

أثر القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي على أدائه الوظيفي

د/ سليمة علي بن يحيى، أستاذة محاضرة قسم "ب"

جامعة الجيلالي بونعامة- خميس مليانة-

ملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي، ومدى تأثيرها على أدائه الوظيفي، وذلك لأن مجموعة القيم التنظيمية التي يعتنقها الأفراد في المنظمات بصفة عامة، والأستاذ الجامعي بصفة خاصة، تؤثر تأثيرا قويا ومباشرا في سلوكهم وأدائهم الوظيفي، وعلاقاتهم برؤسائهم، مرؤوسيه، زملائهم والمتعاملين معهم، وتعكس هذه القيم درجة التماسك والتكامل بين أعضاء المنظمة، فبقدر نشاط البعد القيمي للأستاذ وقوته تتحدد كفاءة الأداء الوظيفي له بين زملائه.

الكلمات المفتاحية : القيم التنظيمية ، الأداء الوظيفي

Abstract :

The présent study aims to reveal the organizational values of the university professor and the extent of their impact on his job performance, because the organizational values set by individuals in the organizations in général and the university professor in particular have a strong and direct influence on their behavior and their performance and their relationships with their bosses, subordinates, And reflect the degré of cohérence and integration among the members of the organization. As far as the activity of the value dimension of the professor and his strength, the efficiency of his job performance is determined among his colleagues

مقدمة:

تقوم منظمات الأعمال بالسعي دوما لتحقيق الكفاءة والفاعلية الإدارية من أجل تحقيق الأهداف، وتولي منظمات الأعمال المتقدمة اهتماما بالغاً في تنمية وتطوير الأداء، من خلال إتباع أساليب الإدارة الحديثة، ومن الاتجاهات الحديثة لهذه المنظمات هو الاهتمام البالغ بالثقافة التنظيمية للمنظمة، حيث تعتبر الثقافة التنظيمية من أهم ملامح الإدارة الحديثة، وتعتبر عنصراً هاماً في تكوين منظمات الأعمال، حيث تقوم بدور حيوي في تجسيد وتطوير الفكر الإداري الحديث، وباعتبار أن القيم هي الأساس في أية ثقافة تنظيمية، وجوهر فلسفتها لتحقيق النجاح، كما أنها شعور بالتوجهات المشتركة لكل الأفراد داخل المنظمات، وتعد مؤشرات لتصرفاتهم اليومية، فضلاً عن ذلك فإن الإدارة تحصل بلا شك على قوة كبيرة من خلال وجود قيم مشتركة. إذ يكون الموظفون على معرفة بالمعايير التي يجب عليهم الالتزام بها، وتعد القيم التنظيمية الموجه الأساسي لسلوك الأساتذة، ولها تأثير مباشر وقوي على أدائهم الوظيفي لأعمالهم واتخاذهم لقراراتهم وعلاقاتهم بمرؤوسهم.

وقد ارتأينا في هذه الدراسة التعرف على القيم التنظيمية في الجامعات، حيث أننا في مجتمع يتطلع إلى التميز المعرفي، ويهتم بشكل أساسي بمؤسسات التعليم العالي، حيث تؤدي الجامعات دوراً مهماً وأساسياً في تنمية المجتمعات البشرية وتطويرها، فهي التي تصنع حاضرها وتخطط معالم مستقبلها باعتبارها القاعدة الفكرية للمجتمعات، وبناءً على ذلك فإن هذه الدراسة تحاول معرفة أثر القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي على أدائه الوظيفي، ومن هذا كله يمكن طرح التساؤل التالي: هل للقيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي أثر على أدائه الوظيفي؟

1- القيم التنظيمية:

ينطوي مفهوم القيم التنظيمية على معانٍ متعددة، فليس هناك تعريف محدد ودقيق، وبالرغم من الاختلافات بين المفكرين في تحديد تعريف محدد لمفهوم القيم، إلا أن هناك اتفاقاً بينهم من ناحية المضمون.

1-1-تعريف القيم:

تعرف القيم بأنها: " اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب، جيد أو غير جيد، مهم أو غير مهم.....الخ" (دبلة، 2011، ص93).

كما يعرفها "كيلمان" بأنها "مجموعة من الفلسفات والافتراضات والمبادئ والتوقعات وقواعد السلوك التي تربط أي مجتمع في شكل وحدة متماسكة" (عدون، 2003، ص 110).

وتعرف أيضا بأنها أنواع المعتقدات التي يحملها الشخص أو مجموعة أو مجتمع بأسره ويعتبرها مهمة، ويلتزم بها وتحدد الجيد من السيئ والمقبول من المرفوض في السلوك الإنساني (المغربي، 2004، ص158).

1-2- تعريف القيم التنظيمية:

تختلف القيم التنظيمية أو المؤسسية في طبيعتها وفي وظيفتها عن بقية الأنواع الأخرى من القيم، سواء كانت قيم دينية، أم سياسية أم فكرية أم غيرها، على الرغم من أنها ترتبط بها، وتستمد منها بعض الخصائص، فالقيم التنظيمية تتصف بارتباطها المباشر بالسلوك التنظيمي، ومن ثم فهي تتحدد من خلال العلاقات التي تربط العاملين برؤسائهم و مرؤوسهم بزملائهم والمتعاملين معهم.

ويرى (مقدم، 1994، ص150) أن القيم التنظيمية تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة، فهي تعبر عن فلسفة المنظمة. وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك، وهي أساسية في تحديد الاختيارات وتحفيز السلوك ووضع القرارات. أما (انز 1988) فقد عرفت القيم التنظيمية بأنها المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات المتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة، وتحديد ما يجب في إدارة المنظمة وانجاز الأعمال والاختيار بين البدائل و تحقيق الأهداف (الخزاعلة، 2009، ص46)

يمكن تعريف القيم التنظيمية بأنها: " مجموعة القيم التي تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة، وهي التي تعبر عن فلسفتها وتوفر الخطوط لتوجيه السلوك التنظيمي وصنع القرارات" (الزهراني، 1430هـ، ص08).

والقيم التنظيمية تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومن ثم هذه

القيم المساواة بين العاملين والاهتمام بإدارة الوقت والاهتمام بالأداء واحترام الآخرين (العميان، 2005، ص314).

وحسب تعريف العاملين (فرانسييس وودلوك، 1990، ص09) حيث عرفها بأنها: الاعتقاد الذي تبني عليه أعمالنا في المنظمات، فهي عبارة عن اختيار بين الصالح والسئ والمهم وغير المهم.

وهي التي تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة، وتعبّر عن ثقافة المنظمة وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك، وهي أساسية في تحديد الاختيارات، وتحفيز السلوك وصنع القرارات (بوخدير، 2005، ص146)

وعموما نلاحظ أنه لا يوجد اختلاف كبير في التعريفات السابقة للقيم التنظيمية، فهم يتفقون على أنها تلك المعتقدات والاتجاهات والأفكار التي تعمل كموجه للسلوك داخل التنظيم، وتعكس بدورها الخصائص الداخلية للمنظمة ككل، وتحدد الخطوط العريضة لوضع القرارات وتحديد الأهداف، وهي أيضا من العناصر الأساسية لثقافة المنظمات.

يمكننا تعريف القيم التنظيمية إجرائيا: هي درجة الالتزام بالقيم التنظيمية التي تتوقع المنظمة من الأساتذة الجامعيين تحقيقها والالتزام في سلوكهم وفي أدائهم الوظيفي للعمل.

3-1- تصنيف القيم التنظيمية:

3-1-1- تصنيف سبرنجر (Spranger): من أفضل المحاولات لتصنيف القيم حيث تميز بين ستة أنواع من القيم:

3-1-1-1- القيم النظرية: ويتجسد في اهتمام الفرد وسعيه إلى اكتشاف الحقيقة، واتخاذ من العالم المحيط به اتجاهها معرفيا، ومنطلقا إلى معرفة القوانين التي تحكم الظواهر، ويتسم الأشخاص الذي تسود عندهم هذه القيمة بنظرة موضوعية نقدية معرفية تنظيمية، ويشكلون في العادة شريحة العلماء والفلاسفة.

3-1-1-2- القيم الاقتصادية: يعبر عنها ميل الفرد واهتمامه بما هو نافع، ويتخذ من العالم المحيط به وسيلة للحصول على الثروة، وزيادتها عن طريق الإنتاج والاستثمار، ويتميز الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بنظرة عملية ويشكلون في العالم شريحة رجال المال والأعمال.

3-1-3-1- القيم السياسية: وتظهر في اهتمام الفرد بالنشاط السياسي وحل مشكلات الجماهير، وتمييز الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بالقيادة من نواحي الحياة المختلفة، ويتصفون بقدرتهم على توجيه غيرهم.

3-1-3-4- القيم الجمالية: وينشغل الفرد إزاءها بكل ما هو جميل من ناحية الشكل، أو التوافق أو التنسيق، ويتميز الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بالفن والابتكار وتذوق الجمال والإبداع الفني.

3-1-3-5- القيم الاجتماعية: وتتجسد في اهتمام الفرد وميله إلى غيره من الناس، فهو يحبهم ويميل إلى مساعدتهم ويجد في ذلك إشباعاً له، ويتميز الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيم بالعطف والحنان وإيثار الغير.

3-1-3-6- القيم الدينية: وتتمثل في اهتمام الفرد وميله إلى معرفة ما وراء العالم الظاهري، وحيث يرغب في معرفة أصل الإنسان ومصيره، ويرى أن هناك قوة تسيطر على العالم الذي يعيش فيه، ويتميز معظم الناس الذين تسود عندهم هذه القيمة بإتباع تعاليم الدين من كل النواحي (بلال، 2008، ص190).

1-2-3-2- حسب تصنيف الباحث المعايطة: وقسم القيم إلى أربعة أصناف:

1-2-3-1- تصنيف القيم حسب المحتوى: إذ تنقسم حسب هذا الأساس إلى قيم نظرية، قيم جمالية، قيم اقتصادية، قيم اجتماعية، قيم سياسية وقيم دينية.

1-2-3-2- تصنيف القيم حسب مقصدها: إذ تنقسم حسب هذا الأساس إلى قيم وسائلية، أي تعتبر وسائل لغايات ابعده.

1-2-3-3- تصنيفها حسب شدتها: تصنف القيم حسب هذا الأساس غالى قيم ملزمة، أي ما ينبغي أن يكون، وقيم تفضيلية أي يشجع المجتمع أفرادها على التمسك بها، ولكن لا يلزمهم بها إلزاماً.

1-2-3-4- تصنيفها حسب العمومية: إذ تنقسم القيم حسب هذا الأساس إلى قيم عامة يعم انتشارها في المجتمع كله، وقيم خاصة تتعلق بمناسبات أو مواقف اجتماعية معينة.

1-2-3-5- تصنيفها حسب وضوحها: تنقسم حسب هذا الأساس إلى قسمين: قيم ظاهرة أو صريحة، وهي القيم التي يصرح بها ويعبر عنها بالسلوك أو بالكلام، وقيم ضمنية وهي التي يستدل على وجودها من خلال ملاحظة الاختيارات والاتجاهات التي تتكرر في سلوك الفرد.

1-2-3-6- تصنيف القيم حسب ديمومتها: إذ تصنف حسب هذا الأساس إلى صنفين هما: القيم الدائمة وهي التي تدوم زمنا طويلا، وقيم عابرة وهي التي تزول بسرعة (عوض، 2008، ص76، 77).

1-4- خصائص القيم التنظيمية:

- نسبية: فهي تختلف من فرد لأخر داخل التنظيم على اختلاف رغبات أعضائه وظروفهم من جهة، ولاختلاف التنظيم من جهة أخرى، تؤثر في الاتجاهات والآراء والأنماط السلوكية بين الأفراد داخل التنظيم، ومعروفة ومرغوبة لدى أغلبية أفراد التنظيم لأنها تشبع حاجاتهم، ذات طبيعة ذاتية اجتماعية، وأنها ذات طبيعة عامة وسط مجتمع التنظيم (سلاطينة وأخزون، 2013، ص 50).

- تجريدية: القيم معاني مجردة تتسم بالموضوعية والاستقلالية، تتضح معانيها في السلوك الذي تمثله والواقع الذي يعيشه الفرد.

-القيم متدرجة: ومعنى تدرج القيم أنها تنتظم في سلم قيمي متغير ومتفاعل، حيث ترتب القيم عند الفرد ترتيبا هرميا، تهيمن بعض القيم على بعضها الآخر (الجلاد، 2007، ص31).

- إمكانية التغيير في بناء القيم إذ أنها لا تتخذ مرتبة ثابتة في نفس الفرد، ترتفع وتنخفض

- القيم التنظيمية مكتسبة وليست موروثية وبالتالي فهي قابلة للقياس والتقييم.
- القيم إما ظاهرية يعبر عنها عن طريق الكلام أو الكتابة، أو ضمنية تعرف من خلال السلوك غير اللفظي (مسلماني، 2009، ص133).

أهمية القيم التنظيمية:

تعد القيم أحد الجوانب الهامة في دار السلوك التنظيمي، ويعود السبب في ذلك إلى أنها تشكل أساسا لفهم الاتجاهات والدوافع، وتؤثر على إدراكاتنا، وكذلك ينظر إلى القيم كقوة محركة ومنظمة للسلوك، وتعد القيم كمعيار يلجأ إليه الأفراد أثناء إجراء مقارنات بين مجموعة من البدائل السلوكية وكموحد للثقافة العامة، وأيضا تعتبر كمحدد للأهداف والسياسات، بحيث يجب أن تكون هذه الأهداف متوافقة ومنسجمة مع القيم، كذلك تبرز القيم الاختلافات الحضارية بين المجتمعات المتنوعة، وهذا يؤثر على السلوك التنظيمي بشكل واضح، فقيم المجتمعات تتنوع من حيث الإخلاص والأمانة واحترام الوقت والجدية وطاعة أوامر

المسؤولين، وبالتالي فإن من الضروري معرفة وفهم القيم السائدة في أي مجتمع وذلك لفهم السلوك التنظيمي المتوقع من الأفراد، (Stephen p, Robbins, 1998, p 133).

يتضح لنا من خلال ما سبق أن القيم التنظيمية تمثل جانبا مهما في المنظمة وفي دراسة السلوك التنظيمي ويعود السبب في ذلك توجيه سلوك الأفراد سواء كانت قيم ايجابية أم سلبية وكمعيار يلجأ إليه الأفراد أثناء إجراء مقارنات بين مجموعة من البدائل السلوكية، لذا وجب هذه الأخيرة تدعيم القيم الايجابية كالمشاركة والأمانة والعدالة بما يتوافق مع أهدافها وسياساتها.

2-الأداء الوظيفي:

يعد مفهوم الأداء الوظيفي من المفاهيم التي نالت النصيب الأوفر من الاهتمام في البحوث والدراسات الإدارية، بشكل عام والمواضيع المتعلقة بالموارد البشرية بشكل خاص، وذلك نظرا لأهمية الموضوع على مستوى الفرد والمنظمة من جهة، وتداخله مع العلوم والاتجاهات الفكرية من جهة أخرى.

2-1- مفهوم الأداء الوظيفي:

يشير (أبو علفة، 2002، ص270) إلى أن الأداء الوظيفي هو العمل الذي يعتمد عليه الفرد بعد أن يكلف به، ويكون محدد الكمية ومن مستوى جودة معينة النوعية، ويؤدي بأسلوب أو طريقة معينة، أي نمط محدد. وعرفه (النميان، 2003، ص73) بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المؤسسة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المؤسسة.

وأشار إليه (Robert Bacal, 2004, p 39) بأنه مدى أو درجة بلوغ عامل أهداف وحدة العمل والمؤسسة، كنتيجة لسلوكه واستخدام مهاراته، قدراته و معارفه.

ويعرفه (الخنق، 2005، ص36) بأنه السلوك الذي يسهم فيه الفرد في التعبير عن إسهاماته في تحقيق أهداف المنظمة، على أن يدعم هذا السلوك ويعزز من قبل إدارة المنظمة، وبما يضمن النوعية والجودة خلال التدريب.

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن الأداء هو محصلة النتائج والمخرجات التي حققها الفرد، نتيجة الجهد المبذول من خلال قيام الفرد بالمهام والواجبات والمسؤوليات الموكلة إليه.

2-2- عناصر الأداء الوظيفي:

يرى (الحسيني، ص72) بأن الأداء الوظيفي يتكون من مجموعة من العناصر أهمها:

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: تشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

- نوعية العمل: وتتمثل فيما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

- كفاءة العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الانجاز.

- المثابرة والوثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل، وانجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.

2-3- العوامل البيئية المؤثرة على الأداء الوظيفي:

هناك بعض العوامل خارج نطاق سيطرة الفرد التي يمكن أن تؤثر على مستوى أدائه، وبالرغم من أن بعض هذه العوامل قد تؤخذ كأعذار، إلا أنها يجب أن تؤخذ في الاعتبار لأنها حقيقة وموجودة بالفعل، والشكل التالي يوضح العوامل البيئية التي تعدل وتؤثر على الأداء الوظيفي (راوية، 2001، ص211).

الشكل رقم (1): يوضح العوامل البيئية التي تعدل وتؤثر في الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي

المصدر: (راوية،
2001، ص212).

- الظروف المادية
- الإضاءة
- الضوضاء
- ترتيب الآلات
- درجة الحرارة
- الدوريات
- التعليم
- الإشراف
- السياسات
- التصميم التنظيمي
- التدريب.

يتأثر أداء الفرد بعوامل نابعة من ذاته أو
من المحيط الوظيفي الذي يعمل فيه وتعمل
هذه المؤثرات جميعها
تتفاعل فيما بينها مؤثرة

- الجهد
- القدرات
- الاتجاه

وبدرجات متفاوتة حيث
بذلك على أداء الفرد.
4-2- أهمية قياس أداء
يمكن تبيان أهمية

العنصر البشري:
قياس أداء العنصر البشري

من الأهداف التي يسعى لتحقيقها، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:
1-4-2- الترقية والنقل: إذ يكشف قياس الأداء على قدرات العاملين وبالتالي يتم
ترقيتهم إلى وظائف أعلى من وظائفهم، كما يساعد في نقل و وضع كل فرد في
الوظيفة التي تناسب قدراته.

2-4-2- تقييم المشرفين والمديرين: حيث ساعد قياس الأداء في تحديد مدى فاعلية
المشرفين والمديرين في تنمية وتطوير أعضاء الفريق الذي يعمل تحت إشرافهم
وتوجيهاتهم.

3-4-2- إجراء تعديلات في الرواتب والأجور: إذ أن قياس الأداء يساهم في اقتراح
المكافآت المالية المناسبة للعاملين، ففي ضوء المعلومات التي يتم الحصول عليها من
قياس الأداء، يمكن زيادة رواتب وأجور العاملين أو إنقاصها، كما يمكن اقتراح نظام
حوافز معين لهم.

4-4-2- مقياس أو معيار: إذ أن قياس الأداء يمكن أن يعتبر معيارا مقبولا في تقييم سياسات تطبيقات أخرى في مجال الأفراد، وذلك كالحكم على مدى فاعلية التدريب في المؤسسة.

4-4-5- تقديم المشورة: إذ يشكل قياس الأداء أداة لتقويم ضعف العاملين واقتراح إجراء لتحسين أدائهم، وقد يأخذ التحسين شكل التدريب داخل المؤسسة وخارجها، وبمعنى آخر يمكن أن يعتبر قياس الأداء حافزا للتطوير الشخصي ومقياسا له.

4-4-6- يعتبر متطلب للمعرفة الشخصية والاطلاع: إذ أن قياس الأداء يشجع المشرفين على الاحتكاك بمرؤوسهم أثناء عملية القياس، فتنتج عنه المعرفة الشخصية لهؤلاء المرؤوسين من قبل المشرفين، إذ أن المقيم يجب أن يعرف الكثير عن مقيمه.

4-4-7- اكتشاف الاحتياجات التدريبية: إذ أن قياس الأداء يعتبر من العوامل الأساسية في الكشف عن الحاجات التدريبية وبالتالي تحديد أنواع برامج التدريب والتطوير اللازمة (شاويش، 1996، ص 88، 87).

تعتبر أهداف الأداء على النتائج التي يحققها الفرد، أي عن مدى فشله أو نجاحه في تحقيقها وتمثل هذه الأهداف في قيام الفرد بسلوكيات يعتقد أنها ضرورية لانجاز مهامه التي يتطلبها نوع العمل الذي يشغله وذلك من اجل الوصول إلى نتيجة تحدد مستوى الأداء والتقييم من خلالها سلوكيات الفرد .

3- اثر القيم التنظيمية على الأداء الوظيفي:

تؤثر القيم التنظيمية على أنشطة المديرين والأفراد الذين يشتركون في صنع القرارات، لذا يعمل هؤلاء على تطوير وتعديل القيم التي يمتلكونها في منظماتهم بما يحقق الأهداف المطلوبة، ومن الأمور الحيوية أن يدرك المدراء القيم العليا لموظفيهم، حيث أن معرفة تلك القيم هو أمر مهم في الحياة العملية للموظفين، فهناك قيم يسعى كل فرد في عمله إليها، على أن المديرين الذين يتمتعون بشخصيات قوية تؤثر فيهم قيمهم سلبا أو إيجابا على الأجهزة التي يديرونها، حيث يرى (Somers,2001,p193) بأن القيم التنظيمية التي تسعى إلى رقي المبادئ الأخلاقية في التنظيم تحصد عدد من الفوائد الهامة، وتحقق أقل الأخطاء في العمل، وأعلى درجات الالتزام الوظيفي، وتشمل التنظيمات الرسمية وغير الرسمية وتصبح المبادئ السلوكية للعاملين Way of life.

- ويشير (العضائية ومحمد 1996، ص227) إلى وجود تأثير متبادل بين القيم والقواعد السلوكية، إذ تؤثر القيم في خلق قواعد سلوكية تتماشى مع تلك القيم، فالعرف والقواعد الحضارية، وما يحرمه المجتمع كلها قواعد تحكم سلوكنا وتوجب احترام الأفراد لها كقيم اجتماعية.

- يشير (Fine gan,2000,p156) على أهمية الالتزام بالقيم ككل، فضلا في تنسيق القيم في تنظيم السلطة الهرمية، حيث يذكر أن الالتزام بالقيم ككل تؤثر تأثير مستمر وفعال، وأن القيم المرتبة لدى العاملين تشكل أهمية كبرى كالتعاون والعدل والتسامح والاستقامة الأخلاقية، حيث يذكر أنه من الصعب تخيل وجود أفراد يودون أن تكون معاملتهم خالية من هذه القيم في التنظيم.

- يؤكد (مندل، م، ج، جوردان ، 1981، ص13) أن للقيم تأثير في الأداء وقد يكون هذا التأثير سلبيا أو إيجابيا وينظر إلى القيم من حيث ما يجب أن يكون وما يجب أن لا يكون وذلك على النحو التالي:

1- القيمة ليست رأيا أو موقفا اتجاه موضوع أو مكان أو شيء، أدى للأداء علاقة بالأحداث الجارية، أما الموقف فهو الميل نحو شيء محدد.

2- القيمة ليست شيئا مطلقا تحكمه قوانين الطبيعة، إنما هي بالأحرى عرضة لأن تتأثر بالاتجاهات الثقافية.

3- القيمة ليست حالة أو منزلة مثالية ولكنها بالأحرى حالة مفصلة.

4- القيمة ليست فعلا، إلا انه يمكن تكوين فكرة ما عن قيم الشخص من أفعاله.

وبما أن القيم يختلف تأثيرها على الأفراد باختلاف الثقافات، فالقيم العربية والإسلامية تختلف عن القيم الغربية، حيث النظرة التكاملية للفكر الإسلامي إزاء القيم المستمدة من شريعتنا الإسلامية، هدفها بناء مجتمع تسوده القيم والمثل العليا، والتي تحرص على تنشئة الإنسان وفقا لمجموعة من القيم التي تضمنها الدين الإسلامي.

خاتمة:

تعد القيم التنظيمية ركيزة أساسية في كل مؤسسة، وهي تمثل معايير وموجهات لسلوك وأفعال العاملين داخل المؤسسة، كما أنها تكتسي أهمية بالغة في تسيير و تطوير المؤسسة، ذلك أنها تمثل جوهر الثقافة التنظيمية التي تسود المؤسسة، وأن غرس القيم الايجابية في المؤسسة وتنميتها يتوقف على المديرين

والقادة، ومدى احترامهم وتطبيقهم للقيم التي يناشدون بها، ومن هنا تتضح أهمية القيم التنظيمية في المؤسسة، من خلال الدور الذي تلعبه في تحقيق أهداف المؤسسة وتطويرها، ومحاربة بعض السلوكيات السلبية التي تؤثر على المؤسسة، ومن هنا يمكن القول أن القيم التنظيمية تمثل دستوراً أخلاقياً يساعد على تفعيل دور المؤسسة وتنميتها والمحافظة عليها.

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

- 1- أبو علفة، عصام الدين أمين (2002)، إدارة المنظمات العامة، مكتبة جزيرة أبوظبي.
- 2- بلال، محمد إسماعيل (2008)، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الجامعية الجديدة، مصر.
- 3- بوخدير، عمار (2005)، القيم التنظيمية، دراسة استطلاعية بمؤسسة سباك، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 2، سطيف.
- 4- الجلال، ماجد زكي (2007)، تعلم القيم وتعليمها، دار الميسرة للنشر والتوزيع، 2007.
- 5- الحسيبي، أحمد بن عبد الله (1994)، علاقة الإشراف الإداري بكفاءة أداء العاملين، دراسة تطبيقية على المستشفيات العسكرية بالرياض.
- 6- الخزاعلة، عبد الله عقلة مجلي (2009)، الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية، دار الحامد، الأردن، دون طبعة.
- 7- الخناق، سناء عبد الكريم (2005)، مظاهر الأداء الاستراتيجي والميزة التنافسية، مطبوعات الملتقى العلمي الدولي، الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر 2005.
- 8- دبله، عبد العالي (2011)، مدخل إلى التحليل السوسيولوجي، دار الخلدونية، ط 1، الجزائر.
- 9- راوية، محمد (2001)، إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، القاهرة، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.
- 10- سلاطنية، بلقاسم واخزون (2013)، الفعالية التنظيمية في المؤسسة مدخل سوسيولوجي، ط 1، الدار الجزائرية للنشر والتوزيع، بئر خادم.
- 11- شاويش، مصطفى نجيب (1996)، إدارة الموارد البشرية، دار الشروق، الأردن.
- 12- عدون، ناصر دادي (2003)، إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي، دراسة نظرية تطبيقية، دار المحمدية الجزائر.
- 13- العضايلية، زويلف مهدي ومحمد، علي (1996)، إدارة المنظمة نظريات وسلوك، دار مجدللاوي، عمان.

- 14- العميان، محمود سلمان (2005)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
 - 15- عوض، عامر (2008)، السلوك التنظيمي الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع.
 - 16- فرانسيس، ديف وودلوك، مايك (1995)، القيم التنظيمية، ترجمة عبد الرحمان هيجان، الرياض، معهد الإدارة العامة.
 - 17- مسلماني، صفاء (2009)، علم الاجتماع التربوي (نظرة معاصرة)، دون طبعة، الإسكندرية، مصر.
 - 18- المغربي، كامل محمد (2004)، السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس، ط3، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
 - 19- مقدم، عبد الحفيظ (1994)، علاقة القيم الفردية والتنظيمية و تفاعلها مع الاتجاهات والسلوك، دراسة امبريقية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الأول، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت.
 - 20- مندل، م ، ج ، جوردان (1981) ، قيم الموظفين في مجتمع متغير، ترجمة محمد حامد حسنين، المنظمة العالمية للعلوم الإدارية ،عمان.
 - 21- النميان، عبد الله عبد الرحمان (2003)، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- المراجع باللغة الأجنبية:
- 22- Fine gan, Joan E (2000), the Impact of Person and organizational values on organizational commit ment, Journal of occupational and organisationnel psychology, Jun.
 - 23- Robert Becal (2004), Managers guide to performance reviews, Mc Graw, Hill, USA.
 - 24- Somers, Mark John (2001), ethical Cod of conduct and organizational contexte : A study of the relation ship between codes of conduct employée behavior and organisationnal values, journal of Business Ethics, Mar.
 - 25- Stephen, p, Robbins (1998), Organizational Behavior concept controversies, Aplications, Eight édition New jersey : prentice Hall.