



## The Impact of Individual Ethical Ideology on Situational Strength in the Workplace

Ibtihaa Ghazi Abdulredha<sup>1</sup> \* Mithaq Hatif Al-Fatlawi<sup>2</sup>

تأثير الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد في قوة الموقف في مكان العمل<sup>1</sup>  
ميثاق هاتيف الفتلاوي \* ابتهاج غازي عبد الرضا<sup>2</sup>

1. كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الاعمال، جامعة كربلاء، العراق. \* المؤلف المراسل  
2. كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الاعمال، جامعة كربلاء، العراق.

1. Business Administration Department, Faculty of Administration and Economics, University of Kerbala, Iraq. [ebtehaa.gh@s.uokerbala.edu.iq](mailto:ebtehaa.gh@s.uokerbala.edu.iq) \*Corresponding Author
2. Business Administration Department, Faculty of Administration and Economics, University of Kerbala, Iraq. [Meethaq.hatif@uokerbala.edu.iq](mailto:Meethaq.hatif@uokerbala.edu.iq)



### Article information

**Article history:** DD/MM/YY

**Received:** 19 /10/2025

**Accepted :** 23 /11/ 2025

**Available online:** 19/03/2026

### Keywords:

Ethical Ideology, Situational Strength in the Workplace

تاريخ الاستلام: 2025/10/19

تاريخ قبول النشر: 2025/11/23

تاريخ النشر: 2026/03/19

### الكلمات المفتاحية:

الأيديولوجيا الأخلاقية، قوة الموقف في مكان العمل

**Abstract** DOI: <https://doi.org/10.71207/ijas.v22i87.5807>

*This study aims to investigate the effect of individual ethical ideology on situational strength in the workplace by examining the relationship between the two dimensions of ethical ideology (idealism and relativism) and the elements of situational strength (clarity, consistency, constraints, and consequences). The research adopted an analytical approach, both theoretical and empirical. The empirical part was conducted on a random sample of 150 employees from the Directorate of Water Resources in Karbala, using an electronic questionnaire as the primary data collection tool. Data were analyzed through (SPSS V.25) and (AMOS V.23).*

*The results revealed a statistically significant correlation and impact between ethical ideology and situational strength. Employees with an idealistic orientation demonstrated greater alignment with the dimensions of clarity and consistency, whereas those with a relativistic orientation showed more variability in perceiving constraints and consequences. The study highlights the importance of enhancing employees' ethical awareness and designing training programs that reflect individual value orientations, thereby fostering professional discipline and improving institutional performance.*

Citation: Ghazi Abdulredha, I., & Hatif Al-Fatlawi, M. (2026). The Impact of Individual Ethical Ideology on Situational Strength in the Workplace. *Iraqi Journal for Administrative Sciences*, 22(87), 488–508.

الاقباس: غازي عبد الرضا ابتهاج، & هاتيف الفتلاوي، ميثاق. (2026). تأثير الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد في قوة الموقف في مكان العمل. *المجلة العراقية للعلوم الإدارية*, 22(87), 488–508.

### المستخلص:

تهدف هذا الدراسة إلى تقصي تأثير الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد في قوة الموقف داخل بيئة العمل، من خلال دراسة العلاقة بين بُعدي الأيديولوجيا الأخلاقية (المثالية والنسبية) وعناصر قوة الموقف (الوضوح، الاتساق، القيود، العواقب). استند البحث إلى المنهج التحليلي بشقيه النظري والميداني، إذ جرى تطبيق الجانب العملي على عينة عشوائية مكونة من (150) موظفًا في مديرية الموارد المائية في كربلاء، باستخدام استبانة إلكترونية كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتحليلها عبر برنامجي (SPSS V.25) و (AMOS V.23). أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط وتأثير دال إحصائيًا بين الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف، حيث اتسم الموظفون ذوو النزعة المثالية بقدرة أعلى على التكيف مع بُعدي الوضوح والاتساق، فيما أظهر ذوو النزعة النسبية تفاوتًا في استجاباتهم لُبُعدي القيود والعواقب. وتوصلت الدراسة إلى أهمية تعزيز الوعي الأخلاقي لدى الموظفين وتبني برامج تدريبية تتناسب مع اختلافاتهم القيمية، بما يدعم الانضباط المهني ويُعزز كفاءة الأداء المؤسسي.

1 مستل من رسالة ماجستير: تأثير الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد في قوة الموقف في مكان العمل

**المقدمة (Introduction)**

تشهد بيئات العمل المعاصرة تغيرات جوهرية بفعل الثورة التكنولوجية والعولمة الاقتصادية والضغط المتزايدة نحو الشفافية والحوكمة الرشيدة، مما جعل المنظمات الحديثة أكثر تعقيداً وتشابكاً في أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والأخلاقية. وفي ظل هذه التحولات، لم تعد الكفاءة المهنية وحدها كافية لضمان الأداء الفعال، بل أصبح السلوك الأخلاقي والقيم الفردية أحد المرتكزات الأساسية في توجيه القرارات وصياغة الاستجابات التنظيمية. وقد دفع هذا الواقع الباحثين إلى تجاوز النماذج التقليدية للسلوك الإداري، والاتجاه نحو دراسة الأبعاد القيمية والمعرفية في تفسير أنماط التفاعل داخل بيئة العمل.

وفي هذا السياق، يبرز مفهوم قوة الموقف كأداة مركزية لضبط السلوك وفهم استجابات الموظفين، إذ يعكس وضوح التعليمات واتساقها والقيود المفروضة والعواقب المترتبة على القرارات. فكلما ازدادت قوة الموقف، تقلص تأثير السمات الفردية واتجه السلوك نحو الامتثال، بينما تتسع مساحة الحرية في المواقف الضعيفة، فيزداد تأثير القيم الشخصية في السلوك. وهنا يبرز دور الأيديولوجيا الأخلاقية باعتبارها الإطار المرجعي الداخلي الذي يوجه الفرد في تفسير المواقف الأخلاقية واتخاذ القرارات، عبر بعديها الرئيسيين: المثالية، التي تسعى لتحقيق نتائج إيجابية شاملة، والنسبية، التي ترى أن الأحكام الأخلاقية نسبية ومتغيرة.

إن التفاعل بين قوة الموقف والأيديولوجيا الأخلاقية يشكل مجاًلاً خصباً لفهم السلوك الإداري، حيث يظهر المثاليون مقاومة أكبر للسلوكيات غير المتسقة مع قناعاتهم، بينما يميل النسبيون إلى مرونة أعلى في مواجهة المواقف الغامضة. ومن هنا تتضح أهمية دراسة العلاقة بين المتغيرين في ضوء تنامي الاهتمام العالمي بالأخلاقيات المؤسسية والمسؤولية الاجتماعية، بوصفها ركيزة للاداء المستدام الذي يوازن بين الكفاءة التنظيمية والاعتبارات الإنسانية.

وعلى المستوى المحلي، تزداد أهمية الموضوع في منظمات القطاع العام العراقي التي تواجه تحديات معقدة تتطلب قرارات سريعة وحاسمة. وتعد مديرية الموارد المانية في كربلاء بيئة مثالية لدراسة هذه العلاقة، لما تتسم به من ديناميكية عالية وطبيعة عمل ترتبط بإدارة موارد حيوية ذات انعكاسات على المجتمع والتنمية. وانطلاقاً من ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى سد فجوة معرفية في الأدبيات الإدارية من خلال استقصاء أثر الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد في قوة الموقف في مكان العمل، بما يساهم في بناء بيئات عمل أكثر انزائاً وفاعلية، ويدعم توجه الإدارات نحو تعزيز المسؤولية والانضباط في مؤسسات القطاع العام.

**المنهجية العلمية****Scientific Methodology****أولاً: فكرة موضوع الدراسة ومسوغات اختيارها****The idea of the study topic and the justifications for choosing it**

انبثقت فكرة هذه الدراسة من الاهتمام المتزايد بدور القيم الأخلاقية في توجيه سلوك الأفراد داخل المنظمات، ولا سيما في ظل التحديات التي تشهدها بيئات العمل المعاصرة والتي تتسم بالتعقيد والتغير المستمر. فقد لوحظ وجود تباين واضح في استجابات الموظفين للمواقف الوظيفية رغم وحدة الأنظمة والتعليمات، مما يثير تساؤلات حول العوامل التي تفسر هذا الاختلاف، وبخاصة العوامل المرتبطة بالبنية القيمية للفرد.

ويأتي اختيار الأيديولوجيا الأخلاقية متغيراً مستقلاً لما لها من أثر جوهري في صياغة القرارات المهنية وتحديد المواقف الأخلاقية (Forsyth, 1980)، في حين تم اختيار قوة الموقف متغيراً تابعاً نظراً لما لها من دور في ضبط السلوك وتوحيد الاستجابات (Meyer et al., 2010). إن الجمع بين هذين المتغيرين يمنح البحث قيمة علمية مضاعفة، إذ يساهم في سد فجوة معرفية تتعلق بكيفية تفاعل البعد القيمي الداخلي مع السياق الخارجي للعمل. ومن هنا، فإن هذه الدراسة تستند إلى مبررات علمية وعملية في آن واحد، من خلال سعيها إلى تقديم إطار يوضح طبيعة العلاقة بين الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف، بما يعزز فهم السلوك الوظيفي ويدعم بناء بيئات عمل أكثر فاعلية وانضباطاً.

**ثانياً: مشكلة الدراسة Study problem**

1. في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل الحديثة، تواجه المؤسسات تحديات متزايدة في قدرة موظفيها على التكيف مع المواقف المختلفة واتخاذ القرارات الفعالة، خصوصاً في بيئات القطاع العام التي تتميز بالأنظمة والإجراءات الموحدة. وتُعد القيم والأطر الأخلاقية التي يحملها الأفراد أحد أهم العوامل التي تؤثر في سلوكهم

المهني واستجاباتهم للمواقف، إذ تساهم في ضبط القرارات وسلوكيات الموظفين في ظل الضغوط التنظيمية. ومن هذا المنظور، يُعد فهم تأثير الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد على إدراكه لعناصر قوة الموقف في مكان العمل أمراً محورياً لتعزيز السلوك المهني وضمان الانضباط والفعالية. وفي ضوء ذلك، يمكن اختصار مشكلة الدراسة في تساؤل رئيسي هو:

2. ما تأثير الأيديولوجيا الأخلاقية للفرد في قوة الموقف داخل بيئة العمل؟.

### ثالثاً: أهمية الدراسة The importance of the study

1. الأهمية النظرية للدراسة **Theoretical importance of the study**: تأتي أهمية هذه الدراسة من كون الأيديولوجيا الأخلاقية تمثل إطاراً معرفياً وقيماً يؤثر في سلوك الأفراد داخل المنظمات، إذ تتحكم في إدراكهم للمواقف وتفسيرهم لها وتفاعلهم معها، وليس فقط في المستوى الشخصي، بل أيضاً في تعاملهم مع القوانين والتعليمات والضغوط التنظيمية (Forsyth, 1992:462). ومن هنا، تكتسب الدراسة أهميتها من تناولها للأيديولوجيا الأخلاقية ليس كمجرد منظومة فكرية، بل كمتغير مؤثر في طبيعة تفاعل الموظف مع مواقف العمل المختلفة، مما يساهم في الكشف عن مدى تأثير البنية القيمية للفرد في فهمه للإشارات السياقية داخل بيئة العمل. ويعتبر مفهوم قوة الموقف أحد المفاهيم السلوكية الإدارية الحديثة، الذي يفسر درجة وضوح المواقف وثباتها واتساقها وعواقبها، ومدى قدرة الأفراد على إدراك هذه الخصائص والاستجابة لها بفعالية (Meyer, Dalal, & Hermida, 2010:122). وتكمن أهمية ربطه بالأيديولوجيا الأخلاقية في الدراسة في فهم آلية تأثير القيم والمعتقدات الأخلاقية على تفاعل الفرد مع المواقف التنظيمية المختلفة، وما لذلك من انعكاسات على الالتزام والسلوك المهني.

2. الأهمية العملية للدراسة **Practical importance of the study**: تكتسب الدراسة أهمية عملية من خلال تركيزها على السلوك الأخلاقي للفرد كعامل فاعل في إدارة المواقف التنظيمية، إذ تشير الأدبيات إلى أن الأنظمة القيمية تعد من المحددات الأساسية لاتخاذ القرارات السلوكية وتعزيز السلوك المهني المسؤول، خصوصاً في البيئات الإدارية المعقدة أو الضاغطة (Treviño, Weaver, & Reynolds, 2006:954). كما تعالج الدراسة فجوة معرفية مهمة تتمثل في قلة الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف، إذ ركزت معظم الدراسات السابقة على العلاقة بين الأيديولوجيا والسلوك الأخلاقي دون دمجها مع البعد السياقي للموقف التنظيمي (Beu, Buckley, & Harvey, 2003:68). وتأتي أهمية الدراسة أيضاً من تطبيقها على بيئة العمل العراقية، وتحديدًا موظفي مديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء، لما تتمتع به هذه البيئة من خصوصية تنظيمية وإدارية وفنية، الأمر الذي يتيح إمكانية تعميم النتائج على مؤسسات مشابهة، ويزود القيادات الإدارية بإطار علمي لفهم أنماط التفكير والسلوك الأخلاقي للموظفين، وتعزيز قدرتهم على التعامل مع المواقف التنظيمية بوعي وانضباط، بما يساهم في بناء بيئة عمل متوازنة تقوم على الوضوح والاتساق وتقليل التقديرات الفردية العشوائية في تفسير المواقف.

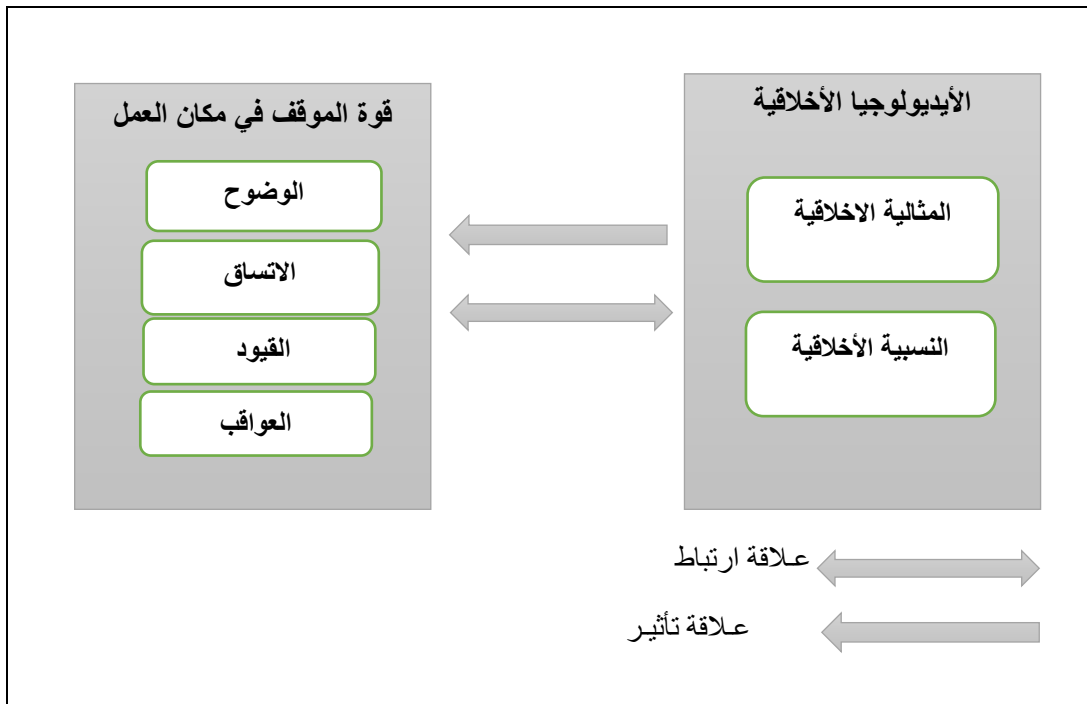
### رابعاً: اهداف الدراسة Study objectives

1. استكشاف مستوى تبني الأفراد للأيديولوجيا الأخلاقية بأبعادها المختلفة في مديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء.
2. استكشاف مستوى توافر أبعاد قوة الموقف (الوضوح، الاتساق، القيود، العواقب) في بيئة العمل لدى موظفي مديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء.
3. تشخيص طبيعة العلاقة ونوعها بين الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف في مكان العمل لدى موظفي مديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء.
4. تشخيص حجم واتجاه تأثير الأيديولوجيا الأخلاقية في أبعاد قوة الموقف في بيئة العمل لدى موظفي مديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء.

### خامساً: مخطط الدراسة الفرضي Hypothetical study plan

يمثل المخطط الفرضي الإطار التوضيحي الذي يجمع متغيرات الدراسة، ويعكس طبيعة العلاقات المحتملة فيما بينها. وبعد مراجعة الأدبيات ذات الصلة وصياغة تساؤلات الدراسة وأهدافها، قام الباحث ببناء المخطط الفرضي الموضح في الشكل (1)، ليجسد التصور الذهني للعلاقات المفترضة بين متغيرات الدراسة. ويهدف هذا المخطط إلى

توضيح كيفية ارتباط المتغير المستقل (الأيدولوجيا الأخلاقية بأبعادها) بالمتغير التابع (قوة الموقف بأبعاده)، بما يتيح إطارًا بصريًا يساعد على فهم المسار الذي تسعى الدراسة لاختباره ميدانيًا.



المصدر: اعداد الباحثين

### الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة

- 1- المتغير المستقل **independent variable**: المتمثل في الأيدولوجيا الأخلاقية بأبعاده (المثالية، النسبية)، استناداً الى (Forsyth, 1980).
- 2- المتغير التابع **dependent variable**: ويتمثل في قوة الموقف في مكان العمل بأبعاده الأربعة (الوضوح، الاتساق، القيود، العواقب)، استناداً الى (Meyer, 2010).

### سائلاً: بناء فرضيات الدراسة Study hypotheses

استناداً إلى مشكلة الدراسة وأهدافها، وبعد تحديد المخطط الفرضي الذي تم استعراضه في الفقرة السابقة (سادساً)، يقترح الباحث مجموعة من فرضيات الدراسة التي تعكس العلاقة المتوقعة بين متغيراتها. وتستند هذه الفرضيات إلى الإطار النظري والتحليلي الذي شكل قاعدة لتصور الباحث حول تأثير الأيدولوجيا الأخلاقية للفرد في قوة الموقف داخل بيئة العمل. وسيتم اختبار هذه الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بما في ذلك معاملات الارتباط والانحدار والنمذجة الهيكلية، للتحقق من صحتها أو دحضها. ولأسباب تتعلق بالاختصار والتركيز، تقتصر هذه الفقرة على عرض الفرضيات الرئيسية، على أن يتم تقديم الاختبارات التفصيلية للفرضيات وعرض نتائجها وتحليلها بشكل شامل في الجزء التطبيقي من الدراسة، بما يتيح تفسير العلاقات بين المتغيرات بشكل علمي دقيق وموثق.

**الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين (الأيدولوجيا الأخلاقية) ومتغير (قوة الموقف في مكان العمل) على مستوى مديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء المقدسة.

**الفرضية الرئيسية الثانية:** يوجد تأثير طردية ذو دلالة معنوية بين الأيدولوجيا الأخلاقية في قوة الموقف في مكان العمل على مستوى مديرية الموارد المائية في محافظة كربلاء المقدسة.

### سائلاً: منهج الدراسة Study methodology

اتجه الباحث إلى اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في إنجاز هذه الدراسة، نظراً لما يتوافق مع طبيعة موضوع البحث، إذ يتيح دراسة خصائص الظاهرة محل البحث، والظروف المحيطة بها، والتعرف على الحقائق المتعلقة بتفاعل الأفراد مع المواقف التنظيمية المختلفة، وتصنيفها وفهم العلاقات بين المتغيرات المختلفة والأبعاد الأخرى، من خلال جمع البيانات وتفسيرها للوصول إلى استنتاجات علمية. ويتيح المنهج الوصفي تقديم وعرض ظاهرة الأيدولوجيا الأخلاقية للفرد وقوة الموقف ضمن بيئة العمل بشكل واضح، من خلال جمع البيانات المتعلقة بأراء موظفي العينة وتحليلها، بما يوفر صورة دقيقة عن واقع الظاهرة في المؤسسة. أما الجانب التحليلي فيختبر العلاقات بين متغيرات الدراسة، ويكشف طبيعة تأثير الأيدولوجيا الأخلاقية على إدراك الموظفين لعناصر قوة الموقف، فيتم تحليل النتائج الإحصائية للوصول

إلى استنتاجات علمية، تُبنى عليها التوصيات العملية والنظرية التي تهدف إلى تعزيز الأداء والسلوك المهني داخل بيئة العمل.

### ثامناً: مجتمع وعينة الدراسة Study community and sample

1- **مجتمع الدراسة Study community:** يُعرّف مجتمع الدراسة بأنه "جميع العناصر أو المفردات التي يشترك أفرادها في صفة أو صفات معينة، ويُراد تعميم نتائج الدراسة عليها" (عبيد، 2014، ص: 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.

تُعد مديرية الموارد المائية في كربلاء إحدى التشكيلات التابعة لوزارة الموارد المائية العراقية، وتضطلع بعدة مهام فنية وإدارية تتعلق بإدارة المياه والري والصيانة في المحافظة. ويضم الهيكل الإداري للمديرية كوادر متعددة من موظفين ذوي مستويات مختلفة من التعليم والخبرة، ما يجعلها بيئة غنية لفحص الأبعاد الأخلاقية والسلوكية في سياقات العمل.

2- **عينة الدراسة The sample:** 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 اعتماد طريقة العينة العشوائية لأغراض البحث التحليلي. تم توزيع الاستبانة الإلكترونية عليهم باستخدام نمط التوزيع عبر الوسائط الرقمية (Google Forms)، واعتمدت (150) استبانة صالحة للتحليل النهائي، وراعت العينة تنوع المستويات الإدارية والوظيفية لتحقيق تمثيل مناسب لمجتمع الدراسة. وتجدر الإشارة إلى أن تحديد حجم العينة تم وفقاً للجدول الذي أعده كريجسي ومورغان (Krejcie & Morgan, 1970)، والذي يُستخدم على نطاق واسع في البحوث الاجتماعية والإدارية لتحديد حجم العينات (الزبيدي، 2018، ص: 117)

#### جدول (1) معلومات وخصائص عينة الدراسة

النسبة	العدد	الخاصية
		النوع الاجتماعي
52%	78	ذكر
48%	72	انثى
100%	150	المجموع
		الفئة العمرية
10%	15	من 25 أو أقل
42%	63	من 26-35 سنة
37.30%	56	من 36-45 سنة
10.70%	16	من 46 فأكثر
100%	150	المجموع
		التحصيل الدراسي
12%	18	اعدادية
24%	36	دبلوم
49%	73	بكالوريوس
9%	14	ماجستير
6%	9	دكتوراه
100%	150	المجموع
		سنوات الخدمة
25%	38	من 1-5 سنة
20%	29	من 6-10 سنة
17%	26	من 11-15 سنة
17%	26	من 16-20 سنة
21%	31	من 21 سن فأكثر
100%	150	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين

3- وصف افراد العينة **Description of sample individuals**: بناءً على تحليل بيانات الاستبيان الإلكتروني الذي وُرِّع على عينة مكونة من (150) موظفًا من مديرية الموارد المائية في كربلاء، تم وصف العينة وفقًا للمتغيرات الديموغرافية التالية:

**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.  
**المؤهل العلمي:** 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.

**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.

**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 وتغييراتها.

#### تاسعاً: الاساليب النظرية والتطبيقية المعتمدة للدراسة

#### Theoretical and applied methods adopted for the study

تناول هذه الفقرة الأساليب والطرائق التي اعتمدها الباحث لجمع المعلومات والبيانات ونوعية المصادر التي تناولها الباحث لتحقيق اهداف الدراسة وتتضمن جانبين هما:

- 1. الجانب النظري The theoretical aspect:** اعتمد الباحث في هذا الجانب على ما توفر لديه من مجموعة من المصادر العربية والأجنبية المتنوعة لإتمام هذا الجانب من الدراسة وشملت المصادر المتوفرة في المكاتب والمصادر الإلكترونية التي تضمنت الكتب والمقالات والمراجعات الأدبية والرسائل الجامعية والاطاريح والبحوث العلمية المنشورة على مواقع الانترنت والمجلات العالمية المعتمدة.
- 2. الجانب التطبيقي The practical aspect:** يمثل الباحث جزءاً من المجتمع الإداري في المجتمع المبحوث وبالرغم من اطلاعه على أساليب العمل ومعرفة بالعديد من طرائق التواصل والمشاركة بين موظفي الإدارة والمستويات الأخرى ولقاءاته المستمرة معهم، إلا أنه اعتمد على الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات بما يتضمن متغيرات الدراسة لقدرتها على تشخيص وقياس تلك المتغيرات (انظر الملحق 1)، إذ تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين (انظر ملحق 2) أصحاب الاختصاص لخبرتهم العملية وأجراء التحكيم على انتماء فقرات الاستبانة وصلاحياتها واعتمدت على مدرج ليكرت الخماسي وفق الاوزان الاتية (أتفق تماماً =5، اتفق=4، محايد=3، لا اتفق=2، لا اتفق تماماً =1) واشتملت على جزأين هما:
  - أ. الجزء الأول:** تضمن هذا الجزء معلومات المستجيب لفقرات الاستبانة الشخصية والتعريفية وتضمنت (الجنس، التحصيل العلمي، سنوات الخدمة، الفئة العمرية).
  - ب. الجزء الثاني:** تضمن هذا الجزء محورين، المحور الأول متغير الأيديولوجيا الأخلاقية وتكون من بعدين فرعيين شملت (20) فقرة، والمحور الثاني متغير قوة الموقف في مكان العمل وتكون من (4) ابعاد فرعية شملت (28) فقرة، وسيتم تناول ذلك بالتفصيل في الجانب التطبيقي للدراسة.

#### عاشراً: أدوات التحليل الاحصائي Statistical analysis tools

استخدم الباحث عدد من الأساليب والطرائق الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة واختبار مدى صحة الفرضيات بما يتوافق مع طبيعة البيانات الحصول عليها، إذ تم الاعتماد على البرامج الاحصائية (SPSS.v.26، Microsoft Excel، Amos.v.23) لإجراء التحليلات الإحصائية. وعليه قام الباحث باستخدام الأدوات الاحصائية التالية:

1. معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) يُستخدم للتحقق من الاتساق الداخلي في إجابات عينة الدراسة على فقرات الاستبانة.
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 ارتباط 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.

## الجانب النظري

### The theoretical aspect

#### أولاً: الأيديولوجيا الاخلاقية Ethical ideology

##### 1. مفهوم الأيديولوجيا الاخلاقية Ethical ideology

تُعد الأيديولوجيا الأخلاقية محوراً أساساً لفهم السلوك الإنساني، إذ تمثل منظومة من المعتقدات والقيم التي توجه الأفراد في اتخاذ القرارات الأخلاقية وتفسيرهم للمواقف ذات الطابع القيمي (Schlenker, 1977) ، ويرى (Forsyth, 1980) أن الاختلاف في الحكم الأخلاقي بين الأفراد يعود إلى تباين أنظمتهم الأخلاقية الشخصية، ما يجعل الأيديولوجيا الأخلاقية إطاراً قيمياً يحدد مبادئ السلوك الإنساني، وتشير الدراسات إلى أنها تؤثر في استجابات الأفراد داخل بيئة العمل وفي تعاملهم مع المعضلات الأخلاقية (Vaisey, 2009) و (Barnett, 1994) أن الأيديولوجيا الأخلاقية تتشكل من قيم وثقافات المجتمع، وتختلف باختلاف السياقات الثقافية والاجتماعية، وترى الأدبيات الحديثة أنها تُمثل إطاراً نفسياً يفسر دوافع الأفراد في المواقف الأخلاقية (Duckett & Fisher, 2003)، وترتبط الفرد بالبنى الاجتماعية من خلال معايير مستقرة (Moore et al., 2012) كما تُسهم في تقليل التنافر الداخلي وتوفير التوازن النفسي (Chen & Tyler, 2001) وفي بيئة العمل، تُعد الأيديولوجيا الأخلاقية عاملاً محددًا لطريقة إدراك الأفراد للمواقف الأخلاقية، سواء من منظور مثالي يسعى لتعظيم الخير أو نسبي يراعي السياق (Ismail & Rasheed, 2019 ؛ Tsitseli & Prodromitis, 2023). وبناءً على ما تقدم، يمكن تعريف الأيديولوجيا الأخلاقية بأنها نسق من المعتقدات والقيم والمعايير التي تُوجّه السلوك الإنساني وتحدد ما يُعد أخلاقياً أو غير أخلاقي، استناداً إلى خلفية ثقافية أو دينية أو فلسفية معينة، وتُعد مرجعاً جوهرياً في تفسير القرارات والسلوك داخل البيئات الاجتماعية والتنظيمية.

##### 2. أهمية الأيديولوجيا الاخلاقية The importance of Ethical ideology

تُعد الأيديولوجيا الأخلاقية عنصرًا محوريًا في تفسير كيفية تشكل الهوية الثقافية والاجتماعية، لما لها من تأثير عميق في السلوك الفردي والجماعي داخل السياقات الاجتماعية والتنظيمية والسياسية. فهي تمثل الإطار القيمي الذي يوجّه الأفراد في تعاملهم مع المعضلات الأخلاقية ويحدد استجاباتهم للتحديات المجتمعية (Lodge, 1982) ؛ (McFerran et al., 2010). كما تُسهم في الربط بين القيم الفردية والأعراف المجتمعية، لتكون وسيطاً بين المعتقدات الشخصية والأيديولوجيات الثقافية. وقد أشار (Haidt, 2012) إلى أن الأفراد لا يبنون أحكامهم الأخلاقية على التفكير المنطقي فقط، بل على بُنى أيديولوجية متأثرة بالثقافة والخبرة المجتمعية، تُصبح مرجعاً لتحديد ما يُعد صائباً أو خاطئاً. وفي السياقات التنظيمية، تشكل الأيديولوجيا الأخلاقية "روح المنظمة" التي توجه رؤيتها وقيمها المؤسسية، وتدعم الاستدامة والفعالية من خلال التوحيد الأخلاقي (Anwar & Hasnu, 2013) كما تُستخدم لتبرير القوانين والسياسات العامة التي تستند إلى مبادئ العدالة وحقوق الإنسان (Buye, 2021) ؛ (Boston, 2010) وتُسهم في بناء ثقافة تنظيمية تركز على النزاهة والمسؤولية الاجتماعية، إذ تُضفي على القرارات والمعايير المهنية بُعداً قيمياً ومعنوياً. ويرى (Helzer, 2022) أن الأفراد ذوي "العدسة الأخلاقية" يدركون المواقف عبر منظور قيمي خاص يوجّه سلوكهم وقراراتهم داخل البيئات الاجتماعية والمؤسسية.

وباختصار، يمكن تلخيص دور الأيديولوجيا الأخلاقية في أربع نقاط رئيسية:

- 1- تمثل الإطار المرجعي لتفسير السلوك الإنساني وتحديد ما يُعد صائباً أو خاطئاً.
- 2- تربط بين القيم الفردية والمنظومات الثقافية والاجتماعية.

- 3- تشكّل الأساس القيمي للرؤية والهوية المؤسسية داخل المنظمات.  
4- تُسهم في صياغة القوانين والسياسات العامة على أسس أخلاقية وإنسانية.

### 3. ابعاد الأيديولوجيا الاخلاقية Dimensions of Ethical ideology

تُعدّ الأيديولوجيا الأخلاقية إطارًا فكريًا يفسّر اختلاف الأفراد في إدراكهم للمواقف الأخلاقية واستجاباتهم لها، ستعتمد هذه الدراسة نموذج (Donelson R, 2008) 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، وإدناه شرح مفصل لهذين البعدين :-

- 1- **المثالية (Idealism):** تعبر عن الاعتقاد بإمكانية تحقيق نتائج إيجابية من جميع المواقف الأخلاقية دون التسبب في ضرر للآخرين. فالمثاليون يسعون للالتزام بالقيم المطلقة وتجنّب الأفعال غير الأخلاقية، إذ يرون أن السلوك الصحيح يقوم على مبادئ الخير العام والنية الحسنة (Forsyth, 1980). وترجع جذور المثالية إلى الفلسفة الأفلاطونية التي اعتبرت أن القيم العليا موجودة في عالم المثل، وأن السلوك الإنساني يجب أن يسعى لمحاكاتها (Suasthi, 2020). كما عُرف المثاليون عبر التاريخ بسعيهم لترسيخ العدالة والفضيلة رغم التحديات الاجتماعية (Güçlüoğlu, 1986).
- 2- **النسبية (Relativism):** تقوم على فكرة أن القواعد الأخلاقية ليست مطلقة، بل تختلف باختلاف الثقافات والمواقف. فالأحكام الأخلاقية تُبنى على تجارب الأفراد والسياقات الاجتماعية، وليس على معايير كونية ثابتة (Miller, 1985). وترى النسبية الأخلاقية أن ما يُعد صائبًا في ثقافة قد يكون خاطئًا في أخرى، دون أن يعني ذلك إنكار وجود حوار عقلائي بين المواقف المختلفة (LaFollette, 1991). ويعرّف (Forsyth, 1992) النسبية بأنها مدى رفض الأفراد الاعتماد على القواعد الأخلاقية العالمية في أحكامهم، مفضلين تحليل الموقف وسياقه وظروفه الخاصة قبل إصدار الحكم الأخلاقي. وعليه، يُظهر هذان البعدان كيف تنتوع أنماط التفكير الأخلاقي بين المثالية المتمسكة بالمطلقات، والنسبية المنفتحة على تعدد القيم والسياقات، وهو ما يشكل الأساس لفهم التباين في السلوك الأخلاقي داخل بيئات العمل والمجتمع.

### ثانياً: قوة الموقف في مكان العمل situational strength in the workplace

#### 1. مفهوم قوة الموقف situational strength Concept

يشير مفهوم قوة الموقف إلى مدى تأثير العوامل الظرفية والبيئية في توجيه السلوك الإنساني، مع التركيز على دور السياق في تحديد كيفية تعبير الأفراد عن سماتهم الشخصية واستجاباتهم للمواقف المختلفة. فالمواقف القوية تتميز بوضوح التوقعات والمعايير، مما يقلل من حرية التصرف الفردي ويجعل السلوك أكثر اتساقًا وتنظيمًا داخل الجماعة (Mischel, 1976)، في حين تُعدّ المواقف الضعيفة غامضة وتسمح بتفسيرات فردية أوسع، فتظهر معها فروقات أكبر في السلوك (Cooper & Withey, 2009:62) وتُعدّ قوة الموقف عاملاً حاسماً في تفسير التفاعل بين الشخصية والبيئة، إذ يمكنها تعديل العلاقة بين السمات الفردية والأداء أو الجهد المبذول (Judge & Zapata, 2015:1149).

ويرى الباحثون أن المواقف ليست أفعالاً ملموسة بل حالات ذهنية وعاطفية تهئ الأفراد للاستجابة للأشخاص أو الأحداث بطريقة معينة (Thurstone, 1931)، فهي تحدد ما يتوقع من الفرد والقبود التي تضبط سلوكه. كما تسهم في تنظيم العلاقات الاجتماعية وتوضيح المعايير الجماعية، ما يعزز الانسجام ويحد من التباين في التصرفات. وتشير الدراسات الحديثة إلى أن قوة الموقف تمثل منظوراً تفسيرياً لفهم تأثير العوامل الخارجية في السلوك البشري، إذ توضح كيف تُحدّد تصرفات الأفراد داخل بيئات العمل باختلاف السياقات والمهن (Calderwood et al., 2023:638).

وعليه، يمكن تعريف قوة الموقف بأنها حالة ذهنية وتنظيمية تحدد مدى وضوح التوقعات والسلوكيات المقبولة في سياق معين، وتُسهم في توجيه السلوك الفردي والجماعي نحو الاتساق والفعالية تبعاً لدرجة التأثير الظرفي السائد (Freudenstein, 2024:2).

#### 2. أهمية قوة الموقف The importance of situational strength

تُعدّ قوة الموقف من المفاهيم المحورية في علم النفس الاجتماعي وعلم نفس الشخصية، إذ تسهم في تفسير التفاعل بين السمات الفردية والعوامل الظرفية في تشكيل السلوك الإنساني. فالمواقف القوية تحدّ من تأثير الاختلافات الشخصية عبر فرض أدوار وتوقعات واضحة، مما يؤدي إلى سلوكيات أكثر اتساقًا، بينما تسمح المواقف الضعيفة بظهور السمات الفردية بشكل أوضح (Green, 1942:388)؛ (Cooper & Withey, 2009:62) وتكمن

أهمية قوة الموقف في كونها تحدد مدى استجابة الأفراد في المواقف المختلفة، خصوصاً في البيئات المعقدة أو الضاغطة، إذ يمكن للعوامل الموقفية أن تُسرّع من الاستجابات أو تُقيد حرية التصرف. (Yelen, 1969:80) لقد أسهم هذا المفهوم في إعادة صياغة الجدل القديم حول تأثير "الشخص مقابل الموقف"، مؤكداً أن السلوك نتاج تفاعل مشترك بين الشخصية والظروف. (Bem, 1983:577) كما أن لقوة الموقف تطبيقات مهمة في مجالات السلوك التنظيمي واتخاذ القرار، إذ تُستخدم المواقف القوية لاختبار أثر العوامل البيئية، في حين تبرز المواقف الضعيفة لفحص تأثير السمات الفردية (Weiss & Adler, 1984:35)؛ (Snyder & Ickes, 1985:883) ومن الناحية العملية، تساعد قوة الموقف على تفسير التباين في الأداء والاستجابة داخل أماكن العمل، من خلال تحديد مدى وضوح التوقعات والمعايير التي تضبط السلوك. (Withey & Gellatly, 2005:595) وباختصار، يمكن تلخيص أهمية قوة الموقف في أربع نقاط رئيسية:

- 1- تحدد مدى تأثير السمات الشخصية على السلوك، إذ تقلل المواقف القوية من التباين الفردي وتسمح المواقف الضعيفة بظهور السمات الشخصية بوضوح.
- 2- تساهم في فهم التفاعل بين الشخصية والظروف، وحل الجدل حول أيهما الأكثر تأثيراً في السلوك.
- 3- تُعد أداة منهجية وتطبيقية لتفسير الأداء واتخاذ القرار في البيئات الاجتماعية والتنظيمية.
- 4- تساعد على التنبؤ بالسلوكيات الفردية والجماعية من خلال توضيح التوقعات والمعايير الظرفية.

### 3. ابعاد قوة الموقف Dimensions of situational strength

تلعب قوة الموقف دوراً أساسياً في تحديد كيفية تأثير السياق على سلوك الأفراد واستجاباتهم للمهام المختلفة داخل البيئات التنظيمية. فالمواقف ليست مجرد أحداث عابرة، بل هي مجموعات من الإشارات والتعليمات والعوامل الظرفية التي توجه السلوك، وتحدد مدى حرية الأفراد في اتخاذ القرارات، وتؤثر على مدى ظهور سمات شخصياتهم. ونتيجة دراسة أبعاد قوة الموقف فهماً أعمق لكيفية توجيه السلوك الفردي والجماعي، والتنبؤ بالاستجابات في بيئات العمل المتنوعة. (Meyer et al., 2010; Thurstone, 1931) ، وقد تم في هذه الدراسة اعتماد نموذج (Meyer et al., 2010) ، لقياس قوة الموقف في بيئة العمل، بوصفه أحد النماذج الأكاديمية الأكثر اعتماداً في الأدبيات الحديثة ونظراً 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. ويُفصل هذا النموذج الأبعاد الأربعة لقوة الموقف على النحو الآتي:

- 1- **الوضوح (Clarity)**: يشير هذا البعد إلى مدى وضوح الإشارات والتعليمات المتعلقة بالمسؤوليات والسلوكيات المتوقعة. كلما كانت التعليمات واضحة ومباشرة، قل التباين في السلوك الفردي وزاد التوافق بين أعضاء الفريق. يجد الوضوح من مساحة الاجتهاد الشخصي ويعزز الالتزام بالسلوكيات التنظيمية المتوقعة، كما يساهم في رفع قابلية التنبؤ بسلوك الأفراد (Meyer et al., 2010; Dalal, 2012; Li et al., 2023; Calderwood et al., 2023).
- 2- **القيود (Constraints)**: يقيس هذا البعد مدى تقييد حرية الفرد في اتخاذ القرارات أو التصرف ضمن بيئة العمل نتيجة لعوامل خارجية مثل التعليمات الرسمية، الإشراف الصارم، أو اللوائح التنظيمية. تعمل القيود على توحيد السلوك بين الأفراد وتقليل التأثير الفردي للسمات الشخصية، كما تعزز الانضباط من خلال تحديد حدود واضحة للإجراءات والسلوكيات المقبولة. (Meyer et al., 2010; García-Arroyo et al., 2020; Wang et al., 2017; Turner et al., 2024).
- 3- **الاتساق (Consistency)**: يعكس هذا البعد مدى توافق المعلومات والإشارات المختلفة المتعلقة بالسلوك المتوقع. فحتى إذا كانت التعليمات واضحة، قد يؤدي اختلاف الرسائل من مصادر متعددة إلى تباين السلوك. يوفر الاتساق تنامياً بين التوجيهات، ويقلل من التفسيرات الفردية المختلفة، ويعزز التنبؤية بسلوك الموظفين، ويكون أكثر فعالية عند تحديث السياسات بانتظام وتدريب المشرفين على نقل الرسائل بصورة متسقة. (Meyer et al., 2010; Dalal, 2012; Green et al., 2019; Church, 2008).
- 4- **العواقب (Consequences)**: يشير هذا البعد إلى مدى تأثير النتائج المترتبة على أفعال الفرد على نفسه أو الآخرين أو المنظمة. كلما كانت النتائج أكثر أهمية، سواء إيجابية مثل المكافآت أو سلبية مثل العقوبات، زاد الانضباط والالتزام بالسلوكيات المقررة، ما يقلل من ظهور الفروق الفردية في الأداء ويعزز قوة الموقف في توجيه السلوك. (Meyer et al., 2010; Dalal, 2012; Newman & Ford, 2015; Pearson et al., 2018; Rodriguez, 2022).

باختصار، تُعد هذه الأبعاد الأربعة أساساً لفهم قوة الموقف داخل البيئات التنظيمية، إذ تعمل معاً لتوجيه السلوك الفردي والجماعي، وتحديد مدى تأثير السمات الشخصية على الأداء، وتعزيز الانضباط والتنبؤية بسلوك الموظفين في مختلف المواقف العملية

### الجانب التطبيقي للبحث

## The Practical Aspect of Research

### 1. أولاً: وصف وتشخيص متغيرات الدراسة Description and diagnosis of study variables

#### 1.1 وصف وتشخيص الأيديولوجيا الاخلاقية وابعاده الفرعية

#### Description and diagnosis of the Ethical ideology and its sub-dimensions

سيتم في هذه الفقرة بيان الاجراء الخاص بالوصف الاحصائي للمتغير عن طريق ابعاده وتساؤلاته وفقاً للمدرج الخماسي ليكرت المعتمد في استبيان الإجابات من افراد العينة وكما يلي:

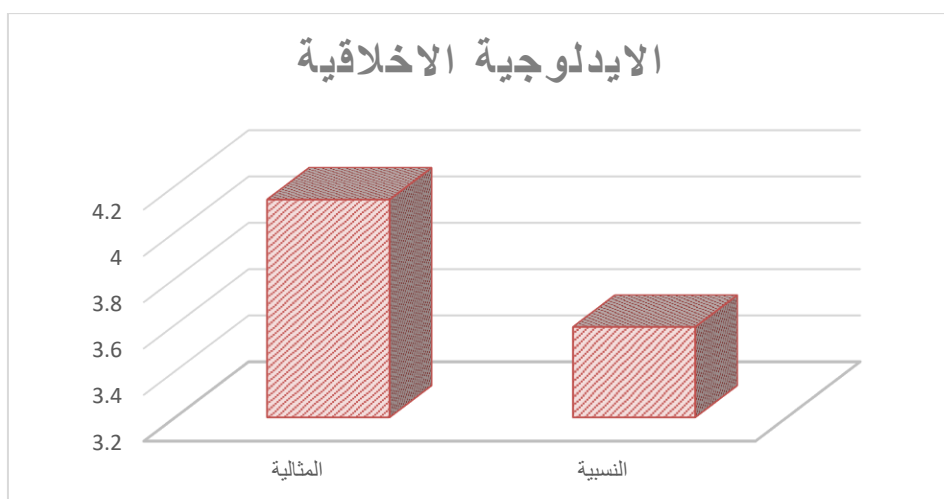
يظهر الجدول (2) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير الأيديولوجية الاخلاقية والذي يقاس بثمان ابعاد، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (3.86) وبلغ الانحراف المعياري (1.025) وبلغت الاهمية النسبية (77%)، وتشير هذه النتائج الاحصائية الى ان متغير الأيديولوجية الاخلاقية قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين. اما بالنسبة الى ترتيب ابعاد الأيديولوجية الاخلاقية الفرعية ميدانياً على مستوى عينة الدراسة فقد جاء ترتيبها كالاتي (المثالية، والنسبية) على التوالي حسب اجابات افراد العينة المبحوث، وكما موضح في الجدول (2).

#### الجدول (2) الاحصاءات الوصفية لمتغير الأيديولوجية الاخلاقية بأبعاده

الابعاد	الوسيط 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 الأيديولوجية الاخلاقية	3.86	1.025	مرتفع	.77	--

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

ويوضح الشكل (2) ترتيب ابعاد الأيديولوجية الاخلاقية من حيث اهميتها الميدانية بالاعتماد على الاوساط الحسابية الموزونة.



المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات الحاسبة

#### الشكل (2) التمثيل البياني لأبعاد متغير الأيديولوجية الاخلاقية

### 2. وصف وتشخيص قوة الموقف وابعاده الفرعية

#### Description and diagnosis of the situational strength and its sub-dimensions

اما بالنسبة الى الاحصاءات الوصفية لمتغير قوة الموقف في مكان العمل اجمالياً، فقد يظهر الجدول (3) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير قوة الموقف في مكان العمل والذي يقاس بأربع ابعاد، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا

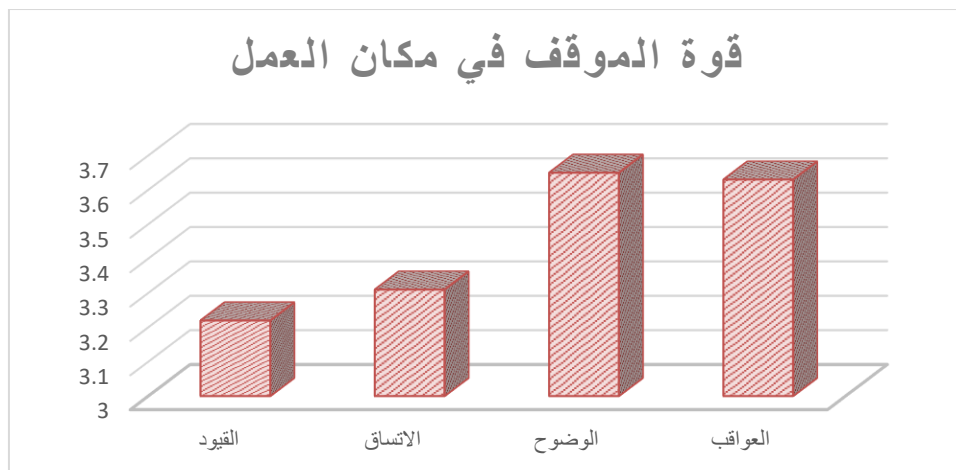
المتغير (3.45) وبلغ الانحراف المعياري (1.004) وبلغت الاهمية النسبية (69%) ، وتشير هذه النتائج الاحصائية الى ان متغير قوة الموقف في مكان العمل قد حاز على مستوى مرتفع الى حد من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين . اما بالنسبة الى ترتيب ابعاد قوة الموقف في مكان العمل الفرعية ميدانياً فقد جاء ترتيبها كالآتي (الوضوح, والعواقب, و الاتساق ثم القيود) على التوالي حسب اجابات افراد العينة المبحوثة ، وكما موضح في الجدول (3) .

الجدول (3) الاحصاءات الوصفية لمتغير قوة الموقف في مكان العمل بأبعاده

الابعاد	الوسيط 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	--

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

ويوضح الشكل (3) ترتيب ابعاد قوة الموقف في مكان العمل من حيث اهميتها الميدانية بالاعتماد على الالوساط الحسابية الموزونة



المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات الحاسبة

الشكل (3) التمثيل البياني لفقرات متغير قوة الموقف في مكان العمل

## ثانياً: اختبار الفرضيات Hypothesis testing

### 1. اختبار فرضية الارتباط (الفرضية الرئيسية الاولى) H1

تهتم الفقرة الحالية بمعرفة مستوى الارتباط بين المتغيرات المستقلة وابعادها والمتغير التابع واتجاه ذلك الارتباط هل هو ارتباط إيجابي ام الارتباط سلبي ولتحقيق ذلك تم بناء فرضية مفادها

(توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين (الأيدلوجية الاخلاقية) ومتغير (قوة الموقف في مكان العمل)

اذ سيتم قياس الارتباط بين المتغيرين من خلال معامل الارتباط بيرسون الذي يعد أحد خيارات الحزمة الإحصائية (SPSS V.26) علما ان عملية فحص الارتباط تظهر ضمن البرنامج بجدول يتضمن مصفوفات فيه معلمات هي حرف (n) الي يوضح عدد الافراد المستجيبين ضمن العينة المختبرة كما يشير المختصر ((2-tailed الى ان هناك اتجاهين بالاختبار وان معنوية القيم الخاصة بالارتباط يستدل عليها من خلال رمز (Sig.) الذي يمثل المقارنة بين (t) التي يحسبها البرنامج مع التي هي محسوبة بالجدول الاحصائية دون ان يظهر قيمة الناتج وانما يستدل على المعنوية باعتماد علامة (\*\*\*) سيتم النظر الى قيمة معامل الارتباط الى خمس فئات اساسية وكما يتضح في الجدول (4):

الجدول (4) فئات تفسير مستوى معامل الارتباط

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

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

تشير الإحصاءات الخاصة بمستوى ارتباط المتغير المستقل الأول (الايولوجية الاخلاقية) بالمتغير التابع ( قوة الموقف في مكان العمل) والظاهرة في الجدول ( 5 ) تحقق مستوى قوي من الارتباط بين المتغيرين اذ بلغت قيمته (\*\*.552) وهذه القيمة تعد قيمة ذات دلالة احصائيا لان قيمة المعنوية الخاصة بالارتباط كانت عند مستوى ( $Sig \leq 0.01$ ) أي ان المستوى الخاص بالثقة بالنتيجة تبلغ (99%) وهو افضل مستوى ثقة ضمن العلوم الإدارية ويدعم ذلك علامات النجمة الظاهرة اعلى قيمة الارتباط ضمن المصنوفة اذ تفسر هذه النتيجة ان العينة لديهم ادراك جيد الايولوجية الاخلاقية وهم يعتقدون انها متحققة في بيئة عملهم مما يعزز من مستوى قوة الموقف في مكان العمل لديهم وبناء على سبق فان النتائج اعلاه تقدم دعما لقبول تحقق الفرضية الرئيسية الاولى المختبرة التي محتواها (توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين (الايولوجية الاخلاقية) ومتغير (قوة الموقف في مكان العمل)).

جدول (5) مصنوفة معاملات الارتباط بين الايولوجية الاخلاقية قوة الموقف في مكان العمل

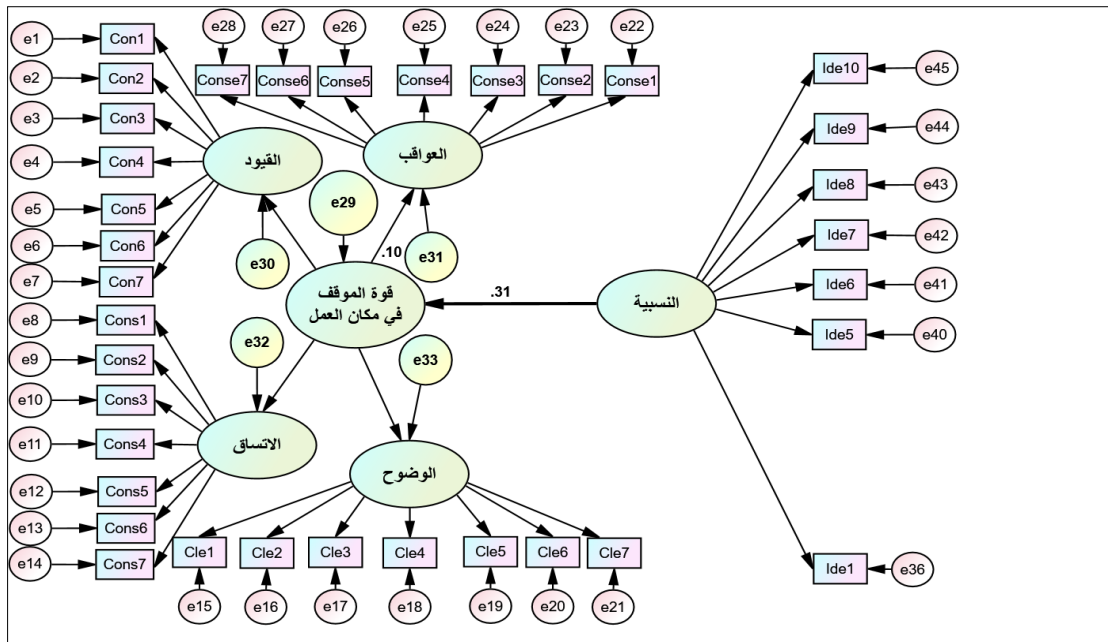
		المثالية	النسبية	الايولوجية الاخلاقية	قوة الموقف في مكان العمل
المثالية	Pearson Correlation	1	.223**	.818**	.539**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.000
	N	150	150	150	150
النسبية	Pearson Correlation	.223**	1	.743**	.309**
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.000
	N	150	150	150	150
الايولوجية الاخلاقية	Pearson Correlation	.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

## 2. اختبار فرضية التأثير (الفرضية الرئيسية الثانية) H2

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 اموس ومنها يتم اختيار 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 الاحصائية فقط وانما تستخرج مدى ملائمة البيانات للنموذج المقترح للدراسة في ضوء عدد من المؤشرات الاحصائية، وبهدف اجراء الاختبار تم تصميم الشكل ( 4 ) و جدول ( 5 ) لتحديد علاقات التأثير ومعنويتها بين المتغيرات وكما موضح في ادناه



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

الشكل (4) اختبار التأثير المباشر لفرضية التأثير الفرعية الثانية

ويبين جدول (6) القيم الخاصة بمخرجات النموذج الهيكلي والتي تشتمل بيئا المعيارية وبيئا غير المعيارية ونسبته الحرجة وخطا القياس ومعنوية قيمة التأثير

جدول (6) الازان 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

ان مراجعة الجدول (6) يبين ان هناك نسبة تأثير عالية بين بعد (النسبية) ومتغير قوة الموقف في مكان العمل اذ يتضح ذلك من خلال معامل التأثير بيئا المعيارية (Standardized Beta) ان هناك تأثير يبلغ مقداره ( $\beta = 0.31, P < 0.01$ ) وهو يعني ان (النسبية) في حال تغيرها بما قدره وحدة واحدة فان مستوى انعكاس ذلك في قوة الموقف في مكان العمل سيكون (0.31) وان هذا التأثير هو بالاتجاه الإيجابي تدل عليه إشارة قيمة بيئا المعيارية.

ولتحديد ما إذا كان هذا التأثير ذو دلالة إحصائية يتم الرجوع الى الجدول (6) 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 الى ذلك القدرة التفسيرية التي يملكها البعد المستقل لتفسير التغيرات التي حدثت في المتغير المعتمد اذ يتضح ان بعد (النسبية) يفسر ما نسبته ( $R^2$ ) نحو (0.10) من اجمالي التغيرات التي تحدث بمتغير قوة الموقف في مكان العمل في حين تعزى متبقي نسبة التفسير والتي تبلغ 90% الى ظواهر تنظيمية ليست ضمن نموذج الدراسة الحالي.

وهي نتيجة تتفق مع ما ذهب اليه 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

#### الاستنتاجات والتوصيات

### Conclusions and Recommendations

#### أولاً: الاستنتاجات

1. أوضحت نتائج التحليل أن الموظفين يتمتعون بإدراك واضح للأيدولوجيا الأخلاقية، ويعتبرونها متجسدة في بيئة عملهم، الأمر الذي يساهم في تعزيز مستوى قوة الموقف لديهم. كما تبين وجود علاقة ارتباط معنوية بين الأيدولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف، بما يؤكد أن منظومة القيم التي يحملها الأفراد تُعدّ عاملاً مباشرًا في مدى التزامهم بالتعليمات والأنظمة داخل بيئة العمل. ومن ثمّ، يتضح أن الأيدولوجيا الأخلاقية للموظف تُشكّل عنصرًا

- حاسماً في تفسير قوة المواقف، إذ ترتبط معتقداتهم الأخلاقية بشكل وثيق باستجاباتهم للمعايير التنظيمية، مما يبرز أهمية البعد القيمي في توجيه وتطوير سلوكياتهم الوظيفية. كما أن هذه النتيجة تدعم افتراضات النظرية المعرفية الأخلاقية التي ترى في الأحكام الأخلاقية دافعاً جوهرياً للسلوك المهني للفرد.
2. تشير نتائج الدراسة إلى أن موظفي مديرية الموارد المائية في كربلاء يدركون بوضوح أهمية نوايا الخير في العمل، وهو ما ينعكس إيجاباً على الحد من المشكلات وتحقيق نتائج مثمرة. وقد أظهر التحليل وجود علاقة ارتباط معنوية بين التوجه المثالي في الأيديولوجيا الأخلاقية وقوة الموقف في بيئة العمل، بما يدل على أن تصوراتهم الأخلاقية القائمة على تعظيم المنافع وتقليل الأذى تسهم في تعزيز قدرتهم على الاستجابة 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 الاعتقاد بعدم وجود معيار أخلاقي موحد 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 وضغوط ميدانية وإدارية، تجعل من تبني هذا النهج النسبي عاملاً مساعداً 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 مرتفعاً بصورة لافتة، مما يدل على أن التعليمات والتوجيهات في مديرية الموارد المائية تُقدّم 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 يرسخ الانضباط الوظيفي ويدعم فاعلية الأداء في بيئة العمل.
5. أظهرت النتائج أن مستوى "الاتساق الموقفي" جاء مرتفعاً، 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 انسجاماً وظيفياً يحّد من التباينات في الممارسات، ويعزز استمرارية الانضباط والالتزام داخل بيئة العمل.
6. أوضحت النتائج أن مستوى "القيود الموقفية" جاء معتدلاً، مما يشير إلى أن الموظفين يدركون أن القوانين والتعليمات النافذة تشكل إطاراً محدداً لسلوكهم الوظيفي، وتحدّ من مساحة الاجتهاد الشخصي في أداء المهام. ويعكس هذا الاعتدال وجود توازن بين التقيد بالأنظمة الرسمية وبين قدرة الموظفين على ممارسة قدر من المرونة في معالجة المواقف العملية، بما يتيح لهم العمل ضمن ضوابط واضحة دون أن يفقدوا إمكانية التكيف مع متطلبات بيئة العمل المتغيرة.
7. أظهرت نتائج الدراسة أن العاملين في المديرية يمتلكون إدراكاً واضحاً لمستوى "العواقب الموقفية" المترتبة على قراراتهم وأفعالهم، إذ يعتقدون أن الأخطاء الوظيفية في مجال عملهم تُخلف آثاراً أكبر مقارنة بغيرها من المهن، كونها غالباً ما ترتبط بسوء تصرف فردي من قبل الموظف. ويأخذ العاملون هذه العواقب بعين الاعتبار عند تعاملهم مع المهام اليومية، مما يعكس وعياً أخلاقياً ومهنياً متقدماً يسهم في تحسين جودة الأداء ودعم عملية اتخاذ القرار داخل بيئة العمل.
8. أوضحت نتائج الدراسة أن "المثالية الأخلاقية" تمارس تأثيراً معنوياً مباشراً ومرتفعاً 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، وانسجام السياسات، وتوقع النتائج، حيث يسهم التمسك بالمبادئ الأخلاقية العليا في تعزيز الاستجابة الواعية لمتطلبات العمل، ويدعم الانضباط الوظيفي ويرسخ القيم الأخلاقية في بيئة العمل.
9. أثبتت النتائج أن بُعد "النسبية الأخلاقية" يشكل 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 ان البيئات التنظيمية التي تتسم بالديناميكية وتفرض استجابات تكيفية تكون أكثر فاعلية عندما يمتلك الأفراد استعداداً 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 مواصفات 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 تساهم 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 عاملاً حاسماً 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 يساهم في تعزيز التوافق السلوكي بين الموظفين ويحد من الممارسات العشوائية أو غير المنضبطة، مما يتيح للإدارة استثمار هذا في تطوير الإجراءات وتعزيز بيئة تنظيمية أكثر انضباطاً داخل مديرية الموارد المائية.
12. أوضحت الدراسة أن الأيديولوجيا الأخلاقية للعاملين تمثل مدخلاً مهماً لتفسير اختلافاتهم في التفاعل مع المواقف الوظيفية، مما يجعل إدماج هذا البعد ضمن استراتيجيات الموارد البشرية وسيلة فعالة لبناء ثقافة تنظيمية مستقرة ومتوازنة، تتسجم مع طبيعة العمل الحيوية والخدمية في مديرية الموارد المائية

### ثانياً: التوصيات Recommendations

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 تبعاً 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 وضوحاً وتفسيراً، 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 الاستجابات الأخلاقية ويقلل من التشتت الإدراكي لدى الموظفين. ويُنفذ ذلك عبر اعتماد 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 متغيراً نفسياً مؤثراً في بيئة العمل، بما يساهم 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 الترقيّة 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 ويساهم في تعزيز قوة الموقف داخل بيئة العمل. وقد كشفت النتائج عن ارتباط 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، يساهم في تفعيل السلوك الوظيفي الإيجابي وتعزيز الالتزام الوظيفي. ويمكن تنفيذ ذلك من خلال مراجعة أنظمة الصلاحيات الإدارية، وتحديد آليات مرنة للتفويض تركز 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 إدارياً 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 اتساق العمل مع التوجهات القيمة للموظفين. وتنفذ هذه التوصية عبر مراجعة القرارات التي أثبتت الدراسة ضعف تأثيرها الأخلاقي وإعادة تصميمها وفقاً لمعايير أكثر توافقاً مع السلوك القيمي.

12. تشجع الدراسة على إدراج تقييم الأيديولوجيا الأخلاقية ضمن استبيانات رضا الموظفين السنوية، نظراً 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.

**شكر وتقدير:** يتقدم المؤلفان بالشكر والعرفان لمديرية الموارد المائية في كربلاء المقدسة والذين ساهموا في تسهيل مهمة توزيع أستمارة الأستبيان.

**التمويل:** لم تقوم اية جهة بتقديم تمويل لدعم هذا البحث.

**مساهمة المؤلف:** ساهمت الباحثة ابتهاج غازي عبد الرضا في إعداد منهجية البحث وجانبية النظري فيما ساهم أ.د. ميثاق هاتف الفتلاوي بإنجاز الجانب العملي مع الاستنتاجات والتوصيات فضلاً عن إجراء مراجعة شاملة للبحث وإجراء التعديلات على البحث.

**الذكاء الاصطناعي التوليدي والتقنيات المدعومة بالذكاء الاصطناعي في عملية الكتابة:** لم يعتمد الباحثان على برامج الذكاء الاصطناعي في إنجاز بحثهم.

**تضارب المصالح:** يقر المؤلفون بعدم وجود تضارب مصالح يتعلق بالمضمون أو التأليف أو نشر هذا البحث.

**نذرة قصيرة عن كل مؤلف:**

**المؤلف الأول:** ابتهاج غازي عبد الرضا حاصلة على شهادة البكالوريوس في مجال إدارة الأعمال وهي الآن في مرحلة إعداد رسالة الماجستير في مجال إدارة الأعمال.

**المؤلف الثاني:** أ.د. ميثاق هاتف الفتلاوي حاصل على شهادة الماجستير والدكتوراة في مجال إدارة الأعمال ومختص بالسلوك التنظيمي.

## المصادر References

1. عبيد، عبد الله عبد الرحمن (2014). أساسيات البحث العلمي: المفاهيم والخطوات والتطبيقات، ط1، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
2. الزبيدي، علاء كريم محسن (2018). منهجية البحث العلمي وتطبيقاتها في بحوث الإدارة، ط1، بغداد: دار الكتب العلمية.
3. 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.
4. 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.

5. 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
6. 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.
7. 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.
8. 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)
9. Brady, F. N., & Wheeler, G. E. (1996). An empirical study of ethical predispositions. *Journal of business ethics*, 15(9), 927-940.
10. Buye, R. (2021). The ethical basis for public policy making and evaluation. Preprint manuscript
11. 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.
12. 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.
13. Chen, E. S., & Tyler, T. R. (2001). Cloaking power: Legitimizing myths and the psychology of the advantaged.: A. Y. Lee-Chai & J. A. Bargh (Eds.), *The Use and Abuse of Power*.
14. Cherpas, C. (1993). The concept of strength in the analysis of verbal behavior. *The Analysis of Verbal Behavior*, 11(1), 55–62.
15. 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.
16. Cooper, W. H., & Withey, M. J. (2009). The strong situation hypothesis. *Personality and Social Psychology Review*, 13(1), 62-72.
17. Dalal, R., & Meyer, R. (2012). The implications of situational strength for HRM. *The Encyclopedia of Human Resource Management: Thematic Essays*, 298–306.
18. Duckitt, J., & Fisher, K. (2003). The impact of social threat on worldview and ideological attitudes. *Political Psychology*, 24(1), 199–222.
19. Duckitt, J., & Fisher, K. (2003). The impact of social threat on worldview and ideological attitudes. *Political Psychology*, 24(1), 199–222.
20. Forsyth, D. R. (1980). A taxonomy of ethical ideologies. *Journal of Personality and Social psychology*, 39(1), 175.
21. Forsyth, D. R. (1992). Judging the morality of business practices: The influence of personal moral philosophies. *Journal of Business Ethics*, 11(5-6), 461–470
22. 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.
23. 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..
24. Glaeser, E. L. (2003). *Psychology and the market*. Social Science Research Network.
  25. Green, A. W. (1942). The social situation in personality theory. *American Sociological Review*, 7(3), 388.
  26. Güçlüol, K. (1986). Gençlik ve idealizm. *Education and Science*, 10(60).
  27. Haidt, J. (2012). *The righteous mind: Why good people are divided by politics and religion*. New York: Pantheon Books
  28. 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.
  29. Helzer, E. G., Cohen, T. R., & Kim, Y. (2022). \*The character lens: A person-centered perspective on moral recognition .
  30. Hunt, S. D., & Vitell, S. J. (1989). The general theory of marketing ethics. *Journal of Macromarketing*, 8(1), 5–16
  31. 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
  32. 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
  33. LaFollette, H. (1991). The truth in ethical relativism. *Journal of Social Philosophy*, 22(3), 146–154
  34. 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*.
  35. Lipiansky, E. M. (1991). Représentations sociales et ideologies: Analyse conceptuelle. ‘In V. Aebischer, J.–P. Deconchy, & E. M. Lipiansky (Eds.), *Idéologies et représentations sociales*.
  36. Lodge, M. (1982). *Political ideology: Its structure, functions, and elective affinities* (p. 85). New York: Columbia University Press
  37. Miller, R. W. (1985). Ways of moral learning. *The Philosophical Review*, 94(4), 507–556.
  38. 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
  39. 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
  40. Mischel, W. (1977). The interaction of person and situation. *Personality at the crossroads: Current issues in interactional psychology*, 333, 352.
  41. 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.
  42. 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.

43. 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
44. Papastamou, S. (2008). *Eisagogí stin koinonikí psychología* [Introduction in Social Psychology]. Pedío
45. 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
46. Rodriguez, M. (2022). Perceived outcome importance and accountability: Effects on employee decision-making. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 60–72.
47. 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.
48. 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
49. 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
50. 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.
51. 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.
52. Suasthi, I. G. A. (2018). Analisis Swot Konsep Dasar Filsafat Idealisme Implikasi dan Aplikasi dalam Pendidikan. *Sanjiwani: Jurnal Filsafat*, 9(1), 1-7.
53. Thurstone, L. L. (1931). The measurement of social attitudes. *The journal of abnormal and social psychology*, 26(3), 249.
54. Trevino, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951–990.
55. 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.
56. 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
57. Vaisey, S. (2009). Motivation and justification: A dual-process model of culture in action. *American Journal of Sociology*, 114(6), 1675–1715
58. 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.
59. 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.
60. Weiss, H. M., & Adler, S. (1984). Personality and organizational behavior. *Research in Organizational Behavior*

61. 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.
62. Yelen, D. (1969). The effects of strength of competing responses during conflict. Psychonomic Science, 15(2), 80-81.

#### استمارة الاستبيان:

#### أولاً: الأيديولوجيا الاخلاقية

ت	الفقرات
<b>المثالية</b>	
1	يجب ألا نؤذي الآخرين تحت أي ظرف من الظروف.
2	الأفعال الأخلاقية يجب أن تؤدي دائماً 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 اعتبار الفعل أخلاقياً إذا تسبب في ضرر لأي شخص
6	يجب أن تكون نوايانا دائماً 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 أبداً اتخاذ قرارات تؤدي إلى نتائج سلبية.
10	لا يوجد مبرر لفعل يؤدي إلى معاناة إنسان آخر.
<b>النسبية</b>	
11	لا توجد مبادئ أخلاقية مطلقة يجب أن نلتزم بها دائماً..
12	ما هو صواب في موقف معين قد لا يكون صواباً في موقف آخر.
13	تختلف الأخلاق من ثقافة إلى أخرى ولا يمكن تعميمها.
14	لا يمكننا الحكم على تصرفات الآخرين دون فهم السياق.
15	الأخلاق تعتمد على الظروف وليس على قواعد ثابتة.
16	يجب أن تكون القرارات الأخلاقية مرنة وتعتمد على الحالة.
17	لا أؤمن بوجود معيار واحد للأخلاق ينطبق على الجميع.
18	أحياناً يكون الكذب أو الخداع مقبولاً إذا كانت الظروف تتطلب ذلك.
19	الصواب والخطأ ليسا مطلقين بل نسبيين.
20	لا أؤمن بوجود مبادئ أخلاقية عالمية ثابتة.

#### ثانياً: قوة الموقف في مكان العمل

ت	الفقرات
<b>القيود</b>	
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	تقييد 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.
<b>الاتساق</b>	
8	تتفق المعلومات التي يحصل عليها الموظف من مصادر مختلفة دائماً مع بعضها البعض.
9	يمكن تنسيق المسؤوليات المختلفة لموظف ما مع بعضها البعض.
10	جميع متطلبات العمل متوافقة بشكل عالٍ مع بعضها البعض.
11	تظل إجراءات العمل ثابتة ومستمرة على مر الزمن.
12	تتوافق التعليمات من المشرفين مع التوجيهات الرسمية للدائرة.

13	تتوافق النصائح غير الرسمية من الزملاء عادة أيضاً مع سياسة الدائرة الرسمية.
14	تحصل الموظف على نفس المعلومات بغض النظر عن يقدمها.
الوضوح	
15	يحصل الموظف على معلومات محددة حول مسؤولياته المهنية.
16	يمكن للموظف الحصول على معلومات واضحة عن متطلبات العمل.
17	يتم الحصول على معلومات واضحة حول ما يجب القيام به لتحقيق النجاح.
18	يتم إخبار الموظف / الموظفة بالضبط بما يُتوقع منه / منها
19	يتم إخبار الموظف بدقة بما سيواجهه.
20	يحصل الموظف على معلومات دقيقة حول كيفية القيام بعمله بشكل صحيح.
21	سيتم إعطاء تفاصيل محددة للموظف حول المهام التي يجب إنجازها.
العواقب	
22	تترتب عواقب خطيرة للغاية إذا ارتكب موظف ما خطأ.
23	يتعرض الآخرون لمخاطر عندما يقدم موظف / موظفة أداء سيئاً.
24	الأخطاء الوظيفية أكثر ضرراً من معظم المهن الأخرى.
25	هناك عواقب إذا لم يفعل الموظف ما ما هو متوقع منه.
26	لقد كان لقرارات الموظفين تأثيرات كبيرة جداً على الآخرين.
27	ستتأثر النتائج التنظيمية المهمة من خلال تصرفات الموظف / الموظفة.
28	المهام الموكلة للموظف أهم من معظم المهن الأخرى.