

أثر بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية على القيم التنظيمية في المنظمة-دراسة ميدانية على عينة من إدارات مؤسسة ميناء جن جن بجيجل

The Effect of Some Personal and Functional Variables on The Organizational Values in the organization - A field study on a sample of Managers at Gin Gin Port Enterprise, Jijel.

نوال حمداش جامعة عبد الحميد مهري - قسنطينة 2 - الجزائر nawal.hamadache@yahoo.fr	عماد الدين بريهموش* جامعة عبد الحميد مهري - قسنطينة 2 - الجزائر bimad1@live.fr
--	---

تاريخ القبول: 2024/01/31

تاريخ الاستلام: 2022/09/23

المخلص

تسعى هذه الدراسة إلى معرفة أثر بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية على القيم التنظيمية في المنظمة مع إجراء دراسة ميدانية على عينة من إدارات مؤسسة ميناء جن جن بولاية جيجل، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي وقد تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، ولبناء الاستبيان تم اختيار نموذج ديف فرانسيس ومايك ودكوك، للقيم التنظيمية، تمثلت عينة الدراسة في (76) إطارا من مختلف مديريات مؤسسة ميناء جن جن، وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، لتحليل بيانات المقياس، وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول القيم التنظيمية حسب متغيرات السن، الجنس، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، مديرية العمل وكذا الخبرة المهنية، ومن أهم ما أوصت به الدراسة ضرورة استثمار النتائج المتوصل إليها من طرف الإدارة العليا من خلال اتخاذ التدابير اللازمة التي من شأنها تحسين واقع القيم التنظيمية بالمؤسسة المينائية.

الكلمات المفتاحية: متغيرات شخصية ؛ متغيرات وظيفية ؛ قيم تنظيمية ؛ إدارات ؛ مؤسسة

ميناء جن جن.

Abstract

This study seeks to know the impact of some personal and functional variables on organizational values in the organization, with a field study conducted on a sample of the managers of the Jin Jin Port Enterprise in Jijel State, in order to achieve the objectives of the study the descriptive method was used, and the questionnaire was used as a tool for the study, To build the questionnaire, the Mike woodcock and Dave

* المؤلف المرسل: بريهموش عماد الدين، الإيميل: bimad1@live.fr

francis models for organizational values were selected. The study sample consisted of (76) managers from the various directorates of the Jin jen Port enterprise, and the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program was used to analyze the questionnaire data, the study found that there are statistically significant differences about organizational values according to the variables of age, gender, family status, educational level, labor directorate, as well as professional experience, the most important thing recommended by the study is the necessity of investing the results reached by the senior management by taking the necessary measures that will improve the reality of organizational values in the port enterprise

Keywords: personal variables; functional variables; organizational values; Managers ; Jin Jin Port

مقدمة

تعد فكرة اعتبار المنظمات كنظام للمعاني المشتركة بين الأفراد فكرة حديثة نسبياً، إذ كان الاعتقاد السائد حتى منتصف الثمانينات أن المنظمات تستخدم طرقاً عقلانية في التنسيق والسيطرة على مجموعة من الأفراد، ولكنها في الواقع تمثل أكثر من ذلك إذ تظهر لكل منظمة شخصية خاصة بها، وقد بين منظرو المنظمات ذلك عن طريق التعرف على أهمية الدور الذي تلعبه القيم في حياة أفراد المنظمة. (حريم، حسين، 1997)

يعد البعد القيمي من أهم عناصر النجاح، فبقدر نشاطه وقوته تتحدد كفاءة المنظمة وفعاليتها، كما تعظم دوره في تحسين فاعلية الإدارة في ظل التغير السريع في المحتوى المعرفي فظهر الاتجاه نحو تتبع أثر الجانب السلوكي وعلم السلوك في الإدارة. (Shimon Dolan et al, 1995)

لقد جاءت القيم التنظيمية بما تتضمنه من معارف وتقنيات وعادات وتقاليد وأخلاقيات وأنماط سلوكية لتساهم في تحقيق أهداف المنظمة وأهداف العاملين واستمرارها للبقاء وبذلك تستطيع المنظمات التغلب على المشكلات التي تواجهها، ومن هنا تتجلى إشكالية الدراسة الحالية التي تتبلور في التساؤل التالي: ما هو أثر بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية على القيم التنظيمية في المنظمة ؟

1. فرضيات الدراسة:

1.1 الفرضية الرئيسية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات

حول القيم التنظيمية تعزى لبعض المتغيرات الشخصية والوظيفية

2.1 الفرضية الجزئية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات

الإطارات حول القيم التنظيمية تعزى لمتغير السن.

3.1 الفرضية الجزئية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات حول القيم التنظيمية تعزى لمتغير الجنس

4.1 الفرضية الجزئية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات حول القيم التنظيمية تعزى لمتغير الحالة العائلية

5.1 الفرضية الجزئية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات حول القيم التنظيمية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

6.1 الفرضية الجزئية الخامسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات حول القيم التنظيمية تعزى لمتغير مديرية العمل

7.1 الفرضية الجزئية السادسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات حول القيم التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة المهنية

2. أسباب اختيار موضوع الدراسة:

- طبيعة موضوع القيم التنظيمية الذي يعد من أبرز المواضيع التي لقيت اهتماما كبيرا في مجال السلوك التنظيمي

- أهمية موضوع القيم التنظيمية الذي يعد من أبرز العوامل التي توجه أيضا سلوك الأفراد في المنظمة .

- الحاجة والرغبة للدراسة والبحث في موضوع القيم التنظيمية الذي يعبر عن مدى التحلي بثقافة المنظمة والتمسك بأهدافها والشعور القوي بالانتماء إليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها.

3. أهمية موضوع الدراسة:

- تكمن أهمية موضوع الدراسة في محاولة الوصول إلى نتائج مأخوذة من الواقع بغرض توضيح تأثير بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية على القيم التنظيمية لدى إطارات مؤسسة ميناء جن جن.

- تكمن أهمية موضوع الدراسة في طبيعة موضوع القيم التنظيمية الذي يؤثر على سلوك أفراد المنظمة واستجاباتهم وعلى عملية اتخاذ القرار.

- تكمن أهمية موضوع الدراسة في عينة الدراسة والمتمثلة في إطارات مؤسسة ميناء جن جن، هذه الفئة التي تمثل قاطرة المؤسسة المينائية ومحاولة التعرف على مستوى القيم التنظيمية لديها والعوامل المؤثرة فيها.

4. أهداف موضوع الدراسة:

- التعرف على مفهوم القيم التنظيمية من الناحية النظرية .
- محاولة الكشف عن تأثير المتغيرات الشخصية والوظيفية على القيم التنظيمية لدى إطارات مؤسسة ميناء جن جن.
- تقديم مجموعة من التوصيات والاقتراحات من أجل تحسين والرفع من مستوى القيم التنظيمية لدى إطارات مؤسسة ميناء جن جن.

5. تحديد مصطلحات الدراسة:

1.5 تعريف القيم:

أ- لغويا: كلمة القيمة (valeur)، مشتقة من الفعل اللاتيني (valus)، وتعني " أنا أقوى أو بصحة جيدة". (شيخاوي، 2015، ص41)

والقيم تعني الاستقامة، والاستقامة هي اعتدال الشيء، واستواءه. (جمال الدين بن منظور، 1997، ص 346)

كما تعني الديمومة والثبات، يقال الشيء ماله قيمة إذا لم يدم على الشيء ولم يثبت عليه. (ماجد زكي الجلال، 2005، ص 19)

وقيمة الشيء في اللغة تعني قدره، وقيمة الشيء ثمنه أو سعره. (ابن منظور، 2003، ص 547)

ب- اصطلاحا: القيم هي مستوى أو مقياس أو معيار نحكم بمقتضاه ونقيس به ونحدد على أساسه المرغوب فيه والمرغوب عنه. (مانع بن محمد المانع، 2005، ص 15)

ويرى "نيوكومب" إلى أن القيم عبارة عن الإطارات المرجعية العامة والسائدة التي تربط اتجاهات الفرد فيما بينها، وتعمل كدلائل تستخدم في تقويم الخبرة والسلوك من حيث اتفاقها وخروجها عن الأهداف الأساسية للحياة".

أما بارسونز فيعرفها بأنها " تصورات توضيحية لتوجيه السلوك وتحديد أحكام القبول والرفض". (عبد الرحمان عوض أبو الهيجان، 2008، ص 39)

كما تعرف القيم بأنها "عبارة عن المعتقدات التي يحملها الفرد نحو الأشياء والمعاني وأوجه النشاط المختلفة والتي تعمل على توجيه رغباته واتجاهاته نحوها .وتحدد له السلوك المقبول والمرفوض والصواب والخطأ ,وتتصف بالثبات النسبي " (ماجد عبد الهادي محمد مساعده، 2016، ص 145)

وتعرف القيم أيضا بأنها "هي مجموعة المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد والجماعات وتساعدهم في تحديد الشيء الصحيح والخاطئ، ومن تم تحديد الكيفية التي يتم بها إنجاز الأشياء الصحيحة". (ثائر سعدون، 2016، ص 154)

التعريف الإجرائي: القيم هي معايير تحدد طبيعة العلاقات القائمة بين الأفراد وأنماط التفاعل فيما بينهم في مختلف مجالات الحياة، كما أنها المكون الأساسي عند بناء الشخصية الإنسانية، كما تحفظ القيم للمجتمع بقاءه واستمراريته وتحقق للإنسان الرقي والتقدم في الجانب المادي والمعنوي.

2.5 تعريف القيم التنظيمية:

تنقسم منظومة القيم في الحقل التنظيمي إلى قسمين أساسيين هما القيم الشخصية للأفراد والقيم التنظيمية لمنظمات الأعمال وتعتبر القيم التنظيمية من أهم العناصر المكونة لثقافة المنظمات إذ يكون لها تأثير كبير في حياتهم الخاصة والعملية. (شيخاوي، 2015، ص41)

تعرف القيم التنظيمية بأنها "مجموعة القيم التي تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة، وهي التي تعبر عن فلسفتها وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك التنظيمي وصنع القرارات". (عبد الحفيظ مقدم، 1994، ص41)

كما تعرف القيم التنظيمية أيضا بأنها "اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب، جيد أو غير جيد، مهم أو غير مهم، ...الخ". (محمود سلمان العميان، 1994، ص41)

ويعرفها أرسوني وهلفر بأنها " مجموعة الأفكار والمعتقدات التي يشترك فيها أفراد المؤسسة ويؤمنون بها، تعمل كموجه لهم في سلوكياتهم". (orsoni et helfer, 1994, p 158)

وتعرف القيم التنظيمية أيضا بأنها "من العناصر الأساسية لثقافة المنظمات أو ما يطلق عليها الثقافة التنظيمية، فهي تؤثر تأثيرا كبيرا في حياة الأفراد الخاصة والعملية بوضعها أحد المكونات

الأساسية للشخصية ويشمل تأثيرها على سلوك الأفراد واتجاهاتهم وعلاقاتهم وهي بذلك توفر إطاراً مهماً لتوجيه سلوك الأفراد والجماعات داخل المنظمات" (.عامر عوض، 2007، ص75)

التعريف الإجرائي: القيم التنظيمية هي تعبير عن هوية وفلسفة وخصائص المنظمة الداخلية، فهي توفر المعايير التي تتخذ بها المنظمة قراراتها، كالطريقة التي تعبر بها عن سلوكها التنظيمي والطريقة التي تحفز بها سلوك العاملين فيها.

3.5 تعريف المنظمة:

لقد بدأ الباحثون والعلماء في تعريف وتحليل المنظمات كموضوع مستقل وبشكل كامل بداية ستينات القرن العشرين وقد كان من روادهم " J. Lobestein"، حيث يرى المنظمة بأنها: "مجموعة مستقرة من الأفراد بنيت بقصد أو أعيد بناؤها لتحقيق أهداف محدودة، لخدمة الجماعات مقابل دفع مباشر، ضمان إنتاج أو خدمات بواسطة الوسائل التقنية والمالية". (العايب رابح، 2006، ص119)

يرى " شين " بأن المنظمة عبارة عن تنسيق عقلاني لنشاط يقوم به عدد من الأفراد لتحقيق أهداف مشتركة محددة وذلك بواسطة نظام لتقسيم العمل وهيكل السلطة. (لوكيا الهاشمي، 2006، ص15)

أما " سيمون"، وهو صاحب جائزة نوبل في الاقتصاد نظراً لإنتاجه في مجال المنظمات فإنه يعرف المنظمة على أنها: "هيكل من الاتصالات بين مجموعة من الأفراد، من هذه العلاقات يستمد كل فرد جانباً كبيراً من المعلومات والقيم تحكم عملية اتخاذه للقرارات". (العايب رابح، 2006، ص123)

التعريف الإجرائي: وتعرف المنظمة إجرائياً بأنها كيان تنظيمي يهدف إلى تحقيق أغراض معينة من خلال تحريك أنشطة ووظائف محددة باستخدام موارد مختلفة مع أخذها في الاعتبار المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية المحيطة بالمنظمة.

6. الدراسات السابقة:

1.6 الدراسات المحلية:

الدراسة الأولى: دراسة عجال مسعودة (2010)

بعنوان " القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي " هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وشمل مجتمع الدراسة أساتذة جامعة بسكرة الدائمين ويقدر العدد الكلي لهم ب (827) أستاذًا، وتم اختيار عينة مقصودة تعادل (30 %) من العدد الإجمالي من الأساتذة الدائمين فقط، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين القيم التنظيمية السائدة داخل الجامعة وجودة التعليم العالي، حيث قدر معامل الارتباط ب 0,67، أي أن درجة ممارسة الجودة داخل الجامعة ترتفع بارتفاع درجة ممارسة القيم التنظيمية وتنخفض بانخفاضها. (عجال مسعودة، 2010)

الدراسة الثانية: دراسة عبد المجيد بكاي (2016)

بعنوان " التنوع الثقافي وعلاقته بالقيم التنظيمية داخل المنظمات متعددة الجنسيات في الجزائر"، هدفت الدراسة إلى معالجة موضوع التنوع الثقافي في المنظمات متعددة الجنسيات وعلاقته بإدراك القيم التنظيمية، اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، طبقت الدراسة على عينة قدرت ب 64 موظفًا بمستشفى طب العيون الصداقة بالجزائر، وقد استعمل الاستبيان كأداة لجمع المعلومات.

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق بين الجنسية الجزائرية والجنسية الكويتية في أبعاد الثقافة الوطنية وفي إدراكهم للقيم التنظيمية داخل التنظيم، كما بينت النتائج وجود عدة ارتباطات بين أبعاد الثقافة الوطنية وأبعاد إدراك للقيم التنظيمية، كما أكدت وجود أثر لتفاعل أبعاد الثقافة الوطنية للموظفين مع جنسيتهم في إدراكهم للعديد من أبعاد للقيم التنظيمية.

2.6 الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: دراسة نيا ب البداينة وعلي العضيلة (1996)

حول " قيم المديرين كمؤشر لثقافة المنظمات في الأردن والسعودية" وهي عبارة عن دراسة مقارنة بين قيم المديرين في كل من شركات الفوسفات والبوتاس في الأردن مع قيم المديرين في الهيئة الملكية للجبيل وينبع وشركة سابك في المملكة العربية السعودية.

أظهرت نتائج الدراسة وجود اتساق في قيم المديرين في المنظمات الأردنية مع قيم المديرين في المنظمات السعودية، حيث تبين أن قيم الدفاع والنفوذ والفعالية والكفاءة والعدالة والصفوة قد احتلت أعلى القيم وعلى التوالي لدى المديرين الأردنيين والسعوديين، أما قيم التنافس والنظام

والاقتصاد والمكافأة وفرق العمل واستغلال الفرص فقد احتلت أدنى ترتيب في المنظمات في كلا البلدين.

وأظهرت نتائج الدراسة أيضا ارتفاع متوسط القيم لدى المديرين في المنظمات السعودية عنه في المنظمات الأردنية، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات القيم في المنظمات السعودية والأردنية، وتعكس هذه النتيجة خصوصية ثقافية في كل من البلدين باعتبار كل منهما تمثل ثقافة فرعية.

(محمد غالب العوفي، 2005، ص 47).

الدراسة الثانية: دراسة رافع يوسف الوحيدي (2014)

يعنوان " القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي، دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية -قطاع غزة" هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة القيم التنظيمية في البنوك الإسلامية بقطاع غزة كما يدركها العاملون، وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية، والتعرف على مستوى الانغماس الوظيفي في البنوك الإسلامية بقطاع غزة وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي في وصف الظاهرة وتفسيرها، وتم استخدام الاستبيان كأداة الدراسة ولمعرفة آراء عينة الدراسة المؤلفة من جميع الموظفين الإداريين العاملين في البنوك الإسلامية -قطاع غزة، استخدم الباحث طريقة المسح الشامل في الدراسة ووزع عدد 101 استبيان.

لقد أظهرت الدراسة وجود علاقة طردية بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي، وأن درجة ممارسة القيم التنظيمية لموظفي البنوك الإسلامية إيجابية بدرجة مرتفعة، كما وأظهرت النتائج أن موظفي البنوك الإسلامية منغمسون جداً في وظائفهم. (رهاف إبراهيم أحمد، 2018، ص 23).

3.6 الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: دراسة (Germain Julien, 1993)

وهدفَت الدراسة إلى فهم أفضل للقيم الإدارية الحقيقية التي توجه الدوائر والوكالات الحكومية في تحديد أهدافها وتطوير قواعد السلوك لموظفيها التي شملت عينة من المدراء التنفيذيين والإطارات العليا في الوظيفة العمومية في كيبك.

وتوصلت إلى أن قيمتي القوة والكفاءة كانتا سائدتين بدرجة عالية في جميع الهيئات والوكالات التابعة للوظيفة العمومية، كما أشارت أن القيم الإدارية الرئيسية تتعلق بأهداف المنظمة في حين

أن القيم المتعلقة بسلوك الأفراد يرجع إلى الخلفية الثقافية والدينية والاقتصادية والاجتماعية للأفراد (Germain Julien, 1993)

الدراسة الثانية: دراسة (G. Hofstede, 1998)

حول " تحليل الاتجاهات والقيم والثقافة التنظيمية"، هدفت الدراسة للتعرف إلى أي مدى يشير التصنيف بين الاتجاهات والقيم والثقافة التنظيمية إلى التميز الموجود بين المفحوصين، شملت عينة الدراسة (2590) موظفا يمثلون (76%) من المجتمع الأصلي. توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك سبعة متغيرات فقط من (120) متغيرا هي التي لها ارتباطات دالة إحصائيا مع مكونات الثقافة التنظيمية وهي مناخ الاتصالات، الاتجاهات نحو محتوى العمل، القيم إزاء بيئة العمل والنوع، الاتجاهات نحو الرئيس المباشر، الاتجاهات نحو ضغوط العمل، القيم حول محتوى العمل، وأن التحليل العملي كشف أن الأسئلة الخاصة بالاتجاهات والأسئلة المتصلة بالقيم تتشعب بطريقة منتظمة على عوامل مختلفة، فالاتجاهات ترتبط بالاتصالات، محتوى العمل، الرئيس المباشر، وضغوط العمل، في حين ترتبط القيم بالنوع، بيئة العمل ومحتوى العمل. (محمد غالب العوفي، 2005، ص 51).

4.6 أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- شكلت الدراسات السابقة إطارا نظريا مناسباً ساهم في وضع خطة الدراسة الحالية، وكانت خلفية علمية ثرية من أجل الإلمام بموضوع القيم التنظيمية خاصة من الناحية النظرية وكذا في بلورة إشكالية وفرضيات الدراسة.

- انحصرت المدة الزمنية التي أجريت فيها هذه الدراسات السابقة، حيث بين (1993-2016)، حيث كانت أقدم دراسة سنة 1993 وأحدثها 2016 وتم ترتيبها وفق التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث، وتنوعت هذه الدراسات بتنوع واختلاف المجال الزمني الخاص بها، لأن كل زمن تحكمه تغيرات البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية.

- أغلب الدراسات السابقة التي تناولت موضوع القيم التنظيمية، وعلى غرار الدراسة الحالية، اعتمدت على مقياس ديف فرانسيس ومايك وودكوك (Mikewoodcock and Dave francis)، للقيم التنظيمية.

- اتفقت أغلب الدراسات السابقة فيما يخص المنهج العلمي المستخدم والمتمثل في المنهج الوصفي، كما أن أغلبها استعملت الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

-بخصوص عينة الدراسة فإن أغلب الدراسات التي تناولت القيم التنظيمية كانت العينة مقصودة لطبيعة المقياس المستعمل

- جاءت نتائج الدراسات السابقة متباينة حسب طبيعة الموضوع، والأهداف، والأدوات البحثية المستخدمة والمجال الذي تم التطبيق فيه، ومدى ربط المتغيرات مع بعضها البعض، وقد تم الاستفادة من النتائج في تفسير النتائج ومناقشتها في ضوء هذه الدراسات السابقة.

7. منهج الدراسة :

من أجل تحقيق أهداف الدراسة ودراسة العلاقة بين المتغيرات الشخصية والوظيفية والالتزام التنظيمي، تم استخدام المنهج الوصفي لارتباطه بدراسة الموضوعات المتعلقة بالمجالات الإنسانية ووصفها كما في الواقع، حيث أنه يصف الظاهرة النفسية أو الاجتماعية أو التنظيمية من خلال جمع البيانات عنها والقيام بتحليلها كما يكشف عن العلاقات بين المتغيرات من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تساهم في تحسين الواقع وتطويره.

8. آداة الدراسة:

من أجل الوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة كان لابد من إيجاد وسيلة لجمع البيانات تقيس أثر بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية على القيم التنظيمية، ومن أجل ذلك تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، وقد تم اتباع الخطوات التالية لبناء استبيان الدراسة:

- الاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة والاستفادة منها في بناء استبيان القيم التنظيمية

- لبناء الاستبيان تم الاطلاع على عدة نماذج مختلفة مستخدمة في قياس القيم التنظيمية ليتم في الأخير اختيار نموذج ديف فرانسيس ومايك وودكوك (Mikewoodcock and Dave) francis، للقيم التنظيمية

- ليتم في الأخير بناء استبيان الدراسة والمكونة من جزئين رئيسيين كالآتي:

الجزء الأول: عبارة عن البيانات الشخصية للمستجيب ويتضمن (السن، الجنس، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، مديرية العمل، الخبرة المهنية)

الجزء الثاني: والذي يتكون من ثلاث محاور، وكل محور يتضمن ثلاث قيم تنظيمية ويحتوي

على 9 بنود موزعة كالآتي:

الجدول رقم (01): المحاور والقيم التي تضمنها استبيان القيم التنظيمية

محاور الاستبيان	القيم التنظيمية	أرقام العبارات لكل قيمة
محور قيم إدارة الإدارة	القوة	19-10-1
	الصفوة	20-11-2
	المكافأة	21-12-3
محور قيم إدارة المهمة	الفعالية	22-13-4
	الكفاءة	23-14-5
	الاقتصاد	24-15-6
محور قيم إدارة العلاقات	العدل	25-16-7
	العمل الجماعي	26-17-8
	القانون والنظام	27-18-9

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نموذج ديف فرانسيس ومايك وودكوك

تم الاعتماد على مقياس التدرج الخماسي لليكرت (LIKERT 1971)، لقياس اجابات المستجيبين لفقرات الاستبيان حسب الجدول رقم (02).

الجدول رقم (02): درجات مقياس سلم ليكرت الخماسي

الإجابة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مقياس التدرج الخماسي لليكرت (LIKERT 1971)

حيث تعتمد هذه البنود والمحاور في تقديراتها على سلم له طرفان يدلان على المتوسطات الحسابية لتكرار كل إجابة من الإجابات، ويتم الحصول على المسافات المتساوية لهذا السلم بقسمة المدى وهو 4 على عدد المجالات الذي هو 5 (4/5)، فنحصل على طول المسافة يساوي 0,80، على أساس الأرقام الخمسة 1، 2، 3، 4، 5، قد حصرت فيما بينها 4 مسافات، ويمكن تلخيص ذلك في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): تقديرات درجات مقياس سلم ليكرت الخماسي

الإجابة	المتوسط الحسابي للتكرارات	التقدير
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.79	منخفض جدا
غير موافق	من 1.80 إلى 2.59	منخفض

متوسط	من 2.60 إلى 3.39	غير متأكد
مرتفع	من 3.40 إلى 4.19	موافق
مرتفع جدا	من 4.20 إلى 5	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة

9. مجتمع وعينة الدراسة:

لقد تم حصر المجتمع الإحصائي في إطارات مؤسسة ميناء جن جن، من مدراء ورؤساء أقسام ورؤساء مصالح الموزعين على مختلف المديريات الستة المشكلة للهيكل التنظيمي للمؤسسة والبالغ عددهم 110 إطار، والذين يمثلون عينة الدراسة أيضا وقد تم اختيار عينة قصدية وذلك بناء على مشكلة وأهداف الدراسة،

قام الباحث بتوزيع أداة الدراسة على عينة مكونة من 30 إطار، لاختبار الاتساق الداخلي، الصدق البنائي وثبات استبيان القيم التنظيمية، وبعد التأكد من صدق وثبات الاستبيان تم توزيعه على كل أفراد العينة، وقد تم إدخال نتائج العينة الاستطلاعية ضمن النتائج الكلية.

تم توزيع 110 استبيان على أفراد العينة، تم استرجاع 89 استبيان، بسبب وجود عدة إطارات في عطلة سنوية أو مرضية أو في مهمة خارجية أو في فترة تكوينية خارج المؤسسة، وبعد فحص الاستبيانات المسترجعة تم حذف 5 منها كانت فارغة، و8 أخرى بسبب نقص البيانات أو لعدم إتمام ملئها كاملة، واحتفظنا بـ 76 صالحة للدراسة تمثل 69.09%، من مجموع إطارات مؤسسة ميناء جن جن

10. أسلوب التحليل والمعالجة الإحصائية:

تم تفرغ بيانات الاستبيانات الصالحة للتحليل في الحاسوب من أجل معالجتها بالاعتماد

على مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (statistical package for social

spss, 20)، وقد تم استخراج التحليلات الإحصائية التالية :

1.10 التكرارات والنسب المئوية : وذلك من أجل وصف الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة

2.10 مقاييس التشتت و النزعة المركزية : لقد تم استخراج المتوسط الحسابي بغرض التعرف على مدى تماثل واعتدال إجابات أفراد عينة الدراسة

3.10 اختبار معامل الارتباط بيرسون (pearson correlation coefficient): لقياس درجة الارتباط، يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين، وقد تم استخدامه لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبيان

4.10 تحليل التباين الأحادي (one-way anova): استخدم تحليل التباين الأحادي لما يتعلق بالخصائص الشخصية التي تحتوي على أكثر من متغيرين مثل مديرية العمل ، المستوى التعليمي،... الخ .

5.10 اختبار (t-test): يطبق لما يتعلق بالخصائص الشخصية التي تحتوي على متغيرين فقط مثل الجنس.

11. صدق الاستبيان:

لقد تم التأكد من صدق الاستبيان بطريقتين:

1.11 الاتساق الداخلي

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبيان مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد تم بحساب الاتساق الداخلي للاستبيان وذلك من خلال حساب معامل ارتباط كل فقرة من فقرات محاور الاستبيان مع المحور الذي تنتمي إليه ، وقد أظهرت النتائج أن كل معاملات الارتباط بيرسون دالة إحصائية لأن الدلالة الإحصائية (p)، أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$)، وبالتالي يعتبر المحور بكافة فقراته صادقاً لما وضع

2.11 الصدق البنائي:

يقصد بصدق بالصدق البنائي مدى ارتباط كل محور من محاور الاستبيان بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان، بين الجدول رقم (04)، معامل الارتباط بين كل محور من محاور استبيان القيم التنظيمية والدرجة الكلية فقرات الاستبيان ، ومن خلال نتائج الجدول تبين أن كل معاملات الارتباط بيرسون دالة إحصائية لأن الدلالة الإحصائية (p)، أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$)، وبالتالي تعتبر كل المحاور بكافة فقراته صادقاً لما وضع لقياسه.

الجدول رقم (04): الصدق البنائي لاستبيان القيم التنظيمية

الرقم	المحور	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية
1	محور قيم إدارة الإدارة	0.963	**0.000
2	محور قيم إدارة المهمة	0.963	**0.000
3	محور قيم إدارة العلاقات	0.947	**0.000

(**) دال عند مستوى 0.01

المصدر: من إعداد الباحث

12- ثبات الاستبيان:

لقد تحقق الباحث من ثبات استبيان القيم التنظيمية من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ (Cronpachs Alpha coeficient)، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدولي رقم (05).

الجدول رقم (05): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات استبيان القيم التنظيمية

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
قيم إدارة الإدارة	9	0.904
قيم إدارة المهمة	9	0.896
قيم إدارة العلاقات	9	0.873
القيم التنظيمية	27	0.960

المصدر: من إعداد الباحث

ويتضح من خلال نتائج الجدول (05)، أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل محاور الاستبيان، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبيان (0.960)، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع ودال إحصائياً، وبذلك يكون استبيان القيم التنظيمية في صورته النهائية قابلاً للتوزيع.

13. خصائص عينة الدراسة:**13.1 توزيع العينة حسب السن:**

الجدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب السن

فئة السن	التكرار	النسبة المئوية
30-20	08	10,5
40-31	23	30,3
50-41	33	43,4
51 سنة فأكثر	12	15,8
المجموع	76	100,0

المصدر: من إعداد الباحث

يوضح الجدول رقم (06)، توزيع أفراد العينة حسب السن، حيث نلاحظ أن الإطارات الذين تتراوح أعمارهم بين 50-41 سنة هم الأكثر عدداً حيث بلغ عددهم 33 إطاراً بنسبة 43.4%، وفي الأخير فئة السن التي تتراوح بين 30-20 سنة حيث بلغ عددهم 08 إطاراً بنسبة 10,5%.

2.13 توزيع العينة حسب الجنس:

الجدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

فئة الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	51	67.1
أنثى	25	32,9
المجموع	76	100,0

المصدر: من إعداد الباحث

يتضح من الجدول رقم (07)، أن أغلبية أفراد العينة من جنس ذكر حيث بلغ عددهم 51 إطارا بنسبة 67,1%، في حين بلغ عدد أفراد العينة من جنس أنثى 25 بنسبة 32,9%.

3.13 توزيع العينة حسب الحالة العائلية:

الجدول رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية %
أعزب	22	28,9
متزوج	53	69,7
مطلق	01	1,3
أرمل	00	00
المجموع	76	100,0

المصدر: من إعداد الباحث

يتضح من الجدول رقم (08)، أن أغلبية أفراد العينة متزوجون حيث بلغ عددهم 53 بنسبة 69,7 %

4.13 توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

الجدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية %
ثانوي	06	7,9
جامعي	59	77,6

دراسات عليا	11	14,5
المجموع	76	100,0

المصدر: من إعداد الباحث

يوضح الجدول رقم (14)، خصائص أفراد العينة حسب المستوى التعليمي، حيث أن عدد أفراد العينة ذو المستوى التعليمي الجامعي بلغ 59 إطارا بنسبة 77,6%.

5.13 توزيع أفراد العينة حسب مديرية العمل:

الجدول رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب مديرية العمل

المديرية	التكرار	النسبة المئوية
المديرية العامة	06	7,9
الموارد البشرية	08	10,5
القيادة المينائية	33	43,4
المالية والمحاسبة	03	3,9
الاستغلال	06	7,9
الأشغال والصيانة	16	21,1
الدراسات والتنمية	04	5,3
المجموع	76	100

المصدر: من إعداد الباحث

يوضح الجدول رقم (10)، خصائص أفراد العينة حسب مديرية العمل، حيث نلاحظ أن إدارات مديرية القيادة المينائية هم الأكثر عددا حيث بلغ عددهم 33 إطارا بنسبة 43,4%.

6.13 توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية:

الجدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
5-1	03	3,9
10-5	06	7,9
15-11	14	18,4
20-16	27	35,5
25-21	18	23,7

أكثر من 25	08	10,5
المجموع	76	100,

المصدر: من إعداد الباحث

يوضح الجدول رقم (11)، خصائص أفراد العينة من حيث الخبرة المهنية، حيث أن أغلبية أفراد العينة تراوحت خبرتهم المهنية ما بين 16-20 سنة حيث بلغ عددهم 27 إطارا وبنسبة 35,3%، وفي الأخير تأتي فئة الإطارات الذين تراوحت خبرتهم المهنية بين 1-5 سنوات حيث بلغ عددهم 03 إطارات وبنسبة 3,9%.

14. تحليل إجابات الإطارات نحو محاور استبيان القيم التنظيمية:

لقد تضمن ثلاث محاور أساسية هي (محور إدارة الإدارة، محور إدارة المهمة، محور إدارة العلاقات)، ويظهر الجدول رقم (12)، المتوسطات الحسابية لكل محور من محاور استبيان القيم التنظيمية حيث جاءت كلها بدرجات متوسطة

الجدول رقم (12): المتوسطات الحسابية للمحاور الرئيسية لاستبيان القيم التنظيمية

الرتبة	المتوسط الحسابي	المحاور الرئيسية للقيم التنظيمية
1	3.26	محور إدارة المهمة
2	3.23	محور إدارة الإدارة
3	3.13	محور إدارة العلاقات

المصدر: من إعداد الباحث

15. تحليل تباين إجابات الإطارات حول القيم التنظيمية في المنظمة (قيم إدارة الإدارة، قيم إدارة المهمة، قيم إدارة العلاقات)، حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية والمتمثلة في السن، الجنس، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، مديرية العمل، الخبرة المهنية:

لاختبار تحليل تباين إجابات الإطارات حول القيم التنظيمية حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية تم تطبيق اختبار تحليل التباين ذي الاتجاه الأحادي (one way anova)، بالنسبة لمتغيرات السن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، مديرية العمل، الخبرة المهنية، لان لها أكثر

من إمكانيتين للإجابة، كما تم القيام بالمقارنات المتعددة (multiple comparaisons)، باستخدام طريقة (LSD)، من أجل التعرف على مصادر الفروق بين إجابات الاطارات، وتطبيق اختبار (T-test)، لتحليل تباين إجابات الاطارات بالنسبة لمتغيرات الجنس الذي له إمكانيتين فقط للإجابة.

ولكن قبل ذلك تم التأكد من أن توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي وذلك باستخدام اختبار كولموجروف وسميرنوف (One Simple Kolmogorov-Smirnov)، النتائج المتوصل إليها موضحة في الجدول رقم (13).

الجدول رقم (13): نتائج اختبار كولموجروف وسميرنوف لتحليل التوزيع الطبيعي لبيانات محاور القيم التنظيمية

قيم إدارة العلاقات	قيم إدارة المهمة	قيم إدارة الإدارة	
0,803	0,970	0,732	اختبار كولموجروف وسميرنوف
0,018	0,034	0,009	الدالة الإحصائية

(*) دال عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الباحث

يوضح الجدول رقم (13)، نتائج اختبار كولموجروف وسميرنوف ، حيث وجدت الدلالة الإحصائية ، أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في المحاور الثلاثة، وهذا يدل على أن توزيع البيانات فيها يتبع التوزيع الطبيعي.

16. مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات:

1.16 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرئيسية: تم افتراض وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات حول القيم التنظيمية في المنظمة (قيم إدارة الإدارة، قيم إدارة المهمة، قيم إدارة العلاقات)، تعزى للمتغيرات الفردية والمتمثلة في السن، الجنس، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، مديرية العمل، الخبرة المهنية.

- وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول القيم التنظيمية في المنظمة (قيم إدارة الإدارة، قيم إدارة المهمة، قيم إدارة العلاقات)، حسب متغيرات السن، الجنس، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، مديرية العمل، الخبرة المهنية.

وسنقوم بمناقشة نتائج هذه الفرضية من خلال مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات الجزئية كما يلي:

2.16 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى: تم افتراض وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات حول القيم التنظيمية في المنظمة (قيم إدارة الإدارة، قيم إدارة المهمة ، قيم إدارة العلاقات) تعزى لمتغير السن،

-أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات في محور إدارة الإدارة حول قيمة القوة حسب متغير السن حيث كانت فئة الإطارات الذين كانت أعمارهم تتراوح ما بين (51 سنة فأكثر)، الأكثر تأثراً بقيمة القوة وباعتبار أفراد هذه الفئة أغلبهم من الإطارات العليا في المؤسسة فقد كان تأثيرهم بهذه القيمة راجع إلى عدم رضاهم عن الاحترام الذي يشعرون به طرف من باقي أفراد المؤسسة رغم حجم المسؤولية والصلاحيات التي يتمتعون بها ، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات في محور إدارة العلاقات حول قيمتي العمل الجماعي والقانون والنظام، حسب متغير السن، حيث كانت فئة الإطارات الذين كانت أعمارهم تتراوح ما بين (20-30) سنة الأكثر تأثراً بقيمة العمل الجماعي وباعتبار أفراد هذه الفئة أغلبهم من الإطارات حديثي الالتحاق بالمؤسسة فقد كان تأثيرهم بهذه القيمة راجع إلى عدم ارتباطهم الشديد بوحدة عملهم أو عدم شعورهم بأنهم جزء مهم من فريق العمل بالمؤسسة. في حين كانت فئة الإطارات الذين كانت أعمارهم تتراوح ما بين (41-50) سنة الأكثر تأثراً بقيمة القانون والنظام ويعود تأثر أفراد هذه الفئة بهذه القيمة لشعورهم بأن القواعد والإجراءات التنظيمية في هذه المؤسسة غير عادلة خاصة بالنظر إلى مساهمهم المهني في المؤسسة، وتتوافق هذه النتائج مع دراسة الزدجالي (1999)، وهي دراسة مسحية هدفت إلى معرفة القيم المؤثرة في السلوك الإداري لمدير المدرسة الثانوية، تكونت عينة الدراسة من (55) مديراً و(65) مديرة من عشر مناطق تعليمية من سلطنة عمان، أشارت النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية حسب متغير العمر، على القيم المؤثرة في السلوك الإداري للمديرين،

3.16 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية: تم افتراض وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات حول القيم التنظيمية في المنظمة (قيم إدارة الإدارة، قيم إدارة المهمة ، قيم إدارة العلاقات) تعزى لمتغير الجنس،

- أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي الذكور والإناث في محور إدارة الإدارة وذلك في قيمتي القوة والصفوة تعزى لمتغير الجنس وذلك لصالح الإناث ويعود تأثر الإطارات الإناث بهذين القيمتين وخاصة قيمة الصفوة لشعورهم بعدم الرضى اتجاه لمؤسسة فيما

يخص التعيين في المناصب الإدارية العليا وعدم حصولهم على فرص حقيقية لتطوير مستقبلهم الوظيفي. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي الذكور والإناث في محور إدارة المهمة وذلك في قيم الفعالية، الكفاءة والاقتصاد تعزى لمتغير الجنس وذلك لصالح الإناث ويعود تأثير الإطارات الإناث بهذه القيم لشعورهم بعدم الرضى عن حجم المكافآت المادية التي يحصلون عليها وسعيهم لفرض أنفسهم مع زملائهم الرجال من خلال البحث المتواصل عن طرق للقيام بالمهام بصورة أكثر فعالية وكذا سعيهم لاستخدام الموارد المالية بحكمة في المؤسسة. كما أظهرت النتائج أيضا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي الذكور والإناث في محور إدارة العلاقات وذلك في قيمتي العدل والقانون والنظام تعزى لمتغير الجنس وذلك لصالح الإناث أيضا ويعود تأثير الإطارات الإناث بهذين القيمتين نتيجة عدم شعورهن بالعدل داخل المؤسسة مقارنة مع زملائهم الذكور وكذا شعورهن بأن الإدارة لا تتعاطف مع الأفراد الذين يعانون صعوبات حقيقية، وتتوافق هذه النتائج مع دراسة آل حسن (2001)، التي توصلت إلى وجود علاقة بين الخصائص الشخصية والقيم التنظيمية ، ولكنها تتعارض مع دراسة الزدجالي (1999)، التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على القيم المؤثرة في السلوك الإداري للمديرين عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)، تعزى إلى متغير الجنس..

4.16 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: تم افتراض وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات حول القيم التنظيمية في المنظمة (قيم إدارة الإدارة، قيم إدارة المهمة ، قيم إدارة العلاقات) تعزى لمتغير الحالة العائلية ،

- أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات في محور إدارة الإدارة حول قيمة المكافأة حسب متغير الحالة العائلية حيث كانت فئة الإطارات العزاب هي الأكثر تأثرا بقيمة المكافأة ، ويعود تأثير الإطارات العزاب بهذه القيمة نتيجة عدم رضاهم عن ما يحصلون عنه من مكافآت مقارنة مع الأداء الذي يقدمونه كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات في محور إدارة العلاقات حول قيمة العدل، حسب متغير الحالة العائلية حيث كانت فئة الإطارات العزاب هي الأكثر تأثرا بقيمة العدل ويعود تأثير الإطارات العزاب بهذه القيمة نتيجة شعورهم بالتمييز بخصرص اهتمام مديري الإدارة العليا بمصلحة إطارات المؤسسة مقارنة بالإطارات المتزوجين، ولكن هذه النتائج لا تتوافق

مع دراسة محمد بن غالب العوفي (2005)، التي توصلت إلى وجود عدم وجود علاقة بين الخصائص الشخصية والقيم التنظيمية.

5.16 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: تم افتراض وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات حول القيم التنظيمية في المنظمة (قيم إدارة الإدارة، قيم إدارة المهمة، قيم إدارة العلاقات) تعزى لمتغير المستوى التعليمي .

- أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات في محور إدارة المهمة حول قيمتي الفعالية والكفاءة حسب متغير المستوى التعليمي، حيث كانت فئة الإطارات ذو المستوى التعليمي الجامعي وفئة الإطارات أصحاب الدراسات العليا هم الأكثر تأثراً بقيمة الفعالية ويعود تأثر هذين الفئتين من الإطارات بهذه القيمة نتيجة عدم حصولهم عن التدريب الجيد فيما يخص أساليب اتخاذ القرارات وكذا عدم رضاهم عن القرارات الاستراتيجية التي اتخذتها الإدارة العليا للمؤسسة خلال السنوات الأخيرة، في حين كانت فئة الإطارات ذو المستوى التعليمي الجامعي هي الأكثر تأثراً بقيمة الكفاءة ويرجع ذلك نتيجة عدم رضاهم عن التقنيات والأساليب المستخدمة وكذا جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسة المينائية، وتتوافق هذه النتائج مع دراسة الزدجالي (1999)، أشارت النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية على القيم المؤثرة في السلوك الإداري للمديرين حسب متغير المؤهل العلمي، ولكن هذه النتائج لا تتوافق مع دراسة الفاتح (2001)، التي توصلت إلى وجود عدم وجود علاقة بين الخصائص الشخصية وقيم الثقافة التنظيمية ،

6.16 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة: تم افتراض وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات حول القيم التنظيمية في المنظمة (قيم إدارة الإدارة، قيم إدارة المهمة، قيم إدارة العلاقات) تعزى لمتغير مديرية العمل.

- أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات في محور إدارة المهمة حول قيمة الاقتصاد حسب متغير مديرية العمل حيث كانت فئة إطارات مديرية المالية والمحاسبة هم الأكثر تأثراً بقيمة الاقتصاد ويعود تأثر هذه الفئة من الإطارات بهذه القيمة لعدم رضاهم عن طرق استخدام الموارد المالية في المؤسسة وعدم اقتناعهم أن الأفراد مدركين لما يقدمونه من إسهام إقتصادي في المؤسسة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات في محور إدارة العلاقات حول قيمة العمل الجماعي، حسب

متغير مديرية العمل حيث كانت فئة إطارات الإدارة العامة هم الأكثر تأثراً بقيمة العمل الجماعي، ويعود تأثر هذه الفئة من الإطارات بهذه القيمة لعدم اقتناعهم بالجهود المبذولة لجعل الأفراد يشعرون بأنهم جزء من فريق العمل بالمؤسسة وكذا عدم رضاهم عن طرق تشكيل فرق العمل وتتوافق هذه النتائج مع دراسة محمد الساسي الشايب، خديجة عبادو (2016)، التي استهدفت الكشف عن القيم التنظيمية لدى أساتذة الجامعات بالجزائر حيث شملت عينة الدراسة (447)، أستاذا وأستاذة من عدة ولايات والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف التخصص لصالح أساتذة العلوم والتكنولوجيا و أساتذة علوم الطبيعة والحياة.

7.16 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية السادسة: تم افتراض وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات حول القيم التنظيمية السائدة في المنظمة (قيم إدارة الإدارة، قيم إدارة المهمة ، قيم إدارة العلاقات) تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

- أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات في محور إدارة الإدارة حول قيمة الصفوة حسب متغير الخبرة المهنية حيث كانت فئة الإطارات الذين كانت سنوات خبرتهم المهنية من 26 سنة فأكثر هم الأكثر تأثراً بقيمة الصفوة ويعود تأثر هذه الفئة من الإطارات بهذه القيمة نتيجة عدم رضاهم عن طرق تعيين المرشحين للمناصب العليا وكذا عدم حصولهم على فرص لتطوير مستقبلهم المهني خاصة وأن أغلبهم على أبواب التقاعد. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الإطارات في محور إدارة العلاقات حول قيمة القانون والنظام، حسب متغير الخبرة المهنية، حيث كانت فئة الإطارات الذين كانت سنوات خبرتهم المهنية ما بين (16-20) سنة هم الأكثر تأثراً بقيمة القانون والنظام ويعود تأثر هذه الفئة من الإطارات بهذه القيمة لاعتبارهم بأن القواعد والإجراءات التنظيمية في المؤسسة غير عادلة أن القواعد الإدارية المتبعة في المؤسسة تعيق إنجاز العمل بسهولة، وتتعارض هذه النتائج مع دراسة الزدجالي (1999)، التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على القيم المؤثرة في السلوك الإداري للمديرين عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)، تعزى إلى متغير الخبرة، وكذا مع دراسة محمد الساسي الشايب، خديجة عبادو (2016)، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف خبرتهم المهنية.

التوصيات:

- ومن خلال نتائج الدراسة الحالية يمكن تقديم مجموعة من التوصيات أهمها:
- الأخذ بنتائج الدراسة وتثمينها واستغلالها من أجل تحسين والرفع من مستوى القيم التنظيمية لدى إدارات مؤسسة ميناء جن جن، من خلال وضع استراتيجية لذلك تدخل ضمن برنامج تسيير الموارد البشرية في المؤسسة.
 - تشجيع البحث في موضوع القيم التنظيمية بالنسبة لباقي موظفي المؤسسة المينائية من أعوان التنفيذ وأعوان التحكم.
 - تشجيع الدراسة والبحث في موضوع القيم التنظيمية في باقي القطاعات الأخرى.
 - تشجيع الدراسة والبحث حول تأثير بعض العوامل الأخرى على القيم التنظيمية في المنظمة كالعادات والتقاليد والمعتقدات الاجتماعية والدينية.

قائمة المراجع:**أولاً: الكتب**

1. ابراهيم مروان عبد المجيد ، (2000). أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط1، عمان، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر.
2. ابن منظور، (2003). لسان العرب، مجلد 7، القاهرة: دار الحديث.
3. أبو الهيجان عبد الرحمان عوض، (2008). القيم الجماعية والتربوية، ط1، عمان، الأردن، دار بافا العلمية للنشر والتوزيع.
4. الجلاد ماجد زكي ، (2005). تعلم القيم وتعليمها، الأردن: دار المسيرة.
5. العايب رابح، (2006). مدخل إلى ميادين علم النفس العمل والتنظيم، عين مليلة- الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع الجامعية.
6. العميان محمود سلمان، (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3، عمان، وائل للنشر والتوزيع.
7. المانع مانع بن محمد، (2005). القيم بين الإسلام والغرب، ط1، الرياض: دار الفضيلة للنشر والتوزيع.

8. بن منظور جمال الدين، (1997). لسان العرب، المجلد الخامس، ط1، لبنان: دار الحديث.
9. حريم حسين، (1997). السلوك التنظيمي-سلوك الأفراد والمنظمات. عمان، الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.
10. دويدري رجاء وحيد، (2000). البحث العلمي: أساسياته النظرية وتطبيقاته العملية، ط1، دمشق، سوريا: دار الفكر.
11. سعدون ثائر، (2016). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط1، عمان: مركز رماح لتطوير الموارد البشرية والأبحاث.
12. صيني سعيد اسماعيل، (2010). قواعد أساسية في البحث العلمي، ط1.
13. عباس محمد خليل وآخرون، (2014). مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط5، عمان، الأردن: دار المسيرة العلمية للنشر والتوزيع.
14. عبيدات محمد وآخرون، (2014). منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
15. علي محمد السيد، (2013). معالجة البيانات الإحصائية في البحوث التربوية باستخدام برنامج spss، ط1، مصر: مؤسسة حورس الدولية للنشر.
16. عوض عامر، (2007). السلوك التنظيمي الإداري، ط1، عمان، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
17. قنديجلي عامر، (1999). البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، ط1، عمان، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
18. لوكيا هاشمي، (2006). السلوك التنظيمي، عين مليلة، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع الجامعية.
19. ماجد عبد الهادي ومحمد مساعده، (2016). السلوك التنظيمي وإدارة الأعمال، الطبعة الأولى، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
20. مقدم عبد الحفيظ، (2003). الإحصاء والقياس النفسي والتربوي مع نماذج من المقاييس والاختبارات، ط2، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

21. Jacques orsoni et Jean pierre helfer,(1994). management stratégique ،E2 ،paris: boulevard saint Germain
22. Germain, Julien, (1993). les valeurs collectives de gestion dans la fonction publiques québécoise, volume 36, issue3, citation, first publiship, Canadian public administration, Canada.
23. Shimon, Dolan et Autre, (1995). la Gestion des Ressources Humaines ; Tendances Enjeux, et Pratiques Actuellrs, 3ème edition, Paris: Renouveaux Pédagogique.

ثانيا: الرسائل والمذكرات

1. العوني محمد بن غالب، (2005). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الإمارات العربية المتحدة.
2. رهاف إبراهيم أحمد، (2018). القيم التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية وتطبيقاتها، رسالة تكميلية مقدمة لاستيفاء بعض شروط الحصول على درجة الماجستير في الاقتصاد الإسلامي، كلية الدراسات العليا، جامعة سونان أمبيل الإسلامية الحكومية، إندونيسيا.
3. شياوي صلاح الدين، (2015). التنسيق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى الأستاذ الجامعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
4. عجال مسعودة، (2010). القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، جامعة قسنطينة، الجزائر