

القيم التنظيمية لدى الأستاذ الإداري وفق نموذج ديف فرانسيس وودكوك دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف _ المسيلة _

أ. لحميدي عادل
كلية علم النفس وعلوم التربية
جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 2

ملخص

تهدف الدراسة إلى معرفة مستوى القيم التنظيمية للأستاذ الجامعي بجامعة المسيلة، حيث تكون مجتمع الدراسة من أساتذة إداريين بجامعة المسيلة، وتكونت عينة الدراسة من (63) أستاذ وتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق استبيان من إعداد الباحث انطلاقاً من أبعاد ديف وودكوك لقياس القيم التنظيمية في المؤسسة الجامعية وقد أظهرت نتائج الدراسة أن: مستوى القيم التنظيمية مرتفع لدى الأستاذ الإداري بالجامعة _ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيم التنظيمية لدى الأستاذ الإداري _ لا توجد فروق دالة إحصائية بين الأساتذة الإداريين في أبعاد القيم التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس.

الكلمات المفتاحية: القيم التنظيمية، الأستاذ الإداري، الجامعة.

Abstract

The study aims to determine the level of organizational values of the University of Msila, where the study society is composed of administrative professors at the University of Msila. The study was composed of (63) professors. The descriptive analytical method was followed by applying a questionnaire prepared by the researcher based on the dimensions of Dev Woodcock The results of the study showed that:

_ the level of organizational values is high in the administrative professor at the university

_ There are statistically significant differences between the dimensions of the organizational values of the administrative professor

_ no statistically significant differences between administrative teachers in the dimensions of organizational values depending on the gender variable.
Keywords: Organizational Values, Administrative Professor , University.

مقدمة

تعتبر دراسة القيم داخل المنظمات من بين الموضوعات التي نالت حظاً وافراً من قبل دراسات السلوك التنظيمي، نظراً لتأثيرها الكبير الذي تحدثه سواء على المستوى الفردي أو الجماعي وحتى التنظيمي، وتعتبر المنظمة المكان المناسب لظهور هذه القيم وتفاعلها ومن ثمة تحديد استراتيجيات الإدارة العليا فيما يخص القيم التي يعتمدها مديروها من جهة ، والتعرف على قيم الأفراد الذين ينتمون إلى هذه المنظمة من جهة أخرى ، إذ تتفاعل المجتمعات فيما بينها ضمن إطار متكامل من القيم والثقافات المتنوعة، ومع التنمية السريعة والاتصالات والتكنولوجيا المتقدمة في القرية العالمية ازدادت أهمية هذه التفاعلات بين الشعوب، وبغض النظر عن مفردات التفاعل البيني القائمة بين الأفراد والثقافات في فترة زمنية معينة، فإن للقيم التنظيمية دوراً بارزاً في الممارسات الإدارية من خلال ما يتم اختياره أو تقييده من مفردات تنظيمية سواء على المستوى الفردي أو على المستوى الجماعي داخل بيئة العمل لتكون معياراً لهذا التفاعل، وفي هذا الصدد يتفق أغلب الباحثين على أن القيم سواء على مستوى المجتمع أو على مستوى منظمات الأعمال هي المعاني والمعتقدات والأفكار والقيم والاتجاهات المشتركة التي تنشأ من تعامل الأفراد مع مفردات الحياة اليومية والتي تتجسد في الأشياء المختلفة التي ينتجها أو يصنعها الأفراد.

إشكالية الدراسة:

يشهد العصر الذي نعيش فيه تطوراً سريعاً في جميع مجالات الحياة وخاصة في مجال التنظيمات والتي تعد جزءاً لا يتجزأ من حياتنا اليومية وبما أن التنظيم يعتبر الأفراد الأساس الذي يعتمد عليه لكون هذا الأخير من أكثر المدخلات تأثيراً على المنظمة، ذلك أن العنصر البشري هو أساس النشاط الإنساني، أخذت هذه التنظيمات تبذل كل ما لديها من أجل تحسين تقديم الخدمات في جميع المجالات ذلك لكون لأن هذه التنظيمات لها شخصية تميزها عن غيرها، وهذه الشخصية هي عبارة عن مزيج من القيم والاتجاهات والمعايير التي ترتبط بالعامل بها، فالقيم التنظيمية تشكل سلوك الفرد وتؤثر في جميع الأعمال التي يتم تنفيذها، وبقدر ما

يحتاج المجتمع إلى موارد ومصادر طبيعية لبناء كيانه في جميع المجالات فإنه يحتاج أيضا إلى موارد معرفية لبناء كيانه المعرفي والفكري ويكون هذا بالتربية والتعليم الجامعي، حيث تعد الجامعة إحدى التنظيمات التي تمثل مصدرا للموارد المعرفية للمجتمع، فهي مؤسسة أنشأت لخدمة العلم والمعرفة والبحث العلمي، إذ أن نشاطها موجه للطلب الاجتماعي على التكوين العالي والمساهمة في التنمية الاجتماعية للمجتمع. ومنه تطرح التساؤلات التالية:

- ✓ ما هو مستوى القيم التنظيمية لدى الأستاذ الإداري؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيم التنظيمية لدى الأستاذ الإداري؟
- ✓ هل توجد فروق بين الأساتذة الإداريين في أبعاد القيم التنظيمية تبعا لمتغير الجنس؟

فرضيات الدراسة:

- ✓ نتوقع مستوى مرتفع في القيم التنظيمية لدى الأستاذ الإداري
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي
- ✓ توجد فروق بين الأساتذة الجامعيين في أبعاد القيم التنظيمية تبعا لمتغير الجنس

أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

- ✓ تشكل القيم التنظيمية السلوك التنظيمي الحالي والمستقبلي للمنظمة وذلك له أثر كبير في نجاح عملية إدارة التغيير التنظيمي ومنه تحسين جودة سير العمل وتميزه وتحقيق أهداف المنظمة.
- ✓ توجه القيم التنظيمية سلوك الأفراد في المنظمة من خلال تفاعل وتعزيز الأداء الذي يؤدي إلى فشل أو نجاح المنظمة خاصة في ظل التغييرات التنظيمية السريعة.
- ✓ فاعلية التعليم العالي في تطوير المجتمعات في جميع مجالات الحياة.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى معرفة ما يلي:

- ✓ معرفة مستوى القيم التنظيمية لدى الأستاذ الإداري بجامعة المسيلة.
- ✓ معرفة الاختلافات بين القيم التنظيمية لدى الأساتذة الإداريين بجامعة المسيلة.

✓ تقديم خلاصة عن مدى ممارسات القيم التنظيمية لدى الأساتذة الإداريين بجامعة المسيلة.

المفاهيم الإجرائية للدراسة:

❖ **القيم التنظيمية:** هي مجموعة الخصائص الثابتة نسبيا للمحيط الداخلي للمنظمة، والتي يدركها أعضاء المنظمة ويعايشونها ويعبرون عنها، وتعتبر أساسا ومعيارا لتوجيه السلوك الإنساني نحو تحقيق الأهداف.

❖ **الأستاذ الإداري:** هو الفئة التي تقع في أدنى وأعلى التسلسل الهرمي للتنظيم ويقوم بتنفيذ وإعطاء الأوامر.

_ مفهوم القيم التنظيمية:

تمثل القيم التنظيمية حقيقة جوهرية مهمة في حياة منظمة الأعمال وتشكل جزءا أساسيا من الثقافة التي تعتبر من المكونات الأساسية لبيئة عمل المنظمة، واصلًا لازما من أصول المنظمة والذي يبنى من خلال فترات زمنية طويلة ، ويحتاج إلى جهود عظيمة وغالبا ما يصعب صياغة القيم التنظيمية على شكل كلمات ، ولكنها ذات تأثير كبير جدا على كيفية إدارة المنظمة. (علي، 2011، ص128)

على الرغم من الاختلاف بين المفكرين في تحديد تعريف محدد لمفهوم القيم إلا أن هناك اتفاقا بينهم من ناحية المضمون فقد قام فريق من الباحثين بتعريف القيم على أنها " درجة الأهمية التي يعطيها الفرد لشيء معين، وتتراوح هذه الأهمية من أعلى درجة إلى أدناها". (مشاعل ، 2009، ص11) كما تعرف على أنها " الاعتقاد الذي تبنى عليه أعمالنا، فهي عبارة على عن اختيار بين الصالح والسيئ والمهم و غير المهم ، لذا فالقيم تشكل السلوك ، فكل منظمة لديها مجموعة من القيم التي تشكل أساس المنظمات وتبقى أهم القيم توجد لدى الجماعة الإدارية وخاصة الإدارة العليا.(ديف، كوك ،1995، ص7)

وتعرف كذلك بأنها عبارة عن تصورات من شأنها أن تقضي إلى سلوك تفضيلي، فهي بمثابة معايير للاختيار بين البدائل السلوكية المتاحة للفرد في الموقف، فنسق القيم الذي يتبناه القائد يحدد جزئيات حجم المشاركة الذي سيسمح به للعاملين معه في اتخاذ القرارات الخاصة بهم أو بالعمل وكذلك مدى المسؤولية الواجب إتاحتها لهم ،ولذا يضع نفسه في اتجاه الديمقراطية أو الاستبداد. (مونية، 2008 ، ص14)

فالقيم التنظيمية هي التي تحدد سلوك واتجاهات العاملين بالمنظمة ولذلك تسهم قيم الذين يتمتعون بالأدوار القوية في المنظمة في تشكيل شخصية المنظمة، وكذلك فإن كل الأشخاص الذين يؤدون أدواراً قوية في المنظمة يشتركون في نفس القيم الأساسية، فهي تؤدي إلى اتجاهات عملية مع التركيز على تحقيق أهداف المنظمات التي ينتمي إليها أفراد المجتمع. (صالح بن سعد، 2008، ص63)

فهي التي تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة وتعكس الخصائص الداخلية للمنظمة فهي تعبر عن فلسفة المنظمة وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك، وإن المؤسسات الناجحة تتميز بنظام جيد للقيم وبعبارة أخرى يمكن القول بأنها مجموعة القيم التي تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة، وهي التي تعبر عن فلسفتها وتضع المعايير لتوجيه السلوك التنظيمي وصنع القرار. (عبد الله، 2010، ص20)

ذلك أن المنظمات هي عبارة عن أنساق تنظيمية متشابهة البنية والهيكل والوظيفة ولكن مختلفة في عناصر أخرى كالثقافة التنظيمية، فكل منها يعمل عبر تاريخه إلى تطوير أساليب قيادية وفلسفة عمل وأنماط اتصالات وإجراءات وقصص وحكايات ومعتقدات خاصة بها تميزها عن غيرها، وهذه المنظمات خاصة الكبرى منها والتي يتوسع نشاطها ستعرف حتماً ظهور بعض الخصوصيات الثقافية في أجزاء منها قد تختلف قليلاً عن الثقافة الرئيسية للمنظمة أو قد تتعارض معها فطبيعة عمل بعض المجموعات والوحدات في التنظيم قد تستلزم بعض الخصائص الثقافية التنظيمية الخاصة التي تكون مساعدة لتلك المجموعة من الموظفين في مواجهة بعض المشاكل اليومية في مهامهم فلو أخذنا على سبيل المثال منظمة طبية، فسنجد أن طبيعة مهام قسم الاستعجالات والموظفين فيه تتطلب الكثير من الالتزام والحرص بمواقيت العمل والرقابة والمتابعة من طرف الإدارة مما يميز قيم هذه الوحدة التنظيمية عن غيرها، بينما نجد أقسام أخرى كصيدلة وأجنحة المرضى لا تتطلب ذلك القدر من الالتزام والحرص الفائقين، وهذا ما يؤدي إلى ظهور الثقافات الفرعية داخل وحدات التنظيم. (مجيد، 2016، ص215)

وفي هذا السياق يمكن القول بأن القيم التنظيمية هي معتقدات وأفكار تتجسد أهميتها لدى أصحابها إلى حد التزامهم بمضمونها، وهي تتمثل في العلاقات المتبادلة بين جميع العناصر المكونة للتنظيم والتي تظهر في جميع أنماط السلوك

المختلفة. (سلطان، 2013، ص91) ويتضح من خلال المفاهيم السابقة أن أهم ملامح القيم التنظيمية تشمل على ما يلي:

- ✓ أن القيم تمثل الخصائص الداخلية للمنظمة.
- ✓ أن القيم تعمل على توجيه سلوك العاملين.
- ✓ أن القيم تحدد الأسلوب الإداري المرغوب فيه لدى المنظمات.

فالقيم تعتبر إذا أحد العوامل الهامة التي تؤثر في عملية التفضيل والاختبار المهني، حيث من الواضح أن الطالب يتابع الدراسة التي تتفق مع القيم التي يؤمن بها، كما أنه قلما يقبل على مهنة لا تتفق مع القيم التي تكونت لديه إلا مرغما، ثم تكيفه مع الدراسة والعمل لا يتحقق إلا إذا كان ثمة اتفاق إلى حد ما بين قيم الفرد والقيم التي يتطلبها العمل ، لذلك من المهم جدا على المديرين أن يهتموا بالاتجاهات والقيم التي يأتي بها العاملون معهم إلى متطلبات الأعمال، حتى يمكن تسييرهم وتوجيههم لما يخدم الأهداف التنظيمية، وهذا ما يتجه إليه كثير من الآراء إلى الاعتقاد بأن ترسيخ الاتجاهات وتفاعلها وخضوعها لعمليات الانتقاء والتعميم يؤدي في النهاية إلى تحويلها إلى قيم ولا يحصل تعارض بين قيمهم واتجاهاتهم وقيم واتجاهات المنظمات التي يعملون بها. (محمد قاسم، 2003، ص 168).

ـ أهمية القيم التنظيمية:

تعد القيم احد الجوانب الهامة في دراسة السلوك التنظيمي ويعود السبب في ذلك إلى أنها تشكل أساسا لفهم الاتجاهات والدوافع، وتؤثر على ادراكات الأفراد، وكذلك ينظر إلى القيم على أنها قوة محركة ومنظمة للسلوك، وتعد القيم كمييار يلجا إليه الأفراد أثناء إجراء مقارنات بين مجموعة من البدائل تكون هذه الأهداف متوافقة ومنسجمة مع القيم، كذلك تبرز القيم الاختلافات الحضارية بين المجتمعات المتنوعة وهذا يؤثر على السلوك التنظيمي بشكل واضح، فقيم المجتمعات تختلف من حيث الإخلاص والأمانة واحترام الوقت والجدية وطاعة أوامر المسؤولين، وبالتالي فإن من الضروري معرفة وفهم القيم السائدة في اي مجتمع وذلك لفهم السلوك التنظيمي المتوقع من الأفراد، وفي مجال السلوك التنظيمي تلعب القيم دورا مهما في خلق وتكوين اتجاهات الفرد، حيث تعتبر القيم هي المعايير التي يلجا إليها الفرد في تقييمه للأشياء ويشير العميان إلى اثر القيم في السلوك بالقول: "إن القيم تقوم بتحديد ما يعتقد الفرد صحيحا وأخلاقيا " وتعمل القيم كمييار يستخدمها الفرد من اجل إرشاده في سلوكه اليومي، وهذه المعايير أو المبادئ التي توفرها لنا القيم يمكن الاحتكام إليها في تقويم سلوكيات الفرد المختلفة، كذلك تلعب

القيم دورا مهما في تحديد نوعية الأفراد الذين يمكن أن يتوافق الفرد معهم. (نوال يونس ، 2013 ، ص35)

كما تحتل القيم التنظيمية مكانة ومرتبة هامة في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة في السلوك التنظيمي ويمكن توضيح هذه الأهمية حسب كل من محمود سلمان ومحمد عساف وعبد الحميد فتاح كما يلي :

✓ تعتبر القيم التنظيمية كمحرك للأهداف والسياسات حيث يجب أن تكون متوافقة ومنسجمة مع القيم ككل.

✓ تبرز القيم الاختلافات الحضارية بين المجتمعات مما يؤثر بشكل واضح على السلوك التنظيمي المتوقع .

✓ اعتبار القيم بمثابة المعيار الثقافي الذي يمكن من عقد مقارنات بين الممارسات السلوكية، كما يمكن من المفاضلة بين الأشياء المختلفة وكذا بين المواقف المختلفة.

✓ إيجاد نوع من التقارب والتفاعل بين المراكز والأدوار بين الرؤساء والمرؤوسين مما يزيد قوة الثقة.

✓ تنمية الوعي لدى الموظفين والتزامهم، وتعزيز انتمائهم مما يؤثر إيجابا على أدائهم .

✓ تعتبر القيم العامل الأساسي لتوحد وتماسك الثقافة العامة (الرئيسية) داخل التنظيم.

✓ تكوين إطار مرجعي للاستعانة به مستقبلا واستخدامه عند ممارسة مختلف نشاطات المنظمة.

✓ تعتبر القيم قوة محركة ومنظمة للسلوك كما تسهم في استقرار المنظمة.

يتضح مما سبق أن القيم التي يؤمن بها أفراد التنظيم تؤثر في سلوكهم تأثيرا إيجابيا أو سلبيا مما يوجه سلوكهم نحو أو ضد تحقيق أهداف التنظيم ، ولكي تحقق المنظمة النتائج المطلوبة يجب أن تعمل على تلقين أفرادها قيما إيجابية تتماشى مع التيار تسهم في تحقيق أهداف المنظمة.(نجا ، 2016 ، ص49) فتؤدي القيم دورا هاما في تشكيل سلوكيات الأفراد، فهي بمثابة الصورة المرجعية التي يعمل الفرد على التوافق معها، أي أنها تعمل على ضبط سلوك الإنسان وتصرفاته وتوجيهها لتكون متوافقة ومنسجمة. فإن أي تصحيح لسلوك الإنسان إذا ما أريد له أن يكون دائما ويستند إلى قناعة ذاتية الفرد فإنه لا يتم بمعزل عن تصحيح وإعادة ترتيب نسق القيم بالشكل الذي يوجه الإنسان إلى إتباع السلوكيات المرغوبة ويمكن القول أن أهمية القيم تكمن في الآتي: (زناتي، 2008، ص 147).

- تصنيف (ديف فرانسيس ومايك وودكوك): سوف يتم عرض أهم تصنيف في هذا المجال حسب الباحثان فقد قاما بتصنيف القيم التنظيمية إلى أربعة أبعاد يشتمل كل بعد على مجموعة من القيم هي :

- ✓ إدارة الإدارة: وتشمل على قيم: القوة و الصفوة والمكافأة.
- ✓ إدارة المهمة: وتشمل على قيم: الفعالية والكفاءة والاقتصاد.
- ✓ إدارة العلاقات: وتشمل على قيم: العدالة و فرق العمل والقانون والنظام.
- ✓ إدارة البيئة: وتشمل على قيم: التنافس والدفاع واستغلال الفرص.

وفيما يلي سوف يتم تناول كل بعد على حدة وبشيء من التفصيل:

إدارة الإدارة: بما أن المنظمة هي نظام معقد، فإن هناك مجموعة من الوظائف التي يجب أن تتكامل مع بعضها البعض لتحقيق أهداف هذه المنظمة والإدارة هي العملية التي تستطيع المنظمة من خلالها توجيه وتنسيق العناصر المعقدة فيها، ومن أجل الوصول إلى النجاح فإن الموارد البشرية التي توكل لها عملية الإدارة يجب أن تحدد بدقة وتختار بعناية وتدريب بإتقان وتحفز بحق، هذه العملية تسمى بإدارة الإدارة أو أسلوب التعامل مع الإدارة. ويشمل هذا البعد على قيم: القوة والصفوة والمكافأة.

❖ القوة: هي القدرة التي يمتلكها الإداريين للتأثير على باقي أفراد التنظيم فالمجموعة الإدارية تمتلك المعلومات والسلطة والمركز الوظيفي الذي يمكنها من اتخاذ القرارات وإدارة المشروع، والإدارة الناجحة هي التي تدرك وتتحمل مسؤولية المنظمة، فتتمثل الخطوة لإدارة المديرين في تحديد الأهداف أمام كل منهم والعمل على أن تتجه جهودهم وعزيمتهم نحو تحقيق هذه الأهداف، وتتمثل الخطوة الثانية في إقامة التنظيم الذي يهيئ لكل مدير الفرصة لإظهار أقصى طاقاته.

❖ الصفوة: تمثل جماعة صغيرة من الأفراد ذوي نفوذ وسلطة وقوة مستمدة من مركزهم الوظيفي، وبما أن واجب الإدارة معقد ومهم فإن على المنظمة الناجحة أن تدرك أهمية وضع المدير المناسب في المكان المناسب، والحصول على أفضل المرشحين للأعمال الإدارية، واختيار الأفراد ذوي الكفاءات العالية والأداء المتميز، وتدريبهم وذلك لرفع مستواهم وتزويدهم بأحدث أساليب وطرق العمل عن طريق اشتراكهم في دورات تكوينية وتدريبية .

❖ المكافأة: إن نظام المكافأة هو نظام للتحفيز تعده المنظمة لإثابة من يعمل بجد ونشاط وكفاءة ويتحدد ذلك من خلال نتائج تقييم الأداء وتعبر الحوافز عن القوى والعوامل المحركة والموجودة في البيئة المحيطة بالفرد والتي تحثه على

تحسين مستوى أدائه في المنظمة، فالأداء الجيد بالنسبة للمديرين هو أمر هام وضروري لتحقيق أهداف المنظمة، والمنظمة الناجحة هي التي تحدد النجاح وتكافئ عليه، إذ يعتبر عنصر حاجة الأفراد للدخل المتولد عن العمل وسيلة فعالة لدفعهم لبذل المزيد من الجهد.

إدارة المهمة: وتعنى أداء العمل بصورة متقنة ودقيقة، مع ضرورة توضيح الأهداف والعمل بكفاءة وتوفير المصادر والقدرات اللازمة لذلك، وتسمى هذه العملية بإدارة المهمة.

❖ **الفعالية:** تعرف الفعالية بأنها " القدرة على تحقيق الأهداف مهما كانت الإمكانيات المستخدمة في ذلك " فهي تمثل العلاقة بين الأهداف المحققة والأهداف المحددة وتعطى العلاقة كالتالي: الفعالية = الأهداف المحققة على الأهداف المحددة. فالمنظمة الناجحة قادرة على تركيز مصادرها على الأنشطة التي تعود عليها بالنتائج (الفعالية)، لذا فهي تتبنى قيمة عمل الأشياء الصحيحة.

❖ **الكفاءة:** تعرف الكفاءة بأنها العلاقة بين كمية الموارد المستخدمة في عملية الإنتاج وبين النتائج من تلك العملية، ولمفهوم الكفاءة دور في عمل التنظيمات الناجحة، حيث يرتبط هذا المفهوم بمفهوم الفعالية ولكنه يشير إلى القدرة على تحقيق أكبر قدر من الإنتاجية بأقل تكاليف، إلى جانب إتقان العمل. لذا فالمنظمة تتبنى قيمة عمل الأشياء بطريقة صحيحة، فتوفير قيم الكفاءة والفعالية في المنظمة يحقق فوائد كثيرة تشجع على إتقان العمل وهذه الفوائد هي:

- ✓ سهولة التكيف مع التكنولوجيا الجديدة.
- ✓ حدوث أضرار قليلة ناجمة عن الصراعات.
- ✓ سرعة الوصول إلى الأهداف.
- ✓ تشجيع الأنماط السلوكية الإيجابية.
- ✓ تحقيق الرضا العام داخل المنظمة وخارجها.

❖ **الاقتصاد:** تعني كلمة اقتصاد التدبير الحسن للمنزل، وبالتوسع في المفهوم يشير إلى فن الاقتصاد الجيد بمختلف إجراءات كل ما لأجل غاية محددة مسبقة. لذا فعلى المنظمة تبني نظام فعال لرقابة التكاليف، وعدم صرف أموال لا ضرورة لها، فكثيرا ما تفشل الأعمال الإدارية نتيجة الإسراف والهدر المالي، كما أن كل نشاط تقوم به المنظمة يكلف مبلغا ماليا لذلك فعلى المنظمة إدراك أهمية مواجهة الحقيقة الاقتصادية.

إدارة العلاقات: إن العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين وبين المرؤوسين فيما بينهم يجب أن تتسم بالطابع الإنساني وأن تقوم على أساس المساواة والاحترام

والعدل، والإداري الجيد هو الذي يعمل على خلق جو من الثقة والاحترام داخل المنظمة ، ففي ظل العلاقات الإنسانية تزدهر الأخلاق وتنمو المودة مما يؤثر ايجابيا في تحقيق أهداف المنظمة ونمو الرضا الوظيفي، وتسمى هذه العملية بإدارة العلاقات. وهي تشمل على:

❖ العدل: وتتمثل هذه القيمة في إعطاء العاملين حقوقهم وامتيازاتهم على أساس المساواة والنزاهة مما ينعكس على ممارستهم لسلوكيات ايجابية تنمي عنصر الولاء والانتماء للمنظمة، لذا فالمنظمة الناجحة تدرك أن وجهات نظر الأفراد وشعورهم ذو أهمية كبيرة جدا.

❖ فرق العمل: يختلف الفريق عن مجموعة العمل في انه موجه للمهمة أساسا ويتكون من أناس لهم معرفة ومهارات مختلفة لكنها مكملة لبعضها البعض فالجماعة المنظمة جيدا والمحفزة تستطيع أن تعمل أكثر من كونها مجموعة من الأفراد، فالعمل الجماعي يؤدي إلى مزيد من الإتقان في الأداء لذا فان المنظمة الناجحة هي التي يشعر أفرادها بالانتماء إلى بعضهم البعض، وتوجد أشكال مختلفة لفرق العمل هي:

- ✓ فرق الإدارة العليا وهي التي تتولى عمليات البحث والتخطيط والتوجيه.
- ✓ الفرق التي تتولى عمليات التنسيق والمتابعة للخطط والاستراتيجيات.
- ✓ فرق التخطيط والمشاريع.
- ✓ الفرق الإبداعية.
- ✓ فرق الاتصال.

❖ القانون والنظام: ويشير إلى القواعد العامة التي يتم تحديدها في المنظمة والتي تعمل على توجيه سلوك الأفراد العاملين نحو الأهداف المطلوب تحقيقها، والهدف الأساسي من وضع القوانين والأنظمة هو تنظيم العلاقة بين جميع الأطراف التالية:

- ✓ المؤسسة والعاملين فيها.
- ✓ العمال مع بعضهم البعض.
- ✓ العمال والجمهور الخارجي.

فسلوك العاملين داخل المنظمات يتأثر بقواعد رسمية وغير رسمية ترسخها المنظمة من خلال الأعراف والتقاليد والقيم والأهداف، لذا فان المنظمة الناجحة هي التي تبتكر وتدير نظاما مناسباً من القواعد والإجراءات التي تؤكد على ان العدل لا بد أن يسود.

ـ إدارة البيئة: إن كل منظمة تعمل وتتواجد في بيئة (مادية، تقنية، ثقافية، اجتماعية، اقتصادية، سياسية...) معينة سواء كانت هذه البيئة داخلية او خارجية

عليها أن تتكيف معها، فالمنظمة لا تستطيع اتخاذ القرارات الصائبة دون الحصول على المعلومات اللازمة من البيئة، ومن أجل أن تستمر المنظمة وتتجح في بيئتها يجب أن تضع استراتيجية للدفاع القوي لتحمي مصالحها، كما عليها أن تتخذ كل الخطوات الضرورية للتنافس واستغلال الفرص وتسمى هذه العملية بإدارة البيئة، وهي تشمل على قيم تتمثل في ما يلي:

❖ الدفاع: يشير الدفاع إلى ضرورة العمل على مواجهة الأخطار الداخلية والخارجية، وان تعمل المنظمة على تطوير آليات واستراتيجيات لمواجهة التحديات والأخطار وذلك من خلال:

✓ إدراك ومعرفة وتحديد الخطر والتهديد.
✓ العمل على توفير قاعدة معلومات وبيانات حول الأخطار الداخلية والخارجية.

✓ وضع برامج تدريبية وخطط لمواجهة الطوارئ والأزمات.
وبالتالي فان المنظمة الناجحة هي التي تقوم بدراسة التهديدات الخارجية ثم تضع بعد ذلك الخطة الدفاعية.

❖ التنافس: يعنى التنافس أن يعمل كل طرف منفردا في مواجهة طرف آخر من أجل تحقيق أهدافه الخاصة، فهناك المنافسة الداخلية اي التي تتم داخل التنظيم وتكون فردية(بين فرد وآخر) أو جماعية(بين الوحدات الإدارية) وبين المجموعات الصغيرة التي تعمل على تشجيع المنافسة الداخلية من أجل تعظيم الانجاز وتحسين الأداء، وفي نفس الوقت تطبيق منهجية تعتمد على التخطيط الدقيق، وهناك أيضا المنافسة الخارجية وتكون بين المنظمة والمنظمات الأخرى التي تؤدي نفس المهام والخدمات، لذا فعلى المنظمة أن تشجع التنافس الايجابي الذي يشجعها على البقاء والاستمرار.

❖ استغلال الفرص: إن المنظمات لا يمكنها تجاهل الظروف الفجائية التي تطرأ، وبالتالي فالمنظمة الناجحة هي التي تبحث عن فرص في الخارج لاستغلال أفضلها، وهذا الأمر يتطلب أن يحل الهيكل التنظيمي المرن مقابل المركزية في اتخاذ القرار.

ويتضح من خلال تصنيف الباحثان "ديف فرانسيس ومايك وود كوك" أنهما يصنفان القيم التنظيمية على أساس أربعة أبعاد تشترك في نقطة واحدة وهي الإدارة، مما يؤكد على أن الإدارة بالقيم هي أساس تنمية الموارد البشرية ونجاح التنظيمات، لأنها في الغالب أوسع مجالا من غيرها وتضم سائر ايجابيات الطرق الإدارية. (نجا، مرجع سابق، ص:62)

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

– **المنهج المستخدم:** يعتبر المنهج العلمي ضروري لأي بحث فهو الطريق الذي يتبعه الباحث من أجل الوصول إلى النتائج بطريقة علمية، وتماشيا مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة، فقد اعتمدنا على تطبيق المنهج الوصفي التحليلي من أجل التعرف على طبيعة ومستوى القيم التنظيمية لدى الأستاذ الإداري لأنه المنهج الأكثر استعمالا من طرف الباحثين في مثل هذه الدراسات.

– **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من الأساتذة الإداريين في التعليم الجامعي بجامعة المسيلة حيث أجريت الدراسة على عينة قصدية قوامها 63 أستاذا إداريا بالجامعة.

– **مجالات الدراسة:** الأصل أن مجالات أي دراسة سواء كانت استطلاعية أو أساسية هي ثلاثة: (المجال المكاني، المجال البشري، المجال الزمني).

المجال المكاني: ينحصر المجال المكاني في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة – الجزائر وهي جامعة أنشأت عام 1985

المجال الزمني: باشر الباحث الدراسة الاستطلاعية بالمؤسسة الجامعية المذكورة في الفترة الممتدة من 2018/02/05 الى غاية 2018/02/15

المجال البشري: يمثل المجال البشري مجتمع الدراسة الذي أخذت منه العينة ولما كان المجال المكاني أو الجغرافي يمثل مؤسسة جامعية والمتمثلة في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة فان اعتبار هذا المجال هو المجال البشري أيضا للعينة الاستطلاعية والمتمثلة في عينة من الأساتذة الجامعيين.

– **الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:** للتأكد من صلاحية المقياس، تم بتطبيق المقياس على أفراد عينة الدراسة، وحساب معامل الصدق والثبات بعدة طرق هي:

1.1-صدق المقياس :

1.1.1 صدق الظاهري أو المحتوى:

يتم هذا النوع من الصدق من خلال مراجعة بنود الاستبيان من طرف الخبراء لتقدير مدى تمثيلها وقياسها للخاصية المدروسة انطلاقا من تعريفها وخصائصها، ويتم هذا الإجراء عن طريق عرض مدخل مختصر للدراسة يحتوي على إشكالية الدراسة والتساؤلات والفرضيات والتعريفات الإجرائية بالإضافة الى بطاقة تحكم بحيث يتمكن المحكم من ان يقرأ البنود ويشير عليها بعلامة في الخانة المناسبة (تقيس أو لا تقيس) ثم في خانة أخرى بها فراغ ليضع المحكم ملاحظاته أو

التعديلات المطلوبة حول البند، كما يوجد فراغ في آخر بطاقة التحكيم لإبداء الرأي حول شكل ومظهر الاستبيان.

ولتحقيق هذا الإجراء تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من الخبراء في مجال علم النفس كما هو موضح في الملحق وتم التعديل واعتماد البنود بحساب نسبة الموافقة على كل بند من طرف المحكمين وهي كالتالي:

جدول رقم (1) يوضح نسبة موافقة الخبراء على بنود استبيان القيم التنظيمية

رقم البند	نسبة الموافقة	رقم البند	نسبة الموافقة	رقم البند	نسبة الموافقة	رقم البند	نسبة الموافقة	رقم البند	نسبة الموافقة	رقم البند	نسبة الموافقة
1	%100	6	%100	11	%100	16	%100	21	%100	26	%100
2	%100	7	%100	12	%100	17	%100	22	%100	27	%100
3	%100	8	%100	13	%90	18	%100	23	%100	28	%90
4	%100	9	%80	14	%100	19	%100	24	%80	29	%100
5	%90	10	%100	15	%100	20	%100	25	%90	30	%100

2.1.1-الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية): تمّ الاعتماد لحساب صدق المقياس على الصدق التمييزي، حيث تمّ ترتيب الدرجات من الأدنى إلى الأعلى بحيث تم أخذ 27% من أعلى التوزيع و27% من درجات أدنى التوزيع فكان عدد الأفراد (16) فرداً، وبعد ذلك تمّ حساب (T) لمعرفة الفروق بين المجموعتين، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (2) يمثل نتائج صدق المقياس بطريقة الصدق التمييزي.

المتغير المقاس	مجموعات المقارنة	N	$\bar{X}$	S ²	T	Df	Sig
القيم التنظيمية	المجموعة العليا	27	124.15	2.34	17.10	52	0.000 دال إحصائياً
	المجموعة الدنيا	27	114.48	1.80			

نلاحظ من خلال الجدول المحصل عليه أنّ قيمة (t) بلغت القيمة 17.10 عند درجة الحرية 52 بمستوى الدلالة الإحصائية 0.000 أي توجد فروق ذات دلالة

إحصائية في المقياس بين المجموعتين، وذلك لصالح المجموعة العليا أي المقياس لديه قدرة تمييزية، حيث بلغ متوسط المجموعة العليا 124.15 بينما متوسط المجموعة الدنيا بلغ 114.48 وهذا ما يؤكد أن المقياس صادق.

3.1.1-صدق الاتساق الداخلي Internal Consistency: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي قمنا بحساب ارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (3) : يمثل نتائج صدق الاتساق الداخلي للأبعاد وللدرجة الكلية للمقياس .

الأبعاد	$\bar{X}$	S	R	Sig
إدارة الإدارة	36.82	2.10	0.732	0.01
إدارة المهمة	35.86	1.25	0.754	0.01
إدارة العلاقات	24.53	1.26	0.515	0.01
إدارة البيئة	21.51	2.13	0.828	0.01
الدرجة الكلية	118.72	4.20	1	//////

من خلال الجدول يتضح أن هناك ارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس حيث أن بعد الإدارة صادق عند مستوى الدلالة (0.01)، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي 36.82 وبلغت قيمة الانحراف المعياري 2.10، وكانت قيمة معامل الارتباط 0.732، بينما بعد المهمة صادق عند مستوى الدلالة (0.01)، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي 35.86 وبلغت قيمة الانحراف المعياري 1.25، وكانت قيمة معامل الارتباط 0.754، بينما بعد العلاقات صادق عند مستوى الدلالة (0.01)، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي 24.53 وبلغت قيمة الانحراف المعياري 1.26، وكانت قيمة معامل الارتباط 0.515، بينما بعد البيئة صادق عند مستوى الدلالة (0.01)، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي 21.51 وبلغت قيمة الانحراف المعياري 2.13، وكانت قيمة معامل الارتباط 0.828، ومنه المقياس صادق.

2.1- ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس مجموعة من الطرق هي:

1.2.1-ثبات المقياس بطريقة ألفا-كرونباخ Cronbach Alpha: تمت معالجة البيانات بطريقة ألفا – كرونباخ للمقياس والجدول الموالي يوضح نتائج اختبار ألفا –كرونباخ.

جدول رقم (4): يمثل نتائج معامل الثبات ألفا –كرونباخ للمقياس .

المقياس	عدد البنود	N	$\bar{X}$	S	معامل الثبات ألفا-كرونباخ
القيم التنظيمية	30	100	118.72	4.20	0.72

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المحصل عليها أنّ معامل الثبات بلغ القيمة 0.72 للمقياس وهذا يدل على الثبات وبما أنّ هذه القيم تقترب من الواحد فهي قيمة عالية وتدل على الثبات المرتفع للمقياس وبالتالي فهو ثابت.

2.2.1- حساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية Split-Half: يتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين نصفي الاختبار باستخدام معادلة سبيرمان براون (الافتراض عن استخدام هذه المعادلة تساوي تباين الدرجات على نصفي الاختبار، اعتمدنا في حساب الثبات على طريقة التجزئة النصفية والتأكد من الثبات بطريقة جوتمان، والجدول يلخص لنا نتائج معالجة البيانات بطريقة التجزئة النصفية كما يلي:

جدول رقم (5) يمثل نتائج معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية

المتغير المقياس	البنود	$\bar{X}$	S	N	معامل الثبات
القيم التنظيمية	الفردية	60.01	6.57	15	قبل التصحيح
	الزوجية	58.71	5.86	15	بعد التصحيح
	الكلية	118.72	17.67	30	جوتمان

من خلال نتائج الجدول المحصل عليها نلاحظ أن:

- قيمة معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية وصلت إلى (0.691) قبل التصحيح وبعد التصحيح بطريقة جوتمان وصلت القيمة إلى (0.714) وهي قيمة عالية بالتالي المقياس ثابتة.

ثبات الاتساق الداخلي Internal Consistency: - وهناك طريقة أخرى للتأكد من ثبات الأداة وهي حساب ثبات كل بعد من أبعاد المقياس بمعامل الثبات ألفا كرونباخ والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (6) يمثل معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المقياس

الأبعاد	عدد البنود	$\bar{X}$	S	الفا كرونباخ
إدارة الإدارة	9	36.82	2.10	0.64
إدارة المهمة	9	35.86	1.25	0.66
إدارة العلاقات	6	24.53	1.26	0.81

0.59	2.13	21.51	6	إدارة البيئة
0.72	4.20	118.72	30	معامل الثبات العام

يتضح من خلال الجدول أن معامل ثبات كل بعد عال وهذا يدل على أن مقياس القيم يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

عرض وتحليل النتائج:

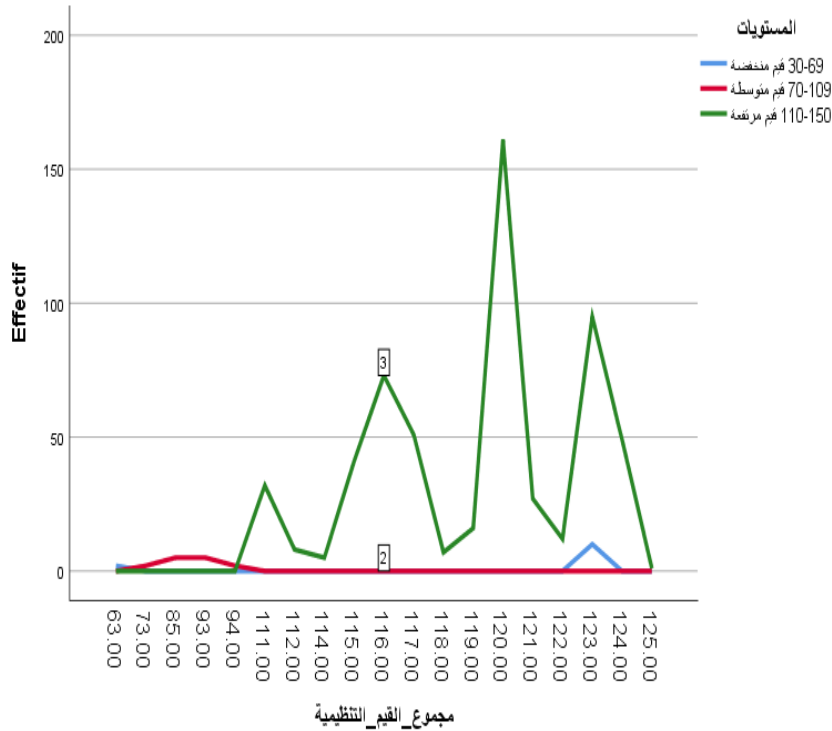
عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

نص الفرضية " نتوقع مستوى مرتفع في القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي"، وللتأكد من صحة الفرضية تم حساب المتوسط والانحراف المعياري لكل بعد من المقياس حيث أنه قيم المتوسط من [110-150] تمثل مستوى عالي، ومن [70-109] تمثل مستوى متوسط، ومن [30-69] تمثل مستوى منخفض، والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (7): يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (T) لمعرفة مستوى القيم التنظيمية

متغيرات الدراسة	N	$\bar{X}$	S	T	Df	الدلالة الإحصائية
القيم التنظيمية	63	118.23	6.81	29.72	603	0.000 دال إحصائياً

نلاحظ من خلال الجدول المحصل عليه أن قيمة (T) بلغت القيمة (118.23) وهذه القيمة تصنف ضمن القيم المحددة بالقيم المرتفعة [110-150] عند درجة الحرية (603) بمستوى الدلالة الإحصائية (0.000) أي وجود مستوى مرتفع في القيم التنظيمية عند الأساتذة، حيث بلغ متوسطهم الحسابي القيمة (118.23) والانحراف المعياري بلغ القيمة (6.81) وهذا ما يؤكد الفرضية وبالتالي نقبلها، أي مستوى مرتفع في القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي.



عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

نص الفرضية "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي".

تشير الفرضية الثانية إلى عدم وجود تباين دال إحصائي في أبعاد القيم التنظيمية لدى الأساتذة، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسط والانحراف المعياري والنسب المئوية لأبعاد القيم التنظيمية، والنتائج يوضحها الجدول الموالي:

جدول رقم (8): يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية لأبعاد القيم التنظيمية

الترتيب	% النسبة	S	$\bar{X}$	N	متغيرات البحث	القيم التنظيمية
2	%81.4	0.30	4.07	63	الإدارة	
3	%78.0	0.26	3.90		المهمة	
1	%81.6	0.30	4.08		العلاقات	
4	%72.8	0.33	3.64		البيئة	
///	78.8%	0.22	3.94		المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول المحصل عليه أن:

هناك تفاوت بين نسب أبعاد القيم التنظيمية حيث تراوحت قيم متوسطات الأبعاد الأربعة من [3.64-4.08] إذ جاء في الترتيب الأول بعد العلاقات في القيم التنظيمية للأساتذة بمتوسط حسابي 4.08 وانحراف معياري (0.30) وممثل بنسبة (81.6 %) وفي الترتيب الثاني بعد الإدارة للقيم التنظيمية بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.30) وممثل بنسبة (81.4 %) والترتيب الثالث بعد المهمة في القيم التنظيمية للأساتذة بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.26) وممثل بنسبة (78%) وفي الترتيب الرابع بعد البيئة للقيم التنظيمية بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.33) وممثل بنسبة (72.8%)، من هذه القراءة نستنتج وجود فروق دالة بين أبعاد القيم التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين، بالتالي نتحقق الفرضية.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

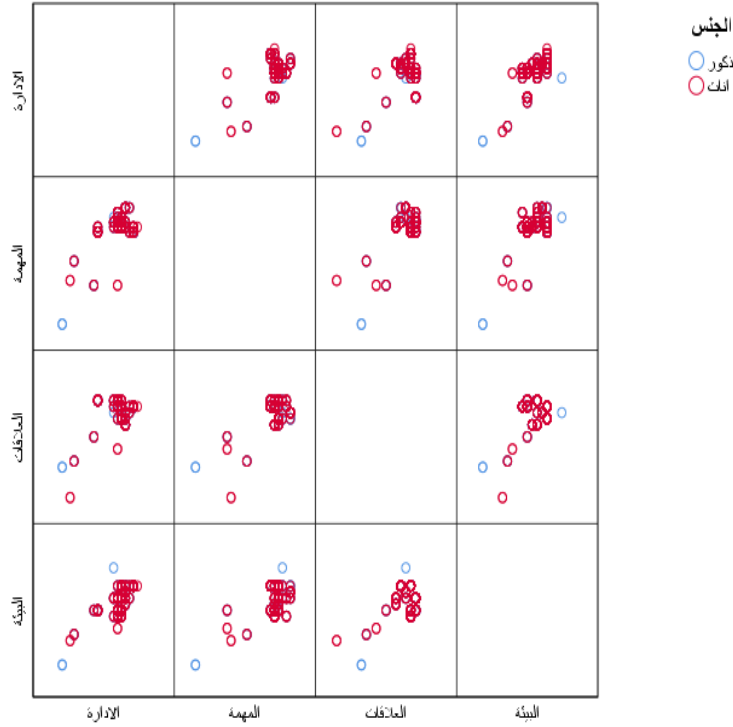
نص الفرضية " توجد فروق بين الأساتذة الجامعيين في أبعاد القيم التنظيمية في الجامعة تبعا لمتغير الجنس"، وللتحقق من صحة فرضيتنا استخدم الباحثان اختبار (T) وذلك للتحقق من جود الفروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في مقياس القيم التنظيمية، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم(9): يمثل نتائج اختبار (T) للمقارنة بين متوسطات القيم التنظيمية حسب الجنس.

متغيرات الدراسة		N	$\bar{X}$	S	T	df	الدلالة الإحصائية
الإدارة	ذكور	40	36.5119	2.91148	1.316	602	0.189 غير دال احصائيا
	إناث	23	36.8071	2.59803			
المهمة	ذكور	40	35.2014	2.60211	0.126		0.900 غير دال احصائيا
	إناث	23	35.1768	2.16219			
العلاقات	ذكور	40	24.5358	1.76036	0.035		0.972 غير دال احصائيا
	إناث	23	24.5305	1.91384			
البيئة	ذكور	40	21.8737	2.11026	0.265		0.791 غير دال احصائيا
	إناث	23	21.8296	1.97236			
القيم التنظيمية	ذكور	40	118.1229	7.25362	0.399		0.690 غير دال احصائيا
	إناث	23	118.3441	6.37490			

يتبن من الجدول أعلاه أن:

- قيمة (t) المحسوبة في القيم التنظيمية بلغت (0.399) عند درجة الحرية (602) وبمستوى الدلالة الإحصائية (0.690) وبالتالي لم تتحقق فرضية الدراسة ونرفضها أي لا توجد فروق دالة إحصائية بين الأساتذة الإداريين في القيم التنظيمية في الجامعة تبعا لمتغير الجنس، حيث بلغ متوسط الذكور (118.12) والانحراف المعياري بلغ قيمة (7.25) بينما بلغ متوسط الإناث (118.34) والانحراف المعياري بلغ القيمة (6.37)، بينما تشير نتائج الجدول إلى أن:
- قيمة (t) المحسوبة في بعد الإدارة بلغت (1.31) عند درجة الحرية (602) وبمستوى الدلالة الإحصائية (0.189)، حيث بلغ متوسط الذكور (36.51) والانحراف المعياري بلغ قيمة (2.91) بينما بلغ متوسط الإناث (36.80) والانحراف المعياري بلغ القيمة (2.59).
- قيمة (t) المحسوبة في بعد المهمة بلغت (0.126) عند درجة الحرية (602) وبمستوى الدلالة الإحصائية (0.900)، حيث بلغ متوسط الذكور (35.20) والانحراف المعياري بلغ قيمة (2.60) بينما بلغ متوسط الإناث (35.17) والانحراف المعياري بلغ القيمة (2.16).
- قيمة (t) المحسوبة في بعد العلاقات بلغت (0.035) عند درجة الحرية (602) وبمستوى الدلالة الإحصائية (0.972)، حيث بلغ متوسط الذكور (24.53) والانحراف المعياري بلغ قيمة (1.76) بينما بلغ متوسط الإناث (24.53) والانحراف المعياري بلغ القيمة (1.91).
- قيمة (t) المحسوبة في بعد البيئة بلغت (0.265) عند درجة الحرية (602) وبمستوى الدلالة الإحصائية (0.690)، حيث بلغ متوسط الذكور (21.87) والانحراف المعياري بلغ قيمة (2.11) بينما بلغ متوسط الإناث (21.82) والانحراف المعياري بلغ القيمة (1.97). وبالتالي لم تتحقق الفرضية ونرفضها أي لا توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد القيم التنظيمية لدى الأساتذة الإداريين تعزى للجنس.



التفسير والمناقشة:

تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

نص الفرضية " نتوقع مستوى مرتفع في القيم التنظيمية لدى الأستاذ الإداري"، وللتأكد من صحة الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بعد من أبعاد المقياس حيث أنه قيم المتوسط من [110-150] تمثل مستوى عالي، ومن [70-109] تمثل مستوى متوسط، ومن [30-69] تمثل مستوى منخفض، كما هو موضح في الجدول أعلاه، حيث نلاحظ من خلال الجدول المحصل عليه أن قيمة (T) بلغت القيمة (118.23) وهذه القيمة تصنف ضمن القيم المحددة بالقيم المرتفعة [110-150] عند درجة الحرية (603) بمستوى الدلالة الإحصائية (0.000) أي وجود مستوى مرتفع في القيم التنظيمية عند الأساتذة، حيث بلغ متوسطهم الحسابي القيمة (118.23) والانحراف المعياري بلغ القيمة (6.81) وهذا ما يؤكد الفرضية وبالتالي نقبلها، أي مستوى مرتفع في القيم التنظيمية لدى الأستاذ الإداري، وهو الأمر الذي له أثر واضح على مستوى الأداء البشري، فأداء الموارد البشرية يكون متنسقا ومنسجما مع قيمها الشخصية، ولهذا حين تكون القيم الشخصية للموارد البشرية شبيهة بالقيم السائدة

في المكان الذي تعمل فيه، يدفعها ذلك للتفاعل مع مجموعة العمل بعدة طرائق إيجابية، تؤدي في النهاية لتحسين أدائها مما يؤهلها للوصول إلى مستوى الأداء البشري الناجح، وبالمقابل حين تحس الموارد البشرية باختلاف قيمها الشخصية عن القيم السائدة في مكان العمل، يجعلها ذلك تتصرف على نحو يختلف عن مجموعة العمل، مما يؤدي إلى نشوء الصراع الذي يقلل انجذاب الموارد البشرية لجماعة العمل، فتسوء كفاءتها في أداء ما طلب منها تنفيذه من أعمال، و ينخفض الأداء الكلي للمؤسسة تبعاً لذلك، لهذا يقع على عاتق إدارة المؤسسة توضيح القيم التنظيمية للموارد البشرية، وخاصة تلك التي تعمل في المستوى التنفيذي، فتدني مستويات الأداء البشري تكون غالباً نتيجة ضعف الاتصال بين إدارة المؤسسة والموارد البشرية العاملة تحت إشرافها، وهو الأمر الذي تؤكد نظرية التفاعل لويليام فونت (1959)، التي حدد فيها ثلاثة مكونات أساسية للمنظمة وهي : الأنشطة والتي تمثل جميع التصرفات الفردية والجماعية التي يفضلها الأفراد عند تفاعلهم داخل المنظمة التي تتضمن المهام الرسمية لكل فرد فيها، في حين أن التفاعل وهي الذي يتناول الآثار التي تتركها الاتصالات بين مختلف الأفراد العاملين في المنظمة والنتائج المترتبة عليه في تغيير السلوك، وأما المشاعر والتي تعبر عن الكيفية التي يشعر بها الفرد إزاء المحيط الخارجي وطريقة التصرف في ضوئها إزاء المنظمة والعاملين بها. (تاويريرت نور الدين، 2006، ص48)

تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

نص الفرضية " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيم التنظيمية لدى الأستاذ الإداري".

تشير الفرضية الثانية إلى عدم وجود تباين دال إحصائياً في أبعاد القيم التنظيمية لدى الأساتذة، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسط والانحراف المعياري والنسب المئوية لأبعاد القيم التنظيمية، والنتائج يوضحها الجدول أعلاه وعليه يوجد هناك تفاوت بين نسب أبعاد القيم التنظيمية حيث تراوحت قيم متوسطات الأبعاد الأربعة من [3.64-4.08] إذ جاء في الترتيب الأول بعد العلاقات في القيم التنظيمية للأساتذة بمتوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (0.30) وممثل بنسبة (81.6%) وفي الترتيب الثاني بعد الإدارة للقيم التنظيمية بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.30) وممثل بنسبة (81.4%) والترتيب الثالث بعد المهمة في القيم التنظيمية للأساتذة بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.26) وممثل بنسبة (78%) وفي الترتيب الرابع بعد البيئة للقيم التنظيمية بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري

(0.33) وممثل بنسبة (72.8%)، من هذه القراءة نستنتج وجود فروق دالة بين أبعاد القيم التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين، بالتالي لم تتحقق الفرضية ونرفضها. وتحقق الفرض البديل الذي يؤكد على وجود اختلافات بين أبعاد القيم التنظيمية لدى أساتذة الجامعة حيث يرى الباحث في هذا الصدد أن الاختلاف في أبعاد القيم السائدة في الجامعة يرجع إلى الاختلاف في درجة تطبيق هذه القيم والاهتمام بها، فالقيم الشخصية للمسؤولين تؤثر في اختيار الأهداف الخاصة للجامعة، وفي اتخاذ القرارات والاجراءات المناسبة. كما أن حداثة الجامعة تؤثر في ذلك، وكذلك يعود هذا الاختلاف إلى طبيعة القيم، فهي نسبية تختلف من مكان إلى آخر، وهذا يخلق لدى الكثير من الأساتذة الاحساس بعدم العدالة مما يؤدي إلى انخفاض درجة ولائهم للجامعة، ناهيك عن الصراع والذي يؤثر في قيم القوة، الصفوة، فرق العمل، والقانون والنظام، الفعالية وغيرها، فالمنظمات في أي مجتمع ما هي إلا أنظمة فرعية ضمن إطار واسع ومعقد، وما يمكن أن يؤدي إليه ذلك من التفاعل والتأثير المتبادل بين مكوناتها الداخلية من جهة، وبين هذه المكونات والبيئة المحيطة من جهة أخرى، ولذا لا يبدو غريبا أن تشكل المنظمات طبقا لما هو موجود في المجتمع والذي يعطيها درجة من التميز والاختلاف ويسبغ عليها صفات خاصة لا توجد في غيرها من المنظمات في أي مجتمع آخر، وهذا ما يفسر لنا اختلاف شكل وطريقة أداء المنظمات من مجتمع إلى آخر وفي نفس المجتمع من وقت لآخر.

تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

نص الفرضية " توجد فروق بين الأساتذة الإداريين في أبعاد القيم التنظيمية في الجامعة تبعا لمتغير الجنس"، وللتحقق من صحة فرضيتنا تم استخدام اختبار (T) وذلك للتحقق من جود الفروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في مقياس القيم التنظيمية.

- قيمة (t) المحسوبة في القيم التنظيمية بلغت (0.399) عند درجة الحرية (602) وبمستوى الدلالة الإحصائية (0.690)، وبالتالي لم تتحقق فرضية الدراسة ونرفضها أي لا توجد فروق دالة إحصائية بين الأساتذة الجامعيين في القيم التنظيمية في الجامعة تبعا لمتغير الجنس، حيث بلغ متوسط الذكور (118.12) والانحراف المعياري بلغ قيمة (7.25) بينما بلغ متوسط الإناث (118.34) والانحراف المعياري بلغ القيمة (6.37). بينما تشير نتائج الجدول رقم (9) إلى أن:

- قيمة (t) المحسوبة في بعد الإدارة بلغت (1.31) عند درجة الحرية (602) وبمستوى الدلالة الإحصائية (0.189)، حيث بلغ متوسط الذكور (36.51) والانحراف المعياري بلغ قيمة (2.91) بينما بلغ متوسط الإناث (36.80) والانحراف المعياري بلغ القيمة (2.59).

- قيمة (t) المحسوبة في بعد المهمة بلغت (0.126) عند درجة الحرية (602) وبمستوى الدلالة الإحصائية (0.900)، حيث بلغ متوسط الذكور (35.20) والانحراف المعياري بلغ قيمة (2.60) بينما بلغ متوسط الإناث (35.17) والانحراف المعياري بلغ القيمة (2.16).

- قيمة (t) المحسوبة في بعد العلاقات بلغت (0.035) عند درجة الحرية (602) وبمستوى الدلالة الإحصائية (0.972)، حيث بلغ متوسط الذكور (24.53) والانحراف المعياري بلغ قيمة (1.76) بينما بلغ متوسط الإناث (24.53) والانحراف المعياري بلغ القيمة (1.91).

- قيمة (t) المحسوبة في بعد البيئة بلغت (0.265) عند درجة الحرية (602) وبمستوى الدلالة الإحصائية (0.690)، حيث بلغ متوسط الذكور (21.87) والانحراف المعياري بلغ قيمة (2.11) بينما بلغ متوسط الإناث (21.82) والانحراف المعياري بلغ القيمة (1.97)، وبالتالي لم تتحقق الفرضية ونرفضها أي لا توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد القيم التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين تعزى للجنس، وهو ما يدل على أنه لا وجود لاختلافات في أبعاد القيم التنظيمية بالنسبة لاختلاف الجنس لدى الأساتذة الجامعيين بالجامعة.

توصيات الدراسة:

من كل ما تقدم من دراسة موضوع القيم التنظيمية لدى الأستاذ الإداري وفي ضوء الإطار النظري للدراسة والنتائج السابقة التي أسفرت عنها الدراسة فإننا نوصي بما يلي:

✓ الاهتمام بإيجاد منظومة قيم متكاملة يتم بنائها في مؤسسات التعليم العالي في كافة الأعمال والإجراءات وتكون هي الموجه لسلوك العمال في إطار استراتيجي لرسالة ورؤية وأهداف الجامعة

✓ ضرورة مراعاة أن يتسم البناء القيمي المتبني في المؤسسة الجامعية بالعلنية والوضوح والشفافية والثبات وربطه بالقيم الإسلامية الأصلية المتوافقة مع البيئة الاجتماعية المحيطة.

✓ ضرورة المزيد من الاهتمام بموضوع القيم والالتزام وإعادة تناوله من زوايا أخرى واستعمال أساليب منهجية مختلفة.

✓ ضرورة البحث عن واقع القيم التنظيمية داخل الجامعة وتدعيمها لدى الأستاذ الإداري.

✓ ضرورة الاهتمام بالتوازن النفسي والاجتماعي والفكري للأستاذ الجامعي من أجل إعداد هيئة تعليمية قادرة على أداء الرسالة التربوية للجامعة تحقيقاً لجودة منتج تعليمي متميز.

✓ تدعيم منظومة القيم من خلال إيجاد إجراءات واضحة وشاملة توضح الخطوات التفصيلية التي يجب إتباعها لإنجاز أي عمل أو مهمة وتوفير البيانات والمعلومات عن جميع الممارسات الإدارية.

الخاتمة

إن مفهوم القيم التنظيمية يعتبر من المواضيع التي نالت حظاً وافراً من قبل الدراسات خاصة في مجال السلوك التنظيمي، حيث أن القيم التنظيمية تعكس خصائص المنظمة، وتعبّر عن فلسفتها وتوفير الأساس لتوجيه السلوك فهي أساسية ومهمة في تحفيز السلوك ووضع القرارات، وكما أن للفرد قيمة فذلك للتنظيم قيم وأن كل منهما أي الفرد والتنظيم، يحاول التأثير في قيم الآخر، أي أن العلاقة بينهما هي علاقة تبادلية، وإذا ما ازداد التفاعل بينهما يكون هناك تطابق بين أهداف المنظمة وأهداف أعضائها من أجل تحقيق الأهداف المنشودة.

المراجع

- 1_ مشاعل بنت ذياب العتيبي (2009)، الإدارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي في المنظمات، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية.
- 2_ فرنسيين، مايك وونكوك (1995)، القيم التنظيمية، ترجمة أحمد الهيجان.
- 3_ علي هيا، حسن إبراهيم (2011)، تقييم مدى توافر الهيكل التنظيمي المناسب والقيم التنظيمية الداعمة لنجاح تطبيق للإدارة الإستراتيجية على المنظمات الصناعية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، مجلد 33 ، العدد 3.
- 4_ صالح بن سعد المربع (2008)، القيادة الإستراتيجية ودورها في تطوير الثقافة التنظيمية في الأجهزة الأمنية، أطروحة دكتوراه، إشراف، محمد فتحي محمود، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

- 5_ عبد الله مشرف الشاعر محمد (2010)، فعالية استخدام التقنية الرقمية في تحقيق القيم الفنية لدى طلاب قسم التربية الفنية، أطروحة دكتوراه، إشراف سالم أحمد خليل، جامعة أم القرى، السعودية.
- 6_ سلطان أحمد خليف النوفل (2013)، مدى توافر القيم الإبداعية في المنظومة التعليمية في تشكيلات هيئة التعليم التقني ، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، المجلد 12 العدد 4 .
- 7_ مونية شرفية، فوزية شيباني (2008)، مدخل مفاهيمي حول الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري، يوم دراسي حول الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في المنظمات المحلية دراسة الواقع والأفاق، بسكرة، الجزائر.
- 8_ مجيد بكاي(2016)، التنوع الثقافي وعلاقته بالقيم التنظيمية داخل المنظمات متعددة الجنسيات في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة عنابة، الجزائر.
- 9_ محمد قاسم القريوتي (2003)، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، عمان الأردن، دار الشروق، ط4
- 10_ زناتي محمد ربيع (2008)، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات.
- 11_ نجاة قريشي (2016)، القيم التنظيمية، بين المنظور الغربي، والمنظور الإسلامي، أطروحة دكتوراه، إشراف، عبد الرحمان برقوق، بسكرة، الجزائر.
- 12_ نوال يونس آل مراد، عبد الرزاق محمد، أنور هادي (2003)، أثر القيم التنظيمي في الأداء الوظيفي: مجلة تكوين للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 9، العدد 29.
- 13_ نور الدين تاويريريت (2006)، قياس الفاعلية التنظيمية من خلال التقييم التنظيمي، أطروحة دكتوراه، إشراف لوكية الهاشمي، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.