



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا
ISSN (Print):- 1110-1237
ISSN (Online):- 2735-3761
<https://mkmgmt.journals.ekb.eg>
المجلد (٩١) يناير (ج ٢) ٢٠٢٥ م



واقع تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية من وجهة نظر أعضاء الهيئة
التدريسية "دراسة ميدانية"

إعداد

د/ جمال فواز منصور العمري

أستاذ الإدارة التربوية المشارك، قسم العلوم الأساسية
، كلية الأميرة رحمة الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.

الايمل: dr.jomari@bau.edu.jo

<https://orcid.org/0000-0003-0077-8472>

المجلد (٩١) العدد يناير (ج ٢) ٢٠٢٥ م

المستخلص:

هدف البحث إلى تعرف واقع تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وبيان ما إذا كانت هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في استجاباتها تعزى لمتغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة)، واستخدم البحث المنهج الوصفي المسحي لتحقيق أهدافه، وجرى اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية العنقودية من مجتمع البحث، والبالغ عددهم (٣٠٧)، بنسبة (١٢.١٨%) من مجتمع البحث البالغ (٢٥٢٠) عضواً، واستخدم البحث الاستبانة أداة له، وتوصل إلى أن درجة تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية من وجهة نظر عينة البحث جاءت بدرجة متوسطة، وتوجد وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين استجابات عينة البحث بالنسبة وفق متغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، وفق متغيري الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة، وأوصى البحث بعدد من التوصيات منها ضرورة العمل على تطبيق القيم المؤسسية بالجامعة بشكل أكبر في عمليات التعلم من خلال تكريم جامعة البلقاء التطبيقية المتميزين من عينة البحث تقديراً لجهودهم، سواء كان هذا التكريم مادياً أو معنوياً، حتى يكون هناك تشجيع لقيم الالتزام والعطاء بين أعضاء هيئة التدريس، بما يترتب عليه زيادة كفاءة عمليتي التعليم والتعلم داخل الجامعة، وتحقيق أهداف الجامعة وخططها ورؤيتها، والتواصل مع الجامعات المتقدمة عالمياً في المجالات العلمية المتنوعة سواء المتعلقة بالبحث العلمي أو بخدمة المجتمع أو بالتعليم والتعلم والحصول على شراكة معها سواء كانت تتعلق بإجراء أبحاث مشتركة أو إيفاد بعض الهيئة التدريسية أو تقديم دورات تدريبية في الموضوعات المتنوعة، وضرورة توفير المرافق والتجهيزات اللازمة للبرامج الأكاديمية، والتطوير المستمر للمناهج الدراسية لمواكبة التطور في سوق العمل، وإضافة كل المستجدات الناتجة عن التقدم العلمي والتطورات المعرفية إلى هذه المناهج بما يترتب عليه تخريج طلبة قادرين على تحقيق خطط التنمية الحالية والمستقبلية، وترسيخ قيم العمل الجماعي بين أعضاء هيئة التدريس، وإقامة الندوات، والمؤتمرات، والمحاضرات، وورش العمل لنشر هذه الثقافة لديهم.

الكلمات المفتاحية: القيم المؤسسية، جامعة البلقاء التطبيقية، أعضاء هيئة التدريس، كلية الأميرة رحمة الجامعية.

**The Status-Quo of Applying Institutional Values at Al-Balqa
Applied University from the Perspective of
Faculty Members: A Field Study
Dr. Jamal Fawaz Mansour Alomari**

Associate Professor of Educational Administration, Department of
Basic Sciences, Princess Rahma University College, Al-Balqa
Applied University, Jordan
Email: dr.jomari@bau.edu.jo
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0077-8472>

Abstract

This study aimed to explore the status-quo of applying institutional values at Al-Balqa Applied University from the perspective of faculty members, and to determine whether there are statistically significant differences in their responses attributable to the variables of gender, academic rank, and years of experience. The study employed a descriptive survey methodology to achieve its objectives. A stratified random cluster sampling technique was used to select the study sample, which consisted of 307 faculty members, representing 12.18% of the total population of 2,520 faculty members. A questionnaire was utilized as the primary data collection instrument. The findings revealed that the degree of application of institutional values at Al-Balqa Applied University, as perceived by the sample, was at a moderate level. Statistically significant differences at the level of (0.05) were found in the responses of the participants based on the gender variable, while no statistically significant differences were found based on the variables of academic rank or years of experience. The study offered several recommendations, including the need to enhance the application of institutional values within the university's educational processes. This can be achieved by recognizing outstanding faculty members-either through material or moral incentives-as a means of encouraging commitment and dedication among faculty, thereby improving the quality of teaching and learning and advancing the university's mission, vision, and strategic goals. Furthermore, the



study emphasized the importance of strengthening collaboration with internationally advanced universities in various scientific fields, whether through joint research, faculty exchange programs, or the organization of training courses. It also highlighted the necessity of providing adequate facilities and resources for academic programs, continuously developing curricula to meet labour market demands, and incorporating advancements in scientific knowledge to produce graduates capable of contributing to current and future development plans. Lastly, the study stressed the importance of fostering a culture of teamwork among faculty members and organizing seminars, conferences, lectures, and workshops to promote this institutional culture.

Keywords: *Institutional Values, Al-Balqa Applied University, Faculty Members, Princess Rahma University College*

المقدمة:

تؤدي القيم المؤسسية دوراً بارزاً في توجيه وتحديد سلوك الفرد داخل المنظمة؛ ولكي نفهم هذا السلوك بوضوح لا بد من التعرف على القيم، والقواعد السلوكية للأفراد، ودورها، ومصادرها، إذ إن القيم ليست مجرد اعتقاد فردي؛ ولكنها تأكيد لما يتسم به الفرد من أبعاد فكرية، ومعتقدات أساسية توجه وتحدد سلوكه، وتختلف هذه القيم من فرد إلى آخر، حيث إن لكل فرد من الأفراد قيماً يؤمن بها، وذلك يتوقف على العديد من المتغيرات، فالبعض يعتقد بقيم المال والشهرة، وآخر بقيم المكانة الاجتماعية وخدمة المجتمع.

وتعد القيم المؤسسية من المفاهيم المهمة لأنها تشكل الأساس الذي بناء عليه يتم التعامل مع المواقف والمشاكل التي تواجه المؤسسة سواء من جانب القادة أو العاملين وبالتالي يؤثر هيكل قيم المؤسسة على الحلول والقرارات التي يتم التوصل إليها بشأن هذه المواقف والمشكلات، كما أن هيكل قيم المؤسسة يؤدي دوراً مهماً في تشكيل العلاقات بين الأفراد داخل الهيكل التنظيمي بالمؤسسة وتمثل قيم المؤسسة دوراً أساسياً في تحديد وتوجيه سلوك العاملين. (الشلفو، ٢٠١٤، ١٣)

وتعكس القيم المؤسسية الخصائص الداخلية للمؤسسة وتعبّر عن فلسفتها، وتوفر الأساس لتوجيه السلوك وصنع القرار، كما أن الفرد لديه قيم فذلك المؤسسة، وإن كلاً منهما يحاول التأثير في قيم الآخر، أي العلاقة بينهما هي علاقة تبادلية، وإذا زاد التفاعل بينهما يكون هناك تطابق بين الأفراد وزيادة دوافعهم، والتزامهم بتحقيق الأهداف المرسومة من قبل المنظمة؛ إذ إن القيم المؤسسية تعد الموجه لسلوك الأفراد، ولها أثر قوي على أدائهم وعلاقتهم داخل المؤسسة (الوحيدى، ٢٠١٣).

وتعكس القيم المؤسسية التي تمارسها أي إدارة في منظماتها سلوكياً على الأداء الوظيفي للأفراد، وزيادة دافعيتهم، ورغبتهم في العمل، وشعورهم بالسعادة الوظيفية. وتمثل العدالة ظاهرة تنظيمية نظراً إلى أهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه إحساس الأفراد بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل؛ فإحساس الأفراد المرؤوسين بعدم العدالة يمكن أن يؤدي إلى تراجع في مستويات الأداء المؤسسي بشكل خطير مهما بلغت بقية عناصر العملية

الإدارية من فعالية، وعلى العكس فإن زيادة إحساس المرؤوسين بالعدالة التنظيمية يمكن أن يؤدي إلى حدوث طفرة كبيرة في مستويات الأداء، أما في الحالات التي يزداد فيها شعور الأفراد بعدم العدالة فإنه يترتب على ذلك العديد من النتائج السلبية مثل انخفاض مستويات الرضا الوظيفي وتدني سلوكيات المواطنة التنظيمية وانخفاض الالتزام التنظيمي، فضلا عن انخفاض مستويات الأداء المؤسسي بصفة عامة. (سعيد، ٢٠٢٢).

وبذلك فإن القيم المؤسسية هي إحدى محددات السلوك التنظيمي نظرا لعلاقتها المباشرة بالعديد من المتغيرات التنظيمية وبالتطوير المعرفي للموارد البشرية في المؤسسات، حيث إن القيم المؤسسية تصب في المسعى العلمي لردم الفجوة الحاصلة بين أهداف الأعضاء وأهداف المؤسسة، وخلق الروابط الدافعة إلى إيجاد سبل ووسائل تكفل إشاعة مناخ تنظيمي إيجابي يتعامل معه العاملون في المؤسسة من منطلق أن العدالة التنظيمية تعد مؤشرا يتضمن تفسير قيم كثيرة ومتعددة من جوانب العمل والسلوك التنظيمي في أي مؤسسة. (مصطفى، ٢٠٢١).

ولأهمية القيم المؤسسية وفي مقدمتها العدالة التنظيمية أشارت دراسة سعيد (٢٠٢٢) لوجود علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية وأبعادها الثلاث (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية وعدالة التعاملات) وبين الشعور بالسعادة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد الإدارية العليا.

ولذلك حظيت القيم المؤسسية باهتمام العديد من المؤسسات، بما فيها مؤسسات التعليم العالي، حيث تُعد الجامعات من أهم المؤسسات التي تهتم بالقيم المؤسسية التي تشكل اتجاهات وأفكار ومبادئ وقواعد العاملين فيها. فالوعي بالثقافة التنظيمية لدى المعنيين في الجامعة أصبح ضرورياً لإعطاء صورة واضحة لتطبيق التفاعل الإداري والتربوي داخل الجامعة، ويعبر عن القيم والاتجاهات والمبادئ والمعايير والمعتقدات السلوكية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس والعاملين جميعهم من حيث تشكيل قيمهم المؤسسية داخل الجامعة (الجغوبي والحريص، ٢٠٢٢، ١٢٦).

ومن هذا المنطلق تعتبر القيم المؤسسية عنصراً أساسياً في النظام الجامعي؛ لكونها تؤثر في نوع السلوك الذي تتفاعل به الجامعة مع العاملين ومع المحيط. بالإضافة

إلى أنها تمنح الجامعة ميزة خاصة بها، وتساهم في تحقيق أهدافها، باعتبار أن القيم المؤسسية هي إحدى المحددات الرئيسية لنجاح أو فشل الجامعات. ويرجع ذلك إلى تركيزها على القيم والمعتقدات التي تدفع إلى التزام العاملين داخل الجامعة (كبار وقياداتها، ٢٠٢٠، ١).

وتشهد مؤسسات التعليم العالي طلباً متزايداً في توائمتها مع المجتمع والتحديات العالمية التي تفرض نفسها؛ الأمر الذي يتطلب من المؤسسات التعليمية الاستجابة لتلك التحديات بإتاحة مزيد من التطور وجودة الأداء بها، وفي الوقت الذي ستظل فكرة الجامعة بفلسفتها ونهجها في إطار القيم المؤسسية عاملاً من عوامل صعوبة تطويرها وتوائمتها مع مقتضيات التحديث والتجديد في وظائفها وأدوارها، تلك الإشكالية التي لم تصبح أكثر حدة وتعمقاً إلا في ظل تزايد الضغوط والتطلعات والطموحات الفردية والاجتماعية لأدوار الجامعة ووظائفها داخل جدرانها وخارجها.

ويعد تصنيف الجامعات حالياً في مجال التعليم العالي عاملاً مهماً في ضبط جودة التعليم بشكل عام والتعليم الجامعي بشكل خاص وأصبحت القيم المؤسسية هي العامل الرئيس لتلك الجامعات والتنافس فيما بينها لتحقيق ترتيب متقدم من أجل استقطاب الطلبة المتميزين.

وللقيم المؤسسية أهمية كبيرة في فعالية أي مؤسسة تعليمية وتطورها وفي الارتقاء بأداء العاملين لمهامهم، وما يؤمنون به منها يعد مهماً، خاصة إذا كانت هذه المؤسسة مؤسسة جامعية، مهمتها إعداد الأجيال لقيادة المجتمع والنهوض بالإنسانية؛ وتبرز أهمية القيم المؤسسية من حيث كونها الأساس لأي مؤسسة تعليمية، فهي جوهر المؤسسة وفلسفتها لتحقيق أهدافها، وتمثل العامل المشترك بين جميع العاملين، وبالتالي فإنها تزيد من قوة وحدات المؤسسة التعليمية وترابط أقسامها وتزيد تماسكاً.

وتتمثل قيم العمل في قيم الامتثال، وقيم الأمانة، وقيم العلاقات الإنسانية، وقيم العدل، بينما تمثلت مجالات الالتزام الوظيفي في مسئولية المدير نحو زملائه المعلمين، ومسئولية المدير نحو زملائه ونحو أولياء الأمور والمجتمع، وأن هناك علاقة قوية موجبة بين درجة الالتزام بقيم العمل السائدة ومستوى الالتزام الوظيفي (حمادات، ٢٠٠٦).

وهناك دائماً حاجة ماسة إلى معرفة وفهم القيم السائدة في أي مؤسسة وما يكفل فهم السلوك التنظيمي المتوقع من الأفراد حيث تؤدي تلك القيم دوراً مهماً في خلق وتكوين اتجاهات الأفراد، وتعتبر بمثابة المعايير التي يلجأ إليها الفرد في تقييمه للأشياء (الفاعوري، ٢٠٠٥م، ١٦٦-١٦٧).

الإحساس بمشكلة البحث:

إن القيم المؤسسية هي العنصر الأساسي في تشكيل وصياغة ثقافة المؤسسة، من هنا تأتي أهمية بناء مسار المؤسسة التعليمية في التعامل مع منظومة القيم المؤسسية التي تبرز فيها القيم كسلوك منهجي وممارسة رصينة بحيث تتنافس المؤسسات في تنفيذها وفق نماذج مؤسسية تطبق القيم من خلال ممارسات القائمين على إدارة المؤسسات والعاملين بها، بحيث تضمن الممارسة المؤسسية والنمط التنظيمي والإداري السائد بها، و توفير بيئات نمو القيم واتساعها في القرارات والعلاقات والالتزام الذي يوجه سير المؤسسة ونمط عملها ويعكس السلوك التنظيمي والخصوصية التي تتفرد بها عن غيرها، فإن تأكيد دور القيم المؤسسية في كسب ثقة الجمهور واستدامة حضوره في مجتمع المؤسسة التعليمية عبر ما يقدمه من أفكار ومقترحات عملية جادة تنهض بالمؤسسة التعليمية وترقى أدائها، ناتج عن ما تمتلكه القيم من خاصية التأثير إن أحسن استخدامها وتوفرت لها أدوات التطبيق الصحيحة، لكونها مشتركة يجمع أطراف العمل المؤسسي فيسعى الجميع لبلوغها والمنافسة على تحقيقها.

وتظهر قيم العمل المؤسسية وتأثيراتها على أداء العاملين، حيث إن القيم المؤسسية تعد الموجه لسلوك الأفراد، ولها أثر قوي على أدائهم وعلاقتهم وتحقيق الجودة داخل جامعة البلقاء التطبيقية، وهو ما أيدته العديد من الدراسات السابقة ومنها دراسة (الشربيني وحسنين، ٢٠١٩) والتي هدفت إلى محاولة التعرف إلى مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (الملك خالد وحائل وطيبة والقصيم وأم القرى) بممارسة القيم التنظيمية، ووضع وتصور مقترح لتفعيل درجة تلك الممارسة، ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي بأداته الاستبانة لجمع البيانات المتعلقة بأهداف الدراسة وتساؤلاتها، وقد تضمنت الاستبانة ثلاثة محاور خاص بالقيم الفردية للنزاهة،

ومحور خاص بالقيم الاجتماعية للنزاهة، ومحور خاص بالقيم التنظيمية والإدارية للنزاهة، وقد طبقت الاستبانة على (٣٠٢) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وقد أوضحت نتائج تحليل بيانات الاستبانة أن هناك اختلاف في درجة ممارسة قيم النزاهة الأكاديمية والمهنية باختلاف متغير الجامعة والنوع والدرجة العلمية، وأوضحت الدراسة بضرورة تفعيل الأطر الأخلاقية والتركيز على قيم النزاهة والشفافية في العملية التعليمية، ونشر دخل الأوساط الجامعية، ودراسة (الجابر ٢٠١٩) التي هدفت إلى تحديد القيم التنظيمية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي بمعهد الإدارة العامة في مركزه الرئيس بالرياض، وفرعيه بجدة والدمام. ويتكون مجتمع الدراسة من ٥٣٢ عضواً من أعضاء هيئة التدريب بمعهد الإدارة العامة. وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، حيث تم اختيار عينة الدراسة عن طريق المصادفة، وقد استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتم إجراء التحليلات الإحصائية باستخدام SPSS الإصدار العشرون. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: توافر القيم التنظيمية بشكل كبير في معهد الإدارة العامة، ووجود علاقة سلبية ضعيفة غير دالة إحصائياً بين أبعاد القيم التنظيمية والاتجاه نحو التسرب الوظيفي، ما عدا بعد العدالة.

وفي نفس السياق أكدت دراسة حسين (٢٠٢٠) أهمية القيم التنظيمية ودورها في تحقيق الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وأكدت دراسة عز العرب (٢٠٢٠) أهمية قيم العدالة التنظيمية ودورها في تحسين بالأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

مشكلة البحث:

وفي ضوء ما تم عرضه من أهمية القيم المؤسسية والحاجة لتفعيلها في المؤسسات بصفة عامة والمؤسسات التعليمية بصفة خاصة، فإن مشكلة البحث تتحدد في الحاجة للكشف عن درجة تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية.

أسئلة البحث: سعى البحث للإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما واقع تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات؟ وتفرع عنه الأسئلة الآتية:

- ١- ما الإطار الفكري للقيم المؤسسية في الجامعة.
 - ٢- ما واقع درجة تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
 - ٣- هل تختلف وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس عند تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية تبعاً لمتغير الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة؟
 - ٤- ما أهم التوصيات لمساعدة جامعة البلقاء التطبيقية على دعم القيم المؤسسية الإيجابية بها؟
- أهداف البحث:** هدف البحث إلى ما يلي:
- ١- عرض الإطار الفكري للقيم المؤسسية في الجامعة.
 - ٢- معرفة درجة تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية من وجهة نظر عينة البحث.
 - ٣- معرفة ما إذا كان أعضاء هيئة التدريس يختلفون في وجهة نظرهم نحو تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية تبعاً لمتغير الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة.
 - ٤- تقديم بعض التوصيات لمساعدة جامعة البلقاء التطبيقية على دعم القيم المؤسسية الإيجابية بها.
- أهمية البحث:** تكمن أهمية البحث في جانبين:
- ١- الأهمية النظرية:
- تكمن الأهمية النظرية لهذه البحث من خلال دراسة الموضوع، والذي يبحث عن واقع تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية من وجهة نظر عينة البحث، والذي يساهم في زيادة المعرفة من خلال النتائج التي أظهرها البحث، وهذا بدوره يحسن من القيم التعليمية المقدمة من هذه الجامعة.
 - تزايد التحديات والمتغيرات التي تتطلب تعزيز القيم المؤسسية بوجه عام وفي الجامعات بوجه خاص مما يتطلب الكشف عن واقع تطبيقها.

— استجابة لتوصية العديد من الدراسات السابقة بضرورة تقديم مزيد من الدراسات حول القيم المؤسسية بوجه عام وفي الجامعات بوجه خاص.

٢- الجانب التطبيقي:

— قد يستفيد صانعوا القرار بجامعة البلقاء التطبيقية من نتائج البحث الحالية وما تقدمه من إجراءات مقترحة لتطوير القيم المؤسسية للجامعة.

— قد يستفيد من البحث منسوبي جامعة البلقاء التطبيقية من قادة أكاديميين وأعضاء هيئة تدريس وإداريين وعاملين من خلال الوقوف على واقع تطبيقهم القيم المؤسسية ومن ثم العمل على تطويره.

— قد يستفيد من البحث الباحثون المهتمون بالمجال بتوجيههم لإجراء بحوث ذات صلة بموضوعه والاستفادة مما به من إطار نظري وإجراءات منهجية عند إجراء بحوث مشابهة.

مصطلحات البحث: تضمن البحث المصطلحات الآتية:

القيم:

"هي عبارة عن نظام من المبادئ، والمعتقدات التي يحملها الفرد في حياته، والتي تحدد موقفه في تحديد سلوكياته إذا كانت صحيحة، أو خاطئة، وتصبح له معايير للحكم عليه" (عصفور، ٢٠٠٨: ٢٩٨).

القيم المؤسسية:

"هي مجموعة من المعتقدات، والأفكار التي توجه سلوك الأفراد العاملين داخل المؤسسة، وتحدد لهم ما هو مرغوب فيه أو غير مرغوب فيه للتنظيم، وتعد مرشداً لأعمالهم المكلفين بها" (الصميلي، ٢٠٠٦: ١٨٩).

أما التعريف الإجرائي للقيم المؤسسية: فهي الأسس التي تستند إليها المؤسسة التعليمية لتحقيق أفضل النتائج وتقديم أفضل الخدمات التي تشمل إدارة العلاقات بين الموظفين وإدارة المهام والمسؤولية والعدالة بين العاملين والشفافية في التعامل والإبداع والتميز.

الإطار النظري:

١. مفهوم القيم المؤسسية.

تختلف القيم المؤسسية في مفهومها وطبيعتها ووظيفتها عن سائر القيم الأخرى سواء أكانت دينية أو سياسية أو فكرية، بالرغم من أنها ترتبط بها وتستمد منها بعض الخصائص، فالقيم المؤسسية تتصف بارتباطها المباشر بالسلوك المؤسسي، ومن ثم فهي تتحدد من خلال العلاقات التي تربط أعضاء المؤسسة ومروسيهم وبزملائهم والمتعاملين معهم.

يعرفها محمد بأنها: "الاعتقاد الذي تبني عليه الأعمال في المنظمة وتعمل على تحديد الاختيار بين الصالح والسيء، بين المهم وغير المهم وهي تعمل على توجيه السلوك في المؤسسة (محمد، ٢٠١٧: ١٢).

ويتفق نوري مع محمد في كون القيم هي معتقدات حيث يرى بأن القيم المؤسسية هي المعتقدات التي يحملها الفرد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة، وتحديد ما يجب في إدارة المؤسسة وإنجاز الأعمال والاختيار بين البدائل وتحقيق الأهداف.

وأيضاً يرى المريخي بأن "مفهوم القيمة يمتد على بعد متصل أحد طرفية البعد المعياري الذي يركز على الموضوعات الأخلاقية والبعد الآخر هو البعد التفضيلي الذي يركز على الرغبات والحاجات والاهتمامات، ويلاحظ أن هذا الامتداد بين الطرفين يحدد أيضاً مستوى التجريد أو شمولية القيم، فهناك قيم محدودة أو قيم مجردة عامة" (المبارك، والمريخي، ٢٠١٩: ٢٥١).

ويختلف معه عباس في خصوصية الثبات والديمومة بالنسبة للقيم فيقول بأنها: مجموعة دائمة من القواعد تعد الدليل الشخصي الذي يملئ السلوك المناسب وغير المناسب في نطاق العمل وتحكم علاقات الأعضاء مع مؤسساتهم (عباس، وعلي، ٢٠١٧: ٣٤٢).

أما عصفور فقد تناولها من جانب أنها مجموعة القيم التي تواتر العاملون على تطبيقها في المؤسسة وهذه القيم هي النواة للثقافة المؤسسية، هذه القيم غير ظاهرة أو غير

لمموسة لكنها تظهر أوضح ما يكون عند وضع الأهداف والخطط ورسم السياسات وتحديد نظم وطرق العمل، وتلعب الإدارة العليا إذا استمت في تبني نفس القيم دوراً كبيراً في ترسيخها، كما يلعب المجتمع والثقافة التي تسوده دوراً في إرساء العديد من القيم المؤسسية حيث أن المؤسسة امتداد للمجتمع (عصفور، ٢٠٠٨: ٩٩-١٠٠).

٢. أهمية القيم المؤسسية:

- يمكن تحديد أهمية القيم المؤسسية عن غيرها من القيم في أنها:
- الأساس في أيه ثقافة تنظيمية حيث إنها جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح، كما أن أداء الفرد لعمله يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالقيم التي يتبناها ذلك الفرد نحو العمل. (القرني، ٢٠٠٨، ٦٥)
 - تساعد الموظف على معرفة وفهم المعايير التي يجب الالتزام بها وتكون لديه القدرة على اتخاذ قرارات تدعم هذه المعايير ومن خلالها يشعر الموظف بأهميته في المنظمة، وتتأثر دافعيته نحو العمل (المانع، ٢٠٠٤، ٨).
 - تمكن خلف النجاح والإنجازات الهائلة التي تحققها بعض الأنظمة والمجتمعات حيث تختلف القيم المؤسسية التي يعتنقها أفراد مجموعة عن تلك التي يعتنقها الأفراد في الأنظمة الاجتماعية الأخرى. (ميخائيل، ٢٠٠٣، ١١٤).
 - تشكل السلوك والاتجاهات، وتقود إلى الفعالية التنظيمية، وتزيد الإنتاجية والرضا الوظيفي. (العتيبي، ١٩٩٨، ٨٣).
 - تعتبر الركائز الأساسية للعمل في أيه مؤسسة وتحدد مسار المؤسسة وكيفية العمل فيها فقيم المؤسسة هي مسارات للعاملين والمسؤولين في المنظمة (الرويسان وعبد القادر، ٢٠٠٦، ٤٥٩).
 - كما أن القيم المؤسسية تعتبر ركن من الثقافة التنظيمية التي تؤثر على أنشطة المؤسسات ومنها الإبداع الإداري لكونه أحد السبل المهمة التي تساعد على رفع وتحسين الكفاءة والفاعلية في المؤسسات، وبما أن العاملين يؤمنون بأفكار ومعتقدات خاصة بهم فإن ذلك سيؤثر على التفاعل الاجتماعي والإبداعي داخل المؤسسة التي يعملون بها. (بخاري، ٢٠٠٨، ٣)

٣. مصادر القيم المؤسسية:

- يمكن إجمال بعض المصادر المختلفة التي تمثل أصولاً يمكن أن تُستقى منها القيم المؤسسية على الوجه التالي: (Sullivan, & Shkolnikov, 2006: 8-10)
- المسؤولية الوطنية؛ وذلك من جهة المؤسسات الريادية وروادها نحو الوطن والمجتمع (مواطنة الشركات).
 - قوانين ولوائح البلاد؛ هذه التي تحتضن مؤسسات ريادة الأعمال، أو ينتمي إليها رواد الأعمال.
 - مجموعة الإعلانات والاتفاقيات والمواثيق والإرشادات الدولية، ومن أمثلتها؛ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، ومبادئ أعمال المنظمة الدولية للشفافية، والإعلان العالمي لحقوق الملكية الفكرية، ومواثيق الأخلاق ومدونات السلوك في العمل للمؤسسات الريادية حول العالم.
- بينما يرى آخرون أن ركائز ثقافة القيم المؤسسية تنطوي على أربعة مصادر يمكن مراعاتها عند صياغة منظومة القيم للمؤسسات والتعامل بها، وهي كما يلي (Flynn, & Werhane 2022: 9):
- القيم الصريحة (Explicit Values)؛ وهي تهدف إلى إبقاء قيم المؤسسة واضحة تماماً في أذهان الموظفين.
 - التريث أثناء الحكم (Thoughts During Judgment)؛ ويهدف إلى تقديم الاعتبارات الأخلاقية والإنسانية.
 - الحوافز (Incentives)؛ إذ تعد مواءمة المكافآت مع النتائج الأخلاقية حل واضح لأكثر المشكلات الأخلاقية.
 - الأعراف الثقافية (Cultural Norms)؛ وتهدف إلى بناء معايير أخلاقية راسخة وفق ثقافة المجتمع.
- ### ٤. أبعاد القيم المؤسسية:

يعد هذا التصنيف من أبرز وأهم التصنيفات التي تم استخدامها في قياس القيم المؤسسية في المنظمات، وقسم العلماء القيم المؤسسية إلى اثني عشرة قيمة تنظيمية،

وهذه القيم تم تصنيفها تحت قضايا جوهرية. ونذكر ما يلي من هذا التصنيف: (الصيرفي، ٢٠٠٥، ٢٢٠)

- إدارة الإدارة (المؤسسة): يقصد بإدارة الإدارة، أو ما تسمى بإدارة المؤسسة، المنهج الذي تتبعه إدارة المؤسسة في كيفية التعامل مع بيئة المؤسسة، سواء كانت البيئة الداخلية أو الخارجية، وذلك من أجل الوصول إلى أهدافها المرسومة.
- إدارة المهمة: يقصد بها أن يكون أداء العمل بصورة صحيحة، ودقيقة مع إتقانه، ويتطلب التركيز على رسالة المنظمة وأهدافها المرسومة إلى جانب توفير جميع المصادر والقدرات اللازمة لتنفيذ العمل.
- إدارة العلاقات: وهي إنشاء علاقات عمل بين الأفراد العاملين في المؤسسة، فالمؤسسة عبارة عن مجموعة من الأفراد الذين يعملون معاً من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، فالقيام بالعلاقات الإنسانية التي نادت بها المرحلة الإنسانية في التطور التاريخي للقيم تمنح الأفراد نوع من المشاعر والأحاسيس، والتي لا بد من مراعاتها بحيث يكون لها تأثير إيجابي على إنتاجية المؤسسة. (العطية، ٢٠٠٣، ١٠)
- إدارة البيئة: المنظمات تتواجد في بيئة مليئة بالتهديدات، والفرص التي يمكن أن تستثمرها المؤسسة، فهذه البيئة قد تكون غير مستقرة، وتكون معقدة في نفس الوقت، فعلى إدارة أن تدرك وأن تفهم تماماً طبيعة البيئة المتواجدة بها من حيث الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والقانونية وغيرها من الجوانب المهمة، فهذه المعلومات تفيد المؤسسة في اتخاذ القرارات السليمة. (الصالح، ٢٠١٦، ٧٨)

٥. مؤشرات تطبيق القيم المؤسسية:

ويمكن تطبيق القيم المؤسسية إلى أربع مجموعات أساسية وذلك على النحو التالي (خليل، ٢٠٠٤، ٣٣):

- مؤشرات تتعلق بفاعلية Effectiveness تحقيق الأهداف التي تعمل المؤسسة على تطويرها، وتتوقف تلك المجموعة من المؤشرات على طبيعة نشاط وأهداف كل مؤسسة .

- مؤشرات تتعلق بكفاءة Efficiency استخدام الموارد المستخدمة في كل مؤسسة، حيث تتضمن هذه المجموعة نسبة التكاليف الإجمالية إلى بعض المخرجات المحددة التي يقدمها هذه المؤسسة.
 - مؤشرات تتعلق بإنتاجية Productivity المؤسسة ويكون ذلك عن طريق العلاقة النسبية بين مخرجاتها ومدخلاتها.
 - مؤشرات تتعلق بمستوى جودة quality الخدمات المؤداة في المؤسسة ويتضمن ذلك تحليلاً للأبعاد الأساسية التي تتكون منها جودة الخدمة.
 - وبالنظر إلى المؤشرات السابقة نجد أنها تشمل غالبية جوانب أي مؤسسة تعليمية؛ حيث تشمل الفاعلية والكفاءة والإنتاجية ومستويات الجودة، وتحقيق هذه المؤشرات يُمكن للمؤسسة أن تحقق مستويات عالية من تحسين أدائها المؤسسي بشكل عام.
٦. مقومات تطبيق القيم المؤسسية:

- تحتاج قيم المؤسسات التعليمية إلى مجموعة من المقومات الأساسية لدعم وتطبيق قواعدها ومبادئها الأساسية والمحددة من أحكام الإشراف والرقابة على السياسات والإجراءات والقرارات التي تتخذ من قبل القيادات التعليمية، ويمكن عرضها على النحو التالي: (محمد، ٢٠٠٨، ٣٢١)
- توفر القناعة الكاملة لدى إدارات المؤسسات التعليمية بقبول قواعدها ومبادئ الإشراف والرقابة وهذه القناعة مهمة وأساسية.
 - توفر الثقة بين الأطراف المعنية في المؤسسة التعليمية من الإدارة بالعاملين أو العاملين في إدارتها.
 - وضوح التشريعات والسياسات والقواعد والمبادئ الحاكمة إذ أن الوضوح يعد غاية في الأهمية، حيث يسهل ذلك تطبيق القواعد والمبادئ المحددة.
 - وضوح إمكانية تطبيق آليات القيم المؤسسية المراد تطبيقها من أجل الوصول إلى النتائج بشكل دقيق وواضح.
 - نظام اتصالات متطور وبتقنيات حديثة يسهل الاتصال المطلوب والتفاعل الإيجابي بين جميع أطراف العملية التعليمية.

- السياسات والإجراءات الفاعلة المتضمنة التوجيه والإرشاد وتحديد المواقف السلبية والإيجابية.
- يتضح مما سبق أن أفضل الطرق لتطبيق القيم المؤسسية في المؤسسات التعليمية يتحقق من خلال ما يلي:
- ضرورة مراعاة حقوق المستفيدين وتزويدهم بانتظام عن أهم أدوار وأداء المؤسسات التعليمية مع إتاحة الفرصة لهم بالمشاركة في صنع القرارات.
- مساءلة المؤسسات التعليمية عن النتائج والأداء وذلك من خلال توفير استقلالياتها.
- الإعلان عن تقييم الأداء بموضوعية وشفافية.
- ضرورة التعاون ومشاركة كافة مؤسسات المجتمع لتحقيق مبدأ المشاركة المجتمعية.
- ٧. القيم والمبادئ التي تقوم بها جامعة البلقاء التطبيقية.
- تلتزم جامعة البلقاء التطبيقية في جميع أنشطتها بترسيخ مجموعة من القيم تتمثل في:
- الحرية الأكاديمية
- العدالة والنزاهة وسيادة القانون
- تكافؤ الفرص
- الحيادية
- خدمة المجتمع
- التشاركية مع الفعاليات
- العمل بروح الفريق
- الحوار والتميز وسرعة الاستجابة.

<https://www.bau.edu.jo/bauar/about/media/m2022.pdf>

الإطار الميداني للبحث:

منهجية البحث وإجراءاته:

١ - منهج البحث: تم اعتماد المنهج الوصفي المسحي وقد تم اختيار ذلك المنهج لمناسبته لطبيعة البحث.

٢- مجتمع البحث وعينته: تكون مجتمع البحث: من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والبالغ عددهم (٢٥٢٠) عضواً.

٣- عينة البحث: تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية عنقودية بلغ عددها (٣٠٧) فرداً بنسبة (١٢.١٨%) من مجتمع الباحث البالغ (٢٥٢٠) عضواً كما هي موضحة بالجدول (١):

■ الجنس:

جدول (١) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيرات البحث

المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٧٩.٢
	أنثى	٢٠.٨
	الكل	١٠٠.٠
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مساعد	١٣٢
	أستاذ مشارك	١٤٥
	أستاذ	٣٠
	الكل	٣٠٧
الخبرة التدريسية	أقل من ٥ سنوات	٢٥.١
	من ٦ إلى عشر سنوات	٤٤.٣
	١٥ سنة فأكثر	٣٠.٦
	الكل	١٠٠.٠

٤- أداة البحث:

قام الباحث بتطوير أداة البحث، وهي عبارة عن استبانة بهدف جمع المعلومات اللازمة للدراسة، حيث تم من خلال البحث النظرية تحديد المحاور الرئيسة للاستبانة، ثم قام الباحث بصياغة العبارات الفرعية داخل كل محور من محاورها ومن ثم قام بتحكيم تلك الأداة وحساب معاملات الصدق والثبات، واحتوت الاستبانة على (٢٠) عبارة يمكن توضيحها فيما يلي:

جدول (٢) مجالات أداة البحث

م	المجالات	عدد العبارات	إجمالي الاستبانة
١	الحرية الأكاديمية	٦	٣٦
٢	العدالة والنزاهة وسيادة القانون	٦	
٣	تكافؤ الفرص	٦	
٤	الحيادية	٦	
٥	خدمة المجتمع	٦	
٦	التشاركية مع الفعاليات	٦	

- **الصدق الخارجي (الظاهري):** تم حساب صدق الاستبانة في البداية باستخدام الصدق الخارجي (الظاهري) من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة للقيام بتحكيمها، وإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول الاستبانة وفقراتها من حيث درجة ملائمة الفقرات لموضوع البحث، وصدقها في الكشف عن المعلومات المنشودة للدراسة، وكذلك من حيث ترابط كل فقرة بالمجال المندرجة تحته، ومدى وضوح الفقرة وسلامة صياغتها، واقتراح طرق تحسينها بالإشارة بالحذف أو تعديل العبارات والنظر في تدرج الاستبانة، ومدى ملائمتها وغير ذلك مما يرويه مناسباً.

وبناء على آراء المحكمين وملاحظاتهم تم إجراء التعديلات اللازمة.

- **صدق المحتوى (صدق الاتساق الداخلي)** يقصد بصدق المحتوى مدى تمثيل عبارات المقياس تمثيلاً جيداً للمراد قياسه من المحتوى ويمكن التعرف على مدى اتساق أداة البحث من خلال حساب معاملات الارتباط بين العبارات ومجال الذي تنتمي له كل عبارة باستخدام معامل ارتباط بيرسون Person Correlation،

حيث قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة التقنيين التي بلغ عددها (٢٠) فرداً؛ للوقوف على درجة صدق وثبات الأداة قبل تطبيقها، ويوضح الجدول (٣) نتائج حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة ومجال الذي تنتمي له.

جدول (٣) حساب معاملات ارتباط عبارات مجالات الاستبانة الكلية

خدمة المجتمع		العدالة		الحرية الأكاديمية	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٨١	١	٠.٨٢	١	٠.٩٠	١
٠.٨٢	٢	٠.٩٠	٢	٠.٨٩	٢
٠.٨٩	٣	٠.٨٨	٣	٠.٨٨	٣
٠.٨٢	٤	٠.٩١	٤	٠.٨٥	٤
٠.٨٤	٥	٠.٩٠	٥	٠.٨٦	٥
٠.٨٦	٦	٠.٨٢	٦	٠.٨١	٦
تكافؤ الفرص		التشاركية			
٠.٣٨	٥	٠.٨٠	٣	٠.٧٨	١
٠.٨١	٦	٠.٩٠	٤	٠.٧٩	٢
٠.٨٨	٣	٠.٨٨	٢	٠.٩٠	١
٠.٨٥	٦	٠.٨٥	٥	٠.٨٩	٤

جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (٣) أن جميع عبارات مجالات الاستبانة الستة، ترتبط بمجال الذي تنتمي له بمعامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وهو ما يؤكد الاتساق الداخلي لأداة البحث.

كما يمكن أيضاً التعرف على مدى اتساق أداة البحث من خلال حساب معاملات الارتباط بين المجالات وإجمالي الاستبانة باستخدام معادلة معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) السابقة، وقد أظهرت قيم معاملات الارتباط لجميع مجالات الأداة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، حيث جاءت قيم الارتباط ما بين (٠.٦٢ إلى ٠.٩٠) وهو ما يؤكد الاتساق الداخلي لأداة البحث.

- الثبات: تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) وكما في الجدول التالي:

جدول (٤) ثبات أداة البحث بطريقة ألفا كرونباخ

المجالات	الثبات	الصدق	مستوى الصدق والثبات
١	٠.٨٩	٠.٩٠	مرتفع
٢	٠.٩٣	٠.٩٣	
٣	٠.٩٠	٠.٩١	
٥	0.89	0.87	
٦	0.85	0.82	
الكلية	٠.٩٥	٠.٩٧	

يتضح من الجدول (٤) أن معامل ثبات إجمالي استبيان درجة تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية من وجهة نظر عينة البحث، بلغ (٠.٩٥) وهي قيمة مرتفعة. حيث أن معامل الثبات إذا بلغت قيمته (٠.٦٠ فأكثر) يكون عاليًا ويمكن الثقة بنتائج البحث. وكذلك فن معامل صدق إجمالي الأداة (٠.٩٧)، وهي قيمة مرتفعة وتدل على ارتباط العبارات بالمجالات التي تنتمي إليها.

٥- أساليب المعالجة الإحصائية:

بعد تطبيق الاستبانة وتجميعها تم تفرغها في جداول لحصر التكرارات ومعالجتها إحصائياً من خلال الأساليب التالية:

- النسبة المئوية في حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- لتحديد مستوى الموافقة أو مستوى الإجابة على كل عبارة من عبارات الاستبانة حيث تم إعطاء الاستجابة المتعلقة بدرجة تطبيق (عالية جداً) الدرجة (٥)، والاستجابة (عالية) الدرجة (٤) و(متوسطة) الدرجة (٣)، والاستجابة (منخفضة) الدرجة (٢) والاستجابة (منخفضة جداً) الدرجة (١)، حيث (ن) تشير إلى عدد الاستجابات وهي تساوي (٥)، وبالتالي فإن مستوى الموافقة $5 - 1 = 4$ و $4 \div 5 = 0.80$.

وبالتالي فإن الحكم على درجة ممارسة وأهمية كل عبارة يكون حسب الجدول

التالي:

جدول (٥) مستوى ومدى التحقق لكل استجابة من الاستجابات الخمسة

المدى	مستوى الاستجابة
من ١ وحتى ١.٨٠	منخفضة جداً
من ١.٨١ وحتى ٢.٦٠	منخفضة
من ٢.٦١ وحتى ٣.٤٠	متوسطة
من ٣.٤١ وحتى ٤.٢٠	مرتفعة
من ٤.٢١ وحتى ٥	مرتفعة جداً

نتائج البحث ومناقشتها:

نتائج الاجابة عن السؤال الثاني الذي نص على ما يلي: ما واقع تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية؟

جاءت استجابات أفراد عينة البحث على درجة تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية من وجهة نظر عينة البحث فيما يتعلق بالمجالات الكلية للبحث كما هو موضح بالجدول ٦:

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث عن

مجالات البحث

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير	الترتيب
١	خدمة المجتمع	٣.٨٤	١.٢٧	مرتفعة جداً	١
٢	التشاركية مع الفعاليات	٣.٦٧	١.٤٣	متوسطة	٣
٣	الحرية الأكاديمية	٣.٣٩	١.٣٨	متوسطة	٥
٤	العدالة والنزاهة وسيادة القانون	٣.٢٦	١.٣٤	متوسطة	٤
٥	الحيادية	٣.٢٠	١.٣٨	متوسطة	٢
٦	تكافؤ الفرص	٣.١٥	١.٤٢	متوسطة	٦

يتضح من الجدول (٦) ما يلي:

تبين أن تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية جاء بدرجة متوسطة بلغت (٢.٧٩)، كما تبين أن درجة تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية من وجهة نظر عينة البحث فيما يتعلق بالمجال الأول وهو خدمة المجتمع بالمرتبة الأولى والثانية التشاركية مع الفعاليات، والثالثة الحرية الأكاديمية، والرابعة العدالة والنزاهة وسيادة القانون، والخامسة الحيادية، والأخيرة تكافؤ الفرص.

وبصفة عامة تشير النتيجة السابقة لوجود مستوى متوسط من تطبيق القيم المؤسسية بجامعة البلقاء التطبيقية، وهو ما يشير لحاجة هذا الواقع لمزيد من الدعم وتوفير المتطلبات والمقومات المتطلبة لتعزيز واقع التطبيق لهذه القيم المؤسسية، ويمكن عزو هذه النتيجة لغياب التوافر الكافي للمقومات الأساسية لدعم وتطبيق قواعدها ومبادئها الأساسية والمحددة، والتي تتمثل فيما يلي: (محمد، ٢٠٠٨، ٣٢١): توفر القناة الكاملة لدى إدارات المؤسسات التعليمية بقبول قواعدها ومبادئ الإشراف والرقابة وهذه القناة مهمة وأساسية، وضوح التشريعات والسياسات والقواعد والمبادئ الحاكمة إذ أن الوضوح يعد غاية في الأهمية، حيث يسهل ذلك تطبيق القواعد والمبادئ المحددة، وضوح إمكانية تطبيق آليات القيم المؤسسية المراد تطبيقها من أجل الوصول إلى النتائج بشكل دقيق وواضح، نظام اتصالات متطور وتقنيات حديثة يسهل الاتصال المطلوب والتفاعل الإيجابي بين جميع أطراف العملية التعليمية، السياسات والإجراءات الفاعلة المتضمنة التوجيه والإرشاد وتحديد المواقف السلبية والإيجابية.

كما يمكن تفسير النتيجة السابقة في ضوء غياب كفاية التوافر المتطلب لركائز ثقافة القيم المؤسسية وهي كما يلي (Flynn, & Werhane 2022: 9): القيم الصريحة (Explicit Values)؛ وهي تهدف إلى إبقاء قيم المؤسسة واضحة تمامًا في أذهان الموظفين، التريث أثناء الحكم (Thoughts During Judgment)؛ ويهدف إلى تقديم الاعتبارات الأخلاقية والإنسانية، الحوافز (Incentives)؛ إذ تعد مواءمة المكافآت مع النتائج الأخلاقية حل واضح لأكثر المشكلات الأخلاقية، الأعراف الثقافية (Cultural Norms)؛ وتهدف إلى بناء معايير أخلاقية راسخة وفق ثقافة المجتمع.

وتتفق هذه النتيجة نسبياً مع دراسة الأسمر (٢٠١٧) التي أشارت إلى أن واقع الثقة التنظيمية بجامعة أم القرى جاء بمستوى متوسط.
نتائج الإجابة عن السؤال الثاني الذي نص على ما يلي: هل تختلف وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس عند تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية تبعاً لمتغيرات الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة؟

- متغير الجنس

قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث وكما يوضحها الجدول (٧)

جدول (٧) الفروق بين استجابات أفراد العينة على مجالات البحث تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار ت	الدلالة
١	ذكر	٢٤٣	٢٣.٨٦	٨.١٤	٢.٢٩	٠.٠٢
	أنثى	٦٤	٢١.١٦	٩.٢٢		
٢	ذكر	٢٤٣	١٨.٧٨	٦.٨٤	١.٥٢	٠.١٣
	أنثى	٦٤	١٦.٣١	٦.٩٠		
٣	ذكر	٢٤٣	٢٠.٠٠	٧.١٥	٣.١١	٠.٠٠
	أنثى	٦٤	١٦.٩١	٦.٧٩		
٥	ذكر	٢٤٣	٢٦.٨٦	٨.١٤	٢.٢٩	٠.٠٢
	أنثى	٦٤	٢٤.١٦	٩.٢٢		
	ذكر	٢٤٣	١٨.٧٨	٦.٨٤	١.٥٢	٠.١٣
	أنثى	٦٤	١٥.٣١	٦.٩٠		
٦	ذكر	٢٤٣	٢١.٠٠	٧.١٥	٣.١١	٠.٠٠
	أنثى	٦٤	١٤.٩١	٦.٧٩		
إجمالي الأداة	ذكر	٢٤٣	٦٧.٦٣	١٩.٤١	٢.٦٢	٠.٠١
	أنثى	٦٤	٦٠.٣٨	٢٠.٨٢		

يتضح من الجدول (٧) وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، بالنسبة لإجمالي محاور استبيان درجة تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم

المؤسسية من وجهة نظر عينة البحث، بحسب متغير الجنس لصالح (ذكر)، حيث بلغت قيمة التاء (٢.٦٢)، بدلالة قدرها (٠.٠١)، وبلغ المتوسط الحسابي للذكور (٦٧.٦٣) وهو أعلى من المتوسط الحسابي للإناث والذي بلغ (٦٠.٣٨)، وهذا يشير إلى أن هناك اتفاق في آراء العينة من الذكور أكبر من الاتفاق الموجود في آراء الإناث، كما يشير إلى أن العينة من الذكور ترى أن هناك درجة تطبيق للقيم المؤسسية بجامعة البلقاء التطبيقية أكبر من الإناث، وقد يعزى ذلك أن نسبة الذكور من عينة البحث شكلت (٧٩.٢) في حين شكلت نسبة الإناث (٢٠.٨) مما أوجد التقارب بين وجهات النظر بين الذكور بأخذ الفرصة لتقديم آراءهم ومقترحاتهم أكثر من الإناث، وتشجيع عينة البحث من الذكور أيضاً على المشاركة في الأنشطة (الندوات، المؤتمرات، المحاضرات، ..) أكثر من الإناث. وتتفق نتيجة البحث مع نتيجة دراسة محمد (٢٠١٧) والتي كشفت نتائجها عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير الجنس في جميع محاور الالتزام لصالح الذكور.

- الرتبة الأكاديمية

قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث، ويمكن توضيح ذلك في الجدول التالي:

جدول (٨) الفروق بين استجابات أفراد العينة على محاور الاستبانة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجال	الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار one way anova	الدلالة
٢+١	أستاذ مساعد	١٣٢	٢٦.٨٢	٨.٧١	٠.٦٣	٠.٥٣
	أستاذ مشارك	١٤٥	٢٧.٤٤	٧.٨٥		
	أستاذ	٣٠	٢٨.٦٧	٩.٩٢		
	الإجمالي	٣٠٧	٢٧.٢٩	٨.٤٣		
٤+٣	أستاذ مساعد	١٣٢	١٧.٣٠	٦.٨٥	٥.١٩	٠.٠١
	أستاذ مشارك	١٤٥	١٨.٩٣	٦.٥٤		
	أستاذ	٣٠	٢١.٤٣	٧.٥١		
	الإجمالي	٣٠٧	١٨.٤٧	٦.٨٦		
٦+٥	أستاذ مساعد	١٣٢	٢٠.٣٨	٧.١١	١.٤٦	٠.٢٣
	أستاذ مشارك	١٤٥	١٩.٩١	٧.٣٧		
	أستاذ	٣٠	٢٢.٣٧	٦.٣٤		
	الإجمالي	٣٠٧	٢٠.٣٥	٧.١٧		
الأداة ككل	أستاذ مساعد	١٣٢	٦٤.٤٩	٢٠.١٣	١.٩٩	٠.١٤
	أستاذ مشارك	١٤٥	٦٦.٢٨	١٩.٠٩		
	أستاذ	٣٠	٧٢.٤٧	٢٢.٠٢		
	الإجمالي	٣٠٧	٦٦.١٢	١٩.٩٠		

يتضح من الجدول (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، بالنسبة لإجمالي محاور استبانة واقع تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية من وجهة نظر عينة البحث، بحسب متغير الرتبة الأكاديمية، حيث بلغت قيمة الفاء (١.٩٩)، بدلالة قدرها (٠.١٤)، وقد يعزى ذلك إلى اتفاق آراء أفراد عينة البحث بمختلف الرتب الأكاديمية حول واقع تطبيق القيم المؤسسية المتنوعة بالجامعة لعملهم بنفس المكان وفي نفس المناخ الوظيفي لذا جاءت استجاباتهم متقاربة.

- سنوات الخبرة:

قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث، ويمكن توضيح ذلك في الجدول التالي:

جدول (٩) الفروق بين استجابات أفراد العينة على محاور الاستبانة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المجال	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار one way anova	الدلالة
٢+١	أقل من ٥ سنوات	٧٧	٢٦.١٩	٩.٦٧	٣.٣٤	٠.٠٤
	من ٦ سنوات إلى أقل من ١٠ سنة	١٣٦	٢٨.٦٨	٧.٣٠		
	١٠ سنة فأكثر	٩٤	٢٦.١٩	٨.٦٦		
	الإجمالي	٣٠٧	٢٧.٢٩	٨.٤٣		
٤+٣	أقل من ٥ سنوات	٧٧	١٦.٩٧	٧.٦٨	٢.٤٨	٠.٠٩
	من ٦ سنوات إلى أقل من ١٠ سنة	١٣٦	١٨.٩٢	٦.١٤		
	١٠ سنة فأكثر	٩٤	١٩.٠٥	٧.٠٤		
	الإجمالي	٣٠٧	١٨.٤٧	٦.٨٦		
٥+٦	أقل من ٥ سنوات	٧٧	٢٠.١٧	٧.١٨	٠.٠٣	٠.٩٧
	من ٦ سنوات إلى أقل من ١٠ سنة	١٣٦	٢٠.٤٠	٦.٩٨		
	١٠ سنة فأكثر	٩٤	٢٠.٤٣	٧.٥٣		
	الإجمالي	٣٠٧	٢٠.٣٥	٧.١٧		
الأداة ككل	أقل من ٥ سنوات	٧٧	٦٣.٣٤	٢١.٧٥	١.٣٩	٠.٢٥
	من ٦ سنوات إلى أقل من ١٠ سنة	١٣٦	٦٨.٠٠	١٧.٩٦		
	١٠ سنة فأكثر	٩٤	٦٥.٦٧	٢٠.٨٨		
	الإجمالي	٣٠٧	٦٦.١٢	١٩.٩٠		

يتضح من الجدول (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، بالنسبة لأداة البحث الكلية في درجة تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية من وجهة نظر عينة البحث، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة الفا (١,٣٩)، عند (٠,٢٥)، وقد يعزى ذلك إلى اتفاق آراء افراد عينة البحث من عينة البحث بمختلف سنوات خبراتهم حول درجة تطبيق القيم المؤسسية المتنوعة بالجامعة لعمالهم في نفس ظروف العمل وتعرضهم لنفس القيم.

ملخص النتائج:

يمكن تلخيص نتائج البحث في أن درجة تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في المجالات الستة وهي:

١. جاء مستوى تطبيق المجال (خدمة المجتمع) الأول: في المرتبة الأولى مقارنة بالمحاور الأخرى حيث بلغ المتوسط العام له (٣,٨٤) ودرجة تطبيق مرتفعة.
٢. جاء مستوى تطبيق المجال (التشاركية مع الفعاليات) في المرتبة الثانية مقارنة بالمحاور الأخرى حيث بلغ المتوسط العام له (٣,٦٧) ودرجة تطبيق متوسطة.
٣. جاء مستوى تطبيق المجال (الحرية الأكاديمية) في المرتبة الثالثة مقارنة بالمحاور الأخرى حيث بلغ المتوسط العام له (٣,٣٩) ودرجة تطبيق متوسطة.
٤. جاء مستوى تطبيق المجال (الحرية والنزاهة وسيادة القانون) في المرتبة الرابعة مقارنة بالمحاور الأخرى حيث بلغ المتوسط العام له (٣,٢٦) ودرجة تطبيق متوسطة.
٥. جاء مستوى تطبيق المجال (الحيادية) في المرتبة الخامسة مقارنة بالمحاور الأخرى حيث بلغ المتوسط العام له (٣,٢٠) ودرجة تطبيق متوسطة.
٦. جاء مستوى تطبيق المجال (تكافؤ الفرص) في المرتبة السادسة والأخيرة مقارنة بالمحاور الأخرى حيث بلغ المتوسط العام له (٣,١٥) ودرجة تطبيق متوسطة.
٧. بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، بالنسبة لإجمالي محاور استبانة واقع تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية من وجهة نظر عينة البحث، بحسب متغير الرتبة الأكاديمية، حيث بلغت قيمة الفاء (١,٩٩)، بدلالة قدرها (٠,١٤).

٨. وضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، بالنسبة لإجمالي محاور استبانة واقع تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية من وجهة نظر عينة البحث، بحسب متغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة الفاء (١.٣٩)، بدلالة قدرها (٠.٢٥).

التوصيات: في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراستين النظرية والميدانية، تتقدم البحث بالتوصيات التالية، والتي يمكن من خلالها مساعدة جامعة البلقاء التطبيقية على دعم وسيادة القيم المؤسسية الايجابية بها، ويأتي في مقدمتها:

١. ضرورة تكريم جامعة البلقاء التطبيقية المتميزين من أعضاء هيئة التدريس تقديراً لجهودهم، سواءً كان هذا التكريم مادياً أو معنوياً، حتى يكون هناك تشجيع لقيم الالتزام والعطاء بين أعضاء هيئة التدريس، بما يترتب عليه زيادة كفاءة عمليتي التعليم والتعلم داخل الجامعة، وتحقيق أهداف الجامعة.

٢. اعتماد ميثاق أخلاقي للقيم المؤسسية بجامعة البقاء وتوعية جميع منسوبيها به.

٣. حث جميع منسوبي جامعة البلقاء على الالتزام بالقيم المؤسسية بتوعيتهم بها وتقديم التحفيز المادي والمعنوية الذي يسهم في ذلك.

٤. عقد لقاءات دورية بين المسؤولين بجامعة البلقاء التطبيقية وأعضاء هيئة التدريس، لدعم قيم الاتصال والحوار المتبادل والتعاون، وإيصال صوتهم للقيادات العليا لاطلاعهم على المشكلات المتجددة التي تواجههم، وتقديم الدعم لهم للتغلب عليها.

٥. تشجيع أعضاء هيئة التدريس على ضرورة الالتزام بأخلاقيات المهنة، وتشجيعهم على تقديم الأفكار الإبداعية خاصة التي ترتبط باحتياجات الواقع وتساعد في التغلب على مشكلاته وتعين على تحقيق خطط التنمية الحالية والمستقبلية بالمملكة.

٦. استحداث جائزة سنوية لأفضل بحث علمي بجامعة البلقاء التطبيقية في كل تخصص من التخصصات الموجودة بها، على أن يتم اعلان المعايير التي يتم من خلالها تقييم الابحاث بشكل معلن للجميع، وعلى أن تتسم هذه المعايير بالموضوعية.

٧. التأكيد على أعضاء هيئة التدريس بضرورة المشاركة في التقويم الذاتي المستمر، ثم عقد الدورات التدريبية وورش العمل التطويرية التي تساعد في تلبية احتياجاتهم وتنمية

الكفايات التي يحتاجونها ثم متابعة أثر هذه الدورات عليهم بغرض تحسين أدائهم والتأكد من فاعلية المحتوى الذي حصلوا عليه.

٨. التواصل مع الجامعات المتقدمة عالمياً في المجالات المتنوعة سواء المتعلقة بالبحث العلمي أو بخدمة المجتمع أو بالتعليم والتعلم والحصول على شراكة معها سواء كانت تتعلق بإجراء أبحاث مشتركة أو إيفاد بعض الطلاب أو تقديم دورات تدريبية في الموضوعات المتنوعة.

٩. ضرورة توفير المرافق والتجهيزات اللازمة للبرامج الأكاديمية.

١٠. منح مزيد من الصلاحيات اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية وتمكينهم والعمل من إثراء وظيفتهم لممارسة أعمالهم بجدارة وتحقيق الأهداف التي يسعون لتحقيقها.

١١. ترسيخ قيم العمل الجماعي بين أعضاء هيئة التدريس، وإقامة الندوات، والمؤتمرات، والمحاضرات، وورش العمل لنشر هذه الثقافة لديهم.

١٢. تكريم المتميزين والجادين والمجتهدين من أعضاء هيئة التدريس تقديراً لجهودهم حتى يستمر عطاؤهم.

مقترحات البحث: بناء على ما توصل إليه البحث من نتائج، يقترح الباحث مجموعة من المقترحات التي قد تسهم في زيادة درجة تطبيق جامعة البلقاء التطبيقية للقيم المؤسسية، ومنها:

١. تصور مقترح لتعزيز واقع تطبيق القيم المؤسسية بجامعة البلقاء التطبيقية في ضوء خبرات بعض الدول.

٢. متطلبات تفعيل تطبيق القيم المؤسسية بجامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات.

٣. إجراء دراسة مماثلة على مستوى الجامعات الأردنية نظراً لأهمية تطبيق القيم المؤسسية ودورها في تحقيق أهداف الجامعة التعليمية.

٤. إجراء دراسة مماثلة حيث تكون عينة البحث من العاملين من الهيئة الإدارية بالجامعة.

٥. إجراء دراسة مماثلة حيث تكون عينة البحث من الطلبة بالجامعة مما يساعد على التعرف على وجهات نظرهم في درجة ممارسة الجامعة لهذه القيم.

المراجع العربية

- الأسمر، منى بنت حسن بن حسن. (٢٠١٧). الثقة التنظيمية بجامعة أم القرى والعوامل المؤثرة فيها: دراسة ميدانية. مجلة التربية: جامعة الأزهر - كلية التربية، ١٧٤ع، ج ٢، ٣٠٣ - ٣٤٥.
- بخارى، سلطان سعيد. (٢٠٠٨). الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الإبداع الإداري من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي. رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الجابر، لطيفة بنت إبراهيم بن محمد. (٢٠١٩). القيم التنظيمية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريب بمعهد الإدارة العامة. المجلة العربية للإدارة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مج ٣٩، ع ٣٤، ٥٣ - ٧٧.
- الجغبوب، سلمى محمد؛ والحريص، نورة الحميدي (٢٠٢٢). درجة تأثير الثقافة التنظيمية في تحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر إدارات الجودة: دراسة مسحية وصفية على مسؤولي الجودة بجامعة المجمعة. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية. ع ٢٦. ص ١٢٥ - ١٤٩.
- حسين، محمد فتحي عبدالفتاح. (٢٠٢٠). العدالة التنظيمية المدركة وعلاقتها بالثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة: دراسة ميدانية. مجلة الدراسات التربوية والإنسانية: جامعة دمنهور - كلية التربية، مج ١٢، ع ٣٤، ٦٧ - ١٣٤.
- حمادات، محمد حسن. (٢٠٠٦). قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس الأردن: دار الحامد.
- خليل، عبد الرزاق. (٢٠٠٤). تحسين الأداء المؤسسي للأجهزة الحكومية كمدخل للتنمية الاقتصادية، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، المغرب، ع ٥٧، ٥٨ - ٩٢.
- الرويسان، فاطمة صالح وعبد القادر، حسان على. (٢٠٠٦). مساهمات قيم العمل في رفع كفاءة الأداء الوظيفي. مجلة البحوث التجارية كلية التجارة، جامعة الزقازيق، ٢٨(١).
- سعيد، وفاء فنجري. (٢٠٢٢). العدالة التنظيمية وانعكاساتها على السعادة الوظيفية، دراسة ميدانية على المعاهد الإدارية العليا، المجلة العلمية للاقتصاد والإدارة، العدد (٢)، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر.
- الشربيني، غادة حمزة محمد، وحسنين، منى محمود عبد المولى. (٢٠١٩). تفعيل ممارسات قيم النزاهة الأكاديمية والمهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية: تصور مقترح. المجلة التربوية: جامعة سوهاج - كلية التربية، ج ٦٦، ٦١ - ١٢٩.
- الشلفو، عبد الرؤوف حسن محمد. (٢٠١٤). قيم العمل وتأثيرها على أبعاد التغيير التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية الليبية، رسالة دكتوراه، كلية التجارة جامعة المنصورة.

- الصالحى، أبو بكر سليمان، جاب الله، جمال علي. (٢٠١٦). قياس جودة الخدمات التعليمية بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة مصراته من وجهة نظر الطلبة، مجلة دراسات الاقتصاد والاعمال، مج ٥، ع ٢٢، ٢٠١٦.
- الصميلي، أحمد بن علي. (٢٠٠٦). أولوية القيم لدى موظفي الدوائر الحكومية، دراسة ميدانية، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، مج ١٥، ع ٦٤، ٢٣-٦٦.
- الصيرفي، محمد. (٢٠٠٥). السلوك التنظيمي، ج ١، مؤسسة حورس الدولية.
- عباس، شكري محمد وزير، وعلي، مديحة حامد المحمدي. (٢٠١٣). نظم إدارة المعرفة و الالتزام التنظيمي كمعايير لإعداد أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف: جامعة الازهر كلية التربية مجلة التربية. ع ١٥٣ ج ٢، ٢٣٨-٢٩٣.
- العتيبي، آدم غازي. (١٩٩٨). أثر الخصائص الوظيفية والشخصية وقيم العمل على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت. المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد، عدد ٩.
- عز العرب، بركات فرج محمد محمد. (٢٠٢٠). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية بنين جامعة الإسكندرية. جامعة الإسكندرية - كلية التربية: مجلة تطبيقات علوم الرياضة، ع ١٠٥، ٣١٤ - ٣٢٨.
- عصفور، أمل مصطفى. (٢٠٠٨)، قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على فاعلية التطوير التنظيمي، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- العطية، ماجدة. (٢٠٠٣). سلوك المؤسسة، سلوك الفرد والجماعة، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- الفاعوري، رفعت عبدالحليم. (٢٠٠٥). إدارة الإبداع التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- القرني، عبد الله أحمد. (٢٠٠٨). قيم العمل الواردة في ميثاق اخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين. رسالة ماجستير، مكة المكرمة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- كبار، عزيزة؛ وقيطاتي، رقية (٢٠٢٠). الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي. رسالة ماجستير منشورة. جامعة جيجل. الجزائر.
- المانع، عزيزة. (٢٠٠٤). القيم السلوكية في العمل دراسة مقارنة بين المعلمين والمعلمات في المرحلة الثانوية. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- المبارك، رشا بنت مبارك بن محمد، والمريخي، غنام بن هزاع بن عبيد. (٢٠١٩). العلاقة بين الصراع التنظيمي والثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود

الإسلامية بالرياض. مجلة كلية التربية: جامعة كفر الشيخ - كلية التربية، مج ١٩، ع ٤٤، ٤٨٧ - ٥٤٠.

- محمد، حاكم محسن. (٢٠٠٨). ضوابط وآليات الحوكمة في المؤسسات الجامعية، المؤتمر العربي الثاني، الجامعات العربية: تحديات وطموح، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المغرب.
- محمد، محمد ماهر. (٢٠١٧). الالتزام التنظيمي وعلاقته بقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران: دراسة ميدانية: جامعة عين شمس مجلة التربية، مج ٤١ ع ٣، ١١٤ - ١٦٨.
- مصطفى، كريم. (٢٠٢١). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة حالة اتصالات الجزائر باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية SEM، جامعة البليدة، الجزائر.
- ميخائيل، أمطانيوس. (٢٠٠٣). بعض قيم العمل السائدة لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية في مدينة دمشق وريفها في ضوء متغيري الجنس والخبرة. المجلة العربية للتربية، ٢٢ (١).
- الوحيدي، سراج طلعت. (٢٠١٣). الالتزام المؤسسي وأثره على درجة رضا طلاب الجامعات: دراسة ميدانية مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية الجامعة الإسلامية بغزة شؤون البحث العلمي والدراسات العليا فلسطين. مج ٢٩، ع ١، ٦٨ - ١٥٠.

المراجع الأجنبية

- Flynn G., Werhane P.H. (2022). A Framework for Leadership and Ethics in Business and Society. In: Flynn G. (eds) Leadership and Business Ethics. Issues in Business Ethics, vol 60. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-024-2111-8_1
- Sullivan, J. d. & Shkolnikov, A. (2006). Business Ethics: The Essential Component of Corporate Governance. Center for International Private Enterprise; January 12.