



دور المنظومة القيمية في بناء السلوك الاخلاقي للموارد البشرية¹
دراسة تحليلية لأراء عينة من الموظفين في جامعات العتبة الحسينية

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

الباحث. زينب سالم الحساوي

Zainab Salim Al-Hasnawi

zainab.salim@s.uokerbala.edu.iq

أ. د علاء فرحان طالب الدعيمي

Dr.Alaa Farhan Talib

alaa.f@uokerbala.edu.iq

كلية الإدارة والإقتصاد _ جامعة كربلاء

Economics and Administration College – Karbala University

المستخلص

الهدف من الدراسة هو معرفة دور المنظومة القيمية في بناء السلوك الاخلاقي للموارد البشرية وفق مجموعة من أراء الموظفين في مؤسسات تعليمية بمحافظة كربلاء المقدسة وقد تم قياس المنظومة القيمية استنادا الى انموذج (Stanley & Waldrop, 1952) والذي تكون من ست أبعاد هي (القيم النظرية , القيم الاقتصادية , القيم الجمالية , القيم الاجتماعية , القيم السياسية , القيم الدينية) وتم قياس السلوك الاخلاقي وفقاً لانموذج : (Nishimura & Yamada ,2021) المكون من ثلاث أبعاد (الحكم الذاتي /الاستقلالية ,العدالة , الاحسان /عدم الاساءة) وكانت الاداة التي استخدمت في جمع البيانات والمعلومات من أفراد الممثلين للعينة هي (الاستبانة) وقد تم توزيع (200) أستبانة على الجامعات(جامعة وارث الانبياء , جامعة الزهراء) عينة الدراسة . ولإجراء المعالجة الاحصائية للتحليل تم الاعتماد على المنهج الاحصائي الوصفي وأعتمدت الدراسة التحليل العاملي التوكيدي كأختبار بنائي أساسي لصدق المقاييس المعتمدة والتحليل العاملي الاستكشافي ومجموعة من المقاييس الإحصائية الوصفية و معامل ارتباط (Pearson) و نمذجة المعادلة الهيكلية (modeling equation structural) لقياس علاقات التأثير و قد تم استخدام الأساليب عن طريق البرامج الأحصائية (V Amos.23,V SPSS.23) وقد جرى التوصل الى نتائج متعددة منها أن متغير المنظومة القيمية يدعم ويعزز السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

الكلمات المفتاحية : المنظومة القيمية ، السلوك الاخلاقي للموارد البشرية .

¹ مستل من رسالة ماجستير " دور المنظومة القيمية في بناء السلوك الاخلاقي للموارد البشرية - دراسة تحليلية لأراء عينة من الموظفين في جامعات العتبة الحسينية"

Abstracts

The aim of the study is to know the role of the value system building the ethical behavior of human resources according to a group of employee opinions in educational institutions in the Holy Karbala governorate. The value system was measured based on the model (Stanley & Waldrop, 1952), which consisted of six dimensions (Theoretical values, economic values, aesthetic values, social values, political values, religious values) and moral behavior was measured according to the model: (Nishimura & Yamada, 2021) consisting of three dimensions (autonomy / independence, justice, charity / non-abuse). The tool that was used in collecting data and information from the members of the representatives of the sample was (the questionnaire), and (200) questionnaires were distributed to the universities (Wareth Al-Anbiya University, Al-Zahra University).

Key words: value system, ethical behavior of human resources

المقدمة

تواجه المنظومة القيمية تحديات عدة كذلك تهديدات منها تهديدات خارجية متعلقة بالبيئة. تعمل هذه التهديدات على أنهييار المنظومة كلياََ ومن ثمَّ ينعكس على السلوك الاخلاقي تم استخدام مفاهيم القيم الإنسانية والمنظومة القيمية على نطاق واسع من قبل علماء الاجتماع لشرح مجموعة متنوعة من الظواهر السلوكية، القيم هي تمثيلات معرفية للمتطلبات البشرية العالمية منها: الاحتياجات البيولوجية، ومتطلبات التفاعل الاجتماعي، والمطالب الاجتماعية المؤسسية على الفرد. والقيم هي "اعتقاد دائم بأن نمطاً معيناً من السلوك أو الحالة النهائية للوجود مفضل شخصياً أو اجتماعياً على نمط السلوك المعاكس أو الحالة النهائية للوجود. ولأجل تحقيق ما ذكر أعلاه قد وزعت الدراسة الحالية على أربعة فصول وكما يوضح الشكل أدناه أذ جاء الفصل الاول بمبحثين الاول (بعض الجهود المعرفية السابقة) والمبحث الثاني جاء بمنهجية الدراسة اما الفصل الثاني على الاطار النظري وجاء بثلاث مباحث الاول وضح المنظومة القيمية والثاني السلوك الاخلاقي والثالث ربط المتغيرات مع بعضها البعض أما الفصل الثالث جاء بتحليل وتفسير النتائج أيضاً جاء بثلاثة مباحث الاول الصدق والثبات البنائي لأداة القياس أما الثاني جاء بتحليل نتائج متغيرات الدراسة ووصفها وتشخيصها ميدانياً . والثالث بين اختبار فرضيات الدراسة. وفي الختام جاء الفصل الرابع بمبحثين الاول متمثلاً بالاستنتاجات والثاني أنصرف الى التوصيات فضلاً عن الدراسات المستقبلية.

المبحث الاول

منهجية الدراسة

اولاً: مشكلة الدراسة Research Problem

إنّ سلوك الافراد يتحكم بعدد غير قليل من العوامل المتنوعة وأحياناً المتضاربة والمتعارضة فيما بينهما لذلك جعل أنه من غير الممكن التنبؤ وبدقة بسلوكياته وتصرفاته وكيفية السيطرة على انفعالاته لذلك الامر الذي تطلب مزيداً من الدراسة والتحليل في محاولة للتعرف على مكونات ونوازع ذلك الكائن الغامض الذي يرتبط بسلوكه وما يتحكم به من منظومه قيمية في اداء المنظمات بشكل عام عن طريق التزامه بالسلوك الاخلاقي. وبناء عليه تكون الدراسة الحالي من اطارين الأول أطار نظري (فكري) والثاني ميداني، لذلك جاءت المشكلة منسجمة مع الاطر المذكورة وذهبت باتجاهين أولهما كان مرتبطاً بالجانب النظري وأهتم بكيف تطورت الدراسات وناقش موضوعات مهمة من بينها (المنظومة القيمية، السلوك الاخلاقي).

ووفق ماتم ذكره تتوضح المشكلة بالتساؤلات التالية ولكلا الاطارين الميداني والنظري:

1. ماهي أهمية الابعاد للمتغيرات في الجامعات المدروسة؟
2. معرفة حجم أدراك العاملين في الجامعات قيد الدراسة لمتغيرات الدراسة؟
3. معرفة طبيعه العلاقات التي تربط المتغيرات المدروسة؟ وكيف يمكن الاستفادة منها ميدانياً؟

ثانياً: أهداف الدراسة: Research Objectives

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

1. اختبار علاقة الارتباط بين المتغيرات المدروسة
2. اختبار مستوى علاقة التأثير بين المنظومة القيمية والسلوك الاخلاقي.

ثالثاً: اهمية الدراسة: Importance Of Research

قدمت الدراسة الحالي نقاشاً فكرياً لموضوعات مهمه جداً بالفكر الإداري التي بدورها ترتقي بالأداء في المنظمات عينة الدراسة واستناداً الى ذلك تم تحديد الاهمية بجانبها النظري (المعرفي) وأيضاً الميداني بالآتي:

1. الأهمية المعرفية:
تأتي أهمية الدراسة من مدى أهمية المتغيرات للمجتمع وحاجاته لها وفيما إذا كانت تمس المجتمع في الصميم أم دراستها لا تضيف شيئاً للمجتمع وعند دراستها هل يمكن تطبيق نتائجها وإذا طبقت هل تسهم بشيء من التغيير لذلك ركز الدراسة على جمع متغيرين في غاية الاهمية هما (المنظومة القيمية، السلوك الاخلاقي)
2. الأهمية الميدانية:

تتضح الاهمية الميدانية للبحث لأنها درست وتناولت شريحة مهمه في قطاع التعليم الذي له دور أساسي وفعال في المجتمع والذي من شأنه أن يحدث تحول علمي واجتماعي ولا سيما أنه أصبح في المدة الاخيرة موضع اهتمام، وشهد أقبالا كبيرا عليه وكونه يسهم وبشكل كبير في بناء منظومة القيم متمثلاً (بالمدارس، الجامعات)

رابعاً: التعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة

1. المنظومة القيمية **value system**: مجموعة من الاهداف والمقاييس والمثل العليا التي تشكل معتقدات جوهرية كامنه في الفرد تؤثر في سلوكه وتجعله متميزا بها عن الاخرين. ولهذا المتغير ستة أبعاد فرعية هي:

أ- القيم النظرية **Theoretical values**: القيمة النظرية هي القيمة التي يتم الحصول عليها من المنطق العلمي ضمن حدود العلم مع الإثبات وتقوم على الحقائق.

ب- القيم الاقتصادية **Economic values**: تقوم على أساس المنفعة ويكون اهتمام الافراد فيها قائم على ماهو مفيد وممتاز فهي تهتم بمنفعة كل فرد وتوظف مقدراتهم في قضايا تخص المجتمع والبيئة وتحدد أيضا تفضيلات الافراد التي يقومون بأختيارها وفق مواردهم ووفرته.

ت- القيم الجمالية **aesthetic values**: يستخدم هذا المفهوم في كل مايتعلق بالمظهر الجسدي (الشكل، التوافق).

ث- القيم الاجتماعية **social values**: هي التقدير الكمي للأهمية النسبية التي يوليها الناس للتغيرات التي يرون بها في حياتهم يهتمون الافراد بموجبها بحب الاخرين ويسعون لخدمتهم يمازون أصحابها (بالعطف، الايثار)

ج- القيم السياسية **political values**: يتسم هذا النوع برغبتهم بالحصول على (القوة، المكانة) القيم الدينية **religious values**: تعكس القيم الدينية المعتقدات والممارسات التي يشارك فيها معتقد ديني تتبع معظم هذه القيم من النصوص المقدسة لكل دين على حدة.

2- السلوك الاخلاقي **ethical behavior**

هو عبارة عن الاستجابات العامة التي يكتسبها الفرد عن طريق التفاعل المستمر مع بيئته وهو سلوك نابع من ذات الفرد وقائم على احترام الفرد لحقوق الاخرين ويتضمن ولهذا المتغير ثلاث أبعاد فرعية هي:

أ- الحكم الذاتي (الاستقلالية) **Autonomy**: في علم النفس التنموي والفلسفة الأخلاقية والسياسية والأخلاقية الحيوية، الاستقلالية هي القدرة على اتخاذ قرار مستنير وبدون إكراه. والمنظمات أو المؤسسات المستقلة مستقلة أو تتمتع بالحكم الذاتي.

ب- العدالة **Justice**: العدالة، بمعناها الواسع، هي مبدأ أن الناس يتلقون ما يستحقونه، مع تأثر تفسير ما يشكل حينئذٍ "استحقاقا" بمجالات عدة.

ج- عدم الاساءة (الاحسان) **non - maleficene / beneficene**: هو ركن لا ينفصل عن الأخلاق. في الممارسة العلمية ينص عدم الإساءة إلى أنه واجب عدم إلحاق الأذى بالآخرين أو السماح بإلحاق الأذى بهم عن طريق الإهمال.

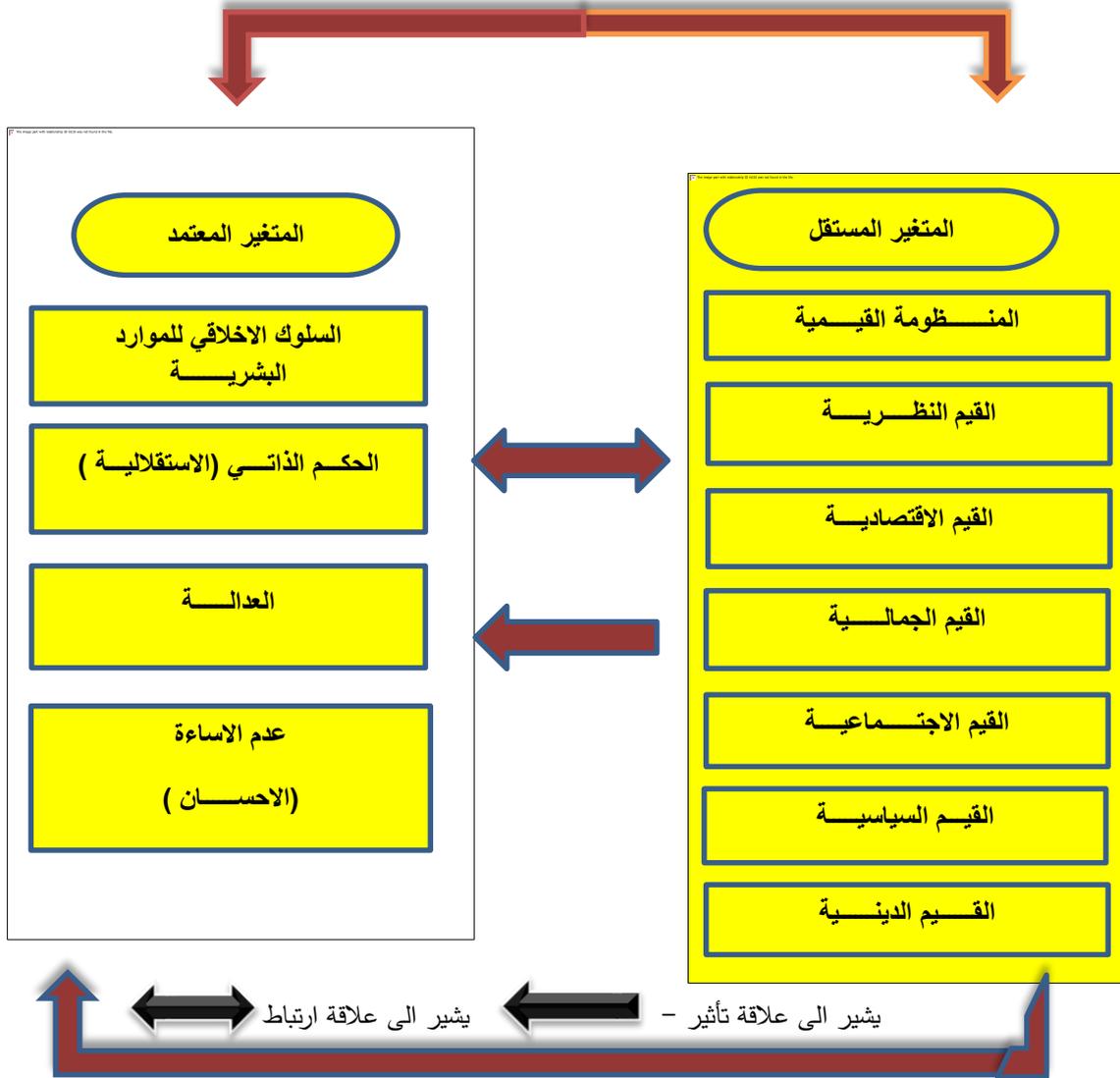
خامسا: المخطط الفرضي للبحث:

المخطط الفرضي يوضح العلاقة التي تربط متغيرات بابعادهما الفرعية والتي تشير بشكل مبدئي الى تصورات أولية للفرضيات وفي ضوء المخطط يتم تفاعل أبعاد المنظومة القيمية بنسب تختلف في كل بعد عن الاخر وبذلك يعكس المخطط الفرضي تصور الباحثة عن العلاقة المنطقية بين متغيرات الدراسة المتغير المستقل بابعادة (القيم النظرية , القيم الاقتصادية , القيم الجمالية , القيم الاجتماعية , القيم السياسية , القيم الدينية) وعن طريق ما أطلعت عليه الباحثة من النتاجات الفكرية يتألف الدراسة من جزأين :

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

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

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



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: من اعداد الباحثين

سادساً: فرضيات الدراسة : Research Hypotheses

تتم صياغة العديد من الفرضيات وفقاً للتساؤلات الفكرية، والميدانية التي جاءت في مشكلة الدراسة وتمهداً للعملية التي يتم بها إثبات الفرضيات أو عدم إثباتها عن طريق أنجاز عمليات التحليل الاحصائي وأيضاً المعالجات لها. والآتي تقديم لفرضيات الدراسة الرئيسية: -

الفرضية الرئيسية الاولى

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

الفرضية الرئيسية الثانية

توجد تأثير ذو دلالة معنوية بين المنظومة القيمية بأبعادها والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية بأبعاده .

جدول (1) فرضيات الدراسة

سابعاً: مجال ومجتمع الدراسة :

1. **مجال الدراسة :** يعد أساس أستاذ الباحثين هو المجال المبحوث لذلك عملية تحديد المجال تعد الخطوة الاولى التي يقوم بها الباحث يكون المجال أما مجموعة (أشخاص أو مجموعة أحداث) وقد وقع الاختيار على منظمات تعليمية، متمثلة بـ (جامعة وارث الانبياء وجامعة الزهراء) كونها قطاعات فعالة بالمجتمع . وكان المجتمع 255 فرداً و قد تم الاختيار لهذا المجال للاعتبارات الآتية :

أ- تتسجم الخصائص البيئية في كلا الجامعتين مع مايتطلبه الدراسة وتعد بيئة المجتمع المبحوث بيئة مناسبة وحاضنه يمكن اختبار الفرضيات فيها .

ب- أهميه المتغيرات وواقعيتها في الجامعات لكون الضغوطات التي يتعرضون لها في العمل ممكن أن تؤثر في قيمهم ومن ثم التأثير على السلوك .

2 . مجتمع الدراسة :

بلغ مجتمع الدراسة (255) فرداً وكانت العينة (154) فرداً تتمثل العينة في عملية اختيار جزء من المجتمع وأن اختيار المجتمع بصفة عامة يكون صعب جداً على الباحثين تليها خطوة هي كيف تحدد عينة تمثل المجتمع المبحوث وهي خطوة ضرورية جداً إذ لا بد أن تتوفر فيها مايمثل المجتمع بجميع خصائصه (الديمغرافية , والاجتماعية وحتى الفكرية) وحتى نضمن أمكانية الحصول على العدد المطلوب وزع الباحث (200) استبانة بلغ عدد المسترجع منها والصالح لاجراء عمليه التحليل لاحصائي (154) وبنسبة(77%) وعدد التالف منها 10 استبانات وبنسبه(5%) والاستبانات التي لم تسترجع جاءت بعدد (36) وبنسبة(18%)

ثامناً: المؤشرات والمقاييس الاحصائية

قام الباحث بالاعتماد على نموذج (Stanley & Waldrop, 1952) إذ أستندت الى ماجاء في النموذج من أبعاد للمنظومة القيمية لتقوم بصياغة فقرات الاستبانة بنفسها لتطور بذلك نموذجاً يلائم المجتمع المبحوث كذلك فيما يخص المتغير التابع (السلوك الاخلاقي للموارد البشرية) أعتمدت أيضاً على ماجاء من أبعاد في نموذج (Nishimura & Yamada, 2021) ثم قامت أيضاً بصياغة الفقرات وبالاعتماد على آراء السادة المحكمين أجرت الباحث عمليات حذف لبعض الفقرات لعدم صلاحيتها ودمج البعض الاخر والاعتماد على الفقرات التي حظيت بقبول من الجميع لتصل الاستبانة الى ماهيه عالية مرت بالعديد من عمليات الفلترة لتلائم أغراض الدراسة وأيضاً ليتسنى لأفراد العينة فهمها عند الاطلاع عليها أما ما أستندت عليه الباحث في صياغة جميع فقرات الاستبانة كانت معلوماتها عن طريق أطلاعها للعديد من المصادر التي تخص المتغيرات المدروسة وعن طريق فهمها للجانب النظري وأيضاً الاطلاع على العديد من الاستبانات التي كانت لها صلة بموضوع الدراسة والتي تم تصميمها لتقيس مجتمعات وبيئات مغايرة لبيئتنا وأيضاً الاستبانات التي لا تمت بصلة وإنما لغرض الاطلاع و فهم ماهية الاستبانة وكيفية تصميمها وبذلك اخذت الباحث على عاتقها بناء

وتطوير مقياس بدلاً من تبني مقياس جاهز وفي جدول (2) أدناه يبين الاجزاء المكونة للاستبانة ورموزها ومؤشراتها الاحصائية. جدول(2) أجزاء الاستبانة ومقاييسها ورموز مؤشراتها الاحصائية .

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

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على استبانة الاستبانة

المبحث الثاني

الإطار النظري والمفاهيمي لمتغيرات الدراسة

أولاً : المنظومة القيمية value system

1- مفهوم المنظومة القيمية: تحدد القيم بشكل عام الفردانية البشرية. إنها تنظم العالم البشري ككل فهي تحدد، وظيفته، قرارته، عمله وأسلوب حياة مجتمعه، مثل التعبير عن وجوده الكلي. لذلك للقيم مكانة خاصة في (علم الإنسان، علم الاجتماع والأنثروبولوجيا وعلم الأعراق البشرية وعلم النفس) وسلسلة من الأمور الخاصة الأخرى من بداية بناء المجتمع البشري وشهادة التقاطع البشري من البيولوجي إلى الاجتماعي. تأخذ القيم دوراً حاسماً في تحديد نمط حياة البشر، وهذا هو سبب وجود العديد من التعريفات لمفهوم القيم كما: إنها تمثل نزعات موجهة لتحقيق الأهداف المرغوبة والقيمة للبشر وأن التصرفات هي مركزية في بنية الفردانية البشرية وتبدأ في أنشطة معينة . أذن أختلف وجهات النظر لدى الباحثون ساهم في ظهور مفاهيم متعددة جدول (3)

ت	المصدر	المفهوم
1	(VENKAT,2002)	هي "اعتقاد دائم بأنها نمطاً معيناً من السلوك أو الحالة النهائية للوجود مفضل شخصياً أو اجتماعياً على نمط السلوك المعاكس أو الحالة النهائية للوجود"
2	Macedo et al (2008)	هي محدد للسلوك لذلك تؤدي دوراً مهماً وتؤثر فيه . يمكن أن يكون لها معنيان مختلفان : قيمة كإشارة إلى الصفات أو السمات أو الخصائص التي يعتقد الفرد أو المجموعة أنها جديرة بالاهتمام أو مرغوبة ، وقيمة على النحو من الأهمية
3	Takahashi,et al :2008	يتم تعريف القيم على أنها سلوكيات ، والتي يتم تحديدها عن طريق الأهداف المحققة.
4	(Marginson, 2009)	يُنظر على أنها وسيلة تحكم ذات أهمية متزايدة ، حيث تجعل للأفراد اثر تمكنهم وتدفعهم باتجاه المسؤولية واتخاذ القرار .
5	Dobbelstein & (Krumm ,2012)	هي العناصر المكونة للثقافة وتحدد المعنى والأهمية داخل نظام اجتماعي (مجموعة ، مجتمع ، إلخ) تبدأ العديد من النماذج من سلوك الناس أو من أنماط ثابتة.

المصدر : اعداد الباحثين اعتماداً على الادبيات المذكورة

2- أهمية المنظومة القيمية f: Importance of value system

يمكن تحديدها بمجموعة النقاط الاتية : (عثمان & عبدالسلام, 2021:57):

- 1- هيه قوة تعمل على تحريك السلوك وتنظيمه أيضا .
- 2- تستقطب الافراد الكفوئين وذات المهارة في العمل
- 3- مساعده المنظمة بالحكم على قضايا مختلفة تتسجم مع المنظمة وتوجهاتها .
- 4- القيم تعد أساسا يتم بموجبه فهم الدوافع وحتى الاتجاهات .
- 5- القيم لها دور كبير سواء على مستوى الفرد أو الجماعة لأنها تقوم بدور فعال في توجيه سلوك الانسان .
- 6- تعد القيم من المسائل الحيوية في الحياه بحيث ركزت العديد من الدراسات والبحوث عليها لأنها الاساس المكون للضمان والاخلاق .
- 7- تعمل القيم مثل محرك للسلوك وموجهات أيضا وفقا لمقتضياتها بل يمكن عدّها الكامن وراء السلوك .

3- أبعاد المنظومة القيمية The dimensions of the value system

ولان آراء الباحثين مختلفة لذا تم الاعتماد على أنموذج (Stanley & Waldrop, 1952) قد تكون من ست أبعاد (القيم النظرية, القيم الاقتصادية, القيم الجمالية, القيم الاجتماعية, القيم السياسية, القيم الدينية)

أ- القيم النظرية **Theoretical values**: الاهتمام المهيمن للإنسان وفق هذا النوع من القيم هو اكتشاف الحقيقة. فانهم يعملون على توازن الاشياء وفق أهميتها دون النظر الى قيمتها العلمية أو الصورة الجمالية ويتميزون بنظرتهم الموضوعية للأشياء ورغبتهم في وضع حلا وقعيا للمشكلة وخلال سعيه لتحقيق الهدف يتخذ موقفاً "معرفياً" ، يبحث عن الهويات والاختلافات ؛ و يجرد نفسه من الأحكام المتعلقة بجمال الأشياء أو منفعتها ، ويسعى فقط إلى الملاحظة والعقل. نظرًا لأن مصالح الإنسان النظري تجريبية ونقدية وعقلانية ، فهو بالضرورة متقف ، وغالبًا ما يكون عالمًا أو فيلسوفًا ولديه قدرة على النقد.

(Vernon, & Allport, 1931, : 233)

ب- القيم الاقتصادية **Economic values**: يهتم الاقتصادي بشكل مميز بما هو مفيد. بناءً على تلبية الاحتياجات الجسدية (الحفاظ على الذات) ، يتطور الاهتمام بالمرافق ليشمل الشؤون العملية لعالم الأعمال يتمثل بإنتاج السلع وتسويقها واستهلاكها ، وتطوير الائتمان ، وتراكم الثروة الملموسة (المادية) . هذا النوع هو "عملي" تمامًا ويتوافق جيدًا مع المفهوم السائد لرجل الأعمال . غالبًا ما يتعارض الموقف الاقتصادي مع القيم الأخرى. الاقتصادي يريد أن يكون التعليم عمليًا ويعد المعرفة غير المطبقة مضيعة ينتج عنها هدر. (Stanley &

(Waldrop, 1952: 712)

ت- **القيم الجمالية aesthetic values** : يرى الفرد الجمالي أعلى قيمة له في الشكل والانسجام. يتم الحكم على كل تجربة من وجهة نظر التناسق أو التناظر أو اللياقة. يعد الحياة كمتنوع من الأحداث. كل انطباع يتم الاستمتاع به لمصلحته. ليس بالضرورة أن يكون فناً مبدعاً ؛ ولا يحتاج الى ان يكون فاعل إنه جمالي إذا وجد اهتمامه الرئيسي في الحلقات الفنية من الحياة.(Costin, 1964: 272)

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

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

(Vernon & Allport, 1931:235)

ح- **القيم الدينية religious values**: أعلى قيمة للرجل المتدين يمكن أن تسمى الوحدة إنه صوفي ، ويسعى إلى فهم الكون ككل ، لربط نفسه بمجمله . يعرّف Spranger الرجل المتدين على أنه "شخص يتم توجيهه هيكله العقلي بشكل دائم إلى إنشاء أعلى تجربة قيمة ومرضية تماماً". بعض الرجال من هذا النوع هم "متصوفة متأصلون". أي أنهم يجدون في تأكيد الحياة والمشاركة الفعالة فيها تجربتهم الدينية. (Costin, 1964: 272) من ناحية أخرى ، يسعى "الصوفي المتعالي" إلى الاتحاد مع واقع أعلى بالانسحاب من الحياة إنه الزاهد مثلاً رجال الهند القديسين ، يجدون تجربة الوحدة عن طريق إنكار الذات والتأمل في كثير من الناس. (Sabri, 2017:193) و يتفرع منها عدة قيم فرعية مثلًا قيم (الصدق, الامانه, الاخلاص, الرحمة)

ثانياً: السلوك الاخلاقي للموارد البشرية Ethical behavior of human resources

1- **مفهوم السلوك الاخلاقي** : السلوك الأخلاقي هو سلوك مرغوب فيه على حد سواء وهو مقدمة لمجموعة متنوعة من السلوكيات الأخلاقية لتحقيق الفضائل الأخلاقية المرتبطة بالنفس. ومن المهم الاعتراف بالجوانب الإنسانية وتعزيز كرامة الإنسان بدلاً من الثقافات المختلفة. (3: 2017, Hassanian, & Shayan) يجب

على الرؤساء التنفيذيين التواصل وتشجيع نوع من " الوعي الأخلاقي " داخل مؤسساتهم. من الضروري أن يسلموا ويؤمنوا ويصمموا أو يعيشوا الرسالة التي مفادها أن منظماتهم تسترشد بأخلاق وقيم معينة ، بالإضافة إلى فرض أي قواعد موجودة بالفعل. يجب على الرؤساء التنفيذيين أن يفخروا بالمعايير الأخلاقية لمنظماتهم بطريقة تجعلها معدية. سيعطي هذا للموظفين معرفة أن المنظمة تقدر الشخص لتصرفه وفقاً لهذه المعايير ، مما يساعد على مقاومة إغراءات التصرف بشكل غير أخلاقي. يجب على المديرين تعزيز السلوك الأخلاقي المناسب ، والقيام بذلك بالطريقة التي يفضلها المتلقي. يمكن أن تكون القيم الأخلاقية للشركة مدفوعة أو مدفوعة بثقافة الشركة فيشير الباحثون الى أن هناك عدة مفاهيم تناولوها من وجهه نظرهم كما مبين في الجدول (4)

ت	المصدر	المفهوم
1	(Thomas, et al 2004: 853)	يعرف السلوك الأخلاقي على أنه الفرد يتصرف باستمرار مع القيم الخاصة به.
2	(العاجز , 2011: 5)	مجموعة قواعد أخلاقية و مبادئ ومعايير التي يجب أن تتوفر في كل فرد
3	(Androniceanu, 2013: 50)	يُعرف السلوك الأخلاقي رسمياً بأنه مقبول أخلاقياً على أنه "جيد" و "صحيح" على عكس "السيئ" أو "الخطأ" في بيئة معينة
4	(العيساوي, 2014: 34)	هو سلوك مكتسب يحصل عليه الفرد من (اللبنة الاساسية الاسرة , المدرسة.....الخ ويتم تطويره عن طريق التدريب المستمر .
5	(Daft, 2015:390)	هو مزيج من الخلفيات والتأثيرات التاريخية والثقافية والمجتمعية والعائلية

2- أهمية السلوك الاخلاقي: The importance of ethical behavior

لطالما كانت الأخلاق من الناحية التاريخية مجالاً مهماً للدراسة ، مع مساهمات من العصور القديمة لا تزال تعتبر ذات صلة حتى اليوم وأن السلوك الاخلاقي ظاهرة اجتماعية تسود في المجتمع وتختلف عادات وتقاليد المجتمعات وهناك نظام خاص لكل مجتمع الا أن هناك مبادئ مشتركة منها نبذ الرذيلة والنفور من الشر تتفق عليها المجتمعات جميعاً .(الهنداوي , 2007: 24) إلى أن السلوك الأخلاقي هو قيمة للمنظمة ومن ثم يوفر الدعم النفسي و / أو يقلل من المخاوف بشأن العواقب السلبية للسلوك أخلاقياً. وعن طريق وجود مدونة للأخلاق . يبدو أن لها تأثير إيجابي على تصورات السلوك الأخلاقي في المنظمات ، عادة ما تتم دراسة السلوك الأخلاقي في سياق ثابت ، متجاهلاً العواقب المتأخرة للأفعال. تم تطوير نموذج ديناميكي للسلوك الأخلاقي ، فقد تبين أنه ما لم يتم أخذ بعض المعتقدات الدينية أو الاعتبارات الاجتماعية في الاعتبار من قبل الفرد ، فإن أفعاله / تصرفاتها ستصبح أقل أخلاقية بمرور الوقت. يثير الانموذج العديد من الخصائص الأخرى للسلوك الأخلاقي ، مثل دور احترام الذات والسمعة والأهمية المعطاة والاعتراف الاجتماعي كلها تعزز السلوك الاخلاقي وعلى العكس منه السلوك غير الأخلاقي يوفر المتعة والرضا الفوريين (الذي يترجم في المنفعة) ، ولكنه يقلل من "رأس المال" الاجتماعي والشخصي. يوضح السلوك الاخلاقي سبب إمكانية ملاحظة الكثير من الاختلاف عبر الجنس البشري ، حتى لو كان مبادئ وقيم مشتركة بين الجميع.

(Adams, et al ,2001, 207)

3- أبعاد السلوك الاخلاقي: dimensions of ethical behavior

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

أ- **الحكم الذاتي (الاستقلالية) Autonomy:** الاستقلالية هي مبدأ احترام قدرة الأفراد على اتخاذ قراراتهم وخياراتهم بأنفسهم تتمتع هذه الفرق بالحرية والمرونة لاتخاذ قرارات مستقلة بشأن مجموعة من القضايا الحرجة والالتزامات المتعلقة بحماية وضمان الاستقلال الذاتي بما في ذلك الاختيار المستقل للأفراد والجماعات . تشير الأبحاث إلى أن الاستقلالية لها تأثيرات متغيرة للغاية على أداء على مستوى الفرد أو الفريق ، وأن أحد التفسيرات لهذا النمط من الدراسات هو أن الفرق المستقلة تقع في حالة من الفوضى إذ تقتصر إلى الوضوح فيما يتعلق بأهداف المنظمة الأوسع. باتباع هذا المنظور طور المؤلفون نموذجاً يقترح أن ردود الفعل على الأداء إلى جانب الاستقلالية العالية تمكن الفرق من الحصول على وضوح أكبر لأهداف المنظمة ، مما يؤدي بدوره إلى زيادة أداء الفريق. لفتت الاستقلالية انتباه العلماء الذين يسعون إلى تصميم أعمال تحفز الأفراد والفرق لتحقيق أهدافهم، وعليه نستنتج أنها درجة الحرية والاستقلالية وحسن التقدير هي تمكن الفرق وأيضا الافراد لاتخاذ القرارات بأنفسهم بدلاً من اتخاذ قرارات لهم من قبل المشرفين. (Poel, 2015:123)

ب- **العدالة Justice:** تعكس العدالة درجة معاملة الافراد بشكل (لائق ، بكرامة ، ومهذب ، واحترام) وتكون المواجهات اليومية متكررة جداً في المنظمات والحرص على مناقشه القرارات مع المرؤوسين وتنص العدالة على معاملة الجميع بمساواة وإعطاء كل ذي حق حقه و تجنب إلحاق الأذى . على وجه التحديد تشير إلى الفلسفة القائلة بأن المخالف الذي يرتكب ظلماً يستحق العقاب وأن العقوبة تساعد في استعادة التوازن الذاتي للعدالة . وتؤدي العدالة دوراً في تشكيل ردود أفعال الموظفين السلوكية ومن ثم تشكيل السلوك البشري وأن الموظفين الذين يتمتعون بنظام قائم على العدالة في التعامل يتمتعون عن سلوك التخريب عبر الهاتف ، أو ترك العملاء في حالة انتظار لمدد طويلة من الوقت ، والتعليق على العملاء. (Holtz & Harold, 2010: 341)

ج- **عدم الاساءة (الاحسان) Non-maleficence/beneficence:** يتم تعريف الإحسان على أنه عمل خيري ورحمة ولطف مع دلالة قوية على فعل الخير للآخرين بما في ذلك الالتزام الأخلاقي. يتمتع جميع المهنيين بالواجب الأخلاقي الأساسي المتمثل في فعل الصواب ، وأن الفكر الحديث عن الإحسان يعتقد الإنسانية يتمتع جميع الأشخاص بحقوق غير قابلة للتغيير في الحياة والحرية ، ويجب احترام هذه الحقوق ورعايتها وتسهيلها. وتجربة معاناته تظهر الاحترام للفرد وللحياة نفسها يجب أن يتصرف العاملين والادارة بطريقة ملائمة وأن يحرصوا على الامتناع عن فعل أي شيء من شأنه أن يسبب الضرر. يسعى الإحسان إلى الحصول على أفضل معاملة وعدم القيام بأي شيء ضار بمعنى " لا ضرر ولا ضرار." (Kinsinger, 2009:45)

الربط بين المتغيرات

المصطلحات "الأخلاق" و "القيم" ليست قابلة للتبادل. تهتم الأخلاق بكيفية تصرف الشخص الأخلاقي ، في حين أن القيم هي الأحكام الداخلية التي تحدد كيفي تصرف الشخص بالفعل. تتعلق القيم بالأخلاق عندما تتعلق بالمعتقدات حول الصواب والخطأ. ومع ذلك فإن معظم القيم لا علاقة لها بالأخلاق . لازال علماء النفس الاجتماعي يدرسون دور القيم في السلوك الاخلاقي دون إعطاء جواب واضح لتأثيرها على السلوك الاخلاقي لقلة الدراسات الميدانية والتجريبية لذلك كل ذلك جعل أهميه تباين دورها ميدانياً وتأثيرها . كما جاءت فكرة بحثنا هذا لتجسيد ذلك.(Maio , et al, 2001:104,105)

المبحث الثالث

الجانب العملي

أولاً - اختبار الصدق الظاهري لأداة القياس وصدق المحتوى

1- الصدق الظاهري لأداة القياس

من الشروط الأساسية الواجب توفرها في أداة القياس سواء أكانت اختباراً أم استبياناً هو صدق الأداة ، ويقصد به قياس ما وضع لأجله (Kubiszyn & Gary , 2013 : 326) ويعد الصدق الظاهري وصدق المحتوى من اهم انواع الاختبارات التي تحدد المدى الذي يتم فيه النظر إلى المقياس بشكل شخصي على أنه يغطي المفهوم الذي يقصد قياسه .

2- صدق المحتوى لأداة القياس

يعرف صدق المحتوى بأنه قدرة المقياس على التعبير عن الهدف الذي صمم من اجله ، وتحديد ما اذا كان محتوى فقراته يعبر عن البنية النظرية التي يمثلها ام لا ، اي فحص محتوى المقياس بشكل دقيق منتظم لغرض تحديد ما اذا كان يشتمل على عينة تمثل الموضوع المدروس الذي يقيسه (, Soundy et al. , 2016 : 78). الجدول (5) : نسب اتفاق الخبراء المحكمين عن فقرات القياس في الاستبانة

ت	المتغيرات	عدد الفقرات الكلي	عدد الفقرات المتفق عليها	نسبة الاتفاق %	نوع التعديل
1	القيم النظرية	6	5	83	اعادة صياغة
2	القيم الاقتصادية	9	5	55	
3	القيم الجمالية	6	6	100	
4	القيم الاجتماعية	5	5	100	
5	القيم السياسية	9	7	77	
6	القيم الدينية	6	5	83	
7	الحكم الذاتي (الاستقلالية)	10	7	70	
8	العدالة	8	8	100	
9	الاحسان (عدم الاساءة)	7	7	100	

المصدر : اعداد الباحثين استناداً الى نتائج تحكيم الاستبانة .

ثانياً: اختبار الثبات لأداة القياس

يمثل الثبات الدرجة التي يمكن ان تقاس فيها الفروق الفردية بانسجام وتجانس عند الاجابة عن مقياس معين ، ومن صفات الاختبار الجيد ان يتصف بالثبات ويعد المقياس ثابتاً عندما يقيس ما بني من اجل قياسه (الزبود وهشام ، 2005 : 145) الجدول (6) معاملات الثبات والصدق الهيكلي للمتغيرات الرئيسية وابعادها الفرعية

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

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

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

يعد التوزيع الطبيعي من التوزيعات المستمرة المشتركة بين الاحصاءات وهو مهم للغاية كونه يوفر الأساس للاستدلال الاحصائي ، كما انه يستخدم لتقريب التوزيعات الاحتمالية المنفصلة المختلفة ، اذ تتطلب الاختبارات المعلمية التي ترافقها مؤشرات احصائية معينة توفر عدة شروط ليتم استعمالها ويعد خضوع البيانات للتوزيع الطبيعي هنا اهم هذه الشروط (Agresti et al. , 2013 : 278) . كما ان اختبار التوزيع الطبيعي يستند الى فرضيتين اساسيتين هما :

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

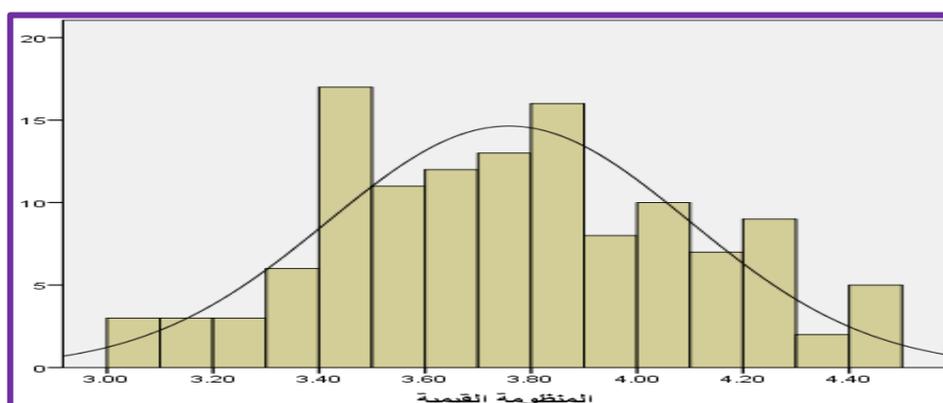
❖ **الفرضية الثانية (H_1)** : اتباع البيانات في الدراسة الحالية للتوزيع الطبيعي في حال عدم دلالتها معنوياً ولمعرفة طبيعة توزيع بيانات الدراسة الحالية اعتمدت الباحث على اختبار كولموكوروف - سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov test) كونه من اشهر الاساليب لتحقيق هذا الغرض وكونه مناسب للعينات الكبيرة التي تتضمنها الدراسة الحالية ، وعلى النحو الاتي :

1- **اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير المنظومة القيمية** : تبين نتائج الاختبار الموضحة في الجدول (5) بان قيمة احصائية كولموكوروف سميرنوف قد بلغت (0.045) كما بلغ مستوى المعنوية لاحصائية الاختبار قد بلغ (0.200^*) وهو اعلى من المستوى المعياري البالغ (0.05) ومن ثم فهو غير دال معنوياً ، وهذا يعني باننا نرفض الفرضية الاولى ونقبل الفرضية البديلة التي تؤكد بان جميع بيانات متغير المنظومة القيمية تخضع للتوزيع الطبيعي ، وهذا يمكن الباحث من استخدام الاحصاءات المعلمية في التحليل والاختبار.

ويوضح الشكل (2) منحى التوزيع الطبيعي لاعتدالية التوزيع الخاص ببيانات متغير المنظومة القيمية
الجدول (7) اختبار كولموغوروف-سميرنوف لمتغير المنظومة القيمية

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

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.23).



الشكل (2) منحى التوزيع الطبيعي لاعتدالية التوزيع لمتغير المنظومة القيمية

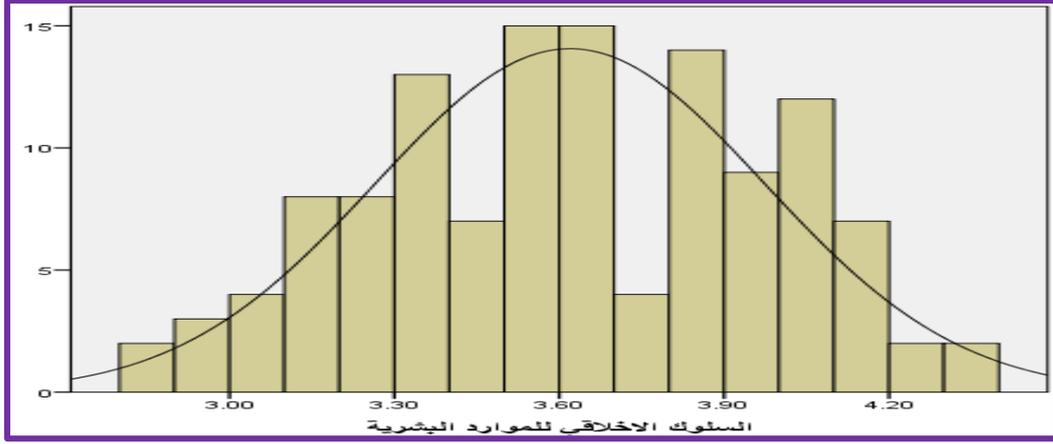
2. اختبار التوزيع الطبيعي لمقياس السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

تبين نتائج الاختبار الموضحة في الجدول (8) بان قيمة احصائية كولموغوروف سميرنوف قد بلغت (0.072) كما بلغ مستوى المعنوية لاحصائية الاختبار قد بلغ (0.174) وهو اعلى من المستوى المعياري البالغ (0.05) ومن ثم فهو غير دال معنوياً ، وهذا يعني بأننا نرفض الفرضية الاولى ونقبل الفرضية البديلة التي تؤكد بان جميع بيانات متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية تخضع للتوزيع الطبيعي ، وهذا يمكن الباحث من استخدام الاحصاءات المعلمية في التحليل والاختبار. ويوضح الشكل (3) منحى التوزيع الطبيعي لاعتدالية التوزيع الخاص ببيانات متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

الجدول (8) اختبار كولموغوروف-سميرنوف لمتغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

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

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.23).



الشكل (3) منحنى التوزيع الطبيعي لاعتدالية التوزيع لمتغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

رابعاً : اختبار الصدق البنائي التوكيدي لأداة القياس

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

(Tomé-Fernández et al. , 2020 : 12) جدول (9) : مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلية

ت	المؤشرات	قاعدة جودة المطابقة
1	النسبة بين قيم χ^2 ودرجات الحرية df	CMIN/DF < 5
2	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	CFI > 0.90
3	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	IFI > 0.90
4	مؤشر توكر ولويس (TLI)	TLI > 0.90
5	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	RMSEA < 0.08

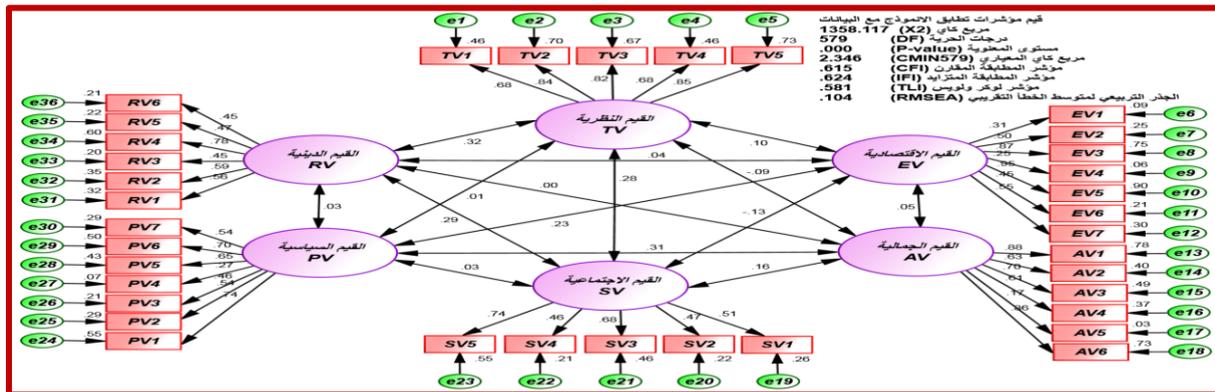
Source : Singh ,V., (2016) " *Perceptions of emission reduction potential in air transport : a structural equation modeling approach* ", Environ Syst Decis 36 , P. 388 .

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

1- التحليل العاملي التوكيدي لمقياس متغير المنظومة القيمية :

لقد تم قياس متغير المنظومة القيمية عن طريق ستة ابعاد فرعية هي (القيم النظرية (5) فقرة ، القيم الاقتصادية (7) فقرة ، القيم الجمالية (6) فقرة ، القيم الاجتماعية (5) فقرة ، القيم السياسية (7) فقرة ، والقيم الدينية (6) فقرة) . اذ يتضح من الشكل (4) ان جميع مؤشرات مطابقة الأنموذج كانت مؤشرات ضعيفة دون

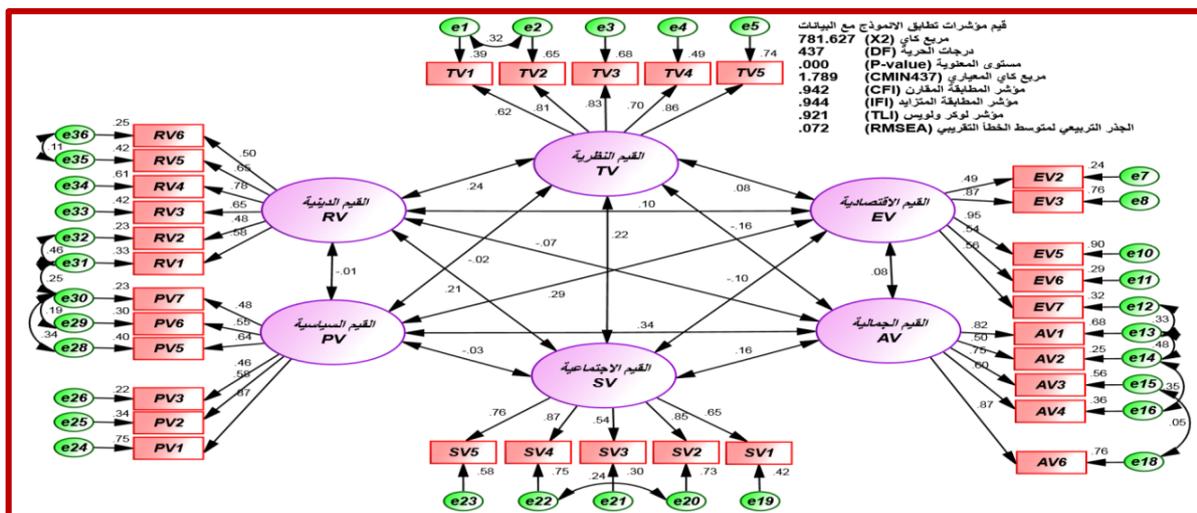
مدى القبول المحدد لها في القاعدة الخاصة بها ، فضلا عن ضعف تقديرات المعلمة المعيارية لبعض الفقرات وانخفاض نسبتها عن القيمة المعيارية لها البالغة (0.40) ، وهذه الفقرات هي (PV4 , AV5 , EV4, EV1) البالغة تقديراتها المعيارية (0.31 , 0.25 , 0.17 , 0.27) مما يدل على وجود علاقات تباين مشترك بين الفقرات بسبب هذا الضعف في هذه المؤشرات ، وهذا يوجب على الباحث الاسترشاد بمؤشرات التعديل (Modification Indices) التي يقترحها البرنامج والتي تسهم في معالجة وتقييد ارتفاع نسب التباين المشترك بين اخطاء القياس لبعض الفقرات والتي سببت انخفاض مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلية ، وبأقل عدد ممكن من مؤشرات التعديل .



الشكل (4) : التحليل العائلي التوكيدي لمقياس المنظومة القيمية قبل التعديل

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.23)

وبعد اجراء (11) من مؤشرات التعديل بين فقرات المقياس للسيطرة على علاقات التباين المشترك بين اخطاء القياس الخاصة ببعض الفقرات ، اتضح ان جميع مؤشرات مطابقة النموذج مستوفية لقاعدة القبول المخصصة لها ، وبذلك فان الانموذج الهيكلية قد حاز على مستوى عالٍ من المطابقة ، وكما يتضح في الشكل (5) . كما يلاحظ ان جميع تقديرات المعلمة المعيارية لفقرات متغير المنظومة القيمية قد تجاوزت نسبة (0.40) وهي النسب الظاهرة على الأسهم التي تربط المتغير بفقراته ، وكانت جميعها نسب معنوية لأنه عند متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول اتضح إنها نسب معنوية وهذا يشير الى جدوى هذه المعلمات وصدقها وبذلك يتضح ان متغير المنظومة القيمية يقاس بـ(32) فقرة قياس.

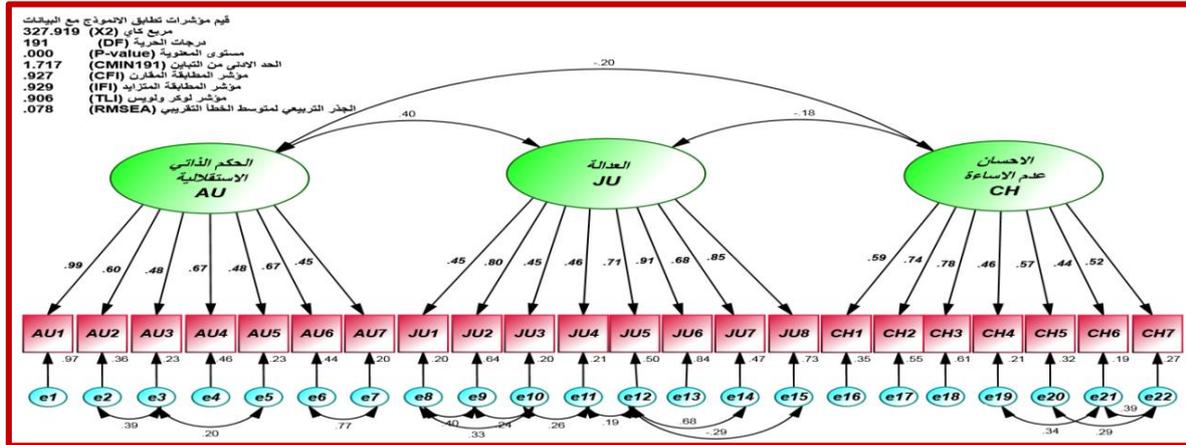


الشكل (5) : التحليل العائلي التوكيدي لمقياس المنظومة القيمية بعد التعديل

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.23)

2- التحليل العاملي التوكيدي لمقياس متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

لقد تم قياس متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية عن طريق ثلاثة ابعاد فرعية هي (الحكم الذاتي (الاستقلالية) (7) فقرة ، العدالة (8) فقرة ، الاحسان (عدم الاساءة) (7) فقرة) . اذ يتضح من الشكل (6) ان تقديرات المعلمة المعيارية لجميع فقرات القياس قد تجاوزت نسبة القبول الخاصة بها البالغة (0.40) كما هي مبينة في الشكل (6) وان جميعها كانت نسب معنوية وذلك لأنه عند متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول اتضح انها جميعها نسب معنوية وهذا يشير الى جدوى هذه المعلمات وصدقها .



الشكل (6) : التحليل العاملي التوكيدي لمقياس السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.23).

3- التحليل العاملي الاستكشافي

1- التحليل العاملي الاستكشافي لمتغير المنظومة القيمية :

التحليل العاملي الاستكشافي لمتغير المنظومة القيمية :

يتضمن هذا المقياس (36) فقرة مقسمة على ستة ابعاد فرعية , يجري اختبار مدى صدقها في قياس متغير المنظومة القيمية , اذ يتضح من الجدول ان مدى كفاية عدد افراد العينة قد بلغ (0.760) وهو قيمة احصائية (KMO) وهي اكبر من (0.50) اي انها قيمة مقبولة مما يدل على ان العينة مناسبة لأجراء التحليل العاملي . اما مقياس اختبار بارتلليت (Bartlett's test) اذ يتضح عن طريق ه ان مستوى المعنوية لقيمة Chi-Square قد بلغت (0.000) وهي نسبة اقل من (0.05) مما يدل على ان مصفوفة الارتباط ليست مصفوفة وحدة مما يجعل العلاقات بين فقرات المقياس دالة معنوياً .

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

المصدر : مخرجات (SPSS V.23).

2- التحليل العاملي الاستكشافي لمتغير السلوك الاخلاقي :

يتضمن هذا المقياس (22) فقرة مقسمة على ثلاثة ابعاد فرعية , يجري اختبار مدى صدقها في قياس متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية , اذ يتضح من الجدول ان مدى كفاية عدد افراد العينة قد بلغ (0.724) وهو قيمة احصائية (KMO) وهي اكبر من (0.50) اي انها قيمة مقبولة مما يدل على ان العينة مناسبة لأجراء

التحليل العاملي . اما مقياس اختبار بارتلليت (Bartlett's test) اذ يتضح عن طريق ه ان مستوى المعنوية لقيمة (Chi-Square) قد بلغت (0.000) وهي نسبة اقل من (0.05) مما يدل على ان مصفوفة الارتباط ليست مصفوفة وحدة مما يجعل العلاقات بين فقرات المقياس دالة معنوياً.

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

المصدر : مخرجات (SPSS V.23).

خامساً : أختبار الفرضيات

1. اختبار الفرضية الرئيسية الاولى :

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

اذ تشير نتائج الجدول (10) الى وجود علاقة ارتباط قوية جدا ذات دلالة معنوية بين متغير المنظومة القيمية والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**0.759) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة (99%). وبناءً على ما تقدم يمكن تفسير هذه العلاقة بان اهتمام ادارات الجامعات عينة الدراسة بتبني جوهر المنظومة القيمية والسعي الى نشر مدونات السلوك الاخلاقي بين العاملين خاصة وان هذه الجامعات ترتبط بالعتبة المقدسة ومن ثم فإن الاهتمام بهذه المنظومة سوف يؤسس قاعدة رصينة لنشر السلوكيات والتصرفات الاخلاقية ضمن البيئة الداخلية للجامعات وهذا يعتمد بالدرجة الاساس على ما يحمله العاملين من قيم نظرية واقتصادية وجمالية واجتماعية فضلا عن القيم السياسية والدينية . وتأسيساً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسية الاولى .

الجدول (10) معاملات الارتباط بين المنظومة القيمية بأبعادها والسلوك الاخلاقي للموارد البشرية

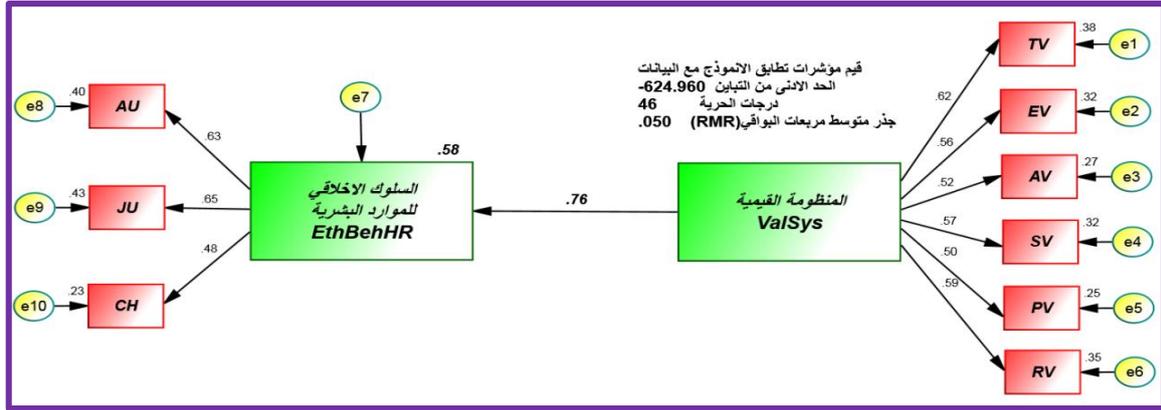
المتغير التابع	المتغير المستقل	ابعاد المنظومة القيمية					
		القيم النظرية	القيم الاقتصادية	القيم الجمالية	القيم الاجتماعية	القيم السياسية	القيم الدينية
السلوك الاخلاقي للموارد البشرية		.551**	.423**	.382**	.417**	.330**	.426**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
النتيجة (القرار)		توجد علاقة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

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.23).

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

يوضح الشكل (8) وجود تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لمتغير المنظومة القيمية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية ، اذ نلاحظ ان نتائج مؤشرات مطابقة الانموذج كانت ضمن قاعدة القبول المخصصة لها ، فقد بلغت قيمة (RMR=0.050) وهي اقل من المدى المقبول الخاص بها البالغ (0.08). كما يتضح ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.76) وهذا يعني ان متغير المنظومة القيمية يؤثر في متغير السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بنسبة (76%)

على مستوى جامعات العتبة الحسينية المقدسة عينة الدراسة . وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من المنظومة القيمية في الجامعات عينة الدراسة سوف يؤدي الى تغير ايجابي في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية بنسبة (76%) . وتعد هذه القيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول البالغة (13.001) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته. كما يتضح من الشكل (20) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.58) وهذا يعني بأن متغير المنظومة القيمية قادر على تفسير ما نسبته (58%) من التغيرات التي تطرأ على السلوك الاخلاقي للموارد البشرية في الجامعات عينة الدراسة أما النسبة المتبقية والبالغة (42%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلية في نموذج الدراسة. واعتماداً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسية الثانية .



الشكل (20) تأثير المنظومة القيمية في السلوك الاخلاقي للموارد البشرية

المبحث الرابع

أولاً: الاستنتاجات

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

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

ثانياً: التوصيات

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

2- جاء بعد الاحسان (عدم الاساءة) حسب إجابات العينة بالمرتبة الاولى وهذا يعني أن يجب على الادارات أن تعزز ذلك وبالمرتبة الاخيرة جاء بعد الحكم الذاتي (الاستقلالية) ويجب الاهتمام به وتحسينه .

المصادر

المصادر العربية

1. الزيد ، نادر فهمي ، وهشام عامر عليان (2005) " مبادئ القياس والتقويم في التربية " ، ط3 ، دار الفكر ، عمان ، الاردن .
2. أفتخار محي محمد العيساوي ، 2014، السلوك الاخلاقي وعلاقته بالمرونة الاخلاقية وما وراء المعرفة الاخلاقية لدى طلبة الجامعة . الجامعة المستنصرية .
3. زينب عبد الرزاق عبود الهنداوي ، 2007 ، اثر اللغة التنظيمية والقيم الاخلاقية في السلوك المدني- دراسة تحليلية استطلاعية في عينة من كليات جامعة القادسية - مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية وهي جزء من متطلبات الحصول على شهادة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال .
4. عثمان، ا. م. ع. ع. ا. ، & اسماء محمد على عبد السلام. (2021). المنظومة القيمية لدى الشباب الجامعي.. رؤي حداثية. مجلة القراءة والمعرفة، 21(236)، 247-273.
5. فؤاد علي العاجز ، 2011، معايير السلوك الأخلاقي لنشر البحوث العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الاسلامية بغزة .

المصادر الاجنبية :

1. Adams, J. S., Tashchian, A., & Shore, T. H. (2001). Codes of ethics as signals for ethical behavior. Journal of Business ethics, 29(3), 199–211.
2. Agresti ,A., Franklin,C.,(2013),Statistics The Art and Science of Learning from Data, Third Edition United States of America.
3. Androniceanu, A. (2013). Ethical values and the human resources behaviour in public management. Revista» Administratie si Management Public «(RAMP), (20), 49–61.
4. Costin, L. B. (1964). Values in Social Work Education: A Study. Social Service Review, 38(3), 271–280.
5. Daft, R. L. (2015). Organization theory and design. Cengage learning.
6. Dobbstein, T., & Krumm, R. (2012). 9 Levels for Value systems Development of a scale for level-measurement. Journal of Applied Leadership and Management, 1, 4–19 .
7. Hassanian, Z. M., & Shayan, A. (2017). The mediating effect of ethical climate on religious orientation and ethical behavior. Nursing Ethics, 096973301773813. doi:10.1177/0969733017738133 .
8. Holtz, B. C., & Harold, C. M. (2010). Interpersonal Justice and Deviance. Journal of Management, 39(2), 339–365. doi:10.1177/0149206310390049

9. Kubiszyn, Tom & Gary Borich (2013): *Educational Testing and Measurement*, Wiley & Sons, Inc, (10 th) Edition, (U. S.A) ..
10. Macedo, Patricia & Camarinha-Matos, Luis. (2008). *An approach in value systems modeling*. 10.1007/978-0-387-79426-6_19.
11. Maio, G. R., Olson, J. M., Bernard, M. M., & Luke, M. A. (2006). Ideologies, values, attitudes, and behavior. In Handbook of social psychology (pp. 283–308). Springer, Boston, MA .
12. Marginson, D. (2009). *Value systems as a mechanism for organizational change*. Journal of Accounting & Organizational Change, 5(1), 7–34..
13. Sabri, T. (2017). *Value Based Thematics Learning*. Journal Of Education, Teaching and Learning, 2(2), 192–196.
14. Singh, V. (2016). *Perceptions of emission reduction potential in air transport: a structural equation modeling approach*. *Environment Systems and Decisions*, 36(4), 377–403
15. Soundy, A., Rosenbaum, S., Elder, T., Kyte, D., Stubbs, B., Hemmings, L., ... & Dawes, H. (2016). *The hope and adaptation scale (HAS): Establishing face and content validity*. Open Journal of Therapy and Rehabilitation, 4(2), 76–86.
16. Stanley, J. C., & Waldrop, R. S. (1952). *Intercorrelations of Study of Values and Kuder Preference Record Scores*. *Educational and Psychological Measurement*, 12(4), 707–719. doi:10.1177/001316445201200419
17. Takahashi, Y., Tamura, Y., & Asada, M. (n.d.). *Mutual Development of Behavior Acquisition and Recognition Based on Value System*. From Animals to Animats 10, 291–300.
18. Thomas, T., Schermerhorn Jr, J. R., & Dienhart, J. W. (2004). *Strategic leadership of ethical behavior in business*. *Academy of Management Perspectives*, 18(2), 56–66.
19. Van de Poel, I. (2015). *An Ethical Framework for Evaluating Experimental Technology*. *Science and Engineering Ethics*, 22(3), 667–686. doi:10.1007/s11948-015-9724-3 .
20. VENKAT R. KRISHNAN, *Transformational Leadership and Value System Congruence*,2002,19–33.
21. Vernon, P. E., & Allport, G. W. (1931). *A test for personal values*. The Journal of Abnormal and Social Psychology, 26(3), 231.

الملاحق

ملحق (1)

ت	الاسم واللقب العلمي	الاختصاص		مكان العمل
		الدقيق	العام	
1	أ.د. بشار عباس الحميري	أدارة الأعمال	أدارة استراتيجية	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بابل
2	أ.د. سمير كامل الخطيب	أدارة الأعمال	أدارة جودة	جامعة أورك الاهلية
3	أ.د. فيصل علوان الطائي	أدارة الأعمال	أدارة مكنتبات	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة كربلاء
4	أ.د. محمود فهد عبدعلي	أدارة أعمال	أنتاج وعمليات	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة كربلاء
5	أ.د. ناظم جواد عبد	أدارة الأعمال	سلوك تنظيمي وموارد بشرية	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد
6	أ.م.د. حسين حريجه غالي الحسنوي	أدارة الأعمال	سلوك تنظيمي	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة كربلاء
7	أ.م. د. صالح مهدي الحسنوي	أدارة الأعمال	مصادر بشرية	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة كربلاء

ملاحظة : تم ترتيب اسماء السادة المحكمين حسب الالقاب العلمية والحروف الابجدية

ملحق (2)



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

أمويان
أسنارة الإسناية
٢٠٢٣

المتعلقة بالدراسة الموسومة

” دور المنظومة القيمية في بناء السلوك الاخلاقي للموارد البشرية ”

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

الباحث
طالبه ماجستير إدارة الأعمال
زينب سالم الحسنوي
جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

المشرف
الأستاذ الدكتور
علاء فرحان طالب
جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

[دور المنظومة القيمية في بناء السلوك الاخلاقي للموارد البشرية]

حضرة المجيب المحترم.....

تحية طيبة.....

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

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

تعليمات الاجابة

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

الجزء الأول: معلومات عامة

مكان العمل (القسم):

يرجى وضع إشارة (√) للفقرة الملانمة:

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

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

الجزء الثاني: متغيرات الدراسة

1. **المنظومة القيمية :** القيم مجموعة مبادئ أخلاقية وسلوكيات إيجابية تترجم عن طريقها سلوك الأفراد ورغبتهم الشخصية وحتى الاجتماعي ومن ثم تحقيق أهدافهم فهي تعمل كمحدد للسلوك وتؤثر عليه بشدة وايضا تعتبر القيم معيارا للاختيار من بين عدة بدائل لموقف واحد وتتكون المنظومة القيمية من الابعاد الست الاتية :

ت	الفقرات	أتفق تماما	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماما
أ. القيم النظرية : تقوم على اكتشاف الحقائق وبحث عن الهويات والاختلافات ويتجرد من الاحكام المتعلقة بجمال الاشياء أو منفعتها يعني أنها تقوم على إيجاد حلول واقعية وملموسة للمشكلات وغالبا ما يكون حاملها لديه قدرة على النقد .						
1	أيجاد توازن بين المواقف المختلفة وفقا لمستوى تأثير كل موقف					
2	أيجاد حلول واقعية للمشاكل					
3	تشجيع الموظفين لاتخاذ موقف معرفي محدد					
4	جعل الموظفين الذين يحملون قيماً نظرية يتميزون بنظرة موضوعية					
5	تفعيل عنصر الملاحظة والتعقل لدى الموظفين					
ب. القيم الاقتصادية : تقوم على تلبية الاحتياجات الجسدية والحفاظ على الذات ويقصد بها تحقيق النفع والنظرة المادية حيث تكون العلاقات فيها قائمه على المصالح وبقدر المنفعة المتحققة تنبني عليها قوة العلاقة فيما بينهم						
ت	الفقرات	أتفق تماما	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماما
6	تمثيل القيمة الاقتصادية ما يظهر في رفاهيه الموظف					
7	تركيز اهتمام القيم الاقتصادية بشكل مميز بكل ما هو مفيد					
8	اعتبار الاموال وسيلة للوصول الى الاهداف					
9	أن القيم الاقتصادية سببا لحدوث النزاعات في مختلف الاقسام					
10	جعل القيم الاقتصادية فرسا لتطوير المستقبل الوظيفي					
11	التأكيد على أن القيم الاقتصادية قيمه المنفعة تعبر عن انتفاع الموظف و قيمه المبادلة قيمه الشئ حتى يستبدل بغيره .					
12	جعل القيم الاقتصادية حافزا مهما للالتزام بين الموظفين					
ج. القيم الجمالية : يرى الفرد الجمالي أعلى قيمة له في الشكل يتم الحكم على كل تجربه من وجهه نظر التناسق أو التناظر أو اللياقه وتعد الحياة متنوع من الاحداث وتعني الذوق والقدرة على معاملة الآخرين بأسلوب مقبول .						
ت	الفقرات	أتفق تماما	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماما
13	التفضيلات الجمالية تنشأ في وقت مبكر من حياة الموظف					
14	أن التفضيلات الجمالية جزءا مهما من الحياة اليومية للموظف لارتباطها بعملية صنع القرارات قصيرة وطويلة الامد					
15	ترجمة القيم الجمالية في عملية أبداء الاعجاب وعدم الاعجاب					
16	أن القيم الجمالية تتشكل عن طريق الخبرات التي يتم اكتسابها من التجارب الحياتية .					
17	تتعامل القيم الجمالية مع الحقائق على أنها معادلة للجمال					
18	الشكل والانسجام تمثل قيمة عليا للموظف الذي يتسم بالجمال					

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

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

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

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

و- القيم الدينـيه : تعتبر من القيم الرفيعة وتعكس الايمان وتتمثل بتطبيق تعاليم ديانته معينه وتنفيذ اوامرها وتجنب مآثيها عنه .

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

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

أ- الحكم الذاتي (الاستقلاليه) : القدرة على القيام بالمهام بطريقه مستقلة أو التمتع بقدر من السلطة لاتخاذ القرارات بما يتناسب مع ميول وتوجهات الافراد الشخصية ويتمثل بحرية التصرف دون الخضوع لولاية أي فرد .					
ت	الفقرات	أتفق تماما	أتفق	محايد	لاأتفق
1	أخذ قراراتي وخياراتي بنفسي				
2	تتباين استقلاليتي عن زملائي في القسم				
3	يتولد عن الاستقلالية غير المحددة للمجموعة حالة فوضى ينتج عنها تشويبه الاهداف العامة				
4	تتأثر استقلاليتي بالتغيرات في البيئة الداخلية				
5	أكتسب جزءا من استقلاليتي من زملاء العمل				
6	بموجب استقلاليتي يسمح لي عن طريق آرائ وأفكاري بالمشاركة في صياغة أهدافنا العامة وأهدافي الخاصة				
7	استقلاليتي تجعلني أكثر قدرة على تحمل المسؤولية				
ب- العدالة : المبدأ الاساسي للعدالة المساواة بمعنى معاملة الجميع بأسلوب واحد و تحقيق التوازن بين جميع الافراد من حيث الحقوق .					
ت	الفقرات	أتفق تماما	أتفق	محايد	لاأتفق
8	تحدد العدالة ادوارنا ومهامنا جميعا بشكل علني				
9	يتم التعامل معنا بأسلوب واحد				
10	تجنبنا العدالة المحسوبيات في توزيع أعمالنا و أدائها				
11	بموجب العدالة يتم إعطائي الراتب والحوافز وفقا لجهودي المبذولة				
12	العدالة تجعل مديري حريص على ممارسة الترقية والعقوبات حسب اللوائح القانونية				
13	يحرصون على شعوري بالعدالة				
14	تؤكد العدالة عند ارتكابي مخالفة (ظلم) أستحق العقاب				
15	عن طريق العدالة تتشكل ردود أفعالي السلوكية بالتالي تكوين سلوكي البشري.				
ج- الاحسان (عدم الاساءة) : قيام الفرد بالأعمال بشكل جيد وأتقانه بشكل تام والالتيان بالعمل المطلوب على وجهه حسن .					
ت	الفقرات	أتفق تماما	أتفق	محايد	لاأتفق
16	يتمثل الاحسان بعملي الخيري فقط				
17	يدل الاحسان على التزامي الاخلاقي وفقا لمبدأ لا (ضرر ولاضرار)				
18	يتحقق شعوري بالاحسان عن طريق دوافعي الداخلية والاجراءات ومن ثم نتاجي الملموسة فعليا				
19	يسعى الاحسان هو أن لا يكون لدي نوايا سيئة				
20	الاحسان مبدأ اساسي و أحد مكونات أخلاقياتي المهنية				
21	الاحسان يمثل إنسانيتي وبموجبها أتمتع بحقوق ثابتة				
22	يساعد الاحسان على تقليص الفجوة بيني وبين الادارة				