

(واقع القيم التنظيمية في جامعة الموصل - دراسة ميدانية من وجهة نظر التدريسيين)

م. داليا طارق عبد الفتاح
جامعة الموصل/ كلية الآداب
dalya.t.a@uomosul.edu.iq

الملخص

يتمحور موضوع البحث حول القيم التنظيمية بوصفها أمر حيوي وهام في المؤسسات، إذ أن القيم هي أعمق مستوى في الثقافة التنظيمية، لما لها دور كبير في تشكيل وتوجيه سلوك الأفراد العاملين فهي تمثل هوية المؤسسة أو المنظمة لذلك فإن معرفة القيم التنظيمية لها أهمية كبيرة في نجاح عمل أي مؤسسة ومن ضمنها المؤسسة الجامعة، ويهدف البحث إلى الإحاطة بموضوع القيم التنظيمية ومعرفة أثرها على عمل المؤسسة والتعرف على القيم السائدة في الجامعة وتحديد أهم القيم التنظيمية داخل الجامعة، واعتمد البحث منهج المسح الاجتماعي إذ شمل عينة من (٥٠) تدريسي من جامعة الموصل إذ وزعت استمارات استبيانها لهذا الغرض وتوصل البحث إلى نتائج أهمها:

١. توصل البحث إلى أن (٦٦%) من العينة يوجد لديهم اهتمام بقيمة الانضباط إذ تعتبر من أهم القيم التنظيمية للمؤسسة الجامعية.
٢. اشارت نتائج البحث أنه يوجد حرص على العمل الجماعي والتعاون داخل الجامعة وهي من القيم المهمة.
٣. اوضح البحث أن (٨٤%) من العينة يسعون إلى ان يطبق القانون والنظام داخل الجامعة.

الكلمات المفتاحية: القيم التنظيمية ، الثقافة التنظيمية ، المؤسسات.



**(The reality of organizational values in Mosul University - a field study
from the viewpoint of the teachers)**

M. Dalia Tariq Abdel Fattah

Mosul University / College of Arts

ABSTRACT

The topic of the research revolves around organizational values as a vital and important matter in institutions, as values are the deepest level in organizational culture, because they have a great role in shaping and directing the behavior of working individuals, they represent the identity of the institution or organization, therefore knowledge of organizational values has a great importance in the success of a work. Any institution, including the university institution, and the research aims to take note of the subject of organizational values and know its impact on the work of the institution and identify the prevailing values in the university and determine the most important organizational values within the university, and the research adopted the social survey as it included a sample of (50) teachers from the University of Mosul and distributed questionnaires for this purpose and the research reached the most important results:

1. The research found that (66%) of the sample have an interest in the value of discipline as it is considered one of the most important organizational values for the university institution.
2. The results of the research indicated that there is an interest in teamwork and cooperation within the university, and it is an important value.
3. The research indicated that (84%) of the sample seek to apply law and order within the university.

Key words: organizational values, organizational culture, institutions

المقدمة Introduction

تعتبر القيم محوراً هاماً للشخصية ومعياراً أساسياً للحكم على صحة واختلال السلوك، إذ تعمل كضابط لسلوك العاملين فهي التي توجه سلوكهم وتعمل كدليل ومرشد للأفراد في تصرفاتهم وبهذا فلها دور في نجاح الأفراد والمؤسسات في تحقيق الأهداف من خلال تعزيز مكانة القيم الايجابية في المؤسسة الامر الذي يساعد على تعزيز الولاء والانتماء، مثال ذلك الاهتمام بالانضباط والعدل والتنافس وروح العمل الجماعي، التي تعتبر من مقومات التقدم والازدهار والقدرة على مواجهة التحديات التي تواجه العمل، وبناءً على ذلك بدت الحاجة ملحة لدراسة القيم التنظيمية، وقد تضمن البحث قسمين الأول الجانب النظري الذي تضمن الاطار النظري للبحث ممثلاً في تحديد مشكلة البحث واهميته واهدافه وتحديد المفاهيم الاساسية، كما تم عرض اهمية القيم التنظيمية وخصائص القيم التنظيمية ونماذج من تلك القيم، أما القسم الثاني فتناول الجانب الميداني الذي شمل الاجراءات المنهجية للبحث وعرض لبيانات ونتائج البحث وتوصياته.

الفصل الأول/ المبحث الأول/ الإطار النظري للبحث

أولاً: مشكلة البحث Problem Research

إن السعي لدراسة القيم في مجال التنظيمات بصفة عامة ينصب على محاولة دراسة القيم وأثرها على سلوك الأفراد داخل التنظيم خاصة التنظيمات التعليمية باعتبار أنها تحتوي على عنصراً بشرياً هو مصدر التفاعل وحدث علاقة التأثير والتأثر، إذ أن العنصر البشري أيضاً له قدرة على تشكيل ثقافة فرعية تسمى ثقافة المنظمة أو المؤسسة فالعمل بحد ذاته أصبح هوية الفرد الاجتماعية داخل المجتمعات الحديثة وهنا يتبع معاني العمل من الحدود الفردية إلى مضامين اجتماعية اشمل إذ يعتبر البعد القيمي من اهم عناصر النجاح فبقدر نشاطه وقوته تتحدد كفاءة وفاعلية المؤسسة فتشمل القيم التنظيمية المبادئ والتعاليم والضوابط الاخلاقية والمهنية التي تحدد سلوك الموظف وترسم الطريق السليم الذي يقوده إلى أداء واجبه فهي تعكس فلسفة المؤسسة أياً كانت والجامعة بوصفها مؤسسة للتعليم والابحاث تتبوأ مكان الصدارة في المجتمع لأنها مركز إشعاع لكل ما هو جديد من المعرفة لذلك يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤلات الآتية: ماهي القيم التنظيمية السائدة في الجامعة، وماهي أهمية القيم التنظيمية وماهي خصائصها.

ثانياً: أهمية البحث Importance of the Research

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يتناول أحد مفاهيم المهمة ألا وهو القيم التنظيمية، فالقيم تؤثر على الاداء داخل المؤسسة وطريقة تنفيذه داخل المؤسسة فهي عنصر أساس في نظام المؤسسة الكلي فيجب فهم ابعاد ومكونات القيم التنظيمية لأنها تؤثر على نوع السلوك الذي يسلكه العاملين في المؤسسة فأن نجاح الاداء فيها يرتبط بالقيم التنظيمية السائدة لتحقيق اهداف المنظمة فالقيم اهمية في حياة المؤسسات على اختلافها واثرها الواضح في سير العمل إذ تعد موجهاً عاماً لسلوك الفرد وتصرفاته. أما عن الأهمية التطبيقية فتتجلى في مدى الافادة منها في فهم واقع القيم التنظيمية داخل المنظمات من خلال النتائج التي تسهم في رفد الجهات المعنية بالمعلومات التي تفيد بأهمية القيم التنظيمية ودورها داخل المؤسسات.

ثالثاً: أهداف البحث Research Goals

يمكن تلخيص أهداف البحث فيما يلي:

١. الاحاطة بموضوع القيم التنظيمية ومعرفة اثرها على عمل المؤسسات.
٢. التعرف على القيم التنظيمية السائدة في الجامعة.
٣. تحديد أهم القيم التنظيمية داخل الجامعة.

رابعاً: تحديد المفاهيم والمصطلحات Concepts of the Research

القيم لغة: جمع كلمة قيمة وهي الشيء ذو المقدار او الثمن وتعني القدرة المنزلة (أبن منظور، ١٩٩٤، ص٥٦)^(١). فهي الصفة التي تجعل الشيء مرغوباً فيه عند شخص أو طائفة. منطلق لفظ قيمة على ما تتميز به الشيء من صفات تجعله مستحقاً للتقدير كثيراً أو قليلاً ويطلق لفظ القيمة في علم الاخلاق على الخير (غيث، ١٩٧٩، ١٩٧٩، ص٥٠٤)^(٢)..

أما القيم اجتماعياً: تشير إلى عناصر تركيبية مشتقة من التفاعل تشكل المكونات الجوهرية للنظرية الاجتماعية^(٣)، فالقيم بذلك مجموعة من الرغبات والميول والاوليات وتعرف أيضاً على أنها أفكار وتصورات توجه افعال الافراد في الجماعة، وتحدد سلوكهم وتكسب صفة العمومية لديهم (جمعة، ٢٠٠٥، ص٦)^(٤). إذ تشير إلى اهتمام أو أفكار أو تفضيل يشعر معه صاحبه أن له مبرراته الخلقية، أو العقلية أو الجمالية أو كل هذه مجتمعة، بناء على المعايير التي نتعلمها من الجماعة ومن خبرات حياته نتيجة عمليات الثواب والعقاب والتوحد مع الغير، فالمفهوم الاجتماعي للقيم إذن مقصور على تلك الانواع من السلوك التفضيلي المبني على مفهوم مرغوب (فوزية، ١٩٨٠، ص٥٣)^(٥).

القيم التنظيمية:

وهي القيم التي تعكس أو تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل بحيث تحمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة (نوال وآخرون، ٢٠١٣، ص ٢٩)^(٦). وتعرف أيضاً على أنها قواعد تمكن الفرد من التمييز بين الخطأ والصواب والمرغوب وغير المرغوب وبين ما يجب أن يكون وما هو كائن، أي كمرشد ومراقب للسلوك الإنساني لأنه يزود برؤية عن اتجاهات الأفراد وطبيعة ثقافة المنظمة (عبد الله عبد الرحمن، ٢٠٠٣، ص ٣١٢)^(٧).

إذ تشير القيم التنظيمية إلى معايير معترف بها ومقبولة تعمل على توجيه سلوك الأفراد في جميع المستويات وبالتالي تعتبر قيماً للمنظمة نفسها (نوال وآخرون، ٢٠١٣، ص ٣١٢)^(٨)، فهي بذلك تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية وهي تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة فهي تعبر عن فلسفة المنظمة أو المؤسسة (عبد الله بن أحمد، ٢٠٠٩، ص ٢٠)^(٩).

المبحث الثاني

أولاً: أهمية القيم التنظيمية

تعكس القيم التنظيمية الخصائص الداخلية للمؤسسة والمعبرة عن فلسفتها والتي توفر لها الخطوط العريضة لتوجيه السلوك التنظيمي وصنع القرارات، وتعمل القيم في مكان أو بيئة العمل على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، فهي بذلك لها أهمية كبيرة في حياة الفرد والجماعات والمؤسسات، فالسلوك يعد مؤشراً رئيسياً للقيم وتتصل توعية السلوك المرغوب فيه أي القيمة هي التي توجه السلوك فيعتمد في إصدار الاحكام والمقارنة والاختيار بين بدائل مختلفة في الوسائل والغايات (جمعة، ٢٠٠٥، ص ٢١)^(١٠)، وبما أن التنظيمات تسعى إلى تحقيق اهداف خاصة فالقيم ماهي إلا وسيلة لبلوغ هذه الاهداف مع الاخذ بنظر الاعتبار الاولويات (جورج، ١٩٨٢، ص ١٧٩)^(١١) إذ تستخدم التنظيمات الاجتماعية المعايير السائدة لتنظيم الحقوق والواجبات والادوار والمهام المنوطة لكل عضو من اعضاء التنظيم (السيد عل، ١٩٧٥، ص ٣٣٦)^(١٢) فالقيم هي الملزمة والامرة الناهية والتي تراعي المصلحة العامة وتساعد على تحقيق الانماط المرغوب فيها والتي تصلح في تنظيم سلوك افرادها، فهي بذلك وسيلة فعالة للعمل على ادماج الفرد مع مجتمعه وبيئته التنظيمية ويكسب الجماعة التجانس اللازم لتحقيق التكامل فالقيم التنظيمية تمثل داخل أي تركيب تنظيمي مكاناً جوهرياً وبارزاً، نظراً لما تؤديه من دور فعال في ضبط وتوجيه السلوك الإنساني ضمن الإطار المقبول والاجتماعي فهي تمثل منبع تفسيري نعزي إليه المواقف السلوكية في المؤسسة، فمنظومة القيم

في التنظيمات ذات تأثير كبير في سلوكيات الفرد العامل فالقيم الايجابية مثل قيم الانضباط والتشجيع وقيم الهدف الرشيد والكفاية واهمية العمل الجماعي يسهم في تحقيق اهداف التنظيم فالقيم أداة تبني عليها الكيان الثقافي لأي منظمة (محمد ياسين، ٢٠١٧، ص٥٥٩)^(١٣) فتساهم القيم التنظيمية في تنمية وعي الموظفين والتزامهم وتعزيز انتمائهم مما يؤثر ايجابياً على ادائهم (عبد الله عبد الغني، ٢٠٠٣، ص٩٩)^(١٤) فالقيم هي القوة المحركة والمنظمة للسلوك فهي تتحدى اقتناع العامل بقيم المؤسسة التي يعمل فيها والاندماج فيها يعبر عن وجود تماثل تنظيمي (فيلي، ٢٠١٩، ٦٤٧)^(١٥) تعطي الفرد امكانية ودافعية لأداء ما هو مطلوب منه، وتمكن الفرد على التكيف والتوافق الايجابيين وتحقق له الرضا عن نفسه لتجاوبه مع الجماعة في مبادئها وعقائدها، إذ تعتبر القيم محدد لأهداف وسياسات المؤسسة (محمد قاسم، ٢٠٠٠، ١٦١)^(١٦) وكذلك فإن مستوى الاداء محدد بنوع وطبيعة القيم فالقيم القوية لها فعل في ميدان العمل قياساً بالقيم الضعيفة (نوال، ٢٠١٣، ص٤٤)^(١٧) فمن وظائف القيم التنظيمية أن تجعل للإنسان امكانية اداء ما هو مطلوب منه داخل المؤسسة وتزودها القدرة على التكيف مع الاخرين فالقيم تعطي شعوراً بالتوجهات المشتركة لكل العاملين وتعد مؤشرات لتصرفاتهم، فتعطي قوة للمؤسسة أو المنظمة فيشعر العاملون بأهمية المؤسسة التي ينتمون إليها (محمد حسن، ٢٠٠٦، ٣٦)^(١٨) ومن مؤشرات ذلك أن القيم التنظيمية تمنح الشعور بالهوية الخاصة بالتنظيم الذي يعمل فيه الفرد بالإضافة إلى اسهامها بالاستقرار (أحمد مطامين، ١٩٩٦، ص٧٨)^(١٩) ونستنتج من ذلك أن القيم التنظيمية تعزز وتؤكد ما تنص عليه التعليمات فالقيم تعطي الدعم للتعليمات فتصبح سلوك العاملين داخل المؤسسة يتفق مع مصالح التنظيم. إذ أن القيم التنظيمية لها أهمية في فاعلية المؤسسة، وتطورها يتوقف إلى حد كبير على القيم التي يحملها اعضائها مما يؤدي إلى سير العمل بشكل صحيح وزيادة الوعي والالتزام داخل المؤسسات.

ثانياً: خصائص القيم التنظيمية

اختلف العلماء في تحديد خصائص القيم بصفة عامة باختلاف المذاهب الدينية والفكرية التي ينتمون إليها ويمكن تحديد اهم ما يميز القيم التنظيمية باعتبارها جزء من القيم العامة.

١. نسبية: فالقيم تنظيمات معقدة للأحكام التي يصدرها الفرد حول الاشخاص والاشياء والاحكام ذاتها فالقيم نسبية في مكانها وزمانها ومحتواها فهي تختلف من ثقافة إلى اخرى فهي نسبية متغيرة إلى غايات ابعدها منها فعلى الرغم مما تتصف به القيم من الرسوخ والتأمل إلا أن ذلك يبقى في اطار النسبية (حسين، ٢٠١٣، ص٢٠٩)^(٢٠).

٢. مكتسبة: أن القيم عنصر من عناصر الثقافة فيتعلمها الفرد في نطاق الجماعة فهي تتكون من خلال تجربة الإنسان لذلك فالفرد يتعلم القيم التي يفضلها الجماعة أي القيم المرغوبة (محمد عاطف، ١٩٨٦، ص ٢٧٢) (٢١).
٣. ملزمة: تتميز القيم بأنها ملزمة وأمرة لأنها تعاطف وثنيت (محمود سلمان، ٢٠٠٤، ص ١٠٨-١٠٩) (٢٢).
٤. معروفة ومرغوبة لدى افراد المؤسسة لأنها تشبع حاجاتهم وتختلف باختلاف الادوار التي يقوم بها الافراد ومراكزهم الوظيفية كما تختلف باختلاف الجنس والمعطيات الاخلاقية والدينية (زكريا، ٢٠٠٢، ص ٣٩) (٢٣).
٥. تجريدية: أن القيم لها معاني مجردة تتسم بالاستقلالية والموضوعية وتتضح معانيها الحقيقية بالسلوك الذي يمثله الواقع الذي يعيشه الفرد (عبد الله عبد الغني، ٢٠٠٣، ص ١٠٢) (٢٤).
٦. القيم ليست هدفاً في حد ذاتها إنما تستخدم كمعيار للمفاضلة بين عدة خيارات (ماجدة، ٢٠٠٥، ص ٣١) (٢٥).

ثالثاً: نماذج من القيم التنظيمية

١. القوة: وتعتبر الخطوة الأولى للإدارة في تحديد الاهداف فهي القدرة التي تملها الإدارة للتأثير على العاملين في التنظيم (موسى، ٢٠٠٣، ص ٢٣٥) (٢٦).
٢. الصفة: والنخبة إذ يؤكد على التركيز على النخبة داخل التنظيمات وهو يعتبر من أهم عناصر نجاح المنظمات.
٣. المكافأة: وهو نظام للتحفيز فالأداء الجيد أمر هام وضروري لتحقيق أهداف المؤسسة، والمؤسسة الناجحة هي التي تحدد النجاح والتكافؤ (حميد، ٢٠٠٢، ص ١٨) (٢٧).
٤. الكفاءة: وتشير إلى العلاقة بين كمية الموارد المستخدمة في عملية الانتاج وبين الناتج من تلك العملية، ولمفهوم الكفاءة دور بارز في عمل التنظيمات حيث يربط هذا المفهوم بمفهوم الفعالية لكنه يشير إلى القدرة على تحقيق قدر من الانتاجية بأقل التكاليف (خضير وآخرون، ٢٠٠٩، ص ١٧٢) (٢٨).
٥. الفاعلية: ينظر إليها كونها حاصل لعملية ديناميكية تؤثر على كل من سلوك الفرد وجهوده لتحقيق الاهداف التنظيمية فهي القدرة على تحقيق الاهداف مهما كانت الامكانيات المستخدمة في ذلك ممكن يمثل العلاقة بين الاهداف المهمة والاهداف المحددة (بشير، ٢٠٠٢، ص ١٧٢) (٢٩).

- ولابد من القول أن مفهوم الفاعلية والكفاءة مرتبطان أي أنه ضرورياً لتحقيق الاهداف وممارسة النشاطات بطرق صحيحة للوصول إلى الاهداف العامة للمؤسسة.
٦. الاقتصاد: يجب على المؤسسة أن تنمي نظام فعال للرقابة على التكاليف وعدم صرف أموال لا ضرورة لها فكثير من اعمال الإدارة تتجه للإسراف والهدر (عبد الرزاق، ٢٠٠٢، ص ١٧٢) (٣٠).
 ٧. العدل: ويقصد بها اعطاء العاملين حقوقهم وامتيازاتهم على اساس المساواة والنزاهة مما ينعكس على ممارساتهم لسلوكيات ايجابية تنمي عنصر الولاء والانتماء للمؤسسة (محمد حربي، ١٩٨٩، ص ١١٥) (٣١). فالمؤسسة الناجحة تدرك أن وجهات نظر الافراد وشعورهم ذو أهمية.
 ٨. العمل الجماعي: الذي يشير إلى القيام بالأعمال سوياً بانسجام إذ يشعر الافراد أنهم ينتمون لبعضهم (٣٢). إذ أن التنسيق يحقق الوحدة والتكافل في الاداء بين الاعمال المتخصصة فهو يتحكم في التنظيم لأنه احد اسبابه (محمد حربي، ١٩٨٩، ص ٢٢٤) (٣٣).
 ٩. القانون والنظام: أن القوانين توفر القواعد الاساسية للسلوك المقبول، فالمديرون يتصرفون كقضاة في تطبيق هذه القوانين دون وجود حق الاعتراض للموظفين، أن وجود نظام رسمي يحكم الافعال والقرارات لتحقيق الاستمرار في العمل والتنسيق بين الانشطة داخل المؤسسة (محمد علي، بدون سنة طبع، ص ٨١) (٣٤).
 ١٠. التنافس: فهي عبارة عن جهود تبادلية مصادرة تهدف إلى الحصول على اهداف نادرة (محمد نبيل جامع، ١٩٨٤، ص ١٥١) (٣٥). فالمنافسة تتم داخل التنظيم، وتكون بين فرد وآخر أو بين الوحدات الإدارية المختلفة.
 ١١. استغلال الفرص: أن المؤسسة الناجحة تبحث عن فرص لاستغلال افضلها وهذا الامر يتطلب أن يكون الهيكل التنظيمي مرن (موسى، ٢٠٠٣، ص ٢٤٢) (٣٦).

الفصل الثاني

الجانب الميداني

المبحث الأول

منهجية البحث

أولاً: منهج البحث:

وهو الوسيلة التي يمكننا عن طريقها الوصول إلى الحقيقة أو إلى مجموعة من الحقائق في أي موقف من المواقف (فوزي وآخرون، ٢٠٠٢، ص ١١) (٣٧)، فالمجتمع هو القواعد والطرق العلمية المتبعة في دراسة الظواهر الطبيعية والاجتماعية، فهي عبارة عن سلسلة من الاجراءات الاساسية التي تتم وفق اساليب علمية متفق عليها تمر بمراحل متسلسلة (رحي عثمان وعثمان محمد، ٢٠٠٤، ص ٢٣) (٣٨)، واستخدم في هذا البحث منهج المسح الاجتماعي Field survey method وهو إليه تشخيصه للمشاكل الدائرة في التنظيم الاجتماعي (معن خليل، ٢٠٠٥، ص ٢٣٧) (٣٩)، أما عن ادوات جمع البيانات والمعلومات فهو الاستبيان.

ثانياً: عينة البحث Sample Research

اعتمد البحث على عينة عشوائية قصدية مكونة من ٥٠ تدريسي من جامعة الموصل.

ثالثاً: الوسائل الاحصائية المستخدمة

١. النسبة المئوية Percentage.
٢. الوسط الحسابي Arithmetic mean.
٣. الانحراف المعياري Standard deviation.

رابعاً: مجالات البحث Research Side

المجال المكاني جامعة الموصل.

المجال الزمني من 15_4_2019 إلى 15_11_2019

المجال البشري شمل عينة من تدريسي جامعة الموصل

المبحث الثاني

عرض وتحليل بيانات الاستمارة الاستبائية

الجدول (١) يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	ك	%
ذكر	٢٩	%٥٨
أنثى	٢١	%٤٢
المجموع	٥٠	%١٠٠

اشارت نتائج البيانات المتعلقة بجنس المبحوثين وكما يلاحظ في الجدول اعلاه أن عدد الذكور (٢٩) وبنسبة (%٥٨) من العينة، وعدد الاناث (٢١) وبنسبة (%٤٢) من العينة.

الجدول (٢) يبين توزيع افراد العينة حسب متغير العمر

الفئات العمرية	ك	%
٣٥ - ٣٠	٥	%١٠
٤١ - ٣٦	٨	%١٦
٤٧ - ٤٢	١٦	%٣٢
٥٣ - ٤٨	١٢	%٢٤
٥٩ - ٥٤	٩	%١٨
المجموع	٥٠	%١٠٠

يتضح من بيانات الجدول الخاص بالفئات العمرية، أن الوسط الحسابي لأعمار العينة بلغ (٤٥.٩٤) سنة وبانحراف معياري (٧,٢٦) وذلك يعني أن النسبة الغالبة لأعمار العينة المبحوثة تقع في الفئة العمرية المحصورة بين (٤٢ - ٤٧).

جدول (٣) يبين توزيع العينة تبعاً للقب العلمي

اللقب العلمي	ك	%
مدرس مساعد	١٢	%٢٤
مدرس	١٤	%٢٨
استاذ مساعد	١٥	%٣٠
استاذ	٩	%١٨
المجموع	٥٠	%١٠٠

تشير البيانات في الجدول اعلاه أن نسبة (٣٠%) من العينة بدرجة استاذ مساعد، وتأتي بعد ذلك نسبة (٢٨%) بدرجة مدرس، بينما بلغت نسبة (٢٤%) من العينة مدرس مساعد، أما درجة الاستاذية فبلغت نسبتهم (١٨%).

جدول (٤) يوضح مدى الاهتمام بقيمة الانضباط في العمل داخل الجامعة

الاجابة	ك	%
نعم	٣٣	٦٦%
لا	١٧	٣٤%
المجموع	٥٠	١٠٠%

يكشف لنا الجدول اعلاه أن نسبة (٦٦%) من اجمالي العينة يرون انه يوجد اهتمام بالانضباط في العمل، بينما (٣٤%) يرون انه لا يوجد اهتمام بقيمة الانضباط في العمل، وهذا يدل على وعي افراد العينة بقيمة الانضباط إذ أنه يؤدي إلى تنسيق الاعمال ويؤدي إلى الاستقلال الأمتل للوقت والجهد في اداء الاعمال، إذ أن الانضباط يؤدي إلى التميز وكلما زاد الانضباط يزداد التميز في الاداء. وله أثر في زيادة الالتزام ومحاربة السلوكيات غير السوية كالتغيب والتأخر مما يؤثر على مصلحة المؤسسة.

جدول (٥) يبين طبيعة الحرص على العمل الجماعي والتعاون داخل الجامعة

الاجابة	ك	%
نعم	١٧	٣٨%
لا	٤	٨%
احياناً	٢٩	٥٨%
المجموع	٥٠	١٠٠%

تشير معطيات الجدول اعلاه أن (٥٨%) من عينة البحث يرون في بعض الاحيان يوجد حرص على التعاون والعمل الجماعي و (٣٨%) من افراد العينة يرون أنه يوجد حرص على تحقيق التعاون والعمل الجماعي، بينما أجاب (٨%) من العينة أنه لا يوجد حرص على العمل الجماعي والتعاون داخل الجامعة وهذا يعني أهمية العمل الجماعي داخل المؤسسة لما له من أهمية في تحقيق الاهداف وتوفير الوقت ويساهم في تبادل الخبرات والمعارف لذلك تتضح اهمية العمل الجماعي والتعاون كقيمة في الجامعة.

جدول (٦) يبين مدى السعي إلى التنافس في الجامعة

الاجابة	ك	%
نعم	٢٧	%٥٤
لا	١٢	%٢٤
احياناً	١١	%٢٢
المجموع	٥٠	%١٠٠

نلاحظ من الجدول اعلاه أن (%٥٤) من العينة يسعون إلى تحقيق التنافس ونسبة (%٢٤) يرون أنه في بعض الاحيان يسعى العاملين في الجامعة إلى المنافسة، بينما (%٢٢) من العينة يرون أنه لا يوجد سعي لتحقيق التنافس في الجامعة، ويمكن تفسير ذلك إلى أنه التنافس مهم إذ يعد محفزاً للتغيير نحو الافضل بالإضافة إلى أنه لتحقيق قيمة التنافس يقوم الشخص بإبراز القدرات والاستعدادات الكامنة وتطوير الافكار واشباع الحاجات النفسية.

جدول (٧) يوضح سعي العاملين لتطبيق القانون والنظام الخاص بالجامعة

الاجابة	ك	%
نعم	٤٢	%٨٤
لا	٨	%١٦
المجموع	٥٠	%١٠٠

تشير نتائج الجدول اعلاه إلى أن نسبة (%٨٤) من عينة البحث اجابوا بأن يوجد سعي للعاملين لتطبيق القانون والنظام الخاص بالجامعة. بينما يرى (%١٦) فقط من افراد العينة يرون أنه لا يوجد سعي لتطبيق القانون والنظام الخاص بالجامعة، وهذا يدل على وعي العاملين في الجامعة بأهمية تطبيق القانون لأنه يمثل قيمة تنظيمية يسعون لتحقيقها في العمل.

جدول (٨) يبين مدى الاهتمام لتحقيق العدل داخل المؤسسة

الاجابة	ك	%
نعم	٢١	%٤٢
لا	٢٩	%٥٨
المجموع	٥٠	%١٠٠

يبين الجدول اعلاه أن (%٥٨) من عينة البحث اجابوا بلا، ونسبة (%٤٢) اجابوا بنعم.

جدول (٩) يبين مدى الاهتمام بالكفاءة في العمل

الاجابة	ك	%
نعم	١٠	٢٠%
لا	٩	١٨%
احياناً	٣١	٦٢%
المجموع	٥٠	١٠٠%

يتضح من الجدول اعلاه أن (٦٢%) من العينة في بعض الاحيان يوجد اهتمام بالكفاءة في العمل، و(٢٠%) من افراد العينة يرون أنه يوجد سعي للعمل بكفاءة، بينما (١٨%) فقط يرون أنه لا يوجد اهتمام في الكفاءة في العمل. وهذا يرجع إلى أن الكفاءة تعد حافزاً للعمل أي انجاز الاعمال بطريقة صحيحة.

ملخص نتائج البحث

١. توصل البحث إلى أن ٦٦% من العينة يوجد لديهم اهتمام بقيمة الانضباط في العمل وتعتبر من القيم المهمة للمؤسسة الجامعية.
٢. تشير نتائج البحث إلى أنه يوجد حرص على العمل الجماعي والتعاون داخل الجامعة وهي لهذا من القيم الاساسية في المؤسسة.
٣. تشير نتائج البحث أن اغلب التدريسيين يرون أنه يوجد تنافس في المؤسسة الجامعية وللتنافس كقيمة اهمية لأنه يعد محفزاً للتغيير وإبراز القدرات.
٤. أوضح البحث أن (٨٤%) من العينة يسعون إلى تطبيق القانون والنظام داخل الجامعة.
٥. أظهر البحث أنه يوجد اهتمام بالكفاءة في العمل والاهتمام في أداء الاعمال بطريقة صحيحة.

التوصيات

١. ضرورة اهتمام الجامعات بالقيم التنظيمية لما لها من دور في تنمية الولاء للمؤسسة.
٢. عقد المؤتمرات والندوات التي تلقي الضوء على ترسيخ القيم التنظيمية وتشجيع القيم الفعالة والتخلص من القيم السلبية.
٣. إجراء دراسات وبحوث في مجال القيم التنظيمية وعلاقتها بالنشاطات الاخرى في المؤسسة.
٤. الاهتمام بتكوين منظومة من القيم تركز على الانتماء والولاء التنظيمي وكفاءة العمل وتعميق ممارستها.

المصادر

- (^١) أبن منظور، لسان العرب، دار لسان الفرد، مج ١، لبنان، ١٩٩٤، ص ٥٦.
- (^٢) جميل صليبا، المعجم الفلسفي، ج ٢، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ١٩٨٢، ص ٤٧.
- (^٣) محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية للكتاب، ١٩٧٩، ص ٥٠٤.
- (^٤) جمعة جاسم خلف السبعواوي، نظام القيم في الجماعات الصغيرة - دراسة ميدانية في مدينة الموصل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الموصل، كلية الآداب، قسم علم الاجتماع، جامعة الموصل، ٢٠٠٥، ص ٦.
- (^٥) فوزية ذياب، القيم والعادات الاجتماعية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ١٩٨٠، ص ٥٣.
- (^٦) نوال يونس آل مراد وآخرون، أثر القيم التنظيمية في الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية لآراء عينة من مديري الإدارات الوسطى في عدد من المستشفيات الحكومية في نينوى، مجلة تكريت للعلوم الإدارية، مج ٩، ٢٠١٣، ع ٢٩.
- (^٧) عبد الله عبد الرحمن، التعبان، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، أكاديمية نايف العربية، الرياض، السعودية، ٢٠٠٣، ص ٣١٢.
- (^٨) نوال يونس آل مراد وآخرون، مصدر سابق، ص ٣٥.
- (^٩) عبد الله بن أحمد، نموذج مقترح للتوافق بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية، جامعة أم القرى، ٢٠٠٩، ص ٢٠.
- (^{١٠}) جمعة قاسم خلف السبعواوي، مصدر سابق، ص ٢١.
- (^{١١}) جورد لاباسيد، مقدمات في علم الاجتماع، ترجمة هادي ربيع، المؤسسة الجامعية للدراسات، بيروت، لبنان، ١٩٨٢، ص ١٧٩.
- (^{١٢}) السيد علي شتا، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، مصر، ١٩٧٥، ص ٣٣٦.
- (^{١٣}) محمد ياسين، القيم التنظيمية مدخل مفاهيمي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع ٣٠، ٢٠١٧، ص ٥٥٩.
- (^{١٤}) عبد الله عبد الغني، السلوك التنظيمي، المفاهيم النظرية، دار الحافظ للنشر، ط ٢، السعودية، ٢٠٠٣، ص ٩٩.
- (^{١٥}) فيلي إناس، علاقة التوافق النفسي الاجتماعي بالتمائل التنظيمي لدى اساتذة الهيئة التدريسية، بحث منشور في المؤتمر الدولي للعلوم الإنسانية والاجتماعية والرياضة، تركيا، ٢٠١٩، ص ٦٤٧.
- (^{١٦}) محمد قاسم الغريوش، السلوك التنظيمي، دار الشروق، الأردن، ٢٠٠٠، ص ١٦١.
- (^{١٧}) نوال يونس آل مراد وآخرون، أثر القيم التنظيمية في الاداء الوظيفي دراسة تطبيقية لأداء عينة من مديري الادارات الوسطى في عدد من المستشفيات الحكومية في نينوى، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج ٩، ع ٢٩، جامعة تكريت، ٢٠١٣، ص ٤٤.

- (١٨) محمد حسن محمد حمادات، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠٦، صص ٣٦.
- (١٩) أحمد مطامين، التخطيط الاستراتيجي والادارة الاستراتيجية مفاهيم ونظريات، دار مجدلاوي، عمان، الأردن، ١٩٩٦، ص ٧٨.
- (٢٠) حسين عبد الحميد، التنظيم الاجتماعي والمعايير الاجتماعية، مؤسسة الشباب الجامعية، الاسكندرية، ٢٠١٣، ص ٢٠٩.
- (٢١) محمد عاطف غيث، علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، ١٩٨٦، ص ٢٧٢.
- (٢٢) محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار وائل للنشر، الأردن، ٢٠٠٤، ص ١٠٨-١٠٩.
- (٢٣) زكريا عبد العزيز، التفريز والقيم الاجتماعية للشباب والمراهقين، الجلال للنشر، الاسكندرية، ٢٠٠٢، ص ٣٩.
- (٢٤) عبد الله عبد الغني الطجم، وطارق بن عوض، السلوك التنظيمي، دار الحافظ، السعودية، ٢٠٠٣، ص ١٠٢.
- (٢٥) ماجدة زكي الجلاذ، تعلم القيم، وتعليمها، دار المبرة للطباعة والنشر، الاردن، ٢٠٠٥، ص ٣١.
- (٢٦) موسى اللوزي، التطوير التنظيمي، دار وائل للنشر، الأردن، ٢٠٠٣، ص ٢٣٥.
- (٢٧) حميد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة، مصر، ٢٠٠٢، ص ١٨.
- (٢٨) خضير كاظم محمود وآخرون، السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، دار اثراء للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩، ص ١٧٢.
- (٢٩) بشير نايف قاسم محمد ومصطفى عبد العباس، تأثير القيم التنظيمية في تحقيق النجاح الاستراتيجي بحث تحليلي في ديوان وزارة النفط، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ع ١٠٣، مج ٢٤، المطبوعات الجامعية الجزائر، ٢٠٠٢، ص ١٧٢.
- (٣٠) عبد الرزاق بن حسين، اقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠٠٢، ص ١٧٢.
- (٣١) محمد حربي حسن و خليل محمد حسن الشماع، علم المنظمة، دار الكتب للطباعة، الموصل، ١٩٨٩، ص ١١٥.
- (٣٢) محمد حربي حسن و خليل محمد حسن، مصدر سابق، ص ٢٢٤.
- (٣٣) موسى اللوزي، مصدر سابق، ص ٢٣٨.
- (٣٤) محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، ١، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، بدون سنة طبع، ص ٨١.



العدد الأربعون
الجزء الثاني / آب / ٢٠٢٠

جامعة واسط
مجلة كلية التربية

- (^{٣٥}) محمد نبيل جامع، المنفتح في علم الاجتماع، دار المطبوعات الجديدة، مصر، ١٩٨٤، ص ١٥١.
- (^{٣٦}) موسى اللوزي، مصدر سابق، ص ٢٤٢.
- (^{٣٧}) فوزي غرابية وآخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ط ٣، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٢، ص ١١.
- (^{٣٨}) ربحي عثمان وعثمان محمد غنيم، اساليب البحث العلمي الأسس النظرية والتطبيق العلمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان - الاردن، ٢٠٠٤، ص ٢٣.
- (^{٣٩}) معن خليل عمر، علم الاجتماع التطبيقي، دار الشروق، الاردن، ٢٠٠٥، ص ٢٣٧.