

القيم التنظيمية لدى الأساتذة الجامعي

"دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بجامعات (ورقلة، وغرداية، وبسكرة، والوادي)"

أ.د محمد الساسي الشايب

أ. خديجة عبادو

جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)

الملخص :

استهدفت الدراسة الحالية الكشف عن القيم التنظيمية السائدة لدى أساتذة الجامعات بالجزائر، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، اعتمدت الباحثة على: - استبانته" ديف فرانسيس و و دكوك" لتحديد القيم التنظيمية السائدة لدى أساتذة الجامعات، والتي تحتوي 43 بنداً، و أربع أبعاد هي: بعد الإدارة، بعد المهمة وبعد العلاقات، وبعد البيئة، وتدرج تحت هذه الأبعاد اثنا عشر قيمة كما يلي: بعد الإدارة: يعني الكيفية التي تتعامل بها الإدارة مع النفوذ، والقيم التي تتبع لإدارة الإدارة هي: القوة، والصفوة والمكافأة. أما بعد المهمة: فيهتم بالقضايا ذات العلاقة بأداء العمل، والقيم التي تتبع هذا البعد هي: الفعالية، والكفاءة والاقتصاد. ثم بعد العلاقات: يهتم بالقضايا ذات الصلة بكيفية الحصول على أفضل إسهام من الموظفين في المنظمة، والقيم التي تتبع هذا البعد هي: العدل، والقانون، والنظام. وبعد البيئة: يهتم بعملية تنافس المنظمة مع العالم المحيط بها، وكيفية التأثير على هذه البيئة والإستفادة منها، والقيم التي تتبع هذا البعد هي: الدفاع، والتنافس، واستغلال الفرص وبعد التحقق من صلاحية الأداة وصدقها وثباتها، تم تطبيقها على عينة من الأساتذة تتكون من 447 أساتذاً وأساتذة. تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية بولايات ورقلة والوادي وغرداية وبسكرة بالجنوب الجزائري وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية. 1: القيم السائدة لدى أساتذة الجامعات هي القوة العدل، فرق العمل، الكفاءة، الصفوة ويأتي بعد الإدارة في المرتبة الأولى يليه بعد العلاقات ثم بعد المهمة، وأخيراً بعد البيئة. 2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية -بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف التخصص لصالح أساتذة العلوم التكنولوجية وعلوم المادة والطبيعة والحياة. 3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية -بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف الرتبة، الأقدمية. 4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية -بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف الجامعات لصالح جامعة بسكرة..

Resume :

The present study aimed at detection of organizational values prevailing among university professors in Algeria, to achieve the objective of this study, the researcher relied on the questionnaire namely:

Questionnaire Francis and Woodcock to determine the organizational values prevailing among university professors, which contains 43 items, consisting tool of the four issues, namely :

After administration, after the task and after relations, and after the environment, and fall into these issues twelve value as follows: after administration: it means how administration deals and handles with the influence, managers are qualified and able to do and achieve their role, and the values that follow management department are: power (influence), elite, and reward.

after tasks: it cares about the performance of work, and how to achieve the organization's goals, the values that follow management tasks are: effectiveness, efficiency, and economy.

Then the relations: and takes care of issues related to how to get the best contribution of employees in the organization and ensure compliance with the tasks assigned to them, the values that follow relations department are: justice, law, and order.

after the environment: its interested process is the competition of the organization with the surrounded world, and how to influence this environment and benefiting from its advantage, the values that follow environmental management are: defense, competition, and exploitation of the opportunities.

After verifying the validity of the instrument and sedk and thbat was applied to a sample of the study consists of 447 professors.

Were selected randomly stratified states ouargla and ghardaia and the valley and the south Algerian biskra the study found the following results:

. The prevailing values of the university professors are : power, justice, work teams, efficiency, elite, and administration in the first place, followed by relations then task, and finally the environment.

. There are differences - statistically significant - between university professors in organizational values in different dimensions depending of professor specialization for the benefit of science and technology, material science and nature and life professors.

. There are no differences - statistically significant - between university professors in organizational values dimensions depending on the grade and the

Seniority, There are differences - statistically significant - between university professors in organizational values in different dimensions in the University of Biskra.

مقدمة :

لقد نالت القيم بشكل عام وقيم المنظمة بشكل خاص اهتمام العديد من المتخصصين في مجالات العلوم الإنسانية و الاجتماعية على حد سواء كعلم الاجتماع وعلم النفس والتربية والدين والفلسفة والاقتصاد وذلك لأن لمجموعة القيم التنظيمية التي يعتنقها الأفراد في المنظمات تأثيرا قويا ومباشرا في سلوكهم وأدائهم لأعمالهم وعلاقاتهم برؤسائهم ومرووسيتهم وزملائهم والمتعاملين معهم وتعكس هذه القيم درجة التماسك والتكامل بين أعضاء المنظمة . ويعتبر البعد القيمي من أهم عناصر النجاح فيقدر نشاطه وقوته تتحدد كفاءة وفاعلية المنظمة، وفي هذا الإطار يؤكد بعض الباحثين على أن البعد القيمي يتعاطم دوره في تحسين فاعلية الإدارة في ظل التغير السريع في المحتوى المعرفي والسباق العالمي نحو إثبات هوية الثقافة لكل حضارة على حساب هوية حضارة أخرى (الحربي 2010) .

1- مشكلة الدراسة : كثر الحديث في السنوات الأخيرة عن الإنتاجية وطرق تحسينها من أجل مضاعفة الإنتاج ودفع عجلة النمو إلى الأمام، معتمدين في ذلك على التصنيع أساسا لتحقيق هذه الأهداف، حيث كان كثير من المسؤولين يهتمون بالآلات المتطورة والتكنولوجيا العصرية، ويعتبرونها الأساس الوحيد لكل تقدم ونمو، إلا أن غالبية المختصين في العلوم الاجتماعية لا يشاطرونهم هذا الرأي فهم يؤكدون على أهمية العامل البشري وضرورة الإهتمام بمشاكل العمال وحوافزهم، عندئذ يمكن الانتفاع بالعامل ومواهبه وقدراته المختلفة .

وقد ذكرت مشاعل العتيبي (2009) أن النظريات الإدارية حاولت طويلا العمل على وضع نموذج يحقق التميز والتفوق الإداري ويضمن الاستقرار أو نمو هذا التميز فمنذ القديم أطلق فريدريك تايلور (1911) حركة الإدارة العلمية، وكان تركيزها على دراسات الوقت والحركة والإنتاج، بعيدا عن الاعتراف بالقيم أو حتى بالطابع الإنساني للإدارة، وبعدها قدم ماكس ويبر (1922) مفهوم البيروقراطية على أنها طريقة مثلى ذات الكفاءة لتنظيم الناس ونظرية المبادئ الإدارية التي جاء بها هنري فايول: وتتفق هذه النظريات ضمنا أو صراحة بنظرتها المحدودة للإنسان بأنه كائن اقتصادي فقط، يمكن التأثير على سلوكه من خلال استعمال الحوافز المادية، ولم تر هذه النظريات الأثر المحدود للعوامل المادية في تفسير السلوك التنظيمي للعاملين. (جلدة 2009، ص 20) .

وفي الفترة من 1932 - 1927 تقدمت دراسات هوثورن المشهورة إتجاهها جديدا يدعم دور المعتقدات والقيم وأثرها في السلوك داخل المنظمات على عكس النظريات الكلاسيكية التي افترضت أن الحوافز المادية هي كل ما يهم العاملين وبالتالي أهملت العوامل الاجتماعية والإنسانية . وقد أكدت دراسات هوثورن على أولوية العناصر الاجتماعية في الإنتاجية والروح المعنوية وأن الناس تأتي للعمل بمكونات الشخصية كلها دون استثناء فتصبح أحاسيسهم واتجاهاتهم نحو العمل وبيئته والمشرفين هي الأساس المقرر لأدائهم، وقد ظهرت مؤخرا اتجاهات حديثة تؤكد بأن القيم التنظيمية

من بين المتغيرات المهمة التي تؤثر في السلوك التنظيمي للعاملين، وتتمثل هذه الإتجاهات الإدارية الحديثة بالجهود العلمية الهادفة إلى إيجاد نوع من التكامل بين فكر المدرسة التقليدية التي ترى أن البناء التنظيمي هو جوهر الإدارة، وبين مدرسة العلاقات الإنسانية التي بالغت في التركيز على حاجات العامل النفسية والاجتماعية على حساب الأهداف الإنتاجية، وبين المدرسة الكمية إتخاذ القرارات التي أكدت توفير قاعدة المعلومات كأساس لإتخاذ القرارات دون إدخال القيم والإتجاهات في ذلك، وتعتبر نظرية القيم بتفرعاتها العنوان الرئيسي لهذه الإتجاهات، إذ أكدت هذه النظرية على ضرورة أن تأخذ الإدارة بالنظرة الشمولية للأمور باعتبار العملية الإدارية نظاماً مفتوحاً رئيساً، وأن الإدارة نظام فرعي في نظام اجتماعي كبير (.جلدة 2009، ص 24) وقد حاولت نظرية الإدارة بالقيم تفعيل التداخل بين العلوم السلوكية وعلم الإدارة وهي تؤكد على الاستخدام الأمثل للنظام القيمي واستحضار القيم واعتمادها في جميع العلاقات والتعاملات في المنظمة. يقول هلتمان: القيم التنظيمية هي المشي على حبل مشدود إلى النجاح (هلتمان 2005، ص 39).

وأكد الشلوي (2005) بأن النظام الإداري الياباني وكذلك الكوري إمتاز بالتأكيد على الولاء المطلق للرؤساء والمنظمات من خلال السياسات والإجراءات المحققة للأهداف، وذلك على عكس الإدارة الأمريكية والتي تؤكد على الربحية والفردية والمنافسة. في حين ذكر بوفلجة غياث (2010) أن المؤسسات بالدول النامية تعرف صعوبات متعددة ومتشابهة، إلا أن أغلبها ناتج عن صعوبات تسيير الموارد البشرية، وذلك ناتج عن غياب قيم ثقافية صناعية تتماشى مع متطلبات التنظيمات الحديثة وفشل المسيرين في فهم دوافع العمال وإيجاد أساليب للتسيير مسابرة للواقع القيمي للمجتمع. وانطلاقاً مما سبق ونظراً لما للقيم التنظيمية من أهمية سنحاول في هذه الدراسة تسليط الضوء على موضوع القيم التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات الوظيفية والجدير بالذكر أن العديد من البحوث الحديثة تناولت القيم التنظيمية وتفاعلها مع الإتجاهات والسلوكيات حيث أشار مقدم (1994) في دراسته عن القيم إلى وجود علاقة إيجابية مرتفعة بين القيم التنظيمية وكل من الإتجاهات والمتغيرات السلوكية، حيث احتلت قيم التشجيع التي تعطي أهمية للفرد وكفاءته المرتبة الأولى من حيث عدد الارتباطات وقوتها. (الحنيفة 2003، ص74)

وفي نفس السياق أكد العديد من الباحثين (الحنيفة 2003)، (الزعيبي 2008)، (نجلاء 2000) وجود علاقة إرتباط موجبة بين أبعاد القيم التنظيمية وبين كفاءة الأداء، ويحدد دور القيم بأنه أساس تنظيم السلوك الإنساني، داخل النظام ولضمان نجاح العمل وكفاءته لا بد من استثمار دورها لتحقيق الكفاءة وضمان تحسين الأداء، وموافقته لأهداف ومصالحة النظام. ويضيف مقدم أن القيم التنظيمية تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة، فهي تعبر عن فلسفة المنظمة وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك وهو يرى أن هناك علاقة قوية بين القيم والأداء التنظيمي، وأن المؤسسات الناجحة تتميز بنظام جيد للقيم. (العتيبي 2009، ص11)

ويجدر بالذكر أن كل منظمة لديها مجموعة من القيم تختلف عن الأخرى، حيث تسعى إلى تحقيق أهداف محددة من خلال الأفراد العاملين بها وهذا ما يقتضي معرفتهم بالقيم التي تسود لدى العاملين في المنظمات - حيث أشارت دراسة كابانوف ودالي (2000) التي أجريت على المنظمات الاسترالية والأمريكية أن المنظمات المتشابهة في طبيعة عملها تشترك في نفس الاهتمامات والقيم (الزعيبي 2008، ص8)، وقد ارتأينا في هذه الدراسة التعرف على القيم التنظيمية في الجامعات حيث أن أي مجتمع يتطلع إلى التميز المعرفي يجب أن يهتم 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. وفي هذا السياق يشير النثل (2004): إلى أن العوامل التي تؤدي دوراً كبيراً في تطوير الإنسان بشكل خاص، وتحقيق التنمية والتقدم للمجتمعات بشكل عام كثيرة ومتنوعة، إلا أن

العامل الأكثر كفاية وفعالية هو التعليم الجامعي (السعود وسلطان 2009، ص 193) ومن خلال هذا العرض للمشكلة المطروحة، يمكن بلورتها في التساؤلات التالية :

- 1- ما هي القيم التنظيمية السائدة لدى أساتذة الجامعات؟
 - 2- هل تختلف القيم التنظيمية بأبعادها لدى أساتذة الجامعات باختلاف تخصصهم؟
 - 3- هل تختلف القيم التنظيمية بأبعادها لدى أساتذة الجامعات باختلاف رتبهم العلمية؟
 - 4- هل تختلف القيم التنظيمية بأبعادها لدى أساتذة الجامعات باختلاف الأقدمية؟
 - 5- هل تختلف القيم التنظيمية بأبعادها لدى أساتذة الجامعات باختلاف الجامعات؟
- 2- فرضيات الدراسة:** من خلال الطرح المتضمن في إشكالية الدراسة وتساؤلاتها يمكن صياغة الفرضيات الآتية، والتي تسعى هذه الدراسة للإجابة عنها:

1. نتوقع أن تكون القيم التنظيمية السائدة لدى أساتذة الجامعات هي القوة، الدفاع، القانون والنظام، العدل، الفعالية، ويكون بعد إدارة البيئة في المرتبة الأولى يليه بعد أسلوب الإدارة، ثم بعد إدارة العلاقات وأخيرا بعد إدارة المهمة .
2. توجد فروق -ذات دلالة إحصائية- بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف تخصصهم.
3. توجد فروق -ذات دلالة إحصائية- بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف رتبهم العلمية.
4. توجد فروق -ذات دلالة إحصائية- بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف الأقدمية.
5. توجد فروق -ذات دلالة إحصائية- بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف الجامعات

3- أهداف الدراسة: يمكن تلخيص أهداف الدراسة في النقاط التالية:

- 1- التعرف على القيم التنظيمية السائدة لدى أساتذة الجامعات.
- 2- تحديد علاقة القيم التنظيمية السائدة لدى أساتذة الجامعات بالخصائص الوظيفية والشخصية (التخصص، الرتبة العلمية، الأقدمية، مكان العمل)

4- أهمية الدراسة: تتجلى أهمية الدراسة الحالية في النقاط الآتية:

- 1- تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تتناول أحد المفاهيم الإدارية المهمة ألا وهو القيم التنظيمية، فالقيم تؤثر على الأداء وطريقة تنفيذه داخل المؤسسات .
- 2- تكمن أهمية الدراسة كذلك في إفادة نتائجها المخططين ومتخذي القرار والقائمين على الجامعات في معرفة واقع القيم، وضرورة الاهتمام بهذه القيم لما لها انعكاس على ولاء الأساتذة، مما يفيدهم في صياغة وتصميم البرامج التدريسية والأنظمة والإجراءات والتعليمات والحوافز .
- 3- وتبدو أهمية هذه الدراسة في كونها تبحث في مثل هذا الموضوع في الجامعات، ذلك أنها مؤسسات تربوية وأكاديمية وبحثية وتنموية في آن واحد، وتميزة عن مؤسسات المجتمع الأخرى، ومما لاشك فيه أن أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات من أهم مدخلات العملية التربوية، والأكثر قربا من الطلبة الذين يشكلون محور العملية التربوية

5- حدود الدراسة: تتحدد الدراسة الحالية بالمواصفات الآتية :

- 1- اقتصرت الدراسة على أساتذة الجامعات نظرا لما لو وظيفة التعليم من أهمية خاصة وحيوية، فهي أساس قيام الجامعات وعمودها الفقري .
- 2- أجريت الدراسة بولايات ورقلة وغرداية والوادي وبسكرة لسهولة الاتصال وقربها من مكان تواجد الباحثة، وعليه فإن صحة نتائج الدراسة تتوقف على مدى تمثيل العينة للمجتمع الأصلي .
- 3- تتحدد الدراسة زمنيا بالموسم الدراسي 2012 - 2011.

4- تتحدد نتائج الدراسة الحالية بخصائص الأداة المعتمدة في قياس: القيم التنظيمية، لدى أساتذة الجامعات، وبمدى تفهم أفراد العينة وجديتهم في الإجابة عن بنود المقاييس.

6- **التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة** تحتوي هذه الدراسة على عدد من المفاهيم التي تحددها الباحثة إجرائيا كما يلي :

1- **القيم التنظيمية** يقصد بالقيم التنظيمية في الدراسة الحالية تلك القواعد والمعايير التي توجه السلوك الإداري نحو ما هو جيد ومرغوب فيه وصالح في الجامعات والتي تتحدد بمجموع استجابات الأساتذة المكونين لعينة الدراسة لمقياس القيم التنظيمية لفرانسيس و ودكوك، وتصنف هذه القيم إلى أربع أبعاد إدارية وهي: إدارة الإدارة، إدارة المهمة، إدارة العلاقات، إدارة البيئة.

2- **التخصص** يشير إلى التخصصات التي يدرسها الأساتذة، وتنقسم إلى ثلاثة مستويات (العلوم الإنسانية و الاجتماعية + الآداب واللغات). (علوم الإقتصاد والتسيير + الحقوق والعلوم السياسية). (علوم التكنولوجيا + علوم الطبيعة والحياة).

3- **الرتبة** تشير إلى الدرجة العلمية التي وصل إليها الأستاذ وتنقسم إلى مستويين (أستاذ تعليم عالي + أستاذ محاضر) (أستاذ مساعد).

4- **الأقدمية** : وتشير إلى عدد السنوات التي قضاها الأستاذ في مهنة التدريس، وتنقسم إلى مستويين : (من 5 إلى 10 سنوات)، (أكثر من 10 سنوات).

7- **الخلفية النظرية للدراسة :**

- **مفهوم القيم التنظيمية** : بالرغم من الاختلافات بين المفكرين في تحديد تعريف واحد لمفهوم القيم التنظيمية، إلا أن هناك تقاربا بينهم من ناحية المضمون الذي أعطي لها- وقد عرفت على أنها "درجة الأهمية التي تعطىها المنظمة لشيء معين وتتراوح هذه الأهمية من أعلى درجة إلى أدناها- "ويرى المدهون والجزراوي في تعريفهما للقيم التنظيمية بأنها تعكس أو تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل على توجيه سلوك العمال ضمن الظروف التنظيمية المختلفة. (نعموني 2006 ص 67)

ويرى مقدم (1994) أن القيم التنظيمية تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة، فهي تعبر عن فلسفة المنظمة، وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك وهي أساسية في تحديد الاختيارات وتحفيز السلوك وصنع القرارات- أما انز (1988) فقد عرفت بأنها المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة، وتحديد ما يجب في إدارة المنظمة وإنجاز الأعمال و الاختيار بين البدائل وتحقيق أهداف المنظمة. (الخزاعلة 2009، ص 46)

ويمكن تعريف القيم التنظيمية بأنها عبارة عن الخصائص الثابتة نسبيا للمحيط الداخلي للمنظمة التي يدركها أعضاؤها ويتعايشون معها ويعبرون عنها. (اللوزي 2007، ص 232)

ويشير روبن وليامز (Robin willias) إلى أن مفهوم القيم يتضمن عناصر متعددة ترتبط بالشعور Conscience والعاطفة Emotion فالقيم يعتبرها وليامز ذات تأثير مباشر على سلوك الأفراد وأفعالهم بل هي في الواقع وراء كل سلوك- ومن بين أهم التعاريف التي نالت إجماعا بين المنظرين في العلوم الاجتماعية تعريف كل من كلوكهوهنوروكيش، إذ يعرف Kluchohn (1951) القيمة بأنها "مفهوم ضمني أو صريح مميز من مميزات الفرد أو

خا

صحة من خصائص الجماعة حول ما هو مرغوب فيه والذي يؤثر على اختيار أنماط ووسائل وأهداف الفعل ". (أما روكيش Rokeach 1973) فيعرف القيمة بأنها "اعتقاد ثابت نسبيا بأن أنماط محددة من السلوك أو أهدافا غائية تكون شخصا واجتماعيا مفضلة على نقيضاتها من السلوك أو الأهداف الغائية الأخرى (الحنيفة 2003 ، ص 30). وسوف نتناول هذه الدراسة القيم التنظيمية حسب تعريف العالمين ديف فرانسيس ومايك وودكوك (1990)، حيث عرفها بأنها: "الاعتقاد الذي تبنى عليه أعمالنا في المنظمات، فهي عبارة عن اختيار بين الصالح والسيء والمهم وغير المهم (الغامدي 2005، ص 09)

تصنيف القيم التنظيمية :التنظيمات مثلها مثل الأفراد تختلف في تصنيفها وترتيبها للقيم، ويتم التعرف على هذا الترتيب من خلال المنشورات والمواثيق والاتفاقيات الجماعية والسياسات والإجراءات الموجودة داخل المؤسسة، وهناك بعض المؤسسات التي تسجل أولوياتها وقيمها بشكل رسمي فيما يسمى بمنظومة القيم أو الميثاق الأخلاقي للمؤسسة، في حين أن مؤسسات أخرى لا تملك مثل هذه الوثيقة مكتوبة، ولكن رغم ذلك فإن النسق القيمي فيها يبقى معروف من خلال السلوك التنظيمي للمؤسسة حتى ولو لم يدون ميثاقها الاخلاقي رسميا . وقد أكدت البحوث أن ما قيل سابقا بخصوص القيم المعتمدة والقيم الواقعية عند الأفراد، يصدق كذلك على المنظمات، فوجود الميثاق الاخلاقي أو النظام القيمي الرسمي داخل المؤسسة، وادعاء بعض الشركات أنها تعتنق قيم تحسین المحيط الاجتماعي قد ينطبق أولا على سلوكها حيال الطبقات المحتاجة في المجتمع، أي أن القيم المعتمدة والواقعية قد تكون متطابقة وفي هذه الحالة فإن الأفراد يعيشون في واقع القيم التي تدعي المنظمة أنها تؤمن بها وقد يحدث العكس حين تدعي المؤسسة الالتزام بقيم لا تعمل بها في واقعها . (نعموني 2006 ، ص ص 69- 70)

-وبصفة عامة يختلف تصنيف القيم باختلاف الأساس المستخدم في التصنيف، ومن أهم الأسس المستخدمة في تصنيف القيم .:

- 1-التصنيف على أساس المحتوى :قيم اقتصادية، إجتماعية، نظرية، جمالية، سياسية، دينية.
- 2-التصنيف على أساس المقصد :قيم وسيلة، قيم هدفية.
- 3-التصنيف على أساس الشدة :هناك قيم تفرض عقاب شديدا على مخالفتها، وأخرى قد لا يفرض أي عقاب على المخالف .

4-التصنيف على أساس العمومية :قيم عامة، قيم خاصة .

5-التصنيف على أساس الوضوح :قيم صريحة، قيم ضمنية.

6-التصنيف على أساس الدوام :قيم عابرة، قيم دائمة (السيسي 2009، ص 152)

وقد حاول بعض الباحثين تقديم نماذج لتصنيف القيم التنظيمية من بينهم:

فرانسيس وودكوك (1995) فقد قسما القيم التنظيمية إلى اثنتا عشر قيمة، ويعتبر هذا التصنيف من أشهر التصنيفات وأكثرها استعمالا، حيث صنفت القيم فيه تحت أربع قضايا رئيسية هي :

أولا: إدارة الإدارة:وقصدا بها الكيفية التي تتعامل بها الإدارة مع النفوذ وأن دور الإدارة محدد بشكل واضح، وأن المديرين مؤهلون وقادرون على القيام به والقيم التي تتبع لإدارة الإدارة هي :القوة (النفوذ)، والصفوة، والمكافأة .

ثانيا: إدارة المهمة:وتهتم بالقضايا ذات العلاقة بأداء العمل، وكيفية تحقيق أهداف المنظمة والقيم التي تتبع لإدارة المهمة هي :الفعالية، والكفاية، والاقتصاد

ثالثا: إدارة العلاقات:وتهتم بالقضايا ذات الصلة بكيفية الحصول على أفضل إسهام من الموظفين في المنظمة وضمان التزامهم بالمهام الموكلة إليهم، والقيم التي تتبع لإدارة العلاقات هي :العدل، والقانون، والنظام .

رابعاً: إدارة البيئة: وتهتم بعملية تنافس المنظمة مع العالم المحيط بها، وكيفية التأثير على هذه البيئة والاستفادة منها لصالحها، والقيم التي تتبع لإدارة البيئة هي: الدفاع، والتنافس، واستغلال الفرص. وسنتناول في هذه الدراسة القيم التنظيمية الواردة أعلاه، والتي تم إعدادها من قبل ديف فرانسيس ومايك وودكوك في كتابهما القيم التنظيمية (Organization values) وترجمها إلى العربية هيجان وهي اثنتا عشر قيمة مبنية كما يلي :

1- **القوة (النفوذ):** وتتمثل في امتلاك الإدارة العليا لنظم المعلومات والسلطة والمركز، وهذه القوة تمكنها من تقرير مهمة المنظمة ومصادرها واتخاذ القرارات، وبهذا فالإدارة الناجحة يجب أن تترك هذا النفوذ وتحمل مسؤولية مستقبل المنظمة، وعليه فهي تتبنى هذه القيمة: (المديرون يجب أن يديروا).

2- **الصفوة:** وهذه القيمة تتمثل في أنها يجب الحصول على أفضل المرشحين المحتملين في الأعمال الإدارية وضمان التطور المستمر لهم وهذه القيمة التي يجب تبنيها هي (الخبيرة دائماً في القمة).

3- **المكافأة:** وهذا يتطلب تحديد الأداء الناجح والمكافأة عليه وبهذا فمثل هذه المنظمة الناجحة تتبنى هذه القيمة (الأداء ملك).

4- **الفعالية:** وهذا يعني ضرورة أن تركز الإدارة الناجحة على القضايا الصحيحة، ويجب أن يكون ذلك بشكل مستمر بحيث تختار الإدارة الأنشطة التي تعود عليها بأفضل النتائج وهي بذلك تتبنى قيمة (أعمل الأشياء الصحيحة).

5- **الكفاءة:** إن المنظمات الناجحة هي تلك التي تعمل مئات الأشياء الصغيرة بطريقة منقنة بالإضافة إلى أن عمل كل شيء بطريقة منقنة يعد حافزاً جيداً وبذلك تبحث المنظمات وبشكل دائم عن أفضل الطرق لعمل الأشياء وهي بذلك تتبنى قيمة (عمل الأشياء بطريقة صحيحة).

6- **الاقتصاد:** إن غياب الرقابة على التكاليف يعد سبباً رئيسياً في فشل الكثير من الأعمال وكذلك الإسراف أو الهدر في الموارد المالية، والنظام الذي يعتمد الربح أو الخسارة يزود التنظيم بمعيار أساسي للنجاح، وبما أن أي نشاط في المنظمة يكلف مبلغاً من المال فإنه يجب على كل منظمة مواجهة الحقيقة الاقتصادية وتتبنى قيمة: (لا شيء مجاناً).

7- **العدل:** إن تطبيق نظام عادل على الموظفين يؤدي إلى بناء الثقة والولاء لدى الموظفين فضلاً عن أن ذلك يؤثر على حياة الأفراد سواء في العمل أو خارجه، وعلى ذلك يجب أن يدرك المديرون أن ما يفعلونه وما يتجاهلونه له قوة مؤثرة على الموظفين وأن وجهات نظر الأفراد وإدارتهم وشعورهم له أهمية عالية على مستوى المنظمة لذلك يجب أن تتبنى قيمة (من يهتم يكسب).

8- **العمل الجماعي (فرق العمل):** إن الجماعة المنظمة جيداً والمحفزة تستطيع أن تتجزأ أكثر من مجرد مجموعة عمل، إن الأفراد يستمتعون بالعمل سوياً وبتوافق لأن نقص قدرات أي منهم يغطيها الآخر، ومن الأهمية بشكل أساسي أن يشعر الأفراد أنهم ينتمون لبعضهم، والمنظمة التي تسعى للنجاح هي التي تستطيع تكوين مثل هذه الفرق المتجانسة وهي التي تتبنى قيمة: (العمل معاً بانسجام).

9- **القانون والنظام:** كل جماعة تنشئ إطاراً من القوانين التي تستند إليها في تصرفاتها هذه القوانين توفر القواعد الأساسية للسلوك المقبول، فالمديرون يتصرفون كقضاة في تطبيق هذه القوانين دون وجود حق الاعتراض للموظفين والمنظمة الناجحة هي التي تستطيع أن تبتكر وتدير باحترام نظاماً مناسباً من القواعد والإجراءات فهي بذلك تتبنى قيمة: (العدل لا بد أن يسود).

10- **الدفاع:** هناك كثير من المنظمات التي تقع تحت وطأة المنافسة التجارية مع منظمات أخرى وعلى ذلك يجب ألا تغفل وإلا فقدت نصيبها وحصتها من السوق، وكذلك المؤسسات غير التجارية التي تجد نفسها تحت تهديد من أولئك الذين يزودونها بالاعتمادات المالية، فالمنظمات الناجحة هي التي تدرس هذه التهديدات وتضع الخطط الدفاعية المناسبة والقوية وهي بذلك تتبنى قيمة: (اعرف عدوك).

11- **التنافس** يجب أن تكون هناك قدرة على أن تكون المنظمة منافسة وهي الطريقة الوحيدة لبقاء المنظمة، ويتم إدراك حقيقة التنافس في أعلى المستويات، وعلى ذلك فإن المنظمة يجب أن تتخذ كافة الخطوات الضرورية للبقاء في مجال التنافس، ومن المؤكد في عالم المنافسة اليوم أن البقاء للأفضل والضعيف لن يستمر طويلا، وهذا يؤكد ضرورة تبني قيمة: (البقاء للأصلح).

12- **استغلال الفرص** يجب أن تبحث المنظمات عن الفرص في الخارج بدلا من إعطاء الفرص للأخريين للحصول على أفضل الفرص، كما يجب عدم تجاهل السرعة والإقدام على استثمار هذه الفرص رغم المخاطر التي قد تصاحبها، والمنظمة الناجحة هي التي تلتزم نفسها باستغلال الفرص وتبني قيمة: (من يجرؤ يكسب). (الغامدي 2005، ص 10-12)

8- الإجراءات التطبيقية للدراسة

1. **المنهج**: تماشيا مع اهداف هذه الدراسة وطبيعتها الاستكشافية تم اعتماد المنهج الاستكشافي الذي يتم فيه القيام بالدراسة في ظروفها الطبيعية كما هي في الواقع وتحليلها وتفسيرها.

2. **عينة الدراسة**: تكونت العينة من (447) أستاذا وأستاذة. حيث أخذت نسبة 20% من كل من جامعة ورقلة وبسكرة، أما في جامعتي الوادي وغرداية فقد اعتمدنا على طريقة العينة النسبية نظرا لصغر حجم المجتمع الأصلي ونقدر هذه النسبة المختارة بـ 30%

3- الحدود الزمانية والمكانية للدراسة : تتحدد الدراسة الحالية بالمواصفات الآتية:

اقتصرت الدراسة على أساتذة الجامعات نظرا لما لو وظيفة التعليم من أهمية خاصة وحيوية، فهي أساس قيام الجامعات وعمودها الفقري.

أجريت الدراسة بولايات ورقلة وغرداية والوادي وبسكرة لسهولة الاتصال وقربها من مكان تواجد الباحثة، وعليه فإن صحة نتائج الدراسة تتوقف على مدى تمثيل العينة للمجتمع الأصلي.

تتحدد الدراسة زمنيا بالموسم الدراسي 2011- 2012 .

تتحدد نتائج الدراسة الحالية بخصائص الأداة المعتمدة في قياس: القيم التنظيمية لدى أساتذة الجامعات، وبمدى تفهم أفراد العينة وجديتهم في الإجابة عن بنود المقاييس.

4- **أداة قياس القيم التنظيمية**: استخدمت الباحثة استبانة القيم التنظيمية التي أعدها (ديف فرانيس) وزميله (مايك وودكوك) عام (1971) واستخدمها عبد الرحمن هيجان في دراسته عام 1991 بعد ترجمتها إلى اللغة العربية، وتقاس هذه الاستبانة اثنتي عشر قيمة تنظيمية موزعة على أربعة أبعاد هي: إدارة الإدارة، وإدارة المهمة، وإدارة العلاقات، وإدارة البيئة. ويحتوي هذا المقياس (43) فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي، حيث أن كل بند يتبع بخمسة بدائل وهي (موافق تماما، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق تماما) أما بالنسبة لتصحيح المقياس فقد تم إعطاء التقديرات (1، 2، 3، 4، 5).

-الخصائص السيكومترية لمقياس القيم التنظيمية:

أ - **صدق الأداة**: إن التعريف العام والشائع للصدق هو أن الأداة تعتبر صادقة إذا كانت تقيس ما وضعت لقياسه، ويقاس الصدق بطرائق متعددة، إلا أنه تم الاكتفاء بنوعين من الصدق :

1. **الصدق الذاتي** يعرف الصدق الذاتي بأنه صدق الدرجات التجريبية للاختبار بالنسبة للدرجات الحقيقية التي خلصت من شوائب أخطاء القياس، وبذلك تصبح الدرجات الحقيقية للاختبار هي الميزان الذي ننسب إليه صدق الاختبار، وبما أن الثبات يقوم في جوهره على معامل ارتباط الدرجات الحقيقية للاختبار بنفسها إذا أعيد إجراء الاختبار على نفس

مجموعة الأفراد التي أجرى عليها أول مرة، إذن فالصلة وثيقة بين الثبات والصدق الذاتي. (البيهي السيد 2006، ص 402)

ويحدد الصدق الذاتي بالجزر التريبيعي لمعامل ثبات الأداة والصدق الذاتي لهذه الأداة هو 0,97 وهو معامل صدق عال يمكننا من الثقة في الأداة والاعتماد عليها في هذه الدراسة .

2- صدق المقارنة الطرفية: تم حساب صدق الأداة أيضا باعتماد طريقة المقارنة الطرفية، (باستخدام البرامج الإحصائية SPSS, v17)، حيث تم ترتيب الدرجات الكلية تنازليا ثم تمت المقارنة بين 33% من المستوى العلوي بـ 33% من المستوى السفلي فكانت قيمة (ت) المحسوبة تساوي 10,572 وقيمة (ت) المجدولة 3,385 عند درجة الحرية 32 وهي قيمة دالة عند 0,01، مما يعني أن هناك فروق دالة بين المستوى العلوي والسفلي للدرجات وبالتالي فإن المقياس يميز بين المفحوصين

ب - ثبات الأداة: يقصد بثبات الأداة مدى الدقة أو الإتساق أو استقرار نتائجها فيما لو طبقت على عينة من الأفراد في مناسبتين مختلفتين (المقدم 2003، ص 152)، وتم حساب ثبات الأداة بطريقتين هما :

- ثبات التجزئة النصفية: وقد تم اعتماد حساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية لبنود الأداة، وذلك باستعمال حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS, v17) حيث كان معامل الثبات 0,91 وبعد التعديل بطريقة سبيرمان براون أصبح معامل الثبات 0,95 وهو معامل ثبات عال مما يدل على ثبات الأداة- .

معامل ألفا كرونباخ : يعتبر معامل ألفا كرونباخ الذي يرمز له عادة بالحرف اللاتيني α من أهم مقاييس الإتساق الداخلي للمقياس المكون من درجات مركبة، ومعامل ألفا يربط ثبات المقياس بثبات بنوده . (معمرية 2007، ص 184)

وقد كانت قيمة ألفا كرونباخ باستعمال SPSS, v17 تقدر بـ 0,98 وهو معامل ثبات عال الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة : للإجابة على تساؤلات الدراسة ولغايات تحليل البيانات، فقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية :

1. التكرارات والنسب المئوية لوصف مجتمع الدراسة وتحديد استجاباتهم .
2. معامل الارتباط (بيرسون) : لحساب معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية لأدوات الدراسة الحالية .
3. معامل سبيرمان - براون : وقد اعتمد في تصحيح معامل الارتباط من أثر التجزئة النصفية في حساب معامل الثبات .
4. معامل ألفا كرونباخ لتحديدي معامل ثبات أدوات الدراسة .
5. المتوسطات الحسابية، و الإنحرافات المعيارية لتحديد الأهمية النسبية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة تجاه محاور وأبعاد أداة الدراسة .
6. اختبار (ت) للفرق بين متوسطين .
7. تحليل التباين الأحادي Anova اختبار (ف) للفرق بين أكثر من متوسطين، وذلك باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS, v17 .

9- عرض وتفسير النتائج :

1- عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى: تنص الفرضية الأولى على :

نتوقع أن تكون القيم التنظيمية السائدة لدى أساتذة الجامعات هي القوة، الدفاع، القانون والنظام، العدل، الفعالية، ويكون بعد إدارة البيئة في المرتبة الأولى يليه بعد أسلوب الإدارة، ثم بعد إدارة العلاقات وأخيرا بعد إدارة المهمة. وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل قيمة وكذلك الأبعاد، كما هو موضح في الجدول:

جدول يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للقيم التنظيمية والأبعاد.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيمة	البعد
2,98	14,60	القوة	إدارة الإدارة
3,19	13,23	الصفوة	
3,70	12,67	المكافأة	
8,98	40,51	المتوسط العام	
3,03	12,73	الفعالية	إدارة المهمة
3,16	13,36	الكفاية	
2,25	10,01	الإقتصاد	
7,74	36,11	المتوسط العام	
3,46	13,55	العدل	إدارة العلاقات
2,97	13,45	فرق العمل	
2,54	9,75	القانون والنظام	
8,17	36,76	المتوسط العام	
2,43	10,21	الدفاع	إدارة البيئة
2,06	10,49	التنافس	
2,49	9,83	استغلال الفرص	
6,35	30,54	المتوسط العام	

وبناء على ما ورد في الجدول فإن أبعاد القيم التنظيمية سائدة لدى أساتذة الجامعات وفق الترتيب الآتي :

إدارة الإدارة بمتوسط حسابي (40,51) وانحراف معياري (8,98)، ثم إدارة العلاقات بمتوسط حسابي (36,76) وانحراف معياري (8,17) يليه إدارة المهمة بمتوسط حسابي (36,11) وانحراف معياري (7,74)، وأخيرا إدارة البيئة بمتوسط حسابي (30,54) وانحراف معياري (6,35) وعليه يمكن القول أن فرضية البحث قد تحققت جزئيا، حيث تحقق الجزء المتعلق بإدارة الإدارة وإدارة العلاقات وإدارة المهمة. ولم يتحقق الجزء الخاص ببعده إدارة البيئة حيث يأتي الأخير في الترتيب بدل الأول-وكذلك تبين النتائج أن القيم السائدة هي أولا القوة بمتوسط حسابي (14,60) وانحراف معياري (2,98)، ثم العدل بمتوسط حسابي (13,55) وانحراف معياري (03,46)، ثم فرق العمل بمتوسط حسابي (13,45) وانحراف معياري (2,97)، ثم يليها الكفاية بمتوسط حسابي (13,36) وانحراف معياري (3,16)، ثم الصفوة بمتوسط حسابي (13,23) وانحراف معياري (3,19) وعليه يمكن القول أن الفرضية الأولى قد تحققت جزئيا (بالنسبة للقيم)، حيث تحقق الجزء المتعلق بقيمة القوة وكذلك العدل ولم يتحقق الجزء الخاص بالقيم التالية: الدفاع، القانون والنظام، الفعالية.

وترى الباحثة أن قيم القوة، العدل، وفرق العمل، الكفاءة، الصفوة كانت هي السائدة في الجامعات مقابل تراجع قيم: القانون والنظام، واستغلال الفرص، الاقتصاد، الدفاع، والتنافس راجع إلى أن الأساليب القيادية والإدارية ركزت على قيم معينة وأهملت الأخرى رغم أهميتها في الجامعات وأداء العاملين فيها كالقانون والنظام، والاقتصاد، وهذا دليل على عدم اهتمام المسؤولين بها على أهميتها وقد يرجع هذا أيضا إلى طبيعة القطاع العام الذي لا يركز على قيم الربحية والتنافس. إن اعتماد المسؤولين قيم القوة، العدل، فرق العمل، الكفاءة، والصفوة يعني اهتمامهم بتحقيق أهدافهم والوصول إلى درجة عالية من الكفاءة ومحاولة حفز الأساتذة والتأثير فيهم من خلال النفوذ (القوة) لتحقيق أهداف الجامعة من خلال العدل والمساواة، وقيمة فرق العمل هي مؤشر على التطلع إلى إدخال أساليب جديدة والرغبة في

الإبتعاد عن العمل الفردي، والتوجه نحو العمل الجماعي الذي يعد الفريق أحد أشكاله، وكذلك الصفوة تعني الحرص على اختيار أفضل المرشحين المحتملين للعمل في الجامعات وضمان التطور المستمر لهم .

يرى عباس (2004) أن التقدم والرقي الذي وصلت إليه المنظمات الإدارية، ولا يزال، نتاج العمل الدؤوب لقيادة هذه المنظمات، ومقدرة هذه القيادات على توظيف الإمكانيات المتاحة بغية الوصول إلى تحقيق الأهداف المطلوبة، هؤلاء المديرون هم الذين يعملون على ترجمة السياسات التربوية، وتنفيذ الخطط العامة التي ترسمها الإدارات العليا، كما أن عليهم تحفيز العاملين معهم، وبخاصة الأساتذة، لانجاز الأعمال وتحقيق الأهداف التربوية بالدرجة المطلوبة من النجاح. (السعود 2009، ص ص 250 - 249)

2- عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية: والتي تنص على :

توجد فروق -ذات دلالة إحصائية- بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف التخصص . وقد تم حساب المتوسطات الحسابية وكذا الانحرافات المعيارية للقيم التنظيمية وأبعادها لدى أساتذة الجامعات، حسب تخصصهم، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول:

جدول يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للقيم التنظيمية وأبعادها لدى أساتذة الجامعات حسب تخصصهم.

القيم وأبعادها	التخصص	عددا الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
القيم التنظيمية	العلوم الإنسانية و الاجتماعية +الأداب واللغات	145	54.02	7.94
	العلوم الاقتصادية والتسيير + الحقوق والعلوم السياسية	106	53.59	8.58
	العلوم التكنولوجية وعلوم المادة + علوم الطبيعية والحياة	196	54.26	7.11
إدارة الإدارة	العلوم الإنسانية والاجتماعية +الأداب واللغات	145	39,64	8,57
	والتسيير + الحقوق والعلوم السياسية العلوم الاقتصادية	106	37,41	9,34
	العلوم التكنولوجية وعلوم المادة + علوم الطبيعية والحياة	196	42,83	8,50
إدارة المهمة	العلوم الإنسانية و الاجتماعية +الأداب واللغات	145	35,27	7,47
	والتسيير + الحقوق والعلوم السياسية العلوم الاقتصادية	106	33,25	6,92
	العلوم التكنولوجية وعلوم المادة + علوم الطبيعية والحياة	196	38,28	7,76
ادارة العلاقات	العلوم الإنسانية والاجتماعية +الأداب واللغات	145	36,08	8,19
	والتسيير + الحقوق والعلوم السياسية العلوم الاقتصادية	106	34,17	7,91
	العلوم التكنولوجية وعلوم المادة + علوم الطبيعية والحياة	196	38,66	7,87
ادارة البيئة	العلوم الإنسانية و الاجتماعية +الأداب واللغات	145	29,97	6,51
	والتسيير + الحقوق والعلوم السياسية العلوم الاقتصادية	106	28,53	6,22
	العلوم التكنولوجية وعلوم المادة + علوم الطبيعية والحياة	196	32,06	5,94

و يوضح الجدول :أن القيم التنظيمية في مجموعة العلوم التكنولوجية والطبيعة والحياة سائدة بمتوسط (26 ، 54) وانحراف معياري (11 ، 7) أعلى من متوسط القيم التنظيمية في مجموعة العلوم الإنسانية والاجتماعية، و الأداب واللغات ب (02 ، 54) وانحراف معياري (94 ، 7) وتأتي في المرتبة الثالثة مجموعة العلوم الاقتصادية والحقوق بمتوسط حسابي (59 ، 53) و انحراف معياري (58 ، 8) كما توضح النتائج أنه في بعد إدارة الإدارة مجموعة العلوم التكنولوجية والطبيعة والحياة تمتلك أعلى متوسط (42,83) بانحراف معياري (8,50) وجاءت مجموعة العلوم الإنسانية والاجتماعية والأداب واللغات في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (39,64) انحراف معياري (8,57)، أما المجموعة الثالثة فهي مجموعة العلوم الاقتصادية والتسيير والحقوق والعلوم السياسية بمتوسط حسابي (37,41) وانحراف معياري (9,34) كذلك في بعد إدارة المهمة نلاحظ أن مجموعة العلوم التكنولوجية والطبيعة والحياة تمتلك أعلى متوسط

(38,28) بانحراف معياري (7,76) وأيضا جاءت مجموعة العلوم الإنسانية والاجتماعية والآداب واللغات في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (35,27) وانحراف معياري (7,47)، والمرتبة الثالثة لمجموعة العلوم الاقتصادية والحقوق بمتوسط حسابي (33,25) وانحراف معياري (6,92) ونلاحظ أنه بقيت نفس المراتب للمجموعات الثلاثة في بعدي إدارة العلاقات وإدارة البيئة ففي بعد إدارة العلاقات كان المتوسط الحسابي للمجموعة الأولى (38,66) بانحراف معياري (7,87)، أما المجموعة الثانية فكان متوسطها الحسابي (36,08) بانحراف معياري (8,19) والمتوسط الحسابي للمجموعة الثالثة يقدر بـ (34,17) والانحراف المعياري (7,91).
وأخيرا بعد إدارة البيئة فقد كان المتوسط الحسابي للمجموعة الأولى هو (32,06) بانحراف معياري (5,94)، أما المتوسط الحسابي للثانية فيقدر بـ (29,97) بانحراف معياري (6,51) والمجموعة الثالثة قدر متوسطها الحسابي بـ (28,53) وانحراف معياري (6,22) واختبار هذه الفروق تم استخدام أسلوب تحليل التباين البسيط كما هو موضح في الجدول

جدول: يبين تحليل التباين لثلاث مجموع اتقييمهم التنظيمية بأبعادها باختلاف التخصص.

القيم وأبعادها	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	ف	الدالة الإحصائية
القيم التنظيمية	بين المجموعات	30.505	15.253	18.30	دالة عند 0,01
	داخل المجموعات	26718.224	60.175		
	الكلية	26748.729	/		
إدارة الإدارة	بين المجموعات	2184,051	1092,025	14,328	دالة عند 0,01
	داخل المجموعات	33839,573	76,215		
	الكلية	36023,624	/		
إدارة المهمة	بين المجموعات	1892,863	946,431	16,909	دالة عند 0,01
	داخل المجموعات	24851,088	55,971		
	الكلية	26743,951	/		
إدارة العلاقات	بين المجموعات	1484,930	742,465	11,633	دالة عند 0,01
	داخل المجموعات	28338,873	63,826		
	الكلية	29823,803	/		
ادارة البيئة	بين المجموعات	925,212	462,606	12,040	دالة عند 0,01
	داخل المجموعات	17059,504	38,422		
	الكلية	17984,716	/		

يبين الجدول أنه في القيم التنظيمية قيمة ف 18,30 وهي دالة عند 0,01 كما أنه في بعد الإدارة قيمة ف 14,32 وهي دالة عند 0,01، وفي بعد المهمة كانت قيمة ف 16,909 وهي دالة عند 0,01، وفي بعد العلاقات تقدر قيمة ف بـ (11,63) وهي كذلك دالة عند 0,01، وبعد البيئة قيمة ف (12,04) وهي دالة عند 0,01 وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف التخصص لصالح أساتذة العلوم التكنولوجية والطبيعية والحياة .

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن كل كلية لها خصوصية من حيث القيم التنظيمية، ومن حيث طريقة تفكير المسؤولين فيها، ويتضح ذلك من خلال النتائج حيث أن المسؤولين في كليتي العلوم التكنولوجية، والطبيعية والحياة يولون أهمية أكبر لقوة ونفوذ الإدارة والسلطة في الجامعة، وتحديد دور الإدارة بوضوح والتعامل مع القضايا ذات الصلة بأداء العمل وتحقيق الأهداف أكثر من غيرهم، والحصول على أفضل إسهام من موظفيها عن طريق الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في

الجامعة دون إهمال التنافس الفردي و الجماعي وترجع الباحثة ذلك إلى أن المسؤولين في كليتي العلوم التكنولوجية والطبيعية والحياة يفكرون بطريقة علمية وعملية أدق من المسؤولين في كليتي العلوم الاجتماعية والآداب وكليتي الاقتصاد والحقوق، وأن كل كلية لديها مجموعة من القيم سواء تم ادراك الحقيقة أم لا، وأهم أنظمة القيم توجد لدى الجماعة الادارية وبخاصة الادارة العليا وهؤلاء المديرين يتخذون قرارات رئيسية تؤثر بعمق على قيم الجماعة التي يديرونها. لذلك يمكننا القول أن أولئك المديرين يشكلون مصير الكليات وهم عادة ما يتمتعون بشخصيات قوية ووجهات نظرهم هي من الأهمية بمكان .

3- عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة: والتي تنص على :توجد فروق ذات دلالة إحصائية - بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف الرتبة، وقد تم حساب المتوسطات الحسابية وكذا الانحرافات المعيارية للقيم التنظيمية وأبعادها لدى أساتذة الجامعات، حسب رتبهم وحساب دلالة الفروق وكانت النتائج، كما هو موضح في الجدول

جدول: يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم تالفروق للقيم التنظيمية بأبعادها لدى أساتذة الجامعات حسب رتبهم.

و أبعادها القيم	الرتبة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	الدلالة الإحصائية
القيم التنظيمية	أستاذ مساعد	357	54.06	7.82	0.231	غيردالة
	أستاذ محاضر	90	54.85	7.44		
إدارة الإدارة	أستاذ مساعد	357	40.23	8.86	-1.333	غيردالة
	أستاذ محاضر	90	41.64	9.42		
إدارة المهمة	أستاذ مساعد	357	36,10	7,62	-0,054	غيردالة
	أستاذ محاضر	90	36,15	8,25		
إدارة العلاقات	أستاذ مساعد	357	36,69	8,13	-0,359	غيردالة
	أستاذ محاضر	90	37,04	8,40		
ادارة البيئة	أستاذ مساعد	357	30.40	6.39	-0.960	غيردالة
	أستاذ محاضر	90	31.12	6.15		

يبين الجدول أن المتوسط الحسابي للقيم التنظيمية لدى الأساتذة المحاضرين أعلى من الأساتذة المساعدين، حيث قدر ب (54 , 85) وانحراف معياري (7 , 44) بينما قدر المتوسط الحسابي للقيم التنظيمية لدى الأساتذة المساعدين ب (40,23) وانحراف معياري (7 , 82) وكذلك المتوسط الحسابي لبعده الإدارة لدى الأساتذة المحاضرين كان أعلى من الأساتذة المساعدين، حيث قدر ب (41,64) وانحراف معياري بلغ (9,42)، بينما قدر المتوسط الحسابي لبعده الإدارة لدى الأساتذة المساعدين ب (40,23) وانحراف معياري (8,86) .

و المتوسط الحسابي لبعده المهمة لدى الأساتذة المحاضرين كان أعلى من الأساتذة المساعدين حيث قدر ب (15 , 36) وانحراف معياري (25,8) بينما قدر المتوسط الحسابي للأساتذة المساعدين ب (31,10) وانحراف معياري (7.62) (أيضا في بعدي العلاقات والبيئة كان المتوسط الحسابي للأساتذة المحاضرين اعلي من الأساتذة المساعدين حيث قدر المتوسط الحسابي للأساتذة المحاضرين ب (37.04) وانحراف معياري (8.40) بينما قدر المتوسط الحسابي لبعده العلاقات لدى الأساتذة المساعدين ب (36,69) وانحراف معياري (8,13)، والمتوسط الحسابي لبعده البيئة لدى الأساتذة المحاضرين قدر ب (31,13) وانحراف معياري (6.15) أما المتوسط الحسابي للأساتذة المساعدين قدر ب (30.40) وانحراف معياري (6.39) ولمعرفة دلالة الفرق بين كل متوسطين ، استخدمت الباحثة اختبار (ت) لعينتين غير متجانستين. ففي القيم التنظيمية قيمة ت 231، وهي غير دالة، كذلك في بعده الإدارة كانت قيمة ت (1.33) وهي غير

دالة وبعد المهمة كانت قيمة ت (0.05) وهي غير دالة أما بعد العلاقات فقيمة ت هي (0.35) وهي غير دالة وبعد البيئة قيمة ت هي (0.96 -) وهي غير دالة.

مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف الرتبة. وهذا يعني رفض فرضية البحث وقبول الفرض الصفرية. وترى الباحثة أن لا يوجد اختلاف في وجهة نظر الأساتذة حول القيم التنظيمية السائدة بأبعادها الادارة، المهمة، والعلاقات و البيئة مهما كانت رتبهم العلمية دليل على السياسة الموحدة في تسيير الجامعات، وأنه لا توجد تفرقة في تطبيق القوانين واللوائح بين الأساتذة المساعدين والمحاضرين وأساتذة التعليم العالي، حيث أصبح من خلالها واضحا ما يجب عليهم عمله فالقيم بمثابة معايير تحدد ماهو مرغوب من السلوك .

كما أنه كلما زادت أهمية قضية ما للمجموعة كان اتفاق أعضائها على القيم كبيرا وهذا ما يمنحهم الشعور بالتوحد، وبالهدف المشترك و يمنحهم الهوية التنظيمية . وهذه القيم التنظيمية تتحدد من خلال العلاقات التي تربط الأساتذة برؤسائهم ومرؤوسيههم و زملائهم والمتعاملين معهم .

4- عرض و تفسير نتائج الفرضية الرابعة : والتي تنص على :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف الاقدمية ولقد تم حساب المتوسطات الحسابية وكذا الانحرافات المعيارية للقيم التنظيمية وأبعادها لدى أساتذة الجامعات حسب الاقدمية وحساب دلالة الفروق وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول

جدول: يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، و قيمتهل لفروق للقيم التنظيمية بأبعادها لدى أساتذة الجامعات حسب الأقدمية

وابعادها القيم	الأقدمية	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	الدلالة الإحصائية
القيم التنظيمية	من 5 إلى 10 سنوات	327	53.96	7.65	-0.290	غوردالة
	أكثر من 10 سنوات	120	54.20	8.01		
إدارة الإدارة	من 5 إلى 10 سنوات	327	40.19	8.94	-1.248	غوردالة
	أكثر من 10 سنوات	120	41.39	9.08		
إدارة المهمة	من 5 إلى 10 سنوات	327	36.09	7.57	-0.083	غوردالة
	أكثر من 10 سنوات	120	36.16	8.22		
إدارة العلاقات	من 5 إلى 10 سنوات	327	36.51	8.13	-1.069	غوردالة
	أكثر من 10 سنوات	120	37.45	8.29		
ادارة البيئة	من 5 إلى 10 سنوات	327	30.35	6.46	-1.046	غوردالة
	أكثر من 10 سنوات	120	31.06	6.00		

ويبين الجدول أن المتوسط الحسابي للقيم التنظيمية السائدة لدى الأساتذة الذين تتراوح مدة أقدميتهم (أكثر من 10 سنوات) يقدر ب (20, 54) بانحراف معياري (01 , 8) أعلى من المتوسط الحسابي للقيم لدى الأساتذة الذين تتراوح مدة أقدميتهم (من 5 إلى 10 سنوات) والذي يقدر ب (96 , 53) وانحراف معياري (65 , 7) كما أن المتوسط الحسابي لبعده الإدارة لدى الأساتذة الذين تتراوح مدة أقدميتهم (أكثر من 10 سنوات) كان أعلى من الأساتذة الذين تتراوح مدة أقدميتهم (من 5-10 سنوات)، حيث قدر ب (39, 41)

بانحراف معياري (08, 9)، بينما قدر المتوسط الحسابي لبعده الإدارة لدى الأساتذة الذين تتراوح مدة أقدميتهم (من 10 - 5 سنوات) ب (19, 40) بانحراف معياري (94, 8) وكذلك المتوسط الحسابي لبعده المهمة لدى الأساتذة الذين تتراوح مدة أقدميتهم (أكثر من 10 سنوات) كان أعلى من الأساتذة الذين تتراوح مدة أقدميتهم (من 10-5 سنوات).

حيث قدر بـ (36,16) بانحراف معياري (8,22) بينما قدر المتوسط الحسابي للأساتذة الذين تتراوح مدة أقدميتهم (من 10 - 5 سنوات) بـ (36,09) بانحراف معياري (7,57) وأيضا في بعدي العلاقات والبيئة كان المتوسط الحسابي للأساتذة الذين تتراوح مدة أقدميتهم (أكثر من 10 سنوات) أعلى من الأساتذة الذين تتراوح مدة أقدميتهم (من 10 - 5 سنوات) حيث قدر المتوسط الحسابي للأساتذة الذين تتراوح مدة أقدميتهم (أكثر من 10 سنوات) بـ (37,45) بانحراف معياري (8,29)، بينما قدر المتوسط الحسابي لبعدي العلاقات لدى الأساتذة الذين تتراوح مدة أقدميتهم (من 10 - 5 سنوات) بـ (36,51) بانحراف معياري (8,13) والمتوسط الحسابي لبعدي البيئة لدى الأساتذة الذين تتراوح مدة أقدميتهم (أكثر من 10 سنوات) قدر بـ (31,06) بانحراف معياري (6,00)، أما المتوسط الحسابي للأساتذة الذين تتراوح مدة أقدميتهم (من 10 - 5 سنوات) قدر بـ (30,35) بانحراف معياري (6,46) ولمعرفة دلالة الفرق بين كل متوسطين، استخدمت الباحثة اختبار (ت) لعينتين غير متجانستين، ففي القيم التنظيمية كانت قيمة (ت) (290 , -0) وهي غير دالة كذلك في بعد الإدارة كانت قيمة (ت) (1,24 -) وهي غير دالة، وبعد المهمة كانت قيمة (ت) (0,08 -) وهي غير دالة، أما بعد العلاقات فقيمة (ت) (1,06 -) وهي غير دالة وبعد البيئة قيمة (ت) هي (1,04 -) وهي غير دالة

مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف الأقدمية وهذا يعني رفض فرضية البحث وقبول الفرض الصفرية. وترى الباحثة أن لا يوجد اختلاف في وجهة نظر الأساتذة حول القيم التنظيمية السائدة مهما اختلفت مدة عملهم في الجامعة، دليل آخر على السياسة الموحدة والثابتة في تسيير الجامعات، وأنه لا توجد تفرقة في تطبيق القوانين واللوائح بين الأساتذة الجدد والقدماء. ولقد اختلفت الآراء حول تغير القيم أو ثباتها وتعددت باختلاف المنطلقات الايديولوجية والفكرية، حيث أن هذا الموضوع تعرض للكثير من الجدل عند الفلاسفة والعلماء سواء الغربيين أو المسلمين، والقيم ترتبط ارتباطا وثيقا بالثقافة والمعتقد من جهة، وبتبني الباحثين لنظريات محددة متعلقة بهذا الموضوع. فانطلاق الباحثين من منطلقات ايديولوجية مختلفة يجعلهم يؤيدون فكرة تغير القيم، في حين يتبنى الآخرون فكرة اعتبار القيم معايير سامية لا يجب المساس بها.

وترى الباحثة أن التغيير أصبح شيمة هذا العصر، وقد أصبحت المؤسسات الاقتصادية ومنظمات الأعمال تواجه بيئة تتميز بتحولات سريعة وعميقة تحت تأثير العولمة، والتطور التكنولوجي والمنافسة الدولية، فالتغيير يضمن لها البقاء والاستمرارية في بيئة مضطربة معقدة، غير أن الوضع بالنسبة للمؤسسات التعليمية أقل حدة من غيرها وذلك ما يفسر الثبات في السياسات والقوانين المطبقة في الجامعات.

5- عرض و تفسير نتائج الفرضية الخامسة: والتي تنص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية-بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف الجامعات. تم حساب المتوسطات الحسابية وكذا الانحرافات المعيارية للقيم التنظيمية وأبعادها لدى أساتذة الجامعات حسب الجامعات، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول

جدول: يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للقيم التنظيمية بأبعادها لدى أساتذة الجامعات حسب الجامعات.

القيم وأبعادها	الجامعات	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
القيم التنظيمية	ورقلة	176	54.70	8.53
	الوادي	99	52.18	8.55
	عرداية	52	54.00	8.01
	بسكرة	120	54.98	5.09
إدارة الإدارة	ورقلة	176	39,49	8,47
	الوادي	99	37,16	8,96

8,08	38,42	52	غرداية	إدارة المهمة
7,93	45,69	120	بسكرة	
7,49	35,27	176	ورقلة	
6,71	34,07	99	الوادي	
6,67	34,51	52	غرداية	
8,19	39,72	120	بسكرة	ادارة العلاقات
7,67	35,73	176	ورقلة	
8,06	35,37	99	الوادي	
7,40	35,11	52	غرداية	
8,42	40,14	120	بسكرة	
6,05	29,89	176	ورقلة	ادارة البيئة
5,90	28,24	99	الوادي	
5,65	30,07	52	غرداية	
6,33	33,61	120	بسكرة	

يبين الجدول : في القيم التنظيمية السائدة ,جامعة بسكرة تمتلك أعلى متوسط حسابي ب(98 , 54) وانحراف معياري (0,095) وجامعة ورقلة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (70 , 54) , وانحراف معياري (53 , 8) وجاءت جامعة غرداية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (54,00) وانحراف معياري (01 , 8) وفي المرتبة الأخيرة جامعة الوادي بمتوسط حسابي (18 , 52) وانحراف معياري (55 , 8) كذلك في بعد الإدارة جامعة بسكرة تمتلك أعلى متوسط (45,69) بانحراف معياري (7,93) , وجاءت جامعة ورقلة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (39,49) وانحراف معياري (8,47) أما جامعة غرداية فهي في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (38,42) وانحراف معياري (8,08) , وأخيرا المرتبة الرابعة لجامعة الوادي بمتوسط حسابي (37,16) وانحراف معياري (8,96) . وفي بعد المهمة نلاحظ أن جامعة بسكرة تمتلك أعلى متوسط (39,72) وانحراف معياري (8,19) , وأيضا جاءت جامعة ورقلة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (35,27) وانحراف معياري (7,49) , أما جامعة غرداية فجاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (34,51) وانحراف معياري (6,67) , وجامعة الوادي في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (34,07) وانحراف معياري (6,71) , أما في بعد العلاقات جاءت جامعة بسكرة أيضا في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (40,14) وانحراف معياري (8,42) , وجامعة ورقلة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (35,73) وانحراف معياري (7,67) , وجامعة الوادي في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (35,37) وانحراف معياري (8,06) , وأخيرا جامعة غرداية الرابعة بمتوسط حسابي (35,11) وانحراف معياري (7,40) وأخيرا بعد البيئة وجاءت كذلك جامعة بسكرة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (33,61) وانحراف معياري (6,33) , وتليها غرداية بمتوسط حسابي (30,07) وانحراف معياري (5,65) , والجامعة الثالثة هي ورقلة بمتوسط حسابي (29,89) وانحراف معياري (6,05) .

وأخيرا جامعة الوادي في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (28,24) وانحراف معياري (5,90) .

-ولاختبار هذه الفروق تم استخدام أسلوب تحليل التباين البسيط كما هو موضح في الجدول

جدول: يبين تحليل التباين لأربع مجموعات في قيمهم التنظيمية بأبعادها باختلاف الجامعات

القيم وأبعادها	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	ف	الدالة الإحصائية
القيم التنظيمية	بين المجموعات	458.254	152.751	15.40	دالة عند 0,01
	داخل المجموعات	26290.475	59.346		
	الكلي	26748.729	/		
إدارة الإدارة	بين المجموعات	4739,932	1579,977	22,374	دالة عند 0,01
	داخل المجموعات	70,618 31283,692	70,618		
	الكلي	36023,624	/		
ادارة المهمة	بين المجموعات	2233,182	744,394	13,454	دالة عند 0,01
	داخل المجموعات	24510,769	55,329		
	الكلي	26743,951	/		
ادارة العلاقات	بين المجموعات	1886,755	628,918	9,973	دالة عند 0,01
	داخل المجموعات	63,063 27937,048	63,063		
	الكلي	29823,803	/		
ادارة البيئة	بين المجموعات	1743,526	581,175	15,852	دالة عند 0,01
	داخل المجموعات	16241,190	36,662		
	الكلي	17984,716	/		

يبين الجدول في القيم التنظيمية قيمة ف هي (15 , 40) وهي دالة عند (0 , 01) كذلك في بعد الإدارة قيمة ف هي (22,37) وهي دالة عند 0,01 أما بعد المهمة كانت قيمة ف (13,45) وهي دالة عند 0,01 وفي بعد العلاقات تقدر قيمة ف بـ (9,97) وهي دالة عند 0,01 وبعد البيئة قيمة ف هي (15,85) وهي دالة عند 0,01 وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف الجامعات لصالح جامعة بسكرة .

و ترى الباحثة أن الاختلاف في القيم السائدة في الجامعات يرجع الى الاختلاف في درجة تطبيق هذه القيم و الاهتمام بها، فالقيم الشخصية للمديرين تؤثر في اختيار الأهداف الخاصة للجامعات، وفي اتخاذ القرارات و الاجراءات المناسبة . كما أن حداثة الجامعة تؤثر في ذلك ، وهذا يتضح في أن القيم التنظيمية في جامعتي ورقلة و بسكرة سائدة بنسبة أكبر من جامعتي غرداية و الوادي اللتان لا تزالا مركزين جامعيين ليومنا هذا ، وكذلك تعز و الباحثة هذا الاختلاف الى طبيعة القيم فهي نسبية تختلف من مكان الى آخر و من ثقافة الى أخرى ، كما هو الحال في غرداية التي تنتم بالنظام العشائري وهذا ما لمسناه في المركز الجامعي بها حيث لوحظ بعض التمييز في المعاملة بسبب بعض الاستثناءات المقررة لفئات معينة، وهذا يخلق لدى الكثير من الأساتذة الاحساس بعدم العدالة مما يؤدي الى انخفاض درجة ولائهم للجامعة، ناهيك عن الصراع العشائري الذي ينتقل الى المركز الجامعي باعتباره نسق مفتوح، و الذي يؤثر في قيم القوة، الصفوة، فرق العمل، والقانون و النظام، الفعالية ... فالمنظمات في أي مجتمع ما هي إلا أنظمة فرعية ضمن إطار واسع ومعقد، وما يمكن أن يؤدي إليه ذلك من التفاعل و التأثير المتبادل بين مكوناتها الداخلية من جهة، و بين هذه المكونات و البيئة المحيطة من جهة أخرى، ولذا لا يبدو غريبا أن تشكل المنظمات طبقا لما هو موجود في المجتمع و الذي يعطيها درجة من التميز و الاختلاف و يسبغ عليها صفات خاصة لا توجد في غيرها من المنظمات في أي مجتمع آخر، وهذا ما يفسر لنا اختلاف شكل و طريقة أداء المنظمات من مجتمع إلى آخر وفي نفس المجتمع من وقت لآخر (نجلاء محمود 2002، ص 235) .

خلاصة النتائج: يتبين لنا من خلال عرض ومناقشة النتائج العامة للدراسة، أنها توصلت إلى نتائج هامة ومنطقية، فيما يتعلق بالقيم السائدة لدى أساتذة الجامعة، وتأثير المتغيرات الوسيطة المعتمدة في الدراسة على القيم، وجاءت كالاتي :

- 1- القيم السائدة لدى أساتذة الجامعات هي القوة، العدل، فرق العمل، الكفاءة، الصفاة، ويأتي بعد الإدارة في المرتبة الأولى يليه بعد العلاقات ثم بعد المهمة، وأخيرا بعد البيئة .
- 2- توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف التخصص لصالح أساتذة العلوم التكنولوجيا وعلوم المادة والطبيعة والحياة .
- 3- لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف الرتبة .
- 4- لا توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف الأقدمية .
- 5- توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف الجامعات لصالح جامعة بسكرة .

إن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة مفيدة للرؤساء والمسؤولين وحتى الأساتذة في الجامعات والتي تساهم في توضيح مفهوم القيم التنظيمية، وفي ضوء ذلك فإن الباحثة تقترح التوصيات التالية :

- ضرورة إهتمام المسؤولين في الجامعات بمفهوم القيم التنظيمية وما لها من دور في تنمية الولاء التنظيمي للأساتذة، مما يرفع من مستوى أدائهم وضرورة تفعيل هذه القيم وأن لا تبقى حبر على ورق .
- إطلاع المديرين و المسؤولين على نتائج الدراسة والعمل على رفع مستوى القيم التنظيمية التي جاءت بدرجة متوسطة أو منخفضة مثل: القانون والنظام، واستغلال الفرص، الإقتصاد، الدفاع، التنافس .
- على القيادات الإدارية الاهتمام بتكوين وترسيخ أبعاد القيم التنظيمية من خلال عقد الندوات والاجتماعات، وتقديم نماذج سلوكية حسنة من قبل الرؤساء والمدراء حتى يحتذي بها الجميع خاصة الأساتذة، والعمل على تشجيع القيم الفعالة والتخلص من القيم الفاسدة.
- ضرورة إجراء دراسات مستقبلية في مجال القيم التنظيمية، وعلاقتها بالنشاطات الأخرى القيادة وإتخاذ القرار، وأداء العاملين، دوافع الانجاز وكذلك أثر الخصائص الشخصية عليها في الجامعات .
- تطوير المديرين والمسؤولين وتدريبهم بشكل مستمر، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم وزيادة اطلاعهم على التطورات في البيئة الخارجية، وحفزهم ليكونوا دعاة تغيير في الجامعات، ونشر ورعاية القيم الإيجابية فيها، بما يمتلكون من أدوار توجيهية من خلال قراراتهم .

-المراجع

أولا الكتب :

- 1- أنجرس مورييس ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون (2006) منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية، ط2، دار القصة للنشر، الجزائر .
- 2- أبو علام محمود رجاء (2007) مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات، مصر .
- 3- البهي السيد فؤاد (2006) علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، دار الفكر العربي، القاهرة .
- 4- بوغازي الطاهر (2010) القيم التربوية، مقارنة نسقية، ط1، منشورات الحبر، الجزائر .
- 5 - بلال إسماعيل محمد (2005) السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية .
- 6- جلدة سامر (2009) السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة، ط1، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان الأردن .
- 7- الخزاعلة عبد الله عقلة مجلي (2009) الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن .

- 8- خليل عباس محمد وآخرون (2011)مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الأردن .
- 9- السيسى شعبان علي حسين (2009)السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية .
- 10 -الصيرفي محمد (2009)الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي، التحليل على مستوى المنظمات، ج4، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .
- 11 -العطية ماجدة (2003)سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن .
- 12- غياث بوفلحة (2008)مبادئ التسيير البشري، ط3، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران .
- 13-القيروتي محمد قاسم (2009) السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، ط5، دار وائل للنشر، عمان الأردن.
- 14- اللوزي موسى (2007)التنظيم وإجراءات العمل، ط2، دار وائل للنشر، عمان الأردن .
- 15-معمرية بشير (2007)القياس النفسي وتصميم أدواته، للطلاب والباحثين في علم النفس والتربية، ط2، منشورات الحبر، الجزائر .
- 16-مقدم عبد الحفيظ (2003)الإحصاء والقياس النفسي والتربوي، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .

ثانيا: الرسائل الجامعية:

- 1-البنوي نسرين عبد اللطيف (2005)، اتجاهات المديرين في مراكز الوزارات الأردنية نحو الالتزام بالقيم الثقافية (الاجتماعية والتنظيمية)، رسالة ماجستير (غير منشورة) في الإدارة العامة، جامعة مؤتة، الأردن .
- 2-التويجر أنس محمد (2003)القيم الشخصية والتنظيمية وأثرها في فاعلية المديرين في الوزارات الأردنية، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة مؤتة الأردن .
- 3-الحنيفة خالد بن عبد الله (2003) القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء، دراسة ميدانية على العاملين بالخدمات الطبية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية .
- 4-سلامة رتيبة محمد حسن (2003)الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين، دكتورة في الإدارة التربوية بكلية الدراسات التربوية العليا في جامعة عمان العربية .
- 5- العوفي محمد بن غالب (2005)الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية9 .
- 6-نعموني مراد (2006)القيم واتساقها وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في مرحلة التغيير التنظيمي، دراسة حالة شركة سوناپراك قسم الإنتاج-شمال -أطروحة دكتورة في علم النفس العمل والتنظيم (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر .