز عد الاموال وسيلة وصول الى الاهداف وعند إجراء تعزيز لمستوياتهم المعيشية يضمن لهم عدم حدوث تنازع وصراعات فيما بينهم ويكون ولائهم والتزامهم في العمل

بصورة أكبر ولا بد أن تعمل الادارات على تحسين الفقرة (التأكيد على أن القيم الاقتصادية هي قيم منفعة تعبر عن أنتفاع الموظف وقيم مبادلة وهي قيم الشيء حت يتم استبداله بغيره) لانها جاءت بالمرتبة الاخيرة .

ت- أما القيم الجمالية حسب نتائج التحليل الاحصائي جاءت الفقرة (ترجمة القيم الجمالية في عملية أبدأ الاعجاب وعدم الاعجاب) بالمرتبة الاولى وهذا يعني أن الادارات قد عززت ذلك وهذا دلالة على اهتمام الجامعات بهذا الجانب . في حين جاءت الفقرة (التفضيلات الجمالية جزءاً مهماً من الحياة اليومية للموظف لأرتباطها بعملية صنع القرارات قصيرة وطويلة الاجل) بالمرتبة الاخيرة وهذا يعني أنه يجب على الادارات تحسينها والاهتمام بها .

ث- من خلال نتائج الاحصاءات الوصفية أيضاً للقيم الاجتماعية حصلت الفقرة (جعل الموظف الذي يحمل قيماً اجتماعية يتسم بأنه لطيف ومتعاطف وغير أناني) على مستوى مرتفع وهذا يعني أن أدارات الجامعات تعزز وتسعى جاهدة لجعل العاملين فيها يتسمون بالعطف والتعاون وحب الخير وأشاعه مناخ يؤكد على احترام الاخرين .وكذلك يجب عليها تحسين (جعل القيم الاجتماعية الاساسية تعزز الانسجام الاجتماعي وغير الاساسية التي تحدد الصواب والخطا بالعلاقات الاجتماعية)لانه جاء بالمرتبة الاخيرة.

ج- كذلك القيم السياسية وحسب نتائج التحليل الوصفي حصلت الفقرة (أن الموظف الذي يحمل قيماً سياسية يهتم بالدرجة الاولى بالسلطة وبشكل ثانوي نشاطات أخرى خارج نطاق السياسة) على مستوى مرتفع أيضاً وذلك لان القائمين على الادارات العليا يهتمون بجعل الموظفين محنكين في مواجهه المواقف وتلافيها وامتلاكهم القدرة في أقناع الاخرين بأفكارهم احترام آراء الاخرين والمحافظة على العلاقات الطيبة ما بين الاقسام وهذا يدفع الموظف الى أخراج قدراته الابداعية. بالمقابل يجب على الادارات تحسين (الالتزام بالقوانين والتعليمات الرسمية) لانها جاءت بالمرتبة الاخيرة .

ح- أستناداً الى نتائج الاحصاءات الوصفية للقيم الدينية للفقرة (جعل القيم الدينية محدد لقواعد السلوك بي الموظفين)جاءت بالمرتبة الاولى وحصلت على مستوى مرتفع وذلك لان أدارات الجامعة سعت الى خلق مناخ تسوده العدالة في التعامل مع الجميع وتعزيز جعل الدين كقاعدة تحدد سلوك الافراد العاملين فيها وتدعم العاملين على التمسك بسلوكياتهم الاخلاقية والتمسك بالقيم الايجابية في التعامل فيما بينهم بالمقابل يجب تحسين (التمسك بتطبيق الشعائر الدينية في أماكن العمل) لأنها جاءت بالمرتبة الاخيرة .

2. نظراً لما جاءت به أبعاد السلوك الاخلاقي من خلال نتائج التحليل الاحصائي بمستوى مرتفع أيضاً هذا يدل على رغبة العاملين في الالتزام بسلوكيات أخلاقية تؤثر بدورها وبشكل إيجابي على الانسيابية في اداء الاعمال والى الامانة والاخلاص في أنجازها وعدم اقتراف الاخطاء والقضاء على السلوكيات الغير مرغوبة والتي تعرقل سير العمل وتؤثر على النتائج المرجوة وفق الاهداف الموضوعة. وهناك تباين في بالاهتمام

حيث جاء الاحسان (عدم الاساءة) بالمرتبة الاولى ثم تليها (العدالة) ويأتي بعد الحكم الذاتي (الاستقلالية) بالمرتبة الاخيرة وأن ارتفاع درجة أهمية هذا المتغير تعود لارتفاع المستويات التي حققتها أبعاده الفرعية كالآتي:

أ- من خلال ما توصلت اليه نتائج التحليل الاحصائي لبعد الحكم الذاتي (الاستقلالية) تبين أنه حاز على مستوى مرتفع هذا يؤكد على وجود رغبة لدى العاملين في المؤسسات التعليمية (الجامعات) المدروسة في تمتعهم باتخاذ قراراتهم بصورة مستقلة دون تأثيرات أو تدخلات من جهات أخرى. وتعزز الادارات (أستقلاليتي تجعلني أكثر قدرة على تحمل المسؤولية) لأنها جاءت بالمرتبة الاولى في سبيل تكون لديهم حرية بأنشطتهم والمهام الموكلة اليهم أدائها. في حين جاءت بالمرتبة الاخيرة (بموجب الاستقلالية يستطيع العاملون أبداء آرائهم والمشاركة في صياغة الاهداف على مستوى (عام ، خاص) ويجب الاهتمام بها وتحسينها .

ب- حاز بعد العدالة وحسب نتائج التحليلات الاحصائية الوصفية مستوى مرتفع أيضاً وذلك لان العاملين في هذه الجامعات لديهم أهتمام بالسلوكيات العادلة لان نتائج هذه السلوكيات تكون أيجابية سواء على مستوى العلاقات فيما بينهم أو على مستوى الاداء . وقد جاءت بالمرتبة الاولى (من خلال العدالة تتشكل ردود أفعالي السلوكية) ويجب تعزيز هذا من قبل الادارات في حين لا بد أن تحسن (يتم التعامل معنا بأسلوب واحد) لأنه جاء بالمرتبة الاخيرة .

ت- وبالاستناد الى ما جاء به نتائج التحليل الاحصائي أتضح أن بعد الاحسان (عدم الاساءة) حاز على مستوى مرتفع أيضاً وذلك الاتفاق أفراد العينة على رغبتهم بالتعامل بإحسان وأن لا يكون لديهم نوايا سيئة أتجاه بعضهم الآخر وأيمانهم بأن بموجب أنسانيتهم سوف يتمتعون بحقوق ثابتة غير قابلة للتغير وأن مبدأ الاحسان أحد مكونات أخلاقهم المهنية وبموجبه يكون لديهم التزام أخلاقي وحب لعمل الخير وهذا بدوره يقلص الفجوة بين الادارة والعاملين وهذا يدل على أن الادارات تعزز (يدل الاحسان على التزامي الاخلاقي وفق مبدأ لا ضرر ولا ضرار) لانه جاء بالمرتبة الاولى في حين جاء (يتمثل الاحسان بكل عمل خير) بالمرتبة الاخيرة وعليه يجب تحسينها والاهتمام بها بصورة أكبر .

ثانياً: الاستنتاجات المتعلقة باختبار الفرضيات

1- أن المنظومة القيمية تؤثر في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية على مستوى الجامعات عينة الدراسة وهذا يعني أن كلما أهتمت إدارات الجامعات بالمنظومة القيمية وعززت جوهر المنظومة وأهتمت بالتنقيف لمدونات للسلوك الاخلاقي داخل الجامعات والتأكد من علم الجميع بها وفهمها بصور صحيحة والعمل على تطبيقها من قبل الادارات وخلق بيئة عمل تتسم بأنها أخلاقية كلما حصلت على مستوى مرتفع من التأثير وينعكس بدوره على نتائج الاداء وهذا بمجمله يعتمد وبشكل أساسي على ما يحمله العاملين من قيم .

2- أتضح من النتائج أن أكثر أبعاد المنظومة القيمية تأثيراً بالسلوك الاخلاقي هو القيم النظرية وجاء بعدها القيم الدينية بالمرتبة الثانية لتليها القيم الاقتصادية و القيم الاجتماعية بنفس مستوى درجة التأثير ثم تأتي بعد ذلك القيم الجمالية ويأتي بعدها القيم السياسية لتكون بالمرتبة الاخيرة من حيث مستوى التأثير . أي هنالك تباين في تأثير أبعاد المنظومة القيمية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية.

المبحث الثاني التوصيات والدراسات المستقبلية Recommendations and future studies

توطئة ...

في إطار ما جاءت به الدراسة الحالية من مجموعة من الاستنتاجات التي تم التوصل إليها أيضاً خرج بمجموعة توصيات التي تعد بمثابة مساهمة التي من شأنها أن ترفع مستوى المنظومة القيمية وتعزز السلوك الاخلاقي وبإمكان الادارات في الجامعات المدروسة الاستفادة منها في إيجاد حلول للمشاكل التي تواجهه بالوقت الحاضر أو في المستقبل وكالاتي :

أولاً: التوصيات :

1. التوصيات المتعلقة بالمنظومة القيمية :

لغرض تحقيق الدعم للمستويات المتحققة وتعزيزها من المنظومة القيمية بجميع أبعادها عند الافراد العاملين لابد من قيام الادارة بالدور التوجيهي والحث عليها وأقامة ندوات تثقيفية وأيضاً اجتماعات للتعريف بالاثار الايجابية التي تنتج جراء القيم والعمل على غرس و تأصيل هذه القيم بتصرفات العاملين وجعل الالتزام بالقيم من أولوياتهم المهمة من خلال الآتي .:

أ. العمل بنظام المكافآت لتحفيز السلوكيات الايجابية الناتجة عن القيم وأستثمار هذه السلوكيات من خلال برامج وسياسات لضمان تكرار مثل هكذا سلوكيات في المستقبل وجعلها نموذج يحتذى به من قبل الاخرين والتالي يكون جزء من ثقافة المنظمة .

ب. من الضروري جداً التركيز على تطوير المهارات وتنمية القابليات عند المسؤولين (القادة) التي ترتكز على نظام قيمى قوي من أجل تحقيق العدالة والمساواة بين جميع الافراد العاملين وبذلك تجنب المدراء عند اتخاذ القرارات المحسوبة من أجل القضاء على الحالات الفردية والشاذة التي تهتم بتحقيق مصالحها الشخصية عند أي قرار تقوم بأخاذه .

ج. تكوين هيكل عام قائم على مجموعة من القيم خاص فقط بالجامعات المدروسة ليتم بذلك إجراء عملية تحديد وتقييد السلوكيات للأفراد العاملين فيها ووصف السلوكيات التي ترغب الادارة فيها وتجنب السلوكيات المرفوضة والالتزام بهذه القيم يتم ربطه بنظام المكافآت .

د. تجديد برامج التدريب وجعلها شاملة وتضمينها فقرات جديدة خاصة للمستقبل موجهه حتى تعزز المنظومة القيمية وتخصيص جانب منها يركز على النواحي التي تخص الاخلاق .

هـ. تشكيل لجان تعمل هذه اللجان على تحديد اليات معينة للعمل يتم من خلالها تعزيز الممارسات اليومية والتي تتصف بأنها أخلاقية وتشجيع وتحفيز هذه الممارسات أما بشكل (معنوي أو مادي).
و. زيادة الاهتمام المنظومة القيمية لأنها الأساس في تكوين الفرد ومن الضروري جداً أن تتبناها المنظمات التعليمية والعمل عل تشجيع الباحثين للتركيز على المواضيع ذات الصلة لإشباعها من الناحية البحثية .

ز. جاءت أبعاد المنظومة القيمية بالمرتبة الاولى والاكثر أهميه هي القيم الاقتصادية ويجب على الادارات أن تعزز هكذا نوع من القيم حتى يستمر في حين جاء بالمرتبة الاخيرة بعد القيم النظرية وهذا يتطلب من الادارة التحسين والاهتمام به بصورة أكبر .

2. التوصيات المتعلقة بالسلوك الاخلاقي :

لغرض الحصول على السلوك الاخلاقي للعاملين الذي تروم اليه جميع المنظمات العاملة والذي ينعكس في النهاية على نتائج أدائهم بصورة ايجابية لابد من بناء ركيزة والتي يمكن عدها الأساس أو اللبنة الأساسية التي يتكون منها السلوك والذي يمكن عدُّ من المسائل الجوهرية في أهداف ورسالة الجامعات بالاضافة لذلك لابد من توفير الدعم وحماية لمثل هكذا ركائز لأنها مهمة بجوانب العمل وأن السلوك الاخلاقي يلعب دور الموجهة لكافة الانشطة التي يقوم بها العاملين لذلك وجب على الادارة والمسؤولين القيام بتجنيد وتسخير كافة الامكانيات والقدرات لتذليل الصعوبات التي تعمل كعائق لتطبيق أبعاد السلوك الاخلاقي ومن خلال الاتي :

أ. العمل على إنشاء وصياغة مدونة للسلوك الاخلاقي ونشرها حتى يتسنى للجميع معرفة ماجاء بها وحث جميع العاملين على الالتزام بينها .

ب.تصميم بوسترات اعلانية وطباعة كتيبات صغيرة تنشر هذه الوسائل ثقافة السلوك الاخلاقي ودعمها بآيات من القرآن الكريم وأحاديث نبوية شريفة تؤكد بموجبها على مدى الاهمية من أتباع و أنتهاج مبادئ السلوك الاخلاقي .

ج.ضرورة المتابعة من قبل الادارات بالجامعات لواقع العدالة والنزاهة وأيجاد المعالجات عند حدوث مخالفات وأي أخفاقات في مجال العمل .

د. تشجيع العاملين ورفع روحهم المعنوية وحثهم على تحدي ومواجهه العقبات من خلال روح التعاون وحل المشاكل التي تواجههم لتحقيق النجاح والقضاء على حالات السلبية (الفشل) .

هـ.تتبنى الادارات عملية البحث عن أي مصادر ممكن أن تعزز الثقة في نفوس عاملها وتشجيعهم على السلوكيات التي تعزز الثقة في صفوفهم ، وأيضاً تتبنى الادارة اتجاهات العاملين الايجابية تجاه عملهم .

- و. أظهرت الإدارات جانب العطف و الاحسان تجاه العاملين والثناء والاشادة بعملهم لغرض نشر أجواء يعمها التفاهم وبالتالي تحقيق الاهداف الموضوعية .
- ز. يمكن الاستفادة من التجارب الخاطئة التي قام بها الاخرين والاثار السلبية الناتجة عنها والعمل على تجنبها ومنع تكرارها مستقبلاً .
- ح. إعطاء الموظفين بعض من الاستقلالية وتمكينهم من حل المشاكل التي يواجهونها دون تدخل من الإدارة وهذا يعزز الثقة بينهم وهذا ينعكس على السلوك الاخلاقي .
- ط. التعامل مع الجميع بأسلوب واحد أي بصورة عادلة ومنح الموظفين الخصوصية من خلال بناء منظومة قيم تعمل بموجبها الإدارة وهذا يضمن الاستقرار وبالتالي يقلل من حالات ترك العمل .
- ي. جاء بعد الاحسان (عدم الاساءة) حسب أجابات العينة بالمرتبة الاولى وهذا يعني أن يجب على الإدارات أن تعزز ذلك وبالمرتبة الاخيرة جاء بعد الحكم الذاتي (الاستقلالية) ويجب الاهتمام به وتحسينه .

ثانياً : مقترحات الدراسات المستقبلية

- بناءً على ما توصلت اليه الدراسة الحالية من استنتاجات يقترح الباحث عدد من الدراسات المستقبلية وبنفس مجال متغيرات الدراسة :
1. دراسة دور المنظومة القيمية في بناء أخلاقيات الموارد البشرية في منظمات أخرى صناعية أو خدمية .
 2. دراسة دور استقامة القيادة والمنظومة القيمية للمنظمة في تحقيق سلوك العمل الايجابي للعاملين .
 3. دراسة العلاقة بين قيم ومعتقدات المديرين والمنظومة القيمية للمنظمة وأثرها في تحقيق سلوك العمل الايجابي للموارد البشرية .
 4. دراسة تأثير المنظومة القيمية بالأداء الوظيفي للعاملين
 5. دراسة سلوكيات القيادة الاصلية وتأثيرها بالسلوك الاخلاقي للموارد البشرية
 6. دراسة تأثير المنظومة القيمية في أخلاقيات العمل

المصادر

أولاً: المصادر العربية:

القرآن الكريم

أ. الكتب:

1. بلنتش ، نيلز جيه (2017) " مقدمة في نمذجة المعادلات البنائية باستخدام IBM SPSS STATISTICS AND AMOS " ترجمة سعد بن سعيد القحطاني ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .
 2. الزيود ، نادر فهمي ، وهشام عامر عليان (2005) " مبادئ القياس والتقويم في التربية " ، ط3 ، دار الفكر ، عمان ، الاردن .
 3. عبداللطيف، محمد خليفة ،1992، أرتقاء القيم
 4. الغامدي ، محمد بن فوزي ،2020، الادارة بالقيم
- ب. الرسائل و الاطاريح :**
1. أبو الكاس ، المعتمصم بالله هاني علي،2015، أخلاقيات المهنة ودورها في الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة ، قدمت هذه الدراسة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج القيادة والادارة .
 2. أبو حطب ، صبحية عطا ،2017، المنظومة القيمية لدى طالبات كلية المجتمع برفحاء/ جامعة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية/ في ضوء بعض المتغيرات .
 3. أبو راضي ، رويدة جميل خليل،2013، المنظومة القيمية الادارية لد مديري المدارس الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين .
 4. بن الطاهر حمـــــزة،2015، منظومة القيمية وعلاقتها بالاتصال التنظيمي غير الرسمي (المباشر) مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة (ماسـتر) في علم الاجتماع تنظيم وعمل .
 5. بن بوزيان، محمد ،2021، السلوك البيئي بين المنظومة القيمية والمنظومة القانونية في الجزائر - قراءة في بعض المؤشرات والاحصائيات -
 6. الثقيفي عبدالله & الحموري خالد & قيس عصفور ،2013، القيم الاجتماعية وعلاقتها بالتفكير التأملی لدى طالبات التربية الخاصة المتفوقات أكاديمياً والعاديات في جامعة الطائف .
 7. الجموعي، مومن بكوش، 2014، القيم الاجتماعية، مقارنة نفسية - اجتماعية .
 8. سعیدی سعیدية ،2018، مقومات بناء السلوك الأخلاقي لدى منظمات الأعمال .
 9. السيد طاحون، م.، & محمد. (2015). القيم المتضمنة في إعلانات قنوات الأطفال العربية الفضائية وعلاقتها بالمنظومة القيمية عند الأطفال. المجلة العلمية لبحوث العلاقات العامة و الإعلان، 2015(3)، 373-422.
 10. صبري، زهراء جمال ، 2018 ، الدور المعدل للاستقامة التنظيمية في تعزيز تأثير أخلاقيات العمل في الحد من الاستنزاف الشعوري في أخلاقيات العمل. جامعته كربلاء .
 11. عبد محسن ، مها نادر ،2019، موقف الإسلام من العوامل المؤثرة على السلوك ، جامعة الكوفة ، كلية الاداب .
 12. العتوم عدنان، & دراغمة غادة. (2014). العنف الجامعي وعلاقته بالنمو الأخلاقي والمنظومة القيمية لدى طلبة جامعة اليرموك.
 13. عثمان، ا. م. ع. ع. ا.، & اسماء محمد على عبد السلام. (2021). المنظومة القيمية لدى الشباب الجامعي.. رؤي حديثة. مجلة القراءة والمعرفة، 21(236)، 247-273.
 14. العقابلية ، زياد عبدالهادي ،2009 ، مدى أدراك السلوك الاخلاقي لمدنوبي المبيعات ودوره في تحقيق رضا العملاء في سوق (الاعمال الى الاعمال)
 15. عليان ، محمد محمد & عسليه ، عزت يحيى ،2004، الاتجاهات نحو التحديث وعلاقتها بمنظومة القيم لدى الشباب الجامعي المعاصر لانتفاضة الأقصى.
 16. العيساوي ، أفتخار محي محمد ،2014، السلوك الاخلاقي وعلاقته بالمرونة الاخلاقية وما وراء المعرفة الاخلاقية لدى طلبة الجامعة . الجامعة المستنصرية .
 17. كاظم ، صبا نزار ،2021 ، القيم الشخصية لدى موظفي الدولة، جامعته بغداد كلية الاداب .

18. محمود، أبتسام أحمد، 2011، دور مدونات السلوك الاخلاقي للهيئات التمريضية في المسؤولية الاجتماعية دراسة استطلاعية بحث مقدم الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد - جامعة بغداد- وهو جزء من متطلبات نيل درجة الدبلوم العالي في ادارة المستشفيات.
 19. المحنا، رياض عبدالواحد موسى، (2017) "العلاقة بين الاتجاهات والقيم وتأثيرها في أخلاقيات الوظيفة العامة" أطروحة دكتوراه فلسفة في علوم الادارة العامة جامعة بغداد .
 20. المرايات، رعدة عابد عطالله، 2011، أثر أخلاقيات الاعمال للمنظمة على السلوك الاخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، قدمت هذه الرسالة لاستكمال شهادة الماجستير في ادارة الاعمال، جامعة الشرق الاوسط .
 21. المعجون، عامر مهدي صالح. (2016). بناء مقياس المنظومة القيمية لدى طلبة المرحلة الإعدادية (Journal of Tikrit University for the Humanities, 23(1).
 22. الهنداوي، زينب عبد الرزاق عبود، 2007، اثر اللغة التنظيمية والقيم الاخلاقية في السلوك المدني- دراسة تحليلية استطلاعية في عينة من كليات جامعة القادسية - مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية وهي جزء من متطلبات الحصول على شهادة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال .
 23. وقاف، صفيه، 2017، العدالة التنظيمية ودورها في تعزيز السلوك الاخلاقي للعاملين .
- ج. مجلات ودوريات عربية**
1. الاغا، هاني عبدالقادر، 2017، دور القلوب الثقافية في تشكيل المنظومة القيمية لدى الطلبة المراهقين بمحافظة غزوة وتصور مقترح لضبط ذلك الدور.
 2. بريش، عبدالقادر & حمو محمد، 2009، البعد السلوكي والاخلاقي لحوكمة الشركات ودورها في التقليل من اثار الازمة المالية العالمية، جامعة حسينية بن بو علي بشلف .
 3. حاكم أسماء & دولي لخضر، 2017، مساهمة أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة مع الإشارة إلى جامعة طاهري محمد - بشار.
 4. الحربي، خليل بن عبد الرحمن و الجيمان، عبد الله بن محمد. 2017، التكامل بين التحليل العاملى الاستكشافى والتوكيدي في بناء اداة القياس الخصائص السلوكية لترشيح الطلبة الموهوبين (جامعة الملك فيصل، مجلة رسالة التربية وعلم النفس، 109-130).
 5. راضي، جواد محسن، & عبد الله كاظم حسن. (2011). العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي دراسة اختبارية في كلية الإدارة والاقتصاد. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، 7(21).
 6. الربيعي نجلاء سادة حسون & صخرنجاة حميد، 2021، دور قواعد السلوك الاخلاقي لمهنة التدقيق في تحقيق جودة التدقيق بحث ميداني في عينة من مكاتب التدقيق العاملة في العراق.
 7. السكارنه، بلال خلف. (2012). اخلاقيات العمل واثرها في ادارة الصورة الذهنية في منظمات الاعمال. Journal of Baghdad College of Economic sciences (University), 33.
 8. العاجز، فؤاد علي، 2011، معايير السلوك الاخلاقي لنشر البحوث العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الاسلامية بغزة .
 9. العنزي، سعد علي حمود، & نعمه نغم حسين. (2009). المنطق في فلسفة السلوك الاخلاقي بمنظمات الأعمال. Journal of Economics, 1(2), 3.
 10. عيواج، صونيا، & صفاء عثمان. (2020). البحث العلمي-أسسه و أدواته-: الاختبارات و المقاييس النفسية نموذجًا. مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، 3(1)، 316-327.
 11. مصطفى عوفي، & بهتون نصر الدين. (2017). المنظومة القيمية و المجتمع، المفهوم والأبعاد. Sciences de l'Homme et de la Société, 21.
 12. نوري، ولاء جمال الدين، 2019، محددات السلوك الاخلاقي لمدوبي البيع والاعلام الدوائى ودورها في تحقيق التفوق التسويقي دراسة استطلاعية لاراء عينة من العاملين في مآخر الادوية في مدينة دهوك، جامعة الموصل .

ما هي القيم، طلال مشعل ، (2021) ، [/https://mawdoo3.com](https://mawdoo3.com) ،
ثانياً : المصادر الأجنبية

A: Thesis and Distributions:

1. Gronfula, Auhud Ghazi ,2018, **MThe linkage between CSR beliefs and ethical behaviour and its influences on consumer attitudes towards the retail sector in the UK.**
2. Iswahyudi, Muhammad Subhan, 2018, **The influence of supervisors' ethical leadership on key account managers' ethicality, ethical conduct, and customer relationship quality: a mixed-method study in the Indonesian information and communication technology (ICT) industry.**
3. Rowe, Gerald R, III, 2019 ، Title Ethical **Leadership and Ethical Behavior in the Large Publicly Traded United States-Based Banks.**
4. SASTRAWAN (2020): **Developing and Evolving a Value System: A Grounded Theory.** Monash University

B: Journals & Periodicals:

1. Adams, J. S., Tashchian, A., & Shore, T. H. (2001). **Codes of ethics as signals for ethical behavior.** Journal of Business ethics, 29(3), 199-211.
2. Agresti ,A., Franklin,C.,(2013),**Statistics The Art and Science of Learning from Data,** Third Edition United States of America.
3. Al Halbusi, H., Williams, K. A., Ramayah, T., Aldieri, L., & Vinci, C. P. (2020). **Linking ethical leadership and ethical climate to employees' ethical behavior: the moderating role of person–organization fit. Personnel Review.**1-28
4. Aleem, H., Correa-Herran, I., & Grzywacz, N. M. (2020). **A Theoretical Framework for How We Learn Aesthetic Values.** Frontiers in Human Neuroscience, 14. doi:10.3389/fnhum.2020.00345.
5. Andersch, H., Arnold, C., Seemann, A. K., & Lindenmeier, J. (2019). **Understanding ethical purchasing behavior: Validation of an enhanced stage model of ethical behavior.** Journal of Retailing and Consumer Services, 48, 50-59.
6. Androniceanu, A. (2013). **Ethical values and the human resources behaviour in public management. Revista» Administratie si Management Public** «(RAMP), (20), 49-61.
7. Antoci, D. (2019). **The modern concept of value orientation.** Advances in Education Sciences, 1(1), 67-84.
8. Armstrong, M. B., Ketz, J. E., & Owsen, D. (2003). **Ethics education in accounting: Moving toward ethical motivation and ethical behavior.** Journal of Accounting education, 21(1), 1-16.
9. Bardi, A., & Schwartz, S. H. (2003). **Values and behavior:** Strength and structure of relations. Personality and social psychology bulletin, 29(10), 1207-1220.

10. Barnett, J. H., & Karson, M. J. (1987). *Personal values and business decisions: An exploratory investigation*. Journal of Business Ethics, 6(5), 371–382.
11. Barnett, J. H., & Karson, M. J. (1987). *Personal values and business decisions: An exploratory investigation*. Journal of Business Ethics, 6(5), 371–382. doi:10.1007/bf00382894
12. Bockstael, N. E., Freeman, A. M., Kopp, R. J., Portney, P. R., & Smith, V. K. (2000). *On measuring economic values for nature*.
13. Buckley, M. R., Beu, D. S., Frink, D. D., Howard, J. L., Berkson, H., Mobbs, T. A., & Ferris, G. R. (2001). *Ethical issues in human resources systems. Human resource management review*, 11(1-2), 11-29.
14. Callaghan, M., Wood, G., Payan, J. M., Singh, J., & Svensson, G. (2012). *Code of ethics quality: an international comparison of corporate staff support and regulation in Australia, Canada and the United States*. Business Ethics: A European Review, 21(1), 15-30.
15. Casanueva-Fernández, A., & Ross-Hernández, J. A. (2020). *Value Systems and Their Influence on Managerial Mindsets and Managers' Volitions. Strategy, Power and CSR: Practices and Challenges in Organizational Management*, 47–68.
16. Chao, M. C., Li, F., & Chen, H. (2016). *Perceived ethicality of moral choice. Nankai Business Review International*, 7(2), 258–279. doi:10.1108/nbri-12-2015-0032 .
17. Connell, J., Carlton, J., Grundy, A., Buck, E. T., Keetharuth, A. D., Ricketts, T., ... & Brazier, J. (2018). *The importance of content and face validity in instrument development: lessons learnt from service users when developing the Recovering Quality of Life measure (ReQoL)*. Quality of Life Research, 27(7), 1893-1902.
18. Corngold, J. (2012). *Autonomy-facilitation or autonomy-promotion? The case of sex education*. School Field, 10(1), 57–70. doi:10.1177/1477878512437456
19. Costin, L. B. (1964). *Values in Social Work Education: A Study*. Social Service Review, 38(3), 271–280.
20. Coughlin, B. J. (1970). *Religious Values and Child Welfare*. Social Casework, 51(2), 82–90. doi:10.1177/104438947005100203 .
21. Dickinson, L. (1995). *Autonomy and motivation a literature review. System*, 23(2), 165-174.
22. Dobbstein, T., & Krumm, R. (2012). *9 Levels for Value systems Development of a scale for level-measurement. Journal of Applied Leadership and Management*, 1, 4-19 .
23. Ferrell, O. C., & Skinner, S. J. (1988). *Ethical Behavior and Bureaucratic Structure in Marketing Research Organizations*. Journal of Marketing Research, 25(1), 103–109. doi:10.1177/002224378802500111 .

24. Frost, L. W. (1997). *The relationship between human values and moral reasoning as components of moral behavior*. University of Southern California.
25. Fu, W. (2013). *The Impact of Emotional Intelligence, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Ethical Behavior of Chinese Employees*. *Journal of Business Ethics*, 122(1), 137–144. doi:10.1007/s10551-013-1763-6 .
26. Gonzalez-Mulé, E., Courtright, S. H., DeGeest, D., Seong, J.-Y., & Hong, D.-S. (2016). *Channeled Autonomy*. *Journal of Management*, 42(7), 2018–2033. doi:10.1177/0149206314535443 ..
27. Hassanian, Z. M., & Shayan, A. (2017). *The mediating effect of ethical climate on religious orientation and ethical behavior*. *Nursing Ethics*, 096973301773813. doi:10.1177/0969733017738133 .
28. Herzog, M., Ehlert, A., & Fritz, A. (2019). *Development of a sustainable place value understanding*. In International handbook of mathematical learning difficulties (pp. 561-579). Springer, Cham.
29. Holtz, B. C., & Harold, C. M. (2010). *Interpersonal Justice and Deviance*. *Journal of Management*, 39(2), 339–365. doi:10.1177/0149206310390049
30. Ikhwan, A., & Fauzi, F. T. (2019, June). *Islam and Civilization: Islam as Source of Value for Human Life*. In WESTECH 2018: Proceedings of 1st Workshop on Environmental Science, Society, and Technology, WESTECH 2018, December 8th, 2018, Medan, Indonesia (p. 104). European Alliance for Innovation.
31. Ishak, A. H., & Osman, M. R. (2014). *Conceptualizing the Influence of the Islamic Value System on Quality Management Effectiveness*. *Proceedings of the Colloquium on Administrative Science and Technology*, 79–89 .
32. Kallos, N., & Trasnea, O. (1982). *Political Values*. *International Political Science Review*, 3(2), 182–189. doi:10.1177/019251218200300204 .
33. Karwat, M. (1982). *Political Values as Ideas of Social Needs*. *International Political Science Review*, 3(2), 198–204. doi:10.1177/019251218200300206
34. Kinnane, J. F., & Gaubinger, J. R. (1963). *Life values and work values*. *Journal of Counseling Psychology*, 10(4), 362–367. doi:10.1037/h0045614.
35. Kinsinger, F. S. (2009). *Beneficence and the professional's moral imperative*. *Journal of Chiropractic Humanities*, 16(1), 44–46. doi:10.1016/j.echu.2010.02.006 .
36. Koepsell, D. (2017). *Scientific Integrity and Research Ethics*. *SpringerBriefs in Ethics*. doi:10.1007/978-3-319-51277-8 .
37. Kopelman, R. E., Rovenpor, J. L., & Guan, M. (2003). *The Study of Values: Construction of the fourth edition*. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 203–220. doi:10.1016/s0001-8791(02)00047-7.
38. Krok, D. (2015). *Value systems and religiosity as predictors of non-religious and religious coping with stress in early adulthood*. *Archives of Psychiatry and Psychotherapy*, 3, 21-31.

39. Kubiszyn, Tom & Gary Borich (2013): *Educational Testing and Measurement*, Wiley & Sons, Inc, (10 th) Edition, (U. S.A).
40. Kurtulmuş B.E. (2019) *Leadership and Ethical Behavior*. In: The Dark Side of Leadership. Palgrave Pivot, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02038-5_6 .
41. Lakshmi, V. V., & Paul, M. M. (2018). *Value education in educational institutions and role of teachers in promoting the concept*. International Journal of Educational Science and Research, 8(4), 29-38.
42. Leonard, L. N., Cronan, T. P., & Kreie, J. (2004). *What influences IT ethical behavior intentions—planned behavior, reasoned action, perceived importance, or individual characteristics?*. Information & Management, 42(1), 143-158.
43. Li, A., Cropanzano, R., & Bagger, J. (2013). *Justice Climate and Peer Justice Climate*. Small Group Research, 44(5), 563–592. doi:10.1177/1046496413498119 .
44. Macedo, Patricia & Camarinha-Matos, Luis. (2008). *An approach in value systems modeling*. 10.1007/978-0-387-79426-6_19.
45. Maio, G. R., Olson, J. M., Allen, L., & Bernard, M. M. (2001). *Addressing discrepancies between values and behavior: The motivating effect of reasons*. Journal of Experimental Social Psychology, 37(2), 104-117
46. Maio, G. R., Olson, J. M., Bernard, M. M., & Luke, M. A. (2006). *Ideologies, values, attitudes, and behavior. In Handbook of social psychology* (pp. 283-308). Springer, Boston, MA.
47. Marginson, D. (2009). *Value systems as a mechanism for organizational change*. Journal of Accounting & Organizational Change, 5(1), 7–34.
48. Masuwai, A. M., & Saad, N. S. (2017). *Evaluating the face and content validity of a Teaching and Learning Guiding Principles Instrument (TLGPI): A perspective study of Malaysian teacher educators*. Geografia-Malaysian Journal of Society and Space, 12(3).
49. Mazahreh, A. , Hammad, H. & Abu-Jaber, H. (2009) " *The Attitudes of Instructors and Faculty Members about the Quality of Technical Education Programs in Community Colleges in Jordan* " Journal of Social Sciences 5 (4): , pp. 401-407
50. Mesner Andolšek, D., Primožič, M., & Štebe, J. (2013). *Human Resource Managers and Employees' Rights: An ABC (Antecedents – Behavior – Consequences) Analysis of Ethical Dilemmas*. Advanced Series in Management, 195–226. doi:10.1108/s1877-6361(2013)0000010013 .
51. Milfont, T. L., Duckitt, J., & Wagner, C. (2010). *A cross-cultural test of the value–attitude–behavior hierarchy*. Journal of Applied Social Psychology, 40(11), 2791-2813.
52. Munson, J. M., & Posner, B. Z. (1980). *The factorial validity of a modified Rokeach Value Survey for four diverse samples*. Educational and Psychological Measurement, 40(4), 1073-1079.
53. Nishimura, A., & Yamada, M. (2021). *Trends in East Asian nurses*

54. Pan Wei. (2009). *Core Social Values in Contemporary Societies*. Diogenes, 56(1), 53–73. doi:10.1177/0392192109102155 .
55. Pearson, J. M., Crosby, L., & Shim, J. P. (1997). *Measuring the importance of ethical behavior criteria*. *Communications of the ACM*, 40(9), 94-100.
56. Potocan, V., Mulej, M., & Nedelko, Z. (2013). *The influence of employees' ethical behavior on enterprises' social responsibility*. *Systemic practice and action research*, 26(6), 497-511.
57. Pradhana, M. B. S., & Rasmini, N. K. (2020). *The Effect of Organizational Commitment, Professionalism and Ethical Behavior on Auditor Performance in Public Accounting Firms in Bali Province*. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*
58. Prudon, P., (2015), " *Confirmatory factor analysis: a brief introduction and critique* ", *Journal of Comprehensive Psychology*, Volume 4
59. Rajendra Prasad Dasar, 2017, *Value System and Value Preferences of Prospective Teachers of Secondary Schools: An Indian Survey*.
60. Remišová, A., Lašáková, A., & Kirchmayer, Z. (2019). *Influence of formal ethics program components on managerial ethical behavior*. *Journal of Business Ethics*, 160(1), 151-166.
61. Roccas, S. (2005). *Religion and Value Systems*. *Journal of Social Issues*, 61(4), 747–759 .
62. Roccas, S., & Sagiv, L. (2010). *Personal Values and Behavior: Taking the Cultural Context into Account*. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(1), 30–41. doi:10.1111/j.1751-9004.2009.00234.x
63. S. Subramanian, 2018, *Stewardship Theory of Corporate Governance and Value System: The Case of a Family-owned Business Group in India*.
64. Sabri, T. (2017). *Value Based Thematics Learning*. *Journal Of Education, Teaching and Learning*, 2(2), 192-196.
65. Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). " *Research methods for business students* " 5th ed , Pearson Education Limited : Prentice Hall , England.
66. Schwartz, M, S, (2004) *Effective corporate codes of ethics :perceptions of Code Users* . *journal of business Ethics* ,55(4),321-341.
67. Sharma, B. (2016). *A focus on reliability in developmental research through Cronbach's Alpha among medical, dental and paramedical professionals*. *Asian Pacific Journal of Health Sciences*, 3(4), 271-278.
68. Shleifer, A. (2004). *Does competition destroy ethical behavior?*. *American economic review*, 94(2), 414-418.
69. Silic, I., Dulcic, Z., & Visic, M. (2013). *Values and the value system of the youth, using the example of student population*. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 7(1), 50–59.
70. Simadi, F. A., & Kamali, M. A. (2004). *Assessing the values structure among United Arab Emirates University students*. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 32(1), 19-30.

71. Singh, J. B. (2011). *Determinants of the Effectiveness of Corporate Codes of Ethics: An Empirical Study*. Journal of Business Ethics, 101(3), 385–395. doi:10.1007/s10551-010-0727-3 .
72. Singh, V. (2016). *Perceptions of emission reduction potential in air transport: a structural equation modeling approach*. Environment Systems and Decisions, 36(4), 377-403
73. Soundy, A., Rosenbaum, S., Elder, T., Kyte, D., Stubbs, B., Hemmings, L., ... & Dawes, H. (2016). *The hope and adaptation scale (HAS): Establishing face and content validity*. Open Journal of Therapy and Rehabilitation, 4(2), 76-86.
74. Stanley, J. C., & Waldrop, R. S. (1952). *Intercorrelations of Study of Values and Kuder Preference Record Scores. Educational and Psychological Measurement*, 12(4), 707–719. doi:10.1177/001316445201200419
75. Svensson, G., & Wood, G. (2009). *Inculcating the ethos of public-sector codes of ethics in Sweden: a longitudinal approach. Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 9(2), 175–188. doi:10.1108/14720700910946613
76. Svensson, G., & Wood, G. (2011). *A conceptual framework of corporate and business ethics across organizations: Structures, processes and performance*. The Learning Organization.
77. Svensson, G., Wood, G., Singh, J., & Callaghan, M. (2015). *Codes of Ethics Artefacts in Australia, Canada and Sweden: A Longitudinal Study*. In Proceedings of the 2008 Academy of Marketing Science (AMS) Annual Conference (pp. 262-266). Springer, Cham.
78. Takahashi, Y., Tamura, Y., & Asada, M. (n.d.). *Mutual Development of Behavior Acquisition and Recognition Based on Value System*. From Animals to Animats 10, 291–300.
79. Thomas, T., Schermerhorn Jr, J. R., & Dienhart, J. W. (2004). *Strategic leadership of ethical behavior in business. Academy of Management Perspectives*, 18(2), 56-66.
80. Tomé-Fernández, M., Fernández-Leyva, C., & Olmedo-Moreno, E. M. (2020). *Exploratory and Confirmatory Factor Analysis of the Social Skills Scale for Young Immigrants*. Sustainability, 12(17), 6897
81. Vadastreanu, A. M., Maier, D., & Maier, A. (2015). *Is the success possible in compliance with ethics and deontology in business?. Procedia Economics and Finance*, 26, 1068-1073.
82. Van de Poel, I. (2015). *An Ethical Framework for Evaluating Experimental Technology. Science and Engineering Ethics*, 22(3), 667–686. doi:10.1007/s11948-015-9724-3 .
83. VENKAT R. KRISHNAN, *Transformational Leadership and Value System Congruence*, 2002, 19-33.
84. Verbeke, W., Ouwerkerk, C., & Peelen, E. (1996). *Exploring the contextual and individual factors on ethical decision making of salespeople*. Journal of Business Ethics, 15(11), 1175–1187. doi:10.1007/bf00412816.

85. Vernon, P. E., & Allport, G. W. (1931). *A test for personal values*. The Journal of Abnormal and Social Psychology, 26(3), 231.
86. Verplanken, B., & Holland, R. W. (2002). Motivated decision making: *effects of activation and self-centrality of values on choices and behavior*. Journal of personality and social psychology, 82(3), 434.
87. Wood, G. (2002). Journal of Business Ethics, 40(1), 61–73. doi:10.1023/a:1019990724275 .
88. Zhu, J., Xu, S., Ouyang, K., Herst, D., & Farndale, E. (2018). *Ethical leadership and employee pro-social rule-breaking behavior in China*. Asian Business & Management, 17(1), 59-81.

الكتب الاجنبية

1. Angelo Kinicki, Mel Fugate Associate Professor, Loose Leaf for *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*,2017
2. Daft, R. L. (2015). *Organization theory and design. Cengage learning*.
3. Mariama-Arthur, K. (2018). *Poised for Excellence*. doi:10.1007/978-3-319-64574-2.
4. Schwartz ,S.H ,(2012).*An overview of the Schwartz theory of basic values online reading in psychology and culture* ,2(1) ,2307-0919
5. Zaccour, G. (Ed.). (2002). *Optimal Control and Differential Games. Advances in Computational Management Science*. doi:10.1007/978-1-4615-1047-5 .

الملاحق

ملحق (1)
أسماء السادة المحكمين

ت	الاسم واللقب العلمي	الاختصاص		مكان العمل
		العام	الدقيق	
1	أ.د. بشار عباس الحميري	إدارة الأعمال	إدارة إستراتيجية	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بابل
2	أ.د. سمير كامل الخطيب	إدارة الأعمال	إدارة جودة	جامعة أورك الأهلية
3	أ.د. فيصل علوان الطائي	إدارة الأعمال	إدارة مكاتبات	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء
4	أ.د. محمود فهد عبدعلي	إدارة أعمال	إنتاج وعمليات	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء
5	أ.د. ناظم جواد عبد	إدارة الأعمال	سلوك تنظيمي وموارد بشرية	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد
6	أ.م.د. حسين حريجه غالي الحسناوي	إدارة الأعمال	سلوك تنظيمي	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء
7	أ.م.د. صالح مهدي الحسناوي	إدارة الأعمال	موارد بشرية	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء

ملاحظة : تم ترتيب أسماء السادة المحكمين حسب الألقاب العلمية والحروف الأبجدية

ملحق (2)
أستبانة محكمين



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

نقبرم أمارة القياس
بدرهه

المتعلقة بمشروع رسالة ماجستير في إدارة الأعمال الموسومة

” دور المنظومة القيمية في بناء السلوك الاخلاقي للموارد البشرية ”

(دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفين في جامعات العتبة الحسينية)

جامعه وارث وجامعه الزهراء

الباحث

طالبه ماجستير إدارة الأعمال

زينب سالم الحسنوي

جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

2022 م

المشرف

الأستاذ الدكتور

علاء فرحان طالب

جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

1444 هـ

م / نقبىر اءاءة قباىر

ءضرة المءكم المءءرم ...

السلام علىكم ورحمة الله وبركاته ...

نضع بين أيديكم أداة القياس، التي أعدت لإكمال متطلبات رسالة الماجستير الموسومة (دور المنظومة القيمية في بناء السلوك الاخلاقي للموارد البشرية)، ولما لجنابكم الكريم من خبرة وكفاءة علمية عالية في مجال إختصاصكم، أرجوا من جنابكم الكريم الموافقة على تقييم هذا المقياس من ناحية مناسبة وأهمية ووضوح كل فقرة من فقراته المعبرة عن كل بُعد و أبداء ملاحظاتكم العلمية التي سوف تقوم سياق ومسار الرسالة علميا وقد تم الاعتماد على مقياس (likert) الخماسي الدرجة لتحديد أجابات افراد عينه البءء .

يرجى التفضل بالاجابه وءتابه الملاحظات الضرورية في ضوء الاسئلة الاءية :

1- هل أن فقرات الاسءبانه ءعبر عن كل مءغير ءنءمي الية ؟

2- هل فقرات الاسءبانه واضءه وءءءم ءرض البءء ؟

3- هل هناك فقرات أخرى يمكن أضافءها ؟

عءما أن المقياس الذي ين أيديكم قد قمنا بءطويره وبناءه .

مع ءالص وءاننا لكم بالءوفيق ومزءءاً من الءءءم العءمي

الجزء الأول: معلومات عامة

يرجى وضع إشارة (√) للفقرة الملائمة:

1. المركز الوظيفي الحالي:
2. النوع الإجتماعي: ذكر أنثى
3. العمر: 25 فأقل 26 - 35 36 - 45 46 - 55 56 فما فوق
4. التحصيل الدراسي: بكالوريوس دبلوم عالي ماجستير دكتوراه
5. سنوات الخدمة الوظيفية: سنة.
6. القسم أو الشعبة أو الوحدة التي تعمل فيها:

الجزء الثاني: متغيرات الدراسة

1. **المنظومة القيمية** : القيم هي مجموعه مبادئ أخلاقية وسلوكيات إيجابية تترجم من خلالها سلوك الافراد ورغبتهم الشخصية وحتى الاجتماعيه وبالتالي تحقيق أهدافهم فهي تعمل كمحدد للسلوك وتؤثر عليه بشدة وايضا تعتبر القيم معيارا للاختيار من بين عدة بدائل لموقف واحد وتتكون المنظومة القيميه من الابعاد الست الاتيه :

أ. **القيم النظرية**: تقوم على اكتشاف الحقائق ويبحث عن الهويات والاختلافات ويتجرد من الاحكام المتعلقة بجمال الاشياء أو منفعتها يعني أنها تقوم على إيجاد حلولاً واقعية ولموسه للمشكلات وغالبا ما يكون حاملها فيلسوفا ولديه قدرة على النقد .

ت	الفقرات	الانتماء للمتغير		وضوح الفقرة	
		تنتمي	لا تنتمي	واضحه	غير واضحه
1	تعمل هذه القيم على إيجاد توازن للأشياء وفق قيمتها العلمية .				
2	أيجاد حلول واقعية للمشاكل				
3	السعي لاتخاذ موقف معرفي محدد وبالتالي تحقيق الأهداف				
4	يتميز الافراد الذين يحملون قيما نظرية بنظرة موضوعية				
5	بموجب هذه القيم يقوم الفرد بترتيب وتنظيم المعرفة				
6	تسعى فقط الى الملاحظة والعقل				

ب. القيم الاقتصادية: تقوم على تلبية الاحتياجات الجسدية والحفاظ على الذات ويقصد بها تحقيق النفع والنظرة المادية حيث تكون العلاقات فيها قائمة على المصالح وبقدر المنفعة المتحققة تنبني عليها قوة العلاقة فيما بينهم

الملاحظات	وضوح الفقرة		الانتماء للمتغير		الفقرات	ت
	واضحه	غير واضحه	لا تنتمي	تنتمي		
					القيم الاقتصادية هي مكافآت تتمثل في أشياء مادية .	1
					الاموال هي غايه يتم من خلالها الوصول الى الاهداف	
					القيمه الاقتصادية في المعنى الشائع يعني الاهميه أو الرغبه.	3
					القيمه الاقتصادية تتعلق فقط بالمساهمه التي تقدمها لرفاهيه الفرد .	4
					القيم الاقتصادية تهتم بشكل مميز بكل ماهو مفيد .	5
					تتمثل القيم بانتاج السلع وتسويقها وأستهلاكها وتطوير الائتمان وتراكم الثروة الملموسه (الماديه)	6
					هي الاساس لخلق المشاكل في مختلف القطاعات	7
					هي فرص تعمل على تطوير المستقبل الوظيفي	8
					القيم الاقتصادية لها معنيان : <u>الأول</u> قيمه المنفعه وهي تعبر عن أنتفاع الشخص <u>والثاني</u> قيمه المبادلة وهي قيمه الشئ حتى يستبدل بغيره .	9

ج. القيم الجمالية : يرى الفرد الجمالي أعلى قيمة له في الشكل يتم الحكم على كل تجربه من وجهه نظر التناسق أو التناظر أو اللياقه وتعتبر الحياة متنوع من الاحداث وتعني الذوق والقدرة على معاملة الاخرين باسلوب مقبول .

الملاحظات	وضوح الفقرة		الانتماء للمتغير		الفقرات	ت
	واضحه	غير واضحه	لا تنتمي	تنتمي		
					التفضيلات الجماليه تنشأ في وقت مبكر من الحياة .	1
					تعتبر التفضيلات الجمالية جزء لا يتجزأ عن حياتنا اليومية لانها تشكل عملية صنع قرارات قصيرة وطويلة الامد .	2
					تتمثل هذه القيم في عملية ابداء الاعجاب وعدم الاعجاب	3
					يتشكل هذا النوع من القيم من خلال الخبرات التي يتم اكتسابها من التجارب الحياتيه .	4
					تعبر هذه القيم الحقائق على أنها معادلة للجمال	5
					أعلى قيمة للفرد الجمالي تتمثل في الشكل والانسجام .	6

د. القيم الاجتماعيه : هي التفاعل بشكل ايجابي و ودود وأيضا القدرة على أقامه علاقات اجتماعيه مع الاخرين ومشاركاتهم في مشاعرهم ومناسباتهم .

الملاحظات	وضوح الفقرة		الانتماء للمتغير		الفقرات	ت
	واضحه	غير واضحه	لا تنتمي	تنتمي		
					تتمثل أعلى قيمة لها النوع من القيم في حب الناس سواء كان نوع الحب أبوي أو ودي أوخيري .	1
					يتسم الشخص الذي يحمل هذا النوع من القيم بأنه شخص لطيف ومتعاطف وغير أناني .	2
					تؤكد القيم الاجتماعيه على العلاقات الاجتماعيه الاساسيه لان تشويها يثير صراعات اجتماعيه حاده ويفكك المجتمع .	3

					4	العمل يوفر فرصه لكسب احترام الاخرين وبذلك يحرصون على ذكر أنساب العوائل عند توقيع الكتب الرسمية .
					5	القيم الاجتماعيه نوعان أساسيه هي التي تحافظ على الانسجام الاجتماعي وغير الاساسية التي تحدد الصواب والخطأ فيما يتعلق بالعلاقات الاجتماعيه .

هـ . القيم السياسييه : تتمثل في القدرة على السيطرة والتحكم والقدرة على التأثير على الاخرين ومن ثم قيادتهم وتوجيههم .

الملاحظات	وضوح الفقرة		الانتماء للمتغير		الفقرات	ت
	واضحه	غير واضحه	لا تنتمي	تنتمي		
					يكون الرجل السياسي مهتم بالسلطه بالدرجه الاولى ونشاطاته ليس بالضروره ضمن المجال الضيق للسياسه .	1
					لدى السياسي القدرة على أقناع الاخرين بأن أفكاره تصب جميعها في صالحهم .	2
					القيم السياسييه هي دائما نظام لطبقه معينه تعمل كقوة اجتماعيه منظمه .	3
					تتمثل هذه القيم في مزيج من الواقع والمثل الاعلى .	4
					تتمثل في العلاقات السياسييه للمؤسسات والمنظمات والافكار والاراء الناتجه عن الممارسه الاجتماعيه والسياسيه والابداعيه للقوى الاجتماعيه .	5
					تخلق القيم السياسييه مناخ جديد من السلام والتعاون بين الدول والشعوب .	6
					تتولد القيم السياسييه من خلال الممارسه ومن خلال النشاط السياسي الذي يمثل القوة الابداعيه للانسان .	7
					للحصول على الاداء المطلوب من المرؤوسين كافه لابد من اظهار الغضب من قبل الرؤساء ورفع صوتهم أيضا	8
					للقيم السياسييه أسلوب وحيد وهو القانون لحل الخلافات والالتزام بالتعليمات الرسمييه .	9

و- القيم الدينيه: تعتبر من القيم الرفيعه وتعكس الايمان وتتمثل بتطبيق تعاليم ديانته معينه وتنفيذ أوامرها وتجنب ماتنهى عنه .

ت	الفقرات	الانتماء للمتغير		وضوح الفقرة		الملاحظات
		تنتمي	لا تنتمي	واضحه	غير واضحه	
1	الدين في جذوره جهد فكري ينبع من أعماق العقل ويسعى للفهم وتثير أسئلة ذات طبيعه فكرية .					
2	تستند العلاقه وفق هذا النوع من القيم الى معتقدات معينه تشكل نمطا من القيم المعرفيه تسمى حقائق دينية وعقائد .					
3	من الضروري جدا أن تسود العدالة في جميع التعاملات سواء مع أشخاص تعرفهم أو لاتعرفهم .					
4	التمسك بتطبيق الشعائر الدينيه حتى في أماكن العمل .					
5	المواجهه هي أفضل حل للمشاكل بين المرؤوسين .					
6	الدين معني بالعلاقه الشخصيه بين الله والانسان فهو يحدد قواع السلوك وهذه هي القيم الاخلاقيه للدين .					

2. السلوك الاخلاقي للموارد البشريه : هو تصرف وفق معايير المجتمع المقبوله بشكل عام وأنه يستند الى أساسيات نابعه من مجموعه قيم أو من خصائص شخصية تعود للفرد نفسه وينتج عنه الالتزام بمعايير الصواب والخطأ ويتكون من الابعاد الثلاث الاتيه :

أ- الحكم الذاتي (الاستقلاليه) :هي القدرة على القيام بالمهام بطريقه مستقلة أو التمتع بقدر من السلطة لاتخاذ القرارات بما يتناسب مع ميول وتوجهات الافراد الشخصية ويتمثل بحرية التصرف دون الخضوع لولاياه أي شخص .

ت	الفقرات	الانتماء للمتغير		وضوح الفقرة		الملاحظات
		تنتمي	لا تنتمي	واضحه	غير واضحه	
1	الاستقلالية هي قدرة الافراد على اتخاذ قرارات وخياراتهم بأنفسهم .					
2	تكون تأثيرات الاستقلالية متغيرة بالنسبة للفرد أو للمجموعه .					
3	يتمتع الشخص المستقل بالمرونه في اتخاذ القرارات .					

4	تتولد عن الاستقلالية حالة من الفوضى بالنسبة للمجموعه بالتالي تشويبه الاهداف بصورة عامه .				
5	التغير السريع في البيئه أحد عوامل التي تسمح للأفراد بالاتجاه نحو الاستقلالية				
6	الاستقلالية تأتي من خلال تعليمها للأفراد				
7	الاستقلالية هي التي يتمكن العاملين من خلالها تحديد الاهداف العامة وصياغه أهدافهم الخاصة				
8	الاستقلالية هي القدرة على التفكير النقدي والانفصال واتخاذ القرارات				
9	بموجبها يكون الافراد قادرين على تحمل المسؤولية				
10	الاستقلالية موقف وليس إجراء علني				

ب- العدالة : المبدأ الاساسي للعدالة هو المساواة بمعنى معاملة الجميع بأسلوب واحد أي تحقيق التوازن بين جميع الافراد من حيث الحقوق .

ت	الملاحظات	وضوح الفقرة		الانتماء للمتغير		الفقرات
		واضحه	غير واضحه	لا تنتمي	تنتمي	
1						تحديد أدوار جميع العاملين ومهامهم وتكون بشكل معطن
2						التعامل مع الجميع بأسلوب واحد
3						تجنب المحسوبيات في توزيع وأداء الاعمال
4						أعطاء الراتب والحوافز وفقا للجهود المبذولة
5						ممارسة الترقيية والعقوبات حسب اللوائح القانونية
6						الحرص على شعور الموظفين بأنه هناك عدالة مع الجميع
7						المخالف الذي يرتكب ظلما يستحق العقاب
8						تشكل العدالة ردود أفعال الموظفين السلوكية بالتالي السلوك البشري .

ج- الاحسان (عدم الاساءة) : هو قيام الفرد بالاعمال بشكل جيد وأتقانه بشكل تام والالتيان بالعمل المطلوب على وجهه حسن .

ت	الفقرات	الانتماء للمتغير		وضوح الفقرة		الملاحظات
		تنتمي	لا تنتمي	واضحه	غير واضحه	
1	يتمثل الاحسان بالعمل الخيري فقط					
2	يدل الاحسان على الالتزام الاخلاقي					
3	يقوم الاحسان على مبدأ " لا ضرر ولا ضرار "					
4	يتحقق الشعور بأنه تم الوصول الى الاحسان من خلال الدوافع الداخلية والاجراءات ومن ثم النتائج الملموسة					
5	الاحسان هو أن لا يكون لدى الافراد العاملين نوايا سيئه					
6	الاحسان مبدأ اساسي وأحد مكونات أخلاقيات المهنة					
7	يقصد به الانسانية وبموجبها يتمتع الاشخاص بحقوق غير قابلة للتغير					
8	من خلال مبدأ الاحسان يتم تقليص الفجوة بين الادارة والعاملين					

هل يوجد أي ملاحظات أخرى تدعم بها دراستنا لطفاً؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

الإسم واللقب العلمي:

الإختصاص العام والدقيق:

المنصب ومكان العمل:

ملحق (3)

أستبانة العينة



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

أنموذج
أستبانة العينة

المتعلقة بالدراسة الموسومة

” دور المنظومة القيمية في بناء السلوك الاخلاقي للموارد البشرية ”

(دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في جامعات العتبة الحسينية)

الباحث

طالبه ماجستير إدارة الأعمال

زينب سالم الحسناوي

جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

المشرف

الأستاذ الدكتور

علاء فرحان طالب

جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

م 2022

هـ 1444

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

[دور المنظومة القيمية في بناء السلوك الاخلاقي للموارد البشرية]

حضرة المجيب المحترم.....

تحية طيبة.....

تسعى الباحثة الى القيام بدراسة تحت عنوان **(دور المنظومة القيمية في بناء السلوك الاخلاقي للموارد البشرية)** وهي جزء من مشروع رساله ماجستير في علوم ادارة الاعمال بينما كانت الاستمارة التي بين يديك المصدر الاساسي في عمليه جمع البيانات عن المتغيرات لذا يرجى الاجابة على جميع الاسئلة الواردة فيها وبما معهود منكم من دقة وموضوعية تامه تعبر بصدق عن الواقع العملي الذي تلمسه بحكم وظيفتكم في الجامعة

وتود الباحثة أن تتقدم بوافر الشكر والامتنان لأنكم ستخصصون جزءاً من وقتكم للإجابة عن فقراتها .

تعليمات الإجابة

- 1- لا حاجة لذكر الاسم إذ سيتم التعامل مع البيانات بسرية تامه وستستخدم البيانات لأغراض البحث العلمي حصراً وستظهر النتائج الاجمالية فقط .
- 2- وضع علامة (√) في الحقل الذي يبين مدى اتفاقك مع الفقرة المطروحة والإجابة على جميع فقرات الاستبانة لان ترك فقرة دون إجابة يؤدي الى عدم صلاحية الاستبانة وبالتالي اهمالها .
- 3- يتوقف نجاح هذه الدراسة على صحة الإجابة ودقتها، لذا يرجى التريث والموضوعية في تحديد الرأي لغرض تحقيق الأهداف المرجوة .
- 4- الباحثة مستعدة للإجابة عن أي تساؤلات أو إشكالات تواجهكم.

الجزء الأول: معلومات عامة

مكان العمل (القسم):

يرجى وضع إشارة (√) للفقرة الملائمة:

1. النوع الإجتماعي: ذكر أنثى
2. العمر: (30 سنة فأقل) (31-40) (41-50) (51 فأكثر)
3. التحصيل الدراسي: اعداديه دبلوم بكالوريوس دبلوم عالي
- ماجستير دكتوراه
5. سنوات الخدمة الوظيفية: (5 سنوات فأقل) (6-10 سنة) (10-15 سنة)
- (16 - 20 سنة) (21 سنة فأكثر)

ملاحظة: الرجاء قبل اختيار الاجابة التي ترونها منسجمه مع واقع عملكم لكل فقرة من الفقرات التالية نورد لكم بعض المفاهيم الخاصة بكل فقرة من فقرات الاستمارة وقد تم وضع كل مفهوم في مقدمة الاسئلة الخاصة به راجين قراءتها قبل البدء بالإجابة وهي:

الجزء الثاني: متغيرات الدراسة

1. المنظومة القيمية: القيم مجموعة مبادئ أخلاقية وسلوكيات إيجابية تترجم من خلالها سلوك الأفراد ورغبتهم الشخصية وحتى الاجتماعيه وبالتالي تحقيق أهدافهم فهي تعمل كمحدد للسلوك وتؤثر عليه بشدة وايضا تعتبر القيم معيارا للاختيار من بين عدة بدائل لموقف واحد وتتكون المنظومة القيميه من الابعاد الست الاتيه:

أ. القيم النظرية: تقوم على اكتشاف الحقائق ويبحث عن الهويات والاختلافات ويتجرد من الاحكام المتعلقة بجمال الاشياء أو منفعتها يعني أنها تقوم على إيجاد حلول واقعيه ولموسه للمشكلات وغالبا ما يكون حاملها لديه قدرة على النقد.

ت	الفقرات	تتفق تماما	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماما
1	تسعى كليتنا الى:					
1	أيجاد توازن بين المواقف المختلفة وفقا لمستوى تأثير كل موقف					
2	أيجاد حلول واقعية للمشاكل					
3	تشجيع الموظفين لاتخاذ موقف معرفي محدد					
4	جعل الموظفين الذين يحملون قيماً نظرية يتميزون بنظرة موضوعية					
5	تفعيل عنصري الملاحظة والتعقل لدى الموظفين					

ب. القيم الاقتصادية: تقوم على تلبية الاحتياجات الجسدية والحفاظ على الذات ويقصد بها تحقيق النفع والنظرة المادية حيث تكون العلاقات فيها قائمه على المصالح وبقدر المنفعة المتحققة تنبني عليها قوة العلاقة فيما بينهم

ت	تسعى كليتنا الى :	الفقرات	أتفق تماما	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماما
6	تمثيل القيمة الاقتصادية ما يظهر في رفاهيه الموظف						
7	تركيز اهتمام القيم الاقتصادية بشكل مميز بكل ماهو مفيد						
8	اعتبار الاموال وسيلة للوصول الى الاهداف						
9	أن القيم الاقتصادية سببا لحدوث النزاعات في مختلف الاقسام						
10	جعل القيم الاقتصادية فرصا لتطوير المستقبل الوظيفي						
11	التأكيد على أن القيم الاقتصادية قيمه المنفعة تعبر عن انتفاع الموظف و قيمه المبادلة قيمه الشئ حتى يستبدل بغيره .						
12	جعل القيم الاقتصادية حافزا مهما للالتزام بين الموظفين						

ج. القيم الجماليه : يرى الفرد الجمالي أعلى قيمة له في الشكل يتم الحكم على كل تجربه من وجهه نظر التناسق أو التناظر أو اللياقه وتعتبر الحياة متنوع من الاحداث وتعني الذوق والقدرة على معاملة الاخرين باسلوب مقبول .

ت	تسعى كليتنا الى :	الفقرات	أتفق تماما	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماما
13	التفضيلات الجماليه تنشأ في وقت مبكر من حياة الموظف						
14	أن التفضيلات الجمالية جزءا مهما من الحياة اليومية للموظف لارتباطها بعملية صنع القرارات قصيرة وطويلة الامد						
15	ترجمة القيم الجمالية في عملية أبداع الاعجاب وعدم الاعجاب						
16	أن القيم الجمالية تتشكل من خلال الخبرات التي يتم أكتسابها من التجارب الحياتيه .						
17	تتعامل القيم الجمالية مع الحقائق على أنها معادلة للجمال						
18	الشكل والانسجام تمثل قيمه عليا للموظف الذي يتسم بالجمال						

د. القيم الاجتماعية : التفاعل بشكل ايجابي و ودود وأيضا القدرة على أقامه علاقات اجتماعيه مع الاخرين ومشاركاتهم في مشاعرهم ومناسباتهم .

ت	تسعى كليتنا الى :	الفقرات	أتفق تماما	أتفق	محايد	لاأتفق	لاأتفق تماما
19	يمثل حب الناس وحب الخير قيمه عليا للموظف						
20	الموظف الذي يحمل قيماً اجتماعية يتسم بأنه لطيف ومتعاطف وغير أناني .						
21	أن القيم الاجتماعية تؤكد على جودة العلاقات بين الموظفين وغيابها يسبب صراعات اجتماعيه حادة						
22	يوفر العمل فرصه لكسب احترام الاخرين وبذلك يحرصون على ذكر أنساب العوائل عند توقيع الكتب الرسمية .						
23	القيم الاجتماعية الاساسية تعزز الانسجام الاجتماعي وغير الأساسية التي تحدد الصواب والخطأ بالعلاقات الاجتماعيه .						

هـ . القيم السياسييه : تتمثل في القدرة على السيطرة والتحكم والقدرة على التأثير على الاخرين ومن ثم قيادتهم وتوجيههم .

ت	تسعى كليتنا الى :	الفقرات	أتفق تماما	أتفق	محايد	لاأتفق	لاأتفق تماما
24	أن الموظف الذي يحمل قيماً سياسيه يهتم بالدرجة الاولى بالسلطة وبشكل ثانوي نشاطات أخرى خارج نطاق السياسة .						
25	يمتلك الموظف السياسي القدرة على أقناع الاخرين بأن أفكاره تصب جميعها في صالحهم .						
26	القيم السياسية هي دائما نظام لطبقه معينه تعمل كقوة اجتماعيه منظمه .						
27	عمل القيم السياسية المحافظة على آراء وأفكار الموظفين وأيضا العلاقات بين الاقسام والكليات						
28	أن القيم السياسية تبني مناخ جديد من السلام والتعاون بين الموظفين.						
29	أن القيم السياسية تتولد بالممارسة وتمثل القوة الابداعية للموظف .						
30	الالتزام بالقانون والتعليمات الرسمية هو الطريق الوحيد لحل الخلافات بين الموظفين						

و- القيم الدينية :تعتبر من القيم الرفيعة وتعكس الايمان وتمثل بتطبيق تعاليم ديانته معينه وتنفيذ أوامرها وتجنب ماتنها عنه .

ت	الفقرات	أتفق تماما	أتفق	محايد	لاأتفق	لاأتفق تماما
31	تسعى كإبتنا الى : أعتبرالقيم الدينية جهد فكري ينبع من أعماق العقل ويسعى للفهم وأثارة أسئلة ذات طبيعة فكرية .					
32	أسناد العلاقة وفق القيم الدينية الى معتقدات معينه تشكل نمطا من القيم المعرفيه تسمى حقائق دينية وعقائد					
33	ضرورة أن تسود العدالة في جميع التعاملات سواء مع أشخاص تعرفهم أو لاتعرفهم .					
34	التمسك بتطبيق الشعائر الدينية حتى في أماكن العمل .					
35	أن الدين معني فقط بالعلاقة بين الانسان وربه .					
36	الدين يعمل كمحدد لقواعد السلوك بين الموظفين وتمثل القيم الاخلاقية له					

2. السلوك الاخلاقي للموارد البشرية : بموجبه يتم التصرف وفق معايير المجتمع المقبولة بشكل عام وأنه يستند الى أساسيات نابعه من مجموعه قيم أو من خصائص شخصية تعود للفرد نفسه وينتج عنه الالتزام بمعايير الصواب والخطأ ويتكون من الابعاد الثلاث الاتيه :

أ- الحكم الذاتي (الاستقلاليه) : القدرة على القيام بالمهام بطريقه مستقلة أو التمتع بقدر من السلطة لاتخاذ القرارات بما يناسب مع ميول وتوجهات الافراد الشخصية ويتمثل بحرية التصرف دون الخضوع لولاية أي فرد .

ت	الفقرات	أتفق تماما	أتفق	محايد	لاأتفق	لاأتفق تماما
1	أأخذ قراراتي وخياراتي بنفسي					
2	تتباين استقلاليتي عن زملائي في القسم					
3	يتولد عن الاستقلالية غير المحددة للمجموعة حالة فوضى ينتج عنها تشويهاه الاهداف العامة					
4	تتأثر استقلاليتي بالتغيرات في البيئه الداخلية					
5	أأكتسب جزءا من استقلاليتي من زملاء العمل					
6	بموجب استقلاليتي يسمح لي من خلال أرائي وأفكاري بالمشاركة في صياغة أهدافنا العامة وأهدافي الخاصة					
7	استقلاليتي تجعلني أكثر قدرة على تحمل المسؤولية					

ب- العدالة : المبدأ الأساسي للعدالة المساواة بمعنى معاملة الجميع بأسلوب واحد و تحقيق التوازن بين جميع الافراد من حيث الحقوق .

ت	الفقرات	أتفق تماما	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماما
8	تحدد العدالة أدوارنا ومهامنا جميعا بشكل علني					
9	يتم التعامل معنا بأسلوب واحد					
10	تجنبنا العدالة المحسوبيات في توزيع أعمالنا و أدائها					
11	بموجب العدالة يتم إعطائي الراتب والحوافز وفقا لجهودتي المبدولة					
12	العدالة تجعل مديري حريص على ممارسة الترقية والعقوبات حسب اللوائح القانونية					
13	يحرصون على شعوري بالعدالة					
14	تؤكد العدالة عند ارتكابي مخالفة (ظلم) أستحق العقاب					
15	من خلال العدالة تتشكل ردود أفعالي السلوكية بالتالي تكوين سلوكي البشري.					

ج- الاحسان (عدم الاساءة) : قيام الفرد بالأعمال بشكل جيد وأتقانه بشكل تام والالتيان بالعمل المطلوب على وجهه حسن .

ت	الفقرات	أتفق تماما	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماما
16	يتمثل الاحسان بعلمي الخيري فقط					
17	يدل الاحسان على التزامي الاخلاقي وفقا لمبدأ لا (ضرر ولأضرار)					
18	يتحقق شعوري بالإحسان من خلال دوافعي الداخلية والاجراءات ومن ثم نتائجي الملموسة فعليا					
19	يسعى الاحسان هو أن لا يكون لدي نوايا سيئة					
20	الاحسان مبدأ اساسي و أحد مكونات أخلاقياتي المهنية					
21	الاحسان يمثل إنسانيتي وبموجبها أتمتع بحقوق ثابتة					
22	يساعد الاحسان على تقليص الفجوة بيني وبين الادارة					



ABSTRACT

The study aimed to know the role of the value system in building the ethical behavior of human resources according to a group of employees' opinions in educational institutions in the Holy Karbala Governorate. Economic values, aesthetic values, social values, political values, religious values) and moral behavior was measured as a reliable variable according to the model: (Nishimura & Yamada, 2021) consisting of three dimensions (autonomy / independence, justice, charity / non-abuse) and the tool was The study population was (255) and the sample size was (154), and (200) questionnaires were distributed to universities (Wareth Al-Anbiya University, Al-Zahra University) the study sample, and the descriptive analytical approach that was used Adopting it to display, analyze and interpret information. In order to carry out the statistical treatment of the analysis, the descriptive statistical method was relied on. The study adopted the confirmatory factor analysis as a basic structural test for the validity of the approved measures, exploratory factor analysis, a set of descriptive statistical analysis tools, Pearson correlation coefficient and modeling equation to measure the effects and structural relationships The methods were used through statistical programs (V Amos 23, V SPSS 23) and multiple conclusions were reached, the most important of which is that the value system variable supports and enhances the ethical behavior of human resources. At the end of the study, recommendations came out, the most important of which is that the studied universities should pay more attention to the system Value and striving to apply codes of ethics that will contribute to the promotion of ethical behavior and the reduction and elimination of unethical behavior

Key words : value system, ethical behavior of human resources



*Ministry of Higher Education and Scientific Research
Karbala University
College of Administration and Economics
Department of Business Administration*



***The role of the value system in building the
ethical behavior of human resources***

**Analytical study To A Sample Opinions From
employees in the Imam Hussain Universities In The
Holy Governorate Of Karbala**

**A Thesis Submitted To The Council Of College Of
Administration And Economics , Karbala University As A
Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of
Master In Business Administration Sciences**

By
***Zainab Salim Abd- Zaid Mohamed Al-
Hasnawi***

Supervised By prof. Dr
Alaa Farhan Talb

2022

1444