

المنظومة القيمية وتأثيرها في اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

أ.د. عبد الرزاق إبراهيم الشخلي / كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد

م.م. رياض عبد الواحد موسى

تاريخ التقديم: 2017/5/2

تاريخ القبول: 2017/6/8

المستخلص

ان القيم تتغلغل او تدخل في حياة الناس افراداً وجماعات وترتبط عندهم بمعنى الحياة نفسها، لانها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بدوافع السلوك والامال والاهداف ، ويمكن القول ان القيم هي كل شيء. ويعد مفهوم القيم من المفاهيم التي حظيت باهتمام الباحثين من مختلف التخصصات، وقد نتج عن ذلك نوع من الخلط والتباين في الاستعمال من تخصص لآخر ، بل ويستعمل استعمالات متعددة داخل التخصص الواحد ، لذا لا يوجد تعريفاً موحداً ومقبولاً لمفهوم القيم وذلك لارتباطها بالافراد. فالافراد مختلفون في امور كثير كالادراك والشخصية والاتجاهات والقيم .

يقع الافراد احياناً في خلط مفاهيمي بين مفهوم القيم والاتجاهات ، وهناك من يدمج بين المفهومين ويمتنع عن التفريق بينهما. وتبرز ضرورة الاعتراف بوجود فروق جوهرية بين الاتجاهات وبين القيم. فالقيم تمثل معياراً للسلوك بينما الاتجاهات لا تعتبر كذلك. كما ان القيم لا ترتبط بهدف او موقف معين على عكس الاتجاهات التي ترتبط بشكل وثيق بهدف او موقف معين .

يسعى البحث الى التعرف على تأثير المنظومة القيمية في مدينة الحسين الطبية في محافظة كربلاء المقدسة في اخلاقيات الوظيفة العامة للافراد العاملين فيها، وذلك من خلال عينة مكونة من (72) طبيباً و(60) موظفاً إدارياً. استخدم الباحثان استمارة الاستبانة من اجل جمع البيانات اللازمة ، وتم اخضاعها الى جملة من التحليلات الاحصائية بهدف اختبار فرضية البحث التي تنص على انه يوجد تأثير معنوي للمنظومة القيمية في اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد.

ولقد توصل الباحثان في نهاية بحثهما الى مجموعة من الاستنتاجات من بينها أن للمنظومة القيمية المعتمدة في مدينة الحسين الطبية التأثير في اخلاقيات الوظيفة العامة للعاملين في المستشفى مما يمكن الإدارة من الاستفادة من ذلك في تحسين الاداء.

المصطلحات الرئيسية للبحث / المنظومة القيمية، اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد.



مجلة العلوم

الاقتصادية والإدارية

العدد 104 المجلد 24

الصفحات 1-26

*البحث مستل من اطروحة دكتوراه



المبحث الأول / منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

ان سلوك الانسان يتحكم بعدد غير قليل من العوامل المتنوعة وفي بعض الأحيان المتضاربة والمتعارضة فيما بينها الامر الذي يجعل من غير الممكن التنبؤ وبدقة بسلوكياته وتصرفاته وكيفية سيطرته على انفعالاته ، الامر الذي يتطلب مزيدا من الدراسة والتحليل والتحقيق في سبيل محاولة التعرف على مكونات ونوازع ذلك الكائن الغامض الذي يرتبط بسلوكه وما يتحكم به من منظومة قيمية أداء المنظمات بشكل عام عن طريق التزامه بأخلاقيات الوظيفة العامة، الامر الذي حفز الباحثان لمحاولة دراسة ذلك من خلال طرحهما التساؤل الاتي (ما هو تأثير المنظومة القيمية في مدينة الحسين الطبية في أخلاقيات الوظيفة العامة للفرد) ؟

ثانياً : اهمية البحث:

تتجلى الاهمية الميدانية للبحث بالاتي:
أ- محاولة اشارة اهتمام المنظمات بشكل عام والمنظمة المبحوثة ولاسيما في تناولها لمثل هذه المواضيع المهمة، ومن ثم زيادة ادراك المديرين في تلك المنظمات لمفهوم واهمية القيم والدور الذي تلعبه في تحقيق تطوير اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد في المستشفى المبحوث.
ب- تكمن اهمية البحث ايضا في محاولته تقديم الاسس العلمية التي يمكن ان تستند اليها المنظمة المبحوثة لتطبيق العلاقة بين القيم ومكوناتها وما يمكن ان يحدثه ذلك من تأثير في تطوير اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد ومكوناتها.
ج- قد يؤدي هذا البحث الى لفت انظار الباحثين والمهتمين بالجانب الصحي الى اجراء المزيد من الدراسات والابحاث عن كيفية تنميته وتقويمه..

ثالثاً: اهداف البحث

في ضوء مشكلة البحث واهميته فان الهدف الرئيس له يتمثل بتعريف الدور الذي تلعبه العلاقة بين المنظومة القيمية و اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد، كما يهدف هذا البحث الى تحقيق اهداف عدة اخرى هي :

- 1- اشارة اهتمام مستشفى مدينة الحسين (ع) الطبية (عينة الدراسة) لاهمية موضوع القيم وعلاقتها وتأثيرها في اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد.
- 2- معرفة مدى تبني المنظمة المبحوثة لمفهوم القيم وتوظيفها في تحقيق تطوير اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد.
- 3- تحديد اكثر مكونات القيم علاقة وتأثير بمكونات تطوير اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد.

رابعاً : فرضيات البحث:

انطلق البحث من فرضية رئيسة مفادها (توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية للمنظومة القيمية في اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد)، ولقد تفرع عنها ثلاث فرضيات فرعية هي:-

- 1-يوجد تأثير معنوي لمتغير الثقة في اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد
- 2- يوجد تأثير معنوي لمتغير الاخلاق في اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد
- 3- يوجد تأثير معنوي لمتغير الاعتماد على الذات الموجه بالفريق في اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد.

خامساً: التعاريف الإجرائية بمتغيرات البحث:-

- 1- القيم: هي مجموعة من الاهداف والمقاييس والمثل العليا التي تشكل معتقدات جوهرية كامنة في الفرد تؤثر في سلوكه وتجعله متميزا بها عن الاخرين ، وهي تعبر عن مدى الالتزامات الاجتماعية والاخلاقية التي يؤمن بها الفرد تجاه معتقداته ومجتمعه .
- 2- الاخلاقيات: هي مجموعة من المبادئ المدونة تأمر وتنهاي عن سلوكيات معينة، وهي انعكاسات للقيم التي يتخذها الافراد كمعايير تحكم سلوكياتهم.
- 3- الثقة: توقع الطرف الفاعل للطرف الاخر بكفاءة السلوك وحسن النية وهي شرط مسبق للتعاون وامر حيوي لكل الاعمال المبتكرة في داخل المنظمة.



المنظومة القيمية وتأثيرها في أخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

- 4- الاخلاق : هي مجموعة من القيم يعتمد عليها افراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وما هو مسيء وتمييز بين ما هو صواب وما هو خطأ .
- 5- الاعتماد على الذات الموجه بالفريق: مجموعة من الذين يعتمدون على بعضهم بعضا فيما يخص المعلومات والموارد والخبرات ، والذين يحاولون توحيد جهودهم للوصول الى غرض مشترك.
- 6- رضا الزبون: يعد مفهوما اكثر دقة واستخداما وحظي بتفسيرات متعددة فهو ((الشعور المتولد لدى الفرد نتيجة استجابته للموقف الكلي للعمل)) ، وهو شعور شخصي ناتج عن البهجة او خيبة الامل عند مقارنة نوعية المنتج او الخدمة مع توقعات الزبون . فهو يعني بكل وضوح ما هو نابع من العمل نفسه ، وليس من اي مصدر اخر ، اذ ان مصدر رضا الزبون هو العمل نفسه وان عدم الرضا ينبع من البيئة التي يحدث فيها العمل .
- 7- الثقافة التنظيمية: مجموعة القيم والاتجاهات والمشاعر والمعتقدات قد توجه او تعيق الاداء المتميز في المنظمة .
- 8- العدالة التنظيمية: ادراك الموظفين لمدى الانصاف في اجراءات العمل والتفاعلات والنتائج او هي المساواة المدركة من متخذي القرار.

سادسا: حدود البحث:

- 1- الحدود الزمانية : امتدت الدراسة لمدة اربعة اشهر وهي مدة توزيع الاستمارة وجمعها وتحليلها مع الجانب النظري..
- 2- الحدود المكانية : تم اجراء البحث في مستشفى مدينة الامام الحسين (ع) الطبية.
- 3- الحدود البشرية: تتضمن عينة من العاملين الذين يشغلون الوظائف الاتية من (اطباء واطباء اسنان وصيدالة واداريين من رؤساء الاقسام والشعب والوحدات المختلفة).

سابعا: اساليب جمع البيانات :

من اجل ان يحقق هذا البحث غايته سيتم الاعتماد في عملية جمع البيانات والمعلومات على ما يأتي:
مراجع الاطار النظري:

فيما يخص الجانب النظري للبحث فقد تم الاعتماد على اسهامات الكتاب والباحثين التي تم جمعها من المصادر المتمثلة بالمراجع العلمية من الكتب والمجلات والمؤتمرات والبحوث والمقالات والاطاريح والدراسات العلمية وباللغتين العربية والاجنبية ، ذات الصلة بموضوع البحث، فضلاً عن الاستعانة بخدمات الشبكة العالمية للمعلومات (الانترنت). وفيما يخص الجانب الميداني للبحث فقد تم الاعتماد على عدد من الوسائل الضرورية في جمع البيانات والمعلومات الخاصة بهذا الجانب من البحث وهي المقابلة الشخصية والمصادر المكتبية والسجلات الرسمية. وكانت اهم أداة استعان بها الباحث هي الاستبانة وقد روعي في صياغتها البساطة والوضوح في تشخيص متغيرات البحث ، وبما تخدم اهداف البحث وفرضياته بالاستناد الى الجانب النظري والرجوع الى الدراسات السابقة ، وتم توزيع عدد من الاستمارات على مجموعة من المديرين ورؤساء الاقسام الطبية ومديري الشعب والوحدات والافراد الاداريين الاخرين وكذلك الاطباء من الاختصاصيين والممارسين والمقيمين واطباء الاسنان والصيدالة وتم الاعتماد على مقاييس اخرى تم تطويرها، ملحق (1). وتضم استمارة الاستبانة المحاور الاتية:

المحور الاول:

ويتضمن هذا المحور على معلومات خاصة بالمستجيبين على فقرات استمارة الاستبانة وقد اشتملت على معلومات شخصية والتي تخص (الجنس، العمر، سنوات الخدمة، والتحصيل الدراسي والمركز الوظيفي(الاداري) والطبي ومدة الخدمة بالسنوات بالمستشفى والانحدار الطبقي للوالد والانحدار المكاني للولادة).

المحور الثاني:

ويتضمن هذا المحور ما يأتي:
القيم: وشملت الثقة والاخلاق والاعتماد على الذات الموجه بالفريق ولقد تم وضع عدد من الاسئلة لكل متغير من هذه المتغيرات اي بمجموع (16) سؤالا.



المنظومة القيمية وتأثيرها في أخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

اخلاقيات الوظيفة العامة: وشملت المتغيرات رضا الزبون والثقافة التنظيمية والعدالة التنظيمية ولقد تم وضع عدد من الاسئلة لكل متغير اي بمجموع (15) سؤالاً. ولقد تم الاعتماد على المصادر الاتية في اعداد أسئلة الاستبانة :-

جدول(1) مصادر استمارة الاستبيان

ت	البعد	المصدر
1	الثقة	الغامدي، 2005 ، العززي، 2009: 37
2	الاخلاق	Griffin,2000:155 ، نجم ، 2006: 16
3	الاعتماد على الذات الموجه بالفريق	Robinson, 2003: 13 ، Xexters, 2013
4	الثقافة التنظيمية	داغر، 2001 ، ياغي، 2012: 38
5	رضا الزبون	الجراح، 2012: 39 ، الحلفي، 2013: 32
6	العدالة التنظيمية	فرانسيس وكوك، 1995 ، Daft, 2007: 171

المصدر: اعداد الباحثان

ولقد تم التأكد من صدق المقياس المعتمد لقياس فقرات الاستبانة وفق ما يأتي:-

صدق المقياس :-

وتعني قابلية المقياس لقياس ما صمم لقياسه، اذ تتطابق المعلومات التي يتم تجميعها من الحقائق الموضوعية وهذا يقصد به بالصدق او ان المقياس يكون صادقاً عندما تكون فقراته مناسبة للغرض الذي وضعت من اجله. ولأجل التوصل الى ذلك فقد أعتمد الباحث على نوعين من الصدق هي :

الصدق الظاهري :- Face Validity

ويعني التأكد عن مدى تعلق الفقرة بالهدف الذي وضعت من اجله او المجال الذي تنتمي اليه (داغر، 1997 : 189) ولقد تم عرض مجالات المقياس بصيغته الاولى على مجموعة من المحكمين و الخبراء من ذوي التخصص والخبرة في مجال الادارة العامة والعلوم الادارية والتربوية وعلم النفس والاحصاء وبلغ عددهم (14) خبيراً كما في الملحق رقم (1) ، اذ تم استطلاع ارائهم بشأن موضوعية ووضوح فقرات الاستبانة وملاءمتها لفرضية البحث واهدافه ، ودقتها من الناحية العلمية وقدرتها على قياس متغيرات البحث، وفي ضوء ذلك تم حذف وتعديل وازافة بعض الفقرات لها، وكانت نسبة الاتفاق للخبراء على فقرات المقياس (85%) وهي نسبة مقبولة.

صدق المحتوى : Content Validity

ويعني الكشف عن مدى وضوح كل فقرة من فقرات المقياس من ناحية المعنى والصياغة والتصميم المنطقي لها بحيث ان الفقرة تغطي المساحات المهمة لمجالها (داغر ، 1997 : 190) . وقد امكن الوصول الى ذلك من خلال اعادة عرض المقياس على العينة نفسها لتصحيحه. ولقد اخذ الباحث بنظر الاعتبار تطبيق صدق المحتوى منذ المراحل الاولى لاعداد الفقرات مع ما يراد قياسه، وبهذا فإن صدق المحتوى قد تحقق فضلاً عن عرضه على مجموعة من الخبراء كما في ملحق رقم (1).

ثبات استمارة الاستبيان :-

هناك عدة طرائق لحساب معامل الثبات منها استعمال مقياس Alpha-Cronback (الفا كرونباخ)، اذ كانت قيمته (0.95) على المستوى الاجمالي للمتغيرات ، واستخدمنا ايضاً طريقة التجزئة النصفية (Split – Half) لايجاد معامل الارتباط بين قيم درجات الاسئلة الزوجية والفردية في استمارة الاستبانة وتم تصحيح معامل الارتباط هذا بمعادلة (Spearman – Brown) فإذا كان معامل الثبات (0.67) او اكثر على وفق هذه المعادلة فانه يُعد كافياً للبحوث التي تعتمد الاستبانة أداة لها، (الدباغ، 1998 ، 121)



المنظومة القيمية وتأثيرها في أخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

ثامنا: الأساليب الإحصائية المستخدمة :-

- اعتمد البحث على عدد من الوسائل الإحصائية وهي :-
- 1- التحليل العاملي التوكيدي
- 2- تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة.
- 3- تحليل الانحدار الخطي البسيط .
- 4- معامل التحديد
- 5- اختبار (t).
- 6- اختبار (f).

عاشرا :عينة البحث وخصائصها :-

تألفت عينة البحث التي جاء اختيارها بصورة عشوائية طبقية حرصاً من الباحث على ان تكون العينة ممثلة بشكل منطقي، من مدى معرفة عدد العاملين من الاطباء والاداريين في المستشفى المبحوث حصراً، وعليه تم تحديد عينة البحث من الاطباء (72) طبياً شكلت نسبة 20 % من مجتمع البحث للاطباء فقط البالغ عددهم (360) طبيب واعتماداً على كسر المعاينة Sampling Fraction جرى التوصل الى حجم عينة الاطباء البالغ (72) طبيباً من مجتمع البحث للاطباء والبالغ عددهم 360 طبيباً وفق المعادلة الآتية: مجموع المجتمع × النسبة المنوية المحددة = العينة $100 / (360 \times 20) = 72$ العينة. وبلغت عينة البحث من الاداريين (60) ادارياً شكلت نسبة 25% من مجتمع البحث للاداريين فقط البالغ عددهم (240) ادارياً اعتماداً على كسر المعاينة المذكور أنفاً $100 / (240 \times 25) = 60$ العينة. اي ان مجموع العينة من الاطباء والاداريين بلغت (72 + 60) = 132 فرداً من مجتمع البحث البالغ (600) فرداً وهذه النسب للعينات التي تم ذكرها هي نسب مقبولة (الفضل، 2006: 90).

جدول (2) وصف عينة البحث

النوع الاجتماعي																	
انثى						ذكر											
العدد			%			العدد			%								
70			53%			62			47%								
الفئة العمرية																	
20 اقل من 30			30 اقل من 40			40 اقل من 50			50 فأكثر								
العدد			%			العدد			%								
40			30.3%			28			21.2%								
54			40.9%			20			7.6%								
التحصيل العلمي																	
إعدادية فما دون		دبلوم		بكالوريوس		ماجستير		دكتوراه									
العدد		%		العدد		%		العدد		%							
8		6.1%		23		17.4%		65		29.2%							
12		9.1%		24		18.2%		12		9.1%							
المنصب الإداري والطبي																	
مدير		معاون		رئيس قسم		مدير شعبة		مسؤول وحدة		طبيب عام							
العدد		%		العدد		%		العدد		%							
1		0.8%		4		3%		5		7.5%							
3		4%		7		5.3%		21		15.9%							
23		29.2%		24		18.2%		24		18.2%							
12		9.1%		13		9.8%		13		9.8%							
31		23.5%		3		2.3%		3		2.3%							
عدد سنوات الخدمة في المستشفى																	
أقل من 5 سنة			5 - أقل من 10 سنة			10 أقل من 15 سنة			15 - أقل من 20 سنة			20 سنة فأكثر					
العدد			%			العدد			%			العدد			%		
40			30.3%			39			29.5%			23			17.4%		
17			12.9%			17			12.9%			17			12.9%		
الاتحاد الطريقي للوحدات																	
قطاع حكومي			قطاع خاص			اعمال حرة			عامل			عاطل					
العدد			%			العدد			%			العدد			%		
74			56.1%			14			10.6%			31			23.5%		
9			6.8%			9			6.8%			9			6.8%		
الاتحاد المكاني لمحل الولادة																	
مركز المحافظة			قضاء			ناحية			قرية			بادية					
العدد			%			العدد			%			العدد			%		
97			73.5%			17			12.9%			15			11.4%		
3			2.3%			3			2.3%			0			0%		

المصدر : من اعداد الباحث (في ضوء استمارة الاستبيان)



المبحث الثاني / الجانب النظري

أولاً :- المنظومة القيمية

تعد القيم من المفاهيم الأساسية المهمة التي تؤثر في اتخاذ وتحديد أهداف أو حل مشاكل، لأنها تمثل حقيقة جوهرية مهمة في حياة الإنسان ، وذلك لأنها هي المعتقدات التي تبني عليها أعمالنا في المنظمات. فهي عبارة عن اختيار بين الصالح والسيء والمهم وغير المهم ، لذا فالقيم هي التي تولد الاتجاهات التي تحدد السلوك.

وان السبب الذي أدى الى تسمية نظام القيم او منظومة القيم هو لكثافة تلك القيم التي من الممكن ان تقسم الى قيم اساسية وقيم ثانوية ، وهناك العديد من القيم الخاصة بالفرد ايضاً والتي من الممكن ان تؤثر في حياته، وبما ان البحث يشير الى قيم الفرد في المنظمة لان الباحث ركز على القيم المتعلقة بالعمل (Robbins, 2003: 19)

وتؤثر القيم بالاتجاهات ومن ثم تؤثر الاتجاهات بدوافع الفرد وبالتالي تؤثر في سلوكه سواء كان اخلاقياً أو غير اخلاقي (Robinson, 2003: 73)

مفهوم القيم او المنظومة القيمية

ان القيم تتغلغل او تدخل في حياة الناس افراداً وجماعات وترتبط عندهم بمعنى الحياة نفسها، لانها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بدوافع السلوك والامال والاهداف ، ويمكن القول ان القيم هي كل شيء. ويعد مفهوم القيم من المفاهيم التي حظيت باهتمام الباحثين من مختلف التخصصات، وقد نتج عن ذلك نوع من الخلط والتباين في الاستعمال من تخصص لآخر ، بل ويستعمل استعمالات متعددة داخل التخصص الواحد ، لذا لا يوجد تعريفاً موحداً ومقبولاً لمفهوم القيم وذلك لارتباطها بالافراد. فالافراد مختلفون في امور كثير كالادراك والشخصية والاتجاهات والقيم .

يقع الافراد احياناً في خلط مفاهيمي بين مفهوم القيم والاتجاهات ، وهناك من يدمج بين المفهومين ويمتنع عن التفريق بينهما. بينما يرى العالم (Rokeach) ضرورة الاعتراف بوجود فروق جوهرية بين الاتجاهات وبين القيم. فالقيم تمثل معياراً للسلوك بينما الاتجاهات لا تعد كذلك. كما ان القيم لا ترتبط بهدف او موقف معين على عكس الاتجاهات التي ترتبط بشكل وثيق بهدف او موقف معين (عبد المعطي محمد عساف، 1994: 122)

وتعرف القيم بانها الموجه لسلوك الفرد واحكامه واتجاهاته نحو ما هو مرغوب من اصناف السلوك في ظل قواعد المجتمع ومعايير (عبد اللطيف محمد خليفة، 1992: 16). وتعرف القيم بانها مبادئ واهداف ومعايير اجتماعية تحمل في طياتها او في جوهرها ثقافة ذات قيمة اخلاقية او شخصية او عقلية تستحق التقدير. وتعرف كذلك بانها ظاهرة اجتماعية وصفات شخصية وتتسم بصفة ذات اهمية لاعتبارات الاستخدام (Good, 1973: 636). وتعرف بانها صفات شخصية يفضلها او يرغب بها الناس في ثقافة معينة (زهران ، 1984: 167)، وتعرف بانها معتقدات اساسية وهي اسلوب محدد للسلوك والافضل شخصياً او اجتماعياً من سلوك الاخرين (Ivancevich, et al, 2008: 127). وتعرف بانها معتقدات الفرد الشخصية فيما يتعلق بما هو صحيح او خطأ وجيد او سيء . (Griffin, 2006: 154)

ويرى الباحثان أن القيم هي معتقدات وثقافة وعادات وتقاليدها واعراف اجتماعية تحمل صفة الرسوخ الذهني والعقلي ، وهي قوة محركة ومنظمة لسلوك الفرد وتصرفاته .

خصائص القيم:

- هناك عدد من الخصائص بحسب وجهات نظر مختلفة لعدد من الباحثين (فوزية ديات، 1980: 24-30) ، (التويجر، 2003: 10) ، (مير خان، 2003: 83) ، (كمال، 2002: 46) وغيرهم وهي :
- 1- القيمة تهيئ الأساس للعمل الفردي والجماعي إذ يحس كل واحد منا بالقيم على نحو خاص به سواء كان فرداً او جماعة.
 - 2- القيم انسانية لا يمكن قياسها كالموجودات.
 - 3- القيم تتخذ اساساً للحكم على سلوك الاخرين.



المنظومة القيمية وتأثيرها في أخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

- 4- القيم صعبة الدراسة (الدراسة العلمية) بسبب تعقيدها.
- 5- القيم تسمية خاصة بالفرد، ومن مكان الى مكان اخر، ومن ثقافة الى ثقافة اخرى.
- 6- القيم نسبية اي تختلف من شخص لآخر بالنسبة لحاجاته ورغباته وتربيته وظروفه.
- 7- القيمة تمكن الفرد من معرفة ما يتوقعه من الآخرين.
- 8- تترتب القيم فيما بينها ترتيباً هرمياً، فتهيمن بعض القيم على غيرها او تخضع لها.
- 9- الفرد يتعلم القيمة ويكسبها من المجتمع من خلال عملية التنشأة الاجتماعية، وعن طريق التفاعل الاجتماعي.
- 10- تؤثر القيم في الاتجاهات والاراء والانماط السلوكية بين الافراد.
- 11- القيم مألوفة ومعروفة لدى افراد المجتمع ومرغوبة اجتماعياً لأنها تشبع حاجات الناس.

اهمية القيم

- ان القيم لا تحتاج الى مبرر خارجي لكونها تطبع قناعات العاملين وتمثل اهمية كبرى للقادة والعاملين في المنظمة، وان القيم تشتمل على معتقدات وقناعات قادة المنظمة وافرادها لتعكس لاحقاً هذه المعتقدات والقناعات في التصرفات والسلوكيات لهؤلاء القادة والعاملين .
- وان اهمية القيم تتجسد في العديد من جوانب العمل ، ابرزها الاتي:-
- 1- تعطي سعة في التفكير وتوجه جهود المنظمة في المجالات المختلفة.
 - 2- ترسم توقعات المنظمة وتوصلها الى الآخرين.
 - 3- تعمل على استقطاب الافراد ذوي المهارات والكفاءة في العمل.
 - 4- تعد القيم احد الجوانب المهمة في دراسة السلوك التنظيمي.
 - 5- يُنظر الى القيم كقوة محركة ومنظمة للسلوك.
 - 6- تحدد القيم اولويات العمل الاساسية.
 - 7- ان القيم تساعد المنظمة في الحكم على مختلف القضايا بمنظور منسجم مع توجهات المنظمة.
 - 8- ان القيم تشكل اساساً لفهم الاتجاهات والدوافع.

وعبر عن اهمية القيم (Stephen, Robbins, 1998: 133) بما يأتي:-

1. تلعب القيم دوراً مهماً في خلق وتكوين اتجاهات الفرد.
 2. تُعد القيم هي المعايير التي يلجأ اليها الفرد في تقييمه للاشياء.
 3. تؤثر القيم على ادراكات الافراد.
 4. تُعد القيم كمعيار يلجأ اليه الافراد اثناء اجراء مقارنات بين مجموعة من البدائل السلوكية.
 5. وتعد القيم كذلك كعامل موحد للثقافة العامة.
 6. وايضاً تعد كمحدد للاهداف والسياسات بحيث يجب ان تكون هذه الاهداف متوافقة ومنسجمة مع القيم.
 7. كذلك ان للقيم اهمية في ابرازها الاختلافات الحضارية بين المجتمعات المتنوعة وهذا يؤثر على السلوك التنظيمي بشكل واضح.
- ويرى الباحثان ان اهمية القيم تنبع من كونها من المفاهيم الهامة للتوجه الاستراتيجي وذلك لان المنظمة تقرر لنفسها القيم الاساسية بعيداً عن اعتبارات المؤثرات وروية الآخرين لهذه المؤثرات، لذلك تبرز اهميتها اي (القيم) بوصفها مرجعيات للتصرف وتحمل القواعد الدستورية الثابتة التي يسترشد بها في وضع الاهداف والسياسات واتخاذ القرارات اليومية والاستراتيجية.
- وهناك مجموعة من القيم يجب على الافراد العاملين الانصاف بها وهي اربعة مجموعات من القيم، وتمثل المجموعة الاولى القيم الاجتماعية والتي تشمل الامانة والصدق والاخلاق والشعور بالمسؤولية ، والمجموعة الثانية من القيم هي القيم التنظيمية وتشمل الولاء والانتماء والكفاءة والفعالية، والمجموعة الثالثة هي القيم المهنية وتشمل المهارة والتعاون والمجموعة الرابعة من القيم هي القيم الشخصية وتشمل الخدمة الساندة (العميان، 2005: 110).



المنظومة القيمية وتأثيرها في أخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

ويرى الباحثان ان القيم التي تركز عليها التنظيمات المختلفة ، هي نوعية المنتج او الخدمة ، والاهتمام بالعملاء ، وتقليل الكلفة ، والعلاقات التعاونية بين العاملين.

انواع القيم :

يمكن القول ان ترتيب القيم داخل السلم القيمي يتباين من بناء الى بناء ومن زمن الى زمن اخر ، لان القيم في حقيقة الامر تعكس الواقع الاجتماعي السائد في اي منظمة او مجتمع ، لذا فان فئات القيم الانسانية تتنوع في البناء الواحد ، ويعزى السبب في ذلك الى تباين الاهتمامات والمصالح الروحية والاقتصادية والسياسية وكذلك الى اختلاف تفضيلات انفسهم وتباين احكامهم التقديرية والواقعية لمظاهر النشاط الاجتماعي. (فرج ، محمد سعيد ، 1989 : 68)

و يقر او يعترف الكثيرون ممن درسوا موضوع القيم ، ان من الصعب تصنيفها شاملاً ، وفي هذا الصدد فمن المستحيل ان تكون هناك قاعدة يمكن على اساسها تحديد كل القيم. ولذا نجد الفلاسفة والعلماء يتجنبون اية محاولة لتصنيف القيم او تمييز بعضها عن بعض (دياب ، فوزية ، 1990 : 24-30)

أبعاد القيم :

يوضح الجدول الاتي ابعاد القيم وفقاً لآراء عدد من الباحثين وبعد استعراضها توصل الباحثان الى اختيار ثلاثة ابعاد متفق عليها من قبل اغلب الباحثين وهي : (الثقة ، الاخلاق ، الاعتماد على الذات الموجه بالفريق) ولكونها الاقرب الى طبيعة بحثهما.

جدول (3) ابعاد القيم وفقاً لآراء عدد من الباحثين

ت	اسم الباحث والسنة	الابعاد
1.	العميان: 2004 ، 116	النجاح المالي، الاعتماد على الذات الموجه بالفريق، الاهتمام بالمستقبل، التشدد في الخلق والدين.
2.	الكبيسي: 1986 ، 15	القيم التنظيمية، القيم الفردية، القيم الاجتماعية، الاخلاق، الثقة التنظيمية، النجاح، الكفاءة، قيم الفرد.
3.	Pettinger, 2000: 39	الانجاز، العدالة التنظيمية، النزاهة، الاهتمام بالآخرين، رضا الزبون، الاخلاق، التسامح، الصدق.
4.	Schermerhoren etal, 2000: 5	النزاهة ، الاخلاق ، الجودة، الاعتماد على الذات الموجه بالفريق، الثقافة التنظيمية، رضا الزبون، العدالة.
5.	وحيد، 2001 : 71	التضحية، الولاء، المساواة، الابداع، الثقة، الاعتماد على الذات الموجه بالفريق، التعاون، الصدق، الحرية، التواضع، النزاهة.

وفيما يلي عرضاً توضيحياً لابعاد القيم التي اختارها الباحث وهي :

1 / الثقة ان الاهتمام العلمي بالثقة بدأ من بداية الخمسينات من القرن الماضي بوصفها موضوعاً رئيساً في علم النفس. ويرى (الطاني، 2007 : 61) ان تطور مفهوم الثقة قد تطور مع تطور الفكر الاداري والتنظيمي، وعلى الرغم من حداثة اهتمام الباحثين ببحث الثقة الا انهم قد اختلفوا في وضع المفاهيم المعبرة عن محتواها كونها من المفاهيم متعددة الابعاد، فضلاً عن كونها من المفاهيم السلوكية والنفسية للفرد التي يجد الباحثون صعوبة في تحديد مفهومها بدقة . وترى (الطاني، 2007 : 62) بانها ايمان الفرد باهداف وقرارات والسياسة التنظيمية والقائد التنظيمي وبجميع الافراد العاملين معه في المنظمة وذلك بما يعكس رضا والتزام الفرد تجاه المنظمة.. ويعرف الباحثين الثقة : الفهم المتبادل بين المنظمة والافراد بما ينسجم وتحقيق الاهداف التنظيمية. او انها الثقة التي تساعد على تكوين اتجاهات ايجابية لدى العاملين تجاه المنظمة وتساعد على تحسين فعالية اداء المنظمة.

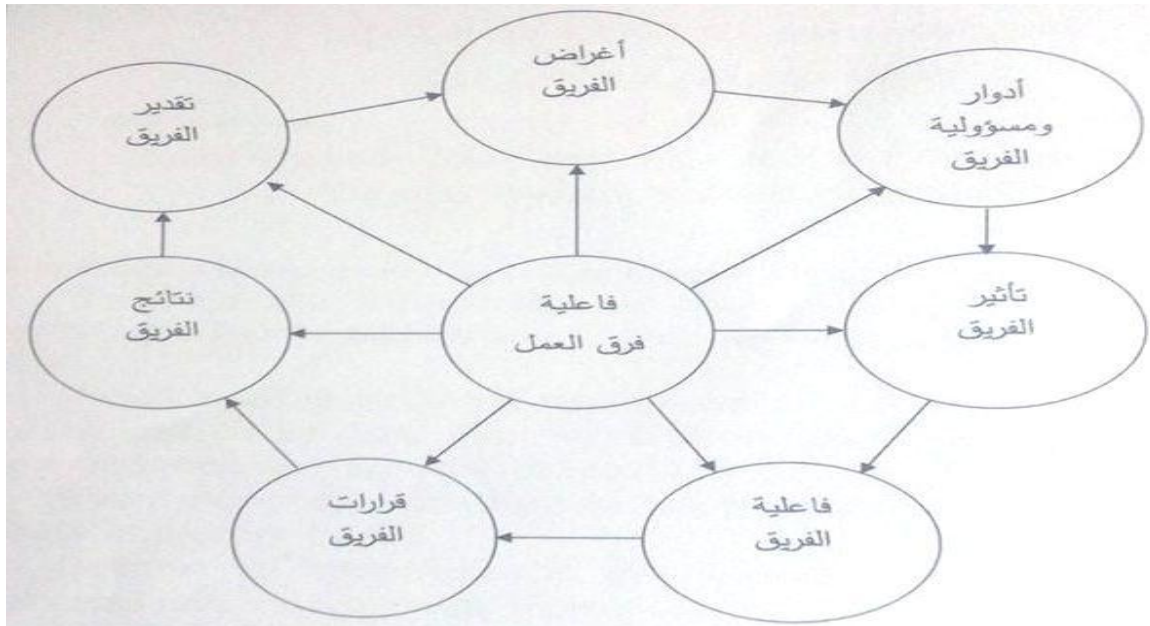


المنظومة القيمية وتأثيرها في أخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

2/ الاخلاق : هي مجموعة من المبادئ التي لها صفة الرسوخ العقلي والوجداني تحكم سلوك الفرد او الجماعة وتميز بين الصح والخطأ (Ivancevich : 2003) وعرفها (griffin: 2012) بانها المعتقدات الشخصية الفردية والتي تتعلق بالتصرفات الصحيحة والخاطئة. وتعرف الاخلاق بانها مجموعة من القيم والمعايير التي يعتمدها افراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وما هو سيء ، بين ما هو صواب وما هو خاطئ (نجم، 2006: 16) وقد عرف ابو بيارز (Rue Byars) الاخلاق بانها مجموعة من المعايير التي تهيمن على السلوك الاداري وتتعلق بما هو صحيح وما هو خطأ (البشير، 2008: 3). ويشير (Van Valock, 1967: 87) الى البعد المنهجي للاخلاق بعدها الدراسة المنهجية للخيار الاخلاقي للقيام بالسلوك الاخلاقي. اما (Peter Darker K 1995: 488) من اشهر كتاب الادارة في القرن الحادي والعشرين فيركز على البعد الموضوعي للاخلاق لكونها علماً مراعي الجانب المادي ويعرفها بانها العلم الذي يعالج الاختبارات العقلية على اساس التقييم بين الوسائل المؤدية الى الاهداف.

3/ الاعتماد على الذات الموجه بالفريق: جوهر هذه الفكرة هو الابتعاد ولغرض انجاز عمل الجودة الموجه بالفريق على اتم وجه لا بد من الاهتمام بالعناصر الفاعلة للفريق لغرض تحقيق اهدافه وهي كما موضحة في الشكل الاتي :

شكل (1) العناصر الفاعلة في الفريق



Source: Jon W. champman & Roland J. Pennock, Criminal justice:1985 , Nomos XXVII , NewYork university, library of congeries cataloging in publication.

ومن خلال الشكل السابق تتضح للباحثين اهمية الافراد الذين يعتمدون على ذاتهم في تشكيل الفريق او توجيه الفريق ، وتتضح كذلك اهمية تلك الفرق ، فالهدف وراء تشكيل الفريق من قبل هؤلاء الافراد هو ان كل فرد يعتمد على ذاته ويسهم بمهاراته وخبراته وبما يمتلكه من مقدرات وقابليات وكفاءات قد تختلف من فرد لآخر وعلى هذا يجب ان يصغي الفرد الى الاخرين مثلما يصغي الاخرون الى سماع ارائه وافكاره.



المنظومة القيمية وتأثيرها في أخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

كيف تتكون القيم :

1. تتكون القيم وفقاً للنقاط الآتية: (ناصر العديلي، 1995:130)
1. ان الأفراد متصلون بحاجاتهم ومع اشباع هذه الحاجات .
2. البيئة والطبيعة التي يتواجد فيها البشر والظروف النفسية والاجتماعية التي احاطت وتأثروا بهم.
3. عندما يكون الفرد متصلاً عاطفياً بموضوع ما، فمن الصعب اقناعه بتغيير قيمه.
4. بعض القيم عبارة عن موروث تاريخي وأسري.
5. بعد مضي مدة طويلة على عادة معينة تتحول الى عُرف ومن ثم تصبح ذات قيمة لا يمكن الخروج عنها.
6. اذا كانت هذه القيم متفقة مع متطلبات المجتمع تصبح ظاهرة للوجود.
7. يجب أن لا تتعارض هذه القيم مع الاخلاق أو السلوك أو الدين، فاذا كانت معارضة فان نشأتها تؤدي الى سلوك سلبي لانها تضر المجتمع الذي تنشأ فيه.

مصادر القيم:

رغم كثافة القيم وكثرتها فقد تم تقسيمها الى قيم أساسية وقيم ثانوية، ورغم وجود العدد الكبير من القيم الخاصة بالفرد، فان هذه القيم جميعها لم تأت من فراغ، بل انها مستمدة من البيئة بمعناها الواسع، وبشكل عام فهي اما ان تكون سماوية الاصل، او انها وضعية ومصدرها عقول الفلاسفة والمفكرين واجتهادات المشرعين (ميرخان، 2003:66).

ولقد اتفق أغلب الباحثين والكتاب على تحديد أربعة مصادر أساسية للقيم وتمثل بما يأتي :- (محمد قاسم القريوتي، 2009:180) (التويجر، 2003:11) (عبدالله، 2000:31-32) (Scott, 1989:131) (العديلي، 1995:129). التعاليم الدينية و النظام الاجتماعي والخبرة السابقة والجماعة التي ينتمي اليها الافراد. وهناك مصادر اخرى للقيم حيث توجد ثلاث مجاميع كمصادر للقيم هي : (Jones, 1999:183).

أولاً : مصادر خاصة للفرد: وتشمل القيم الشخصية والخبرة والبيت(الاسرة) والمصالح الذاتية.

- أ- القيم الشخصية : ذات اهمية كبيرة كمحددات للقيم ، لان كل فرد يجلب معه مجموعة من القيم والمعتقدات الى مكان العمل .
- ب- الخبرة : تستمد القيم اهميتها و وزنها من خبرات الفرد (السلمي ، علي ، 1976:210) اذ ان الفرد مهما يكبر ويمارس نشاطات مختلفة في حياته، يبقى للماضي دور فعال في تحديد معاييره القيمية والاخلاقية
- ج- البيت او (الاسرة): تعد الاسرة هي البذرة الاولى في تكوين معتقدات الافراد وقيمهم فيما يتعلق بما هو صحيح او خاطئ في التصرفات . فالخبرة الاسرية تعد اول الخبرات التي يكتسبها الفرد في بداية مراحل حياته، ومن هناك تكمن اهميتها، وربما يكون لها الدور الحاسم في تشكيل سلوكه وبناء شخصيته ومدى تحقيقه لذاته ووضوح اهدافه في مرحلة النضج والرشد.
- د- المصالح الذاتية: ان تعظيم منفعة الفرد تأتي نتيجة عدم الاخذ بأراء الاخرين والافتداء بتصرفاتهم ، وعليه لا ينتظر من الاخرين ان يشخصوا لهم المشكلات او يصفوا لهم الحلول ،اذ تصبح هذه المهمات من مسؤولياتهم وضمن واجبات اعمالهم التي يؤدونها بوعي تام من تلقاء انفسهم

ثانياً : مصادر خاصة بالمنظمة :

وتشمل الاتي :

أ- التشريعات والقوانين والانظمة:

تعد التشريعات والقوانين والانظمة المعمول بها مصدرا مهما من مصادر القيم، فهي تحدد للموظف الواجبات الاساسية المطلوب التقيد بها وتنفيذها ، ويقصد بالتشريعات دستور الدولة وكافة القوانين المنبثقة عنه ونظام الخدمة المدنية والانظمة والتعليمات الاخرى على مختلف انواعها التي تحتوي على اخلاقيات كثيرة من حيث الانضباط بالعمل واحترامه (ماهر ، 2004:155) .



المنظومة القيمية وتأثيرها في أخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

ب- البيئة الادارية:

تؤثر المتغيرات الادارية بمختلف انواعها بشكل كبير في اخلاقيات وسلوك الافراد العاملين ، اذ تقوم بتحديد صلاحيات ومسؤوليات و واجبات وحقوق الافراد العاملين .وتشمل هذه البيئة على متغيرات عديدة اهمها ، القيادة الادارية اذ تعد من اهم المتغيرات والمتطلبات التي تؤثر في قيم الافراد في المنظمة لان اي سلوك يظهر داخل المنظمة يعتمد بالدرجة الاولى على الخصائص والسمات الشخصية للمديرين ، لان امتلاكه لقيم معينة سوف تؤثر بشكل مباشر او غير مباشر في قيم واخلاقيات العاملين وسلوكياتهم في اثناء عملهم .
لأنه بمثابة القدوة لهم في العمل .

ج- ثقافة المنظمة:

فهي نمط سلوك يتعلمه الانسان من خلال التجارب التي يمارسها لاستبعاد رغباته ، وبسبب ما تتميز به تلك التجارب من اخطاء يتعلم منها الانسان وتكون له ثقافة خاصة به و من هنا يطلق عليها البعض (طريقة حياة الانسان) وتكمن قوتها في قدرتها على تكوين نمط من القيم والسلوكيات المقبولة التي تتحكم بتفاعلات اعضاء التنظيم وتعزز الاطار الاخلاقي في المنظمة . (الحسيني ، 2000 : 88).

د- جماعة العمل والزملاء:

تعد جماعة العمل من المتغيرات المهمة التي تؤثر في سلوك الافراد العاملين، اذ ان كل سلوك يأتيه الفرد غالباً ما يتأثر بعضويته في الجماعات المختلفة وبعض هذه الجماعات هي جماعات رسمية ذات أسماء وقواعد منظمة.

هـ- العوامل الموقفية :

ان العوامل الموقفية تعد من العوامل المهمة التي تحدد السلوك الاخلاقي للفرد لأنها تحدث بشكل مفاجئ وتملي نوعاً من السلوك قد لا ينسجم مع قيم ذلك الفرد. اذ نجد ان الفرد في بيئة العمل يمر بمواقف مختلفة بين ايجابية وسلبية تنعكس في سلوكه وتصرفاته في العمل وتجاه الآخرين .

ثالثاً : مصادر خاصة بالبيئة الخارجية :

وتضم البيئة الخارجية مجموعة من المتغيرات هي:-

أ- البيئة الاجتماعية :

وتشمل المتغيرات الاجتماعية كل ما يتعلق بالفرد العامل من قيم واتجاهات وثقافات وانتمائه الى الجماعة بمختلف انواعها سواء اكانت جماعة العمل ام الجماعة المرجعية ام الجماعات الاجتماعية التي تشمل السكان والعاملون هم جزء منهم من حيث اعدادهم وخصائصهم ، وكذلك تستمد المتغيرات الاجتماعية مفرداتها من البيئة الثقافية التي تشمل القيم والعادات التي يتناقلها الافراد عبر الاجيال وتنعكس على مفهومها (برنوطي ، سعاد فائق ، 2001 : 42) .

ب- البيئة الاقتصادية :

تلعب المتغيرات الاقتصادية دوراً مهماً في التأثير على اداء مختلف العاملين ، لان هذه المتغيرات تقع ضمن اطرافها الجوانب المادية التي يحصل عليها الفرد العامل والتي تعد المؤثر الاساس في الرضا عن العمل والقيام بالاداء المطلوب.

وتشمل هذه المتغيرات الاجور، التخصيص وتقسيم العمل، اذ تولي ادارة الموارد البشرية المعاصرة اهتماماً كبيراً لتحديد اجور العاملين وذلك بسبب الابعاد السياسية والاقتصادية والاجتماعية لموضوع الاجور الذي يتجاوز نطاق المنشآت والمنظمات لتتصل بفلسفة النظام الاقتصادي السائد في المجتمع.(الجميبي، فؤاد محمد ، 1987 : 391)

ج- البيئة الدينية :يمثل الدين احد المصادر المهمة التي تستمد منها القيم بل هي المصدر الرئيس لكثير من القيم ونجد هذا واضحا في السور القرآنية واحاديث النبي محمد (ص) اذ نجده ينبذ الغش وغيره في التعاملات المختلفة . (المغربي ، 1995 : 122)



المنظومة القيمية وتأثيرها في اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

د- البيئة السياسية :

وتتمثل بكافة القوانين والانظمة التي تحكم وتنظم الاعمال في البلدان المختلفة على وفق القانون والسياسة السائدة فيه او النظام الذي يتبعه والذي يحدد طبيعة الاعمال وحقوق العاملين وواجباتهم . وتلعب طبيعة النظام السياسي السائد في الدولة التي تعمل فيها المنظمة دورا كبيرا جدا لانعكاسه المباشر على قطاع الاعمال على كافة المنظمات.(فرج، 1989).

هـ - البيئة الفسيولوجية:

وتشمل المظاهر الحية وغير الحية والتي ليس للفرد اي دخل في وجودها ، مثل التضاريس والمناخ ...الخ. وكذلك مصادر الثروات الطبيعية ذات التأثير النفسي والمادي على الانسان، فالماء والطعام والعلاج عوامل مهمة في تركيب الانسان المادي، كما ان حرمان الانسان منها له تأثير في سلوكه واحباطاته النفسية وتكيفه النفس مع البيئة وكذلك توزيع السكان فمثلا ان نقص الايدي العاملة يؤدي الى استعمال قوى عاملة من بلد اخر ويؤدي الى التأثير في التعامل السلوكي .(Luthans, 1989:320).

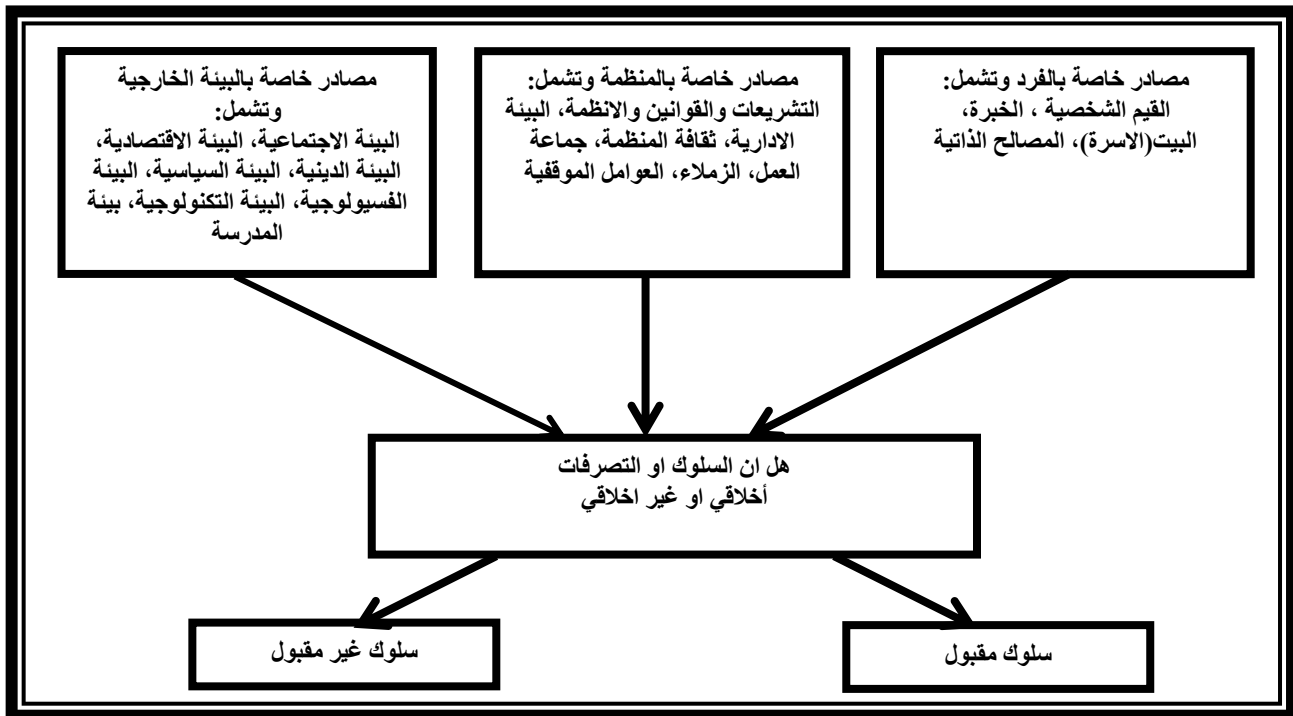
ويرى الباحثان ان كل مصادر القيم التي تم ذكرها آنفاً تؤثر بشكل مباشر او غير مباشر في مدى اكتساب الفرد لانواع القيم المختلفة التي يؤمن بها والتي تمثل انواع المؤثرات في سلوك الفرد في المجتمع والمنظمة التي يعمل فيها سواء أكانت منظمة انتاجية أم خدمية

و - البيئة التكنولوجية: اي جميع المتغيرات التكنولوجية التي تحدث في البيئة الخارجية من المخاطر والتهديدات المختلفة التي تؤثر في شدة التنافس والتي تؤثر في توجيه سلوكيات الافراد.

ز - بيئة المدرسة

وان اسهام اغلب العوامل المذكورة تظهر خلال الشكل (2) الذي يوضح ذلك.

شكل (2) مجاميع مصادر القيم



المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر اعلاه



ثانياً:- أخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

إن موضوع أخلاقيات الوظيفة العامة لقي اهتماماً كبيراً منذ زمن طويل حيث يعود تاريخ الاهتمام بدراسة أخلاقيات الوظيفة العامة الى بدايات ظهور الحضارة العامة اليونانية القديمة 2300 ق.م فقد أهتم افلاطون وأرسطو بمناقشة الإجابة عن الصواب والخطأ في أعمال الناس ، ومن ثم انتقلت هذه الفلسفة الى حضارة الغرب ، ولكن الاهتمام ما كان يركز على ممارسة الأخلاقيات بقدر ما كان يركز اهتمامه على المال وكيف يحصلون عليه والاخلاق في اللغة جمع خلق ، والخلق بضم اللام وسكون القاف: هو الطبع والدين والمروءة والسجية، وحقيقة أنه صورة الانسان الباطنة وهي نفسه واوصافها ومعانيها المختصة بها. والاخلاق في اللغة الانكليزية (ethics) تعني علم الأخلاق أو آداب مهنة ما (البعلبكي، 2009: 978). ويرى الباحثان أن الجانب النفسي الباطني للأخلاق هو ما يحمله الفرد من مشاعر وأحاسيس وميول معينة سواء أكانت إيجابية أو سلبية هي التي تعكس الجانب الآخر للأخلاق وتنعكس على سلوك الفرد الظاهري التي تميز شخصيته من خلال التصرفات والافعال. اما الأخلاق في الاصطلاح فقد عرف (ابن سكويه ،بلا تاريخ: 51) الأخلاق بأنها حال للنفس داعية لها إلى أفعالها من غير فكر ولا روية، كالإنسان الذي يحركه أدنى شيء نحو غضب أو فرح أو سرور.

ومن هذه التعريفات نجد أن الأخلاق (Ethics) وليدة ثقافة المجتمع ، والتي تعد ناتج البناء الاجتماعي، ويرى الباحثان إن أخلاق المجتمع تعد أساس أخلاقيات الوظيفة العامة، كما أن أخلاقيات الوظيفة العامة تنبع من أخلاقيات المجتمع

مفهوم الوظيفة العامة

إن محاولة وضع تعريف واضح ومحدد وشامل لمفهوم الوظيفة العامة يُعد أمراً ليس سهلاً، نظراً لأن قوانين الوظيفة العامة وأنظمتها في كثير من دول العالم لم تقدم ذلك التعريف (حبيش ،1986: 7). وعلى الرغم من وجود بعض التعاريف، إلا أنها تختلف باختلاف بيئة النظام (مطلق أو مفتوح). فهي في النظام ذي البيئة المفتوحة تعرف بأنها عمل الوظيفة، وهو مصطلح يدل على عمل واحد محدد أو جزء من الاعمال داخل المهنة المعنية. وتعرف الوظيفة العامة بأنها الوحدة الأساسية للعمل في الهيكل التنظيمي للتنظيم، وهي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات المتكاملة والمتجانسة التي يجب ان يؤديها شخص واحد تتوافر لديه شروط التأهيل المحددة لإشغال الوظيفة من التعليم والخبرة والتدريب والمعارف والقدرات والمهارات التي حددتها أو فوضت تحديدها الى السلطة المختصة (أبو شيخة ، الأسعد، 1990: 36). وعرفها آخرون بأنها مجموعة واجبات ومسؤوليات تفرضها وتفوضها السلطة المختصة، وتتطلب خدمات شخص واحد. وبناء عليه فهي الوحدة الأساسية في التنظيم الإداري التي تتميز عن شاغلها بواجباتها ومسؤولياتها (عبد الهادي، 1966: 381)

أما نظام الخدمة المدنية فقد قدم تعريفاً للوظيفة، وليس للوظيفة العامة، وذلك في المادة (2) على النحو التالي: مجموعة المهام التي توكلها جهة مختصة الى الموظف العام للقيام بها بمقتضى هذا النظام، أو أي تشريع آخر أو تعليمات أو قرارات إدارية، وما يترتب على تلك المهام من المسؤوليات أو ما يتعلق بها من صلاحيات.(المملكة الاردنية الهاشمية، نظام الخدمة المدنية نظام رقم (1) 1999م). وأشار (Jones ،1999:225) الى إن الوظيفة العامة لها مفهومان في مجال القانون الإداري، وبالتعرض لهذين المفهومين نستطيع أن نحصل مفهوم واضح وسليم يحدد معالم الوظيفة العامة ويحدد عناصرها الأساسية وهما كالآتي:-

أ. المفهوم الموضوعي للوظيفة العامة :

يشير هذا المفهوم (المادي، التحليلي) للوظيفة العامة الى أنها مجموع الاختصاصات القانونية والانشطة التي يقوم بها شخص مختص ودائم في الادارة مستهدفاً المصلحة العامة. ومن مؤيدي هذا المفهوم العالم الفرنسي (Andre decondorder; 1985) الذي يقول بأن الوظيفة العامة هي مجموعة الاختصاصات القانونية التي يمارسها الموظف للصالح العام ولا يتصرف فيها تصرفاً شخصياً



المنظومة القيمية وتأثيرها في أخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

ب. المفهوم الشكلي للوظيفة العامة

يشير هذا المفهوم (العضوي، الوصفي) للوظيفة العامة الى جميع الافراد الذين يقومون بالعمل في خدمة المرافق العامة لهذا فهو يركز على النظام القانوني الذي يطبق على هؤلاء الافراد، ويركز هذا المفهوم في أساسه على الافراد الذين يقومون بالنشاط، وعلى المرافق العامة التي يعملون بها ومن ثم فإنه يعطي أهمية كبرى للنظام القانوني الذي يخضع له هؤلاء الافراد. إن كلا المفهومين السابقين الموضوعي والشكلي يتسمان بمزايا وعيوب، ولا يمكن القول بصلاحيتهما أحدهما على الآخر، ويرى الباحثان أن الوظيفة العامة هي مجموعة من النظم العامة التي تخص الموظفين العموميين سواء تعلق الامر بعلاقة الموظف بالادارة والاهتمام بمشاكله ومستقبله الوظيفي أو بمقدار تعلق الموظف أو ارتباطه برئيسه المباشر في العمل أو بمقدار علاقة الرئيس بالمرؤوس .

مفهوم اخلاقيات الوظيفة العامة :

يوضح الجدول رقم (4) آراء عدد من الباحثين في تحديد مفاهيم اخلاقيات الوظيفة العامة .

الجدول (4) آراء عدد من الباحثين في تحديد مفاهيم اخلاقيات الوظيفة العامة .

المفهوم	اسم الباحث والسنة	
مجموعة القيم والمبادئ الفاضلة و المعايير الصادقة والتي تشتق من العقيدة الصحيحة وتحكم السلوك الاداري لتحقيق كفاءة المنظمة و رضا اصحاب المصلحة.	Peter Darker K 1995:488	1.
الاخلاقيات هو العلم الذي يعالج الاختيارات العقلية على أساس التقييم بين الوسائل المؤدية الى الأهداف	Drucker,1995: 496	2.
هي جزء من نظام القيم الذي يحكم الادارة، وهذا يملئ على الادارة أن تهتم بالطبيعة الاخلاقية للعالم الذي تتعامل معه، والدعوة الى تبني افتراضات أخلاقية لتفرز بين الحقيقة والكذب أو ما هو جيد أو رديء.	خضير ، 1999 : 3	3.
أخلاقيات الوظيفة العامة هي أحد المعايير الأساسية التي يمكن من خلالها الحكم على صحة المجتمع ورقية سواء في ممارسته وأساليب تعامله في مجالات عمله ونشاطاته السياسية والاقتصادية والاجتماعية والعلمية والادارية وغيرها.	الذهبي ، جاسم ، 2000 : 99	4.
معتقدات الفرد الشخصية والتي تتعلق بالتصرفات الصحيحة والخاطئة .	Griffin, 2006: 155	5.

المصدر : اعداد الباحثان بالاعتماد على الادبيات اعلاه

اما التعريف الذي يراه الباحثان مناسباً هو ان اخلاقيات الوظيفة العامة هي واجبات الموظف العام والتزاماته التي تحددها القوانين والانظمة والتي تشكل اطاراً اخلاقياً لسلوكه وتصرفاته والبعد عن الهوى والشهوات واللذات المغرية وتفضيل المصلحة العامة على المصلحة الخاصة . والشكل (3) الاتي يبين العوامل الأساسية لتكوين السلوك الأخلاقي:



المنظومة القيمية وتأثيرها في اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

الشكل (3) العوامل الاساسية المكونة للسلوك الاخلاقي



المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر اعلاه

ابعاد اخلاقيات الوظيفة العامة :

يوضح الجدول رقم (5) ابعاد اخلاقيات الوظيفة العامة وفقاً لآراء عدد من الباحثين وبعد استعراضها توصل الباحث الى اختيار ثلاثة ابعاد متفق عليها من قبل اغلب الباحثين وهي : العدالة التنظيمية ، و الثقافة التنظيمية و رضا الزبون ، ولكونها الاقرب الى طبيعة بحثه.

جدول (5) ابعاد اخلاقيات الوظيفة العامة وفقاً لآراء عدد من الباحثين

ت	اسم الباحث والسنة	الابعاد
1.	Thompson , 1987 : 175	اخلاق الفرد ، القيم ، المواطنة التنظيمية ، الشفافية .
2.	Peter Darker k 2011 : 488	القيم والمبادئ الفاضلة ، العدالة التنظيمية ، المعايير الصادقة ، كفاءة المنظمة ، رضا الزبون .
3.	Steven & Willian 1998 : 8	المسؤولية الاجتماعية ، رضا الزبون ، القيم ، المعتقدات ، العدالة وعدم التحيز .
4.	خضير ، 1999 : 43	نظام القيم ، الاخلاق ، رضا الزبون ، المسؤولية .
5.	الذهبي ، 2000 : 89	المعايير الاساسية ، القيم ، العدالة ، الثقافة التنظيمية .
6.	Griffin , 2000 : 155	المعتقدات ، القيم ، الشفافية ، المواطنة التنظيمية ، الثقافة التنظيمية ، رضا الزبون.
7.	داغر وصالح 2001 : 497	معايير ، اخلاق الفرد ، ثقافة المنظمة ، عدالة الفرد .
8.	الساودي و الصافي 2003 : 10	الجودة ، انظمة المنظمة ، النسيج الثقافي ، المسؤولية الاجتماعية .

المصدر : اعداد الباحثان اعتمادا على الادبيات اعلاه



تطور أخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

لقد طورت المجتمعات معاييرها الأخلاقية والمهنية عبر قنوات زمنية طويلة ، كما إن المصادر التي تستند عليها هذه الاخلاقيات عديدة ومتنوعة . وان الأهمية النسبية لها في تشكيل المعايير والمبادئ الأخلاقية تختلف من مجتمع لآخر و من فترة زمنية لأخرى . فالدين والتاريخ و التقاليد والتكوين العشائري والقبلي وجماعات المرجعية و وسائل الاعلام كلها تسهم في تطوير أو تأخر المعايير الأخلاقية .
لقد أشار الباحث (Kohlberg's) إلى أن الفرد يمر بثلاثة مستويات في اطار تطور أخلاقيات الوظيفة العامة وكالاتي (Kohlberg,1976)

أ- المستوى البدائي : حيث النظر الى المصلحة الشخصية وتقييم السلوك على وفق اعتبارات هذه المصلحة
ب- المستوى القانوني : حيث الأخذ بنظر الاعتبار القوانين والاعراف الساندة في المجتمع ، وهنا فأن الافعال تكون مبررة في اطار مدونة أخلاقية خارجية .
ج- المستوى المبني : حيث الاهتمام بالمعايير والمبادئ العالمية التي تتجاوز حدود القانون والاعراف المفروضة على الفرد .

إن المنظمات ولاسيما الصحية منها ، وهي تحاول أن تعزز السلوك الأخلاقي يفترض بها أن تعرف وتعي طبيعة تطور المستوى المعنوي والاخلاقي للعاملين فيها أو على الأقل للمديرين والموظفين الرئيسيين (الاطباء والاداريين) مثلاً إذا كانت منظمة صحية كالمستشفى . إن الالتزام بالجوانب الأخلاقية ذو أهمية كبيرة للمنظمات ، حيث إنه يسهم بالعديد من الفوائد من أهمها (الغالبى ، العامري ، 2005 ، 134-138) :-

- 1) تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والأقليمية والدولية ، وهذا له مردود إيجابي عليها .
- 2) إن تجاهل الجوانب الأخلاقية يضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوى القضائية بل والجرمية في بعض الأحيان ، لذلك فإن الالتزامات الأخلاقية يبعدها عن هذه الامور .
- 3) هناك ارتباط إيجابي بين الالتزام الأخلاقي والمردود المالي الذي يمكن أن تحققه مثل تلك المنظمات
- 4) إن الالتزام بالجوانب الأخلاقية مهم جداً لأنه يضع المنظمة في اطار المصلحة الذاتية المستنيرة ، حيث تظهر ردود فعل سلبية على التصرف اللاأخلاقي من قبل فئات المجتمع و الحكومة ، و هذا يؤدي بالأضرار بسمعة المنظمة على المدى البعيد .
- 5) امكانية الحصول على شهادات التميز العالية كالأيزو ISO وغيرها من خلال الالتزام بالمعايير الأخلاقية والفنية في عمليات الانتاج و الاستهلاك . فلا بد لإدارة المنظمة أن تشجع السلوك الاخلاقي وتكافئه .

أخلاقيات الوظيفة العامة والمسؤولية الاجتماعية

المسؤولية الاجتماعية هي الشعور بالالتزام من قبل المنظمة بمصالح المجتمع الذي تعمل فيه فضلا عن مصالحها الذاتية وفق معايير محددة. ولذلك فأن الاخلاقيات والمسؤولية الاجتماعية هي ليست بالشيء الجديد لانها موجودة منذ القدم ووجودها مرتبط بوجود الانسان وتطورت معه وازداد تطورها مع تطور الفكر الاداري على مر العصور . (Drucker , 1977 : 584)

ان الاخلاقيات التي يتصف بها الفرد العامل في المنظمة والمسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتقه هما المسؤولتان عن سلوكياته وتصرفاته تجاه المواقف التي يتعرض لها في ظل الظروف والمتغيرات التي يمر بها والتي تتفاعل مع مجموعة المبادئ والقيم التي يحملها . (الذهبي، 2008: 28)

وتعرف المسؤولية الاجتماعية بوصفها التزام على المنظمة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه عن طريق الاسهام بمجموعة كبيرة من الانشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر ، تحسين الخدمات الصحية ، مكافحة التلوث ، ايجاد فرص العمل ، حل مشاكل الاسكان والمواصلات ، معاونة دول العالم في تحقيق التنمية البشرية ومساعدة مواطني هذه الدول وغيرها (Holmes , 1985 : 435)

وتضيف (صالح 2000: 24) ان البيئة والتنمية ، موضوعان متداخلان ، فالندهور البيئي يدفع بأعداد متزايدة من الناس الى الفقر ، وبالنتيجة اصبح عاملا من عوامل التدهور الايكولوجي ، إذ أن الناس الذين تنقطع بهم الاسباب يستهلكون اصول الموارد التي يعتمدون عليها ، وليست المسالم خياراً بين تخفيف حدة الفقر ووقف التدهور البيئي وقلب اتجاهه ، انما قادة العالم يواجهون الآن حقيقة استحالة تحقيق اي من الهدفين الا بالسعي لتحقيق الهدف الآخر ايضاً .



المبحث الثالث/ الجانب التطبيقي

يتناول المبحث الحالي عرض نتائج التحليل الاحصائي لاستجابات افراد عينة الدراسة ومناقشتها والتي ضمنها استمارات الاستبانة. وقبل ان يتم مناقشة النتائج سيتم استعراض نتائج التحليل العملي التوكيدي لاستمارة الاستبانة وبحسب المحاور الاتية :

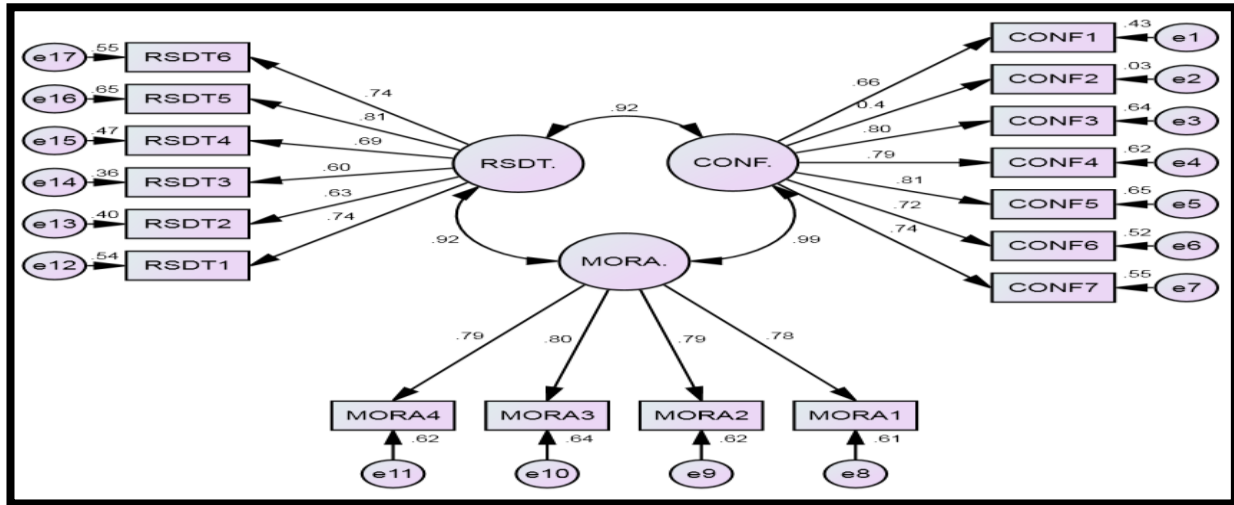
1- محور المنظومة القيمية VASY

كون الباحث المخطط البنائي العملي التوكيدي لفقرات ابعاد المنظومة القيمية (VASY) ومن ثم استخراج مؤشرات جودة المطابقة وكما في الجدول (6) وذلك بالاعتماد على البرنامج AMOS. جدول (6) قيم مؤشرات الجودة لفقرات ابعاد المنظومة القيمية

المؤشر المستخدم	X2/ df	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	CFI	TLI	IFI
قيمة المؤشر معيار المقارنة	242.571 /116=2.09	0.83	0.77	0.00	0.84	0.91	0.89	0.91
قرار الباحث	النموذج مقبول	النموذج مقبول	النموذج مقبول	النموذج مقبول	النموذج مقبول	النموذج مقبول	النموذج مقبول	النموذج مقبول

يتضح من خلال الجدول (6) ان المؤشرات تقع في حدود ملائمة النموذج البنائي المستخدم من قبل الباحث هذا يعني قبول افتراضات الباحث المسبقة التي تنص على ان الفقرات تقيس الابعاد العائدة لها. لقد صمم الباحث بمساعدة البرنامج الاحصائي AMOS المخطط البنائي لفقرات الابعاد التابعة لمحور المنظومة القيمية VASY وكما في الشكل (5) :

شكل (5) الصدف البنائي التوكيدي لمحور المنظومة القيمية



نلاحظ من خلال الشكل (5) وجود خطوط مستقيمة متجهة من الابعاد نحو الفقرات التابعة لها والقيم اعلى تلك الخطوط تمثل معاملات الانحدار المعيارية التي تقيس مشاركة كل فقرة في تشكيل او بناء البعد المنتمية اليه، اذ يتضح ان هناك تباينا واضحا في مشاركة الفقرات في تفسير البعد وتشكيل التركيبة البنائية له ومدى انعكاس هذه المشاركة في تفسير المحور بشكل عام.



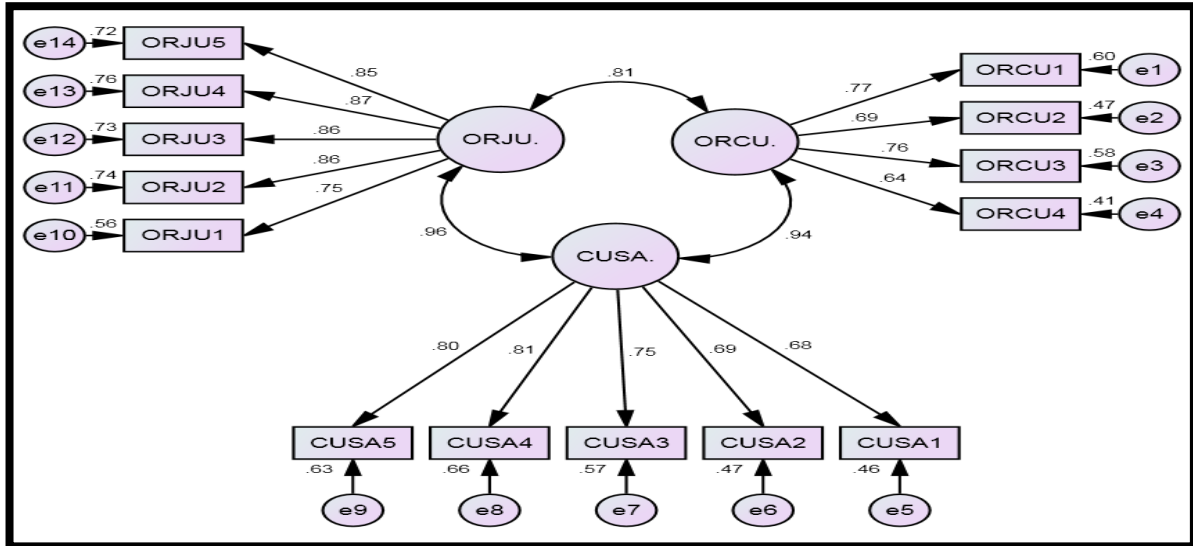
المنظومة القيمية وتأثيرها في أخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

2-محور أخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

كون الباحث المخطط البنائي العاملي التوكيدي لفقرات ابعاد اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد EPSI ومن ثم استخراج مؤشرات جودة المطابقة وكما في الجدول (7) وذلك بالاعتماد على البرنامج AMOS. جدول (7) قيم مؤشرات الجودة لفقرات ابعاد حور اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA	AGFI	GFI	X2/ df	المؤشر المستخدم
0.89	0.87	0.89	0.85	0.00	0.70	0.78	221.913/74=2.99	قيمة المؤشر
اكبر	اكبر	اكبر	اكبر	اقل	اكبر	اكبر	اقل من 5	معييار المقارنة
من 0.50	من 0.50	من 0.50	من 0.50	من 0.08	من 0.50	من 0.50		قرار الباحث
النموذج مقبول	النموذج مقبول	النموذج مقبول	النموذج مقبول	النموذج مقبول	النموذج مقبول	النموذج مقبول	النموذج مقبول	

يتضح من خلال الجدول (7) ان المؤشرات تقع في حدود ملائمة النموذج البنائي المستخدم من قبل الباحث هذا يعني قبول افتراضات الباحث المسبقة التي تنص على ان الفقرات تقيس الابعاد العائدة لها. لقد صمم الباحث بمساعدة البرنامج الاحصائي AMOS المخطط البنائي لفقرات الابعاد التابعة لمحور اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد EPSI وكما في الشكل (6) :



المصدر: اعداد الباحثان اعتمادا على نتائج الحاسبة الالكترونية
نلاحظ من خلال الشكل (6) وجود خطوط مستقيمة متجهة من الابعاد نحو الفقرات التابعة لها والقيم اعلى تلك الخطوط تمثل معاملات الانحدار المعيارية التي تقيس مشاركة كل فقرة في تشكيل او بناء البعد المنتمية اليه، اذ يتضح ان هناك تباينا واضحا في مشاركة الفقرات في تفسير البعد وتشكيل التركيبة البنائية له ومدى انعكاس هذه المشاركة في تفسير المحور بشكل عام.
ويتضمن الجدول (8) ادناه علاقات الارتباط بين متغيرات البحث على المستوى الفرعي والاجمالي ، ويتبين ان جميع علاقات الارتباط كانت موجبة ومعنوية عند مستوى (1%).



المنظومة القيمية وتأثيرها في اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

جدول (8) معاملات الارتباط بين ابعاد المحورين (المنظومة القيمية مع اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد)

		الثقة	الاخلاق	الاعتماد على الذات الموجه بالفريق	المنظومة القيمية
الثقافة التنظيمية	Pearson Correlation	.776**	.754**	.799**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132
رضا الزبون	Pearson Correlation	.793**	.776**	.791**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132
العدالة التنظيمية	Pearson Correlation	.823**	.883**	.760**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132
اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد	Pearson Correlation	.856**	.866**	.838**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132

المصدر: اعداد الباحثان اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي

اختبار اثر المنظومة القيمية وابعادها في اخلاقيات الوظيفة العامة

لقد صاغ الباحثان الفرضية الرئيسية (العدم) التي تتعلق بدراسة اثر المحور المنظومة القيمية في المحور اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد وكما يأتي:

فرضية العدم H0 : لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للمحور المنظومة القيمية في المحور اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد.

مقابل الفرضية البديلة التالية:

الفرضية البديلة H1: يوجد اثر ذو دلالة احصائية للمحور المنظومة القيمية في المحور اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد.

وقد تم استخراج نتائج دالة الانحدار باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS vr.20 للمحور المنظومة القيمية على المحور اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد ولخصت النتائج واختباراتها في الجدول (9) :

جدول (9) معامل التحديد وقيمة معلمة الانحدار وقيمة t ومعنويتها وقيمة ديرين واتسون لمحور المنظومة القيمية على المحور اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

معامل التحديد R ²	معامل التحديد المصحح	قيمة معلمة الانحدار	قيمة t المحسوبة	معنوية قيمة t	قيمة ديرين- واتسون	القرار بوجود مشكلة الارتباط الذاتي
%84	%84	0.91	25.77	معنوي تحت مستوى دلالة %5	2.1	لا توجد مشكلة

كما بلغت قيمة معلمة الانحدار 0.91 وقيمة اختبار t لها بلغت 25.77 وهي قيمة ذات دلالة احصائية تحت مستوى دلالة %5 وبذلك ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة ونستنتج وجود اثر ذو دلالة احصائية لـ المنظومة القيمية على اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد، بمعنى اخر ان ارتفاع المنظومة القيمية بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى ارتفاع في اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد بمقدار %91 .

اثر ابعاد المنظومة القيمية على اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

بعد ان تم اختبار اثر المحور المنظومة القيمية على المحور اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد سيتم الان اختبار اثر ابعاد المنظومة القيمية على المحور اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد وبذلك فقد صاغ الباحث الفرضيات الفرعية الاتية للابعاد:

1-الفرضية الفرعية الاولى

فرضية العدم H0 : لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للبعد الثقة في المحور اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد. مقابل الفرضية البديلة التالية:

الفرضية البديلة H1: يوجد اثر ذو دلالة احصائية للبعد الثقة في المحور اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد.



المنظومة القيمية وتأثيرها في أخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

2-الفرضية الفرعية الثانية

فرضية العدم H0 : لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للبعد الاخلاق في المحور اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد. مقابل الفرضية البديلة التالية:

الفرضية البديلة H1: يوجد اثر ذو دلالة احصائية للبعد الاخلاق في المحور اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد. 3-الفرضية الفرعية الثالثة

فرضية العدم H0 : لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للبعد الاعتماد على الذات الموجه بالفريق في المحور اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد. مقابل الفرضية البديلة التالية:

الفرضية البديلة H1: يوجد اثر ذو دلالة احصائية للبعد الاعتماد على الذات الموجه بالفريق في المحور اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد.

وقد تم استخراج نتائج دالة الانحدار باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS vr.20 لابعاد المحور المنظومة القيمية على المحور اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد ولخصت النتائج واختباراتها في الجدول (10) :

جدول (10) معامل التحديد وقيمة معلمة الانحدار وقيمة t ومعنويتها وقيمة ديربن واتسون لابعاد المحور المنظومة القيمية على المحور اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

المحور الفرعي	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المصحح	قيمة معلمة الانحدار	قيمة t المحسوبة	معنوية قيمة t	قيمة ديربن- واتسون	القرار بوجود مشكلة الارتباط الذاتي	ترتيب الاهمية
الثقة	%73	%73	0.86	18.885	معنوي تحت مستوى دلالة 5%	2.1	لا توجد مشكلة	2
الاخلاق	%75	%75	0.87	19.76	معنوي تحت مستوى دلالة 5%	1.7	لا توجد مشكلة	1
الاعتماد على الذات الموجه بالفريق	%70	%70	0.84	17.489	معنوي تحت مستوى دلالة 5%	2	لا توجد مشكلة	3

كما بلغت قيمة معلمة الانحدار 0.86 وقيمة اختبار t لها بلغت 18.885 وهي قيمة ذات دلالة احصائية تحت مستوى دلالة 5% وبذلك ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة ونستنتج وجود اثر ذو دلالة احصائية لـ الثقة على اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد، بمعنى اخر ان ارتفاع الثقة بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى ارتفاع في اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد بمقدار 86% .

للبعد الاخلاق ان قيمة معامل التحديد كانت 0.75 ومعامل التحديد المصحح هو 0.75 هذا يعني ان نموذج انحدار الاخلاق على اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد بإمكانها تفسير ما مقداره 75% من الانحرافات الكلية والباقي يتم تفسيره من خلال متغيرات غير داخلية في هذا البحث. كما بلغت قيمة معلمة الانحدار 0.87 وقيمة اختبار t لها بلغت 19.76 وهي قيمة ذات دلالة احصائية تحت مستوى دلالة 5% وبذلك ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة ونستنتج وجود اثر ذو دلالة احصائية لـ الاخلاق على اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد، بمعنى اخر ان ارتفاع الاخلاق بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى ارتفاع في اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد بمقدار 87% .

للبعد الاعتماد على الذات الموجه بالفريق ان قيمة معامل التحديد كانت 0.70 ومعامل التحديد المصحح هو 0.70 هذا يعني ان نموذج انحدار الاعتماد على الذات الموجه بالفريق على اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد بإمكانها تفسير ما مقداره 70% من الانحرافات الكلية والباقي يتم تفسيره من خلال متغيرات غير داخلية في هذا البحث. كما بلغت قيمة معلمة الانحدار 0.84 وقيمة اختبار t لها بلغت 17.489 وهي قيمة ذات دلالة احصائية تحت مستوى دلالة 5% وبذلك ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة ونستنتج وجود اثر ذو دلالة احصائية لـ الاعتماد على الذات الموجه بالفريق على اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد، بمعنى اخر ان ارتفاع الاعتماد على الذات الموجه بالفريق بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى ارتفاع في اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد بمقدار 84% .

كذلك نلاحظ ان ترتيب قوة تأثير الابعاد في المحور اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد حسب قيم اختبار t كان للبعد الاخلاق اولاً ثم الثقة ثانياً واخيراً جاء البعد الاعتماد على الذات الموجه بالفريق .



المبحث الرابع/الاستنتاجات والتوصيات

يتضمن المبحث الحالي اهم ما توصل له الباحثان من استنتاجات وتوصيات

أولاً:- الاستنتاجات

يركز المبحث على تقديم مجموعة من الاستنتاجات التي تمثل النتائج التي ظهرت عبر البحث، وتوجهات أساسية توضح طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيرات النموذج المقترح، وتفسيرات لمتغيرات البحث التي حققت تأثيرات مميزة، والتي تسهم في إرشاد الباحثين والمتخصصين في مجالات جديدة تستحق منهم البحث والتطوير، ومن أجل تقديم نماذج أكثر تطوراً تسهم في الارتقاء بواقع المستشفى وتفتح آفاقاً جديدة للمعرفة والتعلم وتتضمن عدد من الاستنتاجات وكما يأتي :-

- 1- لأخلاقيات الاطباء والاداريين في المستشفى دور اساس في توطيد القيم الاصيلة في العمل ولها ارتباط مباشر بالقيم التي من الممكن ان تعتمد عليها المستشفى في تحقيق ميزة تنافسية.
- 2- تشير نتائج البحث ان ادراكات الاطباء والاداريين للعمل على اساس المعرفة والعقلانية في الاداء هي الركيزة التي يعتنقها في التصرف والسلوك .
- 3- العمل بروح الفريق من خلال الاعتماد على الذات بما يصب ومصلحة الفرد والمنظمة ومن اهم القيم التي يمكن ان ترسخها المنظمة في نفوس عامليها وقد اشارت نتائج البحث على توفر علاقة ايجابية بذلك .
- 4- القيم مرتكز اساسي تتبعه اهميته من امور عديدة ، حيث ان المنظمات هي بناء مادي واجتماعي بحاجة الى ترتيب معين بواسطته تحقق المنظمة اهدافها واغراضها الخاصة بها اضافة الى مكافأة الفرد العامل بأخلاقياته التي تسهل الاشتراك الفعال في اداء المنظمة.
- 5- يعد بُعد الثقة من الابعاد المهمة بين مختلف الاطباء والإداريين حيث اشارت نتائج البحث على توفر الثقة بينهم في المستشفى وهذا يدل على تأثير القيم في تصرفاتهم وانعكاسها على سلوكهم .
- 6- يبرز السلوك الايجابي نتيجة تفاعل الفرد في البيئة التي تشجع على اخلاقيات تنسجم مع الواقع الفعلي للعمل في المنظمة المبحوثة من خلال القنوات المفتوحة للاتصال والرغبة في التغيير والمخاطرة.
- 7- تتنوع الافكار مع القيم التي يحملها الافراد العاملين ما بين القدرة والاصالة او الدمج لأفكار موجودة او توسيعها او اقتباسها من اجل تطوير وتحسين اخلاقيات الوظيفة العامة للأطباء والاداريين في المستشفى المبحوث.
- 8- ما زالت القيم تحتل موقعاً مميزاً في دراسة نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي. وكما ان الباحثين ركزوا اهتماماتهم منذ امد طويل من القرن الماضي ولحد تاريخنا هذا وذلك لكون الاتجاهات والقيم احد الوسائل المهمة التي تؤثر في سلوك الفرد والتي تنعكس ايجابياً او سلبياً في تحسين وتطوير اخلاقيات الوظيفة العامة وذلك بهدف تحقيق الميزة التنافسية.
- 9- ان للأطباء والاداريين دور اساس في توطيد القيم الاخلاقية والثقافية في العمل من أجل الوصول الى اداء جيد وكفاء في المستشفى وهذا ما أظهرته نتائج البحث في ان للقيم الاخلاقية والثقة الدور المؤثر في ترسيخ قيم العمل الجيد والحد من القيم السلبية والعمل على تكييفها وتصحيح مسارها بما يؤمن تحقيق اهداف المستشفى والأطباء والاداريين .
- 10- ان افراد البحث محايدون لنظرتهم للمسؤولين لذلك لا بد من العمل على زيادة ثقة الموظفين بمسؤوليهم حتى يتم الاخذ بالافكار المتعلقة بتحسين اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد.
- 11- للبعد الاخلاقي والاهتمام به من قبل الاطباء والاداريين في المستشفى دور اساس في انشاء نظام اتصالات فعال بينهم من خلال العمل وهذا ما اشارت اليه نتائج البحث .
- 12- يتضح من نتائج البحث ان ادراك الاطباء والإداريين لأخلاقيات الوظيفة العامة من خلال توفير ادارة المستشفى الى نظام عادل للأجور والحوافز .
- 13- اظهرت نتائج تحليل الانحدار على تأثير ابعاد القيم في تعزيز اخلاقيات الوظيفة العامة للأطباء والاداريين ومن ثم تعزيز للسلوك الايجابي.
- 14- ادراك الاطباء والاداريين الى توفير نظام عادل للأجور يمكن ان يخلق بيئة عمل ملائمة وقائمة على اساس من التعاون وتحقيق الرضا بين مجموعات العمل داخل المستشفى .



المنظومة القيمية وتأثيرها في أخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

- 15- الترابط بين القيم وأخلاقيات الوظيفة العامة للفرد اعطى تصوراً عن اهميتها في الجوانب السلوكية والمعرفية والعاطفية في داخل المنظمة المبحوثة وخارجها.
- 16- يعد التشجيع على الممارسات الاخلاقية حقاً طبيعياً مكتسباً في المؤسسة الصحية ويحث على ان لا يسعى المديرين نحو احباط السلوكيات الاخلاقية، التي يسترشد بها الزبائن قبل الموظفين وذلك باختيار النظام المناسب لمكافأة السلوك الاخلاقي الصحيح.
- 17- يؤثر السلوك الاخلاقي لافراد المنظمة في قرارات الادارة العليا اذ تزداد قوة القرارات الادارية من الناحية الاخلاقية او تضعف تبعاً لمتخذ القرار.

ثانياً:- التوصيات :

- 1- ينبغي على مديري الاقسام في المستشفى التعرف على انواع القيم الراسخة في المستشفى والعمل على تكريسها اذا كانت ايجابية والعكس صحيح.
- 2- لقيم الفرد دور كبير في تعزيز اداء الاطباء والاداريين وتعاملاتهم مع المرضى فمن الضروري لادارة المستشفى ان تبث روح التعاون العالي لموظفيها وتعزز القيم التعاونية والتسامح بين عامليها اولا وبين العاملين والمسؤولين وبين العاملين والمرضى ثانياً .
- 3- تحسين ادراكات العاملين من خلال تحقيق الرضا في العمل وتوفير نظام عادل للأجور.
- 4- توضيح مفهوم القيم وأخلاقيات الوظيفة العامة للفرد من خلال اللقاءات والاجتماعات والبرامج التدريبية.
- 5- ترسيخ روح التعاون بين الاطباء والاداريين مع زبائنهم من اجل توليد صورة جيدة عن الخدمة الطبية في المستشفى وذلك من خلال تبني برنامج الخدمة عن طريق الفهم لذلك البرنامج لان ذلك يساعد المرضى على ترسيخ المكون المعرفي تجاه مستشفى معين .
- 6- ضرورة تبني الاطباء والاداريين في المستشفيات الخدمية جمل وعبارات تولد العواطف والاحاسيس والمشاعر الايجابية لدى المرضى وهي جدا ضرورية في صناعة الخدمة .
- 7- يتطلب من مديري المستشفى تحقيق الانسجام والموائمة بين قيم العاملين والقيم الجوهرية للمستشفى وهذا يتطلب نظام يميز بين القيم ويتم مطابقتها مع الواقع العملي للوظيفة .
- 8- على المنظمات الخدمية بصورة خاصة ان تدعم القيم الاخلاقية الايجابية لعامليها من اجل تحقيق ميزة تنافسية لمنظمتهم.
- 9- وضع لوائح ترشد الاطباء والاداريين من التعرف على قانون اخلاقيات الوظيفة العامة ومعرفتهم بذلك ضرورة لا بد منها في المنظمة وتشجيعهم على تطبيقها
- 10- المنظمة الناجحة هي التي ترسخ وتعمل ندوات مستمرة لأطبائها ومديريها تحث فيها على استعمال الكلمات والعبارات التي تولد انطباعات وافكار ومعتقدات جيدة عن المستشفى ويجب ان ترسخ ذلك في اذهان المرضى لأنها تعد من القيم الجوهرية للتنافس بقية المستشفيات .
- 11- توافر صندوق في كل مكان من المستشفى لدعم شكاوي واعتراضات المرضى عن الخدمة المقدمة يساعد الاطباء والاداريين على تقديم الخدمة الصحية المطلوبة.
- 12- زيادة مشاركة العاملين من الاطباء والاداريين في اتخاذ القرارات عن طريق زيادة التفاعل مع الرؤساء.
- 13- تهيئة بيئة عمل تدعو الى تعزيز قيم العاملين من خلال تحسين وتطوير الاخلاقيات في المنظمة المبحوثة.
- 14- نظراً لما للأطباء والاداريين من دور كبير في متابعة احتياجات وشكاوي المرضى نوصي بإدخالهم دورات تدريبية وتخصصية مستمرة لمتابعة المستجدات الحديثة ورفع ادانهم الى حالة افضل.
- 15- ضرورة قيام ادارة المنظمة المبحوثة بعقد اجتماعات ولقاءات دورية مع رؤساء الاقسام ومديري الشعب والوحدات لتدعيم اهمية ما تقدمه من علاجات وفحوصات دقيقة وخدمات جيدة للمرضى الراقدين وغير الراقدين ودور ادارة المنظمة كذلك في تطوير تلك التشخيصات والخدمات مما يعزز شعور المديرين والرؤساء باهمية العمل الذي يقومون به ومن ثم تحسين مستويات رضائهم وابداعاتهم.
- 16- مراعاة ادارة المستشفى للمنظومة القيمية للأطباء والاداريين ولاسيما الجدد منهم من اجل مراعاة مدى تكيف تلك القيم مع قيم المستشفى واحتوائهم وتحسين ادانهم .
- 17- تأكيد توجيه الرقابة والمتابعة على اهداف وغايات ونتائج العمل بدل الوسائل واساليب التنفيذ وبما يدعم الثقة المتبادلة بين الادارة والافراد ويخفف من شدة التعقيد في العمل.



المنظومة القيمية وتأثيرها في اخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

- 18- قيم كل منظمة تنعكس في قيم عاملها وملاكاتها فإذا ارادت المنظمة ان تنجح عليها ان تدعم قيم عاملها اولاً ومن ثم تشجع وتحفز على ذلك من خلال توفير نظام عادل للحوافز.
- 19- تخفيض الرقابة المباشرة وتعزيز ادراك العاملين بقدرتهم على ممارسة الرقابة الذاتية.
- 20- توفير نظام جيد للمتابعة والمراقبة الداخلية في المستشفى لدعم الخدمة الجيدة للمرضى .
- 21- التأكيد على ابعاد القيم واخلاقيات الوظيفة العامة للفرد في المنظمة المبحوثة لما لها من اهمية بتشكيل الصفات السليمة التي تتناسب مع القيم والاتجاهات والاخلاقيات السائدة في المجتمع العراقي.

المصادر

أولاً : المصادر العربية:

أ/ القرآن الكريم.

ب / الكتب

1. ابن منظور ، جمال الدين محمد بن مكرم الانصاري ، 1300هـ ، لسان العرب ، الجزء الخامس ، (بولاق : المطبعة الميرية).
2. الحسيني ، فلاح حسن عداي ، " الإدارة الإستراتيجية مفاهيمها ، مداخلها ، عملياتها المعاصرة " ، 2000 ، دار وائل للنشر ، عمان ، الطبعة الأولى .
3. حمدي امين عبد الهادي ، نظرية الكفاية في الوظيفة العامة ، الطبعة الاولى ، دار الفكر العربي ، 1966
4. داغر ، منقذ محمد وصالح ، عادل حرحوش ، (2000) ، " نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي " ، دار الطباعة والنشر - بغداد .
5. دياب ، فوزية ، (1980) ، القيم والعادات الاجتماعية ، ط1 ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت .
6. رجاء وحيد دودري : البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسة العملية ، دمشق ، دار الفكر ، 2000.
7. رفاعي ، رفاعي محمد ، و عبد المتعال ، محمد سيد احمد ، 2001 ، الإدارة الاستراتيجية مدخل متكامل.
8. زكريا أحمد الشريفي : الاحصاء وتصميم التجارب في البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية ، القاهرة ، مكتبة أنجلو ، 2007.
9. زهران ، حامد عبد السلام ، 1984 ، علم النفس الاجتماعي ، الطبعة الخامسة ، القاهرة : عالم الكتب .
10. الشماع ، خليل محمد حسن ومحمود ، خضير كاظم ، (2007) ، " نظرية المنظمة " ، الطبعة الثانية ، دار المسيرة للنشر ، عمان .
11. صالح محمد علي ابو جادو : سيكولوجية التنشئة الاجتماعية ، الاردن ، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، 2000 .
12. عبد الله الحمادي وماهر الدرابيع : القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق ، ط1 ، مؤتة ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2004 .
13. علي السلمي ، السلوك الانساني في الادارة ، الطبعة الثانية . (القاهرة : دار المعارف بمصر) 1973
14. العميان ، محمود سلمان ، (2004) ، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان
15. الغالبي ، طاهر ، والعامري ، صالح ، (2005) ، المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال والمجتمع " ، ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان .
16. فوزي حبيش ، الوظيفة العامة وادارة شؤون الموظفين ، المنظمة العربية للعلوم الادارية ، العدد 262 ، عمان ، الاردن .
17. القريوتي ، محمد قاسم ، (2009) ، السلوك التنظيمي - دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في منظمات الاعمال ، الطبعة الخامسة ، دار وائل للنشر ، عمان .
18. المغربي ، كامل محمد ، 1995 ، السلوك التنظيمي : مفاهيم واسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم ، الطبعة الثانية ، (عمان : دار الفكر) .
19. نادر ابو شخة وعبد اللطيف الاسعد ، المرشد الى توظيف وتصنيف الوظائف ، الطبعة الاولى ، المنظمة العربية للعلوم الادارية ، عمان ، الاردن ، 1990 .



المنظومة القيمية وتأثيرها في أخلاقيات الوظيفة العامة للفرد

20. ناصر محمد العديلي ، السلوك الانساني والتنظيمي : منظور كلي مقارنة ، الرياض ، معهد الادارة العامة 1995 .
21. نجم ، نجم عبود ، (2006) ، أخلاقيات الادارة ومسؤولية الاعمال في شركات الاعمال ، ط1 ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان .
- ج/ البحوث والدراسات و الدوريات:
 1. الدوري ، زكريا مطلق ، و الساعدي ، مؤيد يوسف نعمة ، رأس المال الاجتماعي (مدخل في اقتصاديات الثقة) ، مجلة العلوم الاقتصادية و الادارية ، جامعة بغداد – كلية الادارة و الاقتصاد ، المجلد 9 ، العدد 30 ، 2002 .
 2. الذهبي، جاسم محمد ، التطوير الاداري، مداخل ونظريات وعمليات استراتيجية، 2001، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، بغداد.
 3. الطائي، رعد عبد الله وعادل ياسين جواد، دور الثقافة المنظمة في سلوكيات المواطنة التنظيمية، 2014، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد 20، العدد 79.
 4. الكبيسي ، عامر ، (1986) ، القيم المؤسسية في الوطن العربي كمدخل للتنمية الادارية ، المجلة العربية للادارة ، العدد 3 ، السنة 10 .
 5. محمد قاسم القريوتي ، هل يستشار المستشارون وهل يساعد المساعدون صحيفة اخبار الاسبوع الاردنية ، 1992 .
 6. محمد قاسم القريوتي: " ادارة الوقت " مجلة جامعة دمشق، مجلد 1، عدد 2، (حزيران 1985).
 7. نضال صالح الحوامدة وفهمي الفهداوي : اثر فضيلة التقوى في الاداء والرضا الوظيفي ، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ، العدد 2 ، 2002 .
- د/ الرسائل والاطرايح الجامعية
 1. التويجر ، انس محمد ، (2003) ، القيم الشخصية والتنظيمية واثرها في فاعلية المديرين في الوزارات الاردنية ، رسالة ماجستير علوم في الادارة العامة مقدمة الى مجلس كلية الدراسات العامة – جامعة مؤتة ، (غير منشورة) .
 2. رنا كمال جباد : موقع الضبط لدى طلبة جامعة الموصل وعلاقة بالقيم ومفهوم الذات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الموصل ، 2002.
 3. عبد الله ، نجلاء محمود ، القيم التنظيمية للمديرين في الجهاز الحكومي القطري وعلاقتها بالاداء الوظيفي : دراسة تحليلية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، عمان ، الجامعة الاردنية ، 2000 .
 4. فرج ، محمد سعيد، البناء الاجتماعي والشخصي ، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ، 1989.
 5. ميرخان، خالد حمد امين، 2003، العلاقة بين الاساليب المعرفية وراس المال الفكري وتأثيرها في التوجه الاستراتيجي، اطروحة دكتوراه علوم في ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.
 6. داغر ، منقذ محمد ، (1997) ، القيادات المحلية في العراق في العهدين الملكي والجمهوري : دراسة توثيقية ميدانية لتعاقبهم ، اتجاهاتهم الوظيفية وعلاقتها بخلفياتهم ، اطروحة دكتوراه فلسفة في الادارة العامة مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، (غير منشورة) .
 7. الدباغ، جمال عبد الرسول غانم،(1998)، سمات المديرين واتجاهاتهم نحو الخطر وأثرها في الخيار الاستراتيجي للمنظمة: دراسة ميدانية مقارنة بين شركات التامين العراقية ، أطروحة دكتوراه فلسفية في إدارة الأعمال مقدمة الى مجلس كلية الإدارة و الاقتصاد/جامعة بغداد.
 8. الجميعي ، فؤاد محمد، الاسس النظرية والتطبيقية لوظائف ادارة الأفراد، الموصل ، 1987.
 9. خليفة، عبد اللطيف محمد ، "ارتقاء القيم- دراسة نفسية" ، عالم المعرفة 1992.
 10. عساف ، عبد المعطي محمد، السلوك الاداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة ، 1994.
 11. البعلبكي، رمزي منير 2010، المورد الحديث ، بيروت ، دار العلم للملايين.
 12. برنوطي ، سعاد نايف (2001) ، ادارة الموارد البشرية – ادارة الافراد ، دار وائل للنشر ، عمان.



ثانيا : المصادر الاجنبية:

A: BOOKS:

- 1- Best , Roger , J., Market – Based Management : Strategies for Growing Customer Value And Profitability , Prentice-Hill , Inc., U.S.A. , 1997 .
- 2- Brid , B.J., Entrepreneurail Behavior , Glenview , III: Scott , Foresman , 1989.
- 3- Drucker , Peter F., Management : Tasks responsibilities Practices , Mayapurii , PhaseII. New Delhi , 1998 .
- 4- George , J.M.and Jones , G. R., Understanding and managing Organizational Behavior , Addison- Wesley Publishing , U.S.A,(1999).
- 5- Gibson , J.L. , Donnely , J.H. , Ivancevich , J.M., and Konopaske , Gibson , J.L. , Donnely , J.H. , Ivancevich , J.M., and Konopaske , R., (2003) , Organizational Behavior , structure , and processes , Eleventh Edition , McGraw –Hill/ Irwin .
- 6- Ivancevich , J. M. , Konopaske , R., & Matteson , M. T. (2008) , Organizational Behavior & Management , Eighth Edition , McGraw-Hill Companies , Inc.
- 7- Luthans , F. , (1989) , Organizational Behavior , 5th ed. , (Singapore : McGraw-Hill) .
- 8- Moorhead , G., and Griffin , R., Organizational Behavior : Managing People and organizations , Houghton publishing Inc., Boston , 1995 .
- 9- Moorhead, George and Ricky Griffen, Organizational Behavior, 2000, 5th Ed . , USA :Houghton Mifflin Company.
- 10- Pettinger, Regard, 2000, Mastering Organizational Behavior, 1st , ed, Britain, macmillan press.
- 11- Robbins , S. P. , Organizational Behavior , , 2nd ed., McGraw-Hall Inc., New Jersey , 1998 .
- 12- Robbins , S. P. , Organizational Behavior , Prentice-Hall , New Jersey , 2003 .
- 13- Schermarhorn ,J. R., Hunt, G. , & Osborne , R.N. , Organizational Behavior , 7th , Inc , (2002).
- 14- Thompson Dennis , Political Ethics and Public Office, 1987, Harvard college, ISBN, United state of America.
- 15- Brid , B.J., Entrepreneurail Behavior , Glenview , III: Scott , Foresman , 1989 .
- 16- Drucker Peter, Essay Submitted For: Global Peter Drucker Challenge 2011Theme: “Management- What It Is Good For?, 2011.
- 17- Griffin, Morhead, 2006 "Organizational Behavior" , 7ed, Houghton Mifflin company , New York.
- 18- Jon W. champman & Roland J. Pennock, Criminal justice:1985 , Nomos XXVII , NewYork university, library of congeries cataloging in publication.
- 19- Kohlberg , Organizational Ethics individual , is Academy of management review, 1976.

B\ Articles & Journals

1. Drucker Peter, Essay Submitted For: Global Peter Drucker Challenge 2011Theme: “Management- What It Is Good For?, 2011.
2. Shephard , William, J., & Scott, J. I., Leadership or High performance Team ; The role of facilitating CPS, (2005), www.cpsb.com.



Value system and its impact on the morals of the public job of the individual Abstract

Values are penetrating or interfering in the lives of individuals and groups and are connected to them in the sense of life itself, because they are closely linked to the motives of behavior, hopes and goals, and can be said that values are everything. The concept of values is one of the concepts that have received the attention of researchers from different disciplines. This has resulted in a kind of confusion and variation in use from one specialization to the other, and uses multiple uses within one specialization. Therefore, there is no uniform definition of values because they relate to individuals. Individuals differ in many things, such as perception, personality, attitudes and values.

Individuals sometimes fall into conceptual confusion between the concept of values and trends, and there are those who combine the two concepts and refrain from differentiating between them. The need to recognize the existence of fundamental differences between trends and values is highlighted. Values are a standard of conduct, while trends are not. Values are also not linked to a specific goal or position contrary to trends that are closely related to a particular goal or position.

The research aims to identify the impact of the value system in the city of Al-Hussein Medical in the holy province of Karbala in the ethics of the public function of its personnel, through a sample of (72) doctors and (60) administrative staff. The researchers used the questionnaire form to collect the necessary data and were subjected to a number of statistical analyzes in order to test the hypothesis of research, which states that there is a significant effect of the value system in the ethics of the general function of the individual.

At the end of the research, the researchers concluded that the value system adopted at Al Hussein Medical City has a significant role in influencing the ethics of the general function of hospital staff, which enables management to benefit from this in improving performance.

Key words: Value system, Ethics of the general function of the individual.