بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء

كلية الإدارة والإقتصاد

قسم إدارة الأعمال

الدراسات العليا

تأثير الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد في قوة الموقف في مكان العمل

(دراسة تحليلية لأراء عينة من موظفي مديرية الموارد المائية في كربلاء المقدسة)

رسالة مقدمة الى مجلس كلية الإدارة والإقتصاد – جامعة كربلاء

وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم إدارة الأعمال

من قبل

الطالبة

إبتهاء غازي عبد الرضا

بإشراف

ألأستاذ الدكتور

ميثاق هاتف الفتلاوي

1447 هـ

2025 م

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾

صَدَقَ اللهُ العَلِيُّ العَظِيمْ

(سورة النحل، الآية 90)

إقرار القوم اللغوي

أشهد أن رسالة الماجستير الموسومة بـ (تأثير الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد في قوة الموقف في مكان العمل) والعائدة للطالبة (ابتهاء غازي عبد الرضا) قد تمت مراجعتها من الناحية اللغوية وتصحيح ما ورد فيها من أخطاء لغوية وتعبيرية وبذلك أصبحت مؤهلة للمناقشة بقدر تعلق الأمر بسلامة الأسلوب وصحة التعبير.

التوقيع:

الأستاذ: م.د سرمد محمد بكر

رئاسة جامعة كربلاء- قسم المكتبة المركزية

2025/١٠/ ٢٢

إقرار المشرف

أشهد أن الرسالة الموسومة بـ (تأثير الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد في قوة الموقف في مكان العمل) التي تقدمت بها الطالبة (ابتهاء غازي عبد الرضا) قد جرى تحت اشرافي في جامعة كربلاء – كلية الإدارة والاقتصاد – هي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم إدارة الأعمال.

المشرف: أ.د ميثاق هاتف الفتلاوي

القسم: إدارة الاعمال

الكلية: كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء

/ /2025

توصية السيد رئيس القسم

بناءً على توصية الأستاذ المشرف أرشح الرسالة للمناقشة

رئيس قسم إدارة الأعمال / أ.د فيصل علوان الطائي

2025/10/7

إقرار رئيس لجنة الدراسات العليا

بناءً على إقرار المشرف العلمي والخبير اللغوي على رسالة الماجستير- قسم إدارة الاعمال والعائدة للطالبة (ابتهاء غازي عبد الرضا) الموسومة بـ (تأثير الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد في قوة الموقف في مكان العمل) أرشح هذه الرسالة للمناقشة.

رئيس لجنة الدراسات العليا

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

أ. م. د حيدر عباس الجنابي

مصادقة مجلس الكلية

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

عميد كلية الادارة والاقتصاد

أ. م. د هاشم جبار الحسيني

اقرار لجنة المناقشة

نشـــهد نحن أعضـــاء لجنـة المنـاقشـــة بـأننـا قـد أطلعنـا على رســـالـة المـاجســـتير الموسـومة بـــ (تأثير الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد في قوة الموقف في مكان العمل) والمقدمة من قبل الطالبة (ابتهاء غازي عبد الرضـا) وقد ناقشـنا الطالبة في محتوياتها وفيما له علاقة بها، ووجدنا أنها جديرة بالقبول لنيل درجة ماجستير في إدارة الاعمال وبتقدير (جيد جدا)

رئيساً

أ.د حسين حريجة غالي

جامعة كربلاء-كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الاعمال

عضواً

أ.د حاكم أحسوني الميالي

جامعة الكوفة-كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الاعمال

عضواً

أ.م.د رياض حسين عبيس

جامعة كربلاء-كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الاعمال

عضواً ومشرفاً

أ.د ميثاق هاتف عبد السادة

جامعة كربلاء-كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الاعمال

الإهداء

{وَآخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ ٱلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ ٱلْعَٰلَمِينَ}

بسم الله الذي بنوره اهتديت، وبمعونته وصلت، وبحمده أبدأ، وبتوفيقه أنجزت..

- إلى معلم الإنسانية الأول، إلى من أضاء بنور الرسالة دروب الجهالة، إلى من قال: "أنا مدينة العلم وعليٌّ بابها"، فكان هو النور ، وكانوا هم الأبواب ،إلى سيد الكائنات، محمد المصطفى (ﷺ)، خير من مشى على الثرى ، وعترته الطاهرة، خزنة العلم والحكمة..إليهم أهدي ثمرة هذا الجهد العلمي ، عسى أن يُقبل.

- إلى من رحل جسداً ولم يرحل حضوراً من قلبي وعقلي ، إلى من علّمني كيف يكون الإيمان طريقاً، والكرامة مبدأ، والحب عطاء لا ينضب ، إلى من أفخر أني حملتُ اسمه، واستمددت منه قوتي وأخلاقي...إلى والدي الحبيب، طيب الله ثراك، وجعل الجنة مستقرّك ومثواك....أهديها لروحك الطاهرة.

- إلى من احتضنتني بقلبها قبل يديها وكأنها الحياة ذاتها .. إلى من كانت رسالتي حلمًا لها قبل أن يكون لي، إلى حضن الأمان وموطن الطمأنينة.. إلى أمي الحبيبة يا ملاذي الدافئ، أهدي لكِ ثمرة جهدي.

- إلى من آمنوا بي قبل أن أؤمن بنفسي ، انتم سندي في المحن ، دعمكم كان سرَّ المضي في هذا الطريق الطويل ..إلى أخواتي وإخوتي ، إليكم أهدي ثمرة هذا الجهد.

- إلى من تنبت في قلوبهم بذور المحبة، وتزهر في وجوههم براءة الأيام، إلى أبناء وبنات أخواتي وإخوتي ، أنتم نكهة الحياة وضحكتها، أنتم زينة البيوت ودفء الأرواح، وجودكم يملأ القلب فخراً، ويُحيي في النفس أملاً لكم كل الحب جعل الله دروبكم نوراً وأيامكم بهجة.

- إلى رفيق الدرب، وضوء الأمل.. إلى من منحني السند والأمان، وشد من أزري .. إلى من شاركني الحلم وسار بي نحو التحقق... لك الامتنان حتى آخر حرف في سطوري.

- إلى كل من وهبني دعوة صادقة، أو كلمة طيبة، أو لمسة رحمة ، إلى أصدقائي وأساتذتي وكل من كان له بصمة في رحلتي العلمية، أنتم منارات مضيئة في دربٍ لم يكن سهلًا.

- إلى نفسي، التي كانت تنهض كلما سقطت التي آمنت بي حين خذلني اليأس...

إليكِ يا أنا، يا صديقة الطريق الطويل...هذا الإنجاز لكِ ومنكِ.

ابتهاء

شكر وعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتمّ الصالحات، والصلاة والسلام على سيد الكائنات محمد وآله الأطهار، الذين بهم نستنير، وبهديهم نسترشد.

أتقدّم بخالص الشكر والثناء إلى الله تعالى، الذي منحني القوة والعزيمة لإتمام هذا الجهد العلمي، ويسّر لي السبل لتجاوز التحديات التي واجهتني طوال مراحل إعداد هذه الرسالة، كما أرفع أسمى آيات التقدير والامتنان إلى أستاذي الفاضل والمشرف على هذه الرسالة الأستاذ الدكتور(ميثاق هاتف الفتلاوي) ، لما قدّمه من علم غزير ودعم علمي وتوجيهات دقيقة وملاحظات رصينة كان لها الأثر الكبير في تقويم العمل وبناء هذه الرسالة وإخراجها بصورتها النهائية، فله مني كل العرفان والتقدير، كما أتقدّم بالشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة المحترمين، لما بذلوه من جهد علمي متميز في قراءة هذه الرسالة وتقييمها بدقة، وما قدّموه من ملاحظات قيمة أسهمت في تقويم البحث وترصينه، وأخص بالشكر السادة المحكمين الأفاضل الذين تولّوا مهمة تحكيم استبانة الدراسة، وأسهموا بملاحظاتهم الدقيقة في تقويم الأداة العلمية وضمان ملاءمتها لأهداف البحث، فجزاهم الله عني خير الجزاء.

كما أخص بالشكر السادة المحكّمين الذين تولّوا مهمة تقويم هذه الرسالة من النواحي العلمية والمنهجية واللغوية، وقدموا لي ملاحظات كان لها بالغ الأثر في تحسين مستوى الرسالة وإخراجها بالشكل اللائق، ولا يفوتني أن أقدّم شكري وتقديري إلى الأستاذ الدكتور رئيس قسم إدارة الاعمال المحترم، لما أبداه من دعم واهتمام وتشجيع متواصل في جميع مراحل الدراسة، وكذلك إلى الأستاذ الدكتور المساعد عميد كلية الإدارة والاقتصاد المحترم، على رعايته المتواصلة للطلبة وحرصه الكبير على ترصين الجهد العلمي في الكلية، كما أتقدّم بوافر الامتنان والتقدير إلى زملائي الأعزاء الذين شاركوني مسيرة الدراسة في قسم إدارة الأعمال، وكنّا معًا في رحلتنا العلمية، نتقاسم الطموح والتحديات، فلكم جميعًا مني خالص الدعاء بالتوفيق والسداد، فقد كنتم نعم الرفقة، ونِعْم السند في درب العلم . كما أتقدّم بالشكر الجزيل إلى كل من أسهم في تسهيل إجراءات جمع البيانات لإنجاز الجانب الميداني من الرسالة، وعلى رأسهم العاملين في مديرية الموارد المائية في كربلاء لتعاونهم وتفهمهم العالي.

الباحث

المستخلص

هدفت هذه الدراســـة إلى تحديد مســـتوى تأثير الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد في قوة الموقف داخل بيئة العمل، من خلال اســـتكشـــاف العلاقة بين الأبعاد الرئيســـة للأيديولوجيا الأخلاقية (المثالية والنسبية) وبين عناصر قوة الموقف (الوضوح، الإتساق، القيود، العواقب)، وقد انطلقت مشـكلة البحث من تسـاؤل رئيس مفاده: "إلى أي مدى تؤثر البنية الأخلاقية للفرد في تفسيره واستجابته لعناصر الموقف في بيئة العمل؟"، وذلك في ضوء ما لوحظ من تفاوت في سلوك الموظفين رغم توحّد الأنظمة والتعليمات داخل المؤسسة،وانبثقت أهمية الدراسة من الدور الحيوي الذي تضـــطلع به منظومة القيم الأخلاقية في ضـــبط الســـلوك المهني للأفراد، ومدى استجابتهم للضغوط السياقية المختلفة، لا سيما في المواقف التنظيمية القوية التي تتطلب وضـوحًا واتسـاقًا وانضـباطًا، أذ اعتمد الباحث المنهج التحليلي، مستفيدًا من الإطارين النظري والميداني، لاختبار فرضيات البحث التي محتواها الفرضي يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين الأيديولوجيا الأخلاقية بأبعادها، وقوة الموقف في مكان العمل بأبعاده، وقد تم تطبيق الدراســة على عينــة من موظفي مـديريـة الموارد المـائيـة في كربلاء، بلغ عـددهم (150) موظفًـا تم اختيارهم بطريقة عشوائية، باستخدام الإستبانة كوسيلة رئيسة لجمع البيانات.

وقد حُللت البيانات بالإعتماد على عدد من الأســـاليب الإحصـــائية أهمها: معامل الإرتباط بيرسون(Pearson) ، والنمذجة الهيكلية(Structural Equation Modeling) ، ومعامل التحديد(R^2) .

وقد أظهرت نتائج الدراســـة وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي دال إحصـــائيًا بين الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد وقوة الموقف في بيئة العمل، إذ تبين أن الموظفين ذوي النزعة المثالية أظهروا استجابة أكثر انسجامًا مع أبعاد الموقف التنظيمي، لاسيما في بُعدي الوضوح والاتساق، في حين أظهر ذوو النزعة النسبية تفاوتًا في إدراك عناصر الموقف، خصوصًا في بُعدي القيود والعواقب، واســتنادًا إلى هذه النتائج، أوصـــى الباحث بمجموعة من التوصـــيات أهمها: تعزيز الوعي الأخلاقي لدى الموظفين، واعتماد برامج تدريبية تســـتند إلى الفروق في الأيديولوجيا الأخلاقية، وربط معايير التوظيف والتكليف الوظيفي بمســـتوى إدراك الفرد لعناصـــر الموقف المهني، بما ينســـجم مع ســـلوكيات العمل المنضـــبطة ويُعزز فعالية الأداء المؤسسي.

الكلمات الدالة: الأيديولوجيا الأخلاقية ، قوة الموقف في مكان العمل

قائمة المحتويات

الموضـــــــوع	الصفحة
اللآية	أ
الأهداء	ب
شكر وعرفان	ت
المستخلص	ث
قائمة المحتويات	ج-ح
قائمة الأشكال	خ
قائمة الجداول	د
قائمة الملاحق	ذ
المقدمـــة	2-1
الفصل الأول : منهجية البحث وأبرز الدراسات السابقة	**3**
المبحث الأول : منهجية البحث	**4**
أولاً : مشكلة الدراسة	5-4
ثانياً: أهمية الدراسة	6
ثالثاً : أهداف الدراسة	7
رابعاً : فرضيات الدراسة	8
خامساً : المخطط الفرضي للدراسة	9
سادساً : نطاق الدراسة وحدودها المعرفية،المكانية،الزمانية	9
سابعاً: أدوات الدراسة	10
ثامناً: الأساليب الإحصائية	10
تاسعاً: مجتمع وعينة الدراسة	12-11
عاشراً: التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة	14-13
المبحث الثاني : بعض الدراسات السابقة	**15**
عرض بعض الدراسات السابقة	29-15
أولاً : مناقشة الدراسات السابقة	30
ثانياً : مجالات الإفادة من الدراسات السابقة	32-31
ثالثاً : مميزات الدراسة الحالية	33

الفصل الثاني : الأطر النظرية لمتغيرات الدراسة	**34**
المبحث الأول : الأيديولوجيا الأخلاقية	**35**
أولاً : مفهوم الأيديولوجيا الأخلاقية	**37-35**
ثانياً : أهمية الأيديولوجيا الأخلاقية	**44-39**
ثالثاً : خصائص الأيديولوجيا الأخلاقية	**49-45**
رابعاً : النظريات الأخلاقية	**55-49**
خامساً : أنواع الأيديولوجيا الأخلاقية	**56**
سادساً : أبعاد الأيديولوجيا الأخلاقية	**63-57**

المبحث الثاني : قوة الموقف في مكان العمل	**64**
أولاً : مفهوم قوة الموقف	**67-64**
ثانياً : أهمية قوة الموقف	**71-68**
ثالثاً : خصائص قوة الموقف	**76-71**
رابعاً : نظريات تدعم مفهوم قوة الموقف	**79-77**
خامساً : أبعاد قوة الموقف	**86-79**
المبحث الثالث : العلاقة بين متغيرات الدراسة	**90-87**
الفصل الثالث : الجانب التطبيقي للبحث	**91**
المبحث الأول: ثبات المقاييس	**92**
أولاً : إستكشاف عدم فقدان جزء من البيانات	**92**
ثانياً : تدقيق التطرف والشذوذ في البينات	**93**
ثالثاً : وصف أداة القياس	**94**
ربعاً : اختبار الصدق الظاهري والمحتوى لمقياس الدراسة	**95**
خامساً : التحليل العاملي التوكيدي	**96**
سادساً : الثبات البنائي لأداة القياس	**102**
المبحث الثاني : الوصف الأحصائي	**103**
اولاً : وصف وتشخيص متغير ألايديولوجيا الأخلاقية	**103**
ثانياً : وصف وتشخيص متغير قوة الموقف في مكان العمل	**109**
المبحث الثالث : إختبار وتحليل فرضيات الدراسة	**118**
أولاً : الفرضيات الخاصة بعلاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة	**118**

ثانياً : إختبار فرضيات مسار التأثير لنموذج الدراسة	**121**
الفصل الرابع : الأستنتاجات والتوصيات والمحددات والمقترحات	**127**
المبحث الول : ألأستنتاجات	**128**
المبحث الثاني : التوصيات والمحددات والمقترحات	**131**
أولاً : التوصيات	**131**
ثانياً : محددات الدراسة	**133**
ثالثاً : المقترحات للدراسات المستقبلية	**134**
قائمة المصـــــــادر	**164-136**
الملاحـــــــــق	**i**
Abstract	

قائمة الأشكال

رقـــــم الشكل	العنـوان	رقـــــــم الصفحة
1	المخطط الفرضي للدراسة	**9**
2	تحليل شـــذوذ البيانـات بطريقـة (Boxplot) لمتغير الأيـدلوجيـة الأخلاقية	**94**
3	تحليل شذوذ البيانات بطريقة (Boxplot) لمتغير قوة الموقف	**94**
4	الصدق البنائي التوكيدي لمقياس الايدلوجية الأخلاقية قبل التعدي	**98**
5	الصدق البنائي التوكيدي لمقياس الايدلوجية الأخلاقية بعد التعديل	**99**
6	الصدق البنائي التوكيدي لمقياس قوة الموقف في مكان العمل	**100**
7	التمثيل البياني لفقرات بعد المثالية	**105**
8	التمثيل البياني لفقرات بعد النسبية	**107**
9	التمثيل البياني لأبعاد متغير الأيدلوجية الأخلاقية	**108**
10	التمثيل البياني لفقرات متغير القيود	**110**

11	التمثيل البياني لفقرات متغير الأتساق	**112**
12	التمثيل البياني لفقرات متغير الوضوح	**114**
13	التمثيل البياني لفقرات بعد العواقب	**116**
14	التمثيل البياني لفقرات متغير قوة الموقف في مكان العمل	**117**
15	إختبار التأثير المباشر لفرضية التأثير الرئيسة الأولى	**121**
16	إختبار التأثير المباشر لفرضية التأثير الفرعية الأولى	**123**
17	إختبار التأثير المباشر لفرضية التأثير الفرعية الثانية	**125**

قائمة الجداول

رقـــــم الجدول	العنوان	رقم الصفحة
1	وصف عينة الدراسة	**13**
2	بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بالمتغير المستقل (الأيديولوجيا الأخلاقية)	**15**
3	بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بالمتغير المعتمد (قوة الموقف)	**22**
4	بعض تعاريف الأيديولوجيا الأخلاقية	**38-37**
5	بعض تعاريف قوة الموقف	**67-66**
6	فحص البيانات المفقودة	**93**
7	مدرج ليكرت الخماسي	**94**
8	ترميز متغيرات الدراسة الرئيسة وأبعادها الفرعية وتوصيفها	**95**
9	مؤشرات جودة المطابقة	**97**
10	تقديرات نموذج متغير الأيدلوجية الأخلاقية	**99**
11	تقديرات نموذج متغير قوة الموقف في مكان العمل	**101**
12	معاملات الثبات لمتغيرات وأبعاد الدراسة	**102**
13	تصنيف فئات الوصف الاحصائي	**103**
14	الاحصاءات الوصفية لبعد المثالية	**105**

15	الاحصاءات الوصفية لبعد النسبية	**107**
16	الاحصاءات الوصفية لمتغير الأيدلوجية الاخلاقية بأبعاده	**108**
17	الاحصاءات الوصفية لبعد القيود	**110**
18	الاحصاءات الوصفية لبعد الأتساق	**112**
19	الاحصاءات الوصفية لمتغير الوضوح	**114**
20	الاحصاءات الوصفية لمتغير العواقب	**116**
21	الاحصاءات الوصفية لمتغير قوة الموقف في مكان العمل بأبعاده	**117**
22	فئات تفسير مستوى معامل الأرتباط	**119**
23	مصفوفة معاملات الأرتباط بين الأيدلوجية الأخلاقية قوة الموقف في مكان العمل	**120**
24	الأوزان الإنحدارية لإختبار فرضيات التأثير المباشر بين الأيدلوجية الاخلاقية وقوة الموقف في مكان العمل	**122**
25	الأوزان الإنحدارية لاختبار فرضيات التأثير المباشر بين المثالية وقوة الموقف في مكان العمل	**124**
26	الأوزان الإنحدارية لاختبار فرضيات التأثير المباشر بين النسبية وقوة الموقف في مكان العمل	**125**

قائمة الملاحق

رقم الملحق	الملاحق	رقم الصفحة
1	أسماء السادة المحكمين	**i**
2	الإستبانة	**ii**

المقدمة

تشهد بيئات العمل المعاصرة تغيرات جوهرية بفعل الثورة التكنولوجية، والعولمة الاقتصادية، والضغوط المتزايدة نحو الشفافية والحوكمة الرشيدة، هذه التغيرات جعلت المنظمات الحديثة أكثر تعقيدًا وتشابكًا، حيث تتقاطع فيها العوامل الاقتصادية والاجتماعية والأخلاقية في آن واحد، وفي ظل هذه التحولات، لم تعد الكفاءة المهنية وحدها كافية لضمان الأداء الفعّال، بل أصبح السلوك الأخلاقي والقيم الفردية أحد المرتكزات الأساسية التي تسهم في توجيه القرارات وصياغة الاستجابات التنظيمية،وقد دفع هذا الواقع الباحثين إلى إعادة النظر في النماذج التقليدية لفهم السلوك الإداري، والتوسع نحو دراسة الأبعاد القيمية والمعرفية التي تحدد أنماط التفاعل داخل بيئة العمل.

وفي هذا السياق، يبرز مفهوم قوة الموقف باعتباره أحد الركائز الجوهرية في تفسير سلوكيات الموظفين، إذ يشير هذا المفهوم إلى مدى وضوح التوجيهات والتعليمات التي يتلقاها الفرد، ومدى اتساقها فيما بينها، والقيود التي تحد من حرية تصرفه، إضافةً إلى العواقب المترتبة على قراراته وأفعاله، فكلما ازدادت قوة الموقف، أصبحت الأفعال المتوقعة من الموظف أكثر تحديدًا وانضباطًا، مما يقلل من مساحة التباين الفردي، ويحد من تأثير السمات الشخصية في القرارات اليومية.

وعلى النقيض من ذلك، عندما تكون المواقف ضعيفة أو غامضة، تتسع مساحة الحرية الفردية ويزداد تأثير الفروق القيمية والشخصية في السلوك العملي، ومن هنا، فإن قوة الموقف تمثل أداة مركزية بيد الإدارات لضبط السلوك وتحقيق مستويات أعلى من الامتثال والانضباط، غير أن الموظفين لا يستجيبون لقوة الموقف بصورة متجانسة؛ إذ يتباين أثر المواقف التنظيمية بإختلاف المرجعيات القيمية التي يحملها كل فرد، وهنا يبرز الدور الحاسم لمفهوم الأيديولوجيا الأخلاقية باعتباره الإطار الداخلي الذي يوجّه الأفراد في تفسير المواقف الأخلاقية واتخاذ القرارات بشأنها.

فالأيديولوجيا الأخلاقية تعكس المنظومة الاعتقادية التي يستند إليها الفرد عند مواجهة المواقف ذات الطابع الأخلاقي، وهي تقوم على بُعدين رئيسيين: المثالية التي تعبّر عن مدى إيمان الفرد بضرورة تجنب إلحاق الأذى بالآخرين والسعي لتحقيق نتائج إيجابية شاملة، والنسبية التي ترفض وجود معايير أخلاقية مطلقة، مؤكدة أن الأحكام الأخلاقية نسبية ومتغيرة تبعًا للثقافة والسياق الاجتماعي، وبذلك، تفسر الأيديولوجيا الأخلاقية الفروق الفردية في مدى التزام الموظفين بالمبادئ الأخلاقية أو مرونتهم في التكيف مع متطلبات العمل.

إن التفاعل بين قوة الموقف والأيديولوجيا الأخلاقية يمثل ساحة خصبة لفهم السلوك الإداري الحديث، فالأفراد ذوو النزعة المثالية قد يبدون مقاومة للسلوكيات التي تتعارض مع قناعاتهم الأخلاقية حتى في المواقف القوية التي تتسم بالوضوح والإلزام، بينما يميل الأفراد النسبيون إلى إظهار قدر أعلى من المرونة في التكيف مع التعليمات المتغيرة، خصوصًا عندما تكون المواقف غامضة أو تحتوي على تناقضات معيارية ، ومن هنا، فإن دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين تتيح فهماً أدق لأنماط الامتثال والمقاومة في بيئة العمل، وتكشف عن مدى تأثير المرجعيات القيمية في ظل الضوابط التنظيمية.

وقد ازدادت أهمية مثل هذه الدراسات على الصعيد العالمي مع تنامي الاهتمام بالأخلاقيات المؤسسية، والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات، إذ أصبحت الأخلاقيات جزءًا لا يتجزأ من تقييم الأداء المؤسسي، سواء في القطاع الخاص أو العام. يهدف الى تحقيق أداء مستدام يقوم على التوازن بين الكفاءة التنظيمية والاعتبارات الإنسانية.

على المستوى المحلي، تكتسب هذه الإشكالية أهمية خاصة في منظمات القطاع العام العراقي، التي تواجه تحديات تنظيمية وإدارية متزايدة تتطلب قرارات سريعة وحاسمة، تتقاطع فيها الأبعاد الأخلاقية والتنظيمية في آن واحد، ومن بين هذه المنظمات، تُعد مديرية الموارد المائية في كربلاء بيئة مناسبة لدراسة موضوع البحث، نظرًا لما تشهده من ديناميكية عالية في طبيعة العمل، وكثرة المواقف التي تتطلب قرارات تتعلق بإدارة الموارد الحيوية، بما يحمله ذلك من انعكاسات على المجتمع والبيئة والتنمية المحلية.

وانطلاقًا من هذه الأبعاد،جاءت هذه الدراسة لتسد فجوة معرفية في الأدبيات الإدارية،من خلال استقصاء أثر الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد في قوة الموقف في مكان العمل،وقد نُظمت الدراسة في أربعة فصول رئيسية،على النحو الآتي:

- الفصل الأول: تناول المنهجية العامة للدراسة، من حيث مشكلة البحث، أهدافه، أهميته، فروضه، حدوده، والتعريفات الإجرائية، إضافة إلى مراجعة لأهم الدراسات السابقة ذات الصلة.
- الفصل الثاني: تناول الأطر النظرية لمتغيري الدراسة (الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف)، مع استعراض النماذج والمفاهيم المرتبطة بهما.
- الفصل الثالث: خُصص للجانب التطبيقي، متضمنًا إجراءات جمع البيانات، و وصف العينة، والخصائص العامة للمستجيبين، فضلًا عن الأدوات الإحصائية المستخدمة في التحليل.

- الفصـــل الرابع: تضـــمن عرض نتائج الدراســـة وتحليلها، وصـــولًا إلى الاســـتنتاجات والتوصيات، مع تحديد محددات الدراسة واقتراحات مستقبلية للباحثين اللاحقين.

ومن المؤمل أن تُســهم هذه الدراســة في إغناء الأدبيات الإدارية من خلال توســيع دائرة الفهم للعلاقة بين الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف، وبما يدعم الإدارات في بناء بيئات عمل أكثر اتزانًا وفاعلية، ويساعد على توجيه السلوكيات الفردية والجماعية نحو مستويات أعلى من المسؤولية والانضباط في مؤسسات القطاع العام .

الفصل الأول

التأطير المنهجي للدراسة

- المبحث الأول : المنهجية العلمية للبحث
- المبحث الثاني : بعض الدراسات السابقة

المبحث الأول

المنهجية العلمية للدراسة

تتعلق منهجية الدراسة بالخطوات العلمية التي يتبعها الباحث لتحديد مشكلة الدراسة، وبيان أهميتها وأهدافها، فضلًا عن تحديد النموذج الفرضي الذي يسهم في تفسير العلاقة بين متغيراتها، والأدوات والأساليب المعتمدة في جمع البيانات وتحليلها، بغية التوصل إلى نتائج علمية تسهم في بناء فهم أعمق لموضوع الدراسة، وفي ضوء ذلك، يتطلب تحديد المنهجية المناسبة فهمًا دقيقًا لطبيعة العلاقة بين الأيديولوجيا الأخلاقية بوصفها متغيرًا مستقلًا، وقوة الموقف في مكان العمل بوصفها متغيرًا تابعًا، وما تثيره هذه العلاقة من إشكاليات بحثية وتطبيقية تستدعي الدراسة والتحليل.

أولًا: مشكلة الدراسة:

إن عرض المشكلة لأي دراسة يتطلب تناولها من خلال بعدين، أحدهما معرفي والآخر تطبيقي وكما يلي :-

أ: المشكلة المعرفية للدراسة

برز مفهوم الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد بوصفه نمطًا إدراكيًا-قيميًا يوجّه الأفراد في اتخاذ قراراتهم وتقييمهم للأفعال في ضوء منظومة من المبادئ التي تتفاوت في درجة مثاليتها أو نسبيتها .(Forsyth, 1992:462) فالأفراد الذين يتبنون المثالية الأخلاقية ينزعون إلى التمسك بالقواعد الأخلاقية المطلقة، بغض النظر عن نتائج الفعل، بينما يميل أصحاب النسبية الأخلاقية إلى مرونة أكبر في الحكم الأخلاقي، استنادًا إلى السياق والنتائج المحيطة بالفعل.

ومن جهة مقابلة، يشكل مفهوم قوة الموقف أحد المداخل السلوكية المهمة في علم الإدارة والسلوك التنظيمي، إذ يفترض أن للمواقف خصائص موضوعية مثل: الوضوح، والإتساق، والقيود، والعواقب تُمكّن الفرد من استخلاص السلوك المتوقع منه في تلك اللحظة (Meyer et al., 2010: 122). إلا أن المعضلة المفاهيمية التي تطرحها الدراسات الحديثة تكمن في أن هذه "القوة" ليست دائمًا مفهومة بالطريقة نفسها لدى جميع الأفراد، بل قد يختلف تفسير الموقف باختلاف التركيب المعرفي والقيمي للفرد، مما يضعنا أمام سؤال فكري بالغ الأهمية:

هل يتمثل تأثير قوة الموقف في خصائصه الظرفية فقط؟ أم أن البُعد الأخلاقي للفرد يشكل عدسة تفسيريّة تسبق إدراك تلك الخصائص وتعيد تأويلها؟

إن هذه المفارقة المفاهيمية تشير إلى إمكان وجود تداخل معقد بين المتغيرين: فالفرد الذي يؤمن بالمطلقات الأخلاقية قد يدرك المواقف التنظيمية على نحو أكثر وضوحًا وحزمًا، لكونه يسقط عليها قوالب قيمية جاهزة؛ بينما قد ينظر النسبيّ إلى ذات الموقف على أنه ملتبس أو مفتوح على التأويل، تبعًا لما يحمله من معايير مرنة، وهذا التفاوت في إدراك قوة الموقف قد لا يعود فقط إلى الموقف ذاته، بل إلى المنظومة الأخلاقية الداخلية التي يمتلكها الفرد سلفًا.

وبذلك، تطرح هذه الدراسة مشكلة فكرية رئيسة، فحواها: كيف تساهم الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد (بما تحمله من مثالية أو نسبية) في تفسيرها للمواقف التنظيمية من حيث وضوحها، وإتساقها، وقيودها، وعواقبها؟ وهل تُعدّ تلك الأيديولوجيا عاملًا كامنًا يُعيد تشكيل "قوة الموقف" في وعي الفرد؟ وهل يمكن أن تفسّر الأيديولوجيا الأخلاقية الإختلافات في إستجابة الموظفين لنفس الموقف التنظيمي؟

ثم، إلى أي مدى يمكن اعتبار هذا العامل الأخلاقي متغيرًا مؤثرًا في صياغة وتوجيه السلوك الوظيفي داخل المنظمات؟

وانطلاقًا من ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى مقاربة هذه الإشكالية الفكرية المركبة من خلال بناء إطار يربط بين بعدين قلّما تناولهما الباحثون ضمن نسق تفسيري واحد، وهما: البنية الأخلاقية الداخلية للفرد، بوصفها عدسة معرفية تؤطر الفهم الأخلاقي، والخصائص الظرفية للموقف الوظيفي، بوصفها محددات تنظيمية تؤطر السلوك المهني. ومن خلال هذا الربط، تهدف الدراسة إلى تقديم تفسير أكثر عمقًا ودقة لطبيعة التفاعل بين القيم الفردية والسياقات المؤسسية، خاصة في بيئات العمل الحكومية التي تتعرض لضغوط تنظيمية وسلوكية متزايدة، وتتطلب فهمًا أوسع للعوامل التي تقف خلف تباين استجابات الموظفين إزاء المواقف الوظيفية المتشابهة.

ب : المشكلة التطبيقية

تشير المؤشرات الميدانية الأولية التي ظهرت من خلال الملاحظة (كون الباحث موظفاً في ذات الدائرة) و التفاعلات داخل الأقسام إلى أن قوة الموقف (بوصفها خاصية للمواقف التنظيمية) لا تُدرك إدراكًا موحدًا بين الموظفين، وأن تفسيرها يتأثر بتصورات أخلاقية ضمنية غير مرئية تُوجّه طريقة فهم الموظف لما هو واضح أو ملزم أو محفوف بعواقب، وهذا بدوره ينعكس على قرارات الأفراد وسلوكهم الوظيفي، ويطرح تحديًا إداريًا في

كيفية توجيه وتحسين بيئة العمل بما يحقق الإنضباط والتوازن بين السلطة الفردية والتوجيه الرسمي.

ومن هذا المنطلق، تسعى الدراسة الحالية إلى إستكشاف الكيفية التي تؤثر بها الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد في تفسيره لقوة الموقف في مكان العمل، وما إذا كانت تلك الأيديولوجيا تؤثر في إستجابات الموظفين لخصائص المواقف التنظيمية، مثل: الوضوح، والإتساق، والقيود، والعواقب، كما تهدف إلى إختبار الفروق المحتملة في هذا التأثير وفقًا لإختلاف أنماط التفكير الأخلاقي، مما يُسهم في بناء فهم تطبيقي أعمق لديناميكيات السلوك الإداري في بيئة العمل العراقية، ويمكن ترجمة تلك التصورات إلى تسؤلات بحثية هي :-

1- ما مستوى تبنّي الأفراد للأيديولوجيا الأخلاقية بأبعادها (المثالية، النسبية) في بيئة العمل في مديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء؟
2- ما مستوى توافر أبعاد قوة الموقف (الوضوح، الإتساق، القيود، العواقب) كما يدركها موظفو المديرية في سياقات العمل المختلفة؟
3- ما طبيعة علاقة الإرتباط بين الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد وقوة الموقف في مكان العمل؟
4- ما حجم تأثير الأيديولوجيا الأخلاقية بأبعادها (المثالية والنسبية) في تفسير قوة الموقف كما يدركها الأفراد في بيئة العمل؟

ثانياً : أهمية الدراسة

تأتي أهمية الدراسة من الآتي:

1. تُعدّ الأيديولوجيا الأخلاقية أحد المفاهيم الحديثة التي إستقطبت أهتمام الباحثين، لما تمثله من إطار معرفي وقيمي موجّه لسلوك الأفراد في تفاعلهم داخل البيئات التنظيمية،إذ تؤثر في طريقة إدراكهم للمواقف وتفسيرهم لها وتفاعلهم معها (Forsyth, 1992,: 462) ، وتكتسب هذه الدراسة أهميتها من تناولها للأيديولوجيا الأخلاقية ليس كمجرد منظومة فكرية، بل كمتغير مؤثر في طبيعة تفاعل الأفراد مع مواقف العمل المختلفة، مما يسهم في الكشف عن مدى تأثير البنية القيمية للفرد في قدرته على فهم وتفسير وتقييم الإشارات السياقية المحيطة به داخل بيئة العمل .
2. يُعتبر مفهوم قوة الموقف من المفاهيم السلوكية الإدارية المعاصرة التي تهدف إلى تفسير درجة وضوح المواقف وثباتها وإتساقها وعواقبها، ومدى قدرة الأفراد على إدراك تلك الخصائص والإستجابة لها بفعالية (Meyer, Dalal, & Hermida,

.(122 :2010وتكمن أهمية ربطه بالأيديولوجيا الأخلاقية في هذه الدراسة في محاولة لفهم آلية تأثير القيم والمعتقدات الأخلاقية في كيفية تفاعل الفرد مع المواقف التنظيمية و الإشارات البيئية

3. تكتسب الدراسة أهمية عملية من تركيزها على السلوك الأخلاقي للفرد كعامل فاعل في إدارة المواقف التنظيمية، إذ تشـــير الأدبيات إلى أن الأنظمة القيمية تُعد من المحددات الأساسية في إتخاذ القرارات السلوكية في مثل تلك السياقات وتعزيز السلوك المهني المســـؤول، خاصـــة في القطاعات التي تواجه مواقف تنظيمية معقدة أو ضـــاغطة (Treviño et al. , 2006: 954)
4. تُعالج الدراســة فجوة معرفية تتمثل في قلة الدراســات العربية التي تناولت العلاقة بين الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد وقوة الموقف، حيث ركزت معظم الدراسات السابقة على العلاقة بين الأيديولوجيا والسلوك الأخلاقي من دون دمجها مع البُعد السياقي للموقف التنظيمي.(Beu et al., 2003: 68)
5. تنبع أهمية الدراســة من كونها تُطبّق على بيئة العمل العراقية، وتحديدًا في مديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء، حيث تبرز الحاجة إلى فهم العوامل الفكرية التي تســهم في تشــكيل ســلوك الموظف وتفاعله مع المواقف الرســمية، خاصــةً في ظل التحديات التي تواجهها المؤسسات الحكومية في العراق (الشمري، 2021، ص 83). مما يتيح إمكانية تعميم نتائج الدراسة على مؤسسات مماثلة في البيئة المحلية.
6. توفر الدراســة إطارًا نظريًا وأســاسًــا معرفيًا يمكن أن تعتمد عليه القيادات الإدارية في المؤسسات العامة في فهم أنماط التفكير والسلوك الأخلاقي للموظفين و تعزيز قدرتهم على التعامل مع المواقف بوعي وانضباط، وذلك من خلال ترسيخ قيم أخلاقية تتماشى مع بيئة العمل مما يساعد على بناء بيئة تنظيمية تقوم على الوضوح والاتساق ، وتقلل من التقديرات الفردية العشــوائية في تفســير المواقف، وهو ما أشــار إليه (Baltaci 2017: 656), في دراســتــه حول أثر الـذكـاء الأخلاقي على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة.

ثالثاً : أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى الوصول إلى الأهداف الآتية:

1. إســتكشــاف مســتوى تبني الأفراد للأيديولوجيا الأخلاقية بأبعادها المختلفة في مديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء.
2. إستكشاف مستوى توافر أبعاد قوة الموقف (الوضوح، الإتساق، القيود، العواقب) في بيئة العمل لدى موظفي مديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء.

3. تشـــخيص طبيعة العلاقة ونوعها بين الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف في مكان العمل لدى موظفي مديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء
4. تشـخيص حجم واتجاه تأثير الأيديولوجيا الأخلاقية في أبعاد قوة الموقف في بيئة العمل لدى موظفي مديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء.

رابعاً : فرضيات البحث

صـيغت مجموعة الفرضـيات في ضـوء التسـاؤلات الفكرية والميدانية التي وردت في مشكلة البحث، تمهيدًا لعملية إثبات هذه الفرضـيات أو دحضـها من خلال إتمام عمليات التحليل والمعالجات الإحصائية لها، وفيما يلي عرض لفرضيات البحث الرئيسة:

أ . الفرضية الرئيسية الأولى :- توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين (الأيدلوجية الاخلاقية) ومتغير (قوة الموقف في مكان العمل) على مســـتوى مديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء المقدسة

وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الاتية:

1. توجد علاقة إرتباط طردية ذات دلالة معنوية بين (المثالية) ومتغير (قوة الموقف في مكان العمل) على مستوى مديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء المقدسة.
2. توجد علاقة إرتباط طردية ذات دلالة معنوية بين (النســبية) ومتغير (قوة الموقف في مكان العمل) على مستوى مديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء المقدسة .

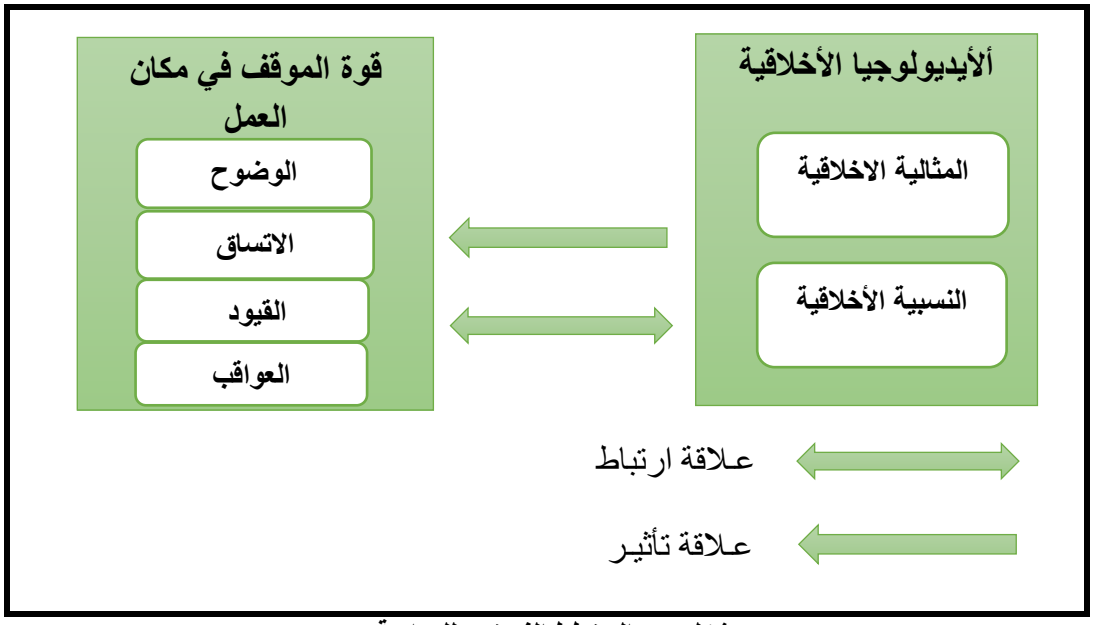
ب . الفرضية الرئيسية الثانية :- يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية بين الايدلوجية الأخلاقية في قوة الموقف في مكان العمل على مســـتوى مديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء المقدسة.

وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الاتية:

1. يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية بين المثالية في قوة الموقف في مكان العمل على مستوى مديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء المقدسة
2. يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية بين النســبية في قوة الموقف في مكان العمل على مستوى مديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء المقدسة

خامساً : المخطط الفرضي للدراسة

يمثل المخطط الفرضي إطارًا لتوضيح العلاقات بين المتغيرات الرئيسة للدراسة، إذ يتكون من المتغير المستقل المتمثل في الأيديولوجيا الأخلاقية بأبعاده (المثالية، النسبية)، والمتغير التابع وهو قوة الموقف في مكان العمل بأبعاده الأربعة (الوضوح، الإتساق، القيود، العواقب)، ويفترض النموذج أن الأيديولوجيا الأخلاقية تؤثر بصورة مباشرة في قوة الموقف، من خلال إنعكاس المبادئ الأخلاقية على استجابات الموظفين للتوجيهات والسياسات، ويبين الشكل (1) هذا الإطار الفرضي ومساراته التأثيرية والإرتباطية داخل بيئة العمل.



شكل (1) المخطط الفرضي للدراسة

المصدر :من اعداد الباحث

سادساً : حدود الدراسة المعرفية، المكانية، الزمانية

أ- الحدود المعرفية: تتجسد الحدود المعرفية للدراسة في محورين أساسيين هما: الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف في مكان العمل، حيث يمثل كل من المتغيرين إطارًا مفاهيميًا متداخلاً، تمتد جذوره المعرفية إلى ميادين متعددة، أبرزها السلوك التنظيمي، وإدارة الموارد البشرية .

ب- الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية للدراســـة في مديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء، بوصفها إحدى المؤسسات الحكومية الحيوية التي تتسم ببيئة تنظيمية رسمية وتعدد في المواقف الوظيفية.

ج- الحدود الزمانية: امتدت الحدود الزمانية للدراســـة للمدة من 2024/11/1 ولغاية 2025/8/1، وتضمنت هذه المدة إعداد الجانب النظري فضلاً عن الجانب الميداني للدراسة

سابعاً: أدوات الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراســـة، تم الاعتماد على الأدوات الآتية في عملية جمع البيانات والمعلومات:

1 -الجانب النظري: بغية إنجاز هذا الجانب من الدراســـة، اعتمد الباحث على ما توفر من مصـــادر مكتبية وإلكترونية تمثلت بالكتب والرســـائل الجامعية والبحوث العلمية ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة، فضلاً عن الدراسات المنشورة في الدوريات المحكمة والمجلات العلمية، إلى جانب ما أتيح من مصادر عبر شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت).

2 -الجانب الميداني: تمثلت الأداة الرئيســـة في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بمتغيرات الدراسة باستبانة إلكترونية تم تصميمها بشكل يعكس قدرتها على تشخيص وقياس متغيرات الدراسة، فضلاً عن عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص (ملحق 1) للاستفادة من آرائهم العلمية والحكم على صلاحية فقراتها.

وقد اشتملت الإستبانة على أربعة محاور (ملحق 2)، توزعت على النحو الآتي:

• المحور الأول: تضـــمن معلومات شـــخصـــية تعريفية عن المبحوثين (النوع الاجتماعي، العمر، التحصيل العلمي، سنوات الخدمة، القسم الوظيفي).

• المحاور الاخرى: تضمنت مقاييس متغيرات الدراسة الرئيسة (المثالية الأخلاقية، النسبية الأخلاقية، وضـوح الموقف، إتسـاق الموقف، القيود، العواقب)، وقد تم بناء فقراتها وقياسـها وفقًا لمقاييس علمية معتمدة، وتم قياسها بإستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

ثامناً : الأساليب الإحصائية

اســـتخدمت الدراســـة الحالية عددًا من الأدوات الإحصـــائية بالإعتماد على البرامج الإحصائية: (SPSS.V.26)؛ (Amos.V.23)، وقد تمثلت بما يأتي:

1. معامل كرونباخ ألفا:(Cronbach's Alpha) يُســتخدم للتحقق من الإتســاق الداخلي في إجابات عينة الدراسة على فقرات الإستبانة.
2. الانحراف المعياري: يُستخدم لبيان التشتت في إجابات أفراد عينة الدراسة.
3. الوسط الحسابي الموزون: يُستخدم لغرض تحديد مستوى الاتفاق حول فقرات الاستبانة.
4. معامل إرتباط بيرسون:(Pearson) يُستخدم لقياس قوة الترابط بين متغيرات الدراسة.

5. النمذجة الهيكلية:(Structural Equation Modeling) تُستخدم لقياس مستوى التأثير بين متغيرات الدراسة، فضلاً عن تقديم دليل يدعم توجه الباحث لقبول فرضياته أو رفضها.

6. معامل التحديد(R^2) : يُستخدم لتوضيح مقدار التغيرات الحاصلة في المتغير التابع والتي يمكن تفسيرها من خلال المتغير المستقل.

تاسعاً : مجتمع وعينة الدراسة

1- مجتمع الدراسة:

يُعرّف مجتمع الدراسة بأنه "جميع العناصر أو المفردات التي يشترك أفرادها في صفة أو صفات معينة، ويُراد تعميم نتائج الدراسة عليها" (عبيد، 2014،: 105). وقد أكد الزبيدي (2018، ص: 99) أن تحديد المجتمع بشكل دقيق يُعد خطوة أساسية تسبق اختيار العينة وتحليل النتائج، لكونه يشكل الإطار العام الذي تُسحب منه العينة ويُبنى عليه التفسير.

وانطلاقاً من ذلك، فإن مجتمع الدراسة الحالي يتكوّن من جميع الموظفين العاملين في مديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء، الذين يمثلون ميداناً مهماً لدراسة السلوك التنظيمي والتحليل النفسي-الإداري، نظراً لتنوع المستويات الوظيفية وتعدد الخبرات وتفاعلهم المستمر مع المواقف والسياقات الأخلاقية والإدارية في بيئة العمل، ويُعد هذا المجتمع مناسباً لفحص تأثير الأيديولوجيا الأخلاقية في متغيرات تنظيمية مثل قوة الموقف، لما يتمتع به من خصائص تساهم في تحقيق أهداف البحث.

2- نبذة مختصرة عن مجتمع الدراسة:

تُعد مديرية الموارد المائية في كربلاء إحدى التشكيلات التابعة لوزارة الموارد المائية العراقية، ويناط إليها عدد من المهام الفنية والإدارية تتعلق بإدارة المياه والري والصيانة في المحافظة، ويضم الهيكل الإداري للمديرية ملاكات متعددة من موظفين ذوي مستويات مختلفة من التعليم والخبرة، ما يجعلها بيئة غنية لفحص الأبعاد الأخلاقية والسلوكية في سياقات العمل.

3.عينة الدراسة: شملت عينة الدراسة عدداً من الموظفين العاملين في مديرية الموارد المائية بمحافظة كربلاء، حيث بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (251) فرداً، وتم تحديد حجم العينة ليكون (150) موظفاً، وقد تم إعتماد طريقة العينة العشوائية لأغراض البحث التحليلي، وإعتمدت (150) استبانة صالحة للتحليل النهائي، وراعت العينة تنوع المستويات الإدارية والوظيفية لتحقيق تمثيل مناسب لمجتمع الدراسة، وتجدر الإشارة إلى أن تحديد حجم العينة تم

وفقًا للجدول الذي أعدّه (Krejcie & Morgan, 1970)، والذي يُستخدم على نطاق واسع في البحوث الاجتماعية والإدارية لتحديد حجم العينات (الزبيدي، 2018: 117)

4- وصف عينة الدراسة :

بناءً على تحليل بيانات الاستبيان الإلكتروني الذي وزّع على عينة مكونة من(150) موظفًا من مديرية الموارد المائية في كربلاء،تم وصف العينة وفقًا للمتغيرات الديموغرافية التالية:

1 .النوع الاجتماعي: أظهرت النتائج أن غالبية العينة من الذكور، حيث بلغت نسبتهم 52% (78 فردًا)، في حين شكلت الإناث 48% (72 فردًا)، مما يشير إلى تقارب نسبي بين الجنسين في عينة الدراسة.

2 .الفئة العمرية: الفئة الأكثر تمثيلًا كانت (من 26 – 35 سنة) بنسبة 42% (63 فردًا)، تليها فئة (من 36 – 45 سنة) بنسبة 37.3% (56 فردًا)،ثم فئة (من 25 أو أقل) بنسبة 10% (15 فردًا)، بينما كانت النسبة الأقل للفئة (46 سنة فأكثر) بنسبة 10.7% (16 فردًا)، وهذا يعكس أن أغلب المبحوثين هم من الفئة الشابة إلى المتوسطة العمر، مما يعزز من مرونة التفاعل مع مواقف العمل وتغيراتها.

3 .التحصيل الدراسي: بلغت نسبة حملة شهادة البكالوريوس 49% (73 فردًا) وهي النسبة الأعلى.، تليها شهادة الدبلوم بنسبة 24% (36 فردًا)، ثم الإعدادية بنسبة 12% (18 فردًا)،فئة الماجستير 9% (14 فردًا)، وأخيرًا حملة الدكتوراه بنسبة 6% (9 أفراد)، مما يشير إلى تنوع المستويات التعليمية داخل العينة.

4 .سنوات الخدمة: جاءت الفئة (6 – 10 سنوات) في المرتبة الأولى بنسبة 30% (45 فردًا)،ثم الفئة (11 – 15 سنة) بنسبة 25.3% (38 فردًا)،تليها الفئة (1 – 5 سنوات) بنسبة 19.3% (29 فردًا)،ثم فئة (16 – 20 سنة) بنسبة 10% (15 فردًا)، وكانت النسبة الأدنى لفئة (21 سنة فأكثر) بنسبة 7.3% (11 فردًا)، هذا التنوع في سنوات الخدمة يتيح تغطية واسعة للخبرات المهنية ضمن مكان العمل، مما يعزز من مصداقية النتائج.

جدول (1) وصف عينة الدراسة

الخاصية	العدد	النسبة
النوع الاجتماعي		
ذكر	78	52%
انثى	72	48%
المجموع	150	100%
الفئة العمرية		
من 25 أو أقل	15	10%
من 26-35 سنة	63	42%
من 36-45 سنة	56	37%
من 46 فأكثر	16	11%
المجموع	150	100%
التحصيل الدراسي		
اعدادية	18	12%
دبلوم	36	24%
بكالوريوس	73	49%
ماجستير	14	9%
دكتوراه	9	6%
المجموع	150	100%
سنوات الخدمة		
من 1- 5 سنة	38	25%
من6-10 سنة	29	20%
من 11- 15 سنة	26	17%
من 16- 20 سنة	26	17%
من 21 سن فأكثر	31	21%
المجموع	150	100%

عاشراً: التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة

أولاً: الأيديولوجيا الأخلاقية(Ethical Ideology)

يمكن تعريف الأيديولوجيا الأخلاقية بأنها نسق من المعتقدات والقيم والمعايير الأخلاقية التي توفر قاعدة فكرية وأخلاقية تشكل اساساً مرجعياً يستخدم لتوجيه السلوك الإنساني وتحديد مايمكن إعتباره سلوكاً أخلاقياً أو سلوك غير أخلاقي بناءً على معيار ثقافي أو ديني أو فلسفي معين وتختلف الأيديولوجيا الأخلاقية بأختلاف المجتمعات والتقاليد الفكرية والثقافية وتوجه بشكل وثيق عمليات صنع القرار.

أ . المثالية:(Idealism)

ويقصـــد بها مدى تبني الفرد لمعتقدات أخلاقية تقوم على الســـعي الدائم لتحقيق نتائج إيجـابيـة لجميع الأطراف، مع إفتراض أن الأذى الأخلاقي يمكن تجنبـه كليًـا إذا التزم الفرد بالمبادئ الأخلاقية السـامية، ويتجلى هذا البعد في التوجه نحو السلوك الأخلاقي المطلق، بعيدًا عن التنازلات أو الموازنات الأخلاقية.

ب . النسبية:(Relativism)

وهي تعبر عن درجة رفض الفرد للقواعد الأخلاقية الكونية أو الثابتة، وإعتماده بدلاً من ذلك على السياق والظروف في تقييم السلوك، إذ يرى الأفراد النسبيون أن ما هو أخلاقي يختلف من حالة لأخرى ولا يمكن تعميمه، ويتســـم هذا النمط بالمرونة الأخلاقية والتكيّف مع السياقات الاجتماعية والثقافية المختلفة.

ثانياً: قوة الموقف(Situational Strength)

يمكن تعريف قوة الموقف بأنها حالات ذهنية وعاطفية وتفاعلية تحدد السـلوك الفردي والجماعي، وتؤثر على إدراكات وإستجابات الأشخاص للموقف ، وتعمل كعوامل تحضيرية للسلوك، وتحدد كيفية تفسير الأفراد للحقائق وتفاعلهم مع الآخرين.

أ . الوضـوح:(Clarity) هي درجة وضـوح المؤشـرات أو التعليمات أو التوقعات السـلوكية التي يوفرها الموقف للفرد، فكلما زاد وضوح التوقعات، قلّ الغموض وزادت قابلية الفرد على التصرف بما يتماشى مع تلك التوقعات.

ب . الإتســاق:(Consistency) هي مدى توافق المعلومات الصـــادرة عن مصـــادر متعددة (مثل الإدارة، الزملاء، الأنظمة) في دعم السلوك المتوقع، ويعكس هذا البعد مدى التناسق بين الإشارات التي يتلقاها الفرد من بيئة العمل.

ج . القيود:(Constraints) وتشـير إلى الحدود أو الضـوابط التي يفرضـها الموقف على حرية الفرد في اختيار ســـلوكه، وتتمثل في العقبات النظامية أو الاجتماعية التي تقيد البدائل المتاحة له.

د . العواقب:(Consequences) وهي مدى أهمية وتأثير نتائج ســـلوك الفرد في الموقف، سواء كانت إيجابية (مثل المكافآت) أو سلبية (مثل العقوبات)، مما يجعل الإستجابة أكثر حذرًا وإنضباطًا.

المبحث الثاني

بعض الدراسات السابقة

يهدف هذا المبحث إلى عرض موجز لبعض الإسهامات المعرفية السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة الحالية للإفادة منها في الدراسة الحالية ومحاولة إظهار الفوارق الفكرية والمنهجية بين الدراسة الحالية والمساهمات المعرفية السابقة، إذ إن الاطلاع على هذه الدراسات يعمق من إدراك أبعاد الموضوع الحالي والجوانب المعرفية المتعلقة به ، وهذا الامر يمنع التكرار و التداخل ما بين الدراسات ، إذ جرى تنظيم هذا المبحث على وفق فقرات وسيتم تبويب فقرات المبحث على النحو الأتي :

جدول (2) بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بالمتغير المستقل (الأيديولوجيا الأخلاقية)

الدراسة 1 / (Donelson R. Forsyth,2008)	
عنوان الدراسة	East meets west: a meta-analytic investigation of cultural variations in idealism and relativism الشرق يلتقي بالغرب: تحليل مابعد النتائج للاختلافات الثقافية في المثالية والنسبية
هدف الدراسة	هدفت الدراسة إلى إجراء تحليل (Meta-analysis) لتحديد ما إذا كانت هناك إختلافات ممنهجة بين الثقافات الشرقية والغربية في مستويات المثالية والنسبية الأخلاقية، بإستخدام مقياس Forsyth للأيديولوجيا الأخلاقية (EPQ).
نوع الدراسة	دراسة تحليلية (Meta-Analytic Study) لمجموعة كبيرة من الدراسات السابقة التي استخدمت مقياس EPQ للمثالية والنسبية.
مجتمع وعينة الدراسة	تكونت العينة من تقارير 139 دراسة سابقة، شملت 30,230 مشاركًا من ثقافات متنوعة، حيث تم تصنيفها إلى ثقافات "شرقية" (مثل الصين، اليابان، كوريا) و"غربية" (مثل الولايات المتحدة، بريطانيا، ألمانيا...).
الوسائل الإحصائية المستخدمة	تحليل (Meta-Analysis)باستخدام نموذج التأثيرات العشوائية اختبار الفروق بين المجموعات (Between-groups effect sizes) معاملات التأثير(Effect Sizes, d) تحليل التغاير الثقافي وتأثيرات الجنس والجنسية والدين
أبعاد ومقياس الدراسة	اعتمدت الدراسة بعدين للأيديولوجيا الأخلاقية : المثالية والنسبية

أهم نتائج الدراسة	المشـاركون من الثقافات الغربية سـجلوا درجات أعلى في النسـبية مقارنة بالشرقيين. المشاركون من الثقافات الشرقية سجلوا درجات أعلى في المثالية. لوحظ أن النساء أكثر مثالية من الرجال في معظم العينات. الدين كان له تأثير ملحوظ؛ فالمشـاركون المتدينون سـجلوا مسـتويات أعلى من المثالية وأقل من النسـبية،نتائج الدراسـة تؤكد أن الخلفية الثقافية تؤثر بشكل جوهري على البنية الأخلاقية للفرد.

الدراسة 2 / (Bala Ramasamy,2012)	
عنوان الدراسة	Ethical ideologies among senior managers in china الأيديولوجيات الأخلاقية بين كبار المديرين في الصين
هدف الدراسة	سـعت الدراسـة إلى فحص أنماط الأيديولوجيا الأخلاقية (المثالية والنسـبية) السـائدة بين كبار المديرين التنفيذيين في الصـين، وتحليل مدى تأثر هذه الأنماط بالمتغيرات الديموغرافية والبيئية والتنظيمية.
نوع الدراسة	دراسـة كمية تحليلية، إسـتخدمت الإسـتبانة لجمع البيانات من الميدان، وتم تحليلها إحصائيًا بإستخدام SPSS.
مجتمع وعينة الدراسة	تكون المجتمع من كبار المديرين التنفيذيين في شركات صينية محلية وعالمية في خمس مدن رئيسـية في الصـين،بلغ حجم العينة (437) مديرًا من شركات متنوعة القطاعات.
الوسائل الإحصائية المستخدمة	تحليل التكرارات والنسـب المئوية ، إختبار (T-Test) للفروق بين المجموعات تحليل التبـاين الأحـادي(ANOVA) ، تحليـل الكتـل العنقوديـة (Cluster Analysis) الإنحدار الخطي البسيط والمتعدد ، البرنامج المستخدمSPSS :
أبعاد ومقياس الدراسة	إعتمدت الدراسة بعدين للأيديولوجيا الأخلاقية : المثالية والنسبية
أهم نتائج الدراسة	غالبية المديرين صنفوا ضمن النمط "الظرفي" و"اللامبالي." المثالية كانت أعلى لدى المديرين الأصـغر سـنًا والذين لديهم تعليم أعلى. النسـبية كانت أعلى لدى المديرين ذوي الخبرة الطويلة والعاملين في شـركات خاصـة أكثر من الحكومية،لا توجد فروق معنوية واضـحة حسـب الجنس، ولكن ظهرت فروق حسـب الموقع الإداري ونوع المؤسسة.

الدراسة 3 / (Ismail, 2019)	
عنوان الدراسة	Influence of ethical ideology and emotional intelligence on the ethical judgement of future accountants in malaysia تأثير الأيديولوجية الأخلاقية والذكاء العاطفي على الحكم الأخلاقي لمحاسبي المستقبل في ماليزيا
هدف الدراسة	هدفت الدراسة إلى إختبار تأثير الأيديولوجيا الأخلاقية (المثالية والنسبية) والذكاء العاطفي في الحكم الأخلاقي لطلبة المحاسبة، بوصفهم محاسبين مستقبليين، في مؤسسات التعليم العالي بماليزيا.
نوع الدراسة	كمية تحليلية، إستخدمت المنهج الاستقصائي عبر إستبانة إلكترونية، وتم تحليل البيانات بإستخدام برنامج SPSS
مجتمع وعينة الدراسة	تكون المجتمع من طلبة السنة الأخيرة في تخصص المحاسبة في الجامعات الماليزية. بلغ حجم العينة (361) طالبًا تم إختيارهم عشوائيًا.
الوسائل الإحصائية المستخدمة	إختبار الثبات(Cronbach's Alpha) تحليل الإنحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression Analysis) تحليل التباين الأحادي (ANOVA)
أبعاد ومقياس الدراسة	تم إستخدام بعدين للأيديولوجيا الأخلاقية : المثالية والنسبية
أهم نتائج الدراسة	الأيديولوجيا الأخلاقية المثالية تؤثر تأثيرًا إيجابيًا ومهمًا في الحكم الأخلاقي. النسبية لها تأثير سلبي في الحكم الأخلاقي لكنها لم تكن معنوية إحصائيًا. الذكاء العاطفي له تأثير إيجابي كبير في الحكم الأخلاقي، ويتفوق في تأثيره على بقية المتغيرات. تم التأكيد على أهمية تعزيز الذكاء العاطفي إلى جانب القيم الأخلاقية في مناهج المحاسبة.

الدراسة 4 / (Christopher Ahlstrom,2020)	
عنوان الدراسة	An examination of the relationship between ethical ideology and public service motivation of public service employees دراسة العلاقة بين الأيديولوجيا الأخلاقية ودافعية الخدمة العامة لموظفي الخدمة العامة

هدف الدراسة	سعت الدراسة إلى فحص العلاقة بين أبعاد الأيديولوجيا الأخلاقية (المثالية والنسبية) ودافعية الأفراد للعمل في الخدمة العامة (Public Service Motivation) لدى الموظفين العاملين في القطاع العام
نوع الدراسة	كمية تحليلية، بإستخدام إستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتحليلها بإستخدام برنامج SPSS.
مجتمع وعينة الدراسة	تكون المجتمع من موظفي الخدمة العامة في الولايات المتحدة الأمريكية، وتم إختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة من خلال الإنترنت، حيث تم جمع البيانات من (192) موظفًا.
الوسائل الإحصائية المستخدمة	إختبار الإتساق الداخلي(Cronbach's Alpha) الإرتباط الخطي(Pearson Correlation) إختبار الإنحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) برنامج SPSS للتحليل الإحصائي
أبعاد ومقياس الدراسة	تم إعتماد بعدين للأيديولوجيا الأخلاقية في هذه الدراسة : المثالية والنسبية
أهم نتائج الدراسة	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المثالية وبين جميع أبعاد الدافعية نحو الخدمة العامة، وكانت العلاقة إيجابية. النسبية لم تكن مرتبطة بشكل معنوي إلا مع بُعد "الواجب المدني"، وكانت العلاقة سلبية. المثالية تعد مؤشرًا تنبؤيًا قويًا لإرتفاع الدافعية نحو العمل العام، خصوصًا في بُعد التعاطف والإلتزام بالمصلحة العامة.

الدراسة 5 / (Leslie Jones,2020)	
عنوان الدراسة	Emotional intelligence and ethical ideology: a cross-sectional study to determine a predictive relationship among accountants in the united states الذكاء العاطفي والأيديولوجيا الأخلاقية: دراسة مقطعية لتحديد العلاقة التنبؤية بين المحاسبين في الولايات المتحدة
هدف الدراسة	تهدف الدراسة إلى اختبار تأثير الأيديولوجيا الأخلاقية (المثالية والنسبية)، والذكاء العاطفي ، والهوية الأخلاقية في الحكم الأخلاقي لدى طلبة المحاسبة في جامعة Diponegoro بإندونيسيا.
نوع الدراسة	دراسة كمية تحليلية بإستخدام الإستبانة الإلكترونية لجمع البيانات، وتحليلها بإستخدام المنهج الإحصائي.

مجتمع وعينة الدراسة	تكون المجتمع من طلبة المحاسبة في جامعة Diponegoro، وتم إختيار العينة بإستخدام أسلوب العينة العشوائية، حيث بلغ حجم العينة (264) طالبًا.
الوسائل الإحصائية المستخدمة	إختبار التوزيع الطبيعي(Normality Test) إختبار تعدد التداخل(Multicollinearity Test) إختبار التباين غير المتجانس(Heteroscedasticity Test) تحليل الإنحدار الخطي المتعدد(Multiple Linear Regression) برنامج التحليل: SPSS
أبعاد ومقياس الدراسة	تم إعتماد بعدين في هذه الدراسة للأيديولوجيا الأخلاقية:المثالية والنسبية
أهم نتائج الدراسة	الأيديولوجيا الأخلاقية (المثالية) تؤثر بشكل إيجابي ومعنوي على الحكم الأخلاقي. النسبية تؤثر تأثيرًا سلبيًا ومعنويًا في الحكم الأخلاقي. االذكاء العاطفي تؤثر سلبًا وبشكل معنوي في الحكم الأخلاقي. الهوية الأخلاقية تؤثر إيجابًا بشكل قوي في الحكم الأخلاقي. النموذج الإحصائي كان معنويًا، وR^2 كانت مرتفعة، مما يدل على تفسير جيد للمتغير التابع

الدراسة 6 / (Blair Franklin,2021)	
عنوان الدراسة	The effects of moral personality, moral identity, ethical ideology, and justice perceptions on workplace deviance آثار الشخصية الأخلاقية والهوية الأخلاقية والأيديولوجيا الأخلاقية وتصورات العدالة على الإنحراف في مكان العمل
هدف الدراسة	كانت أهداف هذه الدراسة ذات شقين، أولا ، سعت إلى توفير فهم أكثر شمولا لكيفية دمج السمات الأخلاقية والأخلاقية مع التصورات القائمة على العدالة التنظيمية لشرح الاختلافات في إنحراف مكان العمل، ثانيا ، تهدف إلى تزويد الممارسين بإرشادات وممارسات فيما يتعلق بإكتساب المواهب وتطوير القيادة ومشاركة الموظفين
نوع الدراسة	دراسة كمية تحليلية بإستخدام إستبانة مغلقة كأداة لجمع البيانات وتحليلها إحصائيًا.
مجتمع وعينة الدراسة	تكون المجتمع من موظفين إداريين في مؤسسات متعددة في الولايات المتحدة الأمريكية.

	بلغ حجم العينة النهائي بعد التنقية (342) موظفًا تم اختيارهم بإستخدام العينة الغرضية.
الوسائل الإحصائية المستخدمة	تحليل الثبات والصدق(Cronbach's Alpha ، Confirmatory Factor Analysis) إختبار التوزيع الطبيعي إختبار التعدد الخطي تحليل الإنحدار الخطي المتعدد تحليل التباين المشترك(ANCOVA) البرنامج الإحصائي المستخدم: SPSS وAMOS
أبعاد ومقياس الدراسة	تم إعتماد بعدين في هذه الدراسة للأيديولوجيا الأخلاقية:المثالية والنسبية
أهم نتائج الدراسة	الشخصية الأخلاقية والمثالية أثرتا بشكل سلبي على الانحراف السلوكي، أي قللت من حدوثه. النسبية أثرت بشكل إيجابي على الإنحراف السلوكي، أي زادته. الهوية الأخلاقية أثّرت سلبًا في الانحراف تجاه الأفراد ولكن لم تكن معنوية تجاه المنظمة. إدراك العدالة التنظيمية بجميع أبعادها كان له دور مهم في خفض سلوكيات الإنحراف. الإناث والعاملين في المناصب الإدارية العليا أظهروا مستويات أقل من الإنحراف السلوكي مقارنة بغيرهم.

الدراسة 7/ (Syahdan et al., 2025)	
عنوان الدراسة	The influence of ethical ideology and professional commitment on ethical judgement تأثير الأيديولوجية الأخلاقية والالتزام المهني على الحكم الأخلاقي
هدف الدراسة	هدفت الدراسة إلى معرفة أثر كل من الأيديولوجيا الأخلاقية (بُعد المثالية وبُعد النسبية) والإلتزام المهني في الحكم الأخلاقي لدى المدققين العاملين في هيئة الرقابة المالية والتنمية (BPKP) في محافظة شمال مالوكو الإندونيسية.
نوع الدراسة	كمية (كمية تحليلية) بإستخدام الإستبانة الإلكترونية كأداة لجمع البيانات، وتحليلها بإستخدام الأساليب الإحصائية
مجتمع وعينة الدراسة	تكون مجتمع الدراسة من جميع المدققين العاملين في BPKP في محافظة شمال مالوكو، وتم إستخدام أسلوب التعداد الشامل (Census) ليكون عدد العينة (36) مدققًا.

الوسائل الإحصائية المستخدمة	الإنحدار الخطي المتعدد.(Multiple Regression Analysis) إختبار التوزيع الطبيعي ،إختبار التعدد الخطي (Multicollinearity). إختبار التباين غير المتجانس.(Glejser Test) إختبارات الصدق والثبات باستخدام (Pearson Correlation وCronbach's Alpha).
أبعاد ومقياس الدراسة	ميزت الدراسة بعدين الأيديولوجيا الأخلاقية: المثالية والنسبية
أهم نتائج الدراسة	وجود تأثير إيجابي ومعنوي للمثالية في الحكم الأخلاقي. وجود تأثير سلبي ومعنوي للنسبية في الحكم الأخلاقي. وجود تأثير إيجابي قوي ومعنوي للالتزام المهني في الحكم الأخلاقي. بلغت قيمة معامل التحديد 0.915 = (R^2)، مما يشير إلى تفسير عالٍ لمتغيرات الدراسة المستقلة للحكم الأخلاقي..

جدول (3) بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بالمتغير المعتمد (قوة الموقف)

الدراسة 1/ (Podolsky,2010)	
عنوان الدراسة	The effects of perceptions of situational strength in hr practices on job attitudes and business unit performance آثار تصورات قوة الموقف في ممارسات الموارد البشرية على المواقف الوظيفية وأداء وحدة الأعمال
هدف الدراسة	هدفت الدراسة إلى فحص كيف تؤثر تصورات الموظفين لقوة الموقف الناتجة عن ممارسات الموارد البشرية على: إتجاهات الموظفين تجاه العمل (كالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي)، أداء الوحدة التنظيمية(Business Unit Performance) ،كما اختبرت الدراسة دور إدراك الإتساق والوضوح والقيود والعواقب كأبعاد لقوة الموقف..
نوع الدراسة	دراسة كمية تحليلية، إعتمدت على إستبيانات متعددة المستويات وجمعت بيانات من الموظفين ومديري الوحدات، وتم تحليلها بإستخدام النمذجة الإحصائية متعددة المستويات (Multilevel Modeling).
مجتمع وعينة الدراسة	شملت الدراسة 39 وحدة عمل (Business Units) ضمن منظمة أمريكية كبيرة في مجال الخدمات المالية، و1230 موظفًا ضمن هذه الوحدات،البيانات تم جمعها من كل من الموظفين ومديريهم.

الوسائل الإحصائية المستخدمة	تحليل العوامل التأكيدية(CFA) النمذجة الخطية متعددة المستويات (Multilevel Linear Modeling - HLM) تحليل التأثيرات الوسيطة(Mediation Analysis) معاملات الموثوقية والتجميع مثل ICC وRWG البرنامج الإحصائي المستخدمHLM & SPSS
أبعاد ومقياس الدراسة	تم إعتماد أربعة أبعاد لقوة الموقف :الوضوح والإتساق والقيود والعواقب
اهم نتائج الدراسة	ممارسات الموارد البشرية التي توصل إشارات واضحة ومتسقة وذات عواقب محسوسة تُعزز من شعور الموظفين بقوة الموقف. قوة الموقف تؤثر إيجابيًا في الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. أثر قوة الموقف على الأداء التنظيمي يكون غير مباشر من خلال تحسين اتجاهات العمل. وضوح الممارسات وإتساقها كان لهما التأثير الأقوى بين أبعاد القوة.

الدراسة 2/ (Meyer,,2010)	
عنوان الدراسة	Review and synthesis of situational strength in the organizational sciences مراجعة وتحليل لمفهوم قوة الموقف في العلوم التنظيمية
هدف الدراسة	سعت هذه الدراسة إلى تقديم مراجعة تحليلية وتوليف نظري لمفهوم "قوة الموقف" (Situational Strength) ضمن العلوم التنظيمية، وذلك من خلال تصنيف عمليات التشغيل السابقة للمفهوم، وتحليل الأدبيات التجريبية ذات الصلة،كما هدفت إلى إقتراح إطار مفاهيمي مكوّن من أربعة أبعاد (الوضوح، الاتساق، القيود، والعواقب)، يُسهم في توحيد قياس قوة الموقف وتوجيه البحوث المستقبلية.
نوع الدراسة	تُعد الدراسة من الدراسات النظرية التحليلية، حيث إعتمدت على مراجعة نقدية لمجموعة واسعة من الأدبيات التجريبية حول قوة الموقف، وتم تحليل 153 دراسة سابقة تضمنت 397 اختبارًا لفرضيات تتعلق بالمفهوم، كما صنّفت هذه الدراسات ضمن أربعة أبعاد رئيسة لقوة الموقف، مع تحليل دور هذه الأبعاد في تقييد تباين السلوك وتعديل أثر السمات الفردية على النتائج.
مجتمع وعينة الدراسة	لم تركز الدراسة على جمع بيانات أولية من عينة محددة، بل إعتمدت على تحليل محتوى دراسات سابقة منشورة بين عامي 1968 و2009، وبلغ مجموع العيّنات التي تم تحليلها حوالي

	54,630 حالة (أو مفردة تحليل) من دراسات سابقة متنوّعة في بيئات وسياقات مختلفة.
الوسائل الإحصائية المستخدمة	عتمدت الدراسة على مراجعة أدبيات شاملة وتحليل مقارن لمنهجيات الدراسات السابقة، مع استخدام أساليب وصفية ومقارنة كمية مثل: تحليل تكراري لاختبارات الفرضيات. تحليل حجم الأثر (ΔR^2) لتقدير قوة التعديل في العلاقة بين السمات والنتائج. مراجعة اختبارات التباين (Restriction of Variance Hypothesis).
أبعاد ومقياس الدراسة	تم إعتماد أربعة ابعاد لقوة الموقف :الوضوح والإتساق والقيود والعواقب
أهم نتائج الدراسة	دعمت 58% من إختبارات الفرضيات فكرة أن قوة الموقف تعدل العلاقة بين السمات الفردية والنتائج. 78% من إختبارات فرضية "تقييد التباين (restriction of variance)" وجدت أن السياقات القوية تقلل من تباين الأداء. أظهرت نتائج التحليل أن جميع الأبعاد الأربعة تسهم بدرجات متقاربة في التأثير، حيث بلغ متوسط ΔR^2 حوالي 2.% الأبعاد لم تكن متداخلة بالكامل، بل لكل منها تأثير مميز في تقييد أو توجيه السلوك الوظيف.

الدراسة3 / (Nathan,2015)	
عنوان الدراسة	Situational strength as a moderator of therelationship betweenjob satisfaction and job performance قوة الموقف كمعدل للعلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي
هدف الدراسة	هدفت الدراسة إلى اختبار ما إذا كانت قوة الموقف تُعدِّل العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، باستخدام تحليل تلوي يشمل بيانات من عشرات الدراسات السابقة، وقد ركزت على الفرضية القائلة إن العلاقة تكون أقوى في المواقف "الضعيفة" وأضعف في المواقف "القوية".
نوع الدراسة	دراسة تحليلية (Meta-Analytic Study)اعتمدت على دمج نتائج دراسات سابقة بطريقة إحصائية ممنهجة.

مجتمع وعينة الدراسة	تم تحليل بيانات من 116 دراسة منشورة وغير منشورة، شملت أكثر من 35,000 موظف من خلفيات متنوعة.
الوسائل الإحصائية المستخدمة	التحليل التلوي بإستخدام نموذج التأثيرات العشوائية (Random Effects Model) تحليل الإنحدار المعدل تلويًا(Meta-Regression) إختبار الإنحياز في النشر (Publication Bias) باستخدام رسم Funnel Plotو Fail-Safe N
ابعاد ومقياس الدراسة	تم إعتماد بعدين لقوة الموقف : القيود والعواقب
اهم نتائج الدراسة	العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي كانت أقوى في الوظائف ذات المواقف الضعيفة، حيث تكون التوجيهات والسياقات أقل تحديدًا،في المقابل، ضعفت العلاقة في المواقف القوية التي تتسم بإشراف صارم وسياسات واضحة،نتائج الدراسة دعمت فكرة أن السياق التنظيمي يؤثر على مدى تجلي الرضا في شكل أداء فعلي،قوة الموقف عملت كمُعدِّل (Moderator) واضح ومهم في هذه العلاقة.

الدراسة 4/ (José García-Arroyo,2021)	
عنوان الدراسة	Understanding the relationship between situational strength and burnout فهم العلاقة بين قوة الموقف والإحتراق النفسي
هدف الدراسة	هدفت الدراسة إلى تحليل كيف تؤثر أبعاد قوة الموقف (الوضوح، الإتساق، القيود، والعواقب) في الاحتراق النفسي لدى الموظفين، عبر عينات متعددة من مختلف القطاعات في ألمانيا.
نوع الدراسة	دراسة كمية تحليلية، إعتمدت على إستبيان إلكتروني، وتم تحليل البيانات إحصائيًا بإستخدام النمذجة البنيوية (SEM).
مجتمع وعينة الدراسة	تكونت العينة من ثلاث مجموعات مستقلة من موظفين عاملين في ألمانيا، بإجمالي 1,060 مشاركًا من قطاعات متنوعة تشمل الصحة والتعليم والخدما
الوسائل الإحصائية المستخدمة	تحليل العوامل التوكيدية(CFA) إختبار الفروق بين المجموعات(Multi-Group Analysis) إختبار الوساطة(Mediation)

أبعاد ومقياس الدراسة	إعتمدت هذه الدراسة أربعة إبعاد لقوة الموقف:الوضوح والإتساق والقيود والعواقب
أهم نتائج الدراسة	إرتفاع مستوى القيود والعواقب إرتبط بزيادة مستويات الإحتراق النفسي. الوضوح والإتساق ساهما في خفض مستويات الإحتراق، خصوصًا الإرهاق العاطفي. العلاقة بين قوة الموقف والإحتراق النفسي كانت جزئيًا بوساطة مستوى الطلبات الوظيفية. التأثيرات إختلفت بين العينات الثلاث، مما يدل على دور السياق المهني في تعديل العلاقة

الدراسة 5/ (Charles Calderwood,2023)	
عنوان الدراسة	Situational strength as a lens to understand the strain implications of extra-normative work قوة الموقف كعدسة لفهم تداعيات الضغوط النفسية الناتجة عن العمل غير المعياري
هدف الدراسة	هدفت الدراسة إلى إختبار ما إذا كانت قوة الموقف (Situational Strength) تعمل كعدسة لفهم تأثير العمل الخارج عن التوصيف الرسمي (Extra-normative Work) على الإجهاد والضغط النفسي (Strain)، مع التركيز على حالات مثل العمل خارج ساعات الدوام، والمكالمات الطارئة، ومتطلبات المهام غير المتوقعة.
نوع الدراسة	كمية تحليلية، جمعت بيانات بإستخدام إستبيان عبر الإنترنت، وتم تحليلها بإستخدام النمذجة البنيوية (SEM).
مجتمع وعينة الدراسة	العينة تكونت من 309 موظفين عاملين في الولايات المتحدة الأمريكية، تم اختيارهم من خلال منصة (Amazon Mechanical Turk (MTurk
الوسائل الإحصائية المستخدمة	تحليل العوامل التوكيدية(CFA) النمذجة البنيويةSEM إختبار الوساطة(Mediation) تحليل التباين والتحكم في المتغيرات الديموغرافية
أبعاد ومقياس الدراسة	تم إعتماد أربعة أبعاد لقوة الموقف :الوضوح والتباين والقيود والعواقب
أهم نتائج الدراسة	قوة الموقف عملت كـ"عدسة تفسيرية"، حيث خفّضت من الآثار السلبية للعمل الخارج عن المألوف على الضغط النفسي.

	الموظفون الذين شعروا بوضوح وإتساق في بيئة العمل كانوا أقل تأثرًا سلبًا عند قيامهم بمهام خارج النطاق. القيود والعواقب المرتفعة زادت من شعور الموظف بالضغط عند أداء أعمال إضافية. أوصت الدراسة بضرورة إدارة إشارات الموقف في البيئات التي تتطلب مرونة عالية.

الدراسة 6/ (Freudenstein,2024)	
عنوان الدراسة	Theinfluence of situational strength on the relation of personality and situational judgment test performance تأثير قوة الموقف على العلاقة بين الشخصية وأداء اختبارات الحكم على الموقف
هدف الدراسة	هدفت الدراسة إلى اختبار ما إذا كانت قوة الموقف (Situational Strength) تُعدِّل العلاقة بين سمات الشخصية الخمس الكبرى (Big Five) وأداء الأفراد في إختبارات الحكم الموقفي، وذلك بإستخدام تحليل تلوي.
نوع الدراسة	دراسة تحليلية تلويّة (Meta-Analytic Study)، جمعت ودمجت نتائج دراسات سابقة لتحليل العلاقة المعدّلة.
مجتمع وعينة الدراسة	تضمنت الدراسة تحليل بيانات من 37 دراسة مستقلة شملت ما مجموعه 15,472 مشاركًا.
الوسائل الإحصائية المستخدمة	التحليل التلوي(Meta-analysis) تحليل التغاير بين الدراسات(Heterogeneity) إختبار تأثير قوة الموقف كـModerator معاملات التأثير(Effect Sizes – r and β) تقييم تحيّز النشر(Publication Bias)
أبعاد ومقياس الدراسة	تم اعتماد أربعة أبعاد لقوة الموقف :الوضوح والإتساق والقيود والعواقب
أهم نتائج الدراسة	قوة الموقف تعدل العلاقة بين الشخصية وأداء اختبارات.SJT في المواقف الضعيفة، كان لأبعاد الشخصية تأثير أكبر على الأداء. في المواقف القوية، تضاءل تأثير سمات الشخصية، مما يعني أن التوجيه العالي في السؤال يحد من التعبير الفردي. سمة الضمير الحي كانت الأكثر إتساقًا في تأثيرها عبر مختلف درجات قوة الموقف.

الدراسة7/ (Ranran Li ,2025)	
عنوان الدراسة	Revisiting situational strength: do strong situations restrict variance in behaviors إعادة النظر في قوة الموقف: هل تقيد المواقف القوية التباين في السلوكيات؟
هدف الدراسة	هدفت الدراسة إلى إختبار الفرضية المركزية لمفهوم "قوة الموقف"، والتي تفترض أن المواقف القوية تقلل من التباين في السلوك، أي أنها "تقيد حرية التصرف الفردي" بغض النظر عن خصائص الشخص،وقد تم فحص هذا التأثير باستخدام تحليل تلوي.
نوع الدراسة	دراسة تحليل تلوي(Meta-Analysis) إعتمدت على دمج نتائج دراسات سابقة لتحليل أثر قوة الموقف على تباين السلوك.
مجتمع وعينة الدراسة	تكون التحليل التلوي من الفحص الشامل لـ 142 دراسة اشتملت على أكثر من 37,000 حالة قياس، من مختلف القطاعات والمواقف التنظيمية.
الوسائل الإحصائية المستخدمة	تحليل تلوي بإستخدام نموذج التأثيرات العشوائية (Random Effects Model) إختبار التغاير بين الدراسات(Heterogeneity Tests) تحليل الفروق في التباين السلوكي(Behavioral Variance) تقييم الانحياز في النشر(Publication Bias) برنامج التحليل R :وMetafor Package
أبعاد ومقياس الدراسة	تم إعتماد أربعة أبعاد لقوة الموقف :الوضوح والإتساق والقيود والعواقب
أهم نتائج الدراسة	أكدت الدراسة أن المواقف القوية تقلل من التباين في السلوك بين الأفراد، مما يدعم النظرية الأساسية لمفهوم قوة الموقف. في المقابل، في المواقف الضعيفة، يكون الأفراد أكثر حرية في إظهار خصائصهم الشخصية، ويزداد التباين في السلوك،التأثير لم يكن مطلقًا، حيث تم تحديد عوامل معدلة مثل طبيعة السلوك، والسياق التنظيمي.

أولاً / مناقشة الدراسات السابقة

بعد أن تم عرض الدراسات السابقة، سيتم في هذه الفقرة التركيز على مناقشة هذه الدراسات وتوضيحها على النحو الآتي:

1. يتبين من خلال الاطلاع على الجهود المعرفية السابقة، أن معظم الدراسات السابقة تناولت متغيرًا واحدًا من متغيرات الدراسة الحالية، فهناك دراسات ركزت على الأيديولوجيا الأخلاقية بصيغتها المثالية والنسبية فقط، وأخرى اختصت بقوة الموقف أو أحد أبعادها، دون الربط التحليلي المباشر بين المتغيرين في بيئة العمل، في حين أن الدراسة الحالية تسعى إلى الربط التحليلي بين المتغيرين ضمن إطار نظري تطبيقي مشترك.
2. حسب اطلاع الباحث لا توجد أي دراسة سابقة جمعت بين متغيري الدراسة الحالية في سياق عربي أو محلي أو حتى عالمي بالصيغة التي جاءت بها هذه الدراسة، وهذا يعزز من قيمة الجهد البحثي من حيث الحداثة والتركيب النظري والعملي المشترك.
3. رغم تعدد الدراسات التي تناولت متغير الأيديولوجيا الأخلاقية أو قوة الموقف كلٌّ على حدة، إلا أن معظمها ركّز على سياقات غير إدارية أو مهنية، كتفسير السلوك الأخلاقي في مواقف نظرية أو تعليمية، أو تحليل قوة الموقف في إطار الأداء أو الرضا الوظيفي فقط، بينما تسعى هذه الدراسة إلى تناول البُعد الأخلاقي للفرد (ممثلاً بالأيديولوجيا الأخلاقية) ومدى تأثيره في إدراكه لقوة الموقف داخل بيئة العمل الرسمية، مما يضيف بُعدًا تنظيميًا مهمًا لم يتم تسليط الضوء عليه بشكل مباشر في الأدبيات السابقة، خصوصًا في البيئة العراقية.
4. أظهرت الدراسات السابقة تباينًا واضحًا في منطلقاتها النظرية والتطبيقية، تبعًا لاختلاف زوايا النظر التي تبناها الباحثون في تفسير العلاقة بين الأيديولوجيا الأخلاقية والسلوك الوظيفي. فبعض الدراسات ركز على البعد الأخلاقي بوصفه محددًا داخليًا يحكم القرارات والسلوكيات مثل دراسة (Forsyth,2008)، في حين اتجهت أخرى إلى تناول السياق التنظيمي بوصفه الإطار الذي يشكل قوة الموقف ويضبط الاستجابة الفردية (Meyer et al., 2010) هذا التباين في المداخل النظرية والتطبيقية يعكس ثراءً معرفيًا يتيح المجال أمام الدراسة الحالية لتقديم تفسير تفاعلي جديد يربط بين البعدين الداخلي (الأيديولوجيا الأخلاقية) والخارجي (قوة الموقف)، استنادًا إلى نتائجها الميدانية التي قد تسهم في تطوير الفهم المتكامل للسلوك الوظيفي في بيئات العمل الحكومية.

5. تنوعت عينة الدراسات السابقة ما بين قطاعات صناعية، خدمية، تعليمية وصحية، مما يدل على أهمية المتغيرات المدروسة وإمكانية توظيفها في مختلف البيئات، ولكن الدراسة الحالية تركز على عينة من القطاع الحكومي في العراق، وهو ما يعطيها بُعدًا محليًا نادر التناول.

وسيتم مناقشة بعض هذه الجوانب، كما تم تسليط الضوء على المؤشرات والنقاط التي تناولتها الدراسات السابقة، مع عرض أهم ما يميز البحث الحالي عنها.

ثانياً / مجالات الإفادة من الدراسات السابقة

في ضوء ما تم عرضه من الدراسات السابقة والمساهمات المعرفية المتعلقة بالموضوع ، يتضح للباحث من خلال الدراسات السابقة وأدوات التحليل المستخدمة وعدد المواضيع التي تم تناولها، مجموعة من المعلومات حول أهم المجالات التي يمكن الاستفادة منها بشكل عام وكما يأتي :-

1. دعم الأساس النظري وتحديد الأطر المفاهيمية للأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف:

أسهمت الدراسات السابقة في توضيح المفاهيم النظرية المرتبطة بالأيديولوجيا الأخلاقية بمستوييها (المثالية والنسبية)، وكذلك أوضحت الدراسات مفاهيم قوة الموقف في بيئة العمل، وقد ساعدت هذه الأطر المفاهيمية في بناء نموذج نظري أكثر دقة، يدعم تصورات الباحث ويوجه بناء فرضياته، ومن بين هذه الدراسات دراسة(Ruddell, 2012) ، ودراسة(Forsyth et al., 2008) .

2 . تعزيز الجوانب المعرفية:أسهمت الجهود المعرفية في الدراسات السابقة في تعزيز البناء المعرفي النظري للدراسة الحالية من خلال استعراض واستخدام نماذج متعددة للأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف، وقد أشارت دراسات مثل (Podolsky,2010) و (Freudenstein, 2024)إلى أن الأفراد لا يتفاعلون مع بيئة العمل بطريقة واحدة، بل يتأثر إدراكهم لقوة الموقف التنظيمي بمعتقداتهم الشخصية وأيديولوجياتهم الأخلاقية، وقد ساعد هذا التوجه في دعم فكرة الدراسة الحالية بأن الأيديولوجيا الأخلاقية تُشكل إطارًا مرجعيًا لإدراك الأفراد للمواقف التنظيمية

3. إختيار المنهجية المناسبة:أوضحت الدراسات السابقة أهمية استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتطبيق أدوات دقيقة لقياس المتغيرات السلوكية والإدراكية، خاصة في السياق الموقفي لبيئة العمل، مثل دراسة (Podolsky, 2010) ودراسة-José García)

(Arroyo,2021، وقد ساعد ذلك الباحث في إختيار الأسلوب الأمثل لتناول الموضوع وتحليل البيانات وفقًا لطبيعة الظاهرة.

4.أختبار مقاييس الدراسة : أسهمت بعض الدراسات السابقة في إرساء خطوات أساسية لبناء الإطار العملي، حيث تضمنت مقاييس ذات موثوقية عالية لقياس الأيديولوجيا الأخلاقية وسلوكيات الأفراد في سياق العمل الموقفي، مثل دراسات (Donelson R. Forsyth,2008و (Huang et al., 2014) حيث وفّرت إطارًا تحليليًا متكاملاً لأبعاده.

5 . تعزيز الأصالة والمنهجية العلمية:أظهرت الدراسات السابقة أهمية الإبتعاد عن التكرار والتركيز على ما هو جديد من خلال الربط بين الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف كمحددات لسلوك الأفراد في بيئة العمل، وقد أفاد ذلك الباحث في تعزيز الأصالة العلمية للدراسة الحالية وصياغة فرضيات قائمة على أسس نظرية حديثة.

6 . فهم السياقات التطبيقية المختلفة:مكنت الدراسات السابقة الباحث من فهم أعمق لكيفية تأثير الأيديولوجيا الأخلاقية في ظل سياقات موقفية متعددة ضمن بيئات عمل متباينة، حيث أظهرت إهتمامًا متزايدًا بفهم الأبعاد الأخلاقية لدى الموظفين الحكوميين، ودورها في تعزيز السلوك الإيجابي أو الوقاية من الإنحرافات التنظيمية مما ساعد في توسيع نطاق المفاهيم النظرية وربطها بالواقع العملي، وقد دعمت هذه الدراسات توجه الباحث نحو اختبار العلاقة بين الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف ضمن بيئة عمل حكومية ، كما في دراسة (Dickinson, 2021) ودراسة (Baard et al., 2014) .

ثالثاً / أهم ما يميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة:

تميّزت الدراسة الحالية بعدد من الجوانب العلمية والمنهجية التي تُعد إسهاماً نوعياً في الأدبيات الإدارية، وخصوصاً في ميدان السلوك التنظيمي المعاصر، ويمكن تلخيص أبرز تلك المميزات على النحو الآتي:

1 . دمج متغيرين على درجة عالية من الحداثة والتعقيد المفاهيمي، إذ تناولت الدراسة العلاقة بين الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد (بأبعادها: المثالية والنسبية) وبين قوة الموقف (بأبعادها: الوضوح، الإتساق، القيود، والعواقب)، وهو ما يُعد طرحاً غير مسبوق في البيئة العربية بشكل عام والعراقية بشكل خاص، مما يُسهم في سد فجوة معرفية قائمة.

2 . تسليط الضوء على السياق الموقفي داخل بيئة العمل، من خلال التركيز على قوة الموقف بوصفها متغيراً حاكماً لتفسير سلوك الأفراد وإستجابتهم للضغوط التنظيمية، وهو أمر لم تُعنه

الدراسات السابقة بشكل كافٍ، إذ غالباً ما إكتفت بتحليل العلاقات في سياقات تنظيمية عامة دون النظر إلى شدة ووضوح المواقف داخل العمل.

3 . تطبيق الدراسة في بيئة قطاع عام ذات طابع خدمي واقعي، متمثلة بمديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء، مما يمنح الدراسة أصالة تطبيقية ويُعزز من إمكانية تعميم نتائجها على بيئات عمل مشابهة تواجه تحديات في القيم والسلوكيات الأخلاقية.

4 . إقتراح نموذج فرضي للعلاقة بين المتغيرات وإختباره بنيوياً، وهو ما لم تتطرق إليه الدراسات السابقة بهذا الشكل، مما يضفي طابعاً تحليلياً متقدماً يُعزز من قيمة الدراسة النظرية ويُسهم في بناء أنموذج معرفي قابل للتطبيق مستقبلاً في ميادين إدارية مختلفة.

5 . سعي الدراسة إلى إختبار البُعد الأخلاقي في تفاعل الفرد مع شدة المواقف داخل العمل، إذ يُعد الجمع بين البعد القيمي (الأيديولوجيا الأخلاقية) والبعد السياقي (قوة الموقف) محاولة لفهم أعمق لسلوك الفرد في بيئة العمل، مما يُعزز من فعالية استراتيجيات الإدارة القائمة على فهم التنوع القيمي وتفاوت الاستجابات للمواقف المختلفة.

الفصل الثاني

ألأطر النظرية للدراسة

- المبحث الأول : الأيديولوجيا الأخلاقية
- المبحث الثاني : قوة الموقف في مكان العمل
- المبحث الثالث : العلاقة بين متغيرات الدراسة

المبحث الاول

الإطار النظري للأيديولوجيا الأخلاقية

أن هذا التفاعل بين الأخلاق والأيديولوجيا أمر بالغ الأهمية لفهم الديناميكيات المجتمعية والأفعال الفردية ،إذ تعمل الأيديولوجيا الأخلاقية كعنصر أساسي لتوجيه السلوكيات الفردية والجماعية ، وتلعب دورا حاسما في تشكيل القيم والمعتقدات والتصورات الاجتماعية في الحياة اليومية، والمساهمة في التكوين الإجتماعي والمعايير الأخلاقية عبر مختلف المجالات ، لذلك خصصت فقرات هذا المبحث لتعرف على الأيديولوجيا الأخلاقية وتوضيح المفهوم وبيان أهميته وخصائصه وأبعاده وفقاً لأراء الكتاب والباحثين، وكالأتي :

أولاً / مفهوم الأيديولوجيا الأخلاقية

يُعد فهم أيديولوجيا الفرد وفلسفته الأخلاقية أمرًا جوهريًا لتفسير أحكامه وسلوكياته، ولا سيّما في المواقف التي تتطلب إتخاذ قرارات أخلاقية معقدة، إذ تؤثر الأيديولوجيا الأخلاقية التي يتبناها الفرد بشكل مباشر في طريقة إدراكه للموضوعات الأخلاقية، وفي كيفية معالجته للقضايا ذات الطابع القيمي .وفي هذا السياق، عرّف (Schlenker,1977:369) الأيديولوجيا الأخلاقية بأنها "مجموعة من المعتقدات والمواقف والقيم التي توجه الأفراد في إتخاذ القرارات الأخلاقية".

كما أشار(Forsyth,1980:175) إلى أن الأفراد قد يتوصلون إلى حكم مشترك بشأن قضية معينة عند مناقشتها من منظور معرفي أو وظيفي، لكنهم قد يختلفون تمامًا في استنتاجاتهم عندما تكون للقضية أبعاد أخلاقية، مرجعًا هذا الإختلاف إلى التباين في أنظمتهم الأخلاقية الشخصية، ويرى Forsyth أن هذا التباين يستلزم أخذ الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد بنظر الإعتبار عند دراسة الحكم الأخلاقي، لأنها تمثل نسقًا قيميًا يوجّه تصرفات الأفراد ويحكم قراراتهم في السياقات الأخلاقية، ومن هذا المنطلق، فإن الأيديولوجيا الأخلاقية تُعد منظومة من المعتقدات والمفاهيم التي تُحدّد المبادئ الأساسية للسلوك الإنساني، وترتكز على قيم راسخة تُوجّه الأفراد والمجتمعات في إختيار ما يرونه صائبًا أخلاقيًا في مواقف الحياة المختلفة.

وتشير أدبيات التنظيم والسلوك الإداري إلى أن الأيديولوجيا الأخلاقية تمثّل عاملاً نفسيًا حاسمًا في تفسير الفروقات الفردية أثناء إدارة التغيير (Hunt & Vettel,1989:5)، إذ تؤثر المعايير الأخلاقية للفرد في كيفية إستجابته لتحديات بيئة العمل الأخلاقي، والتعامل

مع السياسات والمؤسسات، أما(Sivadas et al., 2003:16) فأنه يرى أن الأيديولوجيا الأخلاقية تشير إلى تبنّي الأفراد لمجموعة من المعايير التي تحكم نظرتهم إلى السلوك الأخلاقي، وتنعكس هذه المعايير على طريقة تعاملهم مع القضايا التي تتضمن معضلات أخلاقية، كما بين ذلك كل من Barnett و Vaisey، حيث أشار (Barnett,1994:357) إلى أن هذه الأيديولوجيات تتعلق بتكوين مفاهيمي يعكس قيمًا مجتمعية، بينما أوضح (Vaisey,2009:1675) كيفية تقديم الثقافة للمعايير الأخلاقية داخل الأطر المعرفية والسلوكية.

وتجدر الإشارة إلى أن الأيديولوجيات الأخلاقية تتباين بإختلاف الثقافات والمجتمعات، إذ ترتبط بمجموعة من المعتقدات حول ما يُعد صائبًا أو خاطئًا(Waytz et al.,2019:2), وما هي القيم التي ينبغي أن تُوجّه الأفعال الإنسانية، سواء أكانت هذه القيم مستمدة من الدين، أو من الفلسفة الأخلاقية، أو من التقاليد الاجتماعية السائدة -Trevino et al.,2006:952 (953). ويرى (Lipianski,1991:359) على أنها مجموعة من التمثيلات والأفكار الجاهزة والمتماسكة نسبياً والتي تمزج بين القيم والمعتقدات، ولكن ينظر إليها أولئك الذين يعتنقونها على أنها معرفة حقيقية وعالمية، بالإضافة إلى ذلك، تظهر الأيديولوجيا الأخلاقية كونها منظومة من المعتقدات والمواقف والقيم المشتركة التي تمنح الفرد معيارًا أخلاقيًا للسلوك وتمثل الأساس الفكري للأطر الاجتماعية والاقتصادية والسياسية و تشكّل رؤية متفقًا عليها ضمن جماعة معينة، ويمكن فهمها كمصدر للتحفيز والمعنى الأخلاقي (Barnett,1994:480).

وقد أشار (Chen & Tyler,2001:200) إلى أن تبني الأيديولوجيا الأخلاقية يمكن أن يقلل من مشاعر القلق أو المنافسة الإجتماعية الناجمة عن شعور الذنب أو التنافر الداخلي، مما يسهم في تكريس إستقرار نفسي ومصدر إلهام معنوي، كما بين (Duckett & Fisher,2003:199) أن فهم الأيديولوجيا الأخلاقية يسمح بفهمٍ أدق لما يدفع الفرد إلى إتخاذ موقف أخلاقي أو سلوك معيّن عند مواجهة خيارات ذات طابع أخلاقي، ويُعتبر إطارًا نفسيًا موضوعيًا لفحص دافع الأفراد داخل سياقات الأيديولوجية القيمية.

تلعب الإيديولوجيا الأخلاقية دورًا حاسمًا في طبيعة الإدراك الإجتماعي والتنظيم القيمي، بحيث تساهم في تحويل التعسف الإجتماعي إلى أمر يبرره النظام كـ"طبيعة"، وتُحوّل القيم إلى حقائق مطلقة، والمصلحة العامة إلى قانون مقبول (Papastamou, 2008: 359).فهي تعبّر عن أنماط ومحتويات إدراك النظام الاجتماعي وإعادة إنتاجه، وتربط

بشـكل مباشـر بين الفرد والبُنى المؤسـسـية والاجتماعية، من خلال معايير ذات صـلاحية مشتركة ومستقرة ضمن النظام الاجتماعي(Moore et al.,2012:5-6).

وقد إشـار(Ismail & Rasheed,2019:806) إلى أن الأيديولوجيا الأخلاقية تمثل منظومة من القيم والمعتقدات التي تؤثر بعمق في كيفية إصـدار الأفراد لأحكامهم الأخلاقية داخل بيئة العمل، فهي تشـكّل مرشِّـحًا معرفيًا يحدد ما إذا كان الفرد ينظر إلى القرارات من زاوية مثالية قائمة على تعظيم النتائج الإيجابية وتقليل الأضـرار، أو من منظور نسـبي يراعي الظروف والسـياقات المتغيرة، ومن هذا المنطلق، فإن الأيديولوجيا الأخلاقية تُعدّ إطارًا نفسـيًا يُفسر الاختلافات الفردية في الحكم والسلوك الأخلاقي، وتكشف عن مدى التباين في إستجابات العاملين تجاه المواقف المهنية المتشـابهة(Tsitseli & Prodromitis,2023:3) ، ويصـف (Tsitseli & Prodromitis ,2023:16) الإيديولوجيا الأخلاقية على أنها تشـكل الأسـاس المعرفي والوجداني الذي ينطلق منه الفرد في تفسـيره للعالم الاجتماعي من حوله، ومن ثم تنعكس هذه الرؤية الأيديولوجية على خياراته الأخلاقية، وسلوكياته، وتحقيق الإنصـاف داخل السياقات الإجتماعية والتنظيمية.

وقـد تعـددت التعريفـات للأيـديولوجيـا الأخلاقيـة وبغيـة الاطلاع أكثر على مفهوم الأيـديولوجيـا الأخلاقيـة ، سـيتم عرض أبرز مـاذكره البـاحثون حول مفهوم الأيـديولوجيـا الأخلاقية وبتسلسل زمني من الأقدم إلى الأحدث وكما يلي :

جدول (4) بعض تعاريف الأيديولوجيا الأخلاقية

ت	المصدر	التعريف
1	Lipiansky,1991:359	مجموعة من المفاهيم المتصـورة، والأفكار الجاهزة، والمتماسـكة نسـبيًا، والقيم والمعتقدات المختلطة، وينظر إليها من قبل أولئك الذين يشـتركون فيها على أنها معرفة حقيقية ومعولمة
2	Henle,2005:219	نظام أخلاقي يسـتخدم لإصـدار حكم أخلاقي، والذي يقدم مبادئ توجيهية للحكم على السلوك الذي قد يكون مشكوكًا فيه أخلاقيًا
3	Anwar,2013: 169	مجموعة منهجية من المعتقدات والقيم التي تُوجّه السـلوك الفردي والجماعي وعمليات إتخاذ القرار، مع تركيز خاص على المبادئ الأخلاقية التي تُستمد غالبًا من الإرشاد الديني

		أو القيمي، وهي بذلك تُسهم في تشكيل شخصية الفرد والمنظمة على حد سواء، وتؤثر في رؤيتها ورسالتها وقيمها الأساسية، بما يضمن اتساق السلوكيات مع معايير أخلاقية عليا تعكس الالتزام بالقيم الجوهرية.
4	Abu Hashish,2019:846	الأيديولوجيا الأخلاقية منظومة من القيم والمعتقدات التي توجه الأفراد في تفسير المواقف واتخاذ القرارات الأخلاقية، فهي تعمل كمرشّح معرفي وسلوكي يحدد كيفية إستجابة الفرد للمسائل الأخلاقية، سواء بالإعتماد على المثالية التي تركّز على تعظيم النتائج الإيجابية وتجنّب الأضرار، أو النسبية التي تراعي اختلاف السياقات والظروف.
5	Arries,2021:3	الأيديولوجية الأخلاقية هي نظام متكامل للأخلاقيات الشخصية، يشمل المعتقدات والمواقف والقيم في سياق معين يحدد معيار السلوك
6	Tsitseli ,2023:2	مجموعة من المعتقدات المشتركة التوافقية التي توفر الأساس الأخلاقي والفكري لنظام إجتماعي واقتصادي وسياسي، فإن الأيديولوجية تشبع الوجود الإنساني بالمعنى والإلهام، وتقلل، وليس دائمًا بنفس الفعالية، من القلق والشعور بالذنب والعار والتنافر وعدم الراحة وعدم اليقين
7	Chan et al.,2024:867	تشير الأيديولوجية الأخلاقية إلى الفلسفة الأخلاقية الأساسية للأفراد التي توجه حكمهم على القضايا الأخلاقية بمختلف أنواعها، إنه يعكس الإختلافات الفردية في القرارات الأخلاقية تجاه مواقف الظروف التي لها إيحاءات أخلاقية
8	Syahdan et al.,2025:1013	تعرف الأيديولوجية الأخلاقية بأنها المعتقدات والمواقف والقيم التي توجه الأفراد في تكوين الأحكام الأخلاقية في مختلف المواقف المحملة بالأخلاقيات

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى أدبيات الموضوع

تهدف التعاريف المذكورة أعلاه إلى توضيح وجهات النظر المتنوعة للباحثين حول مفهوم الإيديولوجيا الأخلاقية، كما أنها تسلط الضوء على التطورات التي شهدتها هذه التعريفات، ومن خلالها يمكن تحديد نقاط مشتركة، وتعمل هذه النقاط المشتركة كأساس لفهم أعمق لمفهوم الإيديولوجيا الأخلاقية وكيف يمكن أن تؤثر في تشكيل القيم والمعايير السلوكية داخل المجتمعات المختلفة، ويساعد هذا الفهم المشترك في تعزيز الحوار الأكاديمي حول الإيديولوجيا الأخلاقية، مما يساهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز القيم الإيجابية والسلوكيات البناءة ، وكما يأتي :-

1- تُعد الأيديولوجيا الأخلاقية نظام متكامل من الأفكار والمعتقدات والمواقف التي توجهه الأفعال البشرية والأعراف المجتمعية
2- تشمل الأيديولوجيا الأخلاقية أطر أخلاقية وقيم ومبادئ مرتبطة بالعالمية الأخلاقية وتركز على الإحترام المطلق لحرية وكرامة الافراد حيث تدمج المسؤولية الأخلاقية في العلاقات بين الأفراد
3- الأيديولوجيا الأخلاقية توجه الافراد في عملية صنع وإتخاذ القرارات والتي تركز على المبادئ الأخلاقية المستمدة من الإرشاد الإلهي
4- الأيديولوجيا الأخلاقية تؤثر على جميع التحركات والاستراتيجيات ضمن النظام الاجتماعي وتعزز الحركات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية
5- تُعد الأيديولوجيا الأخلاقية متطلبات أخلاقية تنبع من الطبيعة الجوهرية للوجود البشري تحدد في سياقها معايير السلوك الفردي

واستناداً لما سبق يمكن تعريف الأيديولوجيا الأخلاقية بأنها نسق من المعتقدات والقيم والمعايير الأخلاقية التي توفر قاعدة فكرية وأخلاقية تشكل اساساً مرجعياً يستخدم لتوجيه السلوك الإنساني وتحديد ما يمكن اعتباره سلوكاً اخلاقياً أو سلوك غير أخلاقي بناءً على معيار ثقافي أو ديني أو فلسفي معين وتختلف الأيديولوجيا الأخلاقية بأختلاف المجتمعات والتقاليد الفكرية والثقافية وتوجه بشكل وثيق عمليات صنع القرار.

ثالثاً / أهمية الأيديولوجيا الأخلاقية

تكتسب الأيديولوجيا الأخلاقية أهمية بالغة في تفسير كيفية تشكيل الهوية الثقافية والإجتماعية، وتأثيرها العميق داخل السياقات الاجتماعية، السياسية، القانونية والتنظيمية، فقد أشار (Lodge,1982: 85) إلى أن الأيديولوجيا الأخلاقية تشكل نظرة الفرد إلى القضايا

الأخلاقية وتؤثر في إستجاباته للتحديات المجتمعية، مؤكدًا أن الفروقات بين الأفراد أو بين المجتمعات تعود غالبًا إلى إختلاف الأيديولوجيا المعتنقة.

كما يشير (McFerran et al. ,2010 : 35) إلى أن الإيديولوجيا الأخلاقية تحدد الأنظمة القيمية الفردية وتوظفها داخل الأعراف والسلوكيات المجتمعية، ما يجعلها الوسيط بين القيم الفردية والأيديولوجيات المجتمعية، خصوصًا في فترات الأزمات أو التوتر الاجتماعي.

وبالإضافة إلى ذلك، بينت الدراسات أن تحليل الأيديولوجيا الأخلاقية يعد ذا أثر مباشر في مجالات متعددة تشمل الفلسفة، علم الاجتماع، الإدارة، والسياسة، فعلى سبيل المثال، أشار (Haidt,2012: 15) إلى أن فهم الإيديولوجيا الأخلاقية يمكن من تحديد العلاقات بين المعتقدات الأخلاقية السائدة والسلوك التنظيمي والتفاعلات الثقافية ضمن المجتمع.

أما في السياقات التنظيمية، تُعدُّ الإيديولوجيا الأخلاقية عنصرًا مركزيًا في تحديد هوية المنظمة ورؤيتها وقيمها المؤسسية (Márquez,2011:10-11). إذ تنشأ الأيديولوجيا من التوحيد الأخلاقي الذي يوفر مبادئ عالمية وقيمًا أساسية تدعم الفعالية والاستدامة التنظيمية (Singh et al.,2012:338). ويشير (Anwar & Hasnu,2013:175) على أن «مصدر العقيدة الأيديولوجية الصحيحة هو التوحيد الأخلاقي الإلهي ؛ وإن الله هو المصدر الحقيقي للسلطة الأخلاقية النهائية في الكون وكلماته الموحاة هي المصدر الوحيد الأكثر أهمية وصدقاً فالأيديولوجيا المستمدة منه أصيلة وقوية، في حين أن الأيديولوجيات المستندة إلى الحكمة البشرية فقط تُعدّ ضعيفة وضيقة،وأوضح الباحثان أن هذه الأيديولوجيا تتحول إلى "روح وقلب المنظمة"، تُلهمها وتوجه رؤيتها وسلوكها، وتمنح قيادتها السلطة الأخلاقية، وتضمن اختيار قادة وموظفين تتوافق رؤاهم وقيمهم الشخصية مع قيم المنظمة.

علاوة على ذلك فقد أشار (Buye ,2021: 5) إلى أن الأيديولوجيا الأخلاقية تستخدم لتبرير القوانين والسياسات التي تحكم السلوك الفردي والاجتماعي، بحيث يتم دمج مبادئ أخلاقية مثل العدالة وحقوق الإنسان والتنمية المستدامة كأساس لإتخاذ القرارات العامة، كما أكّد (Boston,2010: 8) أن السياسات المتعلقة بالعدالة الاجتماعية والحقوق الإنسانية تنطوي دائمًا على إطار أيديولوجي أخلاقي يُعبر عن القيم السائدة في المجتمع.

تُعد الأيديولوجيا الأخلاقية إطارًا معرفيًا مركزيًا لفهم كيفية تشكّل المعتقدات الأخلاقية لدى الأفراد، كما تؤثر بعمق على كيفية دمج القيم الثقافية والدينية في التقييمات الأخلاقية حيث

يشير (Haidt,2012: 10) إلى أن الأفراد لا يستمدون معتقداتهم الأخلاقية من تفكير منطقي محض، بل من بُنى أيديولوجية تشكّلت عبر الثقافة والخبرة المجتمعية، حيث تُصبح هذه البُنى مرجعية لتحديد ما يُعد صوابًا أو خطأ، وتمتد هذه الأيديولوجيا لتؤثر على المجالات التطبيقية مثل الإدارة والسياسات العامة، إذ تحدد الإطار القيمي الذي تُبنى عليه القرارات، وتوجّه السلوك المؤسسي في التعامل مع قضايا أخلاقية مثل العدالة والشفافية والمسؤولية الإجتماعية(Abou Hashish & Ali Awad,2019:846)

كما تمثل الأيديولوجيا الأخلاقية إطارًا فاعلًا في توجيه مفاهيم الخير والشر داخل السياقات التنظيمية والاجتماعية، حيث تُسهم في دمج العوامل الثقافية والدينية ضمن بنية المعتقدات الأخلاقية للأفراد(Florian & Gal,2020:214)، وتؤدي هذه الأيديولوجيا دورًا محوريًا في تشكيل المواقف والسلوكيات من خلال منحها معنى أخلاقيًا للقرارات والسلوك التنظيمي(Roszkowska et al.,2021:7-8). ومن ثم، فإن فهم التفاعل بين الأيديولوجيا الأخلاقية والبنية الثقافية والاجتماعية يُعد أمرًا بالغ الأهمية لتحليل الممارسات الإدارية، والسياسات العامة، والقيادة الأخلاقية، إذ يتطلب تجاوز النظريات الفلسفية المجردة نحو مقاربات تطبيقية تسلط الضوء على الأبعاد السلوكية والإجرائية في البيئات المؤسسية المعاصرة (Roszkowska et al.,2021:5)

يُعد التفاعل المعرفي بين الأخلاق والأيديولوجيا الأخلاقية أمرًا حيويًا لفهم الديناميات الاجتماعية وسلوكيات الأفراد، إذ تلعب هذه العلاقة دورًا رئيسيًا في تشكيل رؤية الفرد للسياقات التنظيمية وتحديد معاييره الاجتماعية والأخلاقية (Resende et al.,2024:7155). وبحسب (Helzer,2022:490) فإن الأفراد ذوي "العدسة الأخلاقية (Character Lens) " يرون المواقف عبر منظور أخلاقي معرفي مميز يعكس مبادئهم الشخصية، مما يؤثر في كيفية تفاعلهم مع التحديات الأخلاقية وتشكيل قراراتهم السلوكية.

مما لا شك فيه أن للأيديولوجيا الأخلاقية دورًا جوهريًا في توجيه سلوك الأفراد وتشكيل البنية القيمية للمجتمعات، فهي تمثل منظومة معيارية تؤطر التفكير الأخلاقي وتحدد أسس التعامل مع القضايا السلوكية في السياقات الاجتماعية والتنظيمية، وقد أظهرت الأدبيات الحديثة أن الأيديولوجيا الأخلاقية لا تقتصر على كونها إطارًا نظريًا بل تمتد لتكون مرجعية عملية توجه عملية إتخاذ القرار، وتحدد معايير التفاعل بين الفرد والمجتمع، وتُسهم في بناء ثقافة تنظيمية قائمة على المسؤولية والنزاهة ، وبالاستناد إلى ما ورد في الأدبيات المتخصصة في مجال الفلسفة الأخلاقية والسلوك التنظيمي، يمكن بيان عدد من الجوانب الجوهرية التي تبرز أهمية الأيديولوجيا الأخلاقية، على النحو الآتي:

1- تُعد الأيديولوجيا الأخلاقية الفردية من المحددات الرئيسة في تشكيل الحكم الأخلاقي وإتخاذ القرار في البيئات المهنية، إذ تؤثر بشـــكل مباشـــر في تقييم الأفراد للمواقف الأخلاقية وتوجيه استجاباتهم السلوكية تجاهها، وقد قام (Barnett et al.,1994:470) بدراسة تجريبية استهدفت تحليل أثر الفلسفة الأخلاقية الفردية والمبادئ القيمية التي يتبناها الفرد، في تحديد الأحكام الأخلاقية والسلوك الفعلي ضمن مواقف تتضمن معضلات أخلاقية،وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الأفراد العاملين في مجال الأعمال يستندون إلى أيديولوجياتهم الأخلاقية الخاصـــة عند إصـــدار الأحكام الأخلاقية، مما يعزز من أهمية هذه الأيديولوجيا كمؤشر جوهري في تحليل القرارات الأخلاقية داخل مؤسسات العمل.

2- تُسـهم الأيديولوجيا الأخلاقية بشـكل مباشـر في تعزيز الصـحة النفسـية والرفاه الذاتي، إذ تسـاعد الفرد على تخفيف التوتر الناتج عن الصـراعات الداخلية. عندما يلتزم الشـخص بقيمه الأخلاقية، ويعيش وفقًا لها في تصـرفاته، فإنه يشـعر بإنسـجام داخلي ينعكس إيجابيًا على تقييمه لحياته وشـــعوره بالســـلام الداخلي، وهذا ما يؤكده نموذج نظرية تحديد الذات (Self-Determination Theory) لبـاحثيهـا (Ryan & Deci,2000:75) حيـث وجدوا أن تلبية الحاجة إلى الاستقلال الذاتي والكفاءة والعلاقات الاجتماعية الداعمة ترتبط إرتباطًا إيجابيًا بصحة نفسية أعلى، رضا الحياة، ومرونة في مواجهة الضغوط.

3- تُعدّ الأيديولوجيا الأخلاقية عاملًا حماية معرفيًا ونفسـيًا فعّالًا في مواجهة السـلوكيات غير الأخلاقية، مثل الغش والكذب والتلاعب بالآخرين، يبدو أن تماســـك المعتقدات الأخلاقية لدى الفرد يعزّز من قدرته على مقاومة هذه السلوكيات والتقييم الواعي لعواقبها على نفسه والآخرين، ووفقًا لـــ (Bandura ,2002 : 364) أن وجود أيديولوجيا أخلاقية متماسكة يربط بين الفكر والقيم والسلوك الفعلي، بحيث يكون الفرد أقل عرضـة لاستخدام أسـاليب التنصـــل مثل التبرير أو مقارنة الســـلوك بممارســـات أقل أخلاقية، وهذا يعزز من فعالية الفرد كمثـال إيجـابي قـادر على إلهـام الآخرين لإتبـاع القيم الأخلاقيـة وتجنـب الأفعـال الضارة.

4- تعتبر الأيديولوجيا الأخلاقية الفردية عنصراً أساسياً في بناء السمعة المهنية، سواء بالنسبة للموظفين العاديين أو القادة، فالقادة الأخلاقيون يمارســـون الســـلوك المقبول معيارياً من خلال أفعالهم الشـخصـية وعلاقاتهم الاجتماعية، ويعززون هذا السـلوك بين المرؤوسـين عبر التواصـل الفعال والتعزيز الإيجابي وإتخاذ القرارات الأخلاقية، النتائج تشـير إلى أن هؤلاء القادة يُنظر إليهم كنماذج مؤثرة ومشروعة، مما يجذب انتباه الأفراد ويشجعهم على تبنّي نفس المبادئ (Rallapalli et al.,2000:66) ، وقد أوضـــح Brown et al. (120 : 2005,) أن القادة الأخلاقيين: يُظهرون سـلوكًا مناسـبًا من الناحية الأخلاقية من

خلال أفعالهم الشخصية ، ويعزّزون هذا السلوك بين أتباعهم عبر التواصل المتبادل والتعزيز وإتخاذ القرارات الأخلاقية ، مما ينعكس إيجابيًا على سلوك الموظفين داخل بيئة العمل، فالموظف الذي يرى مشرفه قائدًا أخلاقيًا يمتلك أيديولوجيا أخلاقية موثوقة، يصبح أكثر استعدادًا للمشاركة في سلوك مفيد استباقي.

5- تستخدم الأيديولوجيا الأخلاقية كأساس لتحديد روح وهوية المنظمة، فهي التي تُحدد الضوابط الأخلاقية وتُوجه الرؤية المؤسسية، وتُعدّ الأيديولوجيا المستمدة من التوحيد الأخلاقي مصدرًا أصيلًا ومتينًا، لأنها تستند إلى قيم موحّدة تُمارس بشكل فعلي في البيئة التنظيمية ، وقد أوضح (Anwar & Hasnu, 2013: 171) أن الأيديولوجيا الأخلاقية تُشكِّل شخصية المنظمة، وتتمتع بقيادة أخلاقية قوية عندما ترتبط بالتوحيد الأخلاقي وممارسات مؤسسية قائمة على القيم الأساسية، ما يسهم في تعزيز الأداء المؤسسي والإلتزام المستدام.

6- تُمثّل الأيديولوجيا الأخلاقية أساسًا قويًا للسلوك اليومي، إذ تعمل كـ "بوصلة أخلاقية" توجه الفرد في مختلف أوجه الحياة: الأسرة، العمل، الدراسة، وحتى أوقات الفراغ، ومع اعتماد الأطر الأخلاقية الشخصية كأساس لصياغة التصرفات، يصبح المواطن مهيأً لإتخاذ قرارات متسقة أخلاقيًا ضمن سياقه الاجتماعي (Cramton & Mishra, 2015: 112)

7- تشكّل الأيديولوجيا الأخلاقية السليمة صلب الهوية التنظيمية، فهي ترفع من مستوى النزاهة المؤسسية وتحفّز رغبة الموظفين في البقاء ضمن المنظمة، وتُخفّض احتمالات الإرهاق والغياب عن العمل أو الإنسحاب، وتساعد هذه الأيديولوجيا الفريدة في غرس منظومة قيم واضحة تُسهل عملية إتخاذ القرار السليم وتضمن بيئة عمل متماسكة ومستقرة أخلاقيًا (Prentice,2007:18-19)،وقد أكدت دراسة (DeConinck, 2011: 618) أن المناخ الأخلاقي التنظيمي قوي جدًا في شرح زيادة الالتزام التنظيمي ورضا الموظفين مع إنخفاض نية ترك العمل، خاصة عندما تعزز القيم الأخلاقية رؤية الموظفين لقيم المنظمة، كما أشارت الدراسة إلى أن المنظمات التي تُعزز حجج الأخلاقيات اليومية في شكل أيديولوجيا واضحة ومستدامة تقل لديها معدلات الإرهاق وتحظى بأداء مؤسسي أعلى على المدى الطويل.

8- تشكل الأيديولوجيا الأخلاقية ما يسمى "الإطار الأخلاقي الجماعي" (moral matrix) الذي يستوعب مفاهيم الخير والشر، ويحدد ما يُعد سلوكًا متقبلًا أو مرفوضًا اجتماعيًا، وتعبر هذه الأيديولوجيا عن المجموعة ككل، فتصبح جزءًا من عملية "إعادة التكوين

القيمي" التي تسهم في التماسك المجتمعي وتدعم اليقين في مواجهة الصراعات اليومية (Haidt, 2018: 104).

9- إن الأيديولوجيا الأخلاقية تُغرس في الفرد شعورًا عميقًا بالمسؤولية تجاه المجتمع ، إذ أن الشعور بالتعاطف تجاه الآخرين يؤدي إلى سلوكيات تعاونية دون انتظار مكافأة مادية، بل بدافع الشعور بالمسؤولية تجاه رفاه الآخرين، ويظهر هذا بوضوح في القرارات اليومية التي تخص الشفاء، التعليم، أو التضحية بالوقت والجهد لصالح الآخرين ، وبناءً على ذلك، فإن الأفراد الذين يتبنون أيديولوجيا أخلاقية متماسكة ويشعرون بالتعاطف من خلال منظومة قيمهم، يصبحون مصدر إلهام لمن حولهم، ويعززون من روح التضامن الإجتماعي والإيجابية المؤسسية (Batson, 1991: 114).

10- تُعدّ الأيديولوجيا الأخلاقية من المكونات الحاسمة في تعزيز الثقة بمنتجات الشركات وزيادة التفاعل مع علامتها التجارية، فكلما امتلكت الشركة ومندوبيها أيديولوجيا أخلاقية سليمة، زادت ثقة المستهلك، مما ينعكس إيجابيًا على مبيعات الشركة وسلوك المستهلك تجاه العلامة التجارية ، وقد أوضحت دراسة (Singh, 2012: 46) أن تصورات المستهلكين حول أخلاقيّة العلامة التجارية تؤثر بشكل إيجابي في الثقة والعاطفة نحوها، وبالتالي ترتفع قيمة الولاء للعلامة، وبمعنى أدق، تعمل الأيديولوجيا الأخلاقية كأساس للقيم التي يقرأها المستهلك في الإعلانات، عروض المبيعات، والتعاملات الشخصية، مما يجعل التسويق الأخلاقي مصدراً رائداً للثقة والشرعية في نظر الجمهور (Sims & Brinkmann,2003:245).

11- تلعب الأيديولوجيا الأخلاقية دورًا محوريًا في بلورة فهم الأفراد لمبادئ العدالة والإنصاف، لا سيما في السياقات التنظيمية.، فهي تُعد بمثابة مرجعية معيارية تؤثر على تقييم الأفراد للقرارات التي تتعلق بتوزيع الموارد، وترسي معايير للسلوك العادل والمتسق، كما أن تبنّي أيديولوجيا أخلاقية سليمة يعزز من حساسية الأفراد تجاه الظلم، ويدفعهم نحو المطالبة بالمعاملة العادلة والمساواة، الأمر الذي يسهم في تقوية المواقف الأخلاقية، وبناء بيئة عمل أكثر التزامًا بالمسؤولية الاجتماعية (Sonenshein,2007:1024).وقد بيّن (Son Hing et al., 2011: 546) أن الأيديولوجيا الأخلاقية تؤثر على إدراك الأفراد لمفاهيم الاستحقاق والمساواة، وترتبط بمواقفهم من العدالة التوزيعية، مما يجعلها أداة تنبؤية قوية في تحليل السلوك الأخلاقي داخل المنظمات.

12- تؤثر الأيديولوجيا الأخلاقية التي يتبناها الأفراد على قراراتهم المتعلقة بالإنخراط في سلوكيات غير أخلاقية أو منحرفة داخل بيئة العمل، فالأفراد الذين يمتلكون أيديولوجيا

أخلاقية مرنة أو نفعية أكثر ميلًا إلى تبرير السلوكيات غير المقبولة اجتماعيًا، مثل الغش أو التلاعب أو انتهاك القواعد، في حين أن الأيديولوجيا الأخلاقية الصارمة ترتبط بتقليل إحتمالية هذه الانحرافات (Henle et al., 2010: 55) ، وقد أظهرت دراسات (Henle & Gross, 2014: 462) أن فهم أنماط الأيديولوجيا والسلوكيات الأخلاقية لدى الموظفين يُسهم في تطوير آليات تنظيمية تعزز من بيئة العمل الأخلاقية، وتساعد المؤسسات في التنبؤ بالسلوكيات غير المرغوبة والحد منها من خلال تعزيز ثقافة المساءلة والشفافية.

رابعاً / خصائص الأيديولوجيا الأخلاقية

لقد كانت الأخلاق دوماً محوراً أساسياً في الفكر الفلسفي والاجتماعي، حيث تتجلى في القيم والمعتقدات التي تحدد معايير الصواب والخطأ داخل المجتمعات، ومع ذلك، لا يمكن فهم الأخلاق بمعزل عن الإيديولوجيا، حيث تشكل الإيديولوجيا الأخلاقية نظاماً فكرياً شاملاً يوجه الأفراد والجماعات في نظرتهم إلى الحياة، وفي تحديد مواقفهم من القضايا الأخلاقية والاجتماعية(Zey-Ferrell,1979:559)، وتتميز الإيديولوجيا الأخلاقية بأنها لا تعكس القيم السائدة فحسب، بل إنها تشكل هذه القيم بشكل نشط، وتعزز وجهات نظر ومواقف محددة بناءً على خلفيات دينية أو فلسفية أو ثقافية (MacIntyre, 1981: 47) ، حيث تُعدّ الأيديولوجيا الأخلاقية من الركائز الجوهرية التي تستند إليها المجتمعات في تنظيم علاقاتها وتوجيه سلوك أفرادها ضمن أطرٍ قيمية ومعيارية محددة، فهي لا تمثل مجرد منظومة من القيم المجردة، بل تُشكّل نمطاً معرفياً مركباً يتفاعل فيه البُعد الفلسفي مع السياقات الاجتماعية والثقافية التي تُولد وتُعيد إنتاج مفاهيم الخير والشر والصواب والخطأ (Ricoeur, 1986: 24) ، ومن هنا، فإن فهم الأخلاق لا يمكن أن يتم بمعزل عن الأيديولوجيا التي تُعد الإطار الكلي الذي يمنح هذه الأخلاق معناها واتجاهها ضمن سياق اجتماعي محدد.

وقد أكد (Victor & Cullen,1987:52-53) أن الأيديولوجيا الأخلاقية تمثل شكلاً من أشكال التعبير عن القيم الجماعية التي تحدد ملامح السلوك الاجتماعي وتؤطر الوعي الأخلاقي الجمعي، وبهذا المعنى، فإنها تلعب دورًا حاسمًا في تشكيل الوعي الفردي وتنظيم الفعل الاجتماعي، ويرى (Holm, 1997: 102) أن الأيديولوجيا الأخلاقية تعمل بوصفها خريطة معرفية توجه الأفراد في تعاملهم مع المواقف الأخلاقية، وتساعدهم في تحقيق التوازن بين المعتقدات الشخصية والمعايير الجماعية.

أما (Rorty, 1999: 213) فقد أشار إلى أن الأيديولوجيات الأخلاقية لا تقتصر على كونها أدوات تفسيرية للفعل الأخلاقي، بل تتجاوز ذلك إلى كونها أدوات تحليلية تسهم في فهم التحولات القيمية التي تشهدها المجتمعات في ظل التغيرات الثقافية والسياسية المتسارعة.

وتتميز الأيديولوجيا الأخلاقية بكونها بنية ديناميكية متعددة الأبعاد، تتغير بتغير السياقات التاريخية والاجتماعية، وتتأثر بالأنماط الثقافية والدينية والسياسية المختلفة، فهي لا تنقل فقط القيم الموجودة بل تُعيد تشكيلها وتكريسها، وتعمل على تثبيت رؤى محددة حول ما يُعتبر سلوكًا أخلاقيًا مشروعًا (Blackburn, 2002: 88) ،إن تحليل خصائص الأيديولوجيا الأخلاقية يسمح بفهم أعمق للكيفية التي تُبنى بها المنظومات القيمية في المجتمعات، ويكشف عن الآليات التي تُمارس بها السلطة الأخلاقية داخل الفضاء الاجتماعي.

وبناءً على ذلك، فإن تناول الأيديولوجيا الأخلاقية وتحليل خصائصها يُعدّ خطوة ضرورية لفهم كيفية تشكل السلوك الأخلاقي للفرد، وطبيعة الالتزام الجماعي بالقيم، ودور ذلك كله في تشكيل الشخصية الأخلاقية داخل بيئة العمل المعاصرة،كما أن هذا التحليل يُوفر أساساً متيناً لتفسير الفروقات في القرارات الأخلاقية بين الأفراد في مواقف مهنية متباينة، مما يُسهم في تفسير الفروق في قوة الموقف التي تمثل جوهر هذا البحث.

1. **التوجه المعياري :** تُعدّ الأيديولوجيا الأخلاقية نظامًا معياريًا يُحدد ما يُعد صائبًا أو خاطئًا من سلوك، من خلال تقديم إطار من القيم والمبادئ التي تُرشد الأفراد في قراراتهم الأخلاقية، وتستند في ذلك إلى معايير راسخة مثل العدالة، والمساواة، والصدق، والإحترام، مما يسهّل على الأفراد والمجتمعات اتخاذ قرارات أخلاقية متسقة مع تلك المبادئ، ويؤكد (Northouse, 2019:335) أن الأيديولوجيا الأخلاقية تزوّد الأفراد بأساس معياري يُوجّه سلوكهم في المواقف الأخلاقية المعقدة، مما يُسهم في تعزيز الانسجام القيمي داخل المؤسسات والمجتمعات
2. **التأثير الإجتماعي والتنظيمي :** تُعدّ الأيديولوجيا الأخلاقية من العوامل الجوهرية في تشكيل البنية التنظيمية والإجتماعية داخل المجتمعات، إذ تمثل الإطار المرجعي الذي تستند إليه القوانين والسياسات العامة والمؤسسية، فهي تؤثر في صياغة التشريعات والأنظمة، وتعمل على توجيه المؤسسات نحو تبنّي ممارسات تتسم بالمسؤولية الأخلاقية والإجتماعية، ويشير (Carroll & Shabana, 2010: 94) إلى أن الأيديولوجيا الأخلاقية تُسهم في تعزيز البعد الأخلاقي في عمل المنظمات، عبر ترسيخ القيم التي تدفع المؤسسات إلى الالتزام بمبادئ الإنصاف، والعدالة، والتنمية المستدامة.

3. **الثبات النسبي والقابلية للتكيف:** تتسم الأيديولوجيا الأخلاقية بقدر من الثبات النسبي، إذ تهدف إلى وضع إطار قيمي وأخلاقي مستقر يُرشد الأفراد والمجتمعات في تعاملهم مع المواقف الأخلاقية المختلفة، ومع ذلك، فهي لا تُعد منظومة جامدة، بل تملك القابلية للتكيّف والتطور إستجابةً للتغيرات الاجتماعية والثقافية عبر الزمن، فكما يشير (Rawls, 1971: 48)، فإن المبادئ الأخلاقية الجوهرية تُحافظ على اتساقها الداخلي، ولكنها تبقى قابلة للتعديل في ضوء ما تفرضه الظروف التاريخية والسياقية من متطلبات جديدة.
4. .**الاستناد إلى القيم الثقافية والدينية:** ترتكز الأيديولوجيا الأخلاقية في كثير من الأحيان على أسس دينية أو ثقافية تُشكل مصدرًا جوهريًا لمبادئها ومعاييرها السلوكية، إذ تمنح القيم المستمدة من الدين أو الثقافة المحلية شرعية معنوية وإجتماعية للأيديولوجيا، مما يعزز من تأثيرها في توجيه السلوك الفردي والجماعي، وقد بيّن (Hofstede, 2001: 11) أن المنظومات الأخلاقية في المجتمعات تتأثر بدرجة كبيرة بالإرث الثقافي والديني، وأن هذه القيم تلعب دورًا أساسيًا في تحديد المواقف من القضايا الأخلاقية عبر السياقات المختلفة
5. **الهدف العملي** : تسعى الأيديولوجيا الأخلاقية إلى مواءمة المبادئ النظرية مع متطلبات الواقع العملي، من خلال تقديم حلول قابلة للتطبيق في مختلف مواقف الحياة اليومية، سواء على مستوى الأفراد أو المنظمات، فهي لا تكتفي بتحديد ما يجب أن يكون من منظور معياري، بل تهدف إلى تفعيل هذه المبادئ ضمن سياقات الحياة الواقعية، بما يضمن التوازن بين الالتزام الأخلاقي والفعالية العملية، وقد أشار (Donaldson & Dunfee, 1999:91) إلى أن الأطر الأخلاقية الفعالة هي تلك التي تنجح في تحويل المبادئ المجردة إلى حلول قابلة للتنفيذ داخل البيئات الإجتماعية والتنظيمية.
6. **الشمولية والإتساق :** تميز الأيديولوجيا الأخلاقية بسعيها إلى تقديم إطار شامل ومتماسك للمبادئ والقيم التي يمكن تطبيقها عبر مختلف الأفراد والمواقف، مما يمنحها طابعًا معياريًا عامًا، فهي تهدف إلى توحيد التوجهات الأخلاقية بحيث تكون متناسقة وغير متناقضة، وقابلة للتطبيق في السياقات الفردية والتنظيمية على حد سواء، وقد أكد (Schwartz, 2014: 665) أن الشمولية والإتساق من أبرز خصائص النظم الأخلاقية القوية، إذ تعزز من قدرتها على توجيه السلوك الإنساني في مختلف البيئات والمواقف.

7. **الإرتباط بالقيادة الأخلاقية :** تُعدّ الأيديولوجيا الأخلاقية عاملاً محورياً في تعزيز القيادة الأخلاقية داخل المنظمات، إذ تعمل على توجيه القادة نحو اتخاذ قرارات تستند إلى مبادئ العدالة، والنزاهة، والإحترام، وتؤثر هذه الأيديولوجيا بشكل مباشر في ترسيخ ثقافة تنظيمية قائمة على السلوكيات الأخلاقية، مما ينعكس على تصرفات الأفراد في بيئة العمل، وقد أشار (Brown et al., 2005:120) إلى أن القادة الذين يتبنون أيديولوجيا أخلاقية واضحة يصبحون نماذج يُحتذى بها، ويمارسون تأثيرًا إيجابيًا في سلوك الموظفين من خلال توجيههم وتعزيز الالتزام بالمبادئ الأخلاقية.
8. **التأثير على الهوية المؤسسية :** تشكل الأيديولوجيا الأخلاقية بُعداً جوهرياً في بناء الهوية المؤسسية، إذ تسهم في تحديد القيم التي تتبناها المنظمة، وتنعكس تلك القيم بوضوح في رؤيتها ورسالتها واستراتيجياتها التشغيلية، إن إندماج المبادئ الأخلاقية في النسيج الثقافي للمؤسسة يعزز تماسكها الداخلي، ويمكّنها من تحقيق التميّز والشرعية الاجتماعية في بيئتها الخارجية، وقد أوضح (Gioia et al., 2000:65) أن الأيديولوجيا الأخلاقية تمثل أحد المرتكزات الأساسية لهوية المؤسسة، وتؤدي دوراً حاسماً في توجيه سلوكها المؤسسي وصورتها أمام المجتمع.
9. **الدور التوجيهي للسلوكيات الفردية والتنظيمية :** تُعد الأيديولوجيا الأخلاقية أداة مركزية في توجيه السلوك الإنساني، إذ توفر مجموعة من المعايير والقواعد التي تضبط تصرفات الأفراد داخل المنظمات، وتسهم في ترسيخ السلوكيات الإيجابية وتقليل احتمالات الانحراف الأخلاقي، فهي تمثل إطارًا مرجعيًا يُستند إليه عند التعامل مع التحديات الأخلاقية، سواء على مستوى الأفراد أو المؤسسات، وقد أكد (Mitchell et al., 2020:212) أن تبني أيديولوجيا أخلاقية واضحة ومتكاملة داخل المؤسسة يؤدي إلى تقليص مظاهر السلوك غير الأخلاقي ويعزز ثقافة العمل الأخلاقي.
10. **تعزيز المسؤولية الاجتماعية :** تسهم الأيديولوجيا الأخلاقية في ترسيخ ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وذلك من خلال توجيهها نحو التوازن بين الأهداف الربحية ومصالح أصحاب المصلحة الآخرين، مثل المجتمع المحلي، والبيئة، والموظفين، إذ تعمل الأيديولوجيا الأخلاقية على إرساء قاعدة قيمية تدفع المنظمات إلى تبنّي ممارسات أكثر إنصافًا واستدامة،وقد أشار (Carroll, 1991: 43) إلى أن الأيديولوجيا الأخلاقية تمثل الأساس الذي تستند إليه المسؤولية الاجتماعية المؤسسية، بوصفها التزامًا أخلاقيًا يتجاوز الامتثال القانوني إلى تبني أدوار مجتمعية فاعلة.

11. **التأثير على صنع القرار الاستراتيجي :** تُعد الأيديولوجيا الأخلاقية عاملاً حاسمًا في توجيه عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي داخل المنظمات، إذ تُستخدم كمعيار أخلاقي يُستند إليه عند تقييم البدائل والخيارات الاستراتيجية، فهي تساهم في ضمان توافق الاستراتيجيات مع المبادئ الأخلاقية، وتعزز من ثقة أصحاب المصلحة في المنظمة. وقد أشار (Hosmer, 1994:393) إلى أن إدراج الاعتبارات الأخلاقية ضمن مراحل التخطيط الاستراتيجي المبكر يُعد خطوة أساسية لبناء الالتزام والثقة من قبل المعنيين، مؤكداً أن الثقة الناتجة عن هذا الالتزام تُعد محفزًا قويًا لبذل جهد تعاوني واستراتيجي يدعم القدرة التنافسية للمؤسسة.
12. **تعزيز النزاهة والمساءلة:** تُعد النزاهة والمساءلة من المبادئ الجوهرية التي تعززها الأيديولوجيا الأخلاقية في البيئات الفردية والتنظيمية على حد سواء، حيث تؤدي إلى ترسيخ ثقافة الشفافية والعدالة في أداء الأفراد والمؤسسات، إذ تؤثر هذه الأيديولوجيا في السلوكيات الأخلاقية من خلال توفير معايير واضحة تُلزم الأفراد بالتصرف وفق القيم الأخلاقية المتفق عليها، مما يقلل من فرص الفساد والانحراف السلوكي، وقد أشار (Kaptein, 2008: 923) إلى أن وجود أيديولوجيا أخلاقية قوية داخل المنظمة يسهم في ترسيخ ممارسات أخلاقية تحفز على الالتزام بالقيم الجوهرية، وتعزز من قدرة المؤسسات على تطبيق المساءلة وتعقب الانتهاكات السلوكية.
13. **العالمية الأخلاقية :** تتسم الأيديولوجيا الأخلاقية بخاصية العالمية الأخلاقية، التي تشير إلى مدى تطبيق الأفراد لنفس المبادئ الأخلاقية على الجميع، بصرف النظر عن الانتماءات الجماعية أو الفوارق الثقافية،فكلما كان الأفراد أكثر تبنّياً للمعايير الأخلاقية العالمية، زادت مستويات الإيثار والثقة تجاه الغرباء، وهو ما يؤثر بدوره في تشكيل المواقف السياسية والإجتماعية، كما يحدد القيود الأيديولوجية التي يتبنّاها الفرد في مختلف السياقات،وقد أوضح (Enke et al. ,2023: 1708) أن الأيديولوجيا الأخلاقية تُعد مؤشرًا حاسمًا في تحديد مدى توسع الدائرة الأخلاقية للفرد، وأن هذه السمة ترتبط ارتباطًا وثيقًا بالتصورات الأخلاقية العابرة للحدود الإجتماعية والثقافية.

خامساً / النظريات الأخلاقية

تُعد الأخلاق أحد الركائز الأساسية في الفلسفة، إذ تهدف إلى تحديد معايير الصواب والخطأ، وتفسير مفاهيم الخير والشر، وما ينبغي أن يكون عليه السلوك البشري في ضوء هذه المعايير. ومع ذلك، لا يقتصر البحث الأخلاقي على التحليل المجرد بل يتداخل بشكل جوهري مع الأيديولوجيا، حيث تسهم الأيديولوجيات في تشكيل القيم والمعتقدات التي يستند إليها الأفراد والمجتمعات في تفسيرهم للمعايير الأخلاقية، وتنشأ من هذا التداخل علاقة جدلية بين النظريات الأخلاقية والأيديولوجيا الأخلاقية(Salih,2023:568)، إذ تُعد النظريات الأخلاقية إطاراً فلسفياً لتبرير أو نقد الأيديولوجيات، في حين أن الأيديولوجيا تسهم في تشكيل الطريقة التي تُفهم وتُفسر بها هذه النظريات، لا سيما ضمن سياقات اجتماعية وسياسية متنوعة (Tsitseli, 2023:29).

وتقدم النظريات الأخلاقية، مثل النفعية ونظرية الواجب الأخلاقي (Deontology) التي تبناها الفيلسوف Immanuel Kant ، رؤى متباينة لمفهوم الفعل الأخلاقي، ففي حين تؤكد النظرية النفعية، كما صاغها Jeremy Bentham وتوسّع فيها John Stuart Mill ، أن القيمة الأخلاقية للفعل تُقاس بنتائجه ومدى تحقيقه لأكبر قدر من المنفعة، ترفض نظرية الواجب الأخلاقي هذا المعيار، معتبرة أن الأخلاق تقوم على الواجب الذي يُؤدى احتراماً للقانون الأخلاقي وليس استناداً إلى نتائجه، ومن هذا المنطلق، تعمل الإيديولوجيا الأخلاقية على تجسيد هذه التصورات النظرية ضمن واقع الحياة الاجتماعية والسياسية، مما يجعلها أداة فعّالة في تشكيل المنظومات الأخلاقية العملية وتوجيه السلوك داخل المجتمعات.

وعليه، سيستعرض هذا البحث أربع نظريات أخلاقية رئيسية، مع بيان مبادئها الفلسفية الجوهرية، وتقديم أبرز الانتقادات التي وُجّهت لها ضمن السياق الأكاديمي والمعرفي المعاصر.

أولا/ نظرية الأخلاق النفعية

تُعد النظرية النفعية (Utilitarianism) من أبرز النظريات الأخلاقية الكلاسيكية التي ظهرت في أواخر القرن الثامن عشر على يد الفيلسوف الإنجليزي (Jeremy Bentham)، الذي اقترح أن المعيار الأساسي للحكم على صواب الفعل الأخلاقي يتمثل في قدرته على تحقيق أكبر قدر ممكن من السعادة وتقليل الألم (Driver, 2009:45–49). وفيما بعد قدّم (John Stuart Mill)تطويرًا نوعيًا للنظرية من خلال التمييز بين أنواع السعادة، مؤكداً على أن السعادة العقلية أعلى قيمة من السعادة الجسدية، واعتبر ميل أن السعادة،

بوصفها الخير الأسمى، تمثل الهدف النهائي للسلوك الأخلاقي، وهو ما عُرف بـ"مبدأ المنفعة" أو "مبدأ السعادة العظمى(Rau, 2008:27) .

تركّز هذه النظرية الأخلاقية على النتائج (Consequentialism)، إذ يُقاس الصواب والخطأ في الأفعال من خلال ما تخلّفه من نتائج، لا من خلال خصائصها الجوهرية أو نوايا الفاعل، فالأفعال تكون صحيحة أخلاقياً إذا ساهمت في تعظيم الرفاه وتقليل المعاناة بما يخدم أكبر عدد ممكن من الأفراد، وقد أوضح (Savulescu et al,2020:621). أن المبدأ النفعي يُمثّل إطاراً عملياً لاتخاذ القرارات الأخلاقية في المواقف الحرجة، مثل توزيع الموارد الصحية أثناء الأزمات، بينما أشار (De Micco,2024:4) إلى أن النفعية تجسّد تياراً مركزياً في الفكر الأخلاقي، إذ تجعل معيار الحكم على الفعل مرتبطاً بقدرته على تحقيق الخير الأسمى وتقليل الأذى عن الأفراد والمجتمع.

المبادئ الأساسية للنظرية النفعية:

1- **تعظيم المنفعة**: يُعد هذا المبدأ حجر الزاوية في النظرية، إذ يوجه الأفراد نحو اتخاذ قرارات تهدف إلى تحقيق أقصى قدر من المتعة وتقليل الألم (Ikegbu & Abasi, 2017:13).

2- **الاعتماد على النتائج**: تُقيم الأفعال من خلال نتائجها النهائية، مما يجعل الفائدة هي المعيار الأساس في تحديد القيمة الأخلاقية للفعل(Herron & Wilson, 2022:37-146).

3- **مراعاة الفائدة والضرر**: يُفترض على صانع القرار أن يأخذ بنظر الاعتبار كافة الآثار المترتبة على القرار لجميع الأطراف ذات العلاقة.(Savulescu, 2020:2)

4- **التمييز بين المنفعة الكمية والنوعية**: بينما ركّز Bentham على الكمية الإجمالية للسعادة، دعا Mill إلى تمييز نوعي بين السعادات، مؤكدًا أن بعض أنواع السعادة، كالفكرية مثلاً، أسمى من غيرها.(Riley, 2009:87)

الانتقادات الموجهة للنظرية:

1- **تجاهل الحقوق الفردية:** واجهت النظرية انتقادات حادة لتغليبها مصلحة الأغلبية على حقوق الأفراد، مما قد يُبرّر ممارسات مجحفة ضد الأقليات باسم "الصالح العام " (Mulgan, 2017: 92)

2- **صـعوبة قياس السـعادة**: يُعد تحديد مقدار السـعادة أو الألم الناتج عن فعل ما عملية معقدة، نظرًا لاختلاف الأفراد في فهمهم للرفاهية وسـياقاتهم الثقافية (Baujard, 2016:585).

ثانياً/ نظرية الواجب الأخلاقي (Kantian Ethics)

تُعد نظرية الواجب الأخلاقي من أبرز النظريات الأخلاقية التي أسـسـها الفيلسـوف الألماني (Immanuel Kant) في كتابه "أسـس ميتافيزيقا الأخلاق" عام 1785، وتنطلق هذه النظرية من رفضٍ واضـح للنهج النفعي الذي يُقيم الأفعال الأخلاقية بناءً على نتائجها، مؤكدةً بدلاً من ذلك على أن القيمة الأخلاقية تستمد مشروعيتها من نية الفاعل وامتثاله للواجب الأخلاقي، وليس من العواقب الناتجة عن الفعل (Smits, 2024: 145).

يرى Kant أن الفعل الأخلاقي هو ما يُؤدى بدافع الواجب وحده، لا رغبةً في تحقيق مصـلحة أو منفعة، ويؤكد أن ما يمنح الفعل قيمته الأخلاقية ليس نتيجته، بل مبدؤه ودافعه الداخلي القائم على احترام القانون الأخلاقي .(White, 2011:211) فحتى الأفعال التي تبدو جيدة في ظاهرها، تفقد قيمتها إذا كانت مدفوعة بدوافع أنانية، كما أصـرّ كانط على اسـتقلالية الإرادة الأخلاقية ورفض بشـدة أن تُبنى الأخلاق على أسـاس ديني أو قانوني وضـعي، معتبرًا العقل العملي هو المصدر النهائي للأوامر الأخلاقية.(Obiagwu & Onuoha, 2019:33)

أبرز المبادئ الأساسية لنظرية الواجب الأخلاقي :

- **العقل كمصـدر للأخلاق**: يرى Kant أن المبادئ الأخلاقية يمكن اسـتنباطها من العقل البشـري الخالص، وأنها لا تحتاج إلى أي مرجعية خارجية دينية أو إجتماعية، العقل وحده قادر على إنتاج قانون أخلاقي ملزم.(Kant, 2011: 96–97)
- **الواجب الأخلاقي المطلق**: يؤكد كانط على أن على الإنسـان أن يتصـرف وفقاً لقاعدة يمكن تعميمها لتصـبح قانوناً عالمياً، ويجب أن تكون قابلة للتطبيق على كل الكائنات العاقلة دون استثناء(Kant, 2009: 119)
- **معاملـة الإنسـان كغايـة وليس كوسـيلـة**: يُلزم القانون الأخلاقي أن تُحترم كرامة الإنسـان، وألا يُسـتخدم لتحقيق أهداف خارجية، بل أن يُعامل بوصـفه كائناً ذا إرادة حرة وعقل مستقل.(Kant, 2009: 1–2)

الإنتقادات الموجهة للنظرية:

1- **عدم المرونة**: من أبرز الإنتقادات التي وُجهت لنظرية كانط عدم مرونتها، إذ يُصعب تطبيق المبادئ الأخلاقية المطلقة على جميع المواقف الحياتية المعقدة، كما يُلاحظ

تجاهلها للعوامل الإنسانية كالمشاعر والدوافع الدينية والإجتماعية، وقد أشار توفيق الطويل إلى أن "القانون وُضع لخدمة الإنسان، لا العكس، ومن الخطأ أن يُطاع القانون بشكل أعمى دون الرجوع إلى الضمير" (الطويل، 2006، ص 467).

2- **تجاهل النتائج:** تنتقد النظرية لعدم أخذها بالإعتبار العواقب الفعلية للأفعال، حيث ترى أن الالتزام بالواجب يجب أن يتم بغض النظر عن نتائجه، وهو ما قد يؤدي إلى قرارات غير عملية أو حتى ضارة في بعض الحالات(O'Neill, 1989: 97) .

ثالثاً: نظرية أخلاق الفضيلة (Virtue Ethics)

تُعد نظرية أخلاق الفضيلة من أقدم النظريات الأخلاقية، وقد نشأت في الفلسفة اليونانية القديمة، لا سيما في أعمال أفلاطون وأرسطو، حيث بُنيت على فكرة أن الأخلاق لا تقوم على القواعد أو النتائج، بل على تنمية الشخصية الفاضلة، يرى أرسطو أن الفضيلة هي استعداد إختياري راسخ يجعل الإنسان يؤدي أفعاله على نحو جيد، ويُكتسب هذا الاستعداد بالتعليم والممارسة المتكررة، ويتسم بطابع غائي، أي أنه يسعى إلى تحقيق غاية تتمثل في الحياة المزدهرة (Van Hooft, 2006: 14–18).

تعتمد أخلاق الفضيلة على الفرضية القائلة بأن الإنسان الفاضل هو الأقدر على إتخاذ القرارات الأخلاقية السليمة في مختلف الظروف، دون الحاجة إلى قوانين خارجية تُملي عليه ما يجب فعله أو تجنبه، فمثلاً، في حين أن نظرية الواجب ترى أن الكذب خطأ لأنه يخالف القانون الأخلاقي، والنفعية تراه خطأ لأنه لا يحقق أكبر فائدة، فإن نظرية الفضيلة ترى الكذب سلوكاً لا يليق بالإنسان الصادق، وهو أمر مرفوض لأنه يعكس انحرافاً في طبع الشخص نفسه (Marcum, 2012:132).

ومن الجدير بالذكر أن أفلاطون حدد في جمهوريته أربع فضائل أساسية هي: الحكمة، والاعتدال، والشجاعة، والعدالة، واعتبرها مترابطة لا تكتمل الحياة الفاضلة إلا بتكاملها، غير أن هذه النظرية شهدت تراجعًا في تأثيرها خلال العصور الحديثة، لصالح النظريات التي تركز على الواجب أو النتائج، مثل نظرية Kant والنفعية، لكنها عادت مجددًا في الفلسفات الأخلاقية المعاصرة باعتبارها تركز على البُعد الإنساني في الأخلاق (Van Zyl, 2018: 1–2).

أهم المبادئ الأساسية لنظرية الفضيلة:

1- **النهج المتمركز حول الشخصية:** تركز النظرية على تنمية الصفات الأخلاقية في شخصية الفرد، وتُشجّع على غرس الفضائل مثل الأمانة، والرحمة، والشجاعة، بإعتبارها موجهات للسلوك الأخلاقي وليس مجرد نتائج أو التزامات خارجية (Vanacker, 2025: 5).

2- **إكتساب الفضائل بالتعلم والممارسة:** الفضائل ليست سمات فطرية فقط، بل يمكن تنميتها من خلال التكرار والمران والتربية، كما يشير أرسطو إلى أن الفضيلة تُكتسب عبر "التدريب المستمر على الخير" (Tomić, 2024: 81).

3- **تأثير السياق الثقافي:** تختلف طرق التعبير عن الفضائل بإختلاف الثقافات والمجتمعات، رغم وجود فضائل عامة يُجمع عليها البشر، وهو ما يُظهر أن نظرية الفضيلة لا تلغي الخصوصيات الثقافية (Naz, 2023: 88)

4- **الأساس التاريخي:** لأخلاق الفضيلة جذور ضاربة في عمق الفلسفة الغربية، وتمثل محاولة أصيلة لفهم السلوك الإنساني من خلال الشخصية بدلاً من المبدأ أو العاقبة، وقد حظيت بإحياءٍ واسع في الفلسفة الأخلاقية المعاصرة (Cruz, 2020: 72).

الانتقادات الموجهة للنظرية:

غياب التحديد والدقة: من أبرز الانتقادات التي وُجِّهت لأخلاق الفضيلة أنها تفتقر إلى الإرشاد الدقيق الذي توفره نظريات الواجب أو النفعية، مما يجعلها عرضة للتأويل الشخصي، فقد يختلف الناس في تحديد ما إذا كان سلوك معين يُعبّر عن فضيلة أو رذيلة، بحسب السياق والقيم السائدة (Naz, 2023: 90).

رابعاً: نظرية كولبرج في التطور الأخلاقي (Kohlberg's Theory of Moral Development)

تُعد نظرية التطور الأخلاقي التي قدّمها عالم النفس الأمريكي لورانس كولبرج Lawrence Kohlbergمن أبرز الإسهامات في ميدان علم النفس الأخلاقي والتربوي، حيث طوّرها في خمسينيات القرن الماضي استنادًا إلى أعمال جان بياجيه، ووسّعها لتشمل ست مراحل مرتبة ضمن ثلاثة مستويات رئيسة، تمثل تطور الحكم الأخلاقي لدى الإنسان عبر مراحل عمرية ونضج معرفي واجتماعي متصاعد.(Kohlberg, 1981: 409)

تركز نظرية كولبرج على كيفية تطور التفكير الأخلاقي للفرد من الامتثال الخارجي إلى التبني الواعي للمبادئ الأخلاقية العالمية ، مؤكدةً أن هذا التطور لا يعتمد فقط على العمر،

بل يتأثر أيضًا بالتعليم والخبرة الإجتماعية والمواقف الحياتية المختلفة (Rest & Narvaez,1999:12) وتُعد هذه النظرية إطارًا أساسياً لفهم كيفية تشكُّل القيم الأخلاقية لدى الأفراد، سواء في الحياة الشخصية أو المهنية، حيث أن الحكم الأخلاقي المتطور يؤثر في السلوك داخل بيئات العمل، وفي القدرة على إتخاذ قرارات أخلاقية في ظل التحديات (Crain, 2011: 161).

وتقسم النظرية مراحل تطور التفكير الأخلاقي إلى ثلاثة مستويات رئيسة، يتضمن كل منها مرحلتين فرعيتين:

1- **المستوى ما قبل التقليدي :(Pre-Conventional Level)** وهو أول مستويات النمو الأخلاقي، حيث يُقيّم الأفراد الأفعال من خلال نتائجها المباشرة (العقاب أو المكافأة)، ويتركّز التفكير الأخلاقي في هذه المرحلة على مصلحة الذات وتجنّب العقاب ، غالباً ما يُلاحظ هذا المستوى لدى الأطفال.(Li, 2024: 233)

2- **المستوى التقليدي :(Conventional Level)** يتشكل فيه الحكم الأخلاقي بناءً على التوقعات الاجتماعية، والامتثال للقوانين، والحفاظ على النظام الاجتماعي. الأفراد في هذا المستوى يُظهرون ولاءً للمؤسسات والمجتمع، ويسعون لتلبية توقعات الآخرين.(Soltani et al., 2022:104)

3- **المستوى ما بعد التقليدي :(Post-Conventional Level)** يمثل أرقى مستويات التفكير الأخلاقي، حيث يبدأ الأفراد بالإعتماد على مبادئ أخلاقية عالمية تتجاوز القوانين والتقاليد، مثل العدالة والكرامة الإنسانية، ويصبح السلوك الأخلاقي انعكاسًا لقيم داخلية مستقلة عن السلطة الخارجية-36) (Cavanaugh & Clarke, 2022: 54).

وقد طبّقت هذه النظرية على نطاق واسع في الدراسات المهنية، خاصة في فهم أخلاقيات العمل، حيث تشير إلى أن تعزيز التعليم الأخلاقي يمكن أن يساعد الأفراد في الوصول إلى مستويات أعلى من التفكير الأخلاقي، مما يعزز بيئة النزاهة والشفافية في المؤسسات (Enciso et al., 2023: 4).

الانتقادات الموجهة للنظرية:

1- **التحيز الثقافي:** من أبرز الانتقادات التي وُجِّهت إلى نظرية كولبرج أنها تعكس منظورًا غربياً فردانياً لا يُراعي الفروقات الثقافية، خاصة في المجتمعات ذات الطابع

الجماعي، فقد أظهرت دراسات أن الأفراد في ثقافات آسيوية أو شرق أوسطية قد لا يتبعون نفس تسلسل المراحل الذي افترضته النظرية (Snarey, 1985: 210)

2- **التركيز على العدالة فقط:** انتُقدت نظرية كولبرج بسبب تركيزها المفرط على مفهوم العدالة، وإهمالها لقيم أخلاقية أخرى مهمة مثل التعاطف، والعناية، والانتماء الاجتماعي، والتي تشكل أيضًا أبعادًا محورية في الحكم الأخلاقي (Gilligan, 1993: 19).

سادساً / أنواع الأيديولوجيا الاخلاقية

تمثل الأيديولوجيا الأخلاقية الإطار المرجعي الذي يوجه الأفراد في تقييمهم واتخاذهم للقرارات الأخلاقية في مختلف المواقف، وذلك من خلال تفاعلها مع القيم والمعتقدات الشخصية والمجتمعية، وقد طوّر (Forsyth) تصنيفًا رباعي الأبعاد للأيديولوجيا الأخلاقية، يستند إلى مستويين: المثالية(Idealism) ، أي مدى التزام الفرد بمبادئ أخلاقية سامية، والنسبية(Relativism) ، أي مدى رفضه للمعايير الأخلاقية العالمية لصالح الأحكام الظرفية، ووفقًا لهذا التصنيف، يمكن تحديد أربعة أنواع رئيسية من الأيديولوجيات الأخلاقية:

1- الأيديولوجيا المطلقة :(Absolutism)

يؤمن الأفراد المطلقون بوجود مبادئ أخلاقية عالمية وثابتة، يجب أن تُطبَّق في جميع الظروف دون استثناء،فهم لا يعتمدون على نتائج الفعل في التقييم الأخلاقي، بل يستندون إلى القواعد الأخلاقية المسبقة المستمدة من العقل أو من القانون الطبيعي، ووفقًا لهذا المنظور، تُرفض السلوكيات غير الأخلاقية كقرصنة البرمجيات أو الغش، بغض النظر عن نتائجها أو مبرراتها (Kant, 2009: 96).

2- الأيديولوجيا الظرفية أو الموقفية:(Situationism)

تبنى أنصار هذا الاتجاه مزيجًا من النسبية والمثالية في آن واحد، حيث يؤكدون أن القرارات الأخلاقية لا يمكن أن تُبنى على قواعد صارمة أو مبادئ مطلقة، بل يجب أن تستند إلى تحليل دقيق للسياق الذي يقع فيه الفعل، فالأفراد من هذا المنظور يفضلون تقييم كل موقف على حدة مع التركيز على النتائج، مما يجعل هذا النمط أقرب إلى الفلسفات الغائية أو النفعية في تقدير الأفعال (Rachels, 2019:162).

3- الأيديولوجيا الذاتية:(Subjectivism)

تتميّز الأيديولوجيا الذاتية بمستوى مرتفع من النسبية ومنخفض من المثالية، حيث يعتمد الأفراد الذاتيون على أحكامهم ومشاعرهم الشخصية في تحديد ما هو صواب

أو خطأ، دون الرجوع إلى معايير أخلاقية ثابتة، وغالبًا ما يكون هؤلاء الأفراد أكثر تساهلاً في الإنخراط بسلوكيات غير أخلاقية، إذ يبررون الفعل بناءً على دوافعهم الذاتية لا على نتائجه أو توافقه مع المبادئ الأخلاقية العامة (Zaikauskaite et al., 2020: 5).

4 -الأيديولوجيا الاستثنائية:(Exceptionism)

يمثل هذا النوع مزيجًا من النسبية المنخفضة والمثالية المنخفضة، ويعترف بأن القواعد الأخلاقية مهمة لكنها ليست مطلقة، حيث يمكن تجاوزها في حالات إستثنائية إذا كانت النتائج تبرر ذلك، ويظهر هذا التوجه تداخلاً مع الفكر الغائي الذي يربط أخلاقية الفعل بعواقبه (Barnett et al., 1994: 471)، ويعتقد هؤلاء الأفراد أن التصرف الأخلاقي يتطلب مرونة في تطبيق المبادئ، تبعًا للظروف الخاصة.

ويُشار إلى أن الأفراد في الواقع لا ينتمون دائمًا إلى نوع واحد ثابت من هذه الأيديولوجيات، بل قد يتنقلون بين أكثر من نمط اعتمادًا على البيئة، والموقف، والتجربة الشخصية، كما أشار (Forsyth ,1980: 176) إلى أن هذه الأطر تُستمد من مدارس فلسفية أخلاقية مختلفة، فالأفراد ذوو نسبية عالية، مثل الظرفيين والذاتيّين، غالبًا ما يتبنون مواقف تشكيكية تجاه المعايير الأخلاقية، بينما يميل المطلقون والاستثنائيون إلى نماذج أكثر ثباتًا وإتساقًا، وفي السياق ذاته، أكد (Hartman ,2009:30) أن النهج الغائي في الأخلاق يرى أن أخلاقية الفعل تعتمد على نتائجه، وأن المسؤولية الأخلاقية تتطلب تحقيق الخير لأكبر عدد ممكن من الناس، مما ينسجم مع مبدأ "أعظم خير لأكبر عدد" في النظرية النفعية.

سابعاً / أبعاد الأيديولوجيا الاخلاقية

أولت الأدبيات الإدارية والسلوكية اهتمامًا واسعًا بالأيديولوجيا الأخلاقية بوصفها متغيرًا قادرًا على تفسير الفروق الفردية في إصدار الأحكام الأخلاقية وإتخاذ القرارات في مواقف العمل والمجتمع ، وقد طُرحت عدة نماذج لقياسها، اختلفت في التفاصيل لكنها اتفقت غالبًا على أن البُعدين الرئيسين الأكثر رسوخًا وانتشارًا هما: المثالية والنسبية، اللذان برزا لأول مرة في استبيان الموقف الأخلاقي (EPQ) الذي طوره (Forsyth,1980:175) فقد طوّر Forsyth استبيان الموقف الأخلاقي (Ethics Position Questionnaire, EPQ) لقياس الأيديولوجيا الأخلاقية، يقوم هذا المقياس على بعدين رئيسين هما المثالية والنسبية ، تشير المثالية :(Idealism) الى درجة اعتقاد الفرد بأن الالتزام بالقواعد الأخلاقية يضمن نتائج صحيحة، وأن الأذى الواقع على الآخرين خطأ عالمي ينبغي تجنبه مهما كانت

المبررات (Forsyth, 1985:462)، المثاليون إذن ينظرون إلى القيم الأخلاقية بإعتبارها مطلقات يجب عدم خرقها حتى في المواقف الضاغطة، إما النسبية :(Relativism) فهي درجة رفض الفرد لفكرة وجود قواعد أو مبادئ أخلاقية عالمية، واعتماده بدلًا من ذلك على منظومته الذاتية من المعتقدات، التي قد تتغير تبعًا للظروف والمواقف (Forsyth, 1992:176).ويميل النسبيون إلى تبرير الأفعال التي قد تُلحق ضررًا بالبعض إذا كانت تحقق خيرًا أكبر لمجموعة أوسع(Forsyth & Pope, 1984:195)

وفي دراسة مبكرة، صنّف (Hogan,1973:9) الأيديولوجيا الأخلاقية إلى أخلاقيات المسؤولية، التي تستند إلى القواعد والمعايير الإجتماعية، وأخلاقيات الضمير الشخصي، التي تُبنى على مبادئ داخلية يضعها الفرد لنفسه، أما .(Schlenker et al,2008:1033) فقد وسّعوا هذا الإطار عبر بُعدين هما المبدئي (Principled) والملائم(Expedient) ، حيث يلتزم المبدئي بالمبادئ الأخلاقية بغض النظر عن العواقب، بينما يرى الملائم أن المبادئ قابلة للتغيير إذا اقتضت المصلحة الشخصية، كما اقترح (Chudzicka & Czupała,2012:215)نموذجًا موسعاً أكثر شمولية للأيديولوجيا الأخلاقية تضمن ثمانية أبعاد: المثالية، النسبية، المكيافيلية، النرجسية، القاعدة الذهبية، النفعية، تحليل التكلفة/الفائدة، والإيثار، وقد أظهرت نتائج دراستهما أن هذه الأبعاد تقدم تفسيرًا شاملاً للاختلافات في السلوك الأخلاقي، خصوصًا مع إدخال سمات شخصية كالمكيافيلية والنرجسية، التي تلعب دورًا مؤثرًا إلى جانب المثالية والنسبية،واعتمدت عدة دراسات أخرى بُعدي المثالية والنسبية لقياس الأيديولوجيا الأخلاقية، مثل دراسة (Nye,1984:13) التي وجدت أن المثالية ترتبط باستخدام المطلقات الأخلاقية في إصدار الأحكام، في حين تُظهر النسبية أن المبادئ الأخلاقية قليلة الفائدة عند صياغة القرارات.

كما بيّنت دراسة (Barnett et al. ,1994:472) أن الأحكام الأخلاقية للعاملين في مجال الأعمال تتأثر مباشرة بمدى مثالية الفرد أو نسبيته، مع تأثير أكبر للمثالية مقارنة بالنسبية. وكذلك أوضحت دراسة (Sparks & Hunt,1998:92) أن مواقف المستهلكين الأخلاقية تعتمد بدرجة أساسية على هذا النموذج الثنائي.، وأكد (Shao et al,2008:521) أن الأيديولوجيا الأخلاقية ثنائية الأبعاد وأن المثالية والنسبية تُسهم في تفسير الفروق الفردية في الاستجابات الأخلاقية بدرجة تفوق التفسيرات التقليدية للتفكير الأخلاقي، وأشار(Singhapakdi et al,1999:524) أن المثالية والنسبية من أكثر الأبعاد إرتباطًا بدراسة القرارات الأخلاقية في السياقات الدولية والثقافية و أن المثالية ترتبط إيجابًا بالسلوك الأخلاقي للمديرين بينما ترتبط النسبية سلبًا.

كذلك دعمت دراسات أخرى هذه الثنائية، مثل (Brady & Wheeler,1996:919) التي وجدت أن المثالية والنسبية تؤثران على كيفية تعامل المديرين مع المعضلات الأخلاقية في بيئة العمل،وعلى الرغم من تعدد النماذج ثنائية الأبعاد، أو متعددة الأبعاد كما عند (Chudzicka & Czupała)، إلا أن معظم الأدبيات التجريبية اتفقت على أن بُعدي المثالية والنسبية يُمثلان البنية الأكثر رسوخًا واستعمالًا في قياس الأيديولوجيا الأخلاقية، وقد تجسد ذلك في الدراسة المنهجية (meta anylases) الواسعة التي أجراها (Donelson R,2008) ، حيث قام بتحليل بيانات (139) عينة من (29) دولة بلغ مجموعها أكثر من (30230) مستجيباً،وخلصت الدراسة إلى أن المثالية والنسبية يمثلان بعدين كافيين لتمييز الاختلافات الأخلاقية عبر الثقافات والسياقات المختلفة، وهو ما يؤكد شمولية نموذج Forsyth وملاءمته للتطبيقات البحثية.

وبناءً على ما تقدم، ستعتمد هذه الدراسة نموذج (Donelson R,2008) ([1])لقياس الأيديولوجيا الأخلاقية القائم على بعدي المثالية والنسبية ، نظرًا لشموليته واعتماده في دراسات متعددة، فضلاً عن كونه الأكثر استخدامًا في الأدبيات المعاصرة ، ولقدرته على تفسير الفروق الفردية والثقافية في المواقف الأخلاقية، وإرتباطه المباشر باستبيان Forsyth الذي يُعد المرجعية الأساسية في هذا المجال، إذ إن هذين البعدين يلعبان دوراً مهماً في التقييم والسلوكيات الأخلاقية والتي يمكن استخدامها ، وادناه شرح مفصل لهذين البعدين -:

1. المثالية

تُعدّ المثالية أحد الأبعاد المركزية في الأيديولوجيا الأخلاقية، وقد طوّرها (Forsyth,1980:175) ضمن استبيان الموقف الأخلاقي (EPQ) بوصفها الميل إلى الاعتقاد بأن الالتزام بالمبادئ الأخلاقية المطلقة يقود حتمًا إلى نتائج صحيحة وإيجابية، ويعبّر هذا البعد عن الحساسية الأخلاقية العالية التي يمتلكها الأفراد تجاه القضايا الإنسانية، إذ يسعون إلى تجنّب أي ضرر قد يلحق بالآخرين مهما كانت المبررات، ويعتبرون أن الأفعال الأخلاقية الصادقة قادرة على تحقيق الخير العام (Forsyth & Pope, 1984:195) ،ومن ثمّ، يرتبط هذا البعد برؤية متفائلة ترى أن القيم الأخلاقية قادرة على تجاوز تعقيدات الواقع وصراعاته لتحقيق العدالة والرفاهية (Forsyth, 1992:462) .

وتعود الجذور الفلسفية للمثالية إلى الفكر الأفلاطوني الذي رأى أن العالم الحسي المادي ليس سوى صورة ناقصة لعالم المثل الأعلى، حيث توجد القيم والمعايير المطلقة التي تمثل الحقيقة الأسمى (Suasthi, 2018:28) ، وقد انعكس هذا التصور على تطور الفكر

(1)(Douglas et al, 2001:104) ،(Davis et al,2001:37) 1) (Vitell & Hidalgo,2006:6)

الأخلاقي عبر العصور، إذ تجسّد المثاليون في أنماط من المفكرين والمصلحين الذين سعوا إلى ترسيخ قيم عليا في السلوك الإنساني، حتى في مواجهة التحديات الاجتماعية والسياسية .(Güçlüol, 1986:91)كما أن المثالية تتقاطع مع فلسفة (Kant) الأخلاقية التي تؤكد أن الإنسان يجب أن يُعامل كغاية في ذاته لا كوسيلة لتحقيق أغراض أخرى، وأن الواجب الأخلاقي ينبغي أن يُؤدى بغض النظر عن نتائجه .(Kant, 1785/1997: 36) وفي السياق المعاصر، استند (Rawls, 1971: 60) إلى المثالية في صياغة نظريته عن العدالة بإعتبارها إنصافًا، حيث وضع مبادئ أخلاقية مجردة لضمان المساواة والحقوق الأساسية في المجتمع.

وتأخذ المثالية صورًا متعددة، منها المثالية الميتافيزيقية التي تربط القيم الأخلاقية بالواقع الروحاني وتفترض ثباتها عبر الزمن(Sprigge, 1985:3) ، والمثالية التنموية التي ترى أن التقدم الأخلاقي والاجتماعي متلازمان(Thornton et al., 2015:113)، إذ يُعد التعليم والديمقراطية والمساواة أدوات ضرورية لتحقيق التنمية الاخلاقية ,.Van Kenhove et al) (2006:261.وفي الحياة العملية، يُظهر الأفراد المثاليون التزامًا عميقًا بالمعايير الأخلاقية الصارمة، ويرفضون التسويات التي تبرر الضرر حتى لو كان بسيطًا، معتبرين أن الفعل الأخلاقي الصحيح هو الذي يُحقق الخير دون الإضرار بالغير ,.Chonko et al) .(2003:296ويؤكد (Mustamil,2010:97) أن الأفراد المثاليين في بيئات العمل الحديثة يسعون إلى إتخاذ قرارات تعكس التزامًا بالقيم الأخلاقية حتى في مواجهة الضغوط التنظيمية والمصالح المادية.

وتبرز المثالية في السلوكيات اليومية للأفراد عبر إصرارهم على الالتزام بالمبادئ الأخلاقية في المعضلات الصعبة، فالأشخاص المثاليون يعتقدون بوجود حلول أخلاقية لكل موقف، ويرفضون التضحية بالمبادئ من أجل تحقيق نتائج مادية أو نفعية آنية(Galvin &) Herzog, 1992:829،وهم غالبًا ما يستجيبون بسرعة وحزم تجاه الأفعال التي يعتبرونها غير أخلاقية، مما يعكس تمسكهم العميق بقيمهم .(Forsyth, 1992:464) وفي هذا السياق، أظهرت دراسة (Chonko et al. 2003:296) أن الأفراد المثاليين يتميزون بدرجة عالية من الالتزام بالمطلقات الأخلاقية، ويعتمدون في تقييمهم للسلوك على القوانين والمعايير العالمية، كما أشار(Steenha et al. 2006:261) إلى أن هؤلاء الأفراد يرفضون المرونة في الحكم الأخلاقي، ويُظهرون حساسية عالية تجاه أي انتهاك للقواعد الراسخة.

وقد وجدت دراسات حديثة أن المثالية ترتبط إيجابًا بمستويات أعلى من السلوك الأخلاقي في المهن المختلفة، فمثلاً، أظهرت دراسة (Singhapakdi et al. 1999:524) أن المدراء ذوي المستويات العالية من المثالية يميلون إلى الالتزام بالمعايير الأخلاقية في قراراتهم

التسـويقية، كما بينت دراسـة (Vitell & Hidalgo,2006:6) أن المثالية تُسـهم في تعزيز الالتزام بالقيم الأخلاقية على المستوى الدولي، خصـوصًا في بيئات الأعمال متعددة الثقافات، وفي مجال التعليم، وجدت دراسـة (Abou Hashish,2019:10) أن المثالية تعكس اعتقادًا بإمكانية إتخاذ قرارات تُرضـي جميع الأطراف وتعزز العدالة والإنصـاف في المؤسـسـات الأكاديمية.

ورغم هذه الجوانب الإيجابية، فإن المثالية ليسـت بمنأى عن النقد، فقد أشـار (Culp & Hassoun ,2011:275)إلى أن المثالية قد تفتقر أحيانًا إلى القدرة على إرشاد السلوك العملي في البيئات المعقدة، حيث قد يكون الالتزام المطلق بالمبادئ غير واقعي أو غير قابل للتطبيق. ومع ذلك، يرى (Tropman ,2013:87) أن المثالية تظل بمثابة بوصـلة أخلاقية تعكس طموح الإنسـان إلى قيم عليا، وتسـاعده على تقييم أفعاله في ضـوء المبادئ السـامية، مما يعزز التطلعات القيمية على حساب النتائج المادية.

وعليه، فإن بُعد المثالية يمثل تجسـيدًا لرؤية متفائلة للوجود الإنسـاني، تقوم على الاعتقاد بأن الالتزام بالمبادئ الأخلاقية المطلقة يؤدي إلى نتائج صـحيحة، وأن رفاهية الآخرين أولوية لا تقبل التنـازل، وهو بعد يجمع بين العمق الفلسـفي والجذور التاريخية والتطبيقات العملية المعاصـرة، مما يجعله أحد المرتكزات الرئيسـة في دراسـة الأيديولوجيا الأخلاقية، وقيمة إنسانية عابرة للثقافات والمجتمعات.

2. النسبية

تُعَدّ النسـبية أحد الأبعاد الرئيسـة في الأيديولوجيا الأخلاقية، وهي البعد الذي يعبّر عن رفض الأفراد الاعتمـاد على المبـادئ الأخلاقيـة المطلقـة عنـد إصـدار الأحكـام الأخلاقيـة، والاعتقاد بأن القيم والمعايير ليست كونية بل مشروطة بالثقافة والسياق والظروف الشخصية، فوفقًا لـ(Forsyth) ، فإن الأفراد النسبيين يشكّكون في صلاحية المبادئ الأخلاقية العالمية، ويميلون إلى تجاهلها لصـالح تحليل ظروف الموقف الخاص وما يرتبط به من معطيات إجتماعية وشخصية، بحيث تكون قراراتهم الأخلاقية انعكاسًا لقيمهم وتجاربهم الخاصة أكثر من كونها التزامًا بمبادئ ثابتة. ومن هذا المنطلق، يرى النسـبيون أن الحكم الأخلاقي لا يمكن أن يكون واحدًا في جميع المجتمعات أو الأزمنة، بل يختلف بحسـب الثقافة التي يُمارس في إطارها(Forsyth ,1992:462)، وهو ما يتفق مع تعريف (Miller,1985:98) للنسـبية بإعتبارها الموقف الذي ينكر وجود معايير أخلاقية كونية يمكن تطبيقها على جميع البشـر في كل زمان ومكان.

ويشير (LaFollette,1991:146) إلى أن النسبية الأخلاقية تقوم على الاعتقاد بأن القيم والمعايير تختلف بإختلاف المجتمعات، وأن ما يُعد صحيحًا أخلاقيًا في ثقافة ما قد يُعد خاطئًا في ثقافة أخرى، ومع ذلك فإن هذا التباين لا يعني بالضرورة الفوضى أو إنكار إمكانية النقاش العقلاني، بل يؤكد مرونة التفكير الأخلاقي وقدرته على استيعاب التنوع البشري (LaFollette, 1991:150)، ومن هنا، فإن النسبية تمثل موقفًا يسمح بقبول التعددية القيمية وشرعية المواقف الأخلاقية المختلفة، ما دامت تستند إلى أطر ثقافية أو شخصية معترف بها داخل المجتمع، وقد أكد (Brown et al.,2005:120) أن النسبية تعكس درجة ميل الأفراد إلى التقليل من أهمية الإلتزام بالقواعد الأخلاقية المجردة، وإعتمادهم على مواقفهم الذاتية في تحديد الصواب والخطأ، بحيث ينظرون إلى جميع المواقف الأخلاقية بإعتبارها صحيحة بالقدر نفسه تبعًا للظروف والسياقات المختلفة.

ويُعرّف (Ayala-Fuentes,2008:52) النسبية بإعتبارها الفكرة الفلسفية التي تفترض أن الحقيقة والقيم الأخلاقية ليست مطلقة، وإنما تتغير بحسب وجهات النظر الفردية أو الجماعية .

ويضيف (MacNab et al.,2011:14) أن السياق الثقافي يُشكّل عاملًا جوهريًا في تحديد المعايير الأخلاقية، مما يجعل الاختلافات الأخلاقية بين المجتمعات أمرًا مشروعًا ومقبولًا. وفي الاتجاه ذاته، يرى(Shweder,2012:141) أن النسبية تفترض أن الحكم الأخلاقي مرهون بالإطار الاجتماعي والثقافي، بحيث يمكن أن يُعد الفعل ذاته صائبًا أو خاطئًا تبعًا لاختلاف الجماعات في تقييمها له، الأمر الذي ينفي وجود حقيقة أخلاقية موضوعية أو معيار مشترك ثابت بين جميع البشر، وقد أشار (Capps ,2009:175) إلى أن النسبية تمثل موقفًا فلسفيًا يُرجع صحة الأحكام الأخلاقية إلى طبيعة الممارسات الاجتماعية والمعرفية التي تُنتج هذه الأحكام، بحيث لا تُفهم الأخلاق إلا في سياقها الاجتماعي والثقافي، مما يضعها في مواجهة مباشرة مع الأخلاقيات المطلقة، ورغم ما تمنحه النسبية من مرونة في استيعاب التنوع البشري، فإنها ليست خالية من النقد، إذ يشير (Márquez,2015:84) إلى أن النسبية قد تُستغل لتبرير ممارسات غير محايدة، مما يؤدي إلى ضبابية أخلاقية تُضعف قدرة الأفراد والمجتمعات على التمييز بين الصواب والخطأ، بل وقد تُفضي إلى تقييد الحريات الفردية عندما تتحول إلى وسيلة لتبرير القيم السائدة أو المفروضة اجتماعياً، كما قدّم (Bajrami,2019:111–113)تحليلًا معمقًا للنسبية، معتبرًا أنها انعكاس لاختلافات شخصية واجتماعية، حيث يُعيد الأفراد بناء قناعاتهم الأخلاقية وفق تفاعلاتهم داخل البنى الثقافية والاجتماعية التي ينتمون إليها.

ومع ذلك، فقد أسهمت الدراسات الأنثروبولوجية والإجتماعية في القرن العشرين في ترسيخ هذا الاتجاه من خلال كشفها عن التباين الكبير في القيم والممارسات الأخلاقية بين الثقافات، ما عزز من الاعتقاد بأن الأخلاق نتاج اجتماعي يتغير بحسب المواقف والسياقات(Österman, 2021:125) ، وتشير دراسات لاحقة إلى أن الأفراد النسبيين يميلون إلى معالجة المعضلات الأخلاقية وفقًا لاعتبارات ظرفية وشخصية، حيث تُعد المبادئ الأخلاقية مرنة وقابلة للتغيير تبعًا للسياق والموقف(Singhapakdi et al., 1999: 27).

ويوضح (Ten Have, 2021:3) أنّ الأفراد ذوي النزعة النسبية يمتلكون قدرة أكبر على التكيّف مع الغموض وتقبّل التغيّرات الأخلاقية، وذلك بحكم رفضهم الالتزام المطلق بالمبادئ الكونية الثابتة، الأمر الذي يجعلهم أكثر مرونة في التعامل مع المواقف المتغيّرة، كما يرى (Muslih,2023:92) أن النسبية تمثل الاعتقاد بأن الحقيقة الأخلاقية تختلف من مجتمع لآخر ومن فرد لآخر، وأنها إنعكاس للمعايير الإجتماعية والعاطفية أكثر من كونها التزامًا بقواعد عالمية، وفي السياق ذاته، يفترض (Páez Ramírez,2023:174) أن النسبية بوصفها بُعدًا من الأيديولوجيا الأخلاقية تقوم على إنكار وجود حقائق مطلقة، مؤكدًا أن الأخلاق بناء اجتماعي وثقافي يتشكل من خلال التجارب الذاتية والتفاعلات الإنسانية، وهو ما يتعارض مع الطروحات التي ترى أن هناك معايير موضوعية كونية تصلح لجميع البشر.

وبناءً على ذلك، فإن النسبية تمثل بعدًا محوريًا في بنية الأيديولوجيا الأخلاقية، فهي تعبّر عن المرونة في التعامل مع المعضلات الأخلاقية، وعن الاعتقاد بأن ما هو صائب أو خاطئ يتحدد وفقًا للثقافة والسياق والتجارب الفردية، لا وفق معايير مطلقة، وعلى الرغم من الانتقادات التي وُجّهت إليها، فإنها تظل أداة نظرية مهمة لفهم التنوع الأخلاقي عبر الثقافات، ولتفسير اختلاف مواقف الأفراد في البيئات التنظيمية والاجتماعية، مما يجعلها بُعدًا لا غنى عنه إلى جانب المثالية في تفسير القرارات والسلوكيات الأخلاقية المعاصرة.

المبحث الثاني

قوة الموقف

تُعدّ قوة الموقف من المفاهيم الجوهرية التي تقع في نقطة التقاء بين علم النفس الشخصي وعلم النفس الاجتماعي، إذ تشير إلى مدى تأثير البيئة والسياق المحيط في الحدّ من أثر السمات الشخصية على السلوك الفردي ، وعلى الرغم من الأهمية النظرية والتطبيقية لهذا المفهوم، لا تزال الدراسات التي تناولت قوة الموقف محدودة نسبيًا، سواء من حيث التناول المفاهيمي أو التحليل التجريبي، وهو ما يستدعي مزيدًا من التعمق في فهم هذا المتغير، لا سيما في بيئات العمل، لما له من دور حاسم في تفسير سلوك الأفراد ضمن السياقات المختلفة، وعليه، يتناول هذا المبحث استعراضًا شاملًا لمفهوم قوة الموقف من حيث تعريفاته المتعددة، وأبعاده النظرية، وخصائصه، والأهمية التي يكتسبها في إطار التفاعلات الفردية والتنظيمية، فضلًا عن أبرز النظريات التي فسّرت هذا المفهوم ووضعت أسسه العلمية، وكما يأتي:

أولاً / مفهوم قوة الموقف

يشير مفهوم "قوة الموقف" إلى كيفية تأثير العوامل البيئية على السلوك، مع التأكيد على دور السياق في السمات الفردية، وقد تطورت هذه الفكرة من خلال عدسات أكاديمية مختلفة، وخاصة في علم النفس وعلم الاجتماع، إن مفهوم قوة الموقف يشير إلى الدرجة التي تملي بها الإشارات الظرفية السلوك، وتؤثر على تصرفات الأفراد وتعبيرهم عن شخصيتهم،توفر المواقف القوية توقعات واضحة، وغالبًا ما تحد من حرية التصرف الشخصية، في حين تسمح المواقف الضعيفة بخيارات فردية أكبر، يعد هذا التفاعل أمرًا بالغ الأهمية في فهم كيفية تأثير قوة الموقف على النتائج المختلفة، بما في ذلك ضغوط الموظفين وأداء العمل، ليست المواقف في حد ذاتها أفعالاً ظاهرة بل إنها حالات ذهنية وعصبية توفر الديناميكية والاتجاه لاستجابات الأفراد للأشخاص والأشياء والمواقف.

اذ يعتمد موقف الفرد ما سيرى في موقف ما في وقت معين، أو ما سيسمعه أو كيف سيفسر الحقائق والأحداث، أو كيف سيستجيب أو يتفاعل مع الأفراد أو الأشياء (Thurstone,1931:261)،اي ان قوة الموقف تشير إلى الوضوح والتوقعات المشتركة لنتائج السلوك في سياق معين، وهو ما يؤثر على سلوك المجموعة أكثر من الاختلافات الفردية، تخلق المواقف القوية معايير أكثر وضوحًا، مما يؤدي إلى سلوكيات أكثر إتساقًا بين أعضاء المجموعة (Mischel, 1976)، فالمواقف هي عوامل تحضيرية وشرطية للسلوك

قد تكون مواتية أو غير مواتية، إيجابية أو سلبية في طبيعتها وتعبيراتها، اذ يعتمد موقف الفرد ما سيرى في موقف ما في وقت معين، أو ما سيسمعه أو كيف سيفسر الحقائق والأحداث، أو كيف سيستجيب أو يتفاعل مع الأفراد أو الأشياء (Fishbein & Ajzen, 1977:6)، ان المواقف ذات تأثير قوي لأنها تحدد بوضوح ما يتوقع من الفرد و القيود التي يجب عليه اتباعها، مما يساعد في توجيه سلوك الفرد وتحديد الحدود التي يجب عليه عدم تجاوزها،وبالتالي، يمكن أن تقلل من التباين في الاستجابات الفردية وتجعل الأمور أكثر تنظيماً وفعالية (Eagly & Chaiken, 1993:1)، اما المواقف الضعيفة فهي السياقات الغامضة التي تسمح بالتفسير الشخصي وإتخاذ القرار، مما يؤدي إلى تباين أكبر في السلوك (Cooper& Withey,2009:62) و يُنظر إلى قوة الموقف منذ فترة طويلة على أنها طريقة مفيدة لوضع تصور للتفاعلات بين الشخص والموقف والتنبؤ بها .

ووضح (Judge & Zapata,2015:1150) أن قوة الموقف هي الدرجة التي تؤثر بها العوامل الظرفية على السلوك، وأشار إلى كيفية عمل هذه القوة لتعديل العلاقة بين سمات الشخصية وتخصيص الجهود، مما يشير إلى أن المواقف الأقوى يمكن أن تقلل من تأثير الشخصية على القرارات إذ يمكن للمواقف أن تحدد سلوك الفرد وسلوك المجموعة، وهي تعبر عن حسن النية الفردية أو سوء النية، والوحدة الاجتماعية أو عدم الإنسجام، وتحدد المواقف أنواع العلاقات التي سوف تستمر بين الأفراد وكذلك داخل المجموعات وبين مجموعات من الافراد، كما أنها تشير أيضاً الى طريقة تفكير مجموعة عرقية ما تجاه أخرى. إن المعتقدات ومشاعر النفور والانجذاب وكل أنواع المفاهيم، المؤسسة وغير المؤسسة، الموجودة لدى أي فرد أو مجموعة فيما يتعلق بأي فرد أو مجموعة أخرى متجذرة في المواقف، فقوة الموقف هي المنظور الوحيد الذي يركز حصريا على الطرق التي يتأثر بها السلوك البشري خارجيا بخصائص ظرفية واسعة، مما يسمح بتفسير أفضل لمجموعة ترتيبات العمل التي يمكن أن تمثل عملا خارج المعيار عبر مختلف الصناعات والمهن وسياقات التوظيف .(Calderwood et al.,2023:638)

يشير مفهوم قوة الموقف إلى بنية ذهنية، أي الاستعداد لتقييم شيء ما بشكل إيجابي أو سلبي، أذ يُستنتج هذا الإستعداد من إستجابات الأفراد لموضوع الموقف، بما في ذلك السلوكيات التي يمكن ملاحظتها وردود الأفعال الخفية (Freudenstein,2024:2)

يتضح مما سبق أن مفهوم قوة الموقف قد حظي بإهتمام كبير وبحوث واسعة من قبل العلماء والباحثين في مجالات المنظمة والسلوك التنظيمي وعلم النفس والإجتماع في السنوات الأخيرة، وقد أدى هذا الاهتمام إلى تطوير العديد من المفاهيم ، مما جعلها متغيراً أساسياً في

مجال الإدارة، وهناك إختلافات بين الباحثين في تحديد معاني قوة الموقف بناءً على سياقات ثقافية متنوعة تعكس توجهاتهم وطبيعة دراساتهم، فضلاً عن وجهات النظر التي يركز عليها كل منهم، و الجدول (5) يوضح بعض الجهود المعرفية التي توصل إليها الباحثين فيما يتعلق بمفهوم قوة الموقف .

جدول (5) بعض تعاريف قوة الموقف

ت	المصدر	التعريف
1	Krosnick,1995:124	هي المدى الذي تظهر فيه المواقف صفات المتانة والتأثير،أي المدى الذي يكون فيه الموقف ثابتاً ، ومقاوماً للتغيير ، ويؤثر على معالجة المعلومات ، ويوجه السلوك، بعبارة أخرى تكون المواقف قوية إلى الحد الذي تمتلك فيه هذه الميزات
2	Miller,2004:847	تعرف قوة الموقف بأنها مدى استقرار الموقف ومقاومة التغيير والتأثير على معالجة المعلومات وتوجيه السلوك ويمكن أن تتأثر قوتها بعوامل مثل إمكانية الوصول والصراع وأهمية الموقف المطروح.
3	Withey et al., 2005: 1593	"تقييد نطاق الاستجابات السلوكية المعقولة لمجموعة معينة من الإشارات البيئية، وبالتالي زيادة احتمالية أن يُظهر الفرد استجابة معينة أو سلسلة من الاستجابات"
4	Jones,2006:388	قوة متعددة الأوجه تعمل على توحيد السلوك من خلال توفير المعلومات حول مسار (مسارات) العمل الأكثر ملاءمة
5	Meyer,2010:122	يعرف قوة الموقف على أنها إشارات ضمنية أو صريحة تصدر من كيانات داخل المنظمة تتعلق بمدى مقبولية وصحة السلوكيات المفترض القيام بها والتي تؤدي إلى ضغط نفسي على الفرد للإنخراط أوالإمتناع عن مسارات عمل معينة، ومن المفترض أن يؤدي هذا الضغط بدوره إلى تقليل التباين السلوكي ما بين الأفراد في مكان العمل

6	Judge & Zapata, 2015:1150	تشير إلى درجة القيود البيئية الموجودة، والتي تؤثر على السلوك، وتوفر المواقف القوية إرشادات واضحة حول السلوك المتوقع، في حين تسمح المواقف الضعيفة بمزيد من التقدير والأدوار الاجتماعية غير المنظمة، مما يؤثر على العلاقة بين الشخصية والأداء
7	Petty,2023:26	هي عبارة عن تقييمات معقدة تتضمن العواطف والسلوكيات والمعرفة والمعتقدات، مما يؤثر على كيفية إدراك الأفراد للأشخاص أو الأشياء أو القضايا، يمكن أن تكون التقييمات صريحة أو علنية أو تقييمات ضمنية غير واعية، مما يعقد القياس والفهم، وخاصة في السياقات الثقافية المتنوعة
8	Kim, et al., 2024:2	إشارات أو دلائل من مصادر خارجية للشخص تتعلق بمدى إستحسان أو عدم إستحسان أشكال مختلفة من السلوك من قبل ذلك الشخص في موقف معين تفترض قوة الموقف أن الإشارات الظرفية التي تميز المواقف القوية (مقابل الضعيفة) تحد (مقابل تسمح) من التباين في سلوك الأشخاص في تلك المواقف ونتيجة لذلك، يضعف تأثير سمات الشخصية على السلوك في المواقف القوية

المصدر : إعداد الباحث

جاءت التعاريف السابقة في الجدول أعلاه لتوضيح وجهات نظر الباحثين المختلفة عن مفهوم قوة الموقف فضلاً عن التطورات التي مرت فيها هذه التعاريف ، ويمكن من خلال التعاريف السابقة تحديد نقاط الالتقاء كما يأتي :

1- تعد قوة الموقف قوة مؤثرة توفر معلومات تعمل على توجيه أو توحيد السلوك وردود الأفعال
2- تشمل قوة الموقف الإستقرار ومقاومة التغيير أي يكون الموقف ثابتاً ويؤثر على معالجة المعلومات
3- تشير قوة الموقف إلى التفاعل بين الشخص والعوامل الظرفية وتؤثر على العلاقة بين شخصية الفرد وسلوك الفرد

4- تتضـمن قوة الموقف عواطف ومعتقدات ومعرفة وسـلوكيات تؤثر على كيفية إدراك الفرد للأشخاص أو الأشياء

5- تشـير قوة الموقف الى الإسـتعداد لتقييم الأشـياء من خلال إسـتجابات الأفراد بشـكل إيجابي أو سلبي لموضوع الموقف قد تكون هذه الإستعدادات صريحة أو ضمنية

واستناداً لما سبق يمكن تعريف قوة الموقف بأنها حالات ذهنية وعاطفية وتفاعلية تحدد السلوك الفردي والجماعي، وتؤثر على إدراكات واسـتجابات الأشـخاص للموقف ، وتعمل كعوامل تحضيرية للسلوك، وتحدد كيفية تفسير الأفراد للحقائق وتفاعلهم مع الآخرين

ثانياً / أهمية قوة الموقف

تلعب قوة الموقف دورا مهما في تحديد كيفية تأثير سـمات الشـخصـية على السـلوك والأداء عبر سـياقات مختلفة، أن قوة الموقف أمر بالغ الأهمية لأنه يؤثر على اسـتجابات الشـخصـية، قد يتفاعل الأفراد بشـكل مختلف بناء على صـلابة الأدوار والتوقعات في سـياق اجتماعي معين ، مما يسـلط الضـوء على التفاعل بين بنية الشـخصـية والمتطلبات الظرفية (Green,1942:388). أذ تميل المواقف القوية إلى تقييد الاختلافات الفردية ، مما يؤدي إلى سـلوكيات أكثر اتسـاقا بين الأفراد ، بينما تسـمح المواقف الضـعيفة لسـمات الشـخصـية بالظهور بشـكل أكثر وضـوحا، هذه الديناميكية ضـرورية لفهم التفاعلات الشـخصـية والأداء الوظيفي والسـلوك التنظيمي ، وقوة الموقف حاسـمة لأنها تؤثر على سـرعة الاسـتجابات في سـيناريوهات الصـراع، تؤدي القوة المطلقة المتزايدة للاسـتجابات المتنافسـة إلى ردود فعل أسرع، مما يسلط الضوء على دور العوامل الموقفية في دفع كثافة الاستجابة أثناء النزاعات (Yelen,1969:80).

تكتسـب قوة الموقف أهميتها من جملة من الاعتبارات النظرية والتطبيقية التي تجعلها بنية مركزية في ميدان السـلوك الإنسـاني، فمن جهة أولى، أعادت هذه البنية صـياغة الجدل الكلاسـيكي القائم بين تأثير "الشـخص" وتأثير "الموقف"، والذي طالما انشـغل الباحثون في تحديد أيٍّ من العاملين له الدور الأبرز في توجيه السلوك، وقد حُسم هذا ألجدل، إلى حدٍ كبير، من خلال الاعتراف المتزايد بأن كلاً من السـمات الشـخصـية والعوامل الظرفية يشـتركان بصـورة تفاعلية في تشـكيل السـلوك الإنسـاني، مما يجعل من غير المجدي البحث عن عامل "أكثر أهمية" بحد ذاته(Bem, 1983:557) .

ومن جهة ثانية، فإن قوة الموقف تمثل محورًا أسـاسـيًا في التصـميم المنهجي لكل من علم النفس الاجتماعي وعلم نفس الشـخصـية، إذ غالبًا ما يسـعى الباحثون في علم النفس

الإجتماعي إلى بناء مواقف "قوية" تعزز من أثر المتغيرات الظرفية على السلوك، مع تقليص دور المتغيرات الشخصية إلى الحد الأدنى، وذلك بهدف إختبار تأثير تلك الظروف بدقة عالية (Weiss & Adler, 1984: 35)، وفي المقابل، يعمل باحثو الشخصية على تصميم مواقف "ضعيفة" تسمح بظهور تأثير السمات الفردية بصورة أوضح، من خلال تقليل تدخل الموقف إلى أدنى حد ممكن(Snyder & Ickes, 1985: 883)

أما من الناحية التطبيقية، فإن قوة الموقف تُعدّ عنصـــرًا بالغ الأهمية في التحليل السلوكي، إذ تُسلط الضوء على التعددية في المتغيرات التي تتحكم بالاستجابات، خصوصًا في المواقف المعقدةإ ويسـهم هذا الفهم في تعزيز القدرة على التنبؤ بالسـلوك اللفظي والتحكم فيه، من خلال تحليل كيفية تفاعل الظروف والســياقات المختلفة مع الخصـــائص الفردية لإنتاج سلوكيات معينة (Cherpas, 1993:55)

وفي الســياق ذاته، تؤثر قوة الموقف في درجة وضـــوح الســلوك الظاهر، حيث إن المتغيرات الظرفية القوية قادرة على تقييد الاسـتقلالية الفردية، وبالتالي زيادة احتمالية ظهور ســـلوكيات خطرة، ومن هنا تأتي أهمية فهم ديناميكيات قوة الموقف كأداة فعالة للتدخل في مجالات الصحة العامة والتنبؤ بالسلوك الإنساني(Ross & Ferreira, 2000:59) . كما أن لقوة الموقف دورًا مؤثرًا في توجيه الســلوك الإنســاني وإتخاذ القرار، إذ غالبًا ما تطغى الظروف والسياقات الخارجية على النزعة الشخصية وتقلل من أثر المبادرة الفردية، ومن هذا المنطلق، يصـبح التعرف على العوامل الموقفية أمرًا جوهريًا لفهم طبيعة المسـؤولية الفردية ضمن السياقات المتغيرة، ولضمان أن السياسات والقوانين تتماشى مع التعقيد الفعلي للقدرة الفردية على إتخاذ القرار وتحمل المســؤولية، بما يشـــمله ذلك من تفاعل دائم بين الفاعل والسياق (Hanson & Yosifon, 2003:129).

وتُعد قوة الموقف عاملًا حاسمًا في عملية إتخاذ القرار، لما لها من تأثير مباشـر على كيفية إستجابة الأفراد، لاسيما في السياقات الاقتصادية التي تتسم بعدم اليقين، إذ تشير بعض التحليلات إلى أن المواقف التي يقودها رواد الأعمال ذوو النزعة الذاتية تبرز أهمية فهم العوامل الاقتصـادية والسـياقية التي تؤثر في القرارات السـوقية، وتتجاوز بذلك نطاق النتائج المســتخلصـــة من البيئات المختبرية إلى الواقع العملي المتغير والديناميكي (Glaeser, 2003:12). كما أشـــار (Withey & Gellatly, 2004) إلى أن قوة الموقف تُعد متغيرًا حاسمًا في التخفيف من أثر العلاقة بين سمات الشخصية وقرارات تخصيص الجهد، إذ تؤثر في مدى قدرة الأفراد على توظيف خصائصهم الشخصية ضمن السياقات المختلفة، ويعني ذلك أن تأثير الشـــخصـــية على الســـلوك ليس ثابتًا، بل يتغير تبعًا لطبيعة العوامل الموقفية

المحيطة، مما يســـهم في تعميق فهمنا لديناميكيات الشـــخصـــية في بيئات العمل المتنوعة (Withey & Gellatly, 2005:595).

ويرى (Cooper& Withey,2009:62) أن قوة الموقف أمر بالغ الأهمية لأنه يؤثر على كيفية ظهور سمات الشخصية في السلوك حيث توفر المواقف القوية إشارات وتوقعات واضحة ، مما قد يثبط تأثيرات الشخصية الفردية ، بينما تسمح المواقف الضعيفة للشخصية بلعب دور أكثر أهمية، وتقع قوة الموقف عند تقاطع علم النفس الإجتماعي والشخصية ، مما يوفر نظرة ثاقبة لدراسة الأشخاص والمواقف وتأثيرها المستقل والمشترك على السلوك (Cortina, 2022:655)

مما لا شك فيه أن قوة الموقف تُعد من العوامل الحيوية المؤثرة في السلوك الإنساني، سواء على الصعيد الشخصي أو المهني، وقد تناولتها الأدبيات بوصفها متغيرًا ذا طبيعة تنظيمية وسياقية تتفاعل مع الخصائص الفردية لتوجيه الأداء واتخاذ القرار، وفيما يأتي أبرز الجوانب التي تُبرز أهمية قوة الموقف ومزاياها كما وردت في الأدبيات ذات العلاقة:

1- ان قوة الموقف تمكن المؤسسات من التكيف مع البيئات الديناميكية، والاستفادة من المعلومات التنافسية، والاستفادة من الفرص، مما يعزز في نهاية المطاف قدرتها التنافسية ويضمن البقاء والتطور للمنافسة في السوق (Li, J., & Liu, R ,.2006:729)
2- تعد قوة الموقف من العوامل المهمة التي تؤثر على سلوك القائد وفعاليته، غالبا ما تفسر العوامل الموقفية تباينا في نتائج القيادة أكثر من الإختلافات الفردية ، مما يسلط الضوء على الحاجة إلى مراعاة السياق في أبحاث القيادة وممارستها. &Vroom) Jago,2007:17)
3- تؤثر قوة الموقف على كيفية تفسير الجهات الفاعلة التنظيمية للسياقات الغامضة والاستجابة لها، وتشكيل عمليات صنع القرار وصنع المنطق، ويسلط الضوء على التفاعل الديناميكي بين الحالات والهياكل التنظيمية، مما يؤثر على فعالية الإدارة (Journé et al .,2008:27)
4- قوة الموقف لها تأثير على اتساق السلوك عبر سياقات مماثلة،أذ يمكن للمواقف القوية أن تملي السلوك أكثر من سمات الشخصية ، مما يسلط الضوء على الحاجة إلى تقييم السمات الظرفية لفهم تأثيرها على السلوك بشكل فعال . (Funder,2012:11)كما تؤثر قوة الموقف على صحة سمات الشخصية في التنبؤ بالأداء الوظيفي، حيث تعزز

المواقف الضـعيفة القوة التنبؤية للسـمات ، بينما تفرض المواقف القوية قيودا تحد من السلوك الفردي وتقلب الأداء(Judge & Zapata,2015:1149)

5- -تؤثر قوة الموقف على سـلوك الموظف والإرهاق العاطفي والقلق، تعزز المواقف القوية الامتثال للسـلوكيات المتوقعة ، بينما تسـمح المواقف الضـعيفة بالإختيار الشـخصـي ، مما يؤثر على نتائج الإجهاد في سـياقات العمل غير المعيارية (Calderwood, et al.,2023:638)

6- يتيح فهم الموقف التواصـل الفعال وتحديد الأولويات وإتخاذ القرار ،حيث تؤثر قوة الموقف على سـلوك الموظف ومشـاركته مما يؤدي في النهاية إلى تحسـين الأداء ومبادرات التغيير الناجحة ضـمن ثقافة تنظيمية ديمقراطية، ولذلك فإن فهم الموقف يمكن أن يكون مهارة تفكير حاسمة للفرد أو الفريق، إن فهم الوضع الحالي في سياق المنظمة يمكّن الأشـخاص من التواصـل بفعالية وكفاءة مع بعضـهم البعض، مما يسـاعدهم على مشـاركة لغة مماثلة ومشـاركة النماذج العقلية أو طرق كيفية معالجة المعلومات والتعامل معها في موقف معين(Markopoulos,et al.,2022:201)

7- -تؤثر قوة الموقف على الإجراءات الإدارية وإتخاذ القرار، إنه يشـكل التفاعلات بين الجهات الفاعلة ونواياها والسـياق، مما يؤثر في النهاية على تعقيد وفعالية ممارسـات الإدارة داخل المنظمات.(Schmitt,2017:12)

8- تعتبر قوة الموقف واحدة من أهم القوى الموقفية في العمل لأنها يمكن أن تخفف من العلاقة بين الشخصية والأداء، أذ تعمل قوة الموقف على تخفيف تأثير الشخصية على السلوك بحيث تنتج المواقف القوية ارتباطات ضـعيفة بين الشـخصـية والسلوك بينما تنتج المواقف الضـعيفة إرتباطات قوية، على هذا النحو ، تقع قوة الموقف عند تقاطع علم النفس الاجتماعي والشخصية ، مما يوفر نظرة ثاقبة لدراسة الأشخاص والمواقف وتأثيرها المستقل والمشترك على السلوك (Alaybek,et al.,2017:1)

ثالثاً / خصائص قوة الموقف

تُعدّ قوة الموقف من المفاهيم المحورية في تفسـير السـلوك الإنسـاني، وقد تم تناولها على نطاق واسـع ضـمن مجالات علم النفس الاجتماعي، وعلم نفس الشـخصـية، وعلم النفس الصـناعي والتنظيمي، فضـلًا عن العلوم الإدارية، لاسـيما في ميدان السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، وكذلك في علم الاجتماع(Kim et al., 2024:218)

وتشـير قوة الموقف الى درجة التأثير الذي تمارسـه البيئة أو السـياق الخارجي على سـلوك الفرد، إذ كلما زادت قوة الموقف، أصـبح السـلوك أكثر تقيدًا بتوقعات الموقف وأقل خضـوعًا لتفضـيلات الفرد وسـماته الشـخصـية(Tett & Burnett, 2003:502) ، وتشـير الأدبيات إلى أن المواقف "القوية" تتصـف بخصـائص محددة، من أبرزها وضـوح القواعد السلوكية، ووجود توقعات اجتماعية صريحة، وإرتباط السلوك بعواقب مباشرة ملموسة سواء أكانت إيجابية أم سـلبية، أما "المواقف الضـعيفة"، فإنها تفتقر إلى هذه الخصـائص، مما يفتح المجال لتأثير أكبر للسمات الشخصية والإختلافات الفردية(Yeo, et al., 2025:2)

وبناءً على ذلك، فإن قوة الموقف تمثل آلية تنظيمية تعمل على توحيد الاسـتجابات السـلوكية للأفراد ضـمن الإطار السـياقي الذي ينتمون إليه، ففي المواقف القوية، يتوقع من الأفراد أن يتصـرفوا وفق نماذج سـلوكية محددة مسـبقًا، بغض النظر عن تفضـيلاتهم الذاتية، مما يمنح هذه المواقف طابعًا أكثر انضـباطًا ووضـوحًا، في حين تتميز المواقف الضـعيفة بمرونة سلوكية قد تُفضي إلى تباين ملحوظ في الأداء(Pletzer & Abrahams,2025:3).

تُعد قوة الموقف وسيطًا محوريًا في العلاقة التفاعلية بين الفرد وبيئته، إذ تُحدد إلى أي مدى يكون السـلوك ناتجًا عن السـمات الشـخصـية للفرد مقابل كونه إسـتجابة للضـغوط أو التوقعات البيئية .(Mischel, 1977:347) ويُفهم من ذلك أن قوة الموقف ليست سمة ثابتة أو مطلقة، بل تتغيّر تبعًا لاختلاف طبيعة البيئة الإجتماعية، ومدى وجود السلطة الرسمية، وكذلك درجة الإلزام المرتبطة بالمعايير السلوكية السائدة.

وفي السـياقات الإدارية، يكتسـب هذا المفهوم أهمية عملية، حيث يُسـتخدم في تحليل سـلوك الموظفين داخل المنظمات، وقياس مدى امتثالهم أو مقاومتهم للقواعد والإجراءات التنظيمية، استنادًا إلى ما إذا كانت بيئة العمل تُصنف ضمن "المواقف القوية" أو "الضعيفة " (Johns, 2006:402)، فعندما تكون للمواقف تأثيرات عالية على سـلوك الأفراد، فإنها تُوصَف بأنها "قوية"، وتكون قادرة على كبح أثر السمات الشخصية، بما يجعل سلوك الأفراد متشابهًا نسبيًا بغض النظر عن اختلافاتهم الفردية، وهذا ما توضحه "فرضية الموقف القوي"، التي تفيد بأن المواقف القوية تقيد التأثير الشـخصـي في السـلوك، مما يؤدي إلى تقليل التباين السلوكي بين الأفراد.(Cooper & Withey, 2009:70)

بناءً على ما تقدم، فإن فهم خصـائص قوة الموقف يُعدّ ضـروريًا في تفسـير التغيرات السـلوكية ضـمن السـياقات المختلفة، سـواء الإجتماعية أو التنظيمية، حيث يفسـر طيفًا من الظواهر الممتدة من الطاعة والامتثال إلى المقاومة والمبادرة الفردية، وتنبع من هذا الفهم

أهمية تحليلية واسعة للمفهوم في ميادين العلوم الإجتماعية والسلوكية، ويمكن تلخيص أبرز خصائص "قوة الموقف" في النقاط الآتية:

1 .**التوجيه السلوك** : يُعد التوجيه السلوكي من أبرز خصائص المواقف القوية، حيث تُقيد هذه المواقف تصرفات الأفراد وتوجههم نحو سلوكيات محددة تتماشى مع القواعد الرسمية والتوقعات التنظيمية، وعلى النقيض من ذلك، فإن المواقف الضعيفة تترك مجالًا واسعًا للاجتهاد الفردي، مما يتيح تنوعًا في التفسيرات السلوكية واختلافًا في أنماط الاستجابة ويُلاحظ أن قوة الموقف لا تقتصر على السياقات الفردية، بل تنسحب آثارها إلى المستوى الجماعي والتنظيمي، حيث تُمارَس داخل بيئات متنوعة مثل بنية المنظمة، ثقافتها، طبيعة العمل، ومستوى الأداء. وعلى الرغم من اختلاف هذه السياقات، إلا أن التأثير الإجمالي للمواقف القوية يبقى ثابتًا، إذ يدفع الأفراد إلى تفسير الأحداث بصورة متشابهة، ويُعزز نقل توقعات موحدة بشأن السلوك المناسب في تلك المواقف(Withey et al., 2005:1593)

2 .تقليل الفروق الفردية : تُسهم المواقف القوية في الحد من تأثير السمات الشخصية والاختلافات الفردية على السلوك، حيث يخضع جميع الأفراد لذات القواعد والتوقعات التي تُحكم سلوكهم وتوجّهه ضمن إطار معياري مشترك، وتُشير الأدبيات إلى أن مثل هذه المواقف تميل إلى فرض قيود صارمة على التعبير عن الشخصية، ما يؤدي إلى تقليص التباين السلوكي المرتبط بالفروق الفردية، إن وجود خصائص طلب قوية في المواقف القوية، ووضوح معايير السلوك المقبول، يجعل الأفراد أكثر ميلاً للامتثال، مما يُضعف تأثير التباين الشخصي في الأداء أو الاستجابة. وعلى النقيض من ذلك، فإن المواقف الضعيفة تفتقر إلى الإشارات السلوكية الواضحة، مما يسمح للفرد بالتصرّف وفقًا لميوله وسماته الذاتية، ويمنح الشخصية مساحة أوسع للتعبير عن نفسها في السلوك العملي، وخاصة في أداء الوظائف (Judge & Zapata, 2015:1151).

3 .**القدرة على التنبؤ بالسلوك** : تُعد قابلية التنبؤ من الخصائص الأساسية للمواقف القوية، إذ تسهم هذه المواقف في جعل سلوك الأفراد أكثر انتظامًا واتساقًا، بفعل ما تفرضه من معايير واضحة وتوقعات محددة، ففي مثل هذه السياقات، تكون الاستجابات السلوكية محكومة بعوامل خارجية، مما يُقلل من التأثيرات الذاتية ويُتيح إمكانية التنبؤ بسلوك الأفراد بدرجة عالية من الدقة،أما في المواقف الضعيفة، فإن غياب الإشارات السلوكية الواضحة يفتح المجال لتأثير السمات الشخصية والظروف الذاتية، مما يؤدي إلى سلوكيات أكثر تنوعًا وعشوائية، ويُضعف القدرة على التنبؤ بها(Meyer et al., 2010: 123) .

4 .**تقييد الاســـتقلالية:** تُعدّ قدرة الفرد على إتخاذ القرارات والتصـــرف بحرية من العوامل المرتبطة مباشرة بقوة الموقف، إذ تشير الأدبيات إلى أن المواقف القوية تُقيّد استقلالية الأفراد وتفرض عليهم حدودًا تنظيمية وسلوكية تضيق من نطاق المبادرة الذاتية، فكلما ازدادت درجة الإلزام والإنضباط في الموقف، قلّت مساحة التصرف الحر، مما قد يُقيّد الإبداع والإبتكار لدى الأفراد، ويُحوّل ســـلوكهم إلى إســـتجابات نمطية تتماشـــى مع المتطلبات الخارجية أكثر من إنسجامها مع الخصائص الفردية.

وفي المقابل، تمنح المواقف الضـعيفة مرونة أكبر في السلوك وإتخاذ القرار، إذ تسمح للسمات الشـخصـية والميول الذاتية بالتعبير عن نفسـها ضـمن حدود أوسـع، وقد أشـار كلٌّ من (Judge & Zapata, 2015:1151)إلى أن ضـعف قوة الموقف يفتح المجال لظهور تأثير الشـخصـية في أداء الأفراد، بينما تُسهم المواقف القوية في كبح هذا التأثير لصالح متطلبات السياق

5 .**التأثير على مسـتويات التوتر والضـغط** : في المواقف القوية، قد يشـعر الأفراد بضـغوط نفســـية أكبر نتيجة القيود الصـــارمة والتوقعات الســـلوكية الواضـــحة، في حين أن المواقف الضـعيفة قد تُخفض من درجة الضـغط، لكنها تُثير مشـاعر عدم اليقين والحيرة، وإن أبرز ما أظهرته الدراسات أن القيود والعواقب الواضحة ضمن المواقف القوية ترتبط ارتباطًا إيجابيًا بالتوتر وضغط الأداء، بينما يعمل الوضوح والاتساق كعوامل وقائية تقلل من الضغط النفسي وتنعكس إيجابيًا على الصحة العقلية للأفراد (García-Arroyo et al., 2021: 5)

6 .**التأثير على الدافعية**: تعدّ الدافعية من أبرز الجوانب النفســـية التي تتأثر بطبيعة الموقف، سـواء كان قويًا أم ضـعيفًا، وتشـير الأدبيات إلى أن المواقف القوية قد تُضـعف الدافعية الذاتية لدى الأفراد،وعلى النقيض من ذلك، فإن المواقف الضـــعيفة توفر مســـاحة أكبر للإختيار الشـخصـي والاسـتقلالية، ما يسـمح لسـمات الفرد وشـخصـيته بأن تلعب دورًا أكبر في توجيه الســـلوك، وبـالتـالي يُعزز الشـــعور بـالـدافعيـة الـذاتيـة والإنخراط الإيجـابي في العمـل،وقد أشـار(Cortina, 2022:656) إلى أن قوة الموقف تؤثر بشـكل مباشـر في الدافعية من خلال مدى التحكم الذي تمنحه أو تسلبه من الفرد، إذ إن المواقف القوية تُقيّد التعبير الشـخصـي وتحُدّ من المرونة السلوكية، بينما تسمح المواقف الضـعيفة بتنوع في السلوك قائم على التفضـيلات الذاتية، مما يرفع من مستويات الدافعية الذاتية.

7 .**التأثير على الالتزام التنظيمي** : يعدّ الالتزام التنظيمي أحد المؤشـــرات الأســـاســـية لنجاح العلاقة بين الموظف والمنظمة، ويتأثر هذا الالتزام بشكل مباشر بطبيعة الموقف الذي يتفاعل فيه الفرد، ففي المواقف القوية، يســـهم وضـــوح القواعد والتعليمات وتحديد الأدوار في تعزيز

الإلتزام، من خلال توفير بيئة منضبطة تُقلّل من التردد والغموض، مما يدفع الأفراد إلى الإلتزام بسلوكيات تتماشى مع الأهداف التنظيمية،في المقابل، تمنح المواقف الضعيفة مساحة أوسع للإختيار، وتُتيح للأفراد التعبير عن التزامهم بدوافع ذاتية، نابعة من القيم الشخصية أو الإنسجام مع أهداف المنظمة، مما يُعزّز الالتزام التنظيمي الطوعي، وقد أشار Schneider) et al., 2002:87)إلى أن المواقف القوية قد تعزز الإلتزام نتيجة التنظيم الواضح، لكنها في ذات الوقت قد تولّد شعورًا بالإكراه أو الضغط، في حين أن الالتزام في المواقف الضعيفة غالبًا ما يستند إلى دوافع داخلية.

8 .**التأثير على جودة القرار:**تُؤثر قوة الموقف بشكل مباشر في طبيعة وجودة القرارات التي يتخذها الأفراد ضمن السياقات التنظيمية والمهنية، ففي المواقف القوية، يتم إتخاذ القرار ضمن أطر محددة تستند إلى قواعد وتعليمات واضحة، مما يسهم في تقليل نسبة الخطأ ويُعزز من الانضباط السلوكي، أما في المواقف الضعيفة، فإن إتخاذ القرار يتميز بقدر أكبر من المرونة والاستقلالية، حيث تكون العوامل الفردية مثل الخبرة، والحدس، ونمط الشخصية هي المؤثر الأساس في صياغة القرار،وقد أشار (Mayoral & Vallelado, 2015: 240) إلى أن قوة الموقف تُعيد تشكيل طريقة تفسير الأفراد للمعلومات المتاحة، ففي السياقات القوية تسود العوامل البيئية وتقل مساحة التأويل، بينما في المواقف الضعيفة تبرز الخصائص الفردية وتُسهم في قرارات أقل إستقرارًا من حيث الوضوح والموثوقية

9 .**التأثير على الإبداع والابتكار:** تؤثر قوة الموقف بشكل مباشر في مستويات الإبداع والابتكار لدى الأفراد، من خلال ما تفرضه من قيود أو ما تتيحه من حرية في التفكير والتصرف، ففي المواقف القوية، تُقيّد البيئة التنظيمية سلوك الأفراد عبر قواعد صارمة وتوقعات واضحة، مما يُقلل من مساحة التفكير الحر ويُضعف القدرة على تجربة أساليب جديدة أو التعبير عن الأفكار الإبداعية، وذلك نتيجة هيمنة التعليمات والانضباط الخارجي،في المقابل، تتيح المواقف الضعيفة مساحة أوسع للمبادرة الفردية، إذ تسمح بالتجريب والإنفتاح على الحلول غير التقليدية، وتشجع الأفراد على اتخاذ قرارات تستند إلى خبراتهم وميولهم الشخصية، مما يُعزز مناخ الابتكار داخل المنظمات،ويشير (Amabile, 2018:132) إلى أن الإبداع يتطلب بيئة عمل مرنة وغير مُقيدة، وأن القيود المفرطة — كما هو الحال في المواقف القوية — قد تُضعف من قدرة الفرد على توليد أفكار جديدة أو تطوير حلول بديلة، في حين أن المواقف الضعيفة تدعم التفكير الإبداعي من خلال تخفيف القيود الرسمية وفتح المجال للتعبير الذاتي .

10 .**التأثير على الصـــراع التنظيمي**: تؤثر قوة الموقف في مســـتوى الصـــراع داخل البيئة التنظيمية، من خلال ما تفرضـــه من وضـــوح في المعايير والتعليمات السـلوكية،ففي المواقف القوية، تقل إحتمالية نشوء الصراعات نتيجة وجود قواعد محددة وسلوكيات متوقعة بوضوح، مما يُقلل من فرص سوء الفهم أو التفسير المتباين بين الأفراد، هذا الانضباط في السياق يُسهم في توحيد التوقعات وتثبيت أسس التعامل المهني، ويُقلل من حالات الاحتكاك أو التعارض بين الموظفين،أما في المواقف الضـعيفة، فإن غياب المعايير الواضـحة ومرونة التوقعات قد يؤدي إلى تباين في فهم الأفراد لما هو مقبول أو غير مقبول من ســـلوك، مما يُمهّد لظهور الخلافات والتوترات، لا ســيما عندما تتداخل وجهات النظر الشـــخصـــية مع غياب الإرشـــاد التنظيمي الكافي،وقد أشار(Balliet et al., 2024,:551) إلى أن وضوح السياق التنظيمي يُعدّ عاملًا أساسيًا في ضبط الصراع، وأن المواقف القوية تُقلّل من احتمالية التصادم المهني، في حين أن ضعف الموقف يُفضي إلى تفسيرات متضاربة تزيد من مستوى الصراع داخل المنظمة

11 .**التأثير على الأداء الوظيفي** : يُعد الأداء الوظيفي من أبرز المؤشـرات التي تتأثر بطبيعة قوة الموقف داخل بيئة العمل، إذ تُسـهم المواقف القوية في توجيه سلوك الموظفين ضـمن أطر محددة، مما يؤدي إلى اتسـاق واضـح في مسـتوى الأداء بين الأفراد، ويعود ذلك إلى وضـوح التعليمـات التنظيميـة، وثبـات المعـايير الســـلوكيـة، ممـا يُقلّـل من الفروقـات الفرديـة ويُعزز الانضـــباط في تنفيذ المهام،في المقابل، تتســـم المواقف الضـــعيفة بمرونة عالية في توجيه السلوك، مما يسمح بتأثير أكبر للخصـائص الفردية مثل المهارات، الدافعية، ونمط الشخصية، وبالتالي، فإن الأداء الوظيفي في هذه المواقف يتباين تبعًا لاختلاف السمات الفردية والظروف المحيطة بكل موظف، مما قد يؤدي إلى تفاوت في الكفاءة والنتائج.وقد أشار (Bowling et al., 2015: 447).إلى أن المواقف القوية تُقلّل من تباين الأداء، حيث يُوجَّه الأفراد على نحو منسـجم عبر التعليمات والسـياقات المحددة، بينما تُظهر المواقف الضـعيفة أداءً متفاوتًا يرتبط بالفروق الفردية أكثر من ارتباطه بالمعايير التنظيمية.

12 .التأثير على الثقافة التنظيمية: تُؤثر قوة الموقف بشـكل مباشـر في طبيعة الثقافة السـائدة داخل المنظمة، من خلال ما تفرضـــه من مســـتوى توجيه للســـلوك، وإنضـــباط في التفاعل، وإتساق في المعايير، ففي المواقف القوية، يسود نمط موحد من القيم والمعتقدات والسلوكيات، نتيجة التزام الأفراد بالقواعد والتوقعات الرسمية، مما يُسهم في تشكيل ثقافة تنظيمية متجانسة يســـودها الانضـــباط، والوضـــوح، والانتماء،أما في المواقف الضـــعيفة، فإن غياب المعايير الصارمة ومرونة التوقعات يفتح المجال أمام الأفراد للتعبير عن ميولهم الشخصية، والتصرف وفقًا لســـياقاتهم الخاصـــة، مما يُســـفر في كثير من الأحيان عن نشـــوء ثقافات فرعية داخل

المنظمة، تختلف بإختلاف الأقسام أو الفرق أو أنماط القيادة السائدة.وقد أشار (Schein, 2010:312).إلى أن قوة الموقف تُعد من العوامل الحاسمة في توحيد أو تشتت الثقافة التنظيمية، إذ تُعزز المواقف القوية ثقافة موحدة تقوم على الانضباط والامتثال، بينما تسمح المواقف الضعيفة بتباين القيم والتصورات، مما يؤدي إلى ظهور ثقافات فرعية متعددة .

رابعاً / نظريات مفهوم قوة الموقف

يحظى مفهوم قوة الموقف بدعم نظري واسع في ميادين علم النفس الاجتماعي، والسلوك التنظيمي، ونظريات القيادة، حيث تؤكد هذه الاتجاهات النظرية أن السياق الذي يتفاعل فيه الفرد غالبًا ما يكون أكثر تأثيرًا في توجيه السلوك من الصفات الفردية وحدها، ويُشكل هذا الطرح الأساس لفهم كيفية استجابة الأفراد للبيئة المحيطة، لا سيما في المواقف التي تتطلب التزامًا واضحًا بالسلوكيات المتوقعة.

تُركز النظريات الداعمة لقوة الموقف على أن الإشارات الخارجية – مثل القواعد، والتعليمات، والعقوبات – تُعد عناصر حاسمة في توجيه السلوك الإنساني،وتُفترض هذه النظريات أن "المواقف القوية" تُقلل من التباين السلوكي بين الأفراد من خلال تقليص تأثير الفروق الفردية، لا سيما سمات الشخصية، مما يجعل السلوك أكثر تجانسًا ضمن إطار الموقف.

وقد تم تحليل مفهوم قوة الموقف من زوايا نظرية متعددة، أبرزها علم النفس الاجتماعي الذي يهتم بالتفاعل بين الفرد والبيئة، والسلوك التنظيمي الذي يُعنى بتفسير أداء الأفراد داخل المؤسسات، وتُظهر هذه المقاربات أن التفاعل بين الإشارات الموقفية والخصائص الفردية يُشكّل جوهر العملية السلوكية في السياقات المختلفة، ويُساعد في تفسير أنماط السلوك المنضبط وغير المنضبط داخل البيئات المؤسسية (Keeler et al., 2019:1484).

تشمل النظريات التي تدعم قوة الموقف نظرية المجال ، ونظرية تفعيل السمات ، نظرية Fiedler في القيادة الموقفية ، ونظرية المسار-الهدف ، و نظرية الموقف الاجتماعي ، (Cortina et al .,2022:192) وكلها تشير إلى ضغط التباين بناء على مستويات الاستقلالية والتفاعلات التي يخلقها هذا الضغط في سياقات مختلفة، وفيما يأتي عرض لأبرز النظريات التي تدعم وتُفسّر مفهوم "قوة الموقف":

1. **نظرية المجال:(Field Theory – Kurt Lewin, 1939)**

تُعد نظرية المجال من النظريات الكلاسيكية التي فسّرت السلوك الإنساني من خلال التفاعل المستمر بين الفرد والبيئة، فقد طوّر Kurt Lewin هذا التصور في كتابه Principles of Topological Psychology، حيث صاغ معادلته الشهيرة: " Behavior (B) is a function of the life space (S) of the individual, that is, B = f(S). Since the life space includes both the person (P) and the environment (E), we may write B = f(P, E)." (Lewin, 1936: 12–13). ويُظهر هذا التصور أن السلوك لا يُفهم بمعزل عن السياق، بل هو نتيجة لتفاعل القوى النفسية والاجتماعية والبيئية التي تُشكل "الفضاء الحي" للفرد، وفي مقاله اللاحق (Lewin, 1939: 271–272)، أوضح أن المجال لا يقتصر على المعطيات المادية، بل يشمل الظروف اللحظية والتوقعات الاجتماعية والضغوط النفسية غير المرئية التي تُوجّه السلوك، ومن هذا المنطلق، فإن نظرية المجال تدعم مفهوم "قوة الموقف" بوضوح، حيث ترى أن المواقف القوية قادرة على التأثير العميق في السلوك بحيث يتجاوز أثرها السمات الشخصية للفرد، وفي الوقت ذاته، فهي لا تُقصي دور الفرد، بل تؤكد أن شخصيته ودوافعه وخبراته السابقة تظل جزءًا فاعلًا في تشكيل الاستجابة، وإن كان تأثير الموقف قد يهيمن في كثير من الأحيان على قراراته وخياراته (Alaybek et al., 2017:114).

2. نظرية تفعيل السمات:(Trait Activation Theory – TAT)

تُفسر هذه النظرية العلاقة بين الشخصية والموقف من خلال فرضية أن السمات الفردية لا تُفعل إلا في وجود إشارات موقفية مناسبة، فالمواقف القوية، التي تتسم بالوضوح والصرامة، تحد من حرية الفرد وتُقلل من ظهور السمات الشخصية، مما يجعل السلوك أكثر تجانسًا بين الأفراد، أما المواقف الضعيفة، فهي تتيح مجالًا أكبر للتباين الشخصي وتُظهر أثر السمات الفردية بشكل أوضح (Zhang et al., 2023:31702)، وتكشف هذه النظرية أن قوة الموقف هي العامل المحدد لمدى بروز أو اختفاء السمات الشخصية في بيئة العمل، وهو ما يفسر إختلاف أنماط السلوك بين المواقف المقيّدة والمواقف المرنة (Tett & Burnett, 2003:502).

3. نظرية القيادة الموقفية – نموذج Fiedler (Fiedler's Contingency Model, 1967):

يرى Fiedler أن فعالية القيادة تتوقف على التفاعل بين أسلوب القائد والموقف القيادي، لا على خصائص القائد وحده، ويُميز بين أسلوبين: القيادة الموجهة نحو المهام، والقيادة الموجهة نحو العلاقات، ويقيس "ملاءمة القيادة" عبر ثلاثة أبعاد: العلاقة بين القائد والأتباع، هيكلية المهمة، وقوة المركز القيادي، وتفترض النظرية أن القيادة الموجهة نحو

المهام تكون أكثر فاعلية في المواقف الشـديدة (إيجابية أو سـلبية)، بينما تكون القيادة الموجهة نحو العلاقات أكثر فاعلية في المواقف الوسطية (Fiedler, 1967:80). وتُظهر هذه النظرية أن قوة الموقف – من حيث العلاقات والمهام والسلطة – تحدد إلى حد كبير فاعلية القيادة داخل المنظمات

4. نظرية المسار–الهدف:(Path–Goal Theory – Robert House)

تنطلق هذه النظرية من فرضـية أن القائد الفعّال هو الذي يُعدّل سـلوكه وفق متطلبات الموقف وحاجات المرؤوسين، فهي تفترض أن على القائد أن يُسهّل الطريق (المسار) المؤدي إلى الهدف عبر إزالة العقبات وتقديم الدعم والتحفيز، مع إختيار الأسـلوب المناسـب (موجه نحو المهمة أو نحو العلاقات) بحسـب وضـوح المهام وظروف التابعين، وقد أوضـحت الدراسـات أن مرونة القائد في التكيف مع السـياقات المختلفة تُحسـن من دافعية الأفراد وأدائهم (Alanazi et al., 2013:5)، وبذلك، فإن النظرية تبرز دور الموقف التنظيمي بوصـفه المحدد الأساسي لفعالية السلوك القيادي، بما يتجاوز خصائص القائد الفردية.

5 .نظرية الموقف الاجتماعي:(Social Situation Theory – Furnari, 2019)

تُعنى هذه النظرية بفهم السـلوك الإنسـاني في ضـوء الأدوار الإجتماعية والمعايير الثقافية والتوقعات المؤسـسـية، فهي ترى أن الأفراد لا يتصـرفون في عزلة، بل يتأثرون بمواقف اجتماعية متعددة الأبعاد تشمل النوع الاجتماعي، السلطة، الهوية، والأدوار الوظيفية، وتشـير إلى أن هذه المواقف الاجتماعية القوية تضـبط السـلوك وتقلل من التباين الفردي، بما ينسـجم مع المعايير الجماعية (Furnari, 2019:193-195)، وهكذا، تدعم النظرية مفهوم قوة الموقف من خلال إظهار كيف تفرض الأدوار والتوقعات الاجتماعية قيودًا على سـلوك الأفراد وتوجّههم وفق الأعراف السائدة.

خامساً / أبعاد قوة الموقف

على الرغم من الاعتراف المبكر بأهمية قوة الموقف كآلية تفسـيرية في علم النفس الاجتماعي والتنظيمي، إلا أن الدراسات التي تناولت هذا المفهوم في بيئة العمل كانت محدودة نسبيًا، فقد تناولت دراسـة تحليلية (meta anylases) أجراها (Meyer et al. ,2009) قوة الموقف من خلال بعدين فقط هما القيود والعواقب، وذلك عبر مراجعة (114) دراسـة أولية تمثل (13) من رموز التصـنيف المهني القياسـية التابعة لوزارة العمل الأمريكية، وبإجمالي (162) ارتباطًا مسـتقلاً و(34,659) مشـاركًا، وأظهرت نتائج التحليل أن قوة الموقف (ممثلة

في القيود والعواقب) تعمل على إضعاف العلاقة بين سمة الضمير والأداء الوظيفي، حيث يتنبأ الضمير بالأداء بدرجة أكبر في المهن الضعيفة مقارنة بالمهن القوية.

وفي محاولة لاحقة، استخدم (Alaybek et al. ,2017) نسخة معدلة من مقياس قوة الموقف في العمل (SSW) الذي طوره(Meyer et al. ,2014)، والذي تضمن أربعة أبعاد أساسية هي: الوضوح، الإتساق، القيود، والعواقب، وقد ركزت هذه الدراسة على مصادر إجتماعية مختلفة لقوة الموقف مثل الزملاء والمشرفين والإدارة العليا، وأظهرت أن إشارات قوة الموقف المتعددة تُجمع في إدراك الموظفين لتكوين تصور عام عن قوة الموقف في العمل.

كما إعتمدت دراسات تجريبية حديثة مثل (Calderwood et al. ,2023) على المقياس الرباعي الأبعاد ذاته، حيث تضمنت عيناتهم أكثر من (900) مشاركًا عبر ثلاث دراسات منفصلة، وأظهرت أن قوة الموقف في سياقات "العمل خارج المعايير" يمكن أن تتنبأ بمستويات مختلفة من الضغوط والتجارب النفسية، وفقًا لطبيعة البعد المدروس، مما يبرز مرونة هذا الإطار في تفسير ترتيبات العمل غير التقليدية، وفي السياق نفسه، قام (Li et al. ,2023)بتطوير مقياس عام لقوة الموقف يصلح للتطبيق عبر مجالات متعددة، مستندين إلى الهيكل الرباعي الذي اقترحه Meyer وزملاؤه (2010، 2014، 2020)، إذ اعتبروا أن قوة الموقف تتكون من أربعة أبعاد مترابطة: العواقب، القيود، الوضوح، والإتساق، وقد عرّف الباحثون كل بُعد على حدة، مؤكدين أن هذه البنية الرباعية تقدم إطارًا شاملاً لقياس المواقف التنظيمية والإجتماعية.

وفي دراسة تحليلية رصينة أجراها (Meyer et al. ,2010) تُعد الأكثر تأثيرًا في بلورة مفهوم قوة الموقف(Situational Strength) ضمن ميدان السلوك التنظيمي، حيث عمل الباحثون على مراجعة موسّعة للأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت السياقات التنظيمية وتأثيرها في السلوك الفردي، من أجل بلورة نموذج مفاهيمي يحدد الأبعاد الرئيسة التي تشكّل قوة الموقف. وانتهوا إلى أن قوة الموقف تتكون من أربعة أبعاد رئيسة هي: الوضوح(Clarity) ، الإتساق(Consistency) ، القيود(Constraints) ، والعواقب (Consequences) ، وقد فُصّلت هذه الأبعاد بوضوح، وإعتُمدت لاحقًا في تطوير مقاييس كمية لقياس إدراك الأفراد لقوة الموقف (Meyer et al., 2010:125-127) حيث تم تحليل محتوى عدد كبير من الدراسات التجريبية وتصنيفها بناءً على هذه الأبعاد، الأمر الذي أتاح للباحثين فرصة تطوير أدوات كمية لقياس إدراك الأفراد لقوة الموقف، ويُعد هذا النموذج من أبرز المراجعات النظرية التي أسست لإطار أكاديمي متين أصبح مرجعًا للعديد من الدراسات التطبيقية اللاحقة في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي .

وبناءً على ما تقدم، فقد تم في هذه الدراسة اعتماد نموذج (Meyer et al ,2010) ([1]) ، لقياس قوة الموقف في بيئة العمل، بوصفه أحد النماذج الأكاديمية الأكثر إعتمادًا في الأدبيات الحديثة ونظرًا لما يتمتع به من صلاحية تفسيرية وشمولية، ومرونة تطبيقية في مختلف السياقات الإدارية والتنظيمية وقدرته على دمج الأبعاد الأربعة الرئيسة لقوة الموقف، مما يجعله الأداة الأكثر ملاءمة لتحليل تأثير السياقات التنظيمية في سلوك الموظفين. ويُفصّل هذا النموذج الأبعاد الأربعة لقوة الموقف على النحو الآتي:

أولاً : الوضوح

يُعَدّ الوضوح من أبرز الأبعاد المكوّنة لمفهوم "قوة الموقف"، إذ يشير إلى مدى توفر الإشارات الظرفية والتعليمات السلوكية وسهولة فهمها من قبل الأفراد داخل السياق التنظيمي. فهو يعكس درجة وضوح التوقعات والمتطلبات السلوكية في موقف معين، ومدى صراحتها وتحديدها، بما يُمكّن الفرد من إدراك ما يُنتظر منه بدقة وبدون لبس، ويُقلّل من احتمالات الغموض أو التفسير الشخصي، وقد بيّن (Meyer et al., 2010:125) أن الوضوح يتمثل في وجود تعليمات مباشرة وصريحة تُوجّه السلوك وتحدّ من مساحة الاجتهاد الفردي، مما يؤدي إلى توحيد الاستجابات وتقليل أثر الفروق الشخصية، ويتجلى هذا البُعد بوضوح في بيئات العمل التي تُقدَّم فيها المهام بتسلسل محدد ومُفصَّل (بداية، وسط، نهاية)، حيث يقل تباين السلوكيات مقارنة بالمواقف التي تُرك فيها الأفراد لتقديراتهم الخاصة بشأن الإجراءات المناسبة

وفي هذا الإطار، يرى (Dalal,2012:299) أن الوضوح يتجسد في سهولة الحصول على المعلومات المرتبطة بالمسؤوليات الوظيفية وفهمها بشكل مباشر، مما يرفع من قوة الموقف من خلال تقديم توجيهات تنظيمية تقلّل من احتمالية التصرفات غير المنضبطة، كما أشار (Li et al.,2023:4) إلى أن الوضوح يعني أن تكون الإشارات والتعليمات المرتبطة بالموقف صريحة ومباشرة ولا تترك مجالًا للتأويل أو الاجتهاد الشخصي، وهو ما يُسهم في تقليص مساحة التردد وزيادة القدرة على الالتزام بالسلوك المرغوب. وفي السياق نفسه، أوضح (Calderwood et al.,2023:638) أن الوضوح يتجسد في توافر تعليمات ومسؤوليات وظيفية سهلة الفهم للأفراد، وأن زيادة مستوى هذا البُعد تُسهم في تعزيز القدرة على التنبؤ بالسلوك وتوحيد الاستجابات داخل المنظمة، بما يدعم الأداء التنظيمي العام.

(1)(Lievens et al, 2006:68) , (Cooper et al, 2013:322-323) , (Bowling et al, 2015:91)

ولم يقتصر الأهتمام بالوضوح على البحوث المعاصرة، بل أشار (Mischel,1977:346) منذ عقود إلى أن المواقف التي تتسم بوضوح التوقعات والمعايير تُقلّل من أثر الفروق الفردية وتنتج سلوكًا أكثر اتساقًا بين الأفراد، بينما يؤدي الغموض إلى تضارب السلوكيات بسبب اعتماد الأفراد على شخصياتهم بدلاً من الإشارات الموقفية، ويُظهر هذا الطرح أن وضوح التعليمات لا يقتصر على كونه أداة تنظيمية، بل يُمثل شرطًا نفسيًا واجتماعيًا أساسيًا لفهم الاستجابات السلوكية في المواقف المختلفة.

وبذلك، يُمكن القول إن "الوضوح" يمثل البُعد الذي يُجسّد قدرة الموقف على ضبط السلوك من خلال توفير تعليمات وتوقعات واضحة وصريحة، تجعل الأفراد يتصرفون في اتجاه محدد ومتقارب، وكلما ارتفعت درجة الوضوح، زادت قوة الموقف، وانخفض التباين بين إستجابات الأفراد، مما يجعل هذا البُعد ركيزة أساسية في دراسة قوة الموقف ضمن بيئات العمل المعاصرة، وعاملًا حاسمًا في تفسير مدى التزام الأفراد بالسلوك المنضبط وامتثالهم للقواعد التنظيمية.

ثانياً / القيود

يمثل بُعد القيود أحد الأبعاد الرئيسة لمفهوم قوة الموقف، ويُشير إلى مدى تقييد حرية الفرد في اتخاذ القرار والعمل من قبل قوى خارجة عن سيطرته، إذ يُعبِّر هذا البعد عن حجم المحددات أو المعوّقات الخارجية التي تفرضها البيئة التنظيمية، مثل الأنظمة الرسمية، التعليمات الإلزامية، اللوائح الحكومية، أو الإشراف المركزي الصارم، والتي تُقلِّل من قدرة الأفراد على ممارسة السلطة التقديرية فيما يتعلق بكيفية إنجاز المهام أو توقيت أدائها، وقد بيّن (Meyer et al.,2010:126) أن القيود تمثل الدرجة التي يتم فيها تضييق نطاق السلوكيات المتاحة للفرد، بحيث تمنع القوى الخارجية التعبير عن التباين الشخصي وتدفع الجميع نحو سلوك موحّد، فعلى سبيل المثال، الوظائف التي تتميز بمسارات عمل محددة بدقة تحدّ بدرجة كبيرة من حرية التصرف والإجتهاد الفردي، مقارنة بالوظائف التي تتيح مجالًا واسعًا للإبتكار أو التقدير الشخصي.

وفي هذا السياق، أوضح (Dalal,2012:300) أن القيود ترتبط مباشرة بمدى وجود ضوابط تنظيمية تُقيد خيارات الأفراد وتجعلهم أقل قدرة على تبني سلوكيات خاصة أو خارجة عن المألوف، مما يعزز من إتساق الأداء ويُقوّي الموقف التنظيمي، كما أظهرت دراسة (García-Arroyo et al.,2021:6) أن القيود تؤثر في قرارات الأفراد المتعلقة بمهامهم وطريقة تنفيذها، حيث تحدّ من احتمال التعبير عن السمات الشخصية داخل المواقف القوية،

الأمر الذي يؤدي إلى خفض التباين في السـلوكيات وتعزيز الامتثال للإرشـادات الرسـمية، وأكد (Wang et al.,2017:45) أن القيود تنشـط بصـورة أكبر في المواقف التي تُقلّ فيها مستويات عدم الكشف عن الهوية، إذ تجعل القرارات علنية وتُقيد قدرة الأفراد على التصرف وفقًا لرغباتهم الفردية، مما يدفعهم إلى الالتزام بالإرشادات المؤسسية والاجتماعية.

أما على المسـتوى التنظيمي الحديث، فقد أشـار (Turner et al.,2024:112) إلى أن القيود تمثل قوة تنظيمية منتظمة تفرض الإنضباط، وتزيد من تجانس السلوك بين الموظفين، بخاصة في البيئات التي تُلزم الأفراد بمواعيد دقيقة وإجراءات حضـور صـارمة، حيث تُصـبح مساحة الحرية الشخصية محدودة جدًا لصالح الالتزام بالنظام الجماعي، ويكشف هذا البعد عن حقيقة أن القيود كلما ازدادت، كلما تراجعت الميزة الشـخصـية وتقلص دور الاجتهاد الذاتي للفرد، بحيث يُستبدل القرار الشخصي بالإمتثال الصارم للتعليمات والمتطلبات المعلنة.

وبذلك، فإن بُعد القيود يُجسّـد مدى تأثير القوى الخارجية في رسـم حدود الحركة والسـلوك الفردي داخل المنظمة، ويُبرز دوره الحاسـم في رفع قوة الموقف، فالمواقف التي تتسـم بوجود أنظمة صـارمة وضـوابط واضـحة تُعد مواقف قوية تحدّ من التباين في الأداء والسلوك، بينما تؤدي قلة القيود إلى خلق مواقف ضـعيفة تتيح مجالًا أكبر للتعبير عن السمات الفردية والاختلافات الشخصية.

ثالثاً / الإتساق

يُعَدّ الاتسـاق من الأبعاد الجوهرية لمفهوم "قوة الموقف"، ويُشـير إلى مدى توافق الإشـارات المتعلقة بالمسـؤوليات أو المتطلبات السـلوكية في بيئة العمل مع بعضـها البعض، بحيث تُشـكّل رسـالة موحّدة ومتناغمة حول ما يُنتظر من الأفراد، ويختلف هذا البُعد عن الوضـوح في أن الاتسـاق لا يتعلق فقط بصـراحة التعليمات، بل بمدى انسـجامها عبر قنوات ومصـادر متعددة، فقد يتلقى الموظف تعليمات واضـحة من مشـرفيه، إلا أن اختلاف أولويات هؤلاء المشرفين أو السياسات الرسمية قد يُضعف من درجة الإتساق، حتى وإن كان الوضوح عاليًا، وقد أوضـح (Meyer et al.,2010:126) أن الاتسـاق يتمثل في مدى توافق أجزاء مختلفة من المعلومات حول السـلوكيات المحتملة وعواقبها، بحيث تنقل نفس الرسـالة إلى الموظف، وعندما يكون الاتسـاق مرتفعًا، فإن مصـادر المعلومات المتعددة(سـواء كانت من

المشرف المباشر، أو الإدارة العليا، أو الوثائق التنظيمية) تتوافق في مضمونها لتؤكد المسار السلوكي نفسه، وهو ما يُؤدي إلى تجانس السلوك بين الأفراد، ويُقلل من إحتمالية الإنحرافات الفردية.

ويُشير (Dalal,2012:300) إلى أن الإتساق يعزز قوة الموقف من خلال ضمان أن الرسائل التنظيمية تبقى ثابتة عبر الزمن والمصادر المختلفة، مما يُقلّل من إحتمالية حدوث سلوك غير مألوف أو متباين بين الموظفين، وتزداد قوة الموقف كلما حصل الموظف على الرسالة نفسها من قنوات متعددة، حيث يقل الغموض ويضعف مجال التفسير الذاتي، ولهذا السبب، تُوصي الأدبيات بضرورة تحديث السياسات باستمرار وتدريب المشرفين على نقل التعليمات بطريقة متسقة لضمان عدم التناقض في فهم التوقعات.

وفي هذا السياق، بيّن (Green et al.,2019:89) أن الاتساق التنظيمي الذي يعكس تناغم الرسائل عبر المستويات الإدارية يُسهم بصورة مباشرة في تقليل التباين في الأداء، حتى في المواقف التي تتسم بدرجة عالية من الوضوح، كما أوضح (Church,2008:154) أن الاتساق في تفسير المعلومات داخل البيئات التنظيمية يُعزّز القدرة على التنبؤ بسلوك الأفراد، لا سيما في الثقافات التي تُولي أهمية كبيرة للفهم الموحد للقيم التنظيمية عبر المواقف والسياقات المختلفة، ومن ثم، فإن الاتساق لا يُعد مجرد توجيه موحّد، بل يمثل أداة تنظيمية لضبط السلوك من خلال توافق المعايير والقيم عبر القنوات الرسمية وغير الرسمية.

وعلى المستوى التطبيقي، أظهرت دراسة(García-Arroyo et al.,2021:162) أن الإتساق التنظيمي يسهم في تقوية الموقف لأنه يُعزز الالتزام الجماعي بالسلوك المتوقع، ويُرسّخ التوقعات المشتركة التي تحكم التفاعل داخل المنظمة، وكلما كانت الرسائل متماثلة عبر مختلف المستويات، زاد تجانس السلوكيات، وانخفض أثر الفروق الفردية أو الاجتهادات الشخصية، وبذلك يُمكن القول إن الاتساق يمثل أحد الأبعاد الأكثر فاعلية في رفع قوة الموقف، لأنه يرسّخ مرجعية تنظيمية موحّدة تُقلل من التباين وتُعزز الانضباط السلوكي، مما يجعله عنصرًا أساسيًا لفهم ديناميكيات السلوك في البيئات التنظيمية المعاصرة.

رابعاً / العواقب

يُعَدّ بُعد العواقب من الأبعاد الرئيسة لمفهوم قوة الموقف، ويُشير إلى المدى الذي يكون فيه لقرارات الفرد أو أفعاله آثار مهمة سواء كانت إيجابية أو سلبية على أشخاص آخرين أو كيانات تنظيمية أو حتى المجتمع ككل، فالعواقب تُمثل البُعد الذي يُظهر الأهمية المترتبة على التصرفات الفردية، حيث يتحدد سلوك الأفراد بدرجة كبيرة تبعًا لمدى إدراكهم لخطورة أو أهمية النتائج التي قد تنجم عن قراراتهم، وقد بيّن (Meyer et al.,2010:127) أن الموظفين، حتى أولئك الذين يتميزون بالاندفاع، يُصبحون أكثر حذرًا عندما يدركون أن قراراتهم قد تؤدي إلى تقليل النتائج السلبية أو تعظيم النتائج الإيجابية، الأمر الذي يوجّههم نحو مسارات سلوكية أكثر التزامًا وتقيّدًا. ويُوضّح هذا الطرح أن المواقف تصبح أقوى كلما إزدادت أهمية نتائج القرارات أو الأفعال، بينما تضعف المواقف عندما تكون النتائج المترتبة غير ذات أثر ملموس أو بعيد عن التأثير المباشر، ويُعزز هذا الفهم ما ذهب إليه (Dalal,2012:300) الذي أشار إلى أن المواقف تكون قوية عندما تترتب على قرارات الموظف نتائج مؤثرة تمس رفاهية الأفراد أو سلامة المجتمع، كما في حالة العاملين في مهن تتعلق بالصحة العامة أو الطوارئ، إذ يُدرك هؤلاء أن أي خطأ قد تكون له عواقب خطيرة، مما يزيد من التزامهم بالحذر والانضباط ، وعلى العكس، كلما كانت نتائج القرارات أقل أهمية، ظهر أثر السمات الشخصية بشكل أوضح، حيث تُصبح المواقف ضعيفة وتُتيح للأفراد مساحة أكبر للاجتهاد الشخصي.

وفي هذا السياق، أكّد (Newman & Ford,2015:257) أن العواقب المؤثرة تُعد من أبرز محركات السلوك التنظيمي، حيث يُظهر العامل الذي يدرك أن قراراته ستنعكس بشكل مباشر على الأفراد أو الأداء المؤسسي التزامًا أكبر بالمعايير التنظيمية، مقارنة بمن يعمل في سياقات تكون فيها النتائج ضعيفة أو محدودة الأثر، كما أوضح (Pearson et al.,2018:412) أن المواقف التي ترتبط بنتائج ملموسة، مثل سلامة الآخرين أو التأثير المباشر على العملاء والمجتمع، تُسهم في تعزيز قوة الموقف، من خلال رفع مستوى الحذر والإنضباط، حتى عندما تكون السمات الشخصية غير كافية لتوجيه السلوك.

وعلى نحو متقارب، أشارت دراسة (Rodriguez,2022:66) إلى أن إدراك العاملين لأهمية نتائج قراراتهم، سواء تمثلت في مكافآت إيجابية كزيادة الرواتب أو عواقب سلبية كتراجع الثقة التنظيمية، يؤدي إلى زيادة التزامهم بالإجراءات الرسمية وتقليص مساحة

السلوك الفردي المتميز، وهذا ما يوضح أن إدراك أهمية العواقب لا ينعكس فقط على مستوى السلوك الفردي، بل يُسهم أيضًا في رفع مستوى الإنضباط الجماعي داخل المنظمة.

وبذلك، يُمكن القول إن بُعد العواقب يُجسّد الرابط المباشر بين السلوك الفردي والنتائج المترتبة عليه، إذ تزداد قوة الموقف كلما ارتفعت حساسية الأفراد لهذه النتائج، سواء الإيجابية منها أو السلبية، فالموظفون الذين يُدركون أن قراراتهم تحمل عواقب كبيرة يتجهون إلى التصرف وفقًا لتوقعات واضحة ومعايير ثابتة، مما يُعزز التنبؤية ويُقلل من الإعتماد على الفروق الفردية في الحكم على السلوك، ومن هنا، يُعتبر هذا البُعد عنصرًا محوريًا في فهم كيفية تشكّل قوة الموقف ودورها في توجيه السلوكيات التنظيمية على نحو منضبط وموحد.

المبحث الثالث

العلاقة بين متغيرات الدراسة

في إطار الأبحاث المعاصرة في السلوك التنظيمي والأخلاقيات المؤسسية، يتضح أن العوامل النفسية الداخلية، وفي مقدمتها الأيديولوجيا الأخلاقية بأبعادها (المثالية و النسبية)، تمثل محددًا جوهريًا لطريقة إدراك الأفراد للمواقف التنظيمية واستجابتهم لها، وفي المقابل، تُجسّد قوة الموقف جملة الإشارات التي تبعثها المنظمة لتوجيه سلوك العاملين، من خلال وضوح القواعد والتعليمات، واتساقها، وما تفرضه من قيود، وما تترتب عليه من عواقب، ورغم أن العديد من الدراسات تناولت هذين المتغيرين كلٌّ على حدة، فإن محاولات الربط بينهما ما زالت محدودة، مما يكشف عن وجود فجوة معرفية تستحق المعالجة، ومن هنا تنبع أهمية هذه الدراسة، التي تسعى إلى استكشاف طبيعة التفاعل بين الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف، والكشف عن دورهما المشترك في تفسير التباين بين الأفراد في الأداء الأخلاقي، ولا سيما في بيئات العمل الخدمية الحساسة مثل مديرية الموارد المائية.

العلاقة بين متغيرات الدراسة

تُعَدّ دراسة العلاقة بين الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف من القضايا البحثية الحديثة التي لم تنل الاهتمام الكافي في الأدبيات السابقة، إذ إن معظم الدراسات تناولت كل متغير على حدة، فتم التركيز على الأيديولوجيا الأخلاقية في سياق الحكم الأخلاقي (Barnett et al., 1994:748)، وكذلك في اتخاذ القرار (Vitell & Patwardhan, 2008:759)، في حين درست قوة الموقف ضمن إطار النظرية الموقفية التي تفترض أن وضوح التعليمات، واتساقها، وصرامة القيود، والعواقب المترتبة عليها تُشكل منظومة ضابطة للسلوك في بيئات العمل .(Meyer et al., 2014:129) غير أن الجمع بين البعدين القيمي والموقفي ظل غائبًا، الأمر الذي يمنح هذه الدراسة أصالتها العلمية من خلال محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بين الأيديولوجيا الأخلاقية بأبعادها (المثالية والنسبية) وقوة الموقف في مكان العمل بأبعاده الأربعة (الوضوح والإتساق والعواقب والقيود) ، ولا سيما في بيئة خدمية حساسة كمديرية الموارد المائية في كربلاء حيث تتقاطع القيم الفردية مع الضوابط المؤسسية في إدارة الموارد العامة. ومن هنا تتبلور الفرضية بأن الأيديولوجيا الأخلاقية، كلما كانت أكثر رسوخًا، ارتبطت طرديًا وبدرجة معنوية مع قوة الموقف في مكان العمل.

وقد أشـــارت الأدبيات إلى أن الأيديولوجيا الأخلاقية تمثل محددًا داخليًا لإدراك الفرد للسلوك السليم، فهي بمثابة الإطار المرجعي الذي يوجّه تفسيراته للمواقف ويحدد استجاباته لها(Shafer & Simmons, 2012:492) ، بينما تُعَدّ قوة الموقف محددًا خارجيًا يفرض على الفرد مســـارات ســـلوكية واضـــحة من خلال إشـــارات تنظيمية متدرجة في قوتها . (Cooper & Withey, 2009:65)وعندما تتفاعل هذه المحددات، يصـــبح الفرد أكثر اســـتعدادًا للامتثال للموقف والتقيد بتعليماته، وهو ما يعزز الإعتقاد بأن الأيديولوجيا الأخلاقية ترتبط طرديًا بقوة الموقف، وأن هذه العلاقة وثيقة الصـلة في بيئة العمل الخدمية، وتستند هذه العلاقـة إلى نظريـة قوة الموقف التي أســـســـهـا (Mischel,1977:336) وطوّرهـا لاحقًا(Meyer et al., 2010:126)، والتي تفترض أن المواقف القوية تقلل من مســـاحة التباين الفردي وتجعل الأفراد أكثر امتثالًا للإشـــارات التنظيمية، وهنا تعمل الأيديولوجيا الأخلاقية كمحدد داخلي يوجّه استجابة الفرد لهذه الإشارات؛ فالمثالي يرى في وضوح القواعد واتسـاقها آلية لتحقيق العدالة، بينما يتعامل النسـبي معها بمرونة، لكنه يظل خاضـعًا لها عندما تبلغ درجة قوتها مستوى مرتفعًا، ومن هذا المنطق تتبلور الفرضية التي ترى أن الأيديولوجيا الأخلاقية ترتبط طرديًا وبدرجة معنوية مع قوة الموقف في مكان العمل.

وإذا ما نظرنا إلى المثالية باعتبارها بعدًا جوهريًا في الأيديولوجيا الأخلاقية، نجد أن الدراسـات تشـير إلى أن الأفراد المثاليين يتسـمون بالتمسـك بمبادئ عامة ويولون اهتمامًا بالغًا بتحقيق المنافع وتجنب الأضـرار للآخرين (Vitell et al., 2019:200-201) ، هذا يجعلهم أكثر ميلًا لتفسير قوة الموقف باعتبارها إطارًا ضـابطًا يعزز العدالة والتنظيم، حيث يُنظر إلى وضـوح التعليمات واتسـاقها كضـمانة لتحقيق السـلوك الأخلاقي، فيما تُعتبر القيود والعواقب وسائل ضرورية لحماية الصالح العام. ولعل مثال مديرية الموارد المائية يوضح ذلك، إذ يرى الموظف المثالي أن الالتزام الصارم بتعليمات توزيع حصص المياه هو السبيل الأعدل لتحقيق الإنصـاف بين المستفيدين، حتى لو تعرض لضـغوط خارجية، وهو ما يدعم الفرضـية القائلة إن المثالية ترتبط طرديًا بقوة الموقف في مكان العمل.

أما النســـبية، وهي البعد الثاني من الأيديولوجيا الأخلاقية، فتنطلق من أن المبادئ الأخلاقية ليست مطلقة بل تتغير بحسب السياق الثقافي والإجتماعي (Muslih, 2023:56) ، ومن ثم فإن الأفراد النســـبيين أكثر مرونة في إســـتجابتهم لقوة الموقف، إذ قد ينظرون إلى التعليمات والقيود باعتبارها قابلة لإعادة التأويل أو التكييف تبعًا للظروف والضـغوط الواقعية (Arries, 2021:4). وفي سـياق مديرية الموارد المائية، قد يتسـاهل الموظف النسـبي في تطبيق بعض القيود الخاصـة بالحصـص المائية إسـتجابة لضـغوط إجتماعية أو لإعتبارات آنية، معتبرًا أن

المصـلحة المباشـرة تبرر التكيّف مع الموقف، ومع ذلك، تبقى قوة الموقف قادرة على ضـبط هذا السلوك، إذ كلما ازدادت حدة إشاراتها زادت احتمالات التزام الفرد بها، الأمر الذي يعزز الفرضية التي ترى أن النسبية ترتبط طرديًا بقوة الموقف في مكان العمل .

أما النظرية المعرفية الأخلاقية (Kohlberg,1981:47) ، فهي تؤكد أن السـلوك الأخلاقي يتحدد بمستوى التطور المعرفي الأخلاقي للفرد، فالأشـخاص في المراحل العليا من التطور، وغالبًا ما يتبنون الأيديولوجيا المثالية، يفسرون قوة الموقف باعتبارها إنعكاسًا لمبادئ عامة ينبغي الإلتزام بها، وهو ما يعزز ارتباط المثالية بقوة الموقف، بينما الأفراد ذوو النزعة النسـبية، الذين يميلون إلى تفسـير المواقف إسـتنادًا إلى الظروف والسـياق، يتعاملون مع قوة الموقف بمرونة أكبر، لكنهم مع ذلك يُظهرون إلتزامًا حينما تكون الإشـارات الموقفية شـديدة الوضـوح، وهذا يعزز الفرضـيات التي ترى أن المثالية ترتبط طرديًا بقوة الموقف في مكان العمل، وأن النسبية بدورها ترتبط طرديًا، وبدرجة مختلفة، بهذا المتغير.

ولا تقتصر العلاقة بين الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف على الارتباط فقط، بل تمتد لتشمل التأثير المباشـر؛ إذ أوضـحت الأدبيات أن القيم الأخلاقية للفرد تشـكل عاملًا حاسـمًا في تحديد كيفية إسـتجابته للمواقف التنظيمية (Treviño, 1986:605) .فالمثالية لا تعني مجرد الالتزام بالقواعد، بل تعزز كذلك من أثر قوة الموقف على السـلوك، حيث يجعل وضـوح التعليمات وإتسـاقها التزامه بالمبادئ أكثرتجذرًا (Kish-Gephart et al., 2010:10)، بينما تؤدي النسـبية إلى إسـتجابات متباينة لكنها تخضـع للضـبط كلما زادت قوة الموقف، وهذا يدعم الفرضـية التي تؤكد أن الأيديولوجيا الأخلاقية تؤثر طرديًا وبدرجة معنوية في قوة الموقف في مكان العمل، بحيث يشـكل كل من المثالية والنسـبية مسـارات مختلفة لهذا التأثير، الأول عبر التعزيز المباشر للالتزام والثاني عبر التكيّف الذي يتحول إلى امتثال في ظل المواقف القوية.

وتـدعم نظريـة قوة العلاقـة (Leader-Member Exchange Theory) التي طورها (Graen & Uhl-Bien,1995:230) هذه الرؤية من زاوية أخرى، إذ ترى أن جودة العلاقة بين القائد والمرؤوس تحدد مسـتوى التزام الفرد بالقواعد التنظيمية، فالموظف المثالي، المدفوع بأيديولوجيا أخلاقية مثالية، يميل إلى الالتزام بقوة الموقف كوسـيلة لتعزيز الثقة المتبادلة مع القيادة، بينما الموظف النسـبي قد يتأثر بجودة العلاقة؛ فإذا كانت العلاقة إيجابية فإنه يزيد التزامه بقوة الموقف، أما إذا كانت ضـعيفة فإنه يتعامل مع تلك القوة بمرونة وانتقائية، وهذا يدعم الفرضـية القائلة إن الأيديولوجيا الأخلاقية لا ترتبط فقط بقوة الموقف، بل تؤثر فيها أيضًا من خلال جودة العلاقات الوظيفية.

كما أن نظرية السلوك المخطط (Ajzen,1991:188) توضح أن نية السلوك تتشكل عبر المواقف الذاتية والمعايير الإجتماعية والإدراك السلوكي للقدرة، وهنا تلعب الأيديولوجيا الأخلاقية دورًا محوريًا في تشكيل الموقف الذاتي للفرد تجاه قوة الموقف؛ فالمثالي يرى أن الالتزام بالقواعد والعواقب جزء من التزامه الأخلاقي، بينما النسبي يحدد سلوكه وفقًا للمعايير الاجتماعية والضغوط الآنية، وعندما تكون قوة الموقف مرتفعة، فإنها تقلل من مساحة التفسير الشخصي وتزيد من إحتمالات الامتثال، مما يدعم الفرضية التي ترى أن للأيديولوجيا الأخلاقية تأثيرًا طرديًا ومعنويًا في قوة الموقف.

ومن ثم، فإن هذه الأطر النظرية والادبيات السابقة مجتمعة تفسر بعمق العلاقة بين المتغيرين إذ يتضح أن العلاقة بين المتغيرين تقوم على تفاعل داخلي - خارجي يتجسد في تكامل القيم الأخلاقية للفرد مع الإشارات التنظيمية للبيئة، فالمثالية تُعزز استجابة الأفراد لقوة الموقف وتجعلها أكثر تجذرًا، بينما النسبية تمنح مساحة للتأويل لكنها تنضبط في ظل المواقف القوية، وهو ما ينعكس في الفرضيات التي تفترض وجود إرتباط وتأثير طردي ومعنوي بين الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف بأبعادهما المختلفة، وبهذا يتضح أن العلاقة المدروسة ليست مجرد طرح إفتراضي، بل امتداد منطقي للفرضيات النظرية الراسخة في علم الإدارة والسلوك الأخلاقي، وأن هذه العلاقة لم تُختبر بشكل مباشر من قبل مما يمنح هذه الدراسة قيمة علمية أصيلة ويجعلها إسهامًا متميزًا جديدًا يُثري الأدبيات ذات الصلة ويمنح البحث أصالة واضحة، ولا سيما في البيئات الخدمية الحساسة التي تُدار فيها موارد عامة حيوية مثل مديرية الموارد المائية في كربلاء.

الفصل الثالث

الجانب العملي للدراسة

3- المبحث الأول : إختبار مدى ملائمة المقاييس وصلاحيتها

4- المبحث الثاني : وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها

5- المبحث الثالث : إختبار وتحليل فرضيات الدراسة

المبحث الأول

إختبار مدى ملائمة المقاييس وصلاحيتها

يهتم المبحث الأول من الجانب العملي بما يخص الاطمئنان لقدرة أداة القياس على إختبار متغيرات الدراسة ضمن نموذجها المحدد فالتحقق من الموثوقية لأداة القياس يمثل أحد المرتكزات الأساسية في الدراسات الكمية، اذ يمثل ذلك الطريقة التي تدعم الثقة في التفسير والإستنتاجات التي تمثل الحصيلة التي تسعى لها الدراسة وقد استهل التحليل الإحصائي لمقياس الدراسة بسلسلة من الخطوات المنهجية الهادفة إلى فحص مدى جودة البيانات ومدى مطابقة المقياس للمفاهيم النظرية قيد الدراسة منها التحقق من إكتمال البيانات وخلوها من النقص والخلل والشذوذ وغيرها من باقي الإختبارات التي سيتم التطرق لها.

1. **استكشاف عدم فقدان جزء من البيانات:**

يتم القيام بإستكشاف إكتمال تنزيل البيانات في البرنامج الإحصائي كخطوة تسبق إجراء التحليلات الإحصائية المتقدمة، بهدف التأكد من اكتمال الخلايا بالقيم الكمية المقابلة لكل إجابة من المستجيب فظهور قيم مفقودة (Missing Data) يمكن ان يؤثر على دقة النتائج وموضوعيتها وقد تم ذلك من خلال مراجعة بيانات الاستبيانات بعد إدخالها إلى برنامج التحليل الإحصائي والتأكد من أن جميع الاستجابات قد تم تسجيلها بصورة صحيحة وكاملة

ومن أجل إنفاذ الإختبار الحالي سيتم إستخدام أحد الأساليب الوصفية لرصد أي فراغات أو قيم غير مدخلة في المتغيرات محل الدراسة إذ تبين من نتائج الفحص أن البيانات مكتملة بنسبة 100% وليس فيها نقص أو خلية فارغة، مما يعكس جودة جيدة في عملية الجمع للاستجابات والدقة المطلوبة بتنزيلها في البرنامج وهذا يعطي اطمئنان لما سينتج عن تحليل هذه البينات من قيم تخص باقي الاختبارات التي تستهدفها الدراسة.

أما أسباب ظهور خلايا فارغة وخلل بالبيانات قد يعود إلى تجاوز بعض الخلايا بدون تقصد او خلل بالثبيت ينتج عنه عدم ملائمة البيانات لطبيعة التحليل (Salgado, 2016:143) مما يمكن أن يعيق عمل بعض البرامج ومنها البرنامج الاحصائي Amos الذي يشترط اكتمال تنزيل البيانات لجميع الخلايا فضلا عن عدم دقة ما ينتج من نتائج.

وأن هذا الاجراء يمكن القيام به والتحقق منه من خلال البرنامج الإحصائي (Spss V.26) بالذهاب الى خيار التكرارات الذي يمكن من خلال إحدى مخرجاته معرفة وجود بيانات مفقودة إم لا ويبين الجدول (6) الفقرات الخاصة بالإستبانة وعدد أفراد العينة

وعمود للبيانات المفقودة ومن خلال العملية أعلاه تبين عدم وجود أية بيانات قد فقدت بالتنزيل وكما موضح في الجدول التالي:

جدول (6)

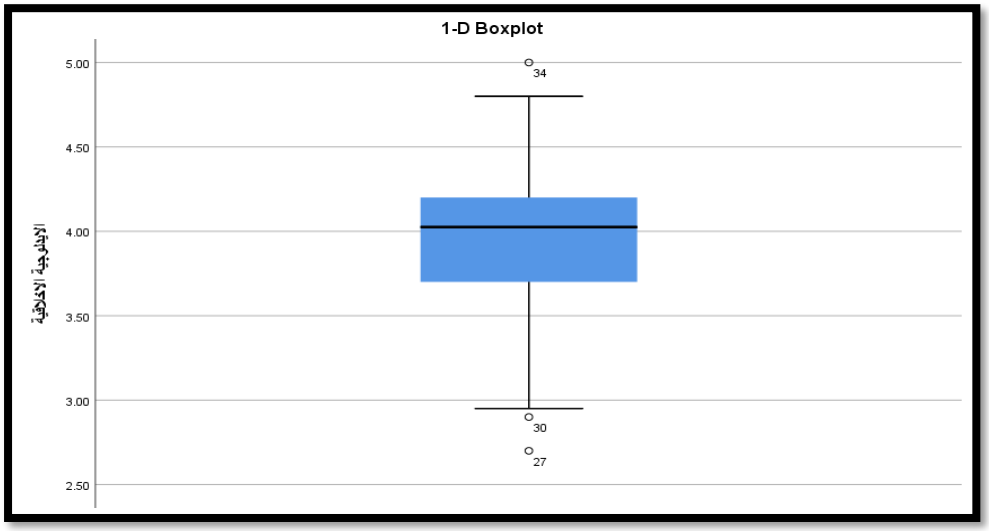
فحص البيانات المفقودة

ت	الفقرات	العينة	البيانات المفقودة	ت	الفقرات	العينة	البيانات المفقودة	ت	الفقرات	العينة	البيانات المفقودة
1	Ide1	150	0	17	Rel7	150	0	33	Cons6	150	0
2	Ide2	150	0	18	Rel8	150	0	34	Cons7	150	0
3	Ide3	150	0	19	Rel9	150	0	35	Cle1	150	0
4	Ide4	150	0	20	Rel10	150	0	36	Cle2	150	0
5	Ide5	150	0	21	Con1	150	0	37	Cle3	150	0
6	Ide6	150	0	22	Con2	150	0	38	Cle4	150	0
7	Ide7	150	0	23	Con3	150	0	39	Cle5	150	0
8	Ide8	150	0	24	Con4	150	0	40	Cle6	150	0
9	Ide9	150	0	25	Con5	150	0	41	Cle7	150	0
10	Ide10	150	0	26	Con6	150	0	42	Conse1	150	0
11	Rel1	150	0	27	Con7	150	0	43	Conse2	150	0
12	Rel2	150	0	28	Cons1	150	0	44	Conse3	150	0
13	Rel3	150	0	29	Cons2	150	0	45	Conse4	150	0
14	Rel4	150	0	30	Cons3	150	0	46	Conse5	150	0
15	Rel5	150	0	31	Cons4	150	0	47	Conse6	150	0
16	Rel6	150	0	32	Cons5	150	0	48	Conse7	150	0

المصدر: إعداد الباحث بإعتماد مخرجات برنامج Spss. V.26

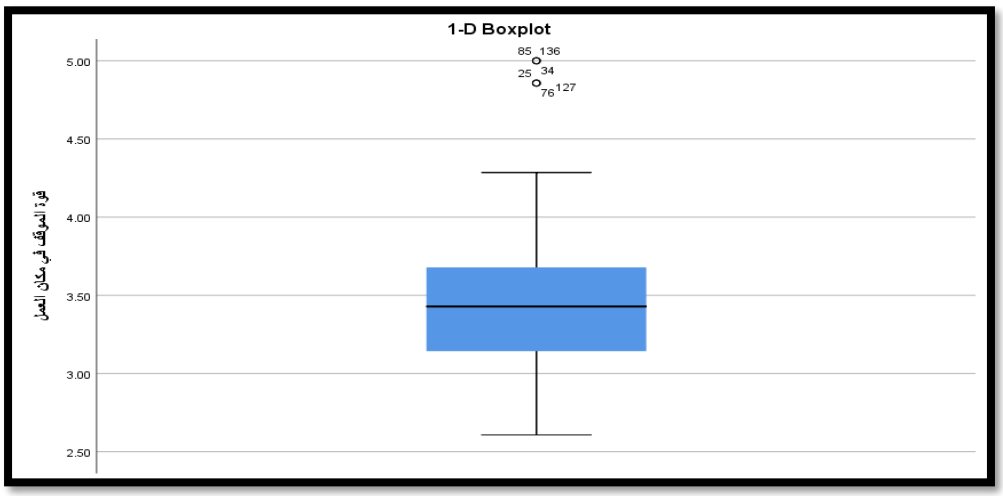
2. تدقيق التطرف والشذوذ في البيانات

يشير الشذوذ في بيانات التحليل إلى وجود قيم تتجاوز الحد الأعلى لمدرج الإستجابات المستخدم قد تكون مثلا (11) او (35) وحدوث هكذا حالات مرجعه يمكن أن ينسب إلى السرعة وعدم التأني عند إفراغ البيانات من الإستبانات إلى برنامج التحليل والذي ينتج عنه بعض الأحيان تكرار للقيمة بذات الخلية أو إنزال قيمتين مختلفتين بخلية واحدة ومثل هكذا حالات تؤثر على مصداقية ما ينتج عن نتائج التحليل اللاحق إجمالا فضلا عن عدم الوصول إلى فهم صحيح للظواهر وطبيعة العلاقات بينها وقد يعود السبب إلى سرعة تنزيل البيانات أو عدم انتباه وأن القيام بإختبار وجود حالة الشذوذ من عدمه يمكن من خلال (Boxplot) الذي يعد احد الخيارات الإحصائية لبرنامج SPSS إذ يتبين بعد إجراء الإختبار عدم وجود أية قيم فيها شذوذ عن الحدود المسموحة حسب المدرج المعتمد وكما يظهرها الشكل (2) وتعد هذه النتيجة داعمة لقبول النتائج.



شكل (2)

تحليل شذوذ البيانات لمتغير الأيدلوجية الاخلاقية بطريقة (Boxplot)



شكل (3)

تحليل شذوذ البيانات بطريقة لمتغير قوة الموقف في مكان العمل(Boxplot)

3. وصف اداة القياس: -

تتمثل أداة القياس بإستبانة تم إعدادها من مصادر علمية ضمن علم الإدارة ولاستكشاف المتغيرات تم إعتماد مدرج ليكرت الخماسي للإجابات الخاصة بعينة الدراسة وكما يلي :-

جدول (7) مدرج ليكرت الخماسي

لا اتفق تمام	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما
1	2	3	4	5

ونموذج الدراسة هو النموذج المتعدد الذي يتمثل بمتغيرين متغيرات مقسمة ادوارهم كالأتي المتغير (المستقل) الأيديولوجيا الأخلاقية، والمتغير (التابع) قوة الموقف في مكان العمل ويبين الجدول (8) المتغيرات وأبعادها الفرعية ورموزها في التحليل الاحصائي وعدد الفقرات التي تقيس كل بعد.

المتغيرات الرئيسة	الابعاد الفرعية	رمز المؤشرالاحصائي	عدد الفقرات
الأيديولوجيا الأخلاقية	المثالية	Ide	10
	النسبية	Rel	10
قوة الموقف في مكان العمل	القيود	Con	7
	الاتساق	Conse	7
	الوضوح	Cle	7
	العواقب	Conse	7

الجدول (8) ترميز متغيرات الدراسة الرئيسية وأبعادها الفرعية

المصدر: اعداد الباحث اعتماداً على الاستبانة.

4. إختبار الصدق الظاهري والمحتوى لمقياس الدراسة:

يعد عرض الإستبانة على محكمين من ذوي الإختصاص خطوة مهمة في مجال التحقق من قدرة أداة القياس لدراسة نموذج البحث وهو ما يعتبر عنه بصدق المقياس فهو بالأساس يبحث في المدى الذي تمثل بيه أداة القياس الأنسب لقياس متغيرات وأبعادها، ان عملية التحقق الظاهرية لأداة القياس فالتحقق الظاهري للإستبانة يشكل ضرورة مهمة لصدق المقياس، وهو يساعد في تحديد هل إن الإستبانة تقيس ما أسست لقياسه إذ إن تقييم صدق الإستبانة عبارة عن تقييم سريع لما يراد ان يقاس فضلا عن انها الأكثر بساطة وسهولة في معرفة إنسجام الفقرات ودقتها وصلاحيتها بالإعتماد على خبرة المقيم العلمي وقدرته على التخمين لشكل المقياس والمدى الذي يمثل به المقياس المتغيرات المراد دراستها (Mohajan , 2017 : 16).

كما إن تحديد نسبة الصلاحية الجوهرية والقدرة على تمثيل الظواهر والملائمة والصلاحية المنطقية فضلا عن صلاحية المقياس الجوهرية يمكن ان يتم من خلال الصدق الظاهري(Yaghmale , 2003: 25).

إن الدراسة الحالية إعتمدت في تحقيق صدق أداة القياس على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال الإدارة لغرض تحديد الصدق الظاهري للإستبانة فضلا عن محتواها وما هو مستوى الوضوح لفقرات المقياس وهل تحتاج بعض التعديل لتنسجم مع بيئة التطبيق

وتكون واضـحة مفهومه للعينة كصـياغة وعكس الأفكار المراد إسـتكشـافها ،وفي ضـوء المقترحات السـديدة التي قدمها السـادة الخبراء في هذا الإطار تم اجراء التعديلات اللازمة من صـياغة لبعض الفقرات التي إقترح المحكمين تعديل محتواها لتكون واضـحة وأكثر إنسـجاماً بطبيعتها الميدانية ولتنسجم مع طبيعة العمل والانشطة في عينة الدراسة.

5. التحليل العاملي التوكيدي

يمثل أسـلوب التحليل العاملي التوكيدي من الأسـاليب الإحصـائية المتقدمة والتي تسـتخدم ضمن إطار النمذجة الهيكلية وتستهدف استكشاف الصدق البنائي (Construct Validity) لأداة القيـاس، فهو عبـارة عن تحقق من مـدى توافق البنيـة العـامليـة المفترضـــة (النموذج الهيكلي) مع البيانات الفعلية (الإســتجابات) التي تم جمعها من عينة الدراســة, وعلى عكس التحليل العاملي الإستكشافي الذي يستهدف اكتشاف البنية الكامنة دون افتراضات مسبقة، أما التحليل العـاملي التوكيـدي فهو يبنى على نموذج نظري مُســبق تم تحديده من خلال الفكر الخاص بنموذج الدراسة والذي يتم اختباره إحصائيًا للتحقق من مدى صحته.

وإن التحليل العاملي التوكيدي يمكن أن يشـير إلى نقطتين أسـاسـيتين يسـتهدفهما الباحث ضمن دراسته الأولى معرفة مستوى انتماء التساؤلات لكل بعد تمثله ضمن أداة القياس ومدى التجانس لكل مجموعة فقرات تمثل بعدا من خلال نســبة التشــبع التي يظهرها البرنامج وهي تمثل اوزان انحداريه معيارية، وتقبل تلك الفقرات عندما تكون قيم التشــبع (40%) فما فوق وهذا يعني أيضـا معرفة تلك الفقرات (التسـاؤلات) التي يعد ارتباطها ضـعيفا بالبعد الذي تمثله ففي التحليل العاملي التوكيدي يســتلزم الامر إزالة أي عنصــر (فقرة) لا يلائم نموذج القياس بسـبب التشـبع المنخفض لبعض العوامل في النموذج ويجب ان لا يتجاوز حذف العناصـر في المتغير الواحد عن (20%) من إجمالي العناصـر الخاصـة بمتغير معين في النموذج وبخلاف ذلك يعتبر المتغير المحدد نفسه غير صـالح لأنه فشل في تحقيق عنصر التأكيد ذاته، أما النقطة الثانية فهي التحقق من مطابقة النموذج فيشار إليه من خلال مؤشرات مطابقة النموذج المحددة ضــمن جدول ومعايير جودة مطابقة النموذج في أدناه وهذه النقطة تمكن من معرفة مســتوى الإنسـجام بين والتطابق بين النموذج الهيكلي والبيانات التي تم سـحبها من العينة وما يشـار إليه أيضــا إمكانية ان يقوم الباحث بأجراء التحليل العاملي التوكيدي لكل نموذج قياس على حدة (بشـكل منفصـل) (أوانغ, 80:2020) كما يقترح البرنامج مؤشـرات تعديل تسـتهدف تحسـين جودة نموذج الإختبار يمكن اضـافتها للنموذج الهيكلي حسب الحاجة لها وهي توضـح أن هناك أشكال في خطأ القياس مما اثر على جودة النموذج وليس المشكلة في الفقرات.

ولإجراء التحليل تم إســتخدام برنامج AMOS حيث تم بناء نموذج قياســي يتضــمن الأبعاد النظرية للمقياس والعلاقات المفترضــة بينها وبين الفقرات التابعة لها ومن ثم تم تقييم

جودة المطابقة بين النموذج والبيانات الفعلية من خلال مجموعة من مؤشرات المطابقة المعيارية(Model Fit Indices) ، والتي تعد مؤشرات حاسمة للحكم على مدى قبول النموذج.

وفيما يلي، يتم عرض أبرز مؤشرات المطابقة ومعايير الحكم عليها، إلى جانب القيم الناتجة من التحليل الفعلي:

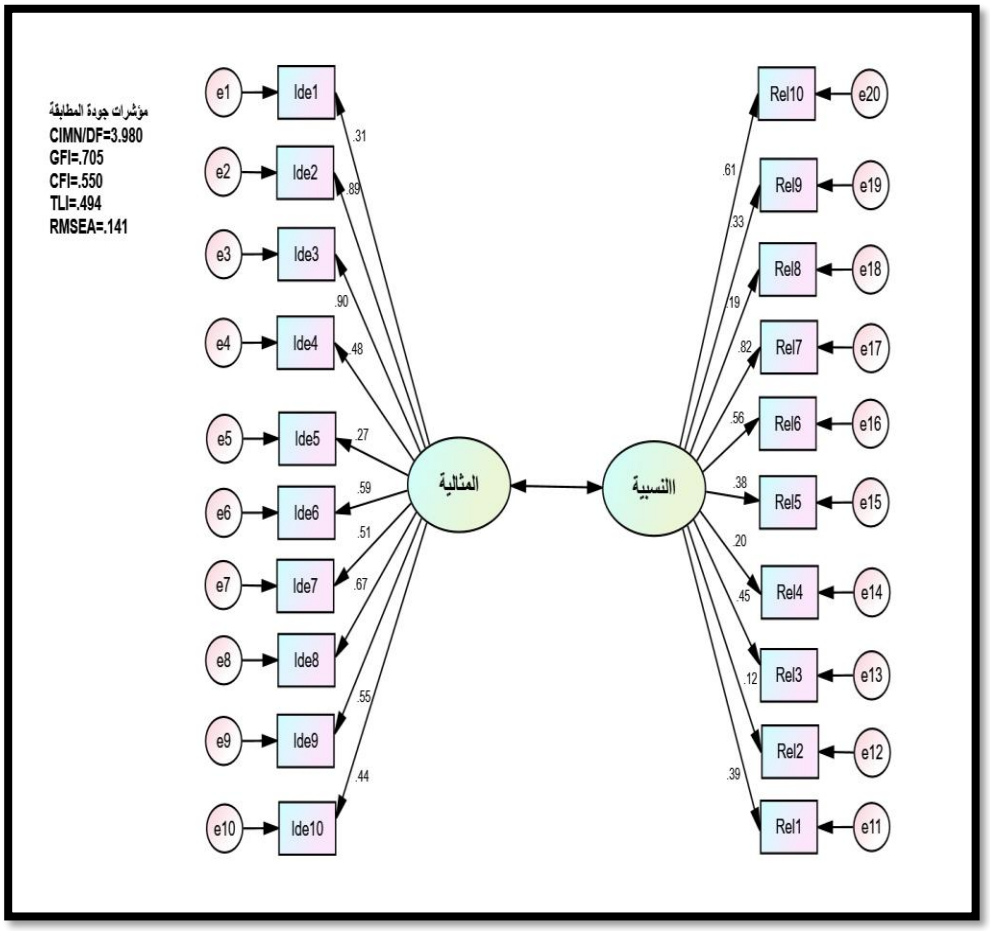
ت	المؤشر	القيمة المقبولة
-1	النسبة بين قيم x^2 ودرجات الحرية df	CMIN/DF < 5
-2	مؤشر حسن المطابقة Goodness of Fit Index *(GFI)*	GFI > 0.90
-3	مؤشر تاكر ولوس *Tucker-Lewis Index (TLI)*	TLI > 0.90
-4	مؤشر المطابقة المقارن *Comparative Fit Index (CFI)*	CFI > 0.90
-6	▪ مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي: Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	RMSEA < 0.08

جدول(9) مؤشرات جودة المطابقة

وتقبل قيم التحليل إذا كان النسبة الحرجة (C.R.) أعلى من الحد الأدنى **(1.96)** فالقيمة مقبولة عند معنوية **(5%)** وفي حالة كانت اعلى من **(2.56)** فالقيمة مقبولة عند مستوى معنوية **(1%)**. (Hair et al., 2010 : 116 ; Tomé-Fernández et al. , 2020 : 12; Holtzman&Sailesh,2011:13)

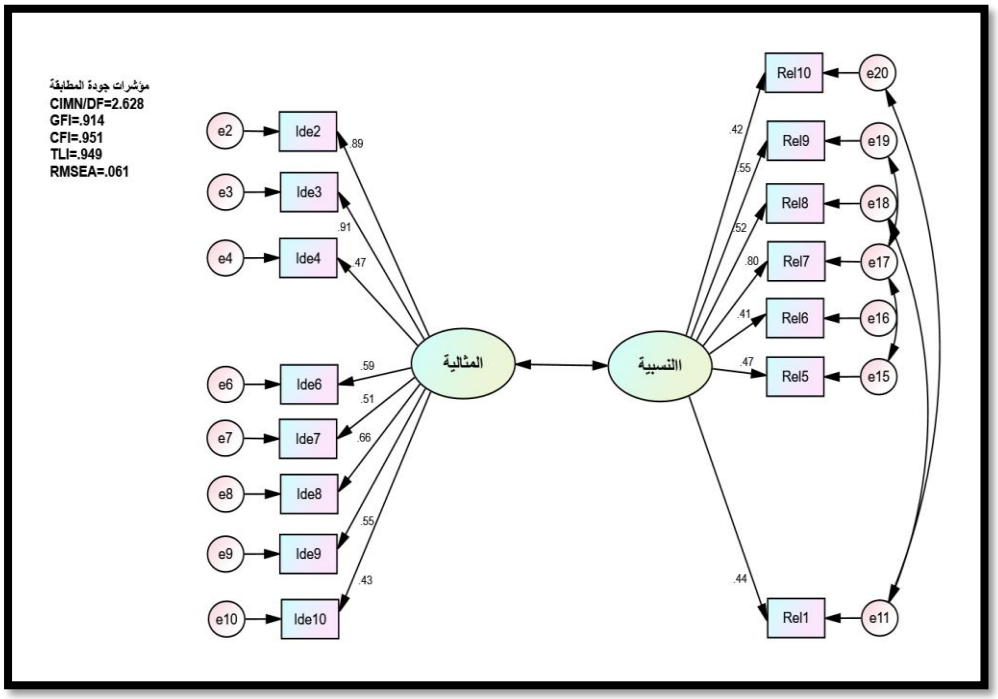
أولا. التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الأيدلوجية الاخلاقية:

يشتمل النموذج الهيكلي لمقياس الايدلوجية الاخلاقية على بعدين اساسيين هي (المثالية, والنسبية) بواقع عشرون سؤالا موزعة بالتساوي لكل بعد عشر تساؤلات تعكس بنيته المفاهيمية، اذ تم بناء النموذج العاملي الخاص بهذه الابعاد وفقراته وكما يوضحه الشكل (4) فقد كانت جميع قيم التشبعات (الأوزان المعيارية) بمستوى تشبع أعلى من أدنى حد لقبول انتماءها البالغ (0.40) ما عدا الفقرات (Ide1,Ide2,Rel2,Rel2,Rel4) فضلا عن وود قيم غير مناسبة لمعايير جودة المطابقة النموذج الهيكلي مما يستوجب حذف الفقرات التي يقل تشبعها عن المعيار المحدد ووضع علاقات التباين التي يقترحها البرنامج لتحسين جودة المطابقة



شكل (4)الصدق البنائي التوكيدي لمقياس الايدلوجية الأخلاقية قبل التعديل

وبعد إستبعاد الفقرات المشار إليها أعلاه لعدم تحقيقها شرط التشبع ووضع علاقات التباين التي إقترحها البرنامج يتضح أن جميع الفقرات المتبقية للمتغير مقبولة إحصائيا وإنها تعبر عن الأبعاد التي تنتمي لها أي انها تمثل بنية المتغير بشكل كامل وقيم تشبعاتها مقبولة إحصائيا بدلالة النسبة الحرجة والمعنوية لكل فقرة وكما يبينها الجدول (10) وقد تم وضع علاقات تباين بين بعض أخطاء القياس كما أشار لها برنامج التحليل، وبعد النظر في مؤشرات جودة المطابقة الظاهرة في النموذج الهيكلي مع تلك الموجودة في جدول (10) يتضح أن نموذج القياس الهيكلي يتطابق والبيانات التي تم سحبها من عينة الدراسة وهو يطابق الإفتراض الفكري له (Costello& Osborne,2005)، كما أشارت تلك النتائج إلى أن متغير الأيديولوجيا الأخلاقية يمثل متغير متعدد الأبعاد وليس متغيراً أحادي.



شكل (5) الصدق البنائي التوكيدي لمقياس الايدلوجية الأخلاقية بعد التعديل

ويعرض الجدول (10) القيم الخاصــة بالفقرات في النموذج الهيكلي والتي يتضــح أنها مقبولة إحصائيا وفقا لمعنويتها البالغة (P<.001) وقيمة (C.R- النسبة الحرجة).

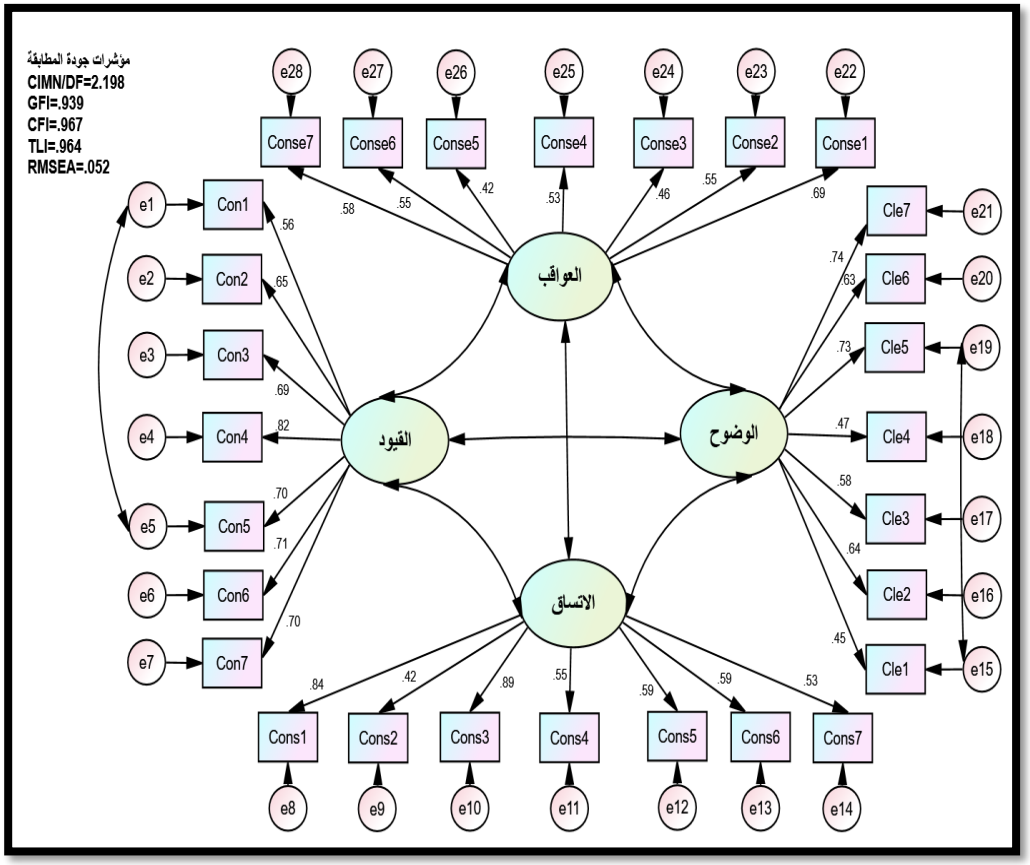
البعد	الفقرة	الوزن المعياري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	الدلالة الاحصائية
المثالية	Ide2	.893	.375	7.272	***
	Ide3	.907	.376	7.314	***
	Ide4	.467	.182	4.822	***
	Ide6	.591	.246	5.726	***
	Ide7	.509	.200	5.144	***
	Ide8	.663	.266	6.176	***
	Ide9	.551			
	Ide10	.433	.199	4.544	***
النسبية	Rel1	.438	.215	4.414	***
	Rel5	.474	.297	3.743	***
	Rel6	.405	.145	4.789	***
	Rel7	.802	.546	3.758	***
	Rel8	.524	.295	3.812	***
	Rel9	.550	.223	3.891	***
	Rel10	.421			

جدول (10) تقديرات نموذج متغير الأيدلوجية الاخلاقية

المصدر: مخرجات برنامج Amos V.23

ثانيا. التحليل العاملي التوكيدي لمقياس قوة الموقف في مكان العمل

يشـــتمل النموذج الهيكلي لمقياس قوة الموقف في مكان العمل على أربع أبعاد هي (القيود، الإتساق، الوضوح، العواقب) بواقع ثمان وعشرون سؤالا موزعة بالتساوي لكل بعد سبع تساؤلات تعكس بنيته المفاهيمية، اذ تم بناء النموذج العاملي الخاص بهذه الأبعاد وفقراته وكما يوضـــحه الشـــكل (6) فقد كانت جميع قيم التشـــبعات (الأوزان المعيارية) بمستوى تشبع أعلى من أدنى حد لقبول إنتماءها البالغ (0.40) مما يعني أن التساؤلات لمقياس قوة الموقف في مكان العمل تمثل بنية المتغير بشـــكل كامل وقيم تشـــبعاتها مقبولة إحصـــائيا بدلالة النســـبة الحرجة والمعنوية لكل فقرة وكما يبينها الجدول (11)، وقد تم وضـــع علاقات تباين بين بعض أخطاء القياس كما أشـــار لها برنامج التحليل، وبعد النظر في مؤشـــرات جودة المطابقة الظاهرة في النموذج الهيكلي مع تلك الموجودة في جدول (11) يتضح أن نموذج القياس الهيكلي يتطابق والبيانات التي تم سحبها من عينة الدراسة وهو يطابق الإفتراض الفكري له (Costello& Osborne,2005)، كما أشـــارت تلك النتائج الى أن متغير قوة الموقف في مكان العمل يمثل متغير متعدد الأبعاد وليس متغيراً أحادي.



(6) شكل

الصدق البنائي التوكيدي لمقياس قوة الموقف في مكان العمل

البعد	الفقرة	الوزن المعياري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	الدلالة الاحصائية
القيود	Con1	.557	.171	5.277	***
	Con2	.652	.133	7.278	***
	Con3	.690	.135	7.674	***
	Con4	.823	.159	8.950	***
	Con5	.696			
	Con6	.708	.145	7.850	***
	Con7	.702	.141	7.791	***
الإتساق	Cons1	.837	.219	7.437	***
	Cons2	.417	.130	4.660	***
	Cons3	.887	.226	7.627	***
	Cons4	.551	.229	5.596	***
	Cons5	.587			
	Cons6	.589	.179	5.894	***
	Cons7	.530	.196	5.435	***
الوضوح	Cle1	.449	.122	4.120	***
	Cle2	.635	.084	7.293	***
	Cle3	.575	.110	6.612	***
	Cle4	.473	.105	5.437	***
	Cle5	.726			
	Cle6	.627	.105	7.194	***
	Cle7	.741	.094	8.443	***
العواقب	Conse1	.694	.533	4.462	***
	Conse2	.548	.450	4.070	***
	Conse3	.463	.373	3.887	***
	Conse4	.531	.348	4.012	***
	Conse5	.422			
	Conse6	.552	.332	4.084	***
	Conse7	.578	.413	4.249	***

جدول (11)تقديرات نموذج متغير قوة الموقف في مكان العمل

المصدر: مخرجات برنامج Amos V.23

ويعرض الجدول (11) معنية القيم الخاصــة بالفقرات في النموذج الهيكلي والتي يتضــح انها مقبولة إحصائيا وفقا لمعنويتها البالغة (P<.001) وقيمة (C.R- النسبة الحرجة).

6. **الثبات البنائي لأداة القياس:**

يمثل إختبار الثبات أحد أهم الإختبارات التي تمكن الباحث من التحقق من قدرة المقياس على قياس الظواهر المراد دراستها ضمن نقاط زمنية متعددة وهو يمثل مستوى قياس الفروق الفردية بإنسجام وتجانس عند الإجابة عن مقياس معين، ويعد المقياس ثابتاً عندما يقيس ما بني من أجله وأن هذا الإختبار يتم قياسه من خلال معامل كرونباخ ألفا وأن القيم الخاصة بالإختبار تعبر عن ثبات المقياس إذا ماثلت أو تجاوزت نسبة (0.70) على مستوى البحوث السلوكية (Tavakol & Dennick , 2011 : 54)

إذ نلاحظ من الجدول (12) أن قيم معامل كرونباخ ألفا لمتغيرات الدراسة الرئيسة وأبعادها الفرعية قد تراوحت بين (0.71-90) وتعد هذه القيم مقبولة ومعتمدة وذات مستوى ثبات ممتاز في الدراسات الوصفية كونها قيم عالية بالمقارنة مع قيم كرونباخ ألفا المعيارية وبذلك أصبحت أداة الدراسة ومقاييسها صالحة للتطبيق النهائي كونها تتصف الثبات العالي.

المتغير	معامل كرونباخ الفا	المتغيرات والأبعاد	معامل كرونباخ الفا
الايدلوجية الأخلاقية	**0.90**	المثالية	**0.86**
		النسبية	**0.71**
قوة الموقف في مكان العمل	**0.87**	القيود	**0.86**
		الاتساق	**0.82**
		الوضوح	**0.78**
		العواقب	**0.74**

الجدول (12)معاملات الثبات لمتغيرات وأبعاد الدراسة

المصدر: إعداد الباحث إعتماداً على مخرجات بر

المبحث الثاني

وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها

توطئــة ...

أهتمام المبحث الثاني ضمن الجانب التطبيقي بعملية وصف الإستجابات الخاصة بعينة الدراســة حول نموذج البحث بمغيراته وأبعاده (الأيديولوجيا الأخلاقية، قوة الموقف في مكان العمل) إذ يستعرض مجموعة مؤشرات تبين مستوى توافر متغيرات وأبعاد الدراسة.

وســيتم تحديد الإنتماء للفقرات والأبعاد لأي مســتوى توافر يتطلب تحديد معيار يمكن المقارنة به لتحديد ذلك ففي الدراســة الحالية تم إعتماد مدرج ليكرت الخماســي (Likert Scale 5-point) مما يشير إلى أن الباحث سيصنف توافر متغيراته ضمن الخمس فئات من خلال الإسـتناد إلى معادلة تحديد طول الفئة التي يمكن من خلالها إسـتخراج طول كل فئة من فئات التصنيف بخطوات هي

1. إستخراج طول الفئة (طول المدى (5-1= 4)
2. . حســاب طول الفئة (Category width) من خلال قســمة المدى على عدد الفئات (5) (4 \ 5 = 0.80). 3. وبعد ذلك نحدد الفئات يضــاف (0.80) الى الحد الادنى للمقياس (1) او يطرح من الحد الاعلى للمقياس (5)، وتكون الفئات كما في الجدول (11)

ت	الفئة	طول الفئة
1	منخفض جدا	1.80 – 1
2	منخفض	2.60 – 1.81
3	معتدل	3.40 – 2.61
4	مرتفع	4.20 – 3.41
5	مرتفع جدا	5 – 4.21

جدول (13) تصنيف فئات الوصف الإحصائي

المصدر: اعداد الباحث بإعتماد الأدبيات

ثانيا. وصف وتشخيص متغير الأيديولوجيا الأخلاقية

إن عملية تحديد الوصف الإحصائي لإي متغير يجب أن يحتوي إحصاءات عده من أهمها الوسـط الحسـابي والإنحراف المعياري وفيما يلي سـيتم إجراء الوصـف الإحصـائي لمتغير الإيديولوجيا الأخلاقية وصفا على مستوى الفقرات والأبعاد ثم المتغير من خلال أبعاده بشكل إجمالي وكما يلي :

1. وصف وتشخيص بعد المثالية

يتم في هذا الجزء تحليل الفقرات الخاصة ببُعد (المثالية) الذي يتضمن عشر تساؤلات أساسية من خلال مجموعة من الإحصاءات الوصفية تتمثل بالوسط الحسابي والإنحراف المعياري، بالإضافة إلى إحتساب الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات هذا البعد ومستوى التوافر وأن الهدف هو الكشف عن مدى توافر هذا البعد في بيئة الدراسة من وجهة نظر أفراد العينة، وكذلك لتحديد الفقرات التي حظيت بأعلى درجات الاتفاق وتلك التي جاءت بدرجات اتفاق منخفضة نسبيًا، مما يتيح فهماً أعمق لطبيعة إستجابات المبحوثين.

عند النظر إلى الفقرة الأعلى من حيث الوسط الحسابي يتبيّن أن الفقرة (السادسة) والتي مضمونها (**يجب أن تكون نوايانا دائمًا تحقيق الخير للجميع.**) قد حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.36) وهو وسط يبين نسبة إتفاق مرتفعة حول هذا التساؤل ويدعم الإتفاق هذا مستوى الإنسجام بالإجابات التي يشير لها الإنحراف المعياري الذي ظهر منخفضا اذ بلغ (0.998) مما يعني وجود إتفاق على توافر هذه الفقرة ضمن بيئة التطبيق بنسبة جيدة إذ كانت أهميتها ما نسبته (87%)

أما اقل فقرة من حيث الوسط الحسابي كان من نصيب الفقرة (الثامنة) والتي مضمونها (**يجب إتخاذ القرارات الأخلاقية بناءً على ما هو جيد للآخرين.**) قد حصلت على أدنى متوسط حسابي بلغ (3.77) وهو وسط يبين نسبة إتفاق مرتفعة حول هذا التساؤل ويدعم الإتفاق هذا مستوى الإنسجام بالإجابات التي يشير لها الإنحراف المعياري الذي ظهر منخفضا اذ بلغ (1.038) مما يعني وجود إتفاق على توافر هذه الفقرة ضمن بيئة التطبيق بنسبة جيدة اذ كانت أهميتها ما نسبته (78%)

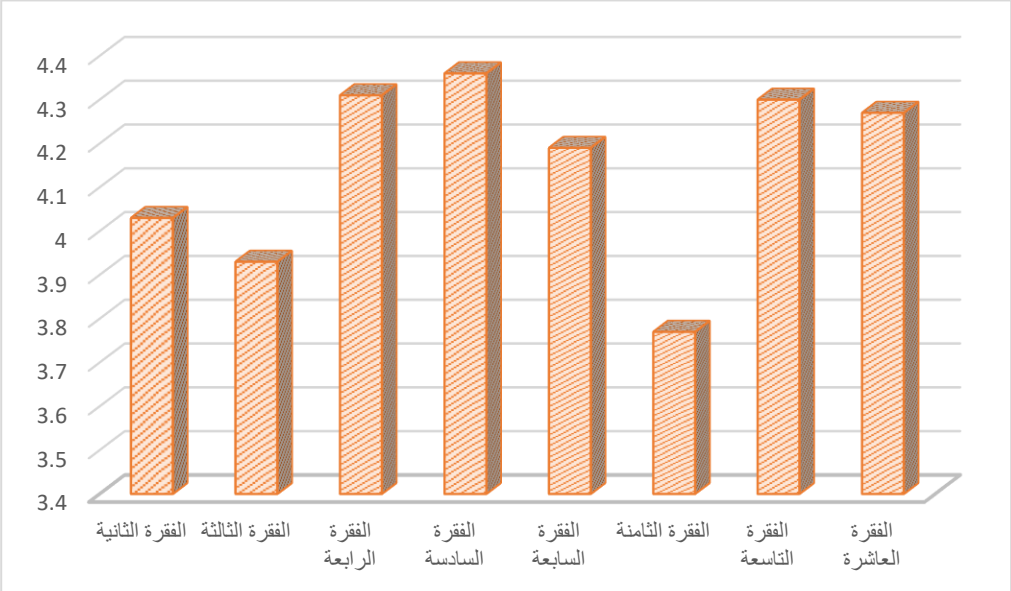
وإجمالا فأن بعد المثالية قد تحقق في بيئة التطبيق بمستوى مرتفع إذ كان الوسط الحسابي (4.14) وأن هذا التوافر يدعم بإنسجام وإتفاق بين العينة حوله ويبين ذلك نسبة الإنحراف المعياري الذي بلغ (0.980) وان أهميته كانت بنسبة (0.82) وتشير هذه النتائج إلى أن العينة تدرك بأهمية نوايا الخير في العمل وأن ذلك ينعكس على تقليل المشاكل وتحقيق نتاج إيجابية.

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
تم حذفها بناء على التحليل العاملي التوكيدي					
الأفعال الأخلاقية يجب أن تؤدي دائمًا إلى نتائج إيجابية للجميع.	4.03	1.279	**مرتفع**	.81	**6**
من الممكن تجنب جميع أشكال الأذى إذا كانت نوايانا طيبة.	3.93	1.267	**مرتفع**	.79	**7**
الأخلاق تتطلب منا أن نحاول مساعدة الآخرين بكل الوسائل الممكنة.	4.31	.785	**مرتفع جدا**	.86	**2**
تم حذفها بناء على التحليل العاملي التوكيدي					
يجب أن تكون نوايانا دائمًا تحقيق الخير للجميع.	4.36	.998	**مرتفع جدا**	.87	**1**
الأخلاق الحقيقية تعني تجنب الضرر بأي ثمن.	4.19	.846	**مرتفع**	.84	**5**
يجب اتخاذ القرارات الأخلاقية بناءً على ما هو جيد للآخرين	3.77	1.038	**مرتفع**	.75	**8**
لا ينبغي أبدًا اتخاذ قرارات تؤدي إلى نتائج سلبية.	4.30	.759	**مرتفع جدا**	.86	**3**
لا يوجد مبرر لفعل يؤدي إلى معاناة إنسان آخر.	4.27	.872	**مرتفع جدا**	.85	**4**
معدل البعد	**4.14**	**0.980**	**مرتفع**	**.83**	

الجدول (14) الإحصاءات الوصفية لبعد المثالية

المصدر: إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

ويوضح الشكل (7) ترتيب فقرات بعد المثالية من حيث اهميتها الميدانية بالاعتماد على الاوساط الحسابية الموزونة.



الشكل (7) التمثيل البياني لفقرات بعد المثالية

المصدر: مخرجات برنامج (Microsoft Excel).

2. وصف وتشخيص بعد النسبية

يتم في هذا الجزء تحليل الفقرات الخاصة ببُعد (النسبية) الذي يتضمن عشر تساؤلات أساسية من خلال مجموعة من الإحصاءات الوصفية تتمثل بالوسط الحسابي والإنحراف المعياري، بالإضافة إلى إحتساب الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات هذا البعد ومستوى التوافر وإن الهدف هو الكشف عن مدى توافر هذا البعد في بيئة الدراسة من وجهة نظر أفراد العينة، وكذلك لتحديد الفقرات التي حظيت بأعلى درجات الاتفاق وتلك التي جاءت بدرجات اتفاق منخفضة نسبيًا، مما يتيح فهماً أعمق لطبيعة إستجابات المبحوثين.

عند النظر إلى الفقرة الأعلى من حيث الوسط الحسابي يتبيّن أن الفقرة (السابعة) والتي مضمونها (**لا أؤمن بوجود معيار واحد للأخلاق ينطبق على الجميع.**) قد حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.11) وهو وسط يبين نسبة إتفاق مرتفعة حول هذا التساؤل ويدعم الاتفاق هذا مستوى الإنسجام بالإجابات التي يشير لها الإنحراف المعياري الذي ظهر منخفضا إذ بلغ (0.973) مما يعني وجود إتفاق على توافر هذه الفقرة ضمن بيئة التطبيق بنسبة جيدة اذ كانت أهميتها ما نسبته (82%).

أما أقل فقرة من حيث الوسط الحسابي كان من نصيب الفقرة (الثامنة) والتي مضمونها (**أحيانًا يكون الكذب أو الخداع مقبولًا إذا كانت الظروف تتطلب ذلك.**) قد حصلت على أدنى متوسط حسابي بلغ (2.93) وهو وسط يبين نسبة إتفاق معتدلة حول هذا التساؤل ويدعم الاتفاق هذا مستوى الإنسجام بالإجابات التي يشير لها الإنحراف المعياري الذي ظهر منخفضا إذ بلغ (1.150) مما يعني وجود إتفاق على توافر هذه الفقرة ضمن بيئة التطبيق بنسبة جيدة اذ كانت أهميتها ما نسبته (59%)

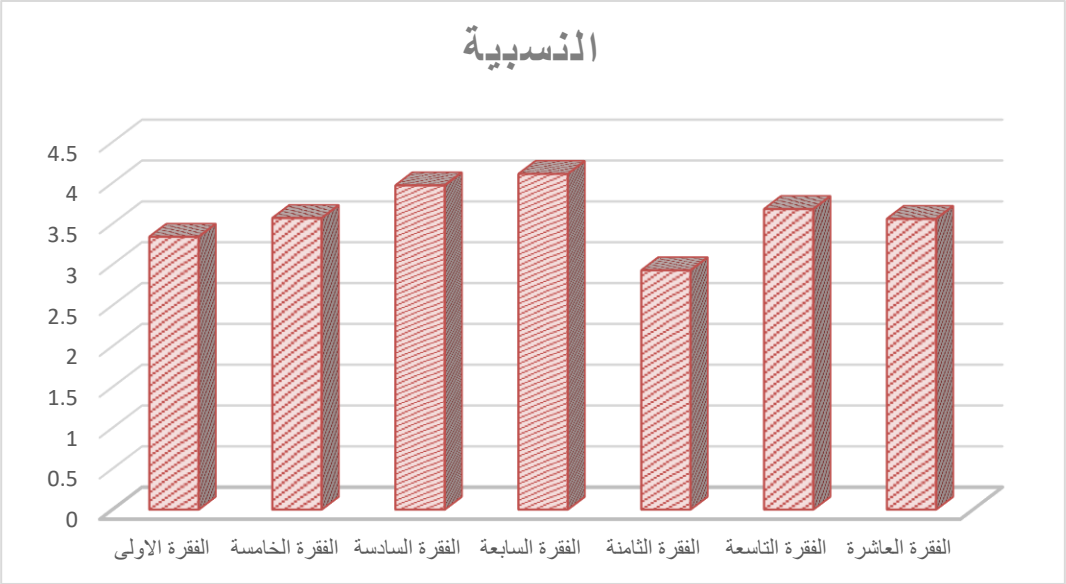
وإجمالا فان بعد النسبية قد تحقق في بيئة التطبيق بمستوى مرتفع إذ كان الوسط الحسابي (3.59) وان هذا التوافر يدعم بإنسجام وإتفاق بين العينة حوله ويبين ذلك نسبة الإنحراف المعياري الذي بلغ (1.070) وأن أهميته كانت بنسبة (0.72) وتشير هذه النتائج إلى أن العينة تعتقد بعدم وجود معيار أخلاقي محدد واحد يحكم الجميع.

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
لا توجد مبادئ أخلاقية مطلقة يجب أن نلتزم بها دائمًا.	3.34	1.157	معتدل	.67	6
تم حذفها بناء على التحليل العاملي التوكيدي					
تم حذفها بناء على التحليل العاملي التوكيدي					
تم حذفها بناء على التحليل العاملي التوكيدي					
الأخلاق تعتمد على الظروف وليس على قواعد ثابتة.	3.57	1.238	مرتفع	.71	4
يجب أن تكون القرارات الأخلاقية مرنة وتعتمدعلى الحالة.	3.97	.904	مرتفع	.79	2
لاأؤمن بوجودمعيار واحد للأخلاق ينطبق على الجميع	4.11	.973	مرتفع	.82	1
أحيانًا يكون الكذب أو الخداع مقبولًا إذا كانت الظروف تتطلب ذلك.	2.93	1.150	معتدل	.59	7
الصواب والخطأ ليسا مطلقين بل نسبيين.	3.68	.812	مرتفع	.74	3
لا أؤمن بوجود مبادئ أخلاقية عالمية ثابتة.	3.56	1.255	مرتفع	.71	5
معدل البعد	**3.59**	**1.070**	مرتفع	**.72**	-

الجدول (13) الإحصاءات الوصفية لبعد النسبية

المصدر: إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

ويوضح الشكل (8) ترتيب فقرات بعد النسبية من حيث اهميتها الميدانية بالاعتماد على الاوساط الحسابية الموزونة.



الشكل (8) التمثيل البياني لفقرات بعد النسبية

المصدر: مخرجات برنامج (Microsoft Excel).

أما بالنسبة الى الإحصاءات الوصفية لمتغير الأيديولوجيا الأخلاقية إجمالياً، فقد يظهر الجدول (14) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير الأيدلوجية الاخلاقية والذي يقاس ببعدين ، إذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (**3.86**) وبلغ الإنحراف المعياري (1.025) وبلغت الأهمية النسبية (77%)، وتشير هذه النتائج الإحصائية الى ان متغير الأيديولوجيا الأخلاقية قد حاز على درجة مرتفعة من الأهمية حسب إجابات الأفراد المبحوثين. أما بالنسبة إلى ترتيب أبعاد الأيديولوجيا الأخلاقية الفرعية ميدانياً على مستوى عينة الدراسة فقد جاء ترتيبها كالتي (المثالية، والنسبية) على التوالي حسب إجابات أفراد العينة المبحوثة، وكما موضح في الجدول (14) .

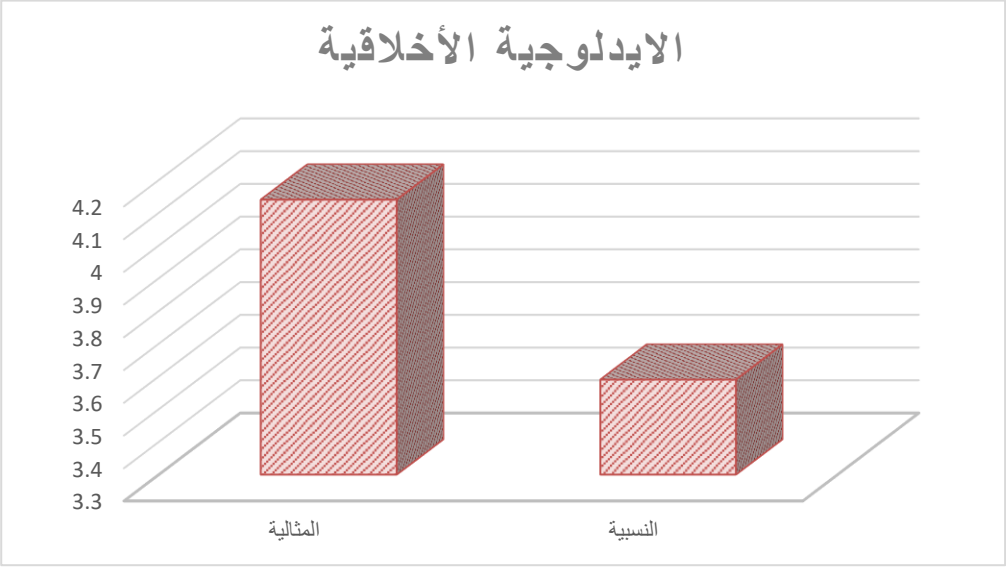
الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية %	ترتيب الابعاد
المثالية	4.14	0.980	مرتفع	.83	1
النسبية	3.59	1.070	مرتفع	.72	2
المعدل العام لمتغير الايدلوجية الاخلاقية	3.86	1.025	مرتفع	.77	--

الجدول (14)

الإحصاءات الوصفية لمتغير الأيديولوجيا الأخلاقية بأبعاده

المصدر: إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

ويوضح الشكل (9) ترتيب أبعاد الأيديولوجيا الأخلاقية من حيث أهميتها الميدانية بالإعتماد على الأوساط الحسابية الموزونة.



الشكل (9)

التمثيل البياني لأبعاد متغير الأيديولوجيا الأخلاقية

المصدر: مخرجات برنامج (Microsoft Excel).

ثانياً- وصف وتشخيص متغير قوة الموقف في مكان العمل

إن عملية تحديد الوصف الإحصائي لأي متغير يجب أن يحتوي إحصاءات عده من أهمها الوسط الحسابي والإنحراف المعياري وفيما يلي سيتم إجراء الوصف الإحصائي لمتغير قوة الموقف في مكان العمل وصفا على مستوى الفقرات والأبعاد ثم المتغير من خلال أبعاده بشكل إجمالي وكما يلي:

1. **وصف وتشخيص بعد القيود**

يتم في هذا الجزء تحليل الفقرات الخاصة ببُعد (القيود) الذي يتضمن سبع تساؤلات أساسية من خلال مجموعة من الإحصاءات الوصفية تتمثل بالوسط الحسابي والإنحراف المعياري، بالإضافة إلى إحتساب الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات هذا البعد ومستوى التوافر وإن الهدف هو الكشف عن مدى توافر هذا البعد في بيئة الدراسة من وجهة نظر أفراد العينة، وكذلك لتحديد الفقرات التي حظيت بأعلى درجات الإتفاق وتلك التي جاءت بدرجات إتفاق منخفضة نسبيًا، مما يتيح فهماً أعمق لطبيعة إستجابات المبحوثين.

عند النظر إلى الفقرة الأعلى من حيث الوسط الحسابي يتبيّن أن الفقرة (السادسة) والتي مضمونها (**تمنع الإجراءات المحددة الموظف / الموظفة من العمل بطريقته الخاصة.**) قد حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.47) وهو وسط يبين نسبة إتفاق مرتفعة حول هذا التساؤل ويدعم الإتفاق هذا مستوى الإنسجام بالإجابات التي يشير لها الإنحراف المعياري الذي ظهر منخفضا اذ بلغ (1.121) مما يعني وجود إتفاق على توافر هذه الفقرة ضمن بيئة التطبيق بنسبة جيدة إذ كانت أهميتها ما نسبته (69%)

أما اقل فقرة من حيث الوسط الحسابي كان من نصيب الفقرة (الاولى) والتي مضمونها (**يتم منع الموظفين من إتخاذ قراراتهم الخاصة..**) قد حصلت على أدنى متوسط حسابي بلغ (2.77) وهو وسط يبين نسبة إتفاق معتدلة حول هذا التساؤل ويدعم الإتفاق هذا مستوى الإنسجام بالإجابات التي يشير لها الإنحراف المعياري الذي ظهر منخفضاً إذ بلغ (1.131) مما يعني وجود إتفاق على توافر هذه الفقرة ضمن بيئة التطبيق بنسبة جيدة إذ كانت أهميتها ما نسبته (55%)

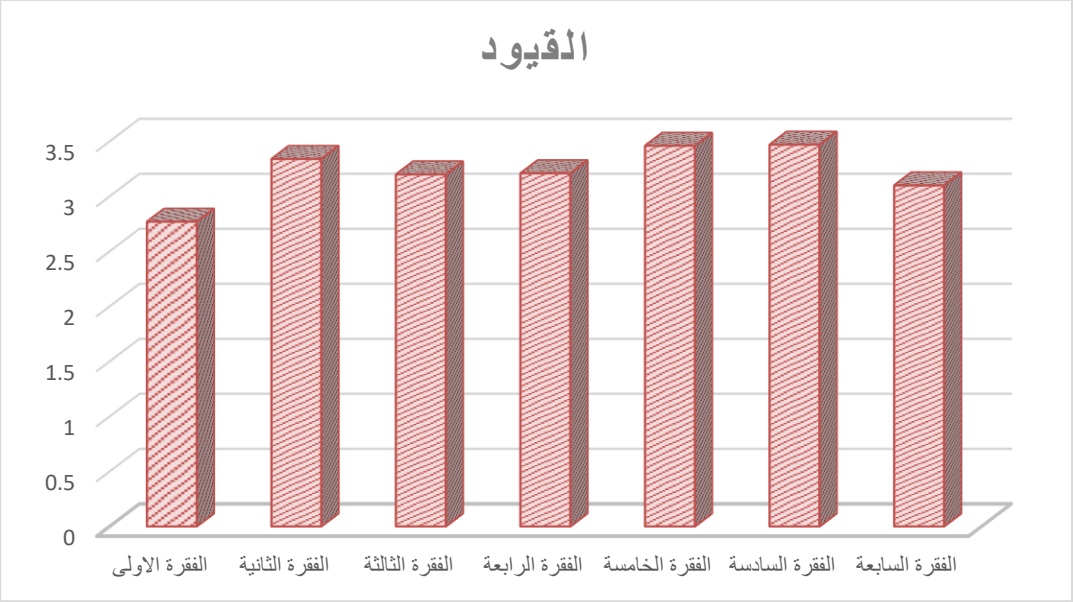
وإجمالاً فأن بعد القيود قد تحقق في بيئة التطبيق بمستوى معتدل إذ كان الوسط الحسابي (3.22) وإن هذا التوافر يدعم بإنسجام وإتفاق بين العينة حوله ويبين ذلك نسبة الإنحراف المعياري الذي بلغ (1.089) وان أهميته كانت بنسبة (0.64) وتشير هذه النتائج إلى أن العينة تدرك بإن القوانين والتعليمات تحدد تصرفاتهم ومنع الإجتهاد الشخصي في مجال العمل.

الفقرات	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	مستوى الإجابة	الأهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
يتم منع الموظفين من اتخاذ قراراتهم الخاصة.	**2.77**	**1.131**	**معتدل**	.55	**7**
تمنع الأنظمة الموظفين من القيام بالأشياء بطريقتهم الخاصة.	**3.34**	**1.036**	**معتدل**	.67	**3**
يتم منع الموظف من اتخاذ القرار بنفسه حول كيفية التصرف في العمل.	**3.20**	**1.044**	**معتدل**	.64	**5**
يتم تقييد حرية اتخاذ القرار للموظفين من قبل أشخاص آخرين.	**3.21**	**1.205**	**معتدل**	.64	**4**
تقيّد العوامل الخارجية حرية اتخاذ القرار لدى الموظف.	**3.46**	**1.000**	**مرتفع**	.69	**2**
تمنع الإجراءات المحددة الموظف / الموظفة من العمل بطريقته الخاصة.	**3.47**	**1.121**	**مرتفع**	.69	**1**
سيتم تقييد ما يمكن أن يفعله الموظف / الموظفة من قبل الآخرين.	**3.10**	**1.087**	**معتدل**	.62	**6**
معدل البعد	3.22	1.089	معتدل	**.64**	-

الجدول (15) الإحصاءات الوصفية لبعد القيود

المصدر: إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

ويوضح الجدول (15) ترتيب فقرات القيود من حيث أهميتها الميدانية بالإعتماد على الأوساط الحسابية الموزونة.



الشكل (10)

التمثيل البياني لفقرات متغير القيود

المصدر: مخرجات برنامج (Microsoft Excel).

3. وصف وتشخيص بعد الإتساق

يتم في هذا الجزء تحليل الفقرات الخاصة ببُعد (الإتساق) الذي يتضمن سبع تساؤلات أساسية من خلال مجموعة من الإحصاءات الوصفية تتمثل بالوسط الحسابي والإنحراف المعياري، بالإضافة إلى إحتساب الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات هذا البعد ومستوى التوافر وأن الهدف هو الكشف عن مدى توافر هذا البعد في بيئة الدراسة من وجهة نظر أفراد العينة، وكذلك لتحديد الفقرات التي حظيت بأعلى درجات الإتفاق وتلك التي جاءت بدرجات إتفاق منخفضة نسبيًا، مما يتيح فهماً أعمق لطبيعة إستجابات المبحوثين.

عند النظر إلى الفقرة الأعلى من حيث الوسط الحسابي يتبيّن أن الفقرة (الثانية) والتي مضمونها (**يمكن تنسيق المسؤوليات المختلفة لموظف ما مع بعضها البعض.**) قد حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.67) وهو وسط يبين نسبة إتفاق مرتفعة حول هذا التساؤل ويدعم الإتفاق هذا مستوى الإنسجام بالإجابات التي يشير لها الإنحراف المعياري الذي ظهر منخفضا إذ بلغ (0.738) مما يعني وجود إتفاق على توافر هذه الفقرة ضمن بيئة التطبيق بنسبة جيدة إذ كانت أهميتها ما نسبته (73%)

أما اقل فقرة من حيث الوسط الحسابي كان من نصيب الفقرة (الرابعة) والتي مضمونها (**تظل إجراءات العمل ثابتة ومستمرة على مر الزمن**) قد حصلت على أدنى متوسط حسابي بلغ (3.01) وهو وسط يبين نسبة إتفاق معتدل حول هذا التساؤل ويدعم الإتفاق هذا مستوى الإنسجام بالإجابات التي يشير لها الإنحراف المعياري الذي ظهر منخفضا إذ بلغ (1.223) مما يعني وجود إتفاق على توافر هذه الفقرة ضمن بيئة التطبيق بنسبة جيدة إذ كانت أهميتها ما نسبته (60%)

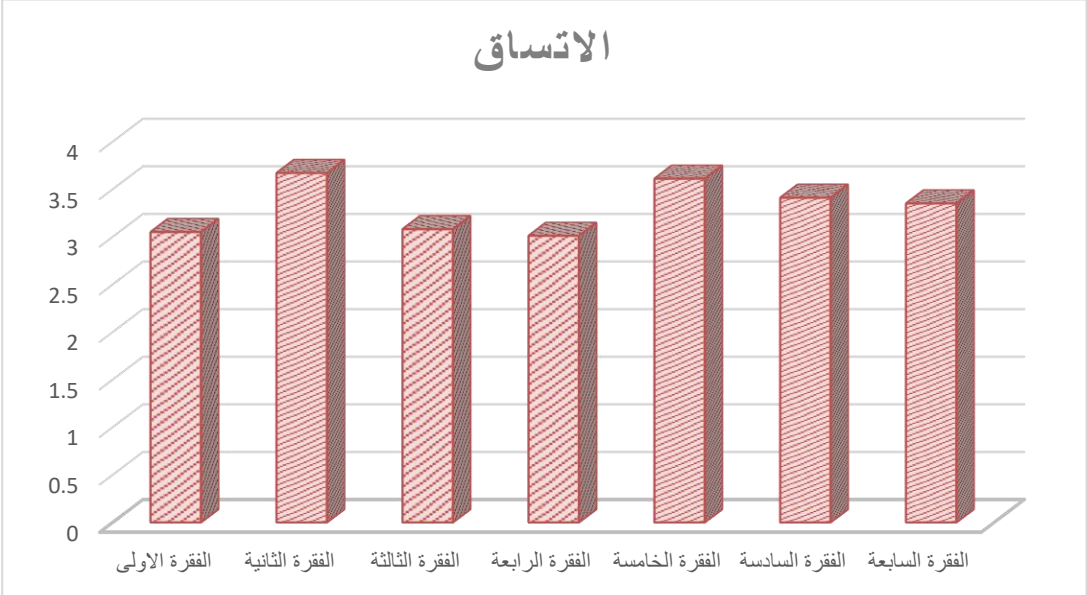
وإجمالا فأن بعد الإتساق قد تحقق في بيئة التطبيق بمستوى مرتفع إذ كان الوسط الحسابي (3.31) وأن هذا التوافر يدعم بإنسجام وإتفاق بين العينة حوله ويبين ذلك نسبة الإنحراف المعياري الذي بلغ (0.986) وأن أهميته كانت بنسبة (0.66) وتشير هذه النتائج إلى أن العينة تقوم بتنسيق المسؤوليات المختلفة فيما بينهم وبما يعزز مستوى الأداء في بيئة العمل.

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
تتفق المعلومات التي يحصل عليها الموظف من مصادر مختلفة دائمًا مع بعضها البعض.	3.05	1.025	معتدل	.61	6
يمكن تنسيق المسؤوليات المختلفة لموظف ما مع بعضها البعض.	3.67	.738	مرتفع	.73	1
جميع متطلبات العمل متوافقة بشكل عالٍ مع بعضها البعض.	3.08	1.022	معتدل	.62	5
تظل إجراءات العمل ثابتة ومستمرة على مر الزمن.	3.01	1.223	معتدل	.60	7
تتوافق التعليمات من المشرفين مع التوجيهات الرسمية للدائرة.	3.61	.896	مرتفع	.72	2
تتوافق النصائح غير الرسمية من الزملاء عادةً أيضًا مع سياسة الدائرة الرسمية.	3.41	.942	مرتفع	.68	3
تحصل الموظف على نفس المعلومات بغض النظر عمن يقدمها.	3.35	1.055	معتدل	.67	4
معدل البعد	**3.31**	**.986**	معتدل	**.66**	-

الجدول (16) الإحصاءات الوصفية لبعد الإتساق

المصدر: إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Excel6).

ويوضح الشكل (11) ترتيب فقرات الاتساق من حيث اهميتها الميدانية بالاعتماد على الاوساط الحسابية الموزونة.



الشكل (11)

التمثيل البياني لفقرات متغير الاتساق

المصدر: مخرجات برنامج (Microsoft Excel).

3. وصف وتشخيص بعد الوضوح

يتم في هذا الجزء تحليل الفقرات الخاصة ببُعد (الوضوح) الذي يتضمن سبع تساؤلات أساسية من خلال مجموعة من الإحصاءات الوصفية تتمثل بالوسط الحسابي والإنحراف المعياري، بالإضافة إلى إحتساب الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات هذا البعد ومستوى التوافر وأن الهدف هو الكشف عن مدى توافر هذا البعد في بيئة الدراسة من وجهة نظر أفراد العينة، وكذلك لتحديد الفقرات التي حظيت بأعلى درجات الإتفاق وتلك التي جاءت بدرجات إتفاق منخفضة نسبيًا، مما يتيح فهماً أعمق لطبيعة إستجابات المبحوثين.

عند النظر إلى الفقرة الأعلى من حيث الوسط الحسابي يتبيّن أن الفقرة (السابعة) والتي مضمونها (**سيتم إعطاء تفاصيل محددة للموظف حول المهام التي يجب إنجازها.**) قد حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.87) وهو وسط يبين نسبة إتفاق مرتفعة حول هذا التساؤل ويدعم الإتفاق هذا مستوى الإنسجام بالإجابات التي يشير لها الإنحراف المعياري الذي ظهر منخفضا إذ بلغ (0.872) مما يعني وجود إتفاق على توافر هذه الفقرة ضمن بيئة التطبيق بنسبة جيدة إذ كانت أهميتها ما نسبته (77%) .

أما اقل فقرة من حيث الوسط الحسابي كان من نصيب الفقرة (الرابعة) والتي مضمونها (**يتم إخبار الموظف / الموظفة بالضبط بما يُتوقع منه / منها.**) قد حصلت على أدنى متوسط حسابي بلغ (3.41) وهو وسط يبين نسبة إتفاق مرتفعة حول هذا التساؤل ويدعم الإتفاق هذا مستوى الإنسجام بالإجابات التي يشير لها الإنحراف المعياري الذي ظهر منخفضا إذ بلغ (0.984) مما يعني وجود إتفاق على توافر هذه الفقرة ضمن بيئة التطبيق بنسبة جيدة إذ كانت أهميتها ما نسبته (68%)

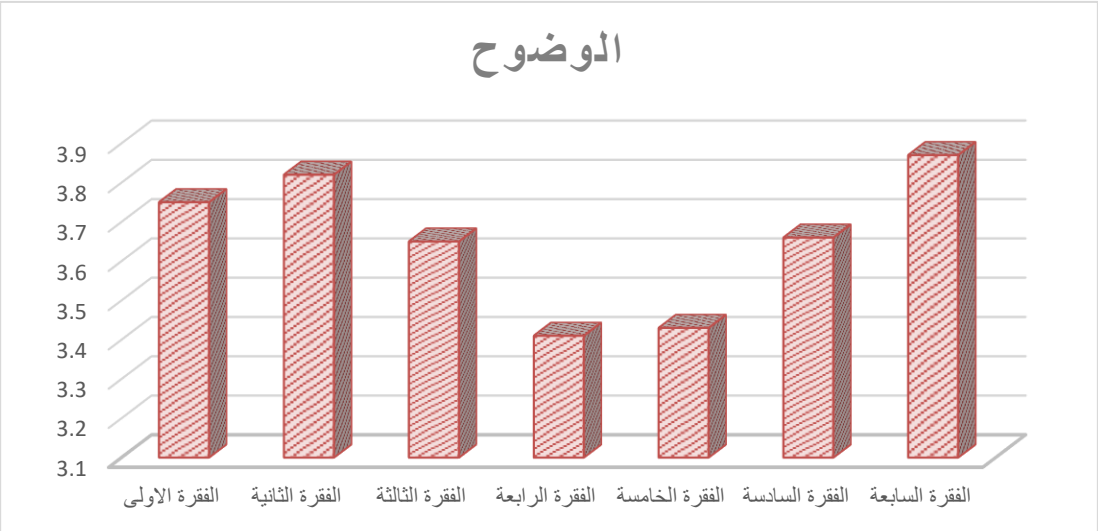
وإجمالا فان بعد الوضوح قد تحقق في بيئة التطبيق بمستوى مرتفع إذ كان الوسط الحسابي (3.65) وأن هذا التوافر يدعم بإنسجام وإتفاق بين العينة حوله ويبين ذلك نسبة الإنحراف المعياري الذي بلغ (0.954) وأن أهميته كانت بنسبة (0.73) وتشير هذه النتائج إلى أن العينة ترى أن الأفراد يستلمون مهام محددة حول ما مطلوب منهم في مجال العمل.

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
يحصل الموظف على معلومات محددة حول مسؤولياته المهنية.	3.75	.913	مرتفع	.75	3
يمكن للموظف الحصول على معلومات واضحة عن متطلبات العمل.	3.82	.792	مرتفع	.76	2
يتم الحصول على معلومات واضحة حول ما يجب القيام به لتحقيق النجاح.	3.65	1.037	مرتفع	.73	5
يتم إخبار الموظف / الموظفة بالضبط بما يُتوقع منه / منها	3.41	.984	مرتفع	.68	7
يتم إخبار الموظف بدقة بما سيواجه.	3.43	1.089	مرتفع	.69	6
يحصل الموظف على معلومات دقيقة حول كيفية القيام بعمله بشكل صحيح.	3.66	.988	مرتفع	.73	4
سيتم إعطاء تفاصيل محددة للموظف حول المهام التي يجب إنجازها.	3.87	.872	مرتفع	.77	1
معدل البعد	**3.65**	**.954**	مرتفع	**.73**	-

الجدول (17) الاحصاءات الوصفية لمتغير الوضوح

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

ويوضح الشكل (13) ترتيب فقرات بعد الوضوح من حيث اهميتها الميدانية بالاعتماد على الاوساط الحسابية الموزونة



الشكل (12) التمثيل البياني لفقرات متغير الوضوح

المصدر: مخرجات برنامج (Microsoft Excel)

4. وصف وتشخيص بعد العواقب

يتم في هذا الجزء تحليل الفقرات الخاصة ببُعد (العواقب) الذي يتضمن سبع تساؤلات أساسية من خلال مجموعة من الإحصاءات الوصفية تتمثل بالوسط الحسابي والإنحراف المعياري، بالإضافة إلى إحتساب الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات هذا البعد ومستوى التوافر وأن الهدف هو الكشف عن مدى توافر هذا البعد في بيئة الدراسة من وجهة نظر أفراد العينة، وكذلك لتحديد الفقرات التي حظيت بأعلى درجات الإتفاق وتلك التي جاءت بدرجات إتفاق منخفضة نسبيًا، مما يتيح فهماً أعمق لطبيعة إستجابات المبحوثين.

عند النظر إلى الفقرة الأعلى من حيث الوسط الحسابي يتبيّن أن الفقرة (الثالثة) والتي مضمونها (**الأخطاء الوظيفية أكثر ضرراً من معظم المهن الأخرى**). قد حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.77) وهو وسط يبين نسبة إتفاق مرتفعة حول هذا التساؤل ويدعم الإتفاق هذا مستوى الإنسجام بالإجابات التي يشير لها الإنحراف المعياري الذي ظهر منخفضا إذ بلغ (1.017) مما يعني وجود إتفاق على توافر هذه الفقرة ضمن بيئة التطبيق بنسبة جيدة إذ كانت أهميتها ما نسبته (75%)

أما اقل فقرة من حيث الوسط الحسابي كان من نصيب الفقرة (الاولى) والتي مضمونها (**تترتب عواقب خطيرة للغاية إذا ارتكب موظف ما خطأ.**) قد حصلت على أدنى متوسط حسابي بلغ (3.33) وهو وسط يبين نسبة إتفاق معتدل حول هذا التساؤل ويدعم الإتفاق هذا مستوى الإنسجام بالإجابات التي يشير لها الإنحراف المعياري الذي ظهر منخفضا إذ بلغ (1.161) مما يعني وجود إتفاق على توافر هذه الفقرة ضمن بيئة التطبيق بنسبة جيدة إذ كانت أهميتها ما نسبته (67%)

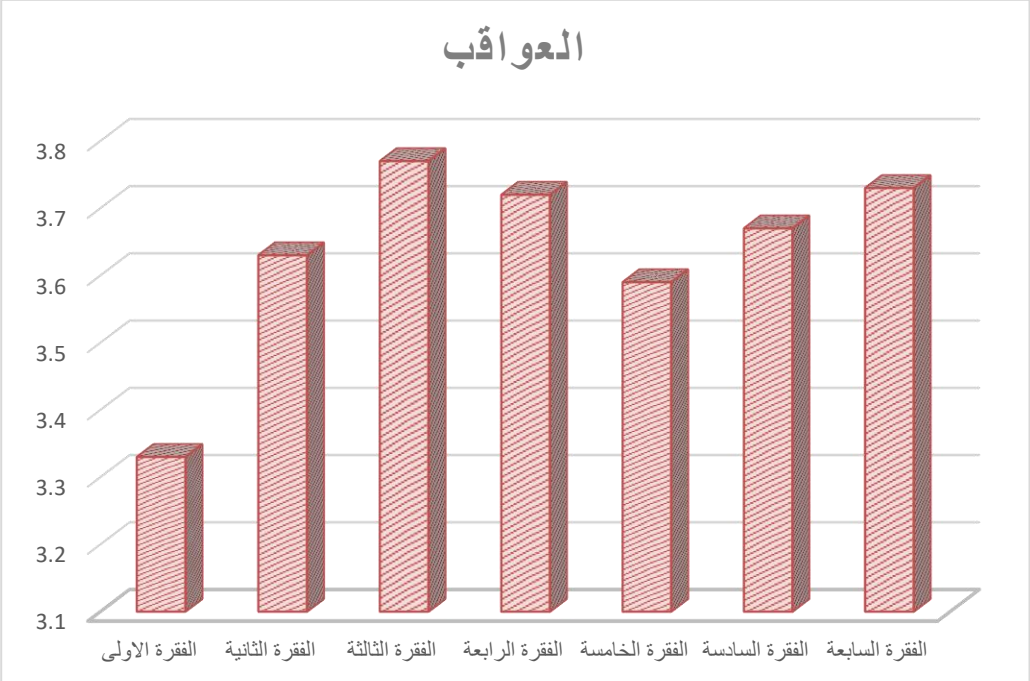
وإجمالا فأن بعد العواقب قد تحقق في بيئة التطبيق بمستوى مرتفع إذ كان الوسط الحسابي (3.63) وأن هذا التوافر يدعم بإنسجام وإتفاق بين العينة حوله ويبين ذلك نسبة الإنحراف المعياري الذي بلغ (0.986) وأن أهميته كانت بنسبة (0.73) وتشير هذه النتائج إلى أن العينة تعتقد بان حدوث الأخطاء الوظيفية تؤثر بشكل اكبر من باقي المهن الأخرى وهو ناتج عن سوء تصرف من قبل الموظف.

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
تترتب عواقب خطيرة للغاية إذا ارتكب موظف ما خطأ.	3.33	1.161	معتدل	.67	7
يتعرض الآخرون لمخاطر عندما يقدم موظف / موظفة أداءً سيئًا.	3.63	1.132	مرتفع	.73	4
الأخطاء الوظيفية أكثر ضرراً من معظم المهن الأخرى.	3.77	1.017	مرتفع	.75	1
هناك عواقب إذا لم يفعل الموظف ما ما هو متوقع منه.	3.72	.890	مرتفع	.74	2
لقد كان لقرارات الموظفين تأثيرات كبيرة جداً على الآخرين.	3.59	.803	مرتفع	.72	6
ستتأثر النتائج التنظيمية المهمة من خلال تصرفات الموظف / الموظفة.	3.67	.832	مرتفع	.73	5
المهام الموكلة للموظف أهم من معظم المهن الأخرى.	3.73	1.066	مرتفع	.75	3
معدل البعد	**3.63**	**.986**	مرتفع	**.73**	-

الجدول (18) الإحصاءات الوصفية لمتغير العواقب

المصدر: إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

ويوضح الشكل (13) ترتيب فقرات بعد العواقب من حيث أهميتها الميدانية بالإعتماد على الأوساط الحسابية الموزونة.



الشكل (13) التمثيل البياني لفقرات بعد العواقب

المصدر: مخرجات برنامج (Microsoft Excel)

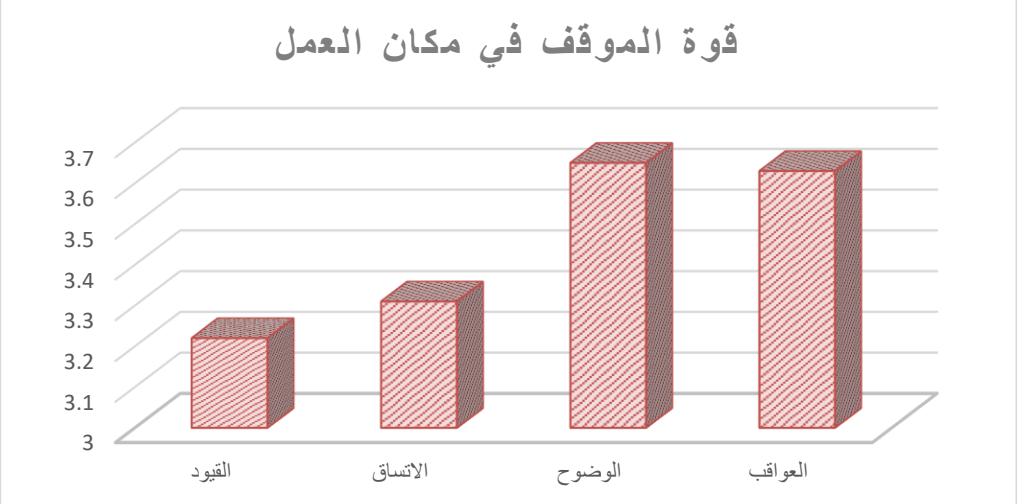
أما بالنسبة إلى الاحصاءات الوصفية لمتغير قوة الموقف في مكان العمل إجمالياً، فقد يظهر الجدول (19) نتائج الإحصاءات الوصفية لمتغير قوة الموقف في مكان العمل والذي يقاس بأربع أبعاد، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (**3.45**) وبلغ الإنحراف المعياري (1.004) وبلغت الأهمية النسبية (69%) ، وتشير هذه النتائج الإحصائية إلى أن متغير قوة الموقف في مكان العمل قد حاز على مستوى مرتفع إالى حد من الأهمية حسب إجابات الأفراد المبحوثين ، أما بالنسبة إلى ترتيب ابعاد قوة الموقف في مكان العمل الفرعية ميدانياً فقد جاء ترتيبها كالآتي (الوضوح, والعواقب, و الإتساق ثم القيود) على التوالي حسب إجابات أفراد العينة المبحوثة ، وكما موضح في الجدول (19) .

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية %	ترتيب الابعاد
القيود	3.22	1.089	معتدل	.64	4
الاتساق	3.31	.986	معتدل	.66	3
الوضوح	3.65	.954	مرتفع	.73	1
العواقب	3.63	.986	مرتفع	.73	2
المعدل العام لمتغير قوة الموقف في مكان العمل	3.45	1.004	مرتفع	.69	--

الجدول (19) : الإحصاءات الوصفية لمتغير قوة الموقف في مكان العمل بأبعاده

المصدر: إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برامج (SPSS , Microsoft Excel).

ويوضح الشكل (19) ترتيب أبعاد قوة الموقف في مكان العمل من حيث أهميتها الميدانية بالإعتماد على الأوساط الحسابية الموزونة



الشكل (14) : التمثيل البياني لفقرات متغير قوة الموقف في مكان العمل

المصدر: مخرجات برنامج (Microsoft Excel).

المبحث الثالث

إختبار وتحليل فرضيات الدراسة

المبحث الثالث من الجانب العملي يختص ببيان مستويات الإرتباط والتأثير بين متغيرات النموذج البحثي (الأيديولوجيا الاخلاقية, قوة الموقف في مكان العمل) ولبيان ذلك سيتم إستخدام حزمتين إحصائيتين هما **(Spss.V.26, Amos V23,)** إذ يتم إعتماد معامل بيرسون للإرتباط وسيتم من والنمذجة الهيكلية (Structural Equation (SEM) (Modeling للتحقق من مستويات التأثير المباشر والمتعدد المفترضة ضمن نموذج الدراسة, وما تمتاز به النمذجة الهيكلية إنها تمكن الباحث من وضع متغيرات عدة سواء كانت مستقلة أو تابعة فضلا عن كون هذه المغيرات كامنة او متغيرات مقاسة فالمتغيرات الكامنة هي المتغيرات التي يتم قياسها من خلال تساؤلات ولا تقاس بذاتها، كما يمكن أن يتم تخمين طبيعة العلاقات الخطية التي تكون بين متغيرات الدراسة فالنمذجة يعني أنها قد تشمل في بنيتها جميع المتغيرات المقاسة والغير مقاسة (الكامنة)

ويقوم الباحث من خلال برنامج الأموس ببناء النموذج الهيكلي الفرضي ووضع العلاقات الخطية الموجه وغير الموجه، فالعلاقات الخطية الموجه هي التي تكون من المتغيرات المقاسة بإتجاه المتغيرات غير المقاسة (الكامنة) في حين أن العلاقات الخطية غير الموجهة فهي إشارة لتلك العلاقات التي لا تدل على أي تأثير موجه ضمن النموذج المراد إختباره (Alaloul et al , 2020: 6) وفيما يلي بيان لإجراءات التحليل الإحصائي الخاصة بهذا المبحث:

أ. الفرضيات الخاصة بعلاقات الإرتباط بين متغيرات الدراسة

أولا. فرضية الإرتباط الرئيسة الاولى:

تهتم الفقرة الحالية بمعرفة مستوى الإرتباط بين المتغيرات المستقلة وأبعادها والمتغير التابع وإتجاه ذلك الإرتباط هل هو إرتباط إيجابي ام الإرتباط سلبي ولتحقيق ذلك تم بناء فرضية مفادها

(توجد علاقة إرتباط طردية ذات دلالة معنوية بين (الأيديولوجيا الأخلاقية) ومتغير (قوة الموقف في مكان العمل)

إذ سيتم قياس الإرتباط بيم المتغيرين من خلال معامل الإرتباط بيرسون الذي يعد أحد خيارات الحزمة الإحصائية (SPSS V.26) علما أن عملية فحص الإرتباط تظهر ضمن البرنامج بجدول يتضمن مصفوفات فيه معلمات هي حرف (n) الي

يوضح عدد الافراد المستجيبين ضمن العينة المختبرة كما يشير المختصر (2-tailed) إلى أن هناك اتجاهين بالاختبار وان معنوية القيم الخاصة بالإرتباط يستدل عليها من خلال رمز (Sig.) الذي يمثل المقارنة بين (t) التي يحسبها البرنامج مع التي هي محسوبة بالجداول الإحصائية دون أن يظهر قيمة الناتج وإنما يستدل على المعنوية بإعتماد علامة (**) سيتم النظر إلى قيمة معامل الإرتباط الى خمس فئات اساسية وكما يتضح في الجدول (20) :

الجدول (20)

فئات تفسير مستوى معامل الارتباط

ت	تفسير علاقة الارتباط	قيمة معامل الارتباط
1	لا توجد علاقة ارتباط	r = 0
2	تامة موجبه او سالبة	r = ±1
3	ضعيفة ايجابية او سلبية	± (0.00-0.30)
4	قوية ايجابية او سلبية	± (0.31-0.70)
5	قوية جدا ايجابية او سلبية	± (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.

تشير الإحصاءات الخاصة بمستوى إرتباط المتغير المستقل الأول (الايديولوجيا الأخلاقية) بالمتغير التابع (قوة الموقف في مكان العمل) والظاهرة في الجدول (21) تحقق مستوى قوي من الإرتباط بين المتغيرين إذ بلغت قيمته (**.552**) وهذه القيمة تعد قيمة ذات دلالة إحصائيا لأن قيمة المعنوية الخاصة بالإرتباط كانت عند مستوى ($Sig \leq 0.01$) أي أن المستوى الخاص بالثقة بالنتيجة تبلغ (99%) وهو أفضل مستوى ثقة ضمن العلوم الإدارية ويدعم ذلك علامات النجمة الظاهرة أعلى قيمة الإرتباط ضمن المصفوفة إذ تفسر هذه النتيجة أن العينة لديهم إدراك جيد الأيديولوجيا الأخلاقية وهم يعتقدون أنها متحققة في بيئة عملهم مما يعزز من مستوى قوة الموقف في مكان العمل لديهم وبناءً على سبق فأن النتائج أعلاه تقدم دعما لقبول تحقق الفرضية الرئيسة الاولى المختبرة التي محتواها **(توجد علاقة إرتباط طردية ذات دلالة معنوية بين (الايديولوجيا الأخلاقية) ومتغير (قوة الموقف في مكان العمل)**.

جدول (21) مصفوفة معاملات الارتباط بين الأيدلوجية الاخلاقية قوة الموقف في مكان العمل

Correlations					
		المثالية	النسبية	الأيدلوجية الاخلاقية	قوة الموقف في مكان العمل
المثالية	Pearson Correlation	1	.223**	.818**	.539**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.000
	N	150	150	150	150
النسبية	Pearson Correlation	.223**	1	.743**	.309**
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.000
	N	150	150	150	150
الأيدلوجية الاخلاقية	Pearson Correlation	.818**	.743**	1	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	150	150	150	150
قوة الموقف في مكان العمل	Pearson Correlation	.539**	.309**	.552**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

المصدر: مخرجات برنامج spss v.26

وللفرضية الرئيسة الأولى فرضيات فرعية هي:

1. إختبار الفرضية الفرعية الاولى :

تختص الفرضـــية الفرعية الأولى ببيان طبيعة الإرتباط بين البعد (المثالية) والمتغير المعتمد (قوة الموقف في مكان العمل) إذ يظهر الجدول الخاص بعلاقات الإرتباط ان مستوى الإرتباط كان عند مســـتوى (**.54) وهذا الإرتباط كان طردي وعند مســـتوى قوي وان معنويتها كانت عالية اذا بلغت عند مســـتوى ($Sig \leq 0.01$) وهي قيمة تعني قبول نســـبة الإرتباط بين المتغيرين بمستوى ثقة (99%) وهو مستوى عالي من الثقة بالنتيجة ويدعم ذلك علامات النجمة الظاهرة أعلى قيمة الإرتباط ضمن المصفوفة, وبناءً على ما سبق فأن النتائج أعلاه تقدم دعما لقبول تحقق الفرضـــية الفرعية الاولى المختبرة التي محتواها **(توجد علاقة إرتباط طردية ذات دلالة معنوية بين (المثالية) ومتغير (قوة الموقف في مكان العمل).**

2. إختبار الفرضية الفرعية الثانية:

تختص الفرضـــية الفرعية الثانية ببيان طبيعة الإرتباط بين البعد (النســـبية) والمتغير المعتمد (قوة الموقف في مكان العمل) إذ يظهر الجدول الخاص بعلاقات الإرتباط ان مستوى الإرتباط كان عند مســـتوى (**.31) وهذا الإرتباط كان طردي وعند مســـتوى قوي وان معنويتها كانت عالية إذ بلغت عند مســـتوى ($Sig \leq 0.01$) وهي قيمة تعني قبول نســـبة الإرتباط بين المتغيرين بمستوى ثقة (99%) وهو مستوى عالي من الثقة بالنتيجة ويدعم ذلك علامات النجمة الظاهرة أعلى قيمة الأرتباط ضمن المصفوفة وبناءً على ما سبق فأن النتائج

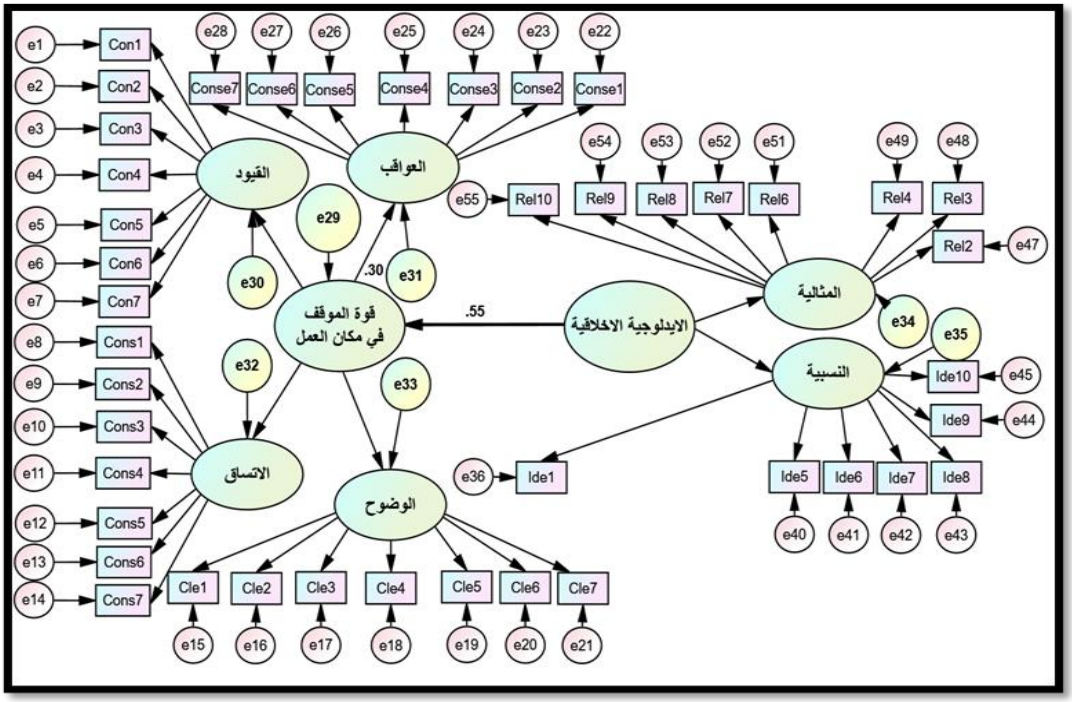
اعلاه تقدم دعما لقبول تحقق الفرضـــية الفرعية الثانية المختبرة التي محتواها **(توجد علاقة إرتباط طردية ذات دلالة معنوية بين (النسبية) ومتغير (قوة الموقف في مكان العمل)**.

ب- إختبار فرضيات مسار التأثير لنموذج الدراسة:

يشـــتمل الإختبار الحالي ضـــمن هذه الفقرة على التحقق من مســـارات التأثير من المتغيرات المســتقلة إلى المتغير المعتمد ضــمن نموذج الدراســة والمتمثلة بالمتغير المســتقل (الأيـديولوجيـا الأخلاقيـة إلى المتغير المعتمـد (قوة الموقف في مكـان العمـل) ومســـارات الفرضيات الفرعية وفيما يلي توضيح لإختبار مسارات التأثير تلك:

اولا. إختبار مسار التأثير للفرضية الرئيسة الاولى:

يمثل معرفة التأثير والإتجاه الخطوة الأخيرة والمهمة لنموذج الاختبار للدراســـة ويمكن تحقيق ذلك من خلال مجموعة فرضـيات رئيســة وفرعية واولها هي **(يوجد تأثير طردي ذو دلالـة معنويـة بين الأيديولوجيا الأخلاقيـة في قوة الموقف في مكـان العمل)** وســـيتم إعتمـاد حزمـة الإحصـــــاء اموس ومنهـا يتم إختيـار النمـذجـة الهيكليـة (Structural Equation Model) الذي يعد بديلا أمثلا باقي المناهج التي تعتمد إختبارات تحليل المســـار, والإنحدار المتعدد, وتحليل الســلاســل الزمنية لأنها لا تســتخرج حجم التأثير والمعنوية الإحصــائية فقط وإنما تستخرج مدى ملائمة البيانات للنموذج المقترح للدراسة في ضوء عدد من المؤشرات الاإحصـائية, وبهدف إجراء الإختبار تم تصـميم الشـكل (15) وجدول (22) لتحديد علاقات التأثير ومعنويتها بين المتغيرات وكما موضح في ادناه



الشكل (15) إختبار التأثير المباشر لفرضية التأثير الرئيسة الاولى

المصدر: اعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج (Amos. V.23)

ويبين جدول (22) القيم الخاصـــة بمخرجات النموذج الهيكلي والتي تشـــتمل بيتا المعيارية وبيتا غير المعيارية ونسبته الحرجة وخطا القياس ومعنوية قيمة التأثير

جدول (22)

الاوزان الإنحدارية لإختبار فرضيات التأثير المباشر بين الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف في مكان العمل

المتغير والابعاد	المسار	المتغيرات	S.R.W	Estimate	S.E.	C.R.	P
قوة الموقف في مكان العمل	<---	الأيدلوجية الاخلاقية	.553	.418	.147	2.843	.000

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Amos V.23

إن مراجعة الجدول (22) يبين أن هناك نســـبة تأثير عالية بين متغير الأيديولوجيا الاخلاقية ومتغير قوة الموقف في مكان العمل إذ يتضـــح ذلك من خلال معامل التأثير بيتا المعيارية (Standardized Beta) إن هناك تأثير يبلغ مقداره (β= 0.55, P < 0.01) وهو يعني أن الايديولوجيا الأخلاقية في حال تغيرها بما قدره وحدة واحدة فان مستوى إنعكاس ذلك في قوة الموقف في مكان العمل سيكون (0.55) وأن هذا التأثير هو بالإتجاه الإيجابي تدل عليه إشارة قيمة بيتا المعيارية.

ولتحديد ما إذا كان هذا التأثير ذو دلالة إحصائية يتم الرجوع الى الجدول (22) لمعرفة قيمة النسبة الحرجة (Critical Ratio) والتي تبين انها عند (2.843)، وهي أعلى من القيمة المعيارية المطلوبة (1.96)، مما يدل على دلالة معنوية قوية عند مستوى(P < 0.001) ، كما هو موضح في جدول النتائج الخاص بالنموذج الهيكلي.

ويضاف إلى ذلك القدرة التفسيرية التي يملكها متغير المستقل لتفسير التغيرات التي حدثت في المتغير المعتمد إذ يتضح أن متغير الأيديولوجيا الأخلاقية يفسر ما نسبته (R^2) نحو (.30) من إجمالي التغيرات التي تحدث بمتغير قوة الموقف في مكان العمل في حين تعزى متبقي نسبة التفسير والتي تبلغ 70% إلى ظواهر تنظيمية ليست ضمن نموذج الدراسة الحالي.

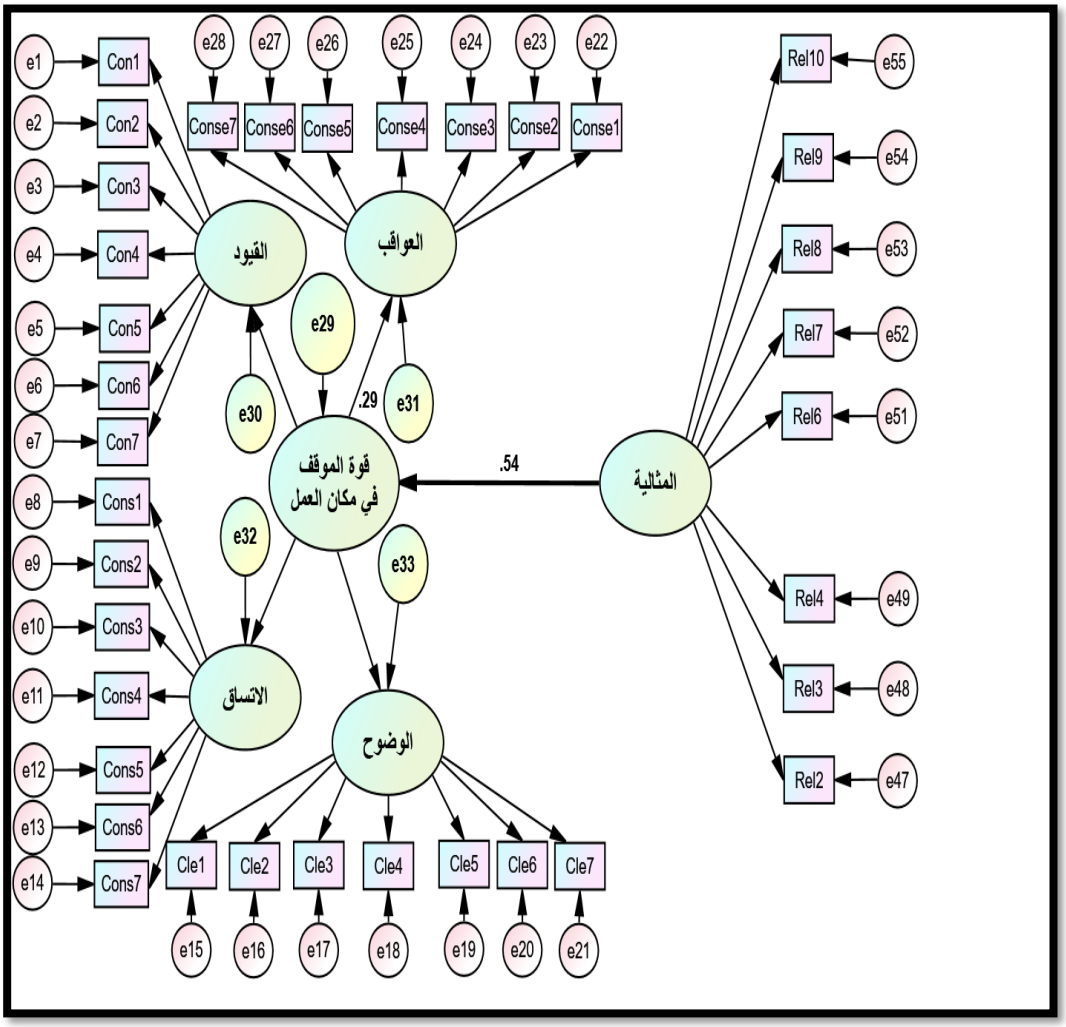
ومن النتائج أعلاه يتبين ان وجود الايدلوجية الأخلاقية ســينعكس بقوة الموقف في مكان العمل وهي نتيجة تتفق مع ما ذهبت إليه الفرضـــية الأولى وهذا يعني وجود دعماً قوياً لقبول مســـار التأثير المفترض بين المتغير المســـتقل (الايديولوجيا الأخلاقية) والمتغير التابع (قوة الموقف في مكان العمل) والتي تطابق ما تم طرحه في الإطار النظري للدراسة.

ويتفرع من الفرضية الرئيسة فرضيات فرعية هي:

1. **<u>إختبار مسار التأثير للفرضية الفرعية الاولى:</u>**

تختص الفرضـــية الفرعية الأولى ببيان التأثير بين البعد (المثالية) ومتغير (قوة الموقف في مكان العمل) والتي محتواها (**يوجد تـأثير طردي ذو دلالـة معنويـة بين المثـاليـة في قوة الموقف في مكان العمل**) وســـيتم إعتماد حزمة الإحصـــاء أموس ومنها يتم إختيار النمذجة

الهيكلية (Structural Equation Model) الذي يعد بديلا امثلا باقي المناهج التي تعتمد اختبارات تحليل المسار, والانحدار المتعدد, وتحليل السلاسل الزمنية لأنها لا تستخرج حجم التأثير والمعنوية الاحصـــائية فقط وانما تســـتخرج مدى ملائمة البيانات للنموذج المقترح للدراسة في ضوء عدد من المؤشرات الاحصائية, وبهدف اجراء الاختبار تم تصميم الشكل (16) وجدول (23) لتحديد علاقات التأثير ومعنويتها بين المتغيرات وكما موضح في ادناه



الشكل (16)

اختبار التأثير المباشر لفرضية التأثير الفرعية الاولى

المصدر: اعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج (Amos. V.23)

ويبين جدول (23) القيم الخاصة بمخرجات النموذج الهيكلي والتي تشتمل بيتا المعيارية وبيتا غير المعيارية ونسبته الحرجة وخطا القياس ومعنوية قيمة التأثير

جدول (23)

الاوزان الإنحدارية لإختبار فرضيات التأثير المباشر بين المثالية وقوة الموقف في مكان العمل

المتغير والابعاد	المسار	المتغيرات	S.R.W	Estimate	S.E.	C.R.	P
قوة الموقف في مكان العمل	<---	المثالية	.537	.857	.237	3.601	.000

المصدر : من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج Amos V.23

إن مراجعة الجدول (23) يبين ان هناك نسبة تأثير عالية بين بعد (المثالية) ومتغير قوة الموقف في مكان العمل إذ يتضح ذلك من خلال معامل التأثير بيتا المعيارية (Standardized Beta) إن هناك تأثير يبلغ مقداره (β= 0.54, P < 0.01) وهو يعني إن (المثالية) في حال تغيرها بما قدره وحدة واحدة فأن مستوى إنعكاس ذلك في قوة الموقف في مكان العمل سيكون (0.54) وإن هذا التأثير هو بالإتجاه الإيجابي تدل عليه إشارة قيمة بيتا المعيارية.

ولتحديد ما إذا كان هذا التأثير ذو دلالة إحصائية يتم الرجوع إلى الجدول (23) لمعرفة قيمة النسبة الحرجة (Critical Ratio) والتي تبين انها عند (3.601)، وهي أعلى من القيمة المعيارية المطلوبة (1.96)، مما يدل على دلالة معنوية قوية عند مستوى (P < 0.001، كما هو موضح في جدول النتائج الخاص بالنموذج الهيكلي.

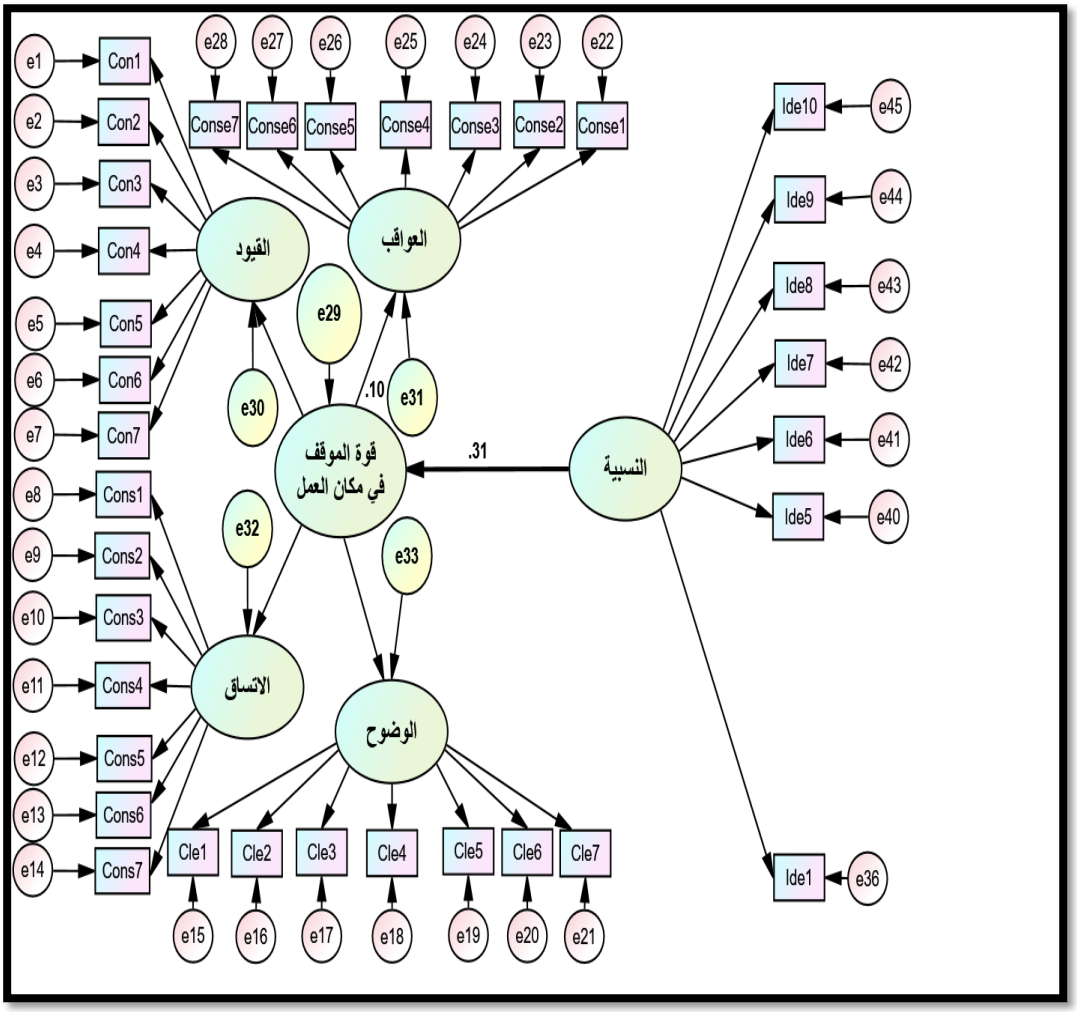
ويضاف الى ذلك القدرة التفسيرية التي يملكها البعد المستقل لتفسير التغيرات التي حدثت في المتغير المعتمد اذ يتضح ان بعد (المثالية) يفسر ما نسبته (R^2) نحو (0.29) من إجمالي التغيرات التي تحدث بمتغير قوة الموقف في مكان العمل في حين تعزى متبقي نسبة التفسير والتي تبلغ 71% الى ظواهر تنظيمية ليست ضمن نموذج الدراسة الحالي.

وهي نتيجة تتفق مع ما ذهبت اليه الفرضية الفرعية الأولى وهذا يعني وجود دعماً قوياً لقبول مسار التأثير المفترض بين البعد المستقل (المثالية) والمتغير التابع (قوة الموقف في مكان العمل) والتي تطابق ما تم طرحه في الإطار النظري للدراسة.

2. <u>إختبار مسار التأثير للفرضية الفرعية الثانية:</u>

تختص الفرضية الفرعية الثانية ببيان التأثير بين البعد (النسبية) ومتغير (قوة الموقف في مكان العمل) والتي محتواها (**يوجد تأثير طردي ذو دلالة معنوية بين النسبية في قوة الموقف في مكان العمل**) وسيتم اعتماد حزمة الإحصاء أموس ومنها يتم إختيار النمذجة الهيكلية (Structural Equation Model) الذي يعد بديلا امثلاً باقي المناهج التي تعتمد إختبارات تحليل المسار, والإنحدار المتعدد, وتحليل السلاسل الزمنية لأنها لا تستخرج حجم التأثير والمعنوية الاحصائية فقط وإنما تستخرج مدى ملائمة البيانات للنموذج المقترح للدراسة في ضوء عدد من المؤشرات الإحصائية, وبهدف إجراء الإختبار تم تصميم

الشكل(17) وجدول (24) لتحديد علاقات التأثير ومعنويتها بين المتغيرات وكما موضح في ادناه



الشكل (17) إختبار التأثير المباشر لفرضية التأثير الفرعية الثانية

المصدر: إعداد الباحث بإعتماد مخرجات برنامج (Amos. V.23)

ويبين جدول (24) القيم الخاصة بمخرجات النموذج الهيكلي والتي تشتمل بيتا المعيارية وبيتا غير المعيارية ونسبته الحرجة وخطا القياس ومعنوية قيمة التأثير

جدول (24)

الاوزان الانحدارية لاختبار فرضيات التأثير المباشر بين النسبية وقوة الموقف في مكان العمل

المتغير والابعاد	المسار	المتغيرات	S.R.W	Estimate	S.E.	C.R.	P
قوة الموقف في مكان العمل	<---	النسبية	.312	.428	.107	4.000	.000

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Amos V.23

إن مراجعة الجدول (24) يبين إن هناك نسبة تأثير عالية بين بعد (النسبية) ومتغير قوة الموقف في مكان العمل إذ يتضح ذلك من خلال معامل التأثير بيتا المعيارية

(Standardized Beta) إن هناك تأثير يبلغ مقداره (β= 0.31, P < 0.01) وهو يعني إن (النسبية) في حال تغيرها بما قدره وحدة واحدة فان مستوى إنعكاس ذلك في قوة الموقف في مكان العمل سيكون (0.31) وان هذا التأثير هو بالإتجاه الإيجابي تدل عليه إشارة قيمة بيتا المعيارية.

ولتحديد ما إذا كان هذا التأثير ذو دلالة إحصائية يتم الرجوع إلى الجدول (24) لمعرفة قيمة النسبة الحرجة (Critical Ratio) والتي تبين انها عند (4.000)، وهي أعلى من القيمة المعيارية المطلوبة (1.96)، مما يدل على دلالة معنوية قوية عند مستوى (P < 0.001)، كما هو موضح في جدول النتائج الخاص بالنموذج الهيكلي.

ويضاف إلى ذلك القدرة التفسيرية التي يملكها البعد المستقل لتفسير التغيرات التي حدثت في المتغير المعتمد اذ يتضح إن بعد (النسبية) يفسر ما نسبته (R^2) نحو (0.10) من إجمالي التغيرات التي تحدث بمتغير قوة الموقف في مكان العمل في حين تعزى متبقي نسبة التفسير والتي تبلغ 90% إلى ظواهر تنظيمية ليست ضمن نموذج الدراسة الحالي.

وهي نتيجة تتفق مع ما ذهبت إليه الفرضية الفرعية الثانية وهذا يعني وجود دعماً قوياً لقبول مسار التأثير المفترض بين البعد المستقل (النسبية) والمتغير التابع (قوة الموقف في مكان العمل) والتي تطابق ما تم طرحه في الإطار النظري للدراسة.

الفصل الرابع

الإستنتاجات والتوصيات والمحددات والمقترحات

تمهيد:

يتناول هذا الفصـــل ما توصّـــل إليه البحث الحالي من إســـتنتاجات علمية ناتجة عن التحليل الإحصائي والمعرفي لمتغيرات الدراسة، والتي جاءت متسقة إلى حدّ كبير مع الإطار النظري والفكري الذي إعتمدته الرســـالة، ومترابطة مع نتائج الجانب التطبيقي الذي أُجري على عينة من موظفي مديرية الموارد المائية في كربلاء.

كما يهدف الفصـــل إلى تقديم مجموعة من التوصـــيات العملية التي تتناســـب مع ما تم التوصل إليه من إستنتاجات، وتنسجم مع طبيعة البيئة التنظيمية التي نُفذت فيها الدراسة.

وفي ضـــوء تلك النتائج، يتم عرض مجموعة من المقترحات البحثية المســـتقبلية التي تُعد إمتدادًا علميًا يمكن البناء عليه في بحوث لاحقة ضمن مجال السلوك التنظيمي والأخلاقيات الإدارية.

لذا سيتناول هذا الفصل:

المبحث الأول: الإستنتاجات

المبحث الثاني : التوصيات والمحددات والمقترحات

المبحث الأول

الإستنتاجات

توطئة:

يتناول هذا المبحث نتائج الدراســـة حول تأثير "الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد" في "قوة الموقف في مكان العمل"، بالإعتماد على بيانات موظفي مديرية الموارد المائية في كربلاء، ليشكل هذا الفصل ختامًا تكامليًا يعرض أبرز الاستنتاجات التي توضح التداخل بين المنظومة الأخلاقية للأفراد والسياق الموقفي في بيئة العمل، وجاءت أبرز الاستنتاجات كما يأتي:

1. أوضـــحت نتائج التحليل أن الموظفين يتمتعون بإدراك واضـــح للأيديولوجيا الأخلاقية، ويعتبرونها متجسدة في بيئة عملهم، الأمر الذي يسهم في تعزيز مستوى قوة الموقف لديهم. كما تبين وجود علاقة إرتباط معنوية بين الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف، بما يؤكد أن منظومة القيم التي يحملها الأفراد تُعدّ عاملًا مباشـرًا في مدى إلتزامهم بالتعليمات والأنظمة داخل بيئة العمل، ومن ثمّ، يتضح أن الأيديولوجيا الأخلاقية للموظف تُشكّل عنصرًا حاسمًا في تفســير قوة المواقف، إذ ترتبط معتقداتهم الأخلاقية بشــكل وثيق باســتجابتهم للمعايير التنظيمية، مما يبرز أهمية البعد القيمي في توجيه وتطوير ســلوكياتهم الوظيفية،كما أن هذه النتيجة تدعم افتراضـــات النظرية المعرفية الأخلاقية التي ترى في الأحكام الأخلاقية دافعًا جوهريًا للسلوك المهني للفرد.
2. تشـير نتائج الدراسـة إلى أن موظفي مديرية الموارد المائية في كربلاء يدركون بوضـوح أهمية نوايا الخير في العمل، وهو ما ينعكس إيجابًا على الحد من المشكلات وتحقيق نتائج مثمرة، وقد أظهر التحليل وجود علاقة إرتباط معنوية بين التوجه المثالي في الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف في بيئة العمل، بما يدل على أن تصـوراتهم الأخلاقية القائمة على تعظيم المنافع وتقليل الأذى تســهم في تعزيز قدرتهم على الإســتجابة لمتطلبات الموقف الوظيفي، كما أن التزامهم بمبادئ أخلاقية عليا يدفعهم إلى تقييم المواقف المهنية من منظور إنساني صارم، حتى في ظل التحديات الإدارية.
3. أظهرت نتائج التحليل أن الموظفين يميلون إلى الإعتقاد بعدم وجود معيار أخلاقي موحّد يصلح للجميع، ويكشف هذا أن الموظفين الذين يتبنون مواقف أخلاقية مرنة يمتلكون قدرة أكبر على التفاعل الإيجابي مع المواقف الوظيفية في مديرية الموارد المائية، مما يعزز من فهمهم للتوجيهات وتكيفهم مع الظروف المتغيرة، كما أن طبيعة بيئة العمل في المديرية، بما تتسم به من تنوع في المهام وضـغوط ميدانية وإدارية، تجعل من تبنّي هذا

النهج النسبي عاملًا مساعدًا في تحسين التكيف وزيادة فاعلية الاستجابة لمتطلبات الموقف، الأمر الذي يعكس وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين النسبية الأخلاقية وقوة الموقف في بيئة العمل.

4. أوضحت نتائج الدراسة أن مستوى "الوضوح الموقفي" جاء مرتفعًا بصورة لافتة، مما يدل على أن التعليمات والتوجيهات في مديرية الموارد المائية تُقدَّم للموظفين بوضوح كافٍ، مع تحديد دقيق للمهام المطلوبة منهم، ويسهم هذا الوضوح في تقليل الغموض المرتبط بالسلوك المتوقع، ويعزز من قدرة الموظفين على اتخاذ قرارات ملائمة ضمن الأطر الإدارية المعتمدة، الأمر الذي يرسّخ الإنضباط الوظيفي ويدعم فاعلية الأداء في بيئة العمل.
5. أظهرت النتائج أن مستوى "الاتساق الموقفي" جاء مرتفعًا، مما يعكس وجود درجة عالية من التجانس بين السياسات والتعليمات والأنظمة المطبقة في المديرية، ويشير ذلك إلى قدرة الموظفين على تنسيق مسؤولياتهم المختلفة بصورة متكاملة، بما يسهم في رفع مستوى الأداء وتعزيز الفهم المشترك فيما بينهم، كما أن هذا الارتفاع في الاتساق يعكس انسجامًا وظيفيًا يحدّ من التباينات في الممارسات، ويعزز استمرارية الانضباط والالتزام داخل بيئة العمل
6. أوضحت النتائج أن مستوى "القيود الموقفية" جاء معتدلًا، مما يشير إلى أن الموظفين يدركون أن القوانين والتعليمات النافذة تشكل إطارًا محددًا لسلوكهم الوظيفي، وتحدّ من مساحة الاجتهاد الشخصي في أداء المهام، ويعكس هذا الاعتدال وجود توازن بين التقيّد بالأنظمة الرسمية وبين قدرة الموظفين على ممارسة قدر من المرونة في معالجة المواقف العملية، بما يتيح لهم العمل ضمن ضوابط واضحة دون أن يُفقدهم إمكانية التكيف مع متطلبات بيئة العمل المتغيرة.
7. أظهرت نتائج الدراسة أن العاملين في المديرية يمتلكون إدراكًا واضحًا لمستوى "العواقب الموقفية"المترتبة على قراراتهم وأفعالهم، إذ يعتقدون أن الأخطاء الوظيفية في مجال عملهم تُخلّف آثارًا أكبر مقارنة بغيرها من المهن، كونها غالبًا ما ترتبط بسوء تصرف فردي من قبل الموظف، ويأخذ العاملون هذه العواقب بعين الاعتبار عند تعاملهم مع المهام اليومية، مما يعكس وعيًا أخلاقيًا ومهنيًا متقدّمًا يسهم في تحسين جودة الأداء ودعم عملية اتخاذ القرار داخل بيئة العمل.
8. أوضحت نتائج الدراسة أن "المثالية الأخلاقية" تمارس تأثيرًا معنويًا مباشرًا ومرتفعًا في أبعاد قوة الموقف، مما يدل على أن الموظفين الذين يتبنون مبادئ مثالية في سلوكهم الأخلاقي يمتلكون قدرة أكبر على التفاعل الإيجابي مع المواقف المهنية،ويظهر هذا التأثير بوضوح عند توافر عناصر الموقف القوي المتمثلة في وضوح التعليمات، وإنسجام

السياسات، وتوقع النتائج، حيث يسهم التمسك بالمبادئ الأخلاقية العليا في تعزيز الاستجابة الواعية لمتطلبات العمل، ويدعم الانضباط الوظيفي ويرسّخ القيم الأخلاقية في بيئة العمل

9. أثبتت النتائج أن بُعد "النسبية الأخلاقية" يشكّل أحد المحددات الجوهرية في تفسير قوة الموقف داخل بيئة العمل، حيث أظهر التحليل وجود تأثير مباشر موجب ومرتفع لهذا البعد في قوة الموقف، ويعكس ذلك أن الموظفين الذين يتبنون مواقف أخلاقية نسبية يتمتعون بقدرة أكبر على التكيف مع السياقات المهنية المتغيرة، من خلال اعتماد معايير مرنة تتوافق مع متطلبات الموقف، أي إن البيئات التنظيمية التي تتسم بالديناميكية وتفرض استجابات تكيفية تكون أكثر فاعلية عندما يمتلك الأفراد استعدادًا للتكيف الأخلاقي مع ما تفرضه الظروف، ويُعزى هذا النمط من السلوك إلى طبيعة العمل في قطاع الموارد المائية، الذي يتسم بتعدد المهام وتنوع الضغوط الميدانية والإدارية، مما يستلزم مواءمات أخلاقية مستمرة مع الواقع التنفيذي.

10. تشير النتائج الى أن العلاقة بين الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف في مكان العمل هي علاقة تأثير متبادلة، فقد تبين أن ارتفاع مستوى الأيديولوجيا الأخلاقية لدى الموظفين ينعكس بصورة مباشرة على تعزيز قوة الموقف، حيث تسهم منظومة القيم والمبادئ الأخلاقية الراسخة في توجيه السلوكيات المهنية بما يتماشى مع متطلبات الموقف، وبذلك، تؤكد الدراسة أن وجود أيديولوجيا أخلاقية راسخة لدى الموظفين يشكل عاملًا حاسمًا في ترسيخ قوة الموقف في بيئة العمل، مما يتيح للإدارة تبني استراتيجيات مرنة تراعي الفروق الفردية وتدعم بناء مواقف تنظيمية قوية قائمة على قيم أخلاقية واضحة ومبادئ مهنية متينة.

11. أظهرت الدراسة أن ارتفاع مستوى قوة الموقف في بيئة العمل يسهم في تعزيز التوافق السلوكي بين الموظفين ويحدّ من الممارسات العشوائية أو غير المنضبطة، مما يتيح للإدارة استثمار هذا في تطوير الإجراءات وتعزيز بيئة تنظيمية أكثر إنضباطًا داخل مديرية الموارد المائية.

12. أوضحت الدراسة أن الأيديولوجيا الأخلاقية للعاملين تمثل مدخلًا مهمًا لتفسير اختلافاتهم في التفاعل مع المواقف الوظيفية، مما يجعل إدماج هذا البُعد ضمن استراتيجيات الموارد البشرية وسيلة فعالة لبناء ثقافة تنظيمية مستقرة ومتوازنة، تنسجم مع طبيعة العمل الحيوية والخدمية في مديرية الموارد المائية .

المبحث الثاني

التوصيات والمحددات والمقترحات

توطئة:

في ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل إليها في هذا البحث، يهتم الباحث بتقديم جملة من التوصيات التي يأمل أن تكون موضع اهتمام الجهات المعنية بإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية، لاسيما في مديرية الموارد المائية في كربلاء، وذلك بهدف دعم بيئة العمل من خلال تعزيز الفهم المهني للأيديولوجيا الأخلاقية وأثرها في تفعيل عناصر قوة الموقف (الوضوح، الإتساق، القيود، العواقب)، والتي تمثل إطارًا حيويًا لضبط سلوك الموظفين وتنظيم استجاباتهم الوظيفية.

كما يُقدّم الباحث مجموعة من المقترحات البحثية التي يمكن أن تسهم في إثراء المعرفة العلمية وتفتح آفاقًا جديدة للباحثين في مجال الإدارة السلوكية، امتدادًا لما طُرح في هذا البحث من أفكار نظرية وتطبيقية.

أولاً: التوصيات

في ضوء الإستنتاجات السابقة، تتبلور أبرز التوصيات بما يأتي:

1. ضرورة تبني برامج توعوية داخل مديرية الموارد المائية في كربلاء لتعزيز الوعي الأخلاقي المثالي لدى الموظفين، لما له من دور فاعل في ترسيخ المعايير الأخلاقية الصارمة، ودفع الأفراد نحو تقويم المواقف تبعًا لنتائجها الإيجابية والسلبية، ويمكن تنفيذ ذلك من خلال إدراج وحدات تدريبية دورية تتناول القيم الأخلاقية المثالية وربطها بسيناريوهات عمل واقعية داخل المديرية.
2. تشجيع إدارات الموارد البشرية على دمج مفهوم النسبية الأخلاقية المعتدلة ضمن برامج تطوير السلوك الوظيفي، بما يعكس مرونة الموظفين في معالجة المواقف اليومية دون التخلي عن المبادئ الأساسية. وتتمثل آلية التنفيذ في تصميم ورش عمل تعتمد على دراسات حالة حقيقية تُناقش فيها المعايير المتغيرة للأخلاق بحسب الظروف.
3. توصي الدراسة بضرورة أن تعتمد قيادة المديرية سياسات تعزز وضوح المواقف المهنية، بما يقلل من الالتباس السلوكي ويدعم اتخاذ القرارات المنسجمة مع الاتجاه

الأخلاقي للفرد، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تحديث الأدلة الإجرائية والتعليمات الإدارية بأسلوب أكثر وضوحًا وتفسيرًا، مع توفير جلسات شرح مباشرة للموظفين.

4. تشجيع الإدارات على تعزيز اتساق السياسات الإدارية عبر مختلف الأقسام داخل المديرية، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن الاتساق في المواقف يزيد من تجانس الإستجابات الأخلاقية ويقلل من التشتت الإدراكي لدى الموظفين، ويُنفذ ذلك عبر إعتماد نماذج موحدة لاتخاذ القرار وضبط آليات التنفيذ الإداري بنفس الطريقة بين جميع الوحدات.
5. توصي الدراسة بإعادة تقييم القيود التنظيمية المطبقة في المديرية، لا سيما تلك التي تُفرض دون سند أخلاقي أو وظيفي واضح، إذ تبين أن زيادة القيود قد تُضعف التفاعل الأخلاقي في المواقف. ويمكن تنفيذ ذلك من خلال تشكيل لجنة مشتركة من الأقسام الفنية والإدارية لدراسة أثر كل قيد تنظيمي على الأداء والسلوك الأخلاقي.
6. توصي الدراسة بإشراك الموظفين في عمليات التقييم الأخلاقي للمواقف ذات العواقب العالية، إذ يعزز هذا التوجه الشعور بالمسؤولية الأخلاقية ويقوي دافع الحذر والاحتياط في اتخاذ القرارات، وتُنفذ هذه التوصية عبر تشكيل فرق تقييم داخلية تضم ممثلين عن الموظفين لمناقشة العواقب المحتملة للقرارات التشغيلية المهمة.
7. ضرورة توظيف نتائج الدراسة في تصميم برامج تطوير مهني تستهدف تعزيز الأيديولوجيا الأخلاقية بوصفها متغيرًا نفسيًا مؤثرًا في بيئة العمل، بما يسهم في رفع كفاءة التفاعل مع المواقف المعقدة، ويُوصى بأن تُشرف شعبة التدريب والتطوير على إعداد مناهج تدريبية تربط البُعدين (المثالية والنسبية) بنماذج للمواقف الواقعية داخل العمل.
8. توصي الدراسة بقيام مديرية الموارد المائية بإدراج مخرجات الأيديولوجيا الأخلاقية في معايير اختيار القيادات الإدارية الوسطى، حيث تبين أن الأفراد ذوي التوجه الأخلاقي المرتفع أكثر فاعلية في إدارة المواقف ذات الحدة، ويمكن تنفيذ ذلك من خلال تطوير أدوات تقييم سلوكي أثناء مقابلات الترقية تتضمن مواقف افتراضية يتم تقييم الاستجابات الأخلاقية إزاءها.
9. توصي الدراسة بضرورة تنظيم الصلاحيات الممنوحة للموظفين في مديرية الموارد المائية بما ينسجم مع توجهاتهم الأخلاقية ويسهم في تعزيز قوة الموقف داخل بيئة العمل، وقد كشفت النتائج عن إرتباط معنوي بين الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف، مما يشير إلى أن منح الموظف صلاحيات واضحة ومحددة في نطاق

مسؤولياته، مع مراعاة البعد الأخلاقي في تنفيذ تلك الصلاحيات، يسهم في تفعيل السلوك الوظيفي الإيجابي وتعزيز الالتزام الوظيفي، ويمكن تنفيذ ذلك من خلال مراجعة أنظمة الصلاحيات الإدارية، وتحديد آليات مرنة للتفويض ترتكز على اعتبارات أخلاقية، مع إعداد أدلة إجرائية تساعد في استخدام تلك الصلاحيات بما ينسجم مع المواقف الوظيفية المختلفة.

10. توصي الدراسة بالاستفادة من نتائج التحليل الإحصائي لبناء نظام إنذار مبكر للكشف عن ضعف قوة الموقف داخل الأقسام المختلفة، مما يتيح معالجته إداريًا قبل تصاعده، وتتمثل آلية التنفيذ في استخدام مؤشرات مثل ضعف الوضوح وتكرار التظلمات لتشخيص الحاجة إلى تدخل هيكلي أو تدريبي.
11. توصي الدراسة بإعادة هيكلة بعض العمليات الإدارية في ضوء مبادئ الأخلاق المهنية المستمدة من البعدين الأخلاقيين محل الدراسة، لضمان إتساق العمل مع التوجهات القيمية للموظفين، وتُنفذ هذه التوصية عبر مراجعة القرارات التي أثبتت الدراسة ضعف تأثيرها الأخلاقي وإعادة تصميمها وفقًا لمعايير أكثر توافقًا مع السلوك القيمي.
12. تشجع الدراسة على إدراج تقييم الأيديولوجيا الأخلاقية ضمن إستبيانات رضا الموظفين السنوية، نظرًا لأثرها الواضح في تفسير سلوكهم داخل المواقف المختلفة، ويمكن تنفيذ ذلك من خلال تضمين مقاييس المثالية والنسبية الأخلاقية (بصيغ مختصرة) ضمن أدوات المسح المؤسسي المستخدمة من قبل شعبة الجودة.

ثانياً : محددات الدراسة

إستنادًا إلى طبيعة موضوع الدراسة والمنهجية المتبعة والظروف المحيطة بالبحث الميداني، فإن الدراسة الحالية تتقيد بعدد من المحددات التي ينبغي أخذها بنظر الإعتبار عند تفسير نتائجها أو تعميمها، وهي كالآتي:

1. **المحدد المكاني:** إقتصرت الدراسة على موظفي مديرية الموارد المائية في كربلاء، مما يجعل نتائجها مرتبطة بهذا السياق المؤسسي المحدد، وقد لا تكون قابلة للتعميم على مؤسسات أو قطاعات أخرى تختلف في طبيعة مهامها أو ثقافتها التنظيمية.
2. **المحدد الزماني:** تم تنفيذ الدراسة وجمع بياناتها خلال المدة الممتدة من 25 حزيران إلى 4 تموز 2025، وهو إطار زمني يعكس طبيعة البيئة التنظيمية في

تلك الفترة، ما قد يجعل نتائجها قابلة للتأثر بأي تغيرات لاحقة في السياقات الإدارية أو الوظيفية.

ثالثا: المقترحات للدراسات المستقبلية

تعدّ فقرة المقترحات من الفقرات الجوهرية التي يمكن أن تسهم في تطوير البحث العلمي من خلال تقديم أفكار بحثية مستقبلية قابلة للتطبيق في دراسات لاحقة ، وقد كشفت نتائج هذه الدراسة عن مجموعة من المؤشرات التي من شأنها أن تفتح آفاقًا مستقبلية أمام الباحثين في ميدان السلوك التنظيمي والاخلاقيات الإدارية وأن تُضيف إلى الرصيد المعرفي وتدعم تطوير المنظمات. وفيما يأتي أبرز هذة المقترحات:

1. إختبار النموذج الحالي للدراسة في دوائر حكومية أخرى خارج نطاق مديرية الموارد المائية في كربلاء، للتحقق من مدى ثبات العلاقة بين الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف في بيئات تنظيمية تختلف من حيث طبيعة العمل أو درجة الرسمية أو الهيكل التنظيمي.
2. إجراء دراسة مقارنة بين القطاع العام والقطاع الخاص في العراق للتحقق من الفروق في تأثير الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد على قوة الموقف، لما لهذه المقارنة من أهمية في تحديد العوامل الأخلاقية والسياقية التي تميز كل قطاع.
3. إعادة اختبار النموذج الحالي على مستويات إدارية مختلفة (قيادية، إشرافية، تنفيذية) ضمن نفس الدائرة أو في دوائر أخرى، بهدف التحقق من تباين الإدراك الأخلاقي ومستوى قوة الموقف باختلاف الموقع الوظيفي.
4. استخدام الدراسة الطولية (Longitudinal Study) بدلاً من الدراسة المقطعية للتحقق من مدى استقرار العلاقة بين المتغيرات عبر الزمن، ولاسيما في ظل المتغيرات البيئية والظروف التنظيمية المتقلبة التي قد تؤثر على السلوك الأخلاقي وقوة الموقف.
5. إدخال متغيرات وسيطة أو معدلة (مثل الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، المناخ الأخلاقي) في النموذج، بهدف فهم الآليات التي تعزز أو تضعف العلاقة بين الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف.
6. التحقق من مدى فاعلية البرامج التدريبية والإرشادية في تعزيز مستوى المثالية وتقليل النسبية الأخلاقية لدى الموظفين، من خلال قياس أثر تلك البرامج على إدراك قوة الموقف قبل وبعد التطبيق.

7. اســتخدام أدوات بحثية متنوعة مثل المقابلات المنظمة، ومجموعات التركيز، إلى جانب الاســتبانة، لتعميق فهم الباحثين لآليات التفكير الأخلاقي وكيفية تفاعلها مع إشارات الموقف في البيئة الوظيفية.
8. دراســة العلاقة بين الأيديولوجيا الأخلاقية وســلوكيات وظيفية أخرى مثل اتخاذ القرار الأخلاقي، والإبلاغ عن السلوك غير الأخلاقي، وسلوكيات الإنسحاب أو التوافق، وتحديد مدى تأثير قوة الموقف في هذه العلاقة.
9. تطبيق النموذج الحالي في بيئات تنظيمية عالية المخاطر أو ذات حساسية أخلاقية مثل المؤسسات الصحية، أو مؤسسات العدالة، أو المؤسسات الرقابية، التي تتطلب قرارات حساسة ذات بعد أخلاقي واضح.
10. توسيع نطاق العينة في الدراسات المستقبلية لتشمل أكثر من محافظة عراقية، أو إجراء دراســة مقارنة بين المحافظات، للتحقق من أثر الســياق الثقافي والإداري في العلاقة المدروسة.
11. اختبار دور الذكاء الأخلاقي كمتغير وسيط أو معدل في العلاقة بين الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف، لما لهذا المتغير من أهمية في تفســير الفجوات بين القيم الأخلاقية والسلوك الفعلي.
12. تصميم أدوات قياس جديدة أو تطوير المقاييس الحالية لتعكس بدقة الخصوصية الثقافية والإدارية للبيئة العراقية، وبما يتلاءم مع نمط العلاقات التنظيمية والقيم المجتمعية السائدة

المصادر والمراجع

المصادر العربية

أولاً: القرآن الكريم

سورة النحل الآية 90

ثانياً : الكتب العربية

1- ألسعدي، قيس عبد الزهرة (2020). الأسس الإحصائية في إعداد البحوث الإدارية، ط1، النجف: دار الرضوان.

2- تون أ. فان دايك. (2001). الأيديولوجيا والخطاب: مقدمة متعددة التخصصات. المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.

3- الزبيدي، علاء كريم محسن (2018). منهجية البحث العلمي وتطبيقاتها في بحوث الإدارة، ط1، بغداد: دار الكتب العلمية.

4- الزيادي، نزار حسين (2019). البحث العلمي: مناهجه وأدواته الإحصائية، ط1، بغداد: دار ابن الأثير

5- الطويل، توفيق (2006). فلسفة الأخلاق (ط. 4). القاهرة: دار الثقافة للنشر والتوزيع

6- عبيد، عبد الله عبد الرحمن (2014). أساسيات البحث العلمي: المفاهيم والخطوات والتطبيقات، ط1، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع .

7- العروي، عبد الله (2012). مفهوم الأيديولوجيا (ط. 8). الدار البيضاء، المغرب: المركز الثقافي العربي.

ثالثاً : الرسائل والاطاريح العربية

1- الشمري، زينب فاضل (2021). الذكاء الثقافي وعلاقته بالأداء التكيفي لدى العاملين في المستشفيات. رسالة ماجستير، جامعة بغداد، ص 83

رابعاً : المقالات العربية

1- جون رولز, & المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات. (2019). محاضرات في تاريخ فلسفة الأخلاق. المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.

2- صالح، (2021). أثر قوة الموقف في تشكيل السلوك التنظيمي: منظور سوسيولوجي. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، 17(1)، 55–7213.

3- صلاح الدين محمد الحلوانى, مصطفي محمد محمد, & مروة. (2022). دور القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية فى تحسين المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (دراسة ميدانية بجامعة أسيوط). مجلة كلية التربية (أسيوط), 38(12), 179-286.

4- ضحى احمد محمد الحباشنة. (2023). أخلاقيات العمل ودورها في تحسين أداء موظفي البلديات في الأردن 2023. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية, 4(2), 919-932.

6- محمود عبد المجيد, امال, حسين عبد المعطي, أ. د/أحمد, محمد السمان, د/أحمد. (2024). أخلاقيات مهنة التعليم فى ضوء التحديات المعاصرة وسبل معالجتها من منظور إسلامي. المجلة التربوية لتعليم الكبار, 6(3), 146-175.

المصادر الأجنبية

A. Foreign electronic resources and instructional tools

1- Ahlstrom, C. (2020). An examination of the relationship between ethical ideology and public service motivation of public service employees (Doctoral dissertation, Regent University).

1- Cambridge Dictionary. (2025). Ideology. In Cambridge Dictionary. Retrieved August 2, 2025

2- Franklin, S. B. (2021). The effects of moral personality, moral identity, ethical ideology, and justice perceptions on workplace deviance: a moderated-mediation study. Pepperdine University.

2- Gaskin, J. (2016). Confirmatory factor analysis (CFA). Gaskination's StatsTools.
3- Hartranft, S. R. (2009). The influence of ethical ideology and professional values on registered nurses' intentions to act responsibly (Doctoral dissertation, University of South Florida). ProQuest Dissertations Publishing.
4- Jones, L. (2020). Emotional Intelligence and Ethical Ideology: A Cross-Sectional Study to Determine a Predictive Relationship Among Accountants in the United States (Doctoral dissertation, Capella University).
5- Kerr, J. (2004). Ethical ideology and ethical judgment in ethical decision making (Doctoral dissertation, University of Tennessee). ProQuest Dissertations Publishing.
6- Morse, P. J. (2016). Quantifying the strength of situations: A psychometric approach to assessing situational strength (Doctoral dissertation, University of Illinois at Urbana-Champaign). ProQuest Dissertations Publishing.
7- Mustamil, N. M. (2010). The influence of culture and ethical ideology on ethical decision making process of Malaysian managers (Doctoral dissertation, Curtin University of Technology).

B. Theses and dissertations

1- Oxford University Press. (n.d.). Ideology. Oxford English Dictionary.
2- Podolsky, M. G. (2010). Effects of Perceptions of Situational Strength in HR Practices on Job Attitudes and Business Unit Performance (Doctoral dissertation).
3- Rawls, J. (1971). A Theory of Justice. Harvard University Press.

C. Books

1- Amabile, T. M. (2018). Creativity in context: Update to the social psychology of creativity. Routledge.

2- Blackburn, S. (2002). Being good: A short introduction to ethics. Oxford: Oxford University Press

3- Dalal, R., & Meyer, R. (2012). The implications of situational strength for HRM. The Encyclopedia of Human Resource Management: Thematic Essays, 298–306.

4- Dewberry, C. (2004). Statistical methods for organizational research: Theory and practice. Routledge.

5- Donaldson, T., & Dunfee, T. W. (1999). Ties that bind: A social contracts approach to business ethics. Harvard Business School Press

6- Driver, J. (2006). Ethics: The Fundamentals. Malden, MA: Blackwell Publishing

7- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). The psychology of attitudes. Harcourt brace Jovanovich college publishers.

8- Fiedler, F. E. (1967). A Theory of Leadership Effectiveness. McGraw-Hill Series in Management.

9- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1977). Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research.

10- Freudenstein, J. P., Schäpers, P., Reznik, N., Stolte, T., & Krumm, S. (2024). The influence of situational strength on the relation of personality and situational judgment test performance. International Journal of Selection and Assessment, 32(1), 1-11.

11- Funder, D. C. (2008). Persons, situations, and person-situation interactions. Handbook of Personality: Theory and Research (3rd ed), 568–580.

12- Furnari, S. (2019). Situating frames and institutional logics: The social situation as a key institutional microfoundation. In Microfoundations of institutions (pp. 193-209). Emerald Publishing Limited.
13- Gilligan, C. (1993). In a different voice: Psychological theory and women's development. Harvard university press.
14- Hartman, L. P. (Ed.). (2009). Perspectives in business ethics (3rd ed.). Boston, MA: McGraw-Hill/Irwin
15- Hofstede, G. (2001). Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications
16- Holm, S. (1997). Ethical problems in clinical practice: The ethical reasoning of health care professionals. Manchester University Press
17- Kant, I. (2009). Groundwork of the metaphysics of morals (M. Gregor & J. Timmermann, Eds. & Trans.). Cambridge: Cambridge University Press
18- Kant, I., Frierson, P. R., & Guyer, P. (2011). Immanuel kant. Cambridge University Press,.
19- Kim, J. J., Son, Y., & Dalal, R. S. (2024). Situational strength. In D. S. Dunn (Ed.), Oxford Bibliographies in Psychology. Oxford University Press
20- Krosnick, J. A., & Petty, R. E. (2014). Attitude strength: An overview. Attitude strength, 1-24.
21- LaFollette, H. (1991). The practice of ethics. Oxford, UK: Blackwell.
22- Lodge, M. (1982). Political ideology: Its structure, functions, and elective affinities (p. 85). New York: Columbia University Press
23- Lewin, K. (1936). Principles of topological psychology. New York, NY: McGraw-Hill.

24- MacIntyre, A. (1981). After virtue: A study in moral theory. University of Notre Dame Press

25- Marcum, J. A. (2012). The virtuous physician: The role of virtue in medicine (Vol. 114). Springer Science & Business Media.

26- McFerran, B., Aquino, K., & Duffy, M. K. (2010). How personality and moral identity relate to individuals' ethical ideology. Business Ethics Quarterly, 20(1), 35–56

27- Mischel, W. (1968). Personality and assessment. John Wiley & Sons.

28- Mischel, W. (1977). The interaction of person and situation. Personality at the crossroads: Current issues in interactional psychology, 333, 352.

29- Naz, N., & Ahmad, H. A. (2023). Inculcation of Islamic values in young children: Contemporary challenges and solutions. AL-IDRAK JOURNAL, 3(2), 14-32.

30- Northouse, P. G. (2019). Leadership: Theory and practice (8th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications

31- O'neill, O. (1989). Constructions of reason: Explorations of Kant's practical philosophy. Cambridge University Press.

32- Papastamou, S. (2008). Eisagogí stin koinonikí psychología [Introduction in Social Psychology]. Pedío

33- Rachels, J., & Rachels, S. (2019). The elements of moral philosophy (9th ed.). New York: McGraw-Hill Education

34- Rawls, J. (1971). A theory of justice. Cambridge, MA: Harvard University Press

35- Rawls, J. (1971). A theory of justice. Cambridge, MA: Harvard University Press

36- Rest, J. R., Narvaez, D., Bebeau, M. J., & Thoma, S. J. (1999). Postconventional moral thinking: A neo-Kohlbergian approach. Psychology Press.

37- Ricoeur, P. (1986). From text to action: Essays in hermeneutics II. Evanston, IL: Northwestern University Press

38- Rorty, R. (1999). Philosophy and social hope. London: Penguin Books

39- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (Vol. 2). John Wiley & Sons.

40- Schneider, B., Smith, D. B., & Sipe, W. P. (2002). Personnel selection and assessment. In B. Schneider & D. B. Smith (Eds.), Personality and organizations (pp. 85–108).

41- Snyder, M., & Ickes, W. (1985). Personality and social behavior. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), Handbook of social psychology (3rd ed., Vol. 2, pp. 883–948). New York: Random House.

42- Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2021). Managing business ethics: Straight talk about how to do it right (5th ed.). Wiley.

43- Tropman, J. E. (2013). The integrity factor: A key to management success. New York, NY: Routledg

44- Van Hooft, S. (2006). Understanding Virtue Ethics. Chesham: Acumen.

45- Van Kenhove, P., Vermeir, I., & Verniers, S. (2001). An empirical investigation of the relationships between ethical beliefs, ethical ideology, political preference and need for closure. Journal of Business Ethics, 32(4), 347-361.

46- Van Zyl, L. (2018). Virtue ethics: A contemporary introduction. Routledge

47- Vroom, V. H., & Jago, A. G. (2007). The role of the situation in leadership. American psychologist, 62(1), 17.

48- Weiss, H. M., & Adler, S. (1984). Personality and organizational behavior. Research in Organizational Behavior

49- White, M. D. (2011). Kantian Ethics and Economics: Autonomy, Dignity, and Character .

D. Research articles

1- Abou Hashish, E. A., & Ali Awad, N. H. (2019). Relationship between ethical ideology and moral judgment: Academic nurse educators' perception. Nursing Ethics, 26(3), 845–858.

2- Aguirre Oraá, J. M. (2013). De la Ética a la Justicia, 2(8), 125–138

3- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. Organizational behavior and human decision processes, 50(2), 179-211.

4- Alanazi, F. M., Alharthey, B. K., & Rasli, A. (2013). Overview of path-goal leadership theory. Research Journal of Business Management, 7(1), 1–11

5- Alaybek, B., Dalal, R. S., Sheng, Z., Morris, A. G., Tomassetti, A. J., & Holland, S. J. (2017). Situational strength cues from social sources at work: Relative importance and mediated effects. Frontiers in Psychology, 8, 1512.

6- Albert-Márquez, M. (2011). ¿"dictadura" de las nuevas libertades? relativismo ético y absolutización de lo útil en la europa contemporánea.

7- Anwar, J., & Hasnu, S. A. F. (2013). Ideology, purpose, core values and leadership: How they influence the vision of an organization. International Journal of Learning and Development, 3(3), 168–184.

8- Aquino, K., & Reed, A. (2002). The self-importance of moral identity. Journal of Personality and Social Psychology, 83(6), 1423–1440.

9- Arries-Kleyenstüber, E. J. (2021). Moral resilience in nursing education: exploring undergraduate nursing students perceptions

of resilience in relation to ethical ideology. SAGE Open Nursing, 7, 23779608211017798.

10- Ayala-Fuentes, M. (2008). Relativismo y dogmatismo... Persona y Bioética, 12(2), 118–131.

11- Bajrami, L. (2019). Ethics and morality in business: Theoretical and practical aspects. Tirana, Albania

12- Balliet, D., Thielmann, I., & de Vries, R. E. (2024). Revisiting situational strength: Do strong situations restrict variance in behaviors? Journal of Personality and Social Psychology, 129(3), 551-575

13- Barnett, T., Bass, K., & Brown, G. (1994). Ethical ideology and ethical judgment regarding ethical issues in business. Journal of Business Ethics, 13(6), 469–480.

14- Baujard, A. (2016). Utilitarianism and anti-utilitarianism. In Handbook on the History of Economic Analysis Volume III (pp. 576-588). Edward Elgar Publishing

15- Bazerman, M. H., & Tenbrunsel, A. E. (2011). Blind spots: Why we fail to do what's right and what to do about it. Princeton University Press.

16- Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (2001). Principles of biomedical ethics (5th ed.). Oxford University Press.

17- Bem, D. J. (1983). Gender schema theory and its implications for child development: Raising gender-aschematic children in a gender-schematic society. Signs: Journal of Women in Culture and Society, 8(4), 598–616

18- Beu, D. S., Buckley, M. R., & Harvey, M. G. (2003). Ethical decision–making: A multidimensional construct. Business Ethics: A European Review, 12(1), 63–73.

19- Bhal, K. T., & Dadhich, A. (2011). Impact of ethical leadership and leader–member exchange on whistle blowing: The

moderating impact of the moral intensity of the issue. Journal of Business Ethics, 103(3), 485–496.

20- Boston, J. (2010). Why ethics matters: The implications of ethical theory for the design and practice of public policy. In Boston, J., Bradstock, A., & Eng, D. (Eds.), Public Policy: Why ethics matters (pp. 1–24)

21- Bowling, N. A., Khazon, S., Meyer, R. D., & Burrus, C. J. (2015). Situational strength as a moderator of the relationship between job satisfaction and job performance: A meta-analytic examination. Journal of Business and Psychology.

22- Brady, F. N., & Wheeler, G. E. (1996). An empirical study of ethical predispositions. Journal of Business Ethics, 15(9), 927–940

23- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective... Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97(2), 117–134.

24- Butterfield, K. D., Trevino, L. K., & Weaver, G. R. (2006). Moral awareness in business organizations: Influences of issue-related and social context factors. Human Relations, 59(7), 969–990.

25- Buye, R. (2021). The ethical basis for public policy making and evaluation. Preprint manuscript

26- Calderwood, C., Meyer, R. D., & Minnen, M. E. (2023). Situational strength as a lens to understand the strain implications of extra-normative work. Journal of Business and Psychology, 38(3), 637-655.

27- Capps, D., Lynch, M. P., & Massey, D. (2009). A coherent moral relativism. Synthese, 166, 413–430.

28- Carroll, A. B., & Shabana, K. M. (2010). The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice. International Journal of Management Reviews, 12(1), 85–105.

29- Cavanaugh, C., & Clarke, K. M. (2022). How higher levels of moral development contribute to deterrence from academic dishonesty. Journal of Integrated Social Sciences, 12(1), 40-55.

30- Chen, M., & Martens, P. (2022). Ethical ideology and public attitudes towards marine life in China. ‹Society & Animals, 31(5–6), 604–624

31- Cheng, Z., & Chambers, J. (2018). The Utilitarian Argument from Risk Against Millâ€™s Defense of Freedom of Speech. Asian Social Science, 14(12), 1-12.

32- Cherpas, C. (1993). The concept of strength in the analysis of verbal behavior. The Analysis of Verbal Behavior, 11(1), 55–62.

33- Chonko, L. B., Wotruba, T. R., & Loe, T. W. (2003). Ethics code familiarity and usefulness: Views on idealist and relativist managers. Journal of Business Ethics, 42(4), 291–309

34- Christie, P., Kwon, I. G., Stoeberl, P. A., & Baumhart, R. (2003). A cross-cultural comparison of ethical attitudes of business managers: India, Korea and the United States. Journal of Business Ethics, 46(3), 263–287.

35- Chudzicka-Czupała, A. (2012). Filozofia moralna jednostek jako przesłanka dobrych praktyk w biznesie. Zarządzanie i Finanse, 10(1, cz. 3), 535-546.

36- Church, A. T., Katigbak, M. S., del Pilar, J., & Reyes, J. A. (2008). Trait and situational determinants of cross-situational consistency in behavior: Evidence from cultural comparisons. Journal of Personality and Social Psychology, 95(1), 150–164.

37- Cooper, W. H., & Withey, M. J. (2009). The strong situation hypothesis. Personality and Social Psychology Review, 13(1), 62-72.

38- Cortina, J. M. (2022). Situation strength as a basis for interactions in psychological hypotheses. American Psychologist, 77(5), 655–667

39- Costello, A., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. Practical Assessment Research & Evaluation, 10(7), 1–9.

40- Cowton, C. J., & Thompson, P. (2000). Do codes make a difference? The case of bank lending and the environment. Journal of Business Ethics, 24(2), 165–178.

41- Craft, J. L. (2013). A review of the empirical ethical decision-making literature: 2004–2011. Journal of Business Ethics, 117(2), 221–259.

42- Craft, J. L. (2018). Common thread: The impact of mission on ethical business culture. Journal of Business Ethics, 149(1), 127–145

43- Crain, W. C. (2011). Theories of development: Concepts and applications (6th ed.). New York: Pearson

44- Cramton, P., & Mishra, P. (2015). Ethical ideology and everyday moral behavior across life domains. Journal of Applied Ethics, 29(2), 110–125.

45- Cruz, J. S. (2020). Ética das virtudes: em busca da excelencia. Revista de Medicina, 99(6), 591–600

46- Culp, J., & Hassoun, N. (2011). Ideal moral theory. In D. K. Chatterjee (Ed.), Encyclopedia of Global Justice (pp. 521–523). Dordrecht: Springer

47- Davis, M. A., Andersen, M. G., & Curtis, M. B. (2001). Measuring Ethical Ideology in Business Ethics: A Critical Analysis of the Ethics Position Questionnaire. Journal of Business Ethics, 32(1), 35-53

48- De Lazari-Radek, K., & Singer, P. (2012). The objectivity of ethics and the unity of practical reason. Ethics, 123(1), 9–31.

49- De Micco, F. (2024). Three different currents of thought to conceive justice. Philosophies, 9(3), 61

50- Detert, J. R., & Treviño, L. K. (2010). Speaking up to higher-ups: How supervisors and skip-level leaders influence employee voice. Organization Science, 21(1), 249–270.

51- Detert, J. R., Treviño, L. K., & Sweitzer, V. L. (2008). Moral disengagement in ethical decision making: A study of antecedents and outcomes. Journal of Applied Psychology, 93(2), 374–391.

52- Do Nascimento, F. E. S., & dos Santos, F. R. (2018). A estrutura da moral kantiana. Griot: Revista de Filosofia, 17(1), 61-84.

53- Douglas, P. C., Davidson, R. A., & Schwartz, B. N. (2001). The effect of organizational culture and ethical orientation on accountants' ethical judgments. Journal of Business Ethics, 34(2), 101–121.

54- Duckitt, J., & Fisher, K. (2003). The impact of social threat on worldview and ideological attitudes. Political Psychology, 24(1), 199–222.

55- Eaton, P., & Willoughby, S. D. (2018). Confirmatory factor analysis applied to the Force Concept Inventory. Phys. Rev. Phys. Educ. Res., 14, 010124.

56- Enciso, R. S. P., Mamani, O. A., & Vargas, M. G. M. (2023). Moral judgement among university students in Ica: A view from the perspective of Lawrence Kohlberg. F1000Research, 11, 1428.

57- Enke, B., Rodríguez-Padilla, R., & Zimmermann, F. (2023). Moral universalism and the structure of ideology. Quarterly Journal of Economics, 138(3), 1705–1754.

58- Florian, M., & Gal, R. (2020). The dark side of ethical leadership: The mediating role of moral disengagement. Journal of Business Ethics, 162(1), 213–230.

59- Forsyth, D. R. (1980). A taxonomy of ethical ideologies. Journal of Personality and Social Psychology, 39(1), 175–184.

60- Frontiers in Psychology. (2022). A multi-level study on whether ethical climate influences the affective outcomes of situational strength. Frontiers in Psychology.

61- Galvin, S. L., & Herzog, H. A. (1992). Ethical ideology, animal rights activism, and attitudes toward the treatment of animals. Ethics & Behavior, 2(3), 141–149.

62- García-Arroyo, J., Cárdenas Moncayo, I., Gómez García, A. R., & Osca Segovia, A. (2021). Understanding the relationship between situational strength and burnout: A multi-sample analysis. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(1), 162..

63- Gioia, D. A., et al. (2000). Organizational identity, image, and adaptive instability. Academy of Management Review, 25(1), 63–81.

64- Glaeser, E. L. (2003). Psychology and the market. Social Science Research Network.

65- Górecki, O. (2017). Utilitarianism: Doctrinal analysis evolution of thought. Annales. Etyka w życiu gospodarczym, 20(5), 141-153.

66- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. The leadership quarterly, 6(2), 219-247.

67- Green, A. W. (1942). The social situation in personality theory. American Sociological Review, 7(3), 388.

68- Green, J. P., Funder, D. C., & LePine, J. A. (2019). Consistency of leadership messages and its impact on employee performance: A meta-analytic investigation of situational strength. Journal of Management, 45(1), 80–95.

69- Greenwood, M. (2007). Stakeholder engagement: Beyond the myth of corporate responsibility. Journal of Business Ethics, 74(4), 315–327.

70- Güçlüol, K. (1986). Gençlik ve idealizm. Education and Science, 10(60).

71- Haidt, J. (2001). The emotional dog and its rational tail: A social intuitionist approach to moral judgment. Psychological Review, 108(4), 814–834.

72- Haidt, J., & Graham, J. (2007). When morality opposes justice: Conservatives have moral intuitions that liberals may not recognize. Social Justice Research, 20(1), 98–116.

73- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010), Multivariate Data Analysis, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ

74- Hannah, S. T., Avolio, B. J., & May, D. R. (2011). Moral maturation and moral conation: A capacity approach to explaining moral thought and action. Academy of Management Review, 36(4), 663–685.

75- Hanson, J., & Yosifon, D. (2003). The situation: An introduction to the situational character, critical realism, power economics, and deep capture. U. Pa. L. Rev., 152, 129.

76- Harris, A. M., Siedor, L., Fan, Y., Listyg, B., & Carter, N. T. (2016). In Defense of the Situation: An Interactionist Explanation for Performance on Situational Judgment Tests. Industrial and Organizational Psychology, 9(1), 23–28.

77- Helzer, E. G., Cohen, T. R., & Kim, Y. (2022). *The character lens: A person-centered perspective on moral recognition .

78- Henle, C.A., Giacalone, R.A., & Jurkiewicz, C.L. (2005). The role of ethical ideology in workplace deviance

79- Herron, T. L., & Wilson, J. (2022). Ethics of U.S. government policy responses to the COVID-19 pandemic. Journal of Public Health Policy, 43(1), 35-50

80- Hogan, R. (1973). Moral conduct and moral character: A psychological perspective. New York: Academic Press

81- Holtzman, S., & Vezzu, S. (2011). Confirmatory factor analysis and structural equation modeling of noncognitive assessments using PROC CALIS. NorthEast SAS Users Group (NESUG), 2011 proceedings, 11-14.

82- Ismail, S., & Rasheed, A. (2019). Influence of ethical ideology and emotional intelligence on the ethical judgement of future accountants in Malaysia. Meditari Accountancy Research, 27(5), 795–816

83- Ikegbu, E. A., & Diana-Abasi, I. B. (2017). Utilitarianism as a veritable vehicle for the promotion of a just society. Research on Humanities and Social Sciences, 7(14), 13–17.

84- Jesus, J., & Ranieri, N. R. S. (2011). A ideologia e sua fundamentação no trabalho.

85- Johns, G. (2006). The essential impact of context on organizational behavior. Academy of management review, 31(2), 386-408.

86- Jost, J. T. (2017). Working class conservatism: A system justification perspective. Current Opinion in Psychology, 18, 73–78.

87- Jost, J. T., Federico, C. M., & Napier, J. L. (2009). Political ideology: Its structure, functions, and elective affinities. Annual Review of Psychology, 60(1), 307–337.

88- Journé, B., & Raulet-Croset, N. (2008). Le concept de situation: contribution à l'analyse de l'activité managériale en contextes d'ambiguïté et d'incertitude. 11(1), 27–55

89- Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The person–situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance. Academy of Management Journal, 58(4), 1149-1179.

90- Kaptein, M. (2004). Business codes of multinational firms: What do they say? Journal of Business Ethics, 50(1), 13–31.

91- Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. Journal of Organizational Behavior, 29(7), 923–947.

92- Kaptein, M. (2011). Understanding unethical behavior by unraveling ethical culture. Human Relations, 64(6), 843–869.

93- Keeler, K. R., Kong, W., Dalal, R. S., & Cortina, J. M. (2019). Situational strength interactions: Are variance patterns consistent with the theory?. Journal of Applied Psychology, 104(12), 1487.

94- Kim, S. H., and Park, S. (2019).(More about the basic assumptions of t-test: normality and sample size) Korean journal of anesthesiology, 72(4),pp331.

95- Kish-Gephart, J. J., & Campbell, J. T. (2015). You don't forget your roots: The influence of CEO social class background on strategic risk taking. Academy of Management Journal, 58(6), 1614–1636.

96- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Treviño, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about

sources of unethical decisions at work. Journal of Applied Psychology, 95(1), 1–31.

97- Kohlberg, L. (1981). Essays on moral development, Vol. I: The philosophy of moral development. San Francisco: Harper & Row

98- Kohlberg, L. (1984). Essays on moral development: Vol. 2. The psychology of moral development. Harper & Row.

99- LaFollette, H. (1991). The truth in ethical relativism. Journal of Social Philosophy, 22(3), 146–154

100- Lena, Zuckerwise. (2014). Foundationalism. The Encyclopedia of Political Thought, 1337–1341. doi:10.1002/9781118474396.wbept0379

101- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates." Journal of Social Psychology, 10(2), 271–299

102- Li, J., & Liu, R. (2006). The moving competitive advantage of enterprises: Situation advantage. Springer, Boston, MA, pp. 729–734.

103- Li, R., Balliet, D., Thielmann, I., & De Vries, R. E. (2024). Revisiting situational strength: Do strong situations restrict variance in behaviors?. Journal of Personality and Social Psychology.

104- MacNab, B. R., Worthley, R., Brislin, R., Galperin, B. L., Jenner, S., Lituchy, T. R., … & Ravlin, E. C. (2011). Culture and ethics management: Whistleblowing and internal reporting within a NAFTA country context. Journal of Business Ethics, 103(1), 31–47

105- Markopoulos, E., Refflinghaus, J., Roell, M., & Vanharanta, H. (2022). Understanding Situationality using the Kepner-Tregoe Method in the Company Democracy Model to increase Employee Engagement and Knowledge Contribution. AHFE International.

106- Márquez, I. (2015). Ética y filosofía moral: fundamentos y aplicaciones. Madrid, Spain: Editorial Síntesis

107- Márquez, M. A. (2011). ¿Dictadura de las nuevas libertades?... Persona y Derecho, 9–20.

108- Mayoral, R., & Vallelado, E. (2015). Situational strength, individuals and investment decisions on a takeover. Business Research Quarterly, 18(4), 239–263

109- Meyer, R. D., Dalal, R. S., & Bonaccio, S. (2009). A meta-analytic investigation into situational strength as a moderator... Journal of Organizational Behavior, 30(8), 1077–1102.

110- Meyer, R. D., Dalal, R. S., & Hermida, R. (2010). A review and synthesis of situational strength in the organizational sciences. Journal of Management, 36(1), 121–140

111- Miller, J. M., & Peterson, D. A. (2004). Theoretical and empirical implications of attitude strength. The Journal of Politics, 66(3), 847-867.

112- Miller, R. W. (1985). Ways of moral learning. The Philosophical Review, 94(4), 507–556.

113- Mischel, W., & Peake, P. K. (1982). Beyond déjà vu in the search for cross-situational consistency. Psychological Review, 89(6), 730

114- Mitchell, M. S., Reynolds, S. J., & Treviño, L. K. (2020). The study of behavioral ethics within organizations: A special issue introduction. Personnel Psychology, 73(1), 5-17.

115- Mohajan, Haradhan (2017): Two Criteria for Good Measurements in Research: Validity and Reliability. Published in: Annals of Spiru Haret University , Vol. 17, No. 4 (24 December 2017): pp. 56-82.

116- Monin, B., Pizarro, D. A., & Beer, J. S. (2007). Deciding versus reacting: Conceptions of moral judgment and the reason-affect debate. Review of General Psychology, 11(2), 99–111.

117- Moore, C., Detert, J. R., Treviño, L. K., Baker, V. L., & Mayer, D. M. (2012). Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior. Personnel Psychology, 65(1), 1–48.

118- Mulgan, T. (2015). Utilitarianism for a Broken World. Utilitas, 27(1), 92-114

119- Muslih, M., Soleh, A. F., Perdana, M. P., & Fahmi, A. F. (2023). The problem of relativism and its implication on contemporary issues in Islam based on Al-Attas' worldview theory. Fikri: Jurnal Kajian Agama, Sosial dan Budaya, 8(1), 94-110.

120- Musselwhite, D. J., & Wesolowski, B. C. (2018). Normal Distribution. The SAGE Encyclopedia of Educational Research

121- Narvaez, D., & Lapsley, D. K. (2005). The psychological foundations of everyday morality and moral expertise. In D. K. Lapsley & F. C. Power (Eds.), Character Psychology and Character Education (pp. 140–165). University of Notre Dame Press.

122- Nascimento, F. E. S. do, & Santos, F. R. dos. (2018). A estrutura da moral kantiana. 17(1), 61–84.

123- Newman, A., & Ford, R. C. (2015). Consequences of decision-making in high-stakes contexts: Behavioral implications for workplace performance. Journal of Business Ethics, 126(2), 253–269

124- Ng, E. S., & Burke, R. J. (2010). Predictor of business students' attitudes toward sustainable business. Journal of Business Ethics, 95(4), 603–615.

125- Nye, J., & Forsyth, D. R. (1984). The impact of ethical ideology on moral behavior (p. 13). Paper presented at the meeting of the Eastern Psychological Association, Baltimore, MD

126- O'Fallon, M. J., & Butterfield, K. D. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996–2003. Journal of Business Ethics, 59(4), 375–413.

127- Obiagwu, O., & Jude Onuoha, A. (2019). The implication of Kant's moral philosophy in our society today. Journal of Philosophy and Ethics, 1(2), 30-38.

128- Österman, T. (2021). Cultural relativism and understanding difference. Language & Communication, 80, 124–135

129- Páez Ramírez, D. F., Domínguez Mosquera, H. A., & Saavedra Calambás, M. C. (2023). El relativismo jurídico. Toma de decisiones por el operador judicial: entre verdad y justicia. Novum Jus, 17(3), 134-156.

130- Pearson, S., Grandon, E., & Cho, S. (2018). The impact of organizational stakes on employee compliance and risk-taking: A situational strength perspective. Human Resource Management Review, 28(3), 410–423

131- Peterson, D. K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. Journal of Business and Psychology, 17(1), 47–61.

132- Petty, R. E., Siev, J. J., & Briñol, P. (2023). Attitude strength: What's new? Social Psychological and Personality Science, 14(1), 24–32

133- Philip Eaton and Shannon D. Willoughby 2018 (Confirmatory factor analysis applied to the Force Concept Inventory) Published by the American Physical Society Phys. Rev. Phys. Educ. Res. 14, 010124 – Published 19 April

134- Pletzer, J. L., & Abrahams, L. (2025). Personality and job performance: A review of trait models and recent trends. Current Opinion in Psychology, 102054.

135- Premeaux, S. R. (2009). The link between management behavior and ethical philosophy in the wake of the Enron convictions. Journal of Business Ethics, 85(1), 13–25.

136- Prentice, R. A. (2007). Ethical decision making: More needed than good intentions. Financial Analysts Journal, 63(6), 17–30.

137- Rallapalli, K. C., Vitell, S. J., & Szeinbach, S. (2000). Marketers' norms and personal values: An empirical study of marketing professionals. Journal of Business Ethics, 24(1), 65–75.

138- Rau, Z. (2008). Zapomniana wolność: W poszukiwaniu historycznych podstaw liberalizmu (M. Przychodzeń, Trans.). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar

139- Resende, M. M., Porto, J. B., & Gracia, F. J. (2024). Can we decrease unethical behavior at work? The role of ethical culture, ethical culture strength and collective moral identity. Current Psychology, 43, 7153–7166.

140- Reynolds, S. J., & Bowie, N. E. (2004). A Kantian perspective on the characteristics of ethics programs. Business Ethics Quarterly, 14(2), 275–292.

141- Riley, J. (2009). The interpretation of maximizing utilitarianism. Social Philosophy and Policy, 26(1), 286-325.

142- Robertson, D. C., & Rymon, T. (2001). Purchasing agents' deceptive behavior: A randomized response technique study. Business Ethics Quarterly, 11(3), 455–479.

143- Rodriguez, M. (2022). Perceived outcome importance and accountability: Effects on employee decision-making. Journal of Organizational Behavior, 43(1), 60–72.

144- Romé, N. (2022). Schismatic Theory for a Liminal Time: On Reproduction, Feminism and Imperialism. Décalages: A Journal of Althusser Studies, 2(4).

145- Ross, M. W., & Ferreira-Pinto, J. (2000). Toward a public health of situations: the re-contextualization of risk. Cadernos de Saúde Pública, 16(1), 59–71.

146- Roszkowska, P., Kostrzewa, M., & Krol, K. (2021). Organizational moral structure: A comprehensive framework of interrelated organizational factors conditioning ethical behavior. Journal of Business Ethics, 174, 5-23

147- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist.

148- Saldago, M. Catia; Carlos, Azevedo; Hugo, Proenca and Susana, M.Vieira (2016) (Secondary Analysis of Electronic Health Records) MIT Cretical Data, Springer Link.

149- Salih, R. S. (2023). The importance of ideology in shaping children's cultural values through literature.

150- Saucier, G. (2000). Isms and the structure of social attitudes. Journal of Personality and Social Psychology, 78(2), 366–385

151- Savulescu, J., Persson, I., & Wilkinson, D. (2020). Utilitarianism and the pandemic. Bioethics, 34(7), 620–632.

152- Schlenker, B. R., & Forsyth, D. R. (1977). On the ethics of psychological research: Judgment and individual moral philosophy. Journal of Experimental Social Psychology, 13(4), 369–394

153- Schlenker, B. R., Miller, T. R., & Johnson, R. M. (2008). Moral identity, integrity, and personal responsibility. Personality and Social Psychology Review, 12(2), 107–128

154- Schmitt, C. (2017). Les situations de gestion: Entre intentionnalité et problématisation. 17(2), 9–24.

155- Schwartz, M. S. (2001). The nature of the relationship between corporate codes of ethics and behaviour. Journal of Business Ethics, 32(3), 247–262.

156- Schwartz, S. H., & Bils, M. (2014). Values and behavior: Strength and structure of relations. Personality and Social Psychology Review, 18(1), 20–31.

157- Shafer-Landau, R. (2012). The fundamentals of ethics. Oxford University Press.

158- Shao, R., Aquino, K., & Freeman, D. (2008). Beyond moral reasoning: A review of moral identity research and its implications for business ethics. Business Ethics Quarterly, 18(4), 513–540

159- Shweder, R. A. (2012). Relativism and universalism. In D. Fassin (Ed.), A companion to moral anthropology (pp. 85–142). Malden, MA: Wiley-Blackwell

160- Sims, R. R., & Brinkmann, J. (2003). Enron ethics (or: Culture matters more than codes). Journal of Business Ethics, 45(3), 243–256.

161- Singh, J. J., Iglesias, O., & Batista-Foguet, J. M. (2012). Does having an ethical brand matter? The influence of consumer perceived ethicality on trust, affect, and loyalty. Journal of Business Ethics, 111(3), 337–348

162- Singh, Vedant (2016) (Perceptions of emission reduction potential in air transport: a structural equation modeling approach) Springer Science+Business Media New York, Environ Syst Decis 36:377–403

163- Singhapakdi, A., Vitell, S. J., & Franke, G. R. (1999). Antecedents, consequences, and mediating effects of perceived

moral intensity and personal moral philosophies. Journal of the Academy of marketing Science, 27(1), 19-36

164- Sinha, S. (2020). Theory of utility and the modern legislation: A study of application of Bentham's utilitarian theory. Criminal Justice, 1(1).

165- Sivadas, E., Bardi Kleiser, S., Kellaris, J., & Dahlstrom, R. (2003). Moral philosophy, ethical evaluations, and sales manager hiring intentions. Journal of Personal Selling & Sales Management, 23(1), 7-21.

166- Smits, T. M. (2024). A Kantian Justification of Fair Shares: Climate Ethics and Distributive Justice. Journal of Ethics & Global Justice, 17(2), 139-158

167- Snarey, J. (1985). Cross-cultural universality of social-moral development: A critical review of Kohlbergian research. Psychological Bulletin, 97(2), 202–232

168- Soltani, F., Borhani, F., Abbaszadeh, A., & Fadaei, M. (2022). The effect of a Kohlberg's theory of moral development-based intervention on ethical reasoning in nurse interns: A randomized controlled trial. Journal of Medical Ethics and History of Medicine, 15(11), 47–56

169- Son Hing, L. S., Bobocel, D. R., Zanna, M. P., & McBride, M. V. (2011). Authoritarian dynamics and the value of equality: Effects on attitudes toward women and ethnic minorities. Journal of Personality and Social Psychology, 101(3), 543–558

170- Sonenshein, S. (2007). The role of construction, intuition, and justification in responding to ethical issues at work: The sensemaking-intuition model. Academy of Management Review, 32(4), 1022–1040.

171- Sparks, J. R., & Hunt, S. D. (1998). Marketing researcher ethical sensitivity: Conceptualization, measurement, and exploratory investigation. Journal of Marketing, 62(2), 92–109.

172- Sprigge, T. L. (1985). Utilitarianism and Idealism: A Rapprochement. Philosophy, 60(234), 447-463.

173- Stansbury, J., & Barry, B. (2007). Ethics programs and the paradox of control. Business Ethics Quarterly, 17(2), 239–261.

174- Steenhaut, S., & Van Kenhove, P. (2006). The mediating role of anticipated guilt in consumers' ethical decision-making. Journal of Business Ethics, 69(3), 269-288

175- Suasthi, I. G. A. (2018). Analisis Swot Konsep Dasar Filsafat Idealisme Implikasi dan Aplikasi dalam Pendidikan. Sanjiwani: Jurnal Filsafat, 9(1), 1-7.

176- Syahdan, R., Meliana, M., Puteri, L. M., & Anwar, A. (2025). The Influence Of Ethical Ideology And Professional Commitment On Ethical Judgement. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 13(2), 1013-1022.

177- Tadeusz, Z. (2018). Die moraltheologie zwischen offenbarung und zeitgenössischer kultur: Ausgewählte methodologische fragen

178- Tavakol, Mohsen; Dennick, Reg (2011) (Making sense of Cronbach's alpha) International Journal of Medical Education

179- Ten Have, H. (2021). Moral relativism. In Encyclopedia of Global Bioethics (pp. 1–7). Springer.

180- Tenbrunsel, A. E., & Messick, D. M. (2004). Ethical fading: The role of self-deception in unethical behavior. Social Justice Research, 17(2), 223–236.

181- Tenbrunsel, A. E., & Smith-Crowe, K. (2008). Ethical decision making: Where we've been and where we're going. Academy of Management Annals, 2(1), 545–607

182- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. Journal of Applied psychology, 88(3), 500.

183- Thornton, A., Dorius, S. F., & Swindle, J. (2015). Developmental Idealism: The Cultural Foundations of World Development Programs, 1(2), 277–320.

184- Thurstone, L. L. (1931). The measurement of social attitudes. The journal of abnormal and social psychology, 26(3), 249.

185- Tome-Fernandez, M., Fernandez-Leyva, C., and Olmedo-Moreno, E.M. (2020). "Exploratory and Confirmatory Factor Analysis of the Social Skills Scale for Young Immigrants" Sustainability, 12(17), 6879.

186- Tomić, V., Buljan, I., & Marušić, A. (2024). Development of consensus on essential virtues for ethics and research integrity training using a modified Delphi approach. Accountability in Research, 31(4), 327-350.

187- Trevino, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. Academy of Management Review, 11(3), 601–617.

188- Trevino, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. Journal of Management, 32(6), 951–990.

189- Tropman, E. (2013). Idealization in ethics. In E. N. Zalta (Ed.), The Stanford encyclopedia of philosophy (Fall 2013 Edition). Stanford University

190- Tsitseli, A., & Prodromitis, G. (2023). The moral reasoning of ideology: The mediating role of moral foundations, moral absolutism, and consistency norm. The Spanish Journal of Psychology, 26, e18, 1–16.

191- Turner, N., Barling, J., & Zacharatos, A. (2024).Enhancing employee safety through transformational leadership.In Occupational Health Psychology: Challenges and Opportunities (2nd ed., pp. 105–130). Springer

192- Vanacker, B. (2025). Integrity as Solution to the Situationist Challenge to Virtue Ethics Journalism?. Journal of Media Ethics, 40(2-3), 90-101.

193- Vaisey, S. (2009). Motivation and justification: A dual-process model of culture in action. American Journal of Sociology, 114(6), 1675–1715

194- Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. Research in Corporate Social Performance and Policy, 9, 51–71

195- Vitell, S. J., & Hidalgo, E. R. (2006). The impact of corporate ethical values and enforcement of ethical codes on the perceived importance of ethics in business: A comparison of U.S. and Spanish managers. Journal of Business Ethics, 64(1), 31–43

196- Vitell, S. J., & Patwardhan, A. (2008). The role of moral intensity and moral philosophy in ethical decision making: A cross-cultural comparison of China and the European Union. Business Ethics: A European Review, 17(2), 196–209

197- Vitell, S. J., Lumpkin, J. R., & Rawwas, M. Y. (1991). Consumer ethics: An investigation of the ethical beliefs of elderly consumers. Journal of Business Ethics, 10(5), 365–375. (p.368)

198- Wang, F., Wang, X., & Zhu, Y. (2017).The effect of anonymity on cooperation in social dilemmas: A meta-analysis.Acta Psychologica Sinica, 49(4), 35–48.

199- Waytz, A., Iyer, R., Young, L., Haidt, J., & Graham, J. (2019). Ideological differences in the expanse of the moral circle. Nature Communications, 10(1), 4389.

200- Wesam Salah Alaloul, Mohd Shahir Liew, Noor Amila Wan Zawawi, Bashar S Mohammed, Musa Adamu & Muhammad Ali Musharat (Structural equation modelling of construction project performance based on coordination factors) Taylor and Francis., Cogent Engineering (2020), 7: 1726069.

201- White, M. D. (2011). Kantian Ethics and Economics. Palgrave.

202- Withey, M. J., Gellatly, I. R., & Annett, M. (2005). The Moderating Effect of Situation Strength on the Relationship Between Personality and Provision of Effort 1. Journal of Applied Social Psychology, 35(8), 1587-1606.

203- Yelen, D. (1969). The effects of strength of competing responses during conflict. Psychonomic Science, 15(2), 80–81.

204- Yeo, Y. H., Lee, J. H., & Lee, K. H. (2025). A Study of the Effects of Situational Strength on Self-Efficacy and Happiness: Comparing Individualist and Collectivist Cultures. Frontiers in Psychology, 16, 1563643.

205- Zaikauskaite, L., et al. (2020). The effects of idealism and relativism on the moral identity, ethical judgment, and prosocial behavior among university students. Frontiers in Psychology, 11, Article 881

206- Zey-Ferrell, M., Weaver, K. M., & Ferrell, O. C. (1979). Predicting unethical behavior among marketing practitioners. Human Relations, 32(7), 557–569.

207- Zhang, Y., Wang, F., Cui, G., Qu, J., & Cheng, Y. (2023). When and why proactive employees get promoted: A trait activation perspective. Current Psychology, 42(36), 31701-3171

الملاحق

ملحق رقم (1)

قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين لمقياس الدراسة

ت	الاسم واللقب العلمي	التخصص العام والدقيق	مكان العمل
1	أ.د أكرم محسن الياسري	إدارة الأعمال/الإدارة الاستراتيجية	جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد
2	أ.د حسين حريجة الحسناوي	إدارة الأعمال/ إدارة موارد بشرية	جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد
3	أ.د ألهام ناظم الشيباني	إدارة الأعمال/ سلوك وإدارة جودة	جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد
4	أ.د صالح مهدي محمد الحسناوي	إدارة الأعمال/ إدارة موارد بشرية	جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد
5	أ.د حسام حسين شياع	إدارة الأعمال/ إدارة موارد بشرية	جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد
6	أ.د يزن سالم محمد	إدارة الأعمال/ سلوك تنظيمي	جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد
7	أ.م.د رياض حسين المرشدي	إدارة الاعمال/ إدارة موارد بشرية	جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد
8	أ.م.د زيد خوام محمود خلف	إدارة الأعمال/ نظرية منظمة و سلوك تنظيمي	جامعة الفلوجة/ كلية الإدارة والاقتصاد

ملحق رقم (2)

م/ إستبانة

نضـع بين يديك الاسـتبانة التي أعدت كجزء من متطلبات نيل شـهادة الماجسـتير في علوم ادارة الاعمال عن الرسالة الموسومة (تأثير الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد في قوة الموقف في مكان العمل – دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي مديرية الموارد المائية في كربلاء) " على أمل أن تخرج هذه الدراسة بنتائج تخدم مسيرة البحث العلمي في هذا القطاع وذلك بفضل ما سـتقدمونه من إجابات موضـوعية ودقيقة ومن واقع تجربتكم وخبرتكم العلمية، علما ان اجاباتكم سوف تعامل بشكل سري ولأغراض البحث العلمي حصراً ، ولكي تكتمل الصورة لديكم يرجى ملاحظة النقاط المهمة الآتية :-

1.إن الإجابات سـتستـخدم فقط لأغراض علمية فلا توجد هنالك حاجة إلى ذكر الاسـم أو التوقيع.

2. يرجى بيان مدى اتفاقك مع كل فقرة من الفقرات من خلال وضـع اشـارة (√) في الحقل الذي يعطي وصفك الدقيق لمدى اتفاقك مع الفقرة المطروحة.

3. يرجى عدم ترك أي عبارة من دون الأجابة عليها، لأن ذلك يعني عدم صـلاحية الاسـتبانة للتحليل الاحصائي

4. يرجى أن تكون الإجابات على أسـاس الواقع الفعلي الموجود وليس على أسـاس ما ترونه مناسبا كي تسهم إجابتك في نجاح الدراسة

5 .الباحث مستعد للإجابة عن أي تساؤل قد يتبادر إلى أذهانكم

نشكر تعاونكم خدمة للمسيرة العلمية ، مع تقديرنا وتمنياتنا لكم بالنجاح والتوفيق

المشرف
الأستاذ الدكتور
ميثاق هاتف الفتلاوي
جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

الباحثة
ابتهاء غازي عبد الرضا
جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

الجزء الأول: معلومات عامة

1- المركز الوظيفي الحالي .....

2- العمر 25فأقل ☐ 26-35 ☐ 36-45 ☐ 46-55 ☐

55 فما فوق ☐

3- النوع الإجتماعي ذكر ☐ انثى ☐

4- التحصيل الدراسي اعدادية ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐

دكتوراه ☐

5- سنوات الخدمة الوظيفية ☐ سنة

6- القسم أو الشعبة أو الوحدة التي تعمل فيها ☐

الجزء الثاني

مقاييس متغيرات الدراسة

أولا/ الأيديولوجيا الأخلاقية:

تمثل الأيديولوجيا الأخلاقية مجموعة من المعتقدات والمفاهيم والقيم والمواقف التي تحدد المبادئ الأساسية للسلوك الإنساني من وجهة نظر أخلاقية، تعتمد هذه الأيديولوجيا على قيم ومبادئ تعتبر أساسية لتوجيه الأفراد والمجتمعات في اتخاذ قراراتهم الأخلاقية، وتتضمن الابعاد الاتية :-

أ . **المثالية :** إن المثالية هي موقف الشخص الذي يعتقد أنه من الممكن العيش وفقًا لمعايير عالية جدًا من السلوك والصدق، وهو يصف موقف الفرد تجاه عواقب الفعل وتأثير الفعل على رفاهية الآخرين..يؤمن الأفراد المثاليون للغاية بالمطلقات الأخلاقية ويعتمدون على المبادئ والقوانين الأخلاقية العالمية لتقييم أخلاقيات الفعل ، يلتزم الأفراد ذوو المستويات العالية من المثالية بشكل أساسي بالمطلقات الأخلاقية والقوانين الطبيعية والمعايير التقليدية أثناء إصدار الأحكام

ت	الفقرات	لا أتفق تماما	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماما
1	يجب ألا نؤذي الآخرين تحت أي ظرف من الظروف.					
2	الأفعال الأخلاقية يجب أن تؤدي دائمًا إلى نتائج إيجابية للجميع.					
3	من الممكن تجنب جميع أشكال الأذى إذا كانت نوايانا طيبة.					
4	الأخلاق تتطلب منا أن نحاول مساعدة الآخرين بكل الوسائل الممكنة.					

5	لا يمكن إ؟عتبار الفعل أخلاقيًا إذا تسبب في ضرر لأي شخص						
6	يجب أن تكون نوايانا دائمًا تحقيق الخير للجميع.						
7	الأخلاق الحقيقية تعني تجنب الضرر بأي ثمن.						
8	يجب اتخاذ القرارات الأخلاقية بناءً على ما هو جيد للآخرين						
9	لا ينبغي أبدًا اتخاذ قرارات تؤدي إلى نتائج سلبية.						
10	لا يوجد مبرر لفعل يؤدي إلى معاناة إنسان آخر.						

ب : النسبية : هي فكرة فلسفية تشير إلى أن الحقائق والقيم الأخلاقية ليست ثابتة، بل تتغير بناءً على وجهات نظر الأفراد أو الســياقات الثقافية. وهذا يؤدي إلى الاعتقاد بأن جميع الحقائق تعتمد على التفسيرات الشخصية أو المجتمعية ، و يفترض السياق الثقافي أن المعايير الأخلاقية تتشكل من خلال الخلفيات الثقافية، مما يؤدي إلى تفسيرات مختلفة للأخلاق عبر المجتمعات

ت	الفقرات	لا أتفق تماما	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماما
1	لا توجد مبادئ أخلاقية مطلقة يجب أن نلتزم بها دائمًا..					
2	ما هو صواب في موقف معين قد لا يكون صوابًا في موقف آخر.					
3	تختلف الأخلاق من ثقافة إلى أخرى ولا يمكن تعميمها.					
4	لا يمكننا الحكم على تصرفات الآخرين دون فهم السياق.					
5	الأخلاق تعتمد على الظروف وليس على قواعد ثابتة.					
6	يجب أن تكون القرارات الأخلاقية مرنة وتعتمد على الحالة.					
7	لا أؤمن بوجود معيار واحد للأخلاق ينطبق على الجميع.					
8	أحيانًا يكون الكذب أو الخداع مقبولًا إذا كانت الظروف تتطلب ذلك.					
9	الصواب والخطأ ليسا مطلقين بل نسبيين.					
10	لا أؤمن بوجود مبادئ أخلاقية عالمية ثابتة.					

ثانياً / قوة الموقف :ان مفهوم قوة الموقف يشــير إلى الدرجة التي تملي بها الإشــارات الظرفية السلوك، وتؤثر على تصـرفات الأفراد وتعبيرهم عن شـخصـيتهم. توفر المواقف القوية توقعات واضحة، وغالبًا ما تحد من حرية التصرف الشخصية، في حين تسمح المواقف الضعيفة بخيارات فردية أكبر. وتتضمن مجموعة من الابعاد :-

أ / **القيود :** تشير الى مدى تقييد حرية الفرد في اتخاذ القرار والعمل من قبل قوى خارجة عن سيطرته، يؤثر هذا الجانب على السلوك من خلال منع الموظفين من ممارسة السلطة التقديرية فيما يتعلق بالقرارات المتعلقة بالمهام التي يجب القيام بها وكيفية أو وقت أدائها.

ت	الفقرات	لا أتفق تماما	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماما
1	يتم منع الموظفين من اتخاذ قراراتهم الخاصة.					
2	تمنع الأنظمة الموظفين من القيام بالأشياء بطريقتهم الخاصة.					
3	يتم منع الموظف من اتخاذ القرار بنفسه حول كيفية التصرف في العمل.					
4	يتم تقييد حرية اتخاذ القرار للموظفين من قبل أشخاص آخرين.					
5	تقيّد العوامل الخارجية حرية اتخاذ القرار لدى الموظف.					
6	تمنع الإجراءات المحددة الموظف / الموظفة من العمل بطريقته الخاصة.					
7	سيتم تقييد ما يمكن أن يفعله الموظف / الموظفة من قبل الآخرين.					

ب / الإتســـاق: يشـــير الى مدى توافق المعلومات المختلفة المتعلقة بمســـؤوليات العمل مع بعضـــها البعض. يتم تعزيز المواقف عندما تنقل المعلومات من مصادر مختلفة أو المعلومات من نفس المصدر في مناسبات مختلفة نفس "الرسالة". تكون المواقف ضعيفة عندما تكون المعلومات غير متسقة

ت	الفقرات	لا أتفق تماما	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماما
1	تتفق المعلومات التي يحصـــل عليها الموظف من مصـــادر مختلفة دائمًا مع بعضها البعض.					
2	يمكن تنسيق المسؤوليات المختلفة لموظف ما مع بعضها البعض.					
3	جميع متطلبات العمل متوافقة بشكل عالٍ مع بعضها البعض.					
4	تظل إجراءات العمل ثابتة ومستمرة على مر الزمن.					
5	تتوافق التعليمات من المشرفين مع التوجيهات الرسمية للدائرة.					
6	تتوافق النصـــائح غير الرســـمية من الزملاء عادةً أيضًـــا مع ســـياســـة الدائرة الرسمية.					
7	تحصل الموظف على نفس المعلومات بغض النظر عمن يقدمها.					

ج/ الوضوح : يشير الوضوح إلى مدى توفر الإشارات والتعليمات الظرفية وسهولة فهمها من خلال توصيل المعلومات بشـــكل لا لبس فيه فيما يتعلق بالســـلوكيات المحددة المتوقعة ،أي ان الوضـــوح هو مدى توفر الإشارات المتعلقة بالمسؤوليات أو المتطلبات المتعلقة بالعمل وسهولة فهمه

ت	الفقرات	لا أتفق تماما	لا أتفق	محايد	أتفق	أتـفـق تماما
1	يحصل الموظف على معلومات محددة حول مسؤولياته المهنية.					

2	يمكن للموظف الحصول على معلومات واضحة عن متطلبات العمل.					
3	يتم الحصول على معلومات واضحة حول ما يجب القيام به لتحقيق النجاح.					
4	يتم إخبار الموظف / الموظفة بالضبط بما يُتوقع منه / منها					
5	يتم إخبار الموظف بدقة بما سيواجهه.					
6	يحصل الموظف على معلومات دقيقة حول كيفية القيام بعمله بشكل صحيح.					
7	سيتم إعطاء تفاصيل محددة للموظف حول المهام التي يجب إنجازها.					

د / العواقب : العواقب أي المدى الذي يكون فيه للقرارات أو الإجراءات آثار إيجابية أو سلبية مهمة على أي شخص أو كيان ذي صلة ، يؤثر هذا التفعيل على سلوك الموظف من خلال تشجيع مسارات العمل التي تزيد من احتمال النتائج الإيجابية و/أو تقلل من احتمال النتائج السلبية.

ت	الفقرات	لاأتفق تماما	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماما
1	تترتب عواقب خطيرة للغاية إذا ارتكب موظف ما خطأ.					
2	يتعرض الآخرون لمخاطر عندما يقدم موظف / موظفة أداءً سيئًا.					
3	الأخطاء الوظيفية أكثر ضرراً من معظم المهن الأخرى.					
4	هناك عواقب إذا لم يفعل الموظف ما ما هو متوقع منه.					
5	لقد كان لقرارات الموظفين تأثيرات كبيرة جداً على الآخرين.					
6	ستتأثر النتائج التنظيمية المهمة من خلال تصرفات الموظف / الموظفة.					
7	المهام الموكلة للموظف أهم من معظم المهن الأخرى.					

Abstract

This research aimed to investigate the impact of individual ethical ideology on situational strength within the workplace by exploring the relationship between the main dimensions of ethical ideology (idealism and relativism) and the components of situational strength (clarity, consistency, constraints, and consequences). The research problem emerged from a central question: "To what extent does an individual's moral framework influence their interpretation of and response to situational elements in the workplace?" This inquiry arose in light of the noticeable variations in employee behavior despite the uniformity of organizational systems and regulations.The significance of the study stems from the vital role played by the system of ethical values in regulating professional conduct and determining individuals' responses to various contextual pressures, particularly in strong organizational situations that demand clarity, consistency, and discipline. The researcher adopted the analytical method, benefiting from both theoretical and field frameworks, to test the study's hypotheses which posit that there is a statistically significant effect between the dimensions of ethical ideology and the dimensions of situational strength in the workplace.The study was applied to a random sample of (150)employees from the Directorate of Water Resources in Karbala, using a questionnaire as the main instrument for data collection. The data were analyzed using several statistical techniques, the most important of which were Pearson's correlation coefficient, Structural Equation Modeling (SEM), and the coefficient of determination (R^2).The results revealed a statistically significant correlation and effect between individual ethical ideology and situational strength in the workplace. Specifically, employees with an idealistic orientation demonstrated greater alignment with the dimensions of situational strength, particularly clarity and consistency, whereas those with a relativistic orientation exhibited variations in perceiving situational elements, especially in the dimensions of constraints and consequences. Based on these findings, the researcher recommended a set of measures, the most important of which are: enhancing ethical awareness among employees, adopting training programs that consider differences in ethical ideology, and linking recruitment and job assignment criteria to the individual's level of perception of professional situational elements, in a manner that aligns with disciplined work behaviors and promotes institutional performance effectiveness.

Keywords: Ethical Ideology, Situational Strength in the Workplace

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

The Impact of Individual Ethical Ideology on Situational Strength in the Workplace

(An Analytical Study of the Views of a Sample of Employees at the Directorate of Water Resources in Holy Karbala)

A Thesis Submitted to the Council of the College of Administration and Economics, University of Karbala,

in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Science in Business Administration

Submill by

Ebtehaa Ghazi Abdulredha

Supervisor by

Prof. Dr. Meethaq Hatif Al-Fatlawi

2025 A.D **1447 A.H**