

تأثير الهوية الاجتماعية للعاملين في تعزيز المنظومة القيمية

دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات والكليات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة*

The effect of social identity of workers in reinforcement the value system
An analytical study of the opinions of a sample of faculty members in private universities and colleges in the Holy Karbala Governorate

م.م. احمد عبدالعباس

M. Ahmed Abdel Abbas
 كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء
 College of Administration
 and Economics /
 University of Karbala

ا.م.د. حسين حريجة غالي

Prof. Dr. Hussein Harija Ghali
 كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء
 College of Administration and
 Economics / University of
 Karbala
hussein.alhasnawi@uokerbala.edu.iq

أ.د. علاء فرحان طالب

Dr. ALaa Farhan Talib
 كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء
 College of Administration
 and Economics / University
 of Karbala
ALaa.f@uokerbala.edu.iq

الملخص

هدف البحث الى تحديد مستوى التأثير المباشر للهوية الاجتماعية للعاملين في تعزيز المنظومة القيمية على مستوى عينة من أعضاء الهيئة التدريسية للجامعات والكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة، إذ جرى قياس الهوية الاجتماعية للعاملين بوساطة ثلاثة أبعاد هي (التماثل، الفخر، الاحترام) استناداً الى (Blader and Tyler, 2009)، وجرى قياس المنظومة القيمية بموجب ستة أبعاد هي (قيم الانتماء، قيم الامتثال، قيم الخير، قيم الدعم، قيم الاستقلال، وقيم القيادة) استناداً الى (الطعاني، 2010). واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في عرض وتحليل المعلومات وتفسيرها، كما استخدمت الاستبانة أداة رئيسة في جمع البيانات من عينة بلغت (189) من أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات والكليات الاهلية المبحوثة، وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الاحصائية التي ساعدت في تحليل بيانات البحث واختبار الفرضيات والمتمثلة بتحليل الارتباط البسيط (Pearson) لقياس علاقات الارتباط بين المتغيرات، والتحليل العاملي التوكيدي، كما استخدم (R^2) لتفسير مقدار تأثير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع. ومن أهم الاستنتاجات التي توصل اليها البحث وجود تأثير مباشر ذي دلالة معنوية للهوية الاجتماعية للعاملين في تعزيز المنظومة القيمية.

Abstract:

The objective of the research was to determine the level of direct impact of the social identity of workers in strengthening the value system at the level of a sample of members of the teaching staff of private universities and colleges in the holy Karbala Governorate, as the social identity of the workers was measured by three dimensions (symmetry, pride, respect) based on To (Blader and Tyler, 2009), and the value system was measured according to six dimensions (affiliation values, compliance values, goodness values, support values, independence values, and leadership values) based on (Altueaniu, 2010). The research relied on the descriptive analytical approach in presenting, analyzing, and interpreting information. The questionnaire also used a major tool in collecting data from a sample of (189) faculty

* بحث مسجل من اطروحة الدكتوراه الموسومة (الذكاء التنظيمي لدى القادة ودوره في تعزيز المنظومة القيمية من خلال بناء الهوية الاجتماعية للعاملين)

members working in the researched private universities and colleges. A set of statistical methods were used that helped in analyzing the research data and the hypothesis test represented by the simple correlation analysis (Pearson) to measure the correlation relationships between the variables, and confirmatory factor analysis. (R^2) was used to explain the effect of the independent variables on the dependent variable. One of the most important conclusions reached by the research is the presence of a direct and significant influence of the social identity of workers in strengthening the value system.

المقدمة:

يرتكز بناء الهوية الاجتماعية للأفراد على السياق الاجتماعي من حيث المنشأ والتكوين وتشكل وعي الفرد بانتسابه إلى جماعة ما لغة وتاريخاً وقيماً وسلوكاً وعملية البناء تعد من الوظائف الأساسية للتنشئة الاجتماعية وهي بوابة الانتماء إلى المجتمع وتمكن الفرد عن طريقها من أن يعرف نفسه في علاقته بالجماعة التي ينتمي إليها وتعمل على تكوينه في خضم عملية التنشئة الاجتماعية، والتي تميزه عن الأفراد المنتمين إلى جماعات أخرى، وتحافظ على كيان المجتمع وتماسكه في ضوء تكوين شخصية الفرد وجعله منسجماً ومنتمياً لمجتمعه وقادراً على المشاركة الإيجابية.

إن المجتمع الإنساني مسرح حافل بشتى ألوان القيم والأنماط المتباينة من السلوكيات الاجتماعية والإنسانية، ولكل تنظيم هدف يسعى إلى تحقيقه في ضوء مجموعة من الفعاليات التي يقوم بها الأفراد العاملين، وتحقق هذه الفعاليات في ضوء سلوكياتهم التي تتأثر بالمنظومة القيمية التي يحملونها، والتي توضح التفاعل الداخلي لهم وتشكل نظاماً قوياً وفعالاً يتم بموجبه السيطرة على مجريات العمل، وعندما تُراقب هذه السلوكيات نجد أنها تتخذ قرارات بدافع المصلحة والمبادئ، ولذلك إن سلوك الناس وقيمتهم التي تحدد علاقتهم بأنفسهم وبالأخرين ليست أبنية خالصة يضعها الفرد بحرية كاملة بعيداً عن المجتمع وأوضاعه السائدة، وإنما نتاج تصنعه أوضاع المجتمع، ومن سلوكيات المصلحة هي إخضاع أصحابها إلى توفير حاجياتهم المادية والمعنوية مع احترام القواعد الإنسانية والخضوع إلى المنظومة القيمية الشائعة.

ومن أجل تحقيق أهداف البحث فقد تم هيكلته وفق أربعة مباحث مقسمة على الشكل الآتي:

● المبحث الأول: منهجية البحث.

● المبحث الثاني: الجانب النظري لمتغيرات البحث (الهوية الاجتماعية، والمنظومة القيمية).

● المبحث الثالث: الجانب الميداني للبحث ويشمل اختبارات المقياس، ووصف وتشخيص آراء عينة البحث، واختبار الفرضيات.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول / منهجية البحث

يستعرض هذا المبحث الخطوات الأساسية للبنية الإجرائية للبحث (منهجية البحث) التي اعتمدها الباحثين وبحسب الفقرات الآتية:-

أولاً: مشكلة البحث: يعاني قطاع التعليم الجامعي الأهلي العراقي من مشاكل متعددة بسبب الأوضاع التي مضت على البلد، وما أفرزته من تحديات، ما يحتم من ضرورة وجود منظومة قيمية فاعلة لأنها توفر إطار عام للمعايير وطريقة الأداء والتأثير الإيجابي لما تتضمنه من قيم وأنماط سلوكية تساهم في التغلب على المشكلات، وإن كل عضو بعده فرداً هو بحاجة الى هويته تميزه ضمن مجتمعه وبيئته التي ينتمي إليها، وكلما شعر بأنها تحقق مصالحه وأهدافه وتقدم له الرعاية كلما زاد من التفاني نحوها، وإن شعوره بالانتماء إليها أحد الحاجات الهامة التي تعزز من الروابط المشتركة بينه وبين الزملاء الآخرين، وعبر هذا الانتماء تبرز الهوية الاجتماعية للمؤسسة والتي تحت الأعضاء للعمل على تقدم مؤسساتهم

وتطورها والتصدي للأخطار التي قد تهددها. ومن هنا تبرز حاجة الكليات والجامعات الاهلية لتعزيز الهوية الاجتماعية لأعضاء الهيئة التدريسية والتي بدورها ترسخ وتعمق أبعاد المنظومة القيمية وما له من أثر إيجابي في الأداء، أضف الى ذلك ان العلاقة التأثيرية بين متغيرات البحث ان كانت محسومة على المستوى النظري وهو مالم يتم إثباته فإن حسمها على المستوى الميداني في الجامعات والكليات الاهلية عينة البحث هو مشكلة بحد ذاته.

وفي ضوء ما سبق يمكن النظر الى مشكلة البحث بمجموعة من التساؤلات وعلى النحو الاتي:

1- ما المرتكزات الفكرية لمتغيرات البحث (المنظومة القيمية، والهوية الاجتماعية) بشكل عام؟

2- هل تمتلك الجامعات والكليات الأهلية عينة البحث تصوراً واضحاً عن متغيرات البحث (المنظومة القيمية، والهوية الاجتماعية)؟ وما أبعادها الفرعية؟

3- ما مستوى اهتمام الجامعات والكليات الاهلية قيد البحث بمتغيرات (المنظومة القيمية، والهوية الاجتماعية)؟

4- ما مستوى العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث الرئيسة بأبعادها على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة البحث؟

5- ما مستوى التأثير المباشر للهوية الاجتماعية بأبعادها في المنظومة القيمية على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة البحث؟

ثانياً: أهداف البحث: يهدف البحث الى بيان تأثير الهوية الاجتماعية في تعزيز المنظومة القيمية للهيئات التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية عينة البحث، فضلاً عن الأهداف الفرعية والتي تتمثل بالآتي:

1- اجراء تحليل للأدبيات التي تناولت متغيرات البحث الرئيسة والمتمثلة (بالهوية الاجتماعية للعاملين والمنظومة القيمية) والتعرف عليها.

2- تلمس واقع المنظومة القيمية والهوية الاجتماعية في الجامعات والكليات الاهلية ومدى توفر أبعادها، وتقصى اسبقيات اعتمادها على مستوى عينة البحث حصراً.

3- عرض ودراسة وتفسير طبيعة ومستوى العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث وأبعادها الفرعية في العينة المبحوثة.

4- عرض ودراسة وتفسير طبيعة ومستوى العلاقة التأثيرية بين متغيرات البحث في العينة المبحوثة.

5- تحديد أي الابعاد أكثر تأثيراً من غيرها في ابعاد المتغيرات الرئيسة.

6- الافادة من النتائج التي تم الحصول عليها من علاقات الارتباط والتأثير، والاعتماد عليها والخروج باستنتاجات عملية، وتقديم التوصيات للجامعات والكليات الاهلية عينة البحث خدمة لقطاع التعليم الاهلي العراقي.

ثالثاً: أهمية البحث: تتبع أهمية البحث الميدانية من المجال الذي ستطبق فيه وهو قطاع التعليم الاهلي وما يشكله من اهمية كبيرة للمجتمع في ضوء التركيز على ركائز حيوية وهي المنظومة القيمية، والهوية الاجتماعية للعاملين، إذ يعزز هذا البحث من تماسك المنظومة القيمية وبما ينعكس ايجاباً بفعل وجود هوية اجتماعية فاعلة في المنظمات عينة البحث، وكذلك تتضح الاهمية الميدانية للبحث من تفحص وقياس العلاقات الارتباطية والتأثيرية بين المتغيرات الرئيسة والفرعية للبحث على مستوى الجامعات والكليات عينة البحث لتساعدها بتعرف على الفرص الحالية واستثمارها في الجامعات

والكليات الاهلية بما يؤهلها للقيام ببناء الهوية الاجتماعية للعاملين فيها لتعزز من تماسك وفاعلية المنظومة القيمية في الجامعات الاهلية العراقية.

رابعاً: التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث: تهتم الفقرة الحالية بتقديم التعريفات الاجرائية الخاصة بمتغيرات البحث وكما يأتي:

1. الهوية الاجتماعية للعاملين: تصنيف الفرد لنفسه ضمن مجموعة معينة، وإدراكه العاطفي بأهمية الانتماء لها لتعزيز ذاته.

2. المنظومة القيمية: مجموعة أفكار واعتقادات شخصية يحملها أفراد المجتمع تمثل إطاراً للحكم والالتزام وتهدف الى توجيه السلوك نحو المرغوب.

خامساً: فرضيات البحث: في ضوء مشكلة البحث وأهدافه تم صياغة الفرضيات الرئيسة الآتية:

1- الفرضية الرئيسة الاولى: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الهوية الاجتماعية للعاملين بأبعادها والمنظومة القيمية).

2- الفرضية الرئيسة الثانية: (توجد علاقة تأثير ذي دلالة معنوية بين الهوية الاجتماعية للعاملين والمنظومة القيمية). وينبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

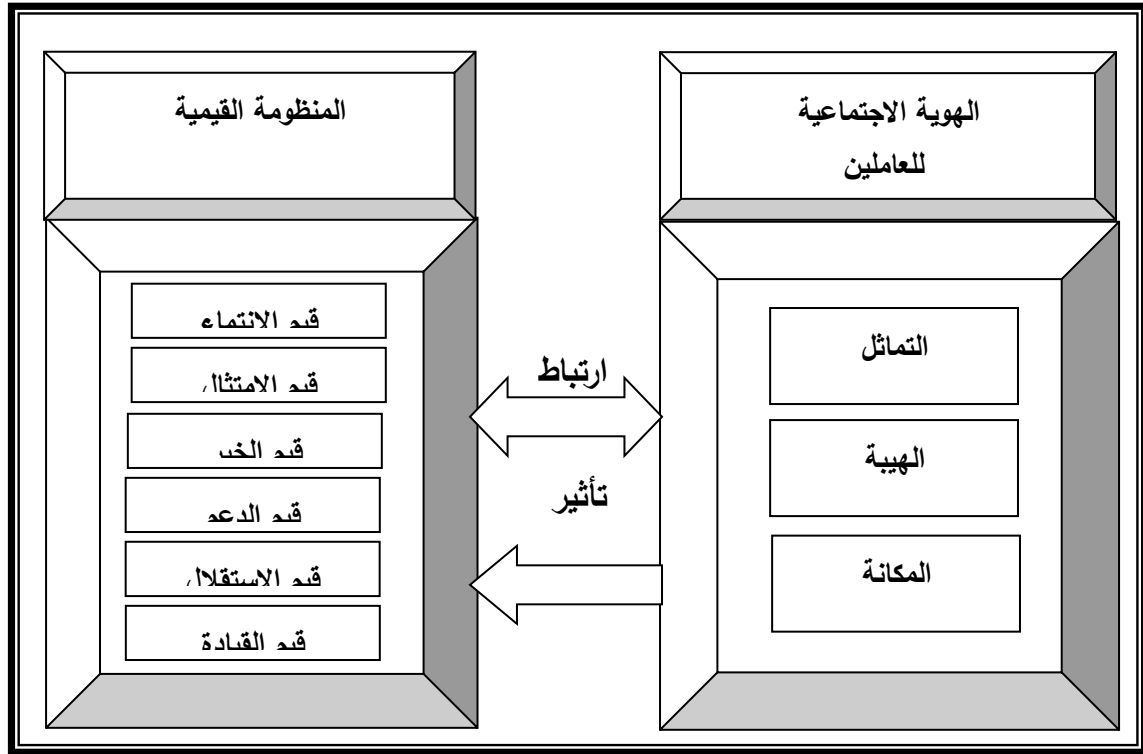
أ- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد التماثل في متغير المنظومة القيمية.

ب- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الهيبة في متغير المنظومة القيمية.

ت- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد المكانة في متغير المنظومة القيمية.

سادساً: مخطط البحث: يمثل انموذج البحث الفرضي إيضاحاً للمتغيرات قيد البحث وعلاقات الارتباط والتأثير بينهما بهدف تحديد الاطر الفكرية والمعرفية التي يجب تغطيتها، ومن هنا فان المتغير الرئيس الاول للأنموذج الفرضي والمتمثل بالهوية الاجتماعية للعاملين (المتغير المستقل) يضم ثلاثة ابعاد تتلاءم ومجال البحث وهي (التماثل، الهيبة، والمكانة)، اما المتغير المعتمد في الأنموذج الفرضي للبحث هو المنظومة القيمية وتضم ستة ابعاد (قيم) هي (قيم الانتماء، قيم الامتثال، قيم الخير، قيم الدعم، قيم الاستقلال، وقيم القيادة)، ولغرض استكمال متطلبات البحث في إطاره العملي، واستناداً لفرضيات البحث قام الباحثين بوضع مخطط افتراضي يوضح حدود متغيرات البحث وطبيعة العلاقة بينها، والشكل (1) يوضح ذلك.

شكل (1) مخطط البحث



سابعاً: أدوات جمع البيانات والمعلومات: من أجل أن يحقق البحث أهدافه، فقد اعتمد في عملية جمع البيانات والمعلومات على الأدوات الآتية:

1- أدوات المرتكزات الفكرية والمفاهيمية للبحث: من أجل اغناء المرتكزات الفكرية والمفاهيمية فقد اعتمد البحث على إسهامات مجموعة من المؤلفات والكتب الأجنبية والعربية والدوريات والرسائل والاطاريح الجامعية والبحوث والدراسات العلمية ذات الصلة بالموضوع، فضلاً عن الاستعانة بخدمات الشبكة العالمية للمعلومات (الانترنت).

أدوات الإطار الميداني: وتمثلت باستمارة الاستبانة كأداة رئيسه للبحث للحصول على البيانات اللازمة، وقد راعى الباحثين في صياغتها البساطة والوضوح في تشخيص متغيرات البحث وفق مقاييس اجنبية وعربية جاهزة كما مشار إليها في مستخلص البحث، كما تم اعتماد مقياس لكرت الخماسي لقياس إجابات أفراد العينة، وتضمن استمارة الاستبانة عدة محاور هي:

■ المحور الأول: يتضمن معلومات خاصة بالمستجيبين على فقرات الاستبانة وقد اشتملت على الآتي (اسم الجامعة أو الكلية - النوع الاجتماعي - العمر - التحصيل العلمي - سنوات الخدمة - اللقب العلمي).

■ المحور الثاني: اشتمل على مقياس المنظومة القيمية للجامعات والكليات الاهلية في ضوء قيمها المتمثلة (قيم الانتماء - قيم الامتثال - قيم الخير - قيم الدعم - قيم الاستقلال - قيم القيادة)، وقد وضع (9) لكل من البعد الأول والرابع، و(10) أسئلة للبعد الثاني، و(6) أسئلة للبعد الثالث، و(8) لكل من البعد الخامس والسادس، أي بواقع (50) فقرة.

■ المحور الثالث: تضمن مقياس الهوية الاجتماعية لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية بموجب أبعادها المتمثلة (التماثل - الهيبة - المكانة)، وقد وضع (5) أسئلة لكل من البعد الأول والثاني، و(6) أسئلة للبعد الثالث، أي بواقع (16) فقرة.

جدول (1) محاور الاستبانة ورموز مؤشرات الاحصائية

ت	الأجزاء الرئيسية	ابعاد القياس	رقم مؤشرات القياس	رمز المؤشر الجاهز للقياس الاحصائي
1	بيانات عامة	بيانات تخص المجيبين	3-1	
2	المنظومة القيمية (VS)	-قيم الانتماء -قيم الامتثال -قيم الخير -قيم الدعم -قيم الاستقلال -قيم القيادة	9-1 19-10 25-20 34-26 42-35 50-43	AFV COV CHV BOV AUV LEV
3	الهوية الاجتماعية للعاملين (SIE)	-التماثل -الهوية -المكانة	5-1 10-6 16-11	ID PR RE

المصدر: اعداد الباحثين اعتماداً على استمارة الاستبانة

ثامناً: حدود البحث: ان الحدود المكانية والزمانية للبحث كانت كالآتي:

أ- الحدود المكانية: تتمثل الحدود الميدانية بالجامعات والكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة وهي متمثلة بـ (جامعة أهل البيت، جامعة الزهراوي، جامعة وارث الأنبياء، جامعة العميد، كلية الصفوة الجامعة، كلية الحسين الجامعة، وكلية الطف الجامعة).

ب- الحدود الزمانية: لقد أنجزت عملية جمع البيانات للجانب العملي وإجراء المقابلات الشخصية للبحث للمدة ما بين 2019/4/2م ولغاية 2019/6/30م.

تاسعاً: وصف مجتمع وعينة البحث:

تم اختيار عينة من الجامعات والكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة والبالغ عددها (7) والمتمثلة بكل من (جامعة أهل البيت، جامعة الزهراوي، جامعة وارث الأنبياء، جامعة العميد، كلية الصفوة الجامعة، كلية الحسين الجامعة، كلية الطف الجامعة) بوصفها مجتمعاً لإجراء البحث الحالي. وشملت عينة البحث عدداً من أعضاء الهيئة التدريسية فيها والبالغ عددهم (189) تدريسياً بمختلف الألقاب العلمية وبطريقة العينة القصدية لتمثيل المجتمع بشكل دقيق في ضوء الوصول الى أكبر حجم من العينة والجدول (2) يوضح وصفا لعينة البحث.

جدول (2) وصف عينة البحث

ت	الخاصية	الفئة	التكرار	المجموع	النسبة المئوية %
1	النوع الاجتماعي	الذكور	144	189	76
		الإناث	45		24
2	العمر	أقل من 30 سنة	55	189	29
		30 - وأقل من 40	77		41
		40 - وأقل من 50	19		10
		50 - وأقل من 60	17		9

11		21	60 - فأكثر		
58	189	110	ماجستير	التحصيل العلمي	3
42		79	دكتوراه		
29	189	55	1 سنة - فأقل	سنوات الخدمة	4
40		76	1 - وأقل من 5 سنة		
24		45	5 - وأقل من 10 سنة		
7		13	10 - فأكثر		
51	189	96	مدرس	اللقب العلمي	5
30		57	مدرس مساعد		
12		23	أستاذ مساعد		
7		13	أستاذ		

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على استمارة الاستبانة.

عاشراً: الأساليب الإحصائية المستعملة: من أجل تحليل استجابات أفراد العينة واختبار فرضيات البحث وقياسها، تم الاستعانة بمجموعة من الوسائل الإحصائية المناسبة، فضلاً عن توظيف بعض البرامج الإحصائية الجاهزة مثل (SPSS) v.25 و (AMOS v.23) و (Microsoft Excel 2010) و (Mod Graph v. 3) وفيما يأتي أهم الأساليب الإحصائية المستعملة في البحث :

1- أدوات الصدق والثبات، وتتمثل بالآتي:

أ- التحليل العاملي التوكيدي: لمعرفة مدى مطابقة البيانات لأنموذج البحث.

ب- معامل الثبات: لغرض التحقق من ثبات المقاييس ودقتها واتقانها في قياس المتغيرات ميدانياً دون تعقيد أو تداخل.

2- الأدوات الإحصائية الوصفية، وتتمثل بالآتي:

أ- النسبة المئوية: تعبير رياضي يستخدم لمقارنة كميتين من نفس النوع أو نفس وحدات القياس بهدف تحديد نسبة إجابات الاتفاق عن متغيرات البحث الرئيسة والفرعية.

ب- الوسط الحسابي: لتحديد مستوى استجابة أفراد العينة حول الفقرات ومستوى متغيرات البحث ميدانياً.

ت- الانحراف المعياري: لمعرفة مستوى التشتت لقيم الاستجابة عن أوساطها الحسابية.

ث- معامل الاختلاف: لبيان تشتت البيانات حول المتوسط.

ج- الأهمية النسبية: لتحديد شدة الإجابات ومستوى أهميتها النسبية.

3- الأدوات الإحصائية التحليلية، وتتمثل بالآتي:

أ- معامل الارتباط البسيط: استعمل لتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث، فضلاً عن تحديد الاتساق والتناغم الداخلي لفقرات الاستبانة.

ب- نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM): لاستخراج حجم التأثير والمعنوية الإحصائية ومدى ملائمة البيانات للنموذج المقترح (طريقة تأكيدية)، وبديل أكثر قوة لتحليل الانحدار البسيط.

المبحث الثاني / الجانب النظري للبحث

يتناول هذا المبحث الاطار المفاهيمي لمتغيرات البحث المتمثلة بـ(الهوية الاجتماعية للعاملين، المنظومة القيمية) من حيث المفهوم والاهمية وفقاً لآراء مجموعة من الباحثين، وانتهاءً تحديد الابعاد الفرعية التي يتم عن طريقها قياس المتغيرات الرئيسية وفقاً لتحليل علاقات الارتباط واختبار اتجاهات التأثير بينها كما سيأتي في المبحث الثالث لاحقاً وكالاتي:

أولاً: الهوية الاجتماعية للعاملين

1- المفهوم والاهمية

تتناول هذه الفقرة مفهوم الهوية الاجتماعية للعاملين وبيان مدى أهميتها، وتعرف بأنها مجموعة خصائص ومعتقدات واحاسيس تميز الفرد عن غيره من الافراد (Pluempavarn&Panteli,2007:5). وانها بناء معرفي للذات يرتبط بمرجعيتها ويحاول الإجابة على تساؤل (من أنا) (Korte,2007:168). ويرى (Todd&Kent,2009:174) أن الهوية الاجتماعية هي توجه الفرد نحو تصنيف نفسه ضمن مجموعة محددة لخلق مشاعر إيجابية، من مزج هويته الشخصية مع هوية المجموعة ليضمن الثقة بالنفس في اطار تلك المجموعة. ويعرفها (Blader&Tyler,2009:448) بأنها إحساس الفرد بالتقدير والاحترام من قبل المنظمة مما يخلق لديه شعور إيجابي ويعزز من احترام ذاته. ويصف (Kang et al.,2010: 169) الهوية الاجتماعية بأنها شعور الفرد بأنه ذو قيمة داخل المنظمة، ويحظى بالاحترام في التعامل. ويؤكد (Jacobs,2013:44) أن الهوية الاجتماعية تشير الى طريقة استيعاب الافراد لانتمائهم للمنظمة، فضلاً عن الروابط الفردية فيما بينهم. وأن الهوية الجماعية للأفراد تشكل مواقفهم وسلوكياتهم في مجموعات، ويستخدم الافراد أيضاً عضوية المجموعة لتعريف أنفسهم والتواصل مع الآخرين، إذ يتعرف الافراد المنظمات الأكبر والأكثر أهمية كوسيلة لتعزيز احترام الذات (Lam& Liu,2014:323). ووفقاً (Chasserio et al.,2014:129) فان الهوية الاجتماعية تشير إلى استخدام الفئات الاجتماعية والانتماء الجماعي في بناء الذات. ومما سيق من آراء الكتاب والباحثين في تحديد مفهوم الهوية الاجتماعية للعاملين يمكن ملاحظة إن مفهوم الهوية الاجتماعية أصبح من المفاهيم الأساسية، لأنه يسمح بالنظر للفرد من مسيرته الشخصية الذاتية وانتمائه الاجتماعي في وقت واحد، وإنها تعبر عن شعور، وتمثل الفاعل الاجتماعي للفرد والمجموعة وتحدد بدرجة وطبيعة وعيه بذاته وطموحاته وتطلعاته، وهي ليست ثابتة وتتغير عبر أزمنة تاريخ الفرد والجماعة بالرغم من استقرارها النسبي.

اما من حيث الأهمية فإنها في غاية الأهمية ومنها تنطلق المصالح، إذ الناس لا يمكنهم أن يفكروا أو يتصرفوا بعقل في متابعة مصالحهم الخاصة إلا إذا عرفوا أنفسهم، فسياسة المصالح تفترض وجود الهوية، فهي السمة الجوهرية العامة لثقافة من الثقافات، والهوية ليست منظومة جاهزة ونهائية، وإنما هي مشروع مفتوح على المستقبل، أي أنها مشروع متشابك مع الواقع والتاريخ، لذلك إن الوظيفة التلقائية للهوية هي حماية الذات الفردية والجماعية من عوامل التعرية والذوبان (كاظم،2009:259). وان تعزيز الهوية الاجتماعية للأفراد داخل المنظمات يؤدي الى حالة من الثقة والتعاون فيما بينهم والتوجه نحو أداء لأعمال التطوعية، وان احترام المنظمة وتقديرها لأعضائها يخلق حالة من الشعور الإيجابي لديهم ويرفع من عطائهم وتعاونهم ويعزز من مكانة المنظمة داخل المجتمع، مما يدل أهمية الهوية الاجتماعية في تحقيق الأهداف التنظيمية للمنظمات (Russell et al.,2011:221). وتؤثر الهوية الاجتماعية في مستوى الرضا الوظيفي ونسبة دوران العمل للعاملين داخل المنظمات بفاعليتها على سلوكهم ومواقفهم (Kuppens&Yzerbyt,2012:31). ويشير (Kato&shu,2013:22) الى أن تشابه الهوية بين الافراد تجعلهم لا يميلون للتنافس فيما بينهم، بل الميل نحو التنافس مع من يختلف معهم في الهوية، وهذا يدل على أهمية الهوية في تقليص حجم الصراعات في داخل المنظمات. وترى (الشريفي،2016:97) إن الهوية الاجتماعية تعد عاملاً مهماً للوقاية من الانحراف داخل المنظمة عندما يتقاسم الافراد قيماً اخلاقية متشابهة، ما يحقق نجاحها على المدى البعيد، وبناء سمعة تنظيمية جيدة لها. أن فهم الأفراد لهويتهم

يحدد الى مدى بعيد السلوك المقبول منهم اجتماعيا ويحقق لهم التوافق مع ذواتهم ومع الآخرين (حسين وعزيز، 2019:1357).

2- ابعاد الهوية الاجتماعية

في هذه الفقرة سيتم توضيح الابعاد الفرعية لمتغير الهوية الاجتماعية للعاملين بالاعتماد على مقياس (Blader&Tyler,2009:448) الذي تضمن ثلاثة ابعاد رئيسية هي (التماثل، الهوية، والمكانة)، يمكن توضيحها كما يأتي:

أ- التماثل: إن الافراد الذين يشعرون بانسجامهم وتوحدهم مع المنظمة التي يعملون فيها يصفون أنفسهم من حيث خصائص المنظمة (Bartels et al.,2007:174)، ومثلما يحدث التماثل بين المنظمة والافراد فإنه يحدث بين المجموعات داخل المنظمات ويساعد في تعزيز الهوية (Kaiser et al.,2009:771)، وهو عملية يستمد بها الافراد الشعور بالفخر والاعتزاز لارتباطهم مع المنظمة (Woods& West,2010:586)، وان التماثل القوي بين الافراد العاملين وبين المنظمة يخلق شعوراً إيجابياً لديهم بان استمرارهم وبقاؤهم مرتبط بحياة المنظمة وانهم أعضاء قيميين داخلها (Ge et al.,2010: 169)، والتماثل هو ان يقدم الفرد نفسه في ضوء الآخرين وضمن مدة زمنية، ويطلع على زملائه في العمل ويقيم علاقات معهم (Shafaat et al., 2012:1259). وان تشابه الافراد مع هوية المنظمة والتماثل مع صفاتها يساعدهم بالحصول على المعلومات بسهولة (Gonzalez&Chakraborty,2012:331). ويعني أن يعبر انتماء الافراد إلى منظماتهم عن انتمائهم لأنفسهم، فالتناء والانتقاد الذي يقدم إلى منظماتهم هو بمثابة ثناء وانتقاد يقدم اليهم من الآخرين (الشريفي، 2016:99).

ب- الهوية: ان الفرد يرغب بتعزيز احترامه لذاته ومنزلته بوساطة ارتباطه بمجموعة متميزة (Carmeli et al.,2006:95). وهي انعكاس لذات الشخص وتعزيز لتقديره الشخصي بوصفه عضواً قيماً ضمن مجموعة او منظمة معينة (Jones&Volpe,2010:3). إذ يتم تقييم الفرد لذاته بالاعتماد على تقييم المنظمة ضمن بيئة عملها (Kang et al.,2010:764). ويفضل الافراد الانتماء إلى مجموعات، او منظمات ذات هوية أعلى من غيرها، لان ذلك يعزز من احترام الذات بموجب السمعة والنفوذ الناجم عن النجاح والسمات الإيجابية الاخرى (Hameed et al., 2011 : 8). ويرى (Podnar,2011: 1616) ان الهوية من العوامل المهمة التي تحدد هوية الافراد وتشعرهم بالفخر لأنهم أعضاء لهذه المجموعة أو المنظمة. يشعر الموظفون بالفخر بالعمل في منظمة ذات مكانة مرموقة لأنه يعزز من شعورهم بقيمتهم الذاتية، وكلما كانت المنظمة أكثر هيبة كلما ازدادت القدرة على تعزيز احترام الذات (الغزالي والعبادي، 2013:65). وتعكس الهوية رؤية الآخرين الى المنظمة (Pekdemir et al., 2014:121).

ت- المكانة: إن الهويات المشتركة والتماسك والتفاعل بين أعضاء المجموعة عامل حاسم نحو إدراك الافراد لمكانتهم بين الآخرين (Petersen et al., 2004:113-114). ويعرف (Cronin,2004:4) المكانة بأنها سلوك يعكس من مواقف معينة تجاه الآخرين. وأشار (De Cremer&Tyler,2005:122-123) إلى أن شعور الفرد بأنه مرغوب وذو مكانة داخل المجموعة ينبع من عدالة الإجراءات والسمعة الجيدة، فالتقييم الاجتماعي بين الزملاء عنصر مهم. ويؤكد (Ramarajan&Barsade,2008:4) أنها إقرار واعتراف ذاتي من قبل الافراد الآخرين. ويستعمل مفهوم المكانة للتعبير عن الوضعية التي يحتلها الفرد، ومستواه في المجتمع نتيجةً للأثر الذي يقوم به، والموقع الذي يحتله الفرد ضمن مجموعة معينة، أو الموقع الذي تحتله المجموعة في مجتمع معين (حسان، 2007:38). ويعتقد (Bartel et al.,2012: 745) أن جودة علاقات الافراد داخل المنظمة بصورة شاملة هي انعكاس لإدراكاتهم نحو مكانتهم فيها.

وكلما كان الموظفون أكثر إيجابية في اعتقادهم بمكانة منظماتهم في ضوء رؤية العالم الخارجي، كلما كانوا أكثر إيجابية وقوة تجاهها (الغزالي والعبادي، 2013: 68).

ثانياً: المنظومة القيمية

1- المفهوم والاهمية

تمثل المنظومة القيمية جانباً مهماً من ثقافة المجتمع لأنها تحدد وتنظم السلوك الاجتماعي للأفراد، ويتطلب مناخ المنظمات وجود منظومة قيمية يشعر العاملون بوجودها كمعيار أساس يوجه سلوكهم ويعكس حاجاتهم ويحقق أهدافهم، تعرف المنظومة القيمية بأنها مجموعة من المعتقدات والموجهات المنسقة بشكل متكامل تمثل المرجع للأفراد والمجتمع (Wenstop & Myrmel, 2006: 673). وعندما يختار المرء سلوكاً دون الآخر فإنه يفعل ذلك انطلاقاً من قيمة يتخذها ويهتم بتحقيقها أكثر من غيرها، ثم إن احتضانه لقيم معينة يعني توقع ممارسته لأنشطة سلوكية تتسق مع تلك القيم (نعموني، 2007: 194). وإن ثقافة التجديد أصبحت هي الثقافة السائدة في وقتنا الحاضر، والمنظمات التي تمتلك منظومة قيمية إيجابية تستطيع الصمود بوجه التحديات التي تفرضها البيئة ومواكبة التغيرات باستمرار (Nicols & Hillman, 2006: 439). وترى (العتيبي، 2009: 31) أن معرفة منظومة القيم ومدى التزام الفرد بها في قيامه بأدواره تسهم في وضع معالجة جذرية للسلوكيات السلبية وما ينتج عنها من انخفاض مستوى الكفاءة والإنتاج، فالقيم تسهم في تحديد الاتجاهات السلوكية ومستوى معايير الفرد وأحكامه المؤثرة في منهجه واختياراته، وإن التوافق والانسجام بين القيم التي ينتمي إليها الفرد وبين القيم السائدة في بيئة العمل أو المنظمة بشكل عام يسهم في خفض معدل الصراع (العتيبي، 2009: 33). ويعرف (Geger, 2011: 63) المنظومة القيمية بأنها مجموعة قيم تتباين في وظائفها تقع ضمن إطار محدد ينظمها ويحتويها ويرسم لها تدرجاً خاصاً تكون في قمته القيم السائدة والمسيطرة على سلوك الأفراد. والمنظومة القيمية هي مجموعة من المعايير الاجتماعية، والأفكار، والاتجاهات، والممارسات والسلوكيات التي تتكون لدى الفرد من تفاعله مع بيئته الاجتماعية، بما تحتويه من مواقف وخبرات فردية واجتماعية، بحيث تمكنه من اختيار أهداف وتوجيهات لنظام حياته، وفي تعامله مع الآخرين، وتتجسد في صورة تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية تتصف بالعمومية نحو الأفراد، والأشياء، والمعاني، وأوجه النشاطات المختلفة (العمارة وآخرون، 2011: 61). ويمكن للمنظومة القيمية أن تؤثر في استجابات الناس للمواقف الصعبة والمجهد، وتوجيه استراتيجيات المواجهة لديهم ولها القدرة على تحفيز التعامل مع التحديات التي قد تواجههم في أوقات الأزمات، ولها علاقة كبيرة بأنماط المواجهة، ومع ذلك يختلف طابعها اعتماداً على قيم معينة وأنماط المواجهة (Krok, 2015: 28). ويؤكد علماء الاجتماع أن المنظومة القيمية ضرورية لديمومة المجتمع البشري، فبدون قواعد وقيم مشتركة لن يتمكن أفراد المجتمع من التعاون وفهم سلوك الآخرين أو العمل معاً، إذ يتطلب المجتمع المنظم والمستقر معايير وقيم مشتركة (Ude & Bete, 2013: 17).

في ضوء المفاهيم الواردة في الأعلى نجد اتفاق أغلب الباحثين في نظرتهم للمنظومة القيمية على أن مفهومها هو في نطاق الأحكام التي يتشعب بها الأفراد من المواقف والخبرات الناتجة عن التفاعل مع البيئة، وتحمل هدفاً موحداً هو توجيه السلوك بشكل إيجابي ونحو المرغوب، وتؤدي المنظومة القيمية إلى قوة المنظمة كونها تعمل على إيجاد نوع من التوازن والترابط بين أفرادها.

أما من حيث الأهمية فإنها تمثل نظام رقابة لسلوك العاملين وعدم الخروج عن الحدود المرسومة، فهي تساعد على تماسك وتكامل أعضاء المنظمة (Thomas & Christopher, 2005: 84). وللمنظومة القيمية أهمية بالغة، فوجود قيم مشتركة لدى جميع العاملين في المنظمة بمختلف مستوياتها ودرجاتها تؤكد وتحقق مفاهيم الثقافة التنظيمية الموحدة للمنظمة، وهي تبين أن للمنظمة أهداف ورؤى استراتيجية واهتمام بالسلوك التنظيمي لها، وهي تحدد السلوك والتصرفات العامة للأفراد، فتكون هناك محددات عامة للضوابط والقواعد والمبادئ العامة لها، فيصبح الجميع مدركاً، ومطبقاً لها

عن اقتناع ورغبة، وتعد ميثاقاً أخلاقياً لأي منظمة بقواعدها يهتدي الجميع لتحقيق الأهداف (السقاف وإبراهيم، 81-2015:80):

- 1- يعد الإطار الأخلاقي والقيمي مؤشراً صادقاً ودليلاً قاطعاً على مدى التقدم والرقى في المنظمات.
 - 2- يعد تفعيل الإطار الأخلاقي والقيمي أحد أهم مقومات تحقيق كفاءة استخدام الموارد المتاحة للمنظمات، وفعاليتها.
 - 3- أنها تحدد ما يمكن عدّه صحيحاً ومقبولاً وأخلاقياً من عدمه، وتساعد في تقويم مختلف أنواع السلوك والتصرفات الفردية.
 - 4- تحدد أولويات العمل الرئيسة والأسلوب المتبع لتوجيه وإدارة الأعمال في المنظمات.
- و تظهر أهميتها لدى المديرين في أثناء العمليات والوظائف الإدارية، مثلما تظهر أهميتها في دراسة وتطوير الوسائل الملائمة للوصول إلى الأهداف والغايات، وفي تطوير وتصميم هياكل المنظمات وعمليات الاستخدام لنماذج معينة للقيادات الادارية وتقييم أداء المرؤوسين (Ivancevich,etal.,2002:85). أن المنظومة القيمية انعكاس لرغبات أو اهتمامات أشخاص أو جماعة معينة نحو مواقف أو أمور تستحق التقدير لأنها تلبي هدفاً معيناً، لذا تعبر عن واقع تلك الجماعة في إطار اجتماعي وثقافي معين، وأهميتها للفرد في جعله يعمل في نظام قيمى يحكم سلوكه ويرشده نحو تحقيق الأفضل، وللمنظمة منظومة قيمية تحكم تصرفاتها كما هو حال الافراد، كون اخلاقيات المجتمع أصبحت مهمة كما هو اخلاقيات الافراد (شرقي، 2017:39).
- 2- أبعاد المنظومة القيمية

في هذه الفقرة سيتم توضيح الابعاد الفرعية لمتغير المنظومة القيمية بالاعتماد على مقياس (الطعاني، 2010:22) الذي تضمن ستة أبعاد تمثل قيم مؤسسية تهم المنظمات التعليمية، وفيما يأتي شرح مفصل لكل بعد من الأبعاد: -

أ- قيم الدعم: أن يعامل القائد بلطف وتفهم ويتلقى تشجيعاً من الآخرين، وأن يحترم أفراد المجتمع والمسؤولين (الطعاني، 2010:509). إن رعاية قادة المنظمة للعاملين والاهتمام بهم والاعتناء برفاهيتهم وراحتهم يعكس حالة الدعم في المنظمة والذي ينعكس بدوره على أدائها وأنشطتها بشكل عام (Dawley et al.,2008:131). ويعتقد (Mitchell et al.,2012:73) بأنه كلما زاد الاهتمام بالعاملين وتقديرهم وتأمين جهودهم واشباع حاجاتهم، كلما زاد من تعلقهم بمنظوماتهم مما يرفع من اهتمام هؤلاء الافراد في المجال الذي تزاوله منظمتهم (Caiani,2014:7). ويتمثل الدعم بقيام المنظمة وقادتها بالتشجيع والاسناد وشحذ همم الافراد العاملين وتحفيزهم من الناحية العاطفية والمهنية (Reyes,2015:41). ويرى (Peterson,2015:22) إن وجود الدعم في المنظمة يسهم في تحديد سلوكيات الأفراد العاملين التي تعود بالنفع على المنظمة، فإدراك الأفراد لهذه السلوكيات يجعلهم يمارسونها بشكل متكرر، الأمر الذي ينعكس في زيادة رغبتهم للعمل وارتفاع مستويات أدائهم وانعكاسه في تحسين مستوى أداء المنظمة (العاني، 2018:322).

ب- قيم الامتثال: أن يقوم القائد بعمله حسب الأنظمة والتعليمات الرسمية مع مراعاة العادات والتقاليد السائدة في المجتمع (الطعاني، 2010:510). إن الامتثال هو الالتزام باللوائح التنظيمية الداخلية والخارجية ذات الطبيعة الأخلاقية المفروضة على أنشطة المنظمة والتوافق معها (Santos et al.,2012:3). ويشير الامتثال إلى القيم التي تحددها المنظمة التي يجب مراعاتها من الموظفين والالتزام بإتباع قواعد معينة، يفهم الامتثال على أنه يعني الاستراتيجيات التي تتبع التوافق مع القوانين ، فضلاً عن اللوائح بالمعنى الأوسع. إن أساس الامتثال هو واجب قانوني على المنظمات لضمان عدم حدوث أي انتهاكات للقانون، ومع ذلك فإن الهدف يتجاوز هذا الواجب، فالامتثال لا يفترض فقط أن المنظمات، أي مديريها وجميع الموظفين يحترمون القوانين ولكن أيضاً أن المعايير الأخلاقية تشكل علاقة الشركة بمختلف مجموعات أصحاب المصلحة (Wegel et al.,2018:67).

ت- قيم الانتماء: أن يعتز القائد بمهنته ويحافظ على كرامتها ويرفع من شأنها ويزيد من العلم في سبيل تطويرها ويلتزم القواعد الأخلاقية في سلوكه العام والخاص (الطعاني، 2010:510). وان الانتماء هو المستوى العالي من الشعور الإيجابي لدى الافراد العاملين تجاه منظماتهم، والشعور الدائم بالارتباط بها وقناعة العمل بها والإخلاص لها وتحقيق أهدافها (Sheldon, 2007:97). ان انتماءنا لمجموعة معينة قد يضفي لحياتنا قيمة ويشعرنا بالراحة والأمان، وهذا يوضح حاجة الفرد للانتماء (Eikenberry, 2007:10). من الأمور التي ترغب المنظمة فيها هي تحسين حس الانتماء للعاملين لديها بديمومة واستمرار العلاقة بين الفرد العامل والمنظمة، ليصبح استثماراً متبادلاً، ويكون الفرد العامل على استعداد لتحمل مسؤولية أكبر للإسهام في نجاح المنظمة واستمرارها (Duperrin, 2011:5). ويعد الانتماء ارتباطاً داخلياً وخارجياً للفرد بالمجتمع الذي يعيش فيه، ويقصد بالارتباط الداخلي بالقوة العاطفية التي تربط الفرد بالمجتمع ارتباطاً وثيقاً ويمكن ملاحظته في مختلف مجالات الانتماء، اما الارتباط الخارجي فهو ارتباط يتمثل في كافة النواحي الشكلية المنعكسة من الارتباط الداخلي عن سلوك الفرد وتصرفاته (كريم، 2014:280). ويعد الانتماء شعوراً يتضمن الحب المتبادل والقبول والتقبل، والارتباط الوثيق بالجماعة وهو يشبع حاجة الإنسان إلى الارتباط بالآخرين وتوحيده معهم، ليحظى بالقبول ويشعر بأنه فردٌ يستحق مكانة متميزة في الوسط الاجتماعي (خلف، 2015:215). ومن العوامل المساعدة في تعزيز الانتماء هي الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي (رشيد، 2018:99).

ث- قيم الخير: أن يعامل القائد جميع الأفراد بلطف ويقدم المساعدة لهم ويراعي الحالات الإنسانية الملحة (الطعاني، 2010:510). قيم الخير تمثل القيمة العليا في تنظيم سائر القيم، وان للسلوك الحسن الذي يتبعه القائد تأثيراً كبيراً في سلوك الافراد العاملين، وله أثر رئيس في تشجيعهم على الأداء المستمر والالتزام الوظيفي وتجنب السلوكيات السلبية التي تسبب الضرر للمنظمة (Neubert et al, 2008:129). إن الخير هو الاهتمامات المنظمة تنظيماً يتوافق مع اهتمامات ومصالح الآخرين، والخيرية هي صفة للشخص الإنساني، فإذا أطلقت على الإنسان دلت على من يحب الشيء ويفعله، أو على من يشعر بالآلام الآخرين ويدفع عنهم الأذى، ويرغب في تحقيق سعادتهم (عبد الحليم، 2012:719). ان المساعدة الاجتماعية القائمة على الرعاية والحب والاهتمام قد تزيد من مشاعر الامن والارتباط والولاء والسعادة كتأثيرات إيجابية (الحدراوي وآخرون، 2013:274). ان قيم الخير ليست مظهراً اجتماعياً، إذ ليس من العدل أن يكون العمل الخيري وقيمه غطاء اجتماعي، كما تأخذ بعض الإدارات والشخصيات المهمة التوشح به لتحسين صورتها امام المجتمع بل انه واجب ومسؤولية (أسماء وزينب، 2018:358).

ج- قيم القيادة: أن يكون القائد مسؤولاً ويملك التأثير في الآخرين (الطعاني، 2010:510). إن القيادة الملهمة هي التي تستطيع ان تحقق النجاحات الاستثنائية من التأثيرات التي تغرسها في نفوس العاملين والسمات الشخصية والمواهب الذاتية للقائد (Gerald & Baron, 2004:59). والقائد ليس من يمتلك شعور انه قائد بل مدى إحساس المرؤوسين به كقائد، إضافة الى تمتعه بالنقطة والفهم الواضح ومعرفة ان العاملين الذين معه يختلفون في ثقافتهم لذلك فهم يختلفون في الحاجات والرغبات، والنقطة الأساسية التي تنطلق منها القيادة هي المعرفة الصحيحة والدقيقة بطبيعة الفرد العامل لديها (حسين، 2010:68). يعد (Kenneth, 2010:5) أن القيادة تتمثل في قدرتها على تغيير سلوك العاملين وقناعاتهم في ضوء التأثير فيهم بما تمتلكه من سمات ومهارات، فالقائد هو من يستطيع وقادر على التأثير في الآخرين. وان القيادة عبارة عن عملية تفاعل بين القائد والمرؤوسين لتحقيق اهداف المنظمة، وان جوهرها هو جعل الافراد يعملون ما تريد منهم برغبة شديدة وبحماسة كما لو انهم يمتلكون تلك المنظمات (علي، 2012:113). ان القيادة الاصيلية هي مجموعة سلوكيات تهدف الى اشباع حاجات الافراد العاملين ورغباتهم، وتقديم المساعدة لهم ومحاولة تحقيق أهدافهم لكسب ولائهم، ورفع رضاهم الوظيفي، وزيادة حبهم للعمل (Chan & Mak 2014:273). وتحقق القيادة الفاعلة مستويات عالية من الأداء من التفاعل الذي يحصل بين القائد والافراد العاملين في المنظمة (Qadri, 2016:12).

ح- قيم الاستقلالية: أن يقوم القائد باتخاذ القرارات اللازمة لعمله حسب التعليمات ومن دون أي ضغوط اجتماعية أو رسمية (الطعاني، 2010: 510). الاستقلالية هي القدرة على أن يتحمل الإنسان مسؤولية الأعمال التي يقوم بها (إبراهيم، 2007: 50). وتعد قيم الاستقلالية بأنها الحاجة الى الشعور بأن أنشطة الفرد وأهدافه من اختياره وتتفق مع قيمه واهتماماته الداخلية (سليم، 2012: 601). وتتميز الشخصية الاستقلالية بالحرية وعدم الخضوع لتحكم الآخرين وقادرة على التصرف بمسؤولية وتعتمد على الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار، وتعد الاستقلالية من الصفات الرئيسة في شخصية القائد وتشكل مجموعة من الصفات أهمها القدرة على تحمل المسؤولية، وإن الاستقلالية شكل من أشكال السلوك الاجتماعي المرغوب فيه. وينبغي على القائد أن يتصف بها (الجنابي ومولى، 2015: 151).

المبحث الثالث/الجانب الميداني للبحث

أولاً: الترميز والتوصيف

تتكون اداة البحث من جزئين اساسيين هما (الهوية الاجتماعية للعاملين، والمنظومة القيمية) وكل جزء يتكون من ابعاد فرعية والجدول (3) يقدم توضيح حول ترميز كل متغير وكل بعد وتحديد مصدر الحصول على المقياس وعدد الفقرات:

جدول (3) الترميز والتوصيف

المتغير	البعد الفرعي	عدد العبارات	الرمز	المصدر
الهوية الاجتماعية للعاملين	1. التماثل	5	ID	(Blader and Tyler, 2009)
	2. الهيبة	5	PR	
	3. المكانة	6	RE	
المنظومة القيمية	1. قيم الانتماء	9	AFV	(الطعاني، 2010)
	2. قيم الامتثال	10	COV	
	3. قيم الخير	6	CHV	
	4. قيم الدعم	9	BOV	
	5. قيم الاستقلال	8	AUV	
	6. قيم القيادة	8	LEV	

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على الأدبيات الادارية

ثانياً: اختبار أداة قياس البحث

1. التحليل العاملي التوكيدي (الصدق البنائي التوكيدي): اعتمد الباحثين في عملية التأكد من الصدق البنائي التوكيدي للمقاييس على اسلوب التحليل العاملي التوكيدي الذي يعد تطبيقات معادلة النمذجة الهيكلية (Structural Equation Modeling) ويتم في هذا الاختبار تحديد النموذج المفترض والذي يتكون من المتغيرات الكامنة (Latent Variable) أو المتغيرات غير المقاسة، وهي تمثل الأبعاد المفترضة للمقياس ومنها تخرج أسهماً متجهة إلى النوع الثاني من المتغيرات والتي تعرف بالمتغيرات المقاسة أو المتغيرات التابعة أو المتغيرات الداخلية، والتي تمثل الفقرات الخاصة بكل بعد أو الأبعاد الخاصة بكل عامل عام وهنا يفترض أن العبارات مؤشرات للمتغيرات الكامنة. واعتمد في تطبيق هذا الاسلوب على البرنامج الاحصائي (Amos. V.20).

ان قيام الباحثين بإجراء هذا الاختبار لمعرفة ان البيانات التي تم الحصول عليها من الاستبانات تلائم النموذج الفرضي للقياس من خلال مجموعة من المؤشرات يطلق عليها مؤشرات جودة المطابقة الظاهرة في الجدول (4).
جدول (4) مؤشرات وقاعدة جودة المطابقة لمعادلة النمذجة الهيكلية

ت	المؤشرات	نسبة جودة المطابقة
-1	النسبة بين قيم χ^2 ودرجات الحرية df	اقل من 5
-2	مؤشر المطابقة المقارن (Comparative Fit Index (CFI)	أكبر من 0.95
-3	مؤشر المطابقة المتزايدة (Incremental Fit indices (IFI)	أكبر من 0.90
-4	مؤشر توكر ولوس (Tucker-Lewis Index (TLI)	أكبر من 0.90
-5	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي: Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	بين 0.08-0.05

المصدر: اعداد الباحثين بالاعتماد على

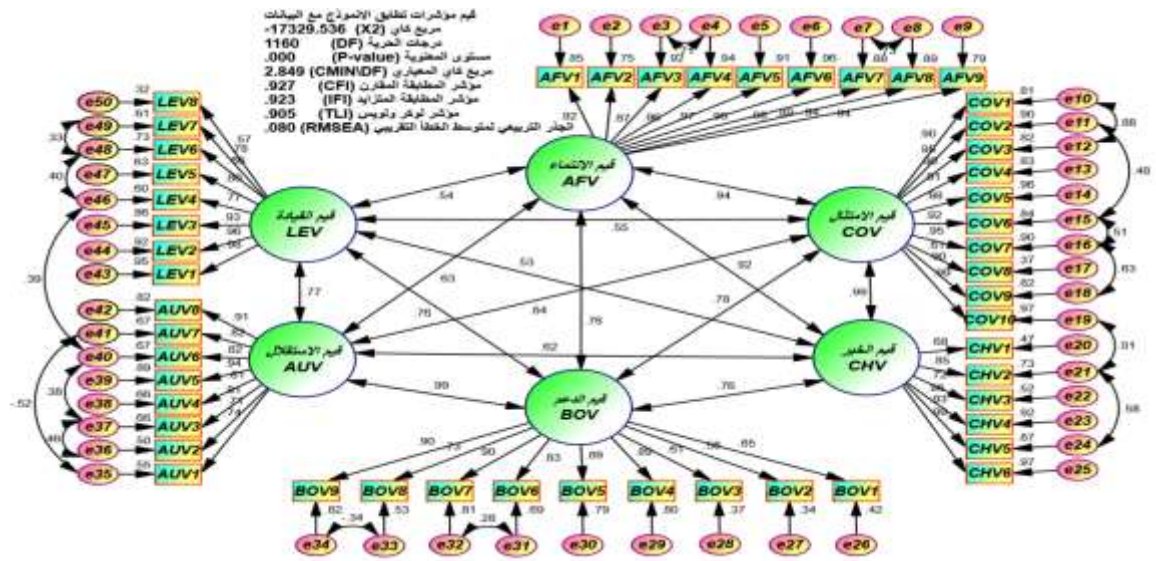
Hair, J.f., Black, w.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E.(2010). Multivariate Data Analysis, 7th ed., Prentice Hall, Upper Saddle.

ويقسم الباحثين هذا الاجراء على خطوات، الاولى تتعلق بالصدق البنائي التوكيدي لمقياس الهوية الاجتماعية للعاملين، والثانية تخص بالصدق البنائي التوكيدي لمقياس المنظومة القيمية، وكما يأتي:

أ- الصدق البنائي التوكيدي لمقياس الهوية الاجتماعية للعاملين:

تدل مؤشرات جودة المطابقة الظاهرة في اعلى الشكل (2) على صحة افتراض أن الـ (16) عبارة تقيس بنية (الهوية الاجتماعية للعاملين) التي تتكون من ثلاثة ابعاد اساسية (التماثل، الهيبة، والمكانة). اذ تظهر ان الاوزان الانحدارية المعيارية الظاهرة على الاسهم التي تربط المتغيرات الكامنة مع كل فقرة من فقرات المقياس قيمتها أكبر من (0.3) (معيار الحكم على صدق العبارات) والتي تعرف بمعاملات الصدق يمكن الحكم على صدق العبارات وهي مقبولة احصائياً (Costello&Osborne,2005) وعليه تثبت صحة ان (16) فقرة تقيس بنية (الهوية الاجتماعية للعاملين بأبعادها الثلاثة). وبعبارة اخرى إن الاسهم الخارجة من المتغيرات الكامنة (التماثل، الهيبة، والمكانة) حصلت على معاملات صدق اعلى من الحد الادنى للقيمة المقبولة (0.3) لثبات الصدق البنائي التوكيدي للعبارات المرتبطة بها. اما موضوع التأكد من ان هذه الفقرات تقيس متغيراً ذا ثلاثة ابعاد (متعدد الابعاد Multidimensions) فان مؤشرات جودة المطابقة الموجود في الشكل (2) تشير بان هذه الفقرات (16) تقيس ثلاث ابعاد وليس بعداً واحداً لان قيم هذه المؤشرات مطابقة لقواعد نمذجة المعادلة الهيكلية. وهذا يؤكد أن البيانات التي سحبت من عينة البحث مطابقة لنموذج القياس المتمثل هنا بمقياس الهوية الاجتماعية للعاملين.

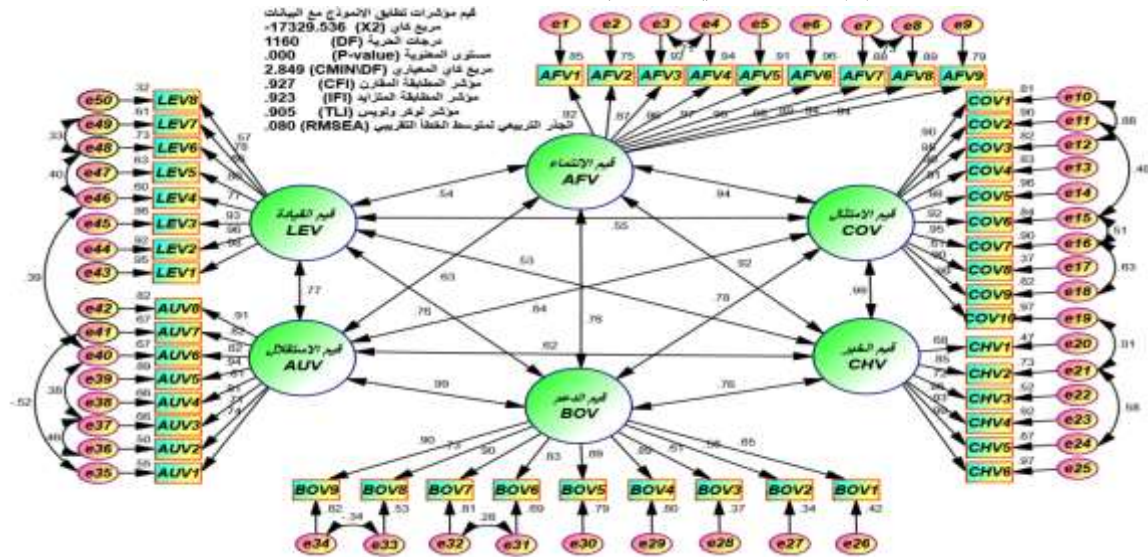
شكل(2)الصدق البنائي التوكيدي لمقياس الهوية الاجتماعية للعاملين



ب- الصدق البنائي التوكيدي لمقياس المنظومة القيمية:

تظهر مؤشرات جودة المطابقة الظاهرة في الشكل (3) صحة افتراض أن الـ (50) عبارة تقبيل بنية (المنظومة القيمية) التي تتكون من ستة ابعاد اساسية (قيم الانتماء، وقيم الامتثال، وقيم الخير، وقيم الدعم، وقيم الاستقلال، وقيم القيادة). وفي ضوء الأوزان الانحدارية المعيارية الظاهرة على الاسهم التي تربط المتغيرات الكامنة مع كل فقرة من فقرات المقياس، التي تعرف بمعاملات الصدق يمكن الحكم على صدق العبارات لان قيمتها أكبر من (0.30) وهي مقبولة احصائياً (Costello & Osborne, 2005). وبعبارة اخرى أن الاسهم الخارجة من المتغيرات الكامنة (قيم الانتماء، وقيم الامتثال، وقيم الخير، وقيم الدعم، وقيم الاستقلال، وقيم القيادة) حصلت على معاملات صدق اعلى من الحد الأدنى للقيمة المقبولة (0.3) لثبات الصدق البنائي التوكيدي للعبارات المرتبطة بها. وللتأكد من أن هذه الفقرات تقيس متغيراً ذا ستة ابعاد (متعدد الابعاد Multidimensions) فإن مؤشرات جودة المطابقة الموجود في الشكل (3) تشير بان هذه الفقرات (50) تقيس ستة ابعاد وليس بعداً واحداً لان قيم هذه المؤشرات مطابقة لقواعد نمذجة المعادلة الهيكلية. وهذا يؤكد ان البيانات التي سحبت من عينة البحث مطابقة لنموذج القياس المتمثل هنا بمقياس المنظومة القيمية.

شكل (3) الصدق البنائي التوكيدي لمقياس المنظومة القيمية



2. الثبات البنائي لأداة القياس

قام الباحثين بالتأكد من الثبات البنائي لأداة القياس الخاصة بالبحث الحالي من خلال استخدام اختبار كرونباخ الفا وقد تم حساب معامل الثبات للأداة باستخدام معامل ارتباط كرونباخ الفا الموضح في الجدول (5):

جدول (5) معاملات الثبات لأداة قياس البحث

المتغير	كرونباخ الفا للمتغير	البعد	معامل كرونباخ الفا لكل بعد
الهوية الاجتماعية للعاملين	0.97	1. التماثل	0.94
		2. الهوية	0.94
		3. المكانة	0.94
المنظومة القيمية	0.99	1. قيم الانتماء	0.98
		2. قيم الامتثال	0.97
		3. قيم الخير	0.94
		4. قيم الدعم	0.93
		5. قيم الاستقلال	0.94
		6. قيم القيادة	0.95

المصدر: اعداد الباحثين باعتماد مخرجات برنامج Spss. V.23

ويلاحظ من الجدول (5) أن قيم معامل (كرونباخ الفا) قد تروحت بين (0.89-0.99) وهي مقبولة إحصائياً في البحوث الإدارية والسلوكية لأن قيمتها أكبر (0.75) (Nunnally & Bernstein, 1994)، التي تدل على أن الاداة تتصف بالاتساق والثبات الداخلي.

ثالثاً/ الوصف الإحصائي: عرض نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها

أ- الهوية الاجتماعية للعاملين (المتغير المستقل)

يتكون من ثلاثة أبعاد رئيسة كالآتي: (التماثل، الهوية، المكانة).

ويخلص الجدول الآتي نتائج الوصف الإحصائي لأبعاد الهوية الاجتماعية للعاملين (التماثل، الهوية، المكانة)، ويمكن القول إن جميع مستويات الأبعاد كانت مرتفعة.

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف لأبعاد متغير الهوية الاجتماعية للعاملين (N=189)

البعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الأبعاد
1. التماثل	3.62	0.571	15.77	الثالث
2. الهوية	3.90	0.556	14.25	الأول
3. المكانة	3.69	0.482	12.62	الثاني
المعدل العام لمتغير الهوية الاجتماعية للعاملين	3.74	0.536	14.34	

ونلاحظ من بيانات الجدول أعلاه بأن بعد الهوية حصل على المرتبة الأولى بدرجة الأهمية النسبية حسب إجابات عينة البحث أما أقل بعد فقد كان التماثل، وبشكل عام كان المتوسط الحسابي العام لمتغير الهوية الاجتماعية للعاملين مرتفع (3.74) وانحراف معياري عام بلغ (0.536)، وبمعامل اختلاف بلغ (14.34).

ب- المنظومة القيمية (المتغير المعتمد)

يتكون من ستة أبعاد رئيسة كالآتي: (قيم الانتماء، قيم الامتثال، قيم الخير، قيم الدعم، قيم الاستقلال، قيم القيادة). ويخلص الجدول الآتي نتائج الوصف الإحصائي لأبعاد المنظومة القيمية، ويمكن القول إن جميع مستويات الأبعاد كانت مرتفعة وهذه النتيجة جيدة على مستوى الأبعاد.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف وترتيب الأبعاد لمتغير المنظومة القيمية (N=189)

ت	البعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الأبعاد
1	قيم الانتماء	4.49	0.512	11.40	الثالث
2	قيم الامتثال	4.54	0.517	11.39	الثاني
3	قيم الخير	4.57	0.526	11.52	الأول
4	قيم الدعم	3.79	0.557	14.70	السادس
5	قيم الاستقلال	3.87	0.502	12.99	الخامس
6	قيم القيادة	3.97	0.522	13.16	الرابع
	المعدل لمتغير المنظومة القيمية	4.21	0.523	12.41	

ويلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه بأن بعد قيم الخير حصل على المرتبة الاولى بترتيب الابعاد بحسب اجابات عينة البحث. أما أقل بعد فقد كان من نصيب قيم الدعم، وبشكل عام كان المتوسط الحسابي العام لمتغير المنظومة القيمية مرتفع (4.21) وانحراف معياري عام بلغ (0.523)، وبمعامل اختلاف بلغ (12.41).

رابعاً: اختبار فرضيات البحث

أ- اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

أولاً-الفرضية الرئيسة الاولى:

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد الهوية الاجتماعية للعاملين والمنظومة القيمية بأبعادها) بهدف قبول الفرضية الرئيسة الاولى أعلاه من عدمه قام الباحثين باختبار قيمة معامل الارتباط البسيط باستخدام اختبار (Sig. 2-tailed) للوقوف على معنوية العلاقة بين متغير الهوية الاجتماعية (المستقل) ومتغير المنظومة القيمية (المعتمد) إذ يشير الجدول (8) الى وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين متغير الهوية الاجتماعية ومتغير المنظومة القيمية، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.728^{**}). وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين متغير الهوية الاجتماعية للعاملين ومتغير المنظومة القيمية، وإن ما يدعم ذلك معنوية علاقة الارتباط التي ظهرت عند مستوى معنوية (1%) وبدرجة ثقة بلغت (99%) والجدول (8) يوضح تلك العلاقة، إذ يتضح قبول الفرضية الرئيسة الاولى التي تنص على أنه (توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين الهوية الاجتماعية للعاملين بدلالة أبعادها مجتمعةً والمنظومة القيمية بدلالة أبعادها مجتمعةً). عند مستوى معنوية (1%) أي إن نتيجة القرار مقبولة بدرجة ثقة قدرها (99%).

جدول (8) مصفوفة معاملات الارتباط بين متغير الهوية الاجتماعية للعاملين ومتغير المنظومة القيمية

		الهوية الاجتماعية	المكانة	الهوية	التماثل
المنظومة القيمية	Pearson Correlation	.728**	.644**	.654**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	189	189	189	189

وتتفرع من هذه الفرضية ثلاثة فرضيات فرعية هي:

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية لبعـد التماثل مع متغير المنظومة القيمية يظهر تحليل الارتباط الظاهر في جدول (8) ان هناك علاقات ارتباط قوية وذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) بين بعد التماثل ومتغير المنظومة القيمية إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.807^{**}). وتدعم هذه النتيجة صحة الفرضية الفرعية (1).
2. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية لبعـد الهوية مع متغير المنظومة القيمية يظهر جدول مصفوفة الارتباط (8) ان هناك علاقات ارتباط ايجابية قوية ودالة معنوية بين بعد الهوية ومتغير المنظومة القيمية. إذ بلغت علاقة الارتباط (0.654^{**}) في حين بلغت معنوية علاقات الارتباط (0.000). إذ تظهر نتائج الجدول وجود علاقة ارتباط معنوية عند مستوى (1%) بين بعد الهوية والمنظومة القيمية، إذ تدعم هذه النتيجة صحة الفرضية الفرعية (2).
3. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية لبعـد المكانة مع متغير المنظومة القيمية.

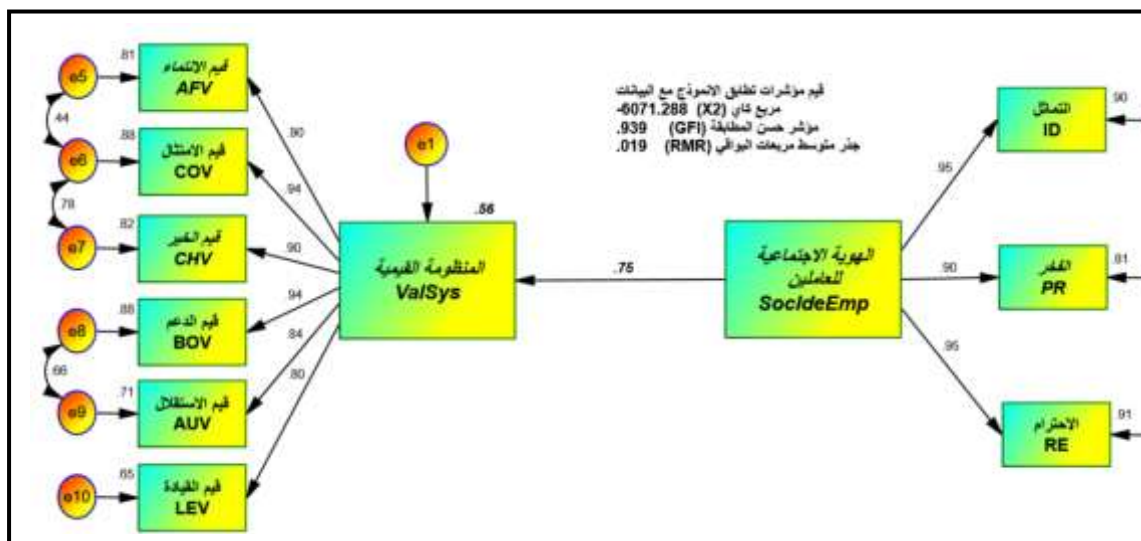
يشير جدول (8) الى مصفوفة الارتباط التي توضح ان هناك علاقات ارتباط قوية وذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) ظاهرة بين بعد المكانة ومتغير المنظومة القيمية، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.644^{**}) وتدعم هذه النتيجة صحة الفرضية الفرعية (3).

ب- اختبار علاقات التأثير بين متغيرات البحث

أولاً-الفرضية الرئيسة الاولى: (يوجد أثر ذو دلالة معنوية بين الهوية الاجتماعية للعاملين بأبعادها والمنظومة القيمية بأبعادها) اعتمد الباحثين في اختبار فرضيات التأثير المباشرة بين المتغير المستقل الهوية الاجتماعية للعاملين والمتغير المعتمد المنظومة القيمية بأبعادها من خلال النموذج الهيكلي (Structural Model) باستخدام معادلة النمذجة الهيكلية باستخدام برنامج (AmosV.20). والشكل (4) هو النموذج الهيكلي للبحث الذي يوضح المتغير المستقل (الهوية الاجتماعية للعاملين) والمتغير المعتمد (المنظومة القيمية) ويلاحظ من مقاييس الملاءمة الموجودة في الشكل (مربع كاي، ومؤشر جودة المطابقة، وجذر متوسط مربعات البواقي) أن النموذج الهيكلي للبحث الحالي ملائم لبيانات البحث اذ ان مربع كاي كان غير معنوي اذ بلغ (-6071.288) وهو مؤشر جيد لتطابق البيانات مع النموذج الهيكلي فضلاً عن نسبة جذر متوسط مربعات البواقي التي تبين أنها أقل من المعيار الخاص بها والبالغ (اقل من 0.50) اذ بلغت ضمن النموذج المختبر (0.019). وإن مؤشر جودة المطابقة بلغ (0.939) اما الاسهم ذات الاتجاه الواحد من المتغيرات المستقلة الى المتغير المعتمد فتمثل علاقة الارتباط. أما القيمة الظاهرة اعلى متغير المنظومة القيمية فتمثل معامل التفسير (معامل التحديد) التي تسمى بالمعاملات المعيارية (تستخدم لاختبار الفرضيات) (R^2) التي تُبين أن متغير الهوية الاجتماعية للعاملين قادر على تفسير ما نسبته (56%) من التغيرات التي تطرأ على متغير المنظومة القيمية. أما النسبة المتبقية البالغة (44%) فتعزى لمساهمات متغيرات أخرى غير داخلية في نموذج البحث.

ويتضح من الجدول (8) أن قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.654). وهذا يبين أن زيادة مستويات توافر الهوية الاجتماعية للعاملين بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة مستويات المنظومة القيمية بنسبة (65%) من وحدة انحراف معياري واحد، اذاً تقبل الفرضية. وشكل (4) يوضح النموذج الهيكلي المختبر ومسارات الانحدار.

شكل (4) المسار الانحداري الخاصة بالفرضية الاولعلى وفق اسلوب معادلة النمذجة الهيكلية



يوضح جدول (9) ملخص التحليل اذ يتبين أن تقديرات النموذج جميعها معنوية تحت مستوى ($P < 0.01$) وكذلك كانت النسبة الحرجة C.R. أكبر من (1.96) وهي تحقق الشرط المطلوب.

جدول (9) تقديرات نموذج التأثير بين متغير الهوية الاجتماعية للعاملين والمنظومة القيمية

			Stan.R.W.	Estimate	S.E.	C.R.	P
المنظومة القيمية	<---	الهوية الاجتماعية للعاملين	.748	.654	.042	15.453	***
التماثل	<---	الهوية الاجتماعية للعاملين	.946	1.039	.026	40.206	***
الهبة	<---	الهوية الاجتماعية للعاملين	.900	.986	.035	28.304	***
المكانة	<---	الهوية الاجتماعية للعاملين	.952	.978	.023	42.410	***
قيم الانتماء	<---	المنظومة القيمية	.898	1.061	.038	28.025	***
قيم الامتثال	<---	المنظومة القيمية	.940	1.060	.028	37.748	***
قيم الخير	<---	المنظومة القيمية	.905	1.053	.036	29.133	***
قيم الدعم	<---	المنظومة القيمية	.940	1.042	.028	37.636	***
قيم الاستقلال	<---	المنظومة القيمية	.844	.895	.041	21.593	***
قيم القيادة	<---	المنظومة القيمية	.803	.893	.048	18.492	***

Regression Weights (Group number1-Default model)

وتتبع من الفرضية الرئيسية الاولى ثلاث فرضيات فرعية:

1. الفرضية الفرعية-

1: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعء التماثل في متغير المنظومة القيمية

تركز الفرضية الفرعية الاولى على التأثير بين بعء التماثل ومتغير المنظومة القيمية، ويظهر من الجدول (10) ان هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية ($\beta = 0.807$, $P < .01$) بين بعء التماثل ومتغير المنظومة القيمية، ويساهم بعء التماثل في تفسير (65.1%) من التغيير الحاصل في متغير المنظومة القيمية و (34.9%) يعود لتدخل عوامل أخرى غير داخلية في النموذج الاحصائي. وتؤكد قيمة ($F = 348.401$, $t = 18.666$, $P < 0.01$) على وجود الدلالة المعنوية في تفسير نتائج متغير المنظومة القيمية من بعء التماثل وهذا جاء مطابقاً لتوقعات البحث.

2. الفرضية الفرعية-2: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعء الهبة في متغير المنظومة القيمية

تركز الفرضية الفرعية الثانية على التأثير بين بعء الهبة ومتغير المنظومة القيمية، ويظهر من الجدول (10) ان هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية ($\beta = 0.654$, $P < .01$) بين بعء الهبة ومتغير المنظومة القيمية، ويساهم بعء الهبة في تفسير (42.7%) من التغيير الحاصل في متغير المنظومة القيمية و (57.3%) يعود لتدخل عوامل أخرى غير داخلية في النموذج الاحصائي. وتؤكد قيمة ($F = 139.423$, $t = 11.808$, $P < 0.01$) على وجود الدلالة المعنوية في تفسير نتائج متغير المنظومة القيمية من بعء الهبة وهذا جاء مطابقاً لتوقعات البحث.

3. الفرضية الفرعية-3: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعء المكانة في متغير المنظومة القيمية

تركز الفرضية الفرعية الثالثة على التأثير بين بعء المكانة ومتغير المنظومة القيمية، ويظهر من الجدول (10) ان هناك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية ($\beta = 0.415$, $P < .01$) بين بعء المكانة ومتغير المنظومة القيمية، ويساهم بعء المكانة في تفسير (64.4%) من التغيير الحاصل في متغير المنظومة القيمية و (35.5%) يعود لتدخل عوامل أخرى غير داخلية في النموذج الاحصائي. وتؤكد قيمة ($F = 132.628$, $t = 11.516$, $P < 0.01$) على وجود الدلالة المعنوية في تفسير نتائج متغير المنظومة القيمية من بعء المكانة وهذا جاء مطابقاً لتوقعات البحث.

جدول (10) نتائج تحليل الانحدار لاختبار الفرضيات الفرعية من الفرضية الرئيسية الاولى

المتغير التابع: المنظومة القيمية					المتغيرات المستقلة
R ²	F	T	B	Constant	
.651	348.401	18.666	.807	1.877	التماثل
.427	139.423	11.808	.654	2.122	الهوية
.415	132.628	11.516	.644	2.184	المكانة

المصدر: اعداد الباحثين باعتماد مخرجات برنامج Spss. V. 23

المبحث الرابع/ الاستنتاجات والتوصيات

يتضمن هذا المبحث أهم استنتاجات البحث وتوصياته وفق إطاره النظري والتطبيقي وكما يأتي: -

أولاً: الاستنتاجات

- 1- يعد بناء الهوية الاجتماعية لدى الافراد في سياق الرغبة الوجدانية معيار أساسي لتقدير الذات ونيل المكانة الاجتماعية التي لا غنى عنها لأنها ضمان للتماسك الاجتماعي والبناء النفسي القوي الذي يستند اليه الفرد في انتمائه للمنظمة.
- 2- تتخذ الهوية الاجتماعية مساراً تطورياً عند الأفراد وبصيغة منتظمة ومتسلسلة يرتبط بالمعايير والعلاقات الاجتماعية والثقافية والتي تختلف من طبقة لأخرى ومن مجتمع لآخر، وهي بذلك تعد معياراً واقعياً لشعور الفرد بالاحترام وتقييم ذاته وتنظيم علاقاته مع زملاء العمل.
- 3- تعد المنظومة القيمية معياراً موحهاً ومحدداً لسلوك الافراد والجماعات والمنظمات في المواقف الاجتماعية المختلفة.
- 4- تحمل المنظومة القيمية تأثيراً قوياً على مشاعر واحاسيس الافراد. ولها أثر مهم وواضح في تماثل المجتمع وترابطه واستقراره.
- 5- إن تمتع أعضاء الهيئة التدريسية بالتماثل والفخر والاحترام يؤثر معنوياً في تعزيز المنظومة القيمية في الكليات والجامعات الاهلية عينة البحث التي تسعى اليها مؤسسات التعليم العالي.

ثانياً: التوصيات

- 1- ديمومة بناء الهوية الاجتماعية لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات والكليات الأهلية في كربلاء المقدسة لأهميتها ودورها في منحهم شعور الانتماء الاجتماعي ومساهمتها في تشكيل مواقفهم وسلوكياتهم، ويتم ذلك من الآتي:
 - أ- اتخاذ منظومة أهداف وتطبيقات موحدة تؤصل لثقافة المجتمع وتاريخه في فكر ووجدان الطالب والأستاذ الجامعي مما يعزز هويتهم ويصقلها حول مجتمعهم وثقافته وإنجازاته.
 - ب- إشعار أعضاء الهيئة التدريسية بوجود روابط تربطه بالجامعة أو الكلية التي يعمل فيها والعمل على تدعيمها.
 - ت- تعميق أوجه التشابه بين أعضاء الهيئة التدريسية وتفعيل جانب الخير والسعي نحو التفاعل الإنساني الخلاق.

ث- إقامة الندوات والمؤتمرات والمعارض الوطنية والتاريخية لتجسيد الهوية الاجتماعية لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية.

2- ينبغي على إدارات الكليات والجامعات الاهلية غرس القيم الاجتماعية لدى أعضاء الهيئة التدريسية وتشخيص منافعها السلوكية عليهم ومدى شعورهم بأهمية الانتماء للنظام الجامعي.

3- ضرورة دعم القيادات الجامعية لسلوكيات التعاون والتماسك بين أعضاء الهيئة التدريسية وحثهم على استثمار العلاقات الاجتماعية فيما بينهم لنقل المهارة ونشر المعرفة بهدف تعزيز وبناء مستوى عالٍ من الهوية الاجتماعية لديهم.

4- توجيه القيادات الجامعية الى الاهتمام الخاص بأعضاء الهيئة التدريسية وتوفير البيئة الجامعية المناسبة وتهيئة المناخات الإيجابية الداعمة لممارسة العملية التعليمية لما لها من أثر كبير في تعميق شعورهم بأهمية هويتهم الاجتماعية تجاه الكلية أو الجامعة التي يعملون بها.

5- تعزيز المنظومة القيمية في الجامعات والكليات الاهلية في كربلاء المقدسة، لأهميتها ودورها تنمية السلوك الايجابي وبما ينعكس على الاداء الجامعي، ويكون بالآتي:

أ- الاهتمام بالبيئة الجامعية الإيجابية وتفعيل أثر الأستاذ الجامعي في تدعيم الجوانب القيمة داخلها.

ب- معاملة أعضاء الهيئات التدريسية باحترام ولطف والاهتمام بهم وتشجيع جهودهم وإشباع حاجاتهم.

ت- تضمين المقررات الدراسية للمناهج التعليمية في الجامعات والكليات الاهلية بمفردات ومواضيع تعزز القيم التربوية الايجابية التي تسعى مؤسسات التعليم العالي لتحقيقها.

ث- احتضان القيم الإيجابية وتفعيل الإطار الأخلاقي والقيمي في الجامعات والكليات الاهلية.

المصادر العربية

أولاً: الرسائل والاطاريح

1. حسان، مراني(2007). الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، أطروحة دكتوراه، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار.

2. حورية، شرقي (2017). النسق القيمي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة المراحل المتوسطة والثانوية: دراسة ميدانية بالمدارس المتوسطة والثانوية لمدينة مستغانم، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران2، كلية العلوم الاجتماعية، الجزائر.

3. الشريفي، زينب هادي معيوف(2016). دور الدعم التنظيمي المدرك والعقد النفسي في تعزيز الانغماس الوظيفي من خلال بناء الهوية الاجتماعية للعاملين: دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسيي الكليات الأهلية في محافظات الفرات الأوسط، أطروحة دكتوراه، جامعة كربلاء، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال.

4. نعموني، مراد(2007). القيم واتساقها وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في مرحلة التغيير التنظيمي-دراسة حالة شركة سوناطراك، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر.

ثانياً: المؤتمرات العلمية

5. العتيبي، مشاعل ذياب(2009). الإدارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي في المنظمات، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية-نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، المملكة العربية السعودية، للفترة من 1-4 نوفمبر.

ثالثاً: الدوريات والمقالات والبحوث

6. إبراهيم، هيفاء عبد الرحمن(2007). أثر برنامج تعليمي لتنمية المهارات الاستقلالية للتلاميذ، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، المجلد(7)، العدد(1).
7. أسماء، سلوة وزينب، حمدي(2018). التسويق الخيري ودوره في زيادة موارد الجمعيات الخيرية، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد(7)، العدد(4).
8. الجنابي، عبد الستار حمود ومولى، حيدر كاظم(2015). الانفتاح على الخبرة وعلاقته بالشخصية الاستقلالية، مجلة الباحث، المجلد(15)، العدد(8).
9. الحدراوي، حامد كريم ومزعل، عباس، وعطا، خالدية مصطفى(2013). دور المساندة الاجتماعية في تدعيم سلوك المواجهة والمقاومة للإحباطات في العمل، المنتدى الوطني لأبحاث الفكر والثقافة، المجلد(1)، العدد(16).
10. حسين، سعد مهدي (2010). القيادة والتفكير الاستراتيجي-العلاقة والاثّر، مجلة كلية التراث، العدد(7).
11. حسين، نغم هادي وعزيز، نور محمد(2019). إدارة الهوية الاجتماعية وعلاقتها بالذات الرحيمة لدى العاملين بمهنة التمريض في محافظة الديوانية، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية-جامعة بابل، العدد(42).
12. خلف، سناء حسين(2015). دور كلية التربية الأساسية في تعزيز قيم الانتماء الوطني لدى طلبتها، مجلة ديالى، العدد(68).
13. رشيد، ميسون عبد الكريم محمد(2018). قياس وتعزيز الانتماء التنظيمي، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد(4)، العدد(117).
14. السقا، صفوان امين وإبراهيم، احمد(2015). أثر القيادة بالقيم على الولاء التنظيمي-حالة تطبيقية على منظمات الاعمال اليمنية، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد(16)، العدد(1).
15. سليم، امل داود(2012). علاقة الاستقلالية بمفهوم الذات لدى أطفال الأمهات العاملات وغير العاملات، مجلة كلية التربية للبنات، المجلد(23)، العدد(3).
16. الطعاني، حسن(2010). المنظومة القيمية لمديري المدارس في الأردن وعلاقتها بالجنس والمؤهل العلمي والخبرة ومستوى المدرسة، مجلة جامعة دمشق، المجلد(26)، العدد(2+1).
17. العاني، الاء عبد الموجود(2018). التوافق بين الدعم التنظيمي المدرك والثقافة التنظيمية، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (8)، العدد(1).
18. عبد الحليم، امل مبروك(2012). مفهوم الخير في الفلسفة الحديثة، مجلة كلية الآداب-جامعة بغداد، المجلد(2)، العدد(100).
19. علي، عالية جواد محمد(2012). تأثير القيادة التحويلية في تحفيز المرؤوسين في المنظمات، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد(18)، العدد(69).
20. العمارة، محمد والخالدة، تيسير ومقابلة، عاطف(2011). الأنساق القيمية لدى طلبة الجامعات الأردنية في ضوء التحدي التكنولوجي من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، المجلد(24)، العدد(2).
21. الغزالي، فاضل راضي والعبادي، هاشم فوزي(2013). التماثل التنظيمي: منظور معاصر في عملية تعزيز وإدراك الهوية التنظيمية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد(15)، العدد(2).
22. كاظم، ثائر رحيم(2009). العولمة والمواطنة والهوية، مجلة القادسية للآداب والعلوم التربوية، العدد(1)، المجلد(8).

23. كريم، وفاء قيس (2014). قيم الانتماء الوطني لدى أطفال الرياض، مجلة الأستاذ، المجلد (2)، العدد (208).

المصادر الأجنبية

Books:

1. Cumming, G. Thomas & Worley, G. Christopher (2005). Theory of organization development and change, south- western, printed in the India.
2. Hair, J.f., Black, w.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E.(2010). Multivariate Data Analysis, 7th ed., Prentice Hall, Upper Saddle.
3. Ivancevich, J. M. & Mattson, T. Michael (2002). Organizational behavior and management, McGraw- Hill, Irwin, New York.
4. Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). Psychometric theory. New York: McGraw-Hill.
- B. Thesis & Dissertation
5. Caiani, Troy Pasion, (2014) , Examination of Employee Alignment as a Predictor of Work Engagement, Master thesis, San Jose State University
6. Peterson, Alexandra, (2015). Organizational Support and Job Satisfaction of Frontline Clinical Managers: The Mediating Role of Work Engagement, Master thesis, The University of Western Ontario, London, Ontario, Canada
7. Reyes, Marco Alfonso, (2015). Career Paths of Latina high school assistant principals: Perceived barriers and support systems, Doctoral thesis, The University of Texas at San Antonio.
8. Bartel, Caroline A., Balder, Steven, Wrzesniewski, Amy & Wiesenfeld, Batia, (2012). Knowing where you stand: psychosocial isolation, perceived Respect, and organizational identification Among Virtual Employees, organization Science, Vol. 23, No. 3.
9. Bartels, J., Pruyn, A., De Jong, M. and Joustra, I (2007). Multiple Organizational Identification Levels and the Impact of Perceived External Prestige and Communication Climate, Journal of Organizational Behavior, 28, 173-190
10. Blader, Steven L., & Tyler, Tom R., (2009), "Testing and Extending the Group Engagement Model: Linkages Between social Identity, procedural Justice, Economic outcomes, and Extrarole Behavior", Journal of Applied psychology, Vol. 94, No. 2.
11. Carmeli, Abraham, Gilat, Gershon & Weisberg, Jacob (2006), "perceived External prestige, organizational identification and Affective commitment: A stake holder Approach", corporate Reputation Review, Vol. 9, No. 2.
12. Chan, Simon C.H. & Mak, Wai-ming (2014) "The impact of servant leadership and subordinates' organizational tenure on trust in leader and attitudes ", Personnel Review, Vol. 43 Iss
13. Chasserio Stephanie and Pailot Philippe and Poroli Corinne, (2014), "When entrepreneurial identity meets multiple social identities", International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, Vol. 20 Iss 2 pp. 128 – 154.

14. Costello, A., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. *Journal of Practical Assessment Research & Evaluation*, Vol. 10, No 7, 1-9
15. Cronin, Matthew A., (2004), "The Importance of Respect in Collaborative Work: A Demonstration Using Simulated Top Management Teams", Chap.2
16. Dawley, D. D., Andrews, M. C. & Bucklew, N. S. (2008). Mentoring, supervisor Support, and Perceived organizational Support : What Matters Most ?, "Leadership & Organizational Development Journal , Vol.29, No.3.
17. De Cremer David & Tyler, Tom R. (2005), "am I Respected or Not? Inclusion and Reputation as Issues in Group Membership", *Social Justice Research*, Vol. 18, No. 2.
18. Duperrin, Bertrand (2011). Organizations Between Sense of Belonging and Need to Own, [www. Duperrin. Com](http://www.Duperrin.Com).
19. Eikenberry (2007). The Power of Belonging, [www. Eyes on sales. Com](http://www.Eyes on sales. Com) -
- 20.
21. Ge, Jiahua, Su, Xuemei & Zhou, Yan, (2010), "organizational Socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior- An empirical research of Chinese high- tech manufacturing enterprises", *Nankai Business Review*, Vol. 1, No. 2.
22. Geger, A, E. (2011) the Detection of Individual and Group Values in Young People. *Russian Education a Society*, 53 (1), 60-78.
23. Gerald Greenberg J & Robert A. Baron, R.A (2004) *Behavior in Organization*, prenhce-Hall, N.J -.
24. Gonzalez, Jorge A. & chakraborty, Sbhajit, (2012), "image and similarity: an identity orientation perspective to organizational identification", *leadership & organization & organization Development Journal*, Vol. 33, No. 1.
25. Hameed, Imran; Ghulam Ali Arain; Olivier Roques; Aziz Javed; Ghulam Ali Arain, Olivier Roques and Aziz Javed (2011). Extending the model of antecedents & outcomes of organizational identification in Pakistani context, IAE – CERAM, University of Law, Business and Economics of Aix-Marseille, France.
26. Jacobs, Hannelize (2013). "Co- innovation Through Multiple Social identity processes- The story of a south African co- opowend Business", *European Business Review*, Vol, 25, No. 1.
27. Jones, Candace & Volpe, Elizabeth Hamilton, (2010), "organizational identification: Extending our understanding of Social identities through social networks", *Journal of organizational Behavior*, Vol. 10.

Journals & Articles :

28. Kaiser, Cheryl R., Hagiwara, Nao, Malahy, Lori W., & Wilkins, Clara L., (2009), "Group Identification Moderates Attitudes Toward Ingroup Members who Confront Discrimination", *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol.45

29. Kang, Bomi, Twigg, Nichlas W., & Hertzman, Jean, (2010), "An examination of Social support and social identity factors and their relationship to certified chefs burnout", International Journal of Hospitality management, Vol. 29.
30. Kato, Takao & shu, Pain, (2013), "competition and social identity in the workplace: Evidence from a Chinese textile firm", Harvard Business school, working paper.
31. Kenneth, R.,(2010). Oraganizational Behavior, Irwin Prentice- Hall Boston.
32. Korte, Russell F., (2007), "A review of Social identity theory with implications for training development", Journal of European industrial training, Vol. 31, No. 3.
33. Krok, Dariusz(2015). Value systems and religiosity as predictors of nonreligious and religious coping with stress in early adulthood, Archives of Psychiatry and Psychotherapy, (3): P:21–31
34. Kuppens, Toon & Yzerbyt, Vincent Y.,(2012),” Group-Based Emotions: The Impact of Social Identity on Appraisals, Emotions, and Behaviors”, Basic and Applied Social Psychology, Vol.34, No.1
35. Lam Long W. and Liu Yan, (2014), "The identity-based explanation of affective commitment", Journal of Managerial Psychology, Vol. 29 Iss 3 pp. 321 – 340.
36. Mitchell, Jonathan I., Gagne, Marylene, Beaudry, Anne & Dyer, linda, (2012), "the role of perceived organizational support, distributive justice and motivation in reactions to new information technology", computers in Human behavior Vol. 28. No. 1
37. Neubert, M. J., Kacmar, K. M., Carlson, D. S., Chonko, L. B., & Roberts, J. A. (2008). Regulatory focus as a mediator of the influence of initiating structure and servant leadership on employee behavior. Journal of applied psychology,93(6), 1220-1233.
38. Nicols , Kay M. Hillman , Amy J (2006). Blending personal values and organizational Decision – Making “, journal Business Horizons, 49 (6) ,437-442.
- 39.
40. Pekdemir, Isil Mendes & Turan, Aygul, (2014), The mediating Role of organizational identity complexity/ congruence on the Relationship between perceived organizational prestige and In- Role/ Extra- Role performance", International Journal of Business and social science, Vol. 5, No. 9.
41. Petersen, Lars- Eric, Dietz, Joerg & Frey, Dieter, (2004). The Effects of intragroup interaction and cohesion on intergroup Bias, Group process intergroup Relations, Vol. 7, No. 2.
42. Pluempavarn, patchareeporn & panteli, Niki, (2007), the creation of Social identity through Webbgging" Working paper series, university of Bath, school of Management.
43. Podnar, Klement, (2011), "perceived External prestige, organizational identification and organizational commitment: An Empirical examination", Teorjain praksa Let, Vol. 48, No. 6.
44. Qadri, Mohammed Ahmed, (2016), "the concept of applied Leadership in the contemporary world", Journal of Education and practice, V 17, N.4.

45. Ramarajan, Lakshmi, Barsade, Sigal G., & Burack, Orah R., (2008), "The influence of organizational respect on emotional exhaustion in the human services", The Journal of positive psychology, Vol. 3, No.1.
46. Russell, Vincent, Wyness, Laura A., Mc Auliffe, Eilish & Fellenz, Martin, (2011), "The social Identity of hospital consultants as management, Vol. 24, No. 3.
47. Santos, Renato Almeida dos., Guevara, Arnolito José de Hoyos., Amorim, Maria Cristina Sanches., Ferraz-Neto, Ben-Hur(2012). Compliance and leadership: the susceptibility of leaders to the risk of corruption in organizations, Santos RA, Guevara AJ, Amorim MC, Ferraz-Neto BH, VOL (10), N(1).
48. Shafaat, Tooba, Qureshi, Tahir Masood, Hajazi, syed tahir, khan, Aslam & Azeemi, Hassan Rasool, (2012), "Identification in Organization: Role of individuals Self- concept orientation and identification motives", African Journal of Business Management, Vol. 7, No. 15.
49. Sheldon .M(2007). Investment and Involvement as Mechanisms producing commitment to the organization, administrative science No.16 .
50. Todd, Samuel & Kent, Aubrey, (2009), "A Social identity perspective on the Job attitudes of employees in sport", management Decision, Vol. 47, No. 1.
51. Ude, Ugwu and Bete, Enu(2013). Traditional Value System and Leadership Effectiveness in Nigerian Organizations, American Research Institute for Policy Development, Public Policy and Administration Review, 1(1), pp. 16-25
52. Wegel, Melanie., Kamenowski, Maria., Hartmann, Andrea Barbara(2018). Compliance and Value Orientations At Universities, Compliance Elliance Journal, Vol (4), N(2).
53. Wenstop, F. & A. Myrmel (2006). Structuring Organizational Value Statements. Management Research News, 29(11).
54. Woods A. Stephen ,& West A. Michel (2010). The Psychology of work and organizations, engage learning EMEA. Printed by seng Lee press, Singapore.

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة كربلاء

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

ملحق (1) / استبانة البحث

الاستبانة الخاصة بالبحث الموسوم

تأثير الهوية الاجتماعية للعاملين في تعزيز المنظومة القيمية

دراسة تحليلية لآراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية للكلية والجامعات والكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة

السيد المجيب المحترم.. تحية طيبة

يسعى الباحثين إلى القيام بدراسة عنوانها " تأثير الهوية الاجتماعية للعاملين في تعزيز المنظومة القيمية " وهي دراسة تحليلية لآراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية للجامعات والكليات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة، ولما كانت الاستبانة التي بين يديك المصدر الأساس في عملية جمع البيانات عن المتغيرات لذا يرجى الإجابة عن الأسئلة الواردة فيها جميعها، وبما معهود منكم من دقة وموضوعية تامة تعبر بصدق عن الواقع العملي الذي تلمسه بحكم وظيفتكم في الجامعة وأقسامها.

وبود الباحثين أن يتقدموا بوافر الشكر والامتنان لأنكم ستخصصون جزءاً من وقتكم الثمين للإجابة عن فقراتها. تعليمات الإجابة:

1. لا حاجة لذكر الاسم إذ سيتم التعامل مع البيانات بسرية تامة وإن البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي حصراً وستظهر النتائج الإجمالية فقط.
2. وضع علامة (✓) في الحقل الذي يبين مدى اتفاقك مع الفقرة المطروحة، والإجابة على فقرات الاستبانة جميعها لأن ترك فقرة دون إجابة يؤدي الى عدم صلاحية الاستبانة ثم اهمالها.
3. يتوقف نجاح هذا البحث على صحة الإجابة ودقتها، لذا يرجى التريث والموضوعية في تحديد الرأي لغرض تحقيق الأهداف التي ترجوها الجامعة.
4. الباحثين مستعدون للإجابة عن أي تساؤلات أو إشكالات تواجهكم.

المدرس المساعد

الأستاذ المساعد الدكتور

الأستاذ الدكتور

احمد عبد العباس الموسوي

حسين حريجة الحسناوي

علاء فرحان طالب

1441 هـ - 2019 م

المحور الأول: معلومات عامة

الجامعة أو الكلية

1. النوع الاجتماعي: ذكر ☐ أنثى ☐
2. العمر: ☐ (أقل من 30 سنة) ☐ (30 - وأقل من 40) ☐ (40 - وأقل من 50) ☐ (50 - وأقل من 60) ☐ (60 فأكثر)
3. التحصيل العلمي: ماجستير ☐ دكتوراه ☐
4. سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية: ☐ (أقل من 1 سنة) ☐ (1 - وأقل من 5 سنة) ☐ (5 - وأقل من 10 سنة) ☐ (10 سنة فأكثر)
5. اللقب العلمي: ☐ مدرس مساعد ☐ مدرس ☐ أستاذ مساعد ☐ أستاذ

ملاحظة: الرجاء قبل إختيار الإجابة التي ترونها منسجمة مع واقع عملكم لكل فقرة من الفقرات الآتية نورد لكم بعض المفاهيم الخاصة بكل فقرة من فقرات الاستمارة، وقد تم وضع كل مفهوم في مقدمة الأسئلة الخاصة به راجين قراءتها قبل البدء بالإجابة وهي:

المحور الثاني: الهوية الاجتماعية للعاملين: شعور العاملين بتقييم واحترام المنظمة لهم واعتبارهم أعضاء قيمين فيها. ويعبر عنه بالأبعاد الآتية: -

أولاً: - التماثل: انتماء الافراد للمنظمة كانتماثلهم لأنفسهم وشعورهم بالتشابه مع هويتها وصفاتها.

المقياس					العبارات
لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	
					1. عملي في الجامعة مهم لدرجة يشعرني بوجودي
					2. يعد ثناء الآخرين لإنجازات الجامعة بمثابة ثناء شخصي لي
					3. الانتقاد الموجه للجامعة كأنه انتقاد وإهانة لي شخصياً
					4. يضيف المكان الذي اعمل فيه الكثير لشخصيتي
					5. انتمائي للجامعة يشعرني بأني جزء منها

ثانياً: -الهيئة: النمط الذي يبين وجهات نظر الآخرين تجاه سمعة المنظمة.

العبارات	المقياس				
	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
6. تعد جامعتي الافضل في مجال عملها					
7. يندهش الافراد عندما أخبرهم بانتمائي للجامعة					
8. تحظى الجامعة باحترام وتقدير واسع في محيط عملها					
9. يعد مكان عملي انعكاس لشخصيتي					
10. اشعر بالفخر والاعتزاز لانتمائي للجامعة					

ثالثاً: المكانة: تقييم الافراد لوضعهم ومقبوليتهم كأعضاء قيميين ضمن مجموعة واحدة.

العبارات	المقياس				
	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
11. تحترم الجامعة العمل الذي اقوم به					
12. تحظى افكاري واعمالتي باحترام وتقدير الجامعة					
13. تعزز الجامعة بجودة عملي وتقدره وتثمنه					
14. تعد مساهماتي وافكاري ذات قيمة عليا للجامعة					
15. تتبنى الجامعة جميع طروحاتي الفكرية والعلمية					
16. تشعر الجامعة بصعوبة الاستغناء عن خدماتي					

المحور الثالث: المنظومة القيمية: مجموعة القيم المترابطة التي تتوافر لدى المنظمة وتتشكل من سلوك واتجاهات الافراد وتفاعلهم مع المواقف.

1. قيم الانتماء: الاعتزاز بالمهنة والحفاظ على كرامتها والالتزام بالقواعد الأخلاقية في السلوك.

العبارات	المقياس				
	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1. اشعر بأهمية الأعمال التي اقوم بها					
2. افتخر بمهنتي واعتز بها واعدها من المهن السامية					
3. اسعى لتنمية ذاتي مهنيًا بالاطلاع على ما يستجد في مجال عملي					
4. اعزز من انتماء التدريسيين لمهنتهم عن طريق إبراز أهميتها					
5. انشر روح التعاون بين أعضاء الهيئة التدريسية في مجال المهنة					
6. اهتم بجميع الأعمال الإدارية والتطويرية وأبرز أهميتها					
7. أوكد على ضرورة التزام التدريسيين بالدوام وفقاً للتوقيتات المحددة					
8. ابذل قصارى جهدي لإنجاز المهام المكلف بها بإخلاص					
9. اشارك بإعداد البحوث والدراسات العلمية في مجال تخصصي					

2. قيم الامتثال: العمل وفقاً للأنظمة والتعليمات الرسمية مع مراعاة العادات والتقاليد السائدة في المجتمع.

المقياس					العبارات
لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	
					10. احترام رؤسائي في العمل
					11. أدون التقارير السنوية بطريقة رسمية ودقيقة
					12. أحافظ على مستويات أخلاقية عالية في تعاملتي مع زملائي والطلبة
					13. اتحلى بخصائص مقبولة اجتماعياً أمام أعضاء الهيئة التدريسية والرؤساء
					14. اعتمد معايير سلوكية اجتماعية مقبولة في تعاملتي مع أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين
					15. اتبع القواعد والتعليمات المركزية بدقة في التعامل الإداري والمهني
					16. احافظ على العادات والتقاليد الأكاديمية والاجتماعية السائدة
					17. تعامل بما هو سليم اجتماعياً مع أعضاء الهيئة التدريسية
					18. اتقيد بنظام سلوكي معين اثناء المشاركة في المحافل والمناسبات العلمية
					19. اقوم بتنفيذ المهام والواجبات الموكلة إلي فقط.

3. قيم الخير: تقديم المساعدة للآخرين ومراعاة الحالات الإنسانية والتعامل الحسن معهم.

المقياس					العبارات
لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	
					20. اراعي النواحي الإنسانية في تعاملتي مع زملائي الذين يعانون ظروفًا خاصة
					21. اساعد زملائي التدريسيين في انجاز بعض مهامهم
					22. أشجع التدريسيين على المشاركة الفاعلة في الأنشطة اللاصفية
					23. اعمل على تحقيق الأهداف المجتمعية بتقاني وأمانة وإخلاص
					24. اسعى الى حل مشكلات العمل مع زملائي ودياً
					25. التمس العذر لزملائي التدريسيين المقصرين في واجباتهم

4. قيم الدعم: تتمثل بتشجيع المسؤولين وتوفير المستلزمات والتسهيلات اللازمة للعمل والتعامل بلطف وتفهم.

المقياس					العبارات
لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	
					26. توجيهات المسؤولين تدعم دافعتي للعمل
					27. تشجيع رئيسي المباشر يدفعني نحو الإنجاز
					28. أشعر بالاعتزاز لاستجابة زملائي التدريسيين لإرشاداتي
					29. يقدر المسؤولين والادارة مجمل أعمالي

					30. يبدي اعضاء الهيئة التدريسية تلميحات إيجابية عني
					31. أُرغب بنيل إعجاب اعضاء الهيئة التدريسية والإداريين والطلبة
					32. تتوافر التسهيلات اللازمة للقيام بالأعمال الموكلة إلي
					33. أحصل على ثناء ودعم من اعضاء الهيئة التدريسية والإداريين
					34. يعبر رئيسي المباشر عن تقديره لجهدي وعملي

5. قيم الاستقلال: اتخاذ القرارات حسب التعليمات ودون أي ضغوط.

المقياس					العبارات
لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	
					35. لا تخضع قراراتي الشخصية المتعلقة بالعمل للضغوط الخارجية
					36. اقيم اعضاء الهيئة التدريسية بعيداً عن الضغوط الاجتماعية
					37. امثلك القدرة على وضع الخطة التدريسية والبحثية
					38. أشعر بالاستقلالية في عملي
					39. أتخذ جميع القرارات المتعلقة بعملي بذاتي
					40. أهتم بعملي وانجازه دون توجيه ورقابه
					41. أخضع لأوامر وتعليمات مسؤولي المباشر فقط
					42. أتحرق نسبياً من التقاليد الاجتماعية

6. قيم القيادة: تحمل المسؤولية وامتلاك صفة التأثير في الآخرين.

المقياس					العبارات
لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	
					43. امثلك القدرة على قيادة زملائي المرؤوسين
					44. أُرغب أن يعمل الآخرون وفقاً لتوجيهاتي
					45. أشارك زملائي التدريسيين في اتخاذ القرارات
					46. أسعى بأن يكون لي تأثير كبير في الكلية
					47. أمثلك القدرة على تحمل المسؤولية الموكلة الي
					48. يسمح لي تولي المنصب بتوجيه الآخرين
					49. أحرص على حصر السلطة بيدي
					50. أحرص ان أكون اول المبادرين في اتخاذ القرارات الايجابية