

أثر بعض القيم التنظيمية السائدة في المنظمة على الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على عينة من إطارات مؤسسة ميناء جن جن بجيجل

The effect of some organizational values prevailing in the organization on the organizational commitment - a field study on a sample of Managers at Gin Gin Port Enterprise, Jijel.

عماد الدين بريهموش^{1*}، نوال حمداش²

¹ جامعة قسنطينة 2 (الجزائر)، bimad1@live.fr

² جامعة قسنطينة 2 (الجزائر)، nawal.hamadache@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2022-12-20

تاريخ القبول: 2022-02-28

تاريخ الاستلام: 2020-10-15

ملخص: تسعى هذه الدراسة إلى معرفة أثر بعض القيم التنظيمية السائدة في المنظمة على الالتزام التنظيمي مع إجراء دراسة ميدانية على عينة من إطارات مؤسسة ميناء جن جن بولاية جيجل، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي المقارن وقد تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، ولبناء الاستبيان تم اختيار نموذج ديف فرانسيس ومايك وودكوك (Mikewoodcock and Dave franci)، للقيم التنظيمية ونموذج (Alle And Mayer, 1990)، لقياس الالتزام التنظيمي، تمثلت عينة الدراسة في (76) إطارا من مختلف مديريات مؤسسة ميناء جن جن، وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، لتحليل بيانات الاستبيانات. وقد توصلت الدراسة إلى وجود بعض القيم التنظيمية سائدة لدى إطارات مؤسسة ميناء جن جن بدرجة مرتفعة ومتوسطة، كما أكدت وجود علاقة ارتباط متوسطة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي، في حين كانت قيم القوة، الكفاءة، المكافأة والعمل الجماعي هي الأكثر تأثيرا على الالتزام التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: القيم؛ القيم التنظيمية؛ المنظمة؛ الالتزام؛ الالتزام التنظيمي.

Abstract: This study aims to know the impact of some of the organizational values prevailing in the organization on organizational commitment, with conducting a field study on a sample of Managers at Gin Gin Port Enterprise, in the state of Jijel, To achieve the objectives of the study, the comparative descriptive method was used in The questionnaire was used as a tool for the study, To construct the questionnaire, the Dave Francis and Mike Woodcock model of organizational values and the Allen and Meyer model for measuring organizational commitment were selected. The study sample is made up of seventy-six (76) senior employees from different compartments of Port Gin Gin Enterprise Additionally, The Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program was used to analyze the questionnaire data; Then The study found that there are some organizational values prevalent to a high and medium degree at the managers of the Jin Jin Port Enterprise, It also confirmed the existence of a medium correlation relationship with statistical significance between organizational values and organizational commitment; While the values of strength, efficiency, reward and teamwork were the most influential on organizational commitment.

Keywords: Values; Organizational Values; Organization; commitment; organizational commitment.

1- مقدمة

تعد فكرة اعتبار المنظمات كنظام للمعاني المشتركة بين الأفراد فكرة حديثة نسبياً، حيث كان الاعتقاد السائد أن المنظمات تستخدم طرقاً عقلانية في تسيير مجموعة من الأفراد، ولكنها في الواقع تمثل أكثر من ذلك إذ تظهر لكل منظمة شخصية خاصة بها، وقد بين منظرو المنظمات ذلك عن طريق التعرف على أهمية الدور الذي تلعبه القيم في حياة أفراد المنظمة، لكن فعاليتها في تحقيق أهدافها لا تقتصر فقط على إعداد أفرادها ومسؤوليات تدريبهم وكفاءاتهم ومؤهلاتهم العلمية والتقنية فحسب، بل تعتمد اعتماداً مباشراً على درجة ولائهم أو التزامهم للمنظمة التابعين لها.

1.1- الإشكالية:

لقد تطورت ظاهرة التنظيم في العصر الحديث وأصبحت المنظمات أكثر تعقيداً فهي مواقع تتبلور فيها علاقات العمل وتأخذ شكلاً ومضموناً اجتماعياً خالصاً والتي تؤدي بدورها إلى وجود تنظيم إنساني داخل هذه البناءات فالمنظمة تأخذ في اعتبارها سلوك الأفراد والظواهر الثقافية الأخرى كالقيم، المعايير، وظواهر القيادة والإشراف التي تضفي معنى الحياة الإنسانية والاجتماعية للمنظمة.

لقد أصبح من الضروري على المنظمات تطوير مواردها البشرية لتتلاءم مع التطورات المتسارعة من أجل تطوير العمل والتميز عن المنظمات الأخرى من خلال السعي إلى زيادة ارتباط العاملين بالمنظمة والالتزام بمبادئها واحترام قيمها والمساهمة في تحقيق أهدافها (Shimon Dolan et Autre, 2005).

إن التزام الأفراد في عملهم يشير إلى تقبلهم لقيم وأهداف المنظمة التي يعملون بها وتفاينهم ورغبتهم القوية وجهدهم المتواصل في تحقيق أهدافها كما أنه يعبر عن توافق الأفراد مع منظماتهم، لذا كان الالتزام التنظيمي مطلباً أساسياً لتحقيق الفعالية في الأداء والكفاءة في الإنتاجية ومؤشراً دالاً على نجاح المنظمة (حريم حسين، 1997).

يأتي التزام الأفراد في عملهم نتيجة عوامل متداخلة من الصعب عزلها عن بعضها البعض، كما أن هناك متغيرات تؤثر بشكل واضح على سلوك الفرد وتختلف هذه المتغيرات من شخص لآخر من بينها القيم التنظيمية، والتي توجه اختيارات الفرد بين بدائل السلوك في المواقف المختلفة، وهي التي تحدد له نوع من السلوك المرغوب فيه في موقف ما توجد فيه عدة بدائل سلوكية.

ومن هنا تتجلى إشكالية الدراسة الحالية التي تتبلور في التساؤل التالي: ما هو أثر بعض القيم التنظيمية السائدة في المنظمة على الالتزام التنظيمي؟

ومن خلال هذا التساؤل الذي يشكل محور اهتمام هذه الدراسة تبرز لنا التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي القيم التنظيمية السائدة لدى إدارات مؤسسة ميناء جن جن؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة الإدارة والالتزام التنظيمي؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة المهمة والالتزام التنظيمي؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة العلاقات والالتزام التنظيمي؟

2.1- فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد بعض القيم التنظيمية سائدة لدى إدارات مؤسسة ميناء جن جن.
- الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي.
- وتتقسم الفرضية الرئيسية الثانية إلى ثلاث فرضيات جزئية:
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة الإدارة والالتزام التنظيمي.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة المهمة والالتزام التنظيمي.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة العلاقات والالتزام التنظيمي.

3.1- أسباب اختيار موضوع الدراسة:

- يعتبر موضوع القيم التنظيمية من أبرز المواضيع التي لقيت اهتماما كبيرا في مجال إدارة الأعمال والسلوك التنظيمي.
- نظرا للأهمية التي يكتسبها موضوع القيم التنظيمية، حيث أن هذه الأخيرة تُوجه سلوك الأفراد في المنظمة ويظهر ذلك في التزامهم التنظيمي وفي عملية صنع القرار.
- الحاجة للدراسة والبحث في مجال القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي.
- الرغبة في دراسة موضوع الالتزام التنظيمي الذي يعبر عن مدى التمسك بقيم وأهداف المنظمة والشعور القوي بالانتماء إليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها.

4.1- أهمية موضوع الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة في محاولة الوصول إلى نتائج علمية مأخوذة من الواقع بغرض توضيح تأثير القيم التنظيمية السائدة في المنظمة على الالتزام التنظيمي للأفراد العاملين بها.
- تكمن أهمية الدراسة من خلال كشفها عن القيم التنظيمية السائدة في المنظمة والتي تؤثر على سلوك الأفراد العاملين بها والتي تساعد المسؤولين على فهم تلك السلوكيات وعلى كيفية التعامل مع هؤلاء الأفراد وفي اتخاذهم للقرارات وتوعيتهم بأهمية القيم التنظيمية ودورها في التأثير على تنفيذ الأعمال في المنظمة.
- تشكل القيم السلوك الحالي والمستقبلي للمنظمة وذلك له أثر كبير في تفاعلات أفراد المنظمة وعلى جودة سير العمل وتميزه وتحقيق أهداف المنظمة، فالقيم التنظيمية تعزز الالتزام التنظيمي الذي يعكس نجاح المنظمة.
- أهمية موضوع الالتزام التنظيمي لما له من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها ويعد الأفراد الملتزمون اتجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمنظمات الأخرى.

5.1- أهداف موضوع الدراسة: هدفت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على القيم التنظيمية السائدة لدى إدارات مؤسسة ميناء جن جن.
- إبراز العلاقة القائمة بين القيم التنظيمية السائدة في المؤسسة المينائية والالتزام التنظيمي لإداراتها.
- التعرف على تأثير قيم إدارة الإدارة على الالتزام التنظيمي.
- التعرف على تأثير قيم إدارة المهمة على الالتزام التنظيمي.
- التعرف على تأثير قيم إدارة العلاقات على الالتزام التنظيمي.
- التعرف على تأثير الخصائص الفردية على كل من القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي.

6.1- تحديد مصطلحات الدراسة:

- **مفهوم القيم:** ويرى "تيوكومب" إلى أن القيم عبارة عن الإطارات المرجعية العامة والسائدة التي تربط اتجاهات الفرد فيما بينها، وتعمل كدلائل تستخدم في تقويم الخبرة والسلوك من حيث اتفاقها وخروجها عن الأهداف الأساسية للحياة" (بوعطيط، 252).
- **التعريف الإجرائي:** القيم هي معايير تحدد طبيعة العلاقات القائمة بين الأفراد وأنماط التفاعل فيما بينهم في مختلف مجالات الحياة، كما أنها المكون الأساسي عند بناء الشخصية الإنسانية، كما تحفظ القيم للمجتمع بقاءه واستمراره وتتحقق للإنسان الرقي والتقدم في الجانب المادي والمعنوي.
- **مفهوم المنظمة:** يرى "شين" بأن المنظمة عبارة عن تنسيق عقلائي لنشاط يقوم به عدد من الأفراد لتحقيق أهداف مشتركة محددة وذلك بواسطة نظام لتقسيم العمل وهيكل السلطة (لوكيا، 2006، 15).
- ويعرف "سيمون"، وهو صاحب جائزة نوبل في الاقتصاد نظرا لإنتاجه في مجال المنظمات، المنظمة على أنها: "هيكل من الاتصالات بين مجموعة من الأفراد، من هذه العلاقات يستمد كل فرد جانبا كبيرا من المعلومات والقيم تحكم عملية اتخاذ القرارات (العايب، 2006، 123).
- **التعريف الإجرائي:** ويمكن القول أن المنظمة هي عبارة عن كيان تنظيمي يهدف إلى تحقيق أغراض معينة من خلال تحريك أنشطة ووظائف محددة باستخدام موارد مختلفة مع أخذها في الاعتبار المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية المحيطة بالمنظمة.
- **القيم التنظيمية:** يرى "مقدم" أن القيم التنظيمية تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة فهي تعبر عن فلسفة المنظمة وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك، ففي نظره المؤسسات الناجحة هي التي تتميز بنظام جيد للقيم (مشاعل، 2009، ص11).
- **التعريف الإجرائي:** ويمكن القول أن بأن القيم التنظيمية تعبير عن هوية وفلسفة وخصائص المنظمة الداخلية فهي توفر المعايير التي تتخذ بها المنظمة قراراتها كالطريقة التي تعبر بها عن سلوكها التنظيمي والطريقة التي تحفز بها سلوك العاملين فيها.
- **الالتزام التنظيمي:** يعرف ماير وزميلاه الالتزام التنظيمي بأنه "يشير إلى تماثل قيم الفرد وأهدافه ومعتقداته مع قيم المنظمة وأهدافها ومعتقداتها، وإلى بذل أقصى جهد مستطاع لتحقيق أهدافها والمحافظة على العضوية فيها" (Mayer , Allen And Smith , 1993).
- **التعريف الإجرائي:** ويمكن تعريف للالتزام التنظيمي بأنه الرابط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفعه إلى الاندماج في العمل وإلى تبني قيم المنظمة.

2- الدراسات السابقة:

توجد العديد من الدراسات التي تناولت موضوعي القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي من خلال تناول أحد هذين الموضوعين على حده، أو من خلال البحث في علاقة أحدهما ببعض المتغيرات الأخرى، لكن أغلب الدراسات التي بحثت في العلاقة بين المتغيرين معا، تناولت العلاقة بين الالتزام التنظيمي والقيم التنظيمية كأحد عناصر الثقافة التنظيمية، أو لعلاقة بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي باعتباره أحد عناصر الاتجاهات والسلوك.

دراسة مقدم (1994) بعنوان "علاقة القيم الفردية التنظيمية وتفاعلها مع الاتجاه والسلوك" وقد هدفت هذه الدراسة إلى بيان أهمية القيم كعناصر أساسية في شخصية الفرد والتنظيم في تفسير السلوك الفردي والتنظيمي والحاجة الماسة إلى ذلك استكشاف علاقة القيم الفردية التنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات لدى الأفراد، كالرضا الالتزام التنظيمي، الدوافع، وسلوكهم في ميدان العمل كالأداء والتغيب وقد استخدم الباحث المنهج المسحي لكون دراسته استكشافية وارتباطية هدفها استكشافا لعلاقة الموجودة بين متغيرات البحث؛ وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- وجود عدد قليل من القيم التي أظهرت علاقة بالاتجاهات والسلوك.
- أن طبيعة العلاقة مع الاتجاهات والسلوك تتغير بتغير نوع القيم (مقدم، 1994، ص 145-165).

دراسة Gill (2000) التي هدفت الدراسة إلى تعريف العلاقة بين القيم والالتزام التنظيمي، والتي استخدمت المنهج المسحي الارتباطي، وقد اشتملت عينة الدراسة على (60) من مديري المدارس الثانوية في ولاية منسوتا الأمريكية؛ وكشفت نتائجها أن القيم المدركة للتنظيم هي العامل الأكثر أهمية في تحديد وتقدير التزام الموظف (محمد رشدي وراتب، 2014، ص 501).

كما قام دراسة Mckinney (2000) بدراسة مسحية ارتباطية هدفت إلى تعريف العلاقة بين انسجام قيم الفرد الأمريكي مع المخرجات الشخصية للالتزام والفاعلية، تكونت عينة الدراسة من (22) إداريا و(302) معلما ومعلمة في المرحلة الثانوية من مدارس الإناث الكاثوليكية؛ وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين التوافق الذي يشمل قيم أفراد الهيئة التعليمية والالتزام والفاعلية (محمد رشدي والسعود، 2014، ص 501).

وهدف دراسة العوفي (2005) بعنوان "الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي" إلى الكشف عن أثر القيم المكونة للثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في هيئة الرقابة والتحقيق بالمملكة العربية السعودية اعتمد الباحث الأسلوب الوصفي التحليلي بأسلوب دراسة الحالة، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في هيئة الرقابة والتحقيق لمنطقة الرياض والبالغ عددهم (240) موظفا؛ وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة، قوية ودالة إحصائيا بين القيم المكونة للثقافة التنظيمية المتمثلة في (القوة، المكافأة، الفاعلية الكفاءة، النظام، الصفة، العدل، فرق العمل) وبين الالتزام التنظيمي (العوفي، 2005).

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

انحصرت المدة الزمنية التي أجريت فيها هذه الدراسات السابقة، بين سنتي (1994-2005) حيث كانت أقدم دراسة سنة (1994)، وأحدثها سنة (2005)، وتم ترتيبها وفق التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث، واختلفت هذه الدراسات باختلاف المجال الزماني والمكاني الخاص بها، حيث أن كل مجال تحكمه تغيرات البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية.

ميزت دراسة مقدم ما بين القيم الفردية والتنظيمية مقارنة مع الدراسة الحالية والتي ركزت فقط على القيم التنظيمية، كما تناولت الالتزام التنظيمي باعتباره أحد اتجاهات السلوك، كما اختلفت عنها من حيث المنهج

المستخدم حيث اعتمدت المنهج المسحي لكون دراسته استكشافية، إلا أنها تتفق معها جزئياً من حيث النتائج خاصة ما تعلق بعلاقة القيم بالاتجاهات والسلوك ومن خلالها بالالتزام التنظيمي.

كما اختلفت دراسة Gill عن الدراسة الحالية في كل من المنهج المستخدم و مجتمع وعينة الدراسة (مديري المدارس الثانوية) مقارنة مع الدراسة الحالية التي شملت إدارات مؤسسة اقتصادية إلا أنها اتفقت معها سواءً من حيث تقارب عدد عينة الدراسة أو النتائج النهائية رغم أن العلاقة بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي كانت أقوى مقارنة بالدراسة الحالية التي توصلت إلى وجود علاقة متوسطة بينهما.

وتناولت دراسة Mckinney علاقة القيم الفردية بالالتزام التنظيمي، عكس الدراسة الحالية التي تناولت علاقة القيم التنظيمية بالالتزام التنظيمي وقد اختلفت عنها سواءً من حيث المنهج المستخدم (المنهج المسحي الارتباطي) أو من خلال مجتمع وعينة الدراسة وكذا حجم العينة مع وجود تأثير واضح للقيم الدينية على نتائج الدراسة باعتبار العينة شملت مدارس الإناث الكاثوليكية.

واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة العوفي، فيما يخص المنهج العلمي المستخدم والمتمثل في المنهج الوصفي، وقد بحثت الدراسة الحالية في العلاقة بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي، في حين دراسة العوفي تناولت العلاقة بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي، باعتبار القيم التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية، وفيما يخص النتائج فقد جاءت متباينة خاصة من حيث القيم التنظيمية التي كان لها ارتباط قويا مع الالتزام التنظيمي بالخصوص قيم الصفوة، الفعالية، الاقتصاد، العدل، القانون والنظام.

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

3- الطريقة والأدوات:

1.3. منهج الدراسة:

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

2.3. مجتمع وعينة الدراسة:

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

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

رغم التسهيلات التي قدمت من طرف إدارة المؤسسة إلا أننا لاحظنا عدم التعاون الإيجابي من طرف بعض أفراد العينة، ربما يعود ذلك إلى طبيعة موضوع الدراسة بالإضافة إلى تحجج البعض بضيق الوقت وضغط العمل.

لقد تم توزيع (110) استبيان على أفراد العينة، تم استرجاع (89) استبيان، بسبب وجود عدة إطارات في عطلة سنوية أو مرضية أو في مهمة خارجية أو في فترة تكوينية خارج المؤسسة، وبعد فحص الاستبيانات المسترجعة تم حذف (5) منها كانت فارغة، و(8) أخرى بسبب نقص البيانات أو لعدم إتمام ملئها كاملة واحتفظنا ب (76) صالحة للدراسة تمثل (69.09%) من مجموع إطارات مؤسسة ميناء جن جن.

3.3. أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية:

- اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، والذي تم بناءه بإتباع الخطوات التالية:
- الاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة والاستفادة منها في بناء استبيان القيم التنظيمية واستبيان الالتزام التنظيمي وصياغة فقراتهما.
 - لبناء الاستبيانين تم الاطلاع على عدة نماذج مختلفة مستخدمة في قياس القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي حيث تم اختيار نموذج ديفرانسيس ومايك وودكوك (Mikewoodcock and Dave francis)، للقيم التنظيمية ونموذج (Allen and Mayer)، للالتزام التنظيمي.
 - ليتم في الأخير بناء أداة الدراسة في شكلها الأولي والمكونة من ثلاث أجزاء رئيسية كالآتي:
- **الجزء الأول:** عبارة عن البيانات الشخصية للمستجيب ويتضمن (السن، الجنس، الحالة العائلية المستوى التعليمي، مديرية العمل، الخبرة المهنية).
 - **الجزء الثاني:** وهو استبيان القيم التنظيمية والذي يتكون من ثلاث محاور، وكل محور يتضمن ثلاث قيم تنظيمية ويحتوي على 9 بنود موزعة كالآتي:

جدول (1) يوضح المحاور والقيم التي تضمنها استبيان القيم التنظيمية

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

- **الجزء الثالث:** واستبيان الالتزام التنظيمي والذي يتكون من ثلاث محاور، وكل محور يحتوي على خمس (5) بنود موزعة كالآتي:

جدول (2) يوضح المحاور التي تضمنها استبيان الالتزام التنظيمي

أرقام العبارات لكل محور	محاور الاستبيان
5-4-3-2-1	محور الالتزام العاطفي
10-9-8-7-6	محور الالتزام الاستمراري
15-14-13-12-11	محور الالتزام المعياري

تم الاعتماد على مقياس التدرج الخماسي لليكرت (LIKERT 1971)، لقياس إجابات المستجيبين لفقرات الاستبيان حسب الجدول رقم (3).

جدول (3) يبين درجات مقياس سلم ليكرت الخماسي

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

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

جدول (4) يبين تقديرات درجات مقياس سلم ليكرت الخماسي

الإجابة	المتوسط الحسابي للتكرارات	التقدير
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.79	منخفض جدا
غير موافق	من 1.80 إلى 2.59	منخفض
غير متأكد	من 2.60 إلى 3.39	متوسط
موافق	من 3.40 إلى 4.19	مرتفع
موافق بشدة	من 4.20 إلى 5	مرتفع جدا

أولاً: صدق الاستبيان: لقد تم التأكد من صدق الاستبيان بالطرق التالية:

- **صدق المحتوى "صدق المحكمين":**

تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين، وقد طلب منهم اعتمادا على مشكلة البحث وفرضياته والتعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة أن يدلوا برأيهم حول مدى صلاحية فقرات الاستبيان، وقد استجاب الباحث لأراء المحكمين والتي كانت أغلبها بخصوص بعض العبارات غير المفهومة أو المركبة حيث قام الباحث بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صيغته الأولية (أنظر ملحق رقم: 01).

• الاتساق الداخلي:

1- نتائج الاتساق الداخلي لمحاور استبيان القيم التنظيمية:

يبين الجدول رقم (5)، معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محاور استبيان القيم التنظيمية والدرجة الكلية للمحور، ومن خلال نتائج الجدول تبين أن كل معاملات الارتباط بيرسون دالة إحصائياً لأن الدلالة الإحصائية (p)، أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$)، وبالتالي يعتبر المحور بكافة فقراته صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (5) يبين معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات محاور استبيان القيم التنظيمية والدرجة الكلية للمحور

الرقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية
محور قيم إدارة الإرادة			
1	1.1- يتصرف المديرون بطرق تبين أنهم في موقع مسؤولية	0.778	**0.000
2	2.1- يتم بذل كثير من الجهد في تطوير المديرين لكي يحققوا درجة أكبر من الكفاءة	0.728	**0.000
3	3.1- يكافأ الأداء المتميز للمديرين بسخاء	0.550	**0.000
4	10.1- للإدارة احترامها في هذه المؤسسة	0.681	**0.000
5	11.1- تبذل جهود ملحوظة لتعيين أفضل المرشحين في المناصب الإدارية	0.749	**0.000
6	12.1- تربط المكافأة الإدارية بصفة واضحة بالأداء في هذه المؤسسة	0.705	**0.000
7	19.1- يمنح الأفراد المسؤولون في هذه المؤسسة صلاحيات معادلة لحجم مسؤولياتهم	0.832	**0.000
8	20.1- يحصل الموظفون ذو القدرات الإدارية على فرص لتطوير مستقبلهم الوظيفي	0.854	**0.000
9	21.1- الأداء هو المعيار الأساسي لتقييم المديرين	0.860	**0.000
محور قيم إدارة المهمة			
1	4.1- تبذل عناية كبيرة للتأكد من أن القرارات المهمة للإدارة تؤخذ بعين الاعتبار	0.683	**0.000
2	5.1- هناك بحث متواصل عن طرق للقيام بالمهام بصورة أكثر فعالية	0.742	**0.000
3	6.1- تبذل جهود كبيرة للتأكد من أن الأفراد في المؤسسة يدركون ما يقومون به من إسهام اقتصادي	0.791	**0.000
4	13.1- خلال السنوات القليلة الماضية أثبتت القرارات الاستراتيجية التي اتخذتها للإدارة العليا نجاحها إلى	0.836	**0.000
5	14.1- تتم دراسة التقنيات والأساليب الجديدة بانتظام لمعرفة ما إذا كانت ستؤدي إلى زيادة الكفاءة	0.787	**0.000
6	15.1- تقييم المديرين يتم على أساس فعالية تكاليف وحداتهم الإدارية	0.826	**0.000
7	22.1- يتلقى المديرون تدريباً جيداً في أساليب اتخاذ القرارات	0.849	**0.000
8	23.1- تشتهر المؤسسة بخدماتها ذات الجودة العالية	0.328	**0.004
9	24.1- تستخدم الموارد المالية بحكمة في هذه المؤسسة	0.756	**0.000
محور قيم إدارة العلاقات			
1	7.1- تتعاطف الإدارة مع الأفراد الذين يعانون صعوبات حقيقية	0.767	**0.000
2	8.1- تبذل عناية للتأكد من أن كل واحد يشعر بأنه جزء من فريق العمل	0.773	**0.000
3	9.1- تعتبر القواعد والإجراءات التنظيمية في هذه المؤسسة عادلة	0.755	**0.000
4	16.1- يوضح سلوك مديري الإدارة العليا مدى اهتمامهم بمصلحة موظفي المؤسسة	0.715	**0.000
5	17.1- تستخدم طرق تشكيل فرق العمل بصورة ملائمة	0.681	**0.000
6	18.1- يطبق العدل في هذه المنظمة ويتم الاهتمام بتطبيقه	0.764	**0.000
7	25.1- لا توجد في هذه المؤسسة طبقة هدامة أو عوائق عنصرية	0.667	**0.000
8	26.1- يرتبط الموظفون في هذه المؤسسة ارتباطاً شديداً بوحدة عملهم	0.418	**0.000
9	27.1- تعمل القواعد الإدارية على سهولة إنجاز العمل في المؤسسة ولا تعيقها	0.770	**0.000
(**) دال عند مستوى 0.01			

2- نتائج الاتساق الداخلي لمحاور استبيان الالتزام التنظيمي:

يبين الجدول رقم (6)، معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محاور استبيان الالتزام التنظيمي والدرجة الكلية للمحور، ومن خلال نتائج الجدول تبين أن كل معاملات الارتباط بيرسون دالة إحصائياً لأن الدلالة

الإحصائية (p)، أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$)، وبالتالي يعتبر المحور بكافة فقراته صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (6) يبين معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات محاور استبيان الالتزام التنظيمي والدرجة الكلية للمحور

الرقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية
محور الالتزام العاطفي			
1	1.2- سأكون سعيداً لو قضيت بقية عمري المهني في المؤسسة	0.685	**0.000
2	2.2- أشعر أن أي مشكلة بالمؤسسة هي جزء من مشاكل الخاصة	0.835	**0.000
3	3.2- أشعر بالارتباط العاطفي والنفسي بالمؤسسة	0.862	**0.000
4	4.2- أعتبر الحديث عن عملي خارج ساعات العمل ممتعاً	0.679	**0.000
5	5.2- أشعر بأنني جزء فعال من فريق عمل المؤسسة	0.680	**0.000
محور الالتزام الاستمراري			
1	6.2- يمثل بقائي في عملي ضرورة أكثر منها رغبة	0.635	**0.000
2	7.2- أشعر بعدم توفر بدائل عمل في مؤسسات أخرى حال قررت تركي لعملي	0.609	**0.000
3	8.2- أعتبر أن وظيفتي وطموحي الوظيفي الحالي قد لا يتوفران في مؤسسات	0.663	**0.000
4	9.2- سيتسبب تركي للعمل بالمؤسسة الآن بمشاكل مادية أو اجتماعية أو نفسية	0.873	**0.000
5	10.2- أعتبر أن تمسكي بعملي الحالي سيكسبني الكثير مستقبلاً	0.606	**0.000
محور الالتزام المعياري			
1	11.2- أشعر بالالتزام أخلاقي تجاه المؤسسة للبقاء بالعمل بها	0.678	**0.000
2	12.2- أعتبر ترك عملي الحالي بالمؤسسة عملاً غير لائقاً حتى لو حصلت على	0.873	**0.000
3	13.2- سأشعر بالذنب فيما لو تركت العمل في المؤسسة في هذه الأوقات	0.828	**0.000
4	14.2- لن أترك عملي الحالي لارتباطي القوي بزملائي في العمل	0.723	**0.000
5	15.2- أعتبر نفسي مديناً للمؤسسة لما لها من فضل وأثر في حياتي	0.739	**0.000
(**) دال عند مستوى 0.01			

• الصدق البنائي:

لقد تم حساب معامل الارتباط بين كل محور من محاور كل استبيان والدرجة الكلية فقرات الاستبيان.

1- نتائج الصدق البنائي لمحاور استبيان القيم التنظيمية:

يبين الجدول رقم (7)، معامل الارتباط بين كل محور من محاور استبيان القيم التنظيمية والدرجة الكلية فقرات الاستبيان، ومن خلال نتائج الجدول تبين أن كل معاملات الارتباط بيرسون دالة إحصائياً لأن الدلالة الإحصائية (p)، أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$)، وبالتالي تعتبر كل المحاور بكافة فقراته صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (7) يبين معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور استبيان القيم التنظيمية والدرجة الكلية للاستبيان

الرقم	المحور	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية
1	محور قيم إرادة الإدارة	0.963	**0.000
2	محور قيم إدارة المهمة	0.963	**0.000
3	محور قيم إدارة العلاقات	0.947	**0.000
(**) دال عند مستوى 0.01			

2- نتائج الصدق البنائي لمحاور استبيان الالتزام التنظيمي:

ويبين الجدول رقم (8)، معامل الارتباط بين كل محور من محاور استبيان الالتزام التنظيمي والدرجة الكلية فقرات الاستبيان، ومن خلال نتائج الجدول تبين أن كل معاملات الارتباط بيرسون دالة إحصائية لأن الدلالة الإحصائية (p) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$)، وبالتالي تعتبر كل المحاور بكافة فقراته صادقا لما وضع لقياسه.

جدول (8) يوضح معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور استبيان الالتزام التنظيمي والدرجة الكلية للاستبيان

الرقم	المحور	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية
1	محور الالتزام العاطفي	0.899	**0.000
2	محور الالتزام الاستمراري	0.726	**0.000
3	محور الالتزام المعياري	0.895	**0.000
(**) دال عند مستوى 0.01			

ثانيا: ثبات الاستبيان:

تم التحقق من ثبات كل من استبيان القيم التنظيمية و استبيان الالتزام التنظيمي من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ (Cronbachs Alpha coeficient)، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدولين رقم (9).

جدول (9) يوضح معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات استبيان القيم التنظيمية

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي
قيم إدارة الإدارة	9	0.904	0.950
قيم إدارة المهمة	9	0.896	0.946
قيم إدارة العلاقات	9	0.873	0.934
القيم التنظيمية	27	0.960	0.979

ويتضح من خلال نتائج الجدول (9)، أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل محاور الاستبيان حيث تراوحت ما بين (0.873 – 0.904)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبيان (0.960)، وكذلك قيمة الصدق الذاتي كانت مرتفعة لكل محاور الاستبيان حيث تراوحت ما بين (0.934 – 0.950)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبيان (0.979)، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع ودال إحصائياً، وبذلك يكون استبيان القيم التنظيمية في صورته النهائية كما في الملحق رقم (01)، قابل للتوزيع.

جدول (10) يوضح معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات استبيان الالتزام التنظيمي

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي
الالتزام العاطفي	5	0.807	0.898
الالتزام المعياري	5	0.635	0.796
الالتزام المعياري	5	0.828	0.909
الالتزام التنظيمي	15	0.881	0.938

ويتضح من خلال نتائج الجدول (10)، أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل محاور الاستبيان حيث تراوحت ما بين (0.635 – 0.828)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبيان (0.881)، وكذلك قيمة الصدق الذاتي كانت مرتفعة لكل محاور الاستبيان حيث تراوحت ما بين (0.796 – 0.909)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبيان (0.938)، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع ودال إحصائياً، وبذلك يكون استبيان الالتزام التنظيمي في صورته النهائية كما في الملحق رقم 01، قابل للتوزيع.

ومن خلال كل ما سبق يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات الاستبيانين، مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبيانين وصلاحيتهما لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

1. أسلوب التحليل والمعالجة الإحصائية:

تم تفرغ بيانات الاستبيانات الصالحة للتحليل في الحاسوب من أجل معالجتها بالاعتماد على مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (20) statistical package for social spss، وبناءً على كل ذلك تم استخراج التحليلات الإحصائية التالية:

1- التكرارات والنسب المئوية:

وذلك من أجل وصف الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة، وصف البيانات والتعرف على حجم الفروق.

2- مقاييس التشتت والنزعة المركزية:

لقد تم استخراج المتوسط الحسابي بغرض التعرف على مدى تماثل واعتدال إجابات أفراد عينة الدراسة، كما استعمل الانحراف المعياري من أجل التعرف على طبيعة توزيع إجابات أفراد العينة ومدى انسجامها.

3- اختبار معامل الارتباط بيرسون (pearson correlation coefficient):

لقياس درجة الارتباط، يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين، وقد تم استخدامه لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبيان.

4- اختبار معامل الارتباط سبيرمان:

هو اختبار لامعلمي لقياس وتحديد قوة العلاقة بين متغيرين كميين، ويستخدم في قياس العلاقة بين المتغيرات الرتبوية مثل تقديرات سلم ليكرت، وقد تم استخدامه لحساب لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة.

5- اختبار الانحدار المتعدد:

هو امتداد للارتباط بين متغيرين، حيث يستهدف الانحدار للحصول على الصورة الرياضية للعلاقة التي تربط المتغير أو المتغيرات المستقلة بالمتغير التابع والتي يطلق عليها معادلة الانحدار.

6- تحليل التباين الأحادي (one-wayanova):

استخدم تحليل التباين الأحادي لما يتعلق بالخصائص الشخصية التي تحتوي على أكثر من متغيرين مثلورشة العمل، المستوى التعليمي،... الخ .

7- اختبار (t-test):

استخدم اختبار (t-test)، لما يتعلق بالخصائص الشخصية التي تحتوي على متغيرين فقط مثل الحالة العائلية.

4.3. خصائص عينة الدراسة:

1- توزيع العينة حسب السن:

جدول (11) يبين توزيع أفراد العينة حسب السن

فئة السن	التكرار	النسبة المئوية %
30-20	08	10.5
40-31	23	30.3
50-41	33	43.4
51 فأكثر	12	15.8
المجموع	76	100

يوضح الجدول رقم (11)، توزيع أفراد العينة حسب السن، حيث نلاحظ أن الإطارات الذين تتراوح أعمارهم بين (41-50) سنة هم الأكثر عددا حيث بلغ عددهم (33) إطارا بنسبة (43.4%).

2- توزيع العينة حسب الجنس:

جدول (12) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

فئة السن	التكرار	النسبة المئوية %
ذكر	51	67.1
أنثى	25	32.9
المجموع	76	100

يتضح من الجدول رقم (12)، أن أغلبية أفراد العينة من جنس ذكر حيث بلغ عددهم (51) إطارا بنسبة (67.1%)، في حين بلغ عدد أفراد العينة من جنس أنثى (25) بنسبة (32.9%).

3- توزيع العينة حسب الحالة العائلية:

جدول (13) يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية %
أعزب	22	28.9
متزوج	53	69.7
مطلق	01	1.3
أرمل	00	00
المجموع	76	100

يتضح من الجدول (13)، أن أغلبية أفراد العينة متزوجون حيث بلغ عددهم (53) بنسبة (69.7%).

4- توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

جدول (14) يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية %
ثانوي	06	7.9
جامعي	59	77.6
دراسات عليا	11	14.5
المجموع	76	100

يوضح الجدول (14)، خصائص أفراد العينة حسب المستوى التعليمي، حيث أن عدد أفراد العينة ذو المستوى التعليمي الجامعي بلغ (59) إطاراً بنسبة (77.6%).

5- توزيع أفراد العينة حسب مديرية العمل:

جدول (15) يبين توزيع أفراد العينة حسب مديرية العمل

المديرية	التكرار	النسبة المئوية %
المديرية العامة	06	7.9
الموارد البشرية	08	10.5
القيادة المينائية	33	43.4
المالية والمحاسبة	03	3.9
الاستغلال	06	7.9
الأشغال والصيانة	16	21.1
الدراسات والتنمية	04	5.3
المجموع	76	100

يوضح الجدول رقم (15)، خصائص أفراد العينة حسب مديرية العمل، حيث نلاحظ أن إدارات مديرية القيادة المينائية هم الأكثر عدداً حيث بلغ عددهم (33) إطاراً بنسبة (43.4%).

6- توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية:

جدول (16) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية %
5-1	03	3.9
10-5	06	7.9
15-11	14	18.4
20-16	27	35.5
25-21	18	23.7
أكثر من 25	08	10.5
المجموع	76	100

يوضح الجدول (16)، خصائص أفراد العينة من حيث الخبرة المهنية، حيث أن أغلبية أفراد العينة تراوحت خبرتهم المهنية ما بين (16 - 20) سنة حيث بلغ عددهم (27) إطاراً بنسبة (35.3%).

4- النتائج ومناقشتها:

1.4. تحليل إجابات الإطارات نحو محاور استبيان القيم التنظيمية:

لقد تضمن استبيان القيم التنظيمية ثلاث محاور أساسية هي (محور إدارة الإدارة، محور إدارة المهمة محور إدارة العلاقات)، ويظهر الجدول رقم (17)، المتوسطات الحسابية لكل محور من هذه المحاور حيث جاءت كلها بدرجات متوسطة تراوحت بين (3.13 إلى 3.26)، حيث جاء محور إدارة المهمة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر بـ (3.26)، وجاء في المرتبة الثانية محور إدارة الإدارة بمتوسط حسابي قدر بـ (3.23)، في حين جاء المرتبة الثالثة محور إدارة العلاقات بمتوسط حسابي متوسط أيضاً قدر بـ (3.13).

جدول (17) يوضح المتوسطات الحسابية للمحاور الرئيسية لاستبيان القيم التنظيمية

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

2.4. تحليل إجابات الإطارات نحو أبعاد الالتزام التنظيمي:

ويظهر الجدول رقم (18)، المتوسط الحسابي لكل محور من محاور أبعاد الالتزام التنظيمي، حيث جاء محور الالتزام الاستمراري في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع قدر بـ (3,41)، وجاء في المرتبة الثانية محور الالتزام المعياري بمتوسط حسابي متوسط قدر بـ (3,03)، في حين جاء المرتبة الثالثة محور الالتزام العاطفي بمتوسط حسابي متوسط أيضا قدر بـ (2,87).

جدول (18) يوضح المتوسط الحسابي لكل محور من محاور الالتزام التنظيمي

المرتبة	المتوسط الحسابي	أبعاد الالتزام التنظيمي
1	3.41	محور الالتزام الاستمراري
2	3.03	محور الالتزام المعياري
3	2.87	محور الالتزام العاطفي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج Spss

3.4. نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد بعض القيم التنظيمية سائدة لدى إطارات ميناء جن جن. توقعنا في هذه الفرضية وجود قيم تنظيمية سائدة لدى إطارات مؤسسة ميناء جن جن، التحليل الإحصائي الموضح في الجدول رقم (19)، الذي يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحاور إدارة الإدارة، إدارة المهمة، إدارة العلاقات والقيم التنظيمية التي تضمنها كل محور.

جدول (19) يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمحاور والقيم التنظيمية لكل محور

المحور	القيمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
إدارة الإدارة	القوة	3.43	1.05
	الصفوة	2.96	1.14
	المكافأة	3.30	1.16
إدارة المهمة	الدرجة الكلية للمحور	3.23	1.11
	الفعالية	3.24	1.12
	الكفاءة	3.44	1.01
إدارة العلاقات	الإقتصاد	3.11	1.20
	الدرجة الكلية للمحور	3.26	1.11
	العدل	2.90	1.21
الدرجة الكلية للمحور	العمل الجماعي	3.30	1.11
	القانون والنظام	3.20	1.15
	الدرجة الكلية للمحور	3.13	1.16

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج Spss

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (19)، يمكن أن نستخلص القيم التنظيمية السائدة لدى إدارات مؤسسة ميناء جن جن، حيث جاءت قيمتي القوة والكفاءة سائدتين بدرجة مرتفعة، وقد جاءت قيمة الكفاءة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.44)، في حين جاءت قيمة القوة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.43)، في حين جاءت خمس قيم تنظيمية سائدة بدرجة متوسطة، حيث جاءت قيمتي المكافأة والعمل الجماعي في المرتبتين الثالثة والرابعة بمتوسط حسابي قدره (3.30)، في حين جاءت قيمة الفعالية في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (3.26)، تم جاءت قيمة القانون والنظام في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدره (3.20)، وفي المرتبة السابعة جاءت قيمة الاقتصاد في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي قدره (3.11). وعليه فإن الفرضية الأولى تحققت جزئياً فيما يتعلق بقيم القوة، الكفاءة، المكافأة، العمل الجماعي، الفعالية، القانون والنظام، الاقتصاد، في حين لم يتحقق الجزء المتعلق بقيم الصفوة والعدل.

- **الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي

جدول (20) يبين نتائج اختبار معامل الارتباط سبيرمان بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي		القيم التنظيمية
الالتزام التنظيمي	قيمة معامل الارتباط سبيرمان	الدلالة الإحصائية
	0,532	0,000**
(**) دال عند مستوى 0.01		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج Spss

ويتضح لنا من خلال الجدول رقم (20)، أن قيمة معامل الارتباط سبيرمان تساوي (0,532)، وأن الدلالة الإحصائية تساوي (0,000)، مما يعني وجود ارتباط دال إحصائياً، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي.

- **الفرضية الجزئية الأولى:** توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة الإدارة والالتزام التنظيمي لمعرفة العلاقة بين قيم إدارة الإدارة وأبعاد الالتزام التنظيمي قمنا بإجراء تحليل الانحدار لقيم إدارة الإدارة على الالتزام التنظيمي، وقد تم التحصل على النتائج التالية:

جدول (21) يبين نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الانحدار الخاص بقيم إدارة الإدارة والالتزام التنظيمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
الانحدار	9,463	3	3,154	7,128	0,0000
المتبقي	31,863	72	0,443		
الكل	41,325	75			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج Spss

ويتضمن الجدول رقم (21)، نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الانحدار، حيث نلاحظ من نتائج الجدول أن الدلالة الإحصائية تساوي (0,000)، مما يعني أن الانحدار معنوي حيث وجدت الدلالة

الإحصائية أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$)، وهذا يدل على وجود علاقة ما بين قيم إدارة الإدارة والالتزام التنظيمي.

ولمعرفة المساهمة الفردية لكل قيمة من قيم إدارة الإدارة في الالتزام التنظيمي، تم استخراج معاملات Beta، حيث تمثل قيم Beta، البدائل لمجموعة المعاملات التي يمكن استخدامها إذا حولت جميع المتغيرات إلى درجات معيارية، النتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول (22) يبين نتائج معاملات Beta لمساهمة قيم إدارة الإدارة في التنبؤ بالالتزام التنظيمي

الدالة الإحصائية	قيمة (T)	قيمة معامل Beta المعيارية	الخطأ المعياري	قيمة معامل Beta	
0,000	5,546		0,317	1,758	الثابت
0,016	1,401	0,291	0,149	0,248	قيمة القوة
0,337	0,966	0,188	0,150	0,145	قيمة الصفوة
0,018	1,825	0,204	0,150	0,273	قيمة المكافأة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج Spss

نستنتج من الجدول رقم (22)، أن مساهمة قيمة القوة وقيمة المكافأة في الالتزام التنظيمي كانت دالة حيث قدرت الدلالة الإحصائية لكل منهما بـ (0,016) و (0,018) على التوالي، وقد جاءت الدلالة الإحصائية أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بينما مساهمة كل من قيمة الصفوة، لم تكن دالة؛ وعليه تصبح معادلة الانحدار على الصورة التالية:

$$\text{الانحدار} = (\text{قيمة القوة} \times 0.291) + (\text{قيمة المكافأة} \times 0.204) + 0.317$$

ومن هنا يمكن القول أنه كلما تغيرت قيمة القوة وقيمة الكفاءة بدرجة معيارية واحدة تغير الالتزام التنظيمي بـ (0.291) و (0.204) على التوالي، أي بنسبة (29%) و (20%) على التوالي.

- الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة المهمة والالتزام التنظيمي.

لمعرفة العلاقة بين قيم إدارة المهمة وأبعاد الالتزام التنظيمي قمنا بإجراء تحليل الانحدار لقيم إدارة المهمة على الالتزام التنظيمي، وقد تم الحصول على النتائج التالية:

جدول (23) يبين نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الانحدار الخاص بقيم إدارة الإدارة والالتزام التنظيمي

الدالة الإحصائية	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0,000	7,034	3,122	3	9,367	الانحدار
		0,444	72	31,958	المتبقي
			75	41,325	الكل

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج Spss

ويتضمن الجدول رقم (23)، نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الانحدار، حيث نلاحظ من نتائج الجدول أن الدلالة الإحصائية تساوي (0,000)، مما يعني أن الانحدار معنوي حيث وجدت الدلالة الإحصائية أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) وهذا يدل على وجود علاقة ما بين قيم إدارة المهمة والالتزام التنظيمي.

ولمعرفة المساهمة الفردية لكل قيمة من قيم إدارة المهمة في الالتزام التنظيمي، تم استخراج معاملات Beta، حيث تمثل قيم Beta، البدائل لمجموعة المعاملات التي يمكن استخدامها إذا حولت جميع المتغيرات إلى درجات معيارية، النتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول (24) يبين نتائج معاملات Beta لمساهمة قيم إدارة المهمة في التنبؤ بالالتزام التنظيمي

قيمة معامل Beta	الخطأ المعياري	قيمة معامل Beta المعياري	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
1,714	0,367		4,672	0,000
-0,056	0,162	-0,071	0,345	0,731
0,205	0,154	0,172	1,330	0,027
0,061	0,126	0,078	0,486	0,628

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج Spss

نستنتج من الجدول رقم (24)، أن مساهمة قيمة الكفاءة في الالتزام التنظيمي كانت دالة حيث قدرت الدلالة الإحصائية بـ (0,027)، وقد جاءت الدلالة الإحصائية أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بينما مساهمة كل من قيمة الفعالية وقيمة الاقتصاد لم تكن دالة؛ وعليه تصبح معادلة الانحدار على الصورة التالية: **الانحدار = (قيمة الكفاءة $\times 0.172 + 0.367$).**

ومن هنا يمكن القول أنه كلما تغيرت قيمة الكفاءة بدرجة معيارية واحدة تغير الالتزام التنظيمي بـ (0.172) أي بنسبة (17%).

- **الفرضية الجزئية الثالثة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة العلاقات والالتزام التنظيمي.**

لمعرفة العلاقة بين قيم إدارة العلاقات وأبعاد الالتزام التنظيمي قمنا بإجراء تحليل الانحدار لقيم إدارة العلاقات على الالتزام التنظيمي، وقد تم التحصل على النتائج التالية:

جدول (25) يبين نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الانحدار الخاص

بقيم إدارة العلاقات والالتزام التنظيمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	الدلالة الإحصائية
الانحدار	11,818	3	3,939		
المتبقي	29,508	72	0,410	9,612	0,000
الكلي	41,325	75			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج Spss

ويتضمن الجدول رقم (25)، نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الانحدار، حيث نلاحظ من نتائج الجدول أن الدلالة الإحصائية تساوي (0,000)، مما يعني أن الانحدار معنوي حيث وجدت الدلالة الإحصائية أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) وهذا يدل على وجود علاقة ما بين قيم إدارة العلاقات والالتزام التنظيمي.

ولمعرفة المساهمة الفردية لكل قيمة من قيم إدارة العلاقات في الالتزام التنظيمي، تم استخراج معاملات Beta، حيث تمثل قيم Beta، البدائل لمجموعة المعاملات التي يمكن استخدامها إذا حولت جميع المتغيرات إلى درجات معيارية، النتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول (26) يبين نتائج معاملات Beta لمساهمة قيم إدارة العلاقات في التنبؤ بالالتزام التنظيمي

قيمة معامل Beta	الخطأ المعياري	قيمة معامل Beta المعيارية	قيمة (T)	الدلالة الإحصائية
1,535	0,305		5,033	0,000
0,086	0,123	0,112	0,699	0,487
0,419	0,115	0,479	3,636	0,001
-0,022	0,120	-0,030	0,185	0,854

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج Spss

نستنتج من الجدول رقم (26)، أن مساهمة قيمة العمل الجماعي في الالتزام التنظيمي كانت دالة حيث قدرت الدلالة الإحصائية بـ (0,001)، وقد جاءت الدلالة الإحصائية أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بينما مساهمة كل من قيمة العدل وقيمة القانون والنظام لم تكن دالة، وعليه تصبح معادلة الانحدار على الصورة التالية: الانحدار = (قيمة العمل الجماعي $\times 0.479$) + 0.305.

ومن هنا يمكن القول أنه كلما تغيرت قيمة العمل الجماعي بدرجة معيارية واحدة تغير الالتزام التنظيمي بـ (0.479)، أي بنسبة (47%).

4.4 - مناقشة نتائج اختبار الفرضيات وتفسيرها:

1 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرئيسية الأولى:

توصلت الدراسة إلى أن أكثر القيم التنظيمية السائدة لدى إطارات مؤسسة ميناء جن جن هي قيمتي القوة والكفاءة حيث كانت هذه القيم سائدة بدرجة مرتفعة، في حين جاءت قيم المكافأة، العمل الجماعي، الفعالية الاقتصاد، القانون والنظام سائدة بدرجة متوسطة، ويمكن تفسير نتائج قيمتي القوة والكفاءة إلى سعي الإدارة العليا للمؤسسة المينائية إلى ترسيخ هاتين القيمتين لدى إطارات المؤسسة لأهميتهما في بلورة السلوكيات القيادية والعمليات الإدارية بما يخدم المتطلبات الحديثة للمؤسسة التي تدعم استمرارها وبقائها، أما النتائج المتعلقة بقيم المكافأة، العمل الجماعي، الفعالية، الاقتصاد، القانون والنظام، فتعكسها طبيعة المؤسسة الاقتصادية التي تركز على الربحية والتنافس من خلال تحفيز وتثمين الأداء الجيد للإطارات (المكافأة)، التدريب الجيد للإطارات على طرق التسيير الحديثة وأساليب اتخاذ القرارات (الفعالية)، تحسيس الإطارات بمدى الإسهام الاقتصادي الذي يساهمون به (الاقتصاد) وحثهم على توظيف الموارد المالية بحكمة وعقلانية (الفعالية) تشجيع العمل الجماعي

واعتبار كل إطار هو جزء من فريق عمل المؤسسة (العمل الجماعي)، دون إغفال قيمة (القانون والنظام) من خلال وضع قواعد إدارية تضبط علاقات الموظفين فيما بينهم.

لكن أهملت قيمتي العدل والصفوة رغم أهميتها في المؤسسة وهذا يدل على عدم إعطائها الأهمية الكبيرة من طرف الإدارة العليا، وهذا يدل على عدم رضى الإطارات عن طرق تعيين المرشحين للمناصب الإدارية وعن الفرص التي يحصل عليها الموظفون ذوو الكفاءات الإدارية العالية لتطوير مستقبلهم الوظيفي مع شعورهم بنوع من الطبقة والتمييز في المعاملة.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة الشايب وعبدو (2016) حول القيم السائدة لدى أساتذة الجامعات في الجزائر فيما يتعلق بقيمة القوة، العمل الجماعي، الكفاءة، لكنها تتعارض معها فيما يتعلق بقيمة العدل والصفوة اللتان كانتا سائدتين لدى أساتذة الجامعات، وهذا راجع للاختلاف في طبيعة المجال الذي تنتمي إليها كل مؤسسة سواء مجال البحث العلمي أو المجال الاقتصادي، ونوعية القيم التي تعتبر أولوية بالنسبة لكل قطاع، كما تتفق مع ما جاء في دراسة العنزي (2004) التي توصلت إلى سيادة قيم الفعالية فرق العمل القانون والنظام بدرجة متوسطة في المؤسسات العامة، لكنها تتعارض معها فيما يتعلق بقيمتي القوة والكفاءة اللتان كانتا سائدتين بدرجة متوسطة، وتتفق نتائج الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة Germain (1993) التي شملت عينة من المدراء التنفيذيين والإطارات العليا في الوظيفة العمومية في كيبك التي توصلت إلى أن قيمتي القوة والكفاءة كانتا سائدتين بدرجة عالية في جميع هيئات ووكالات الوظيفة العمومية، وتتعارض معها في قيمة الاقتصاد التي كانت سائدة بدرجة عالية.

2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرئيسية الثانية:

على الرغم من العلاقة المتوسطة بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي والتي بينتها درجة معامل الارتباط، التي قدرت بـ (0.532)، إلا أنها تمثل أثرا لا بأس به لهذه القيم التنظيمية في درجة الالتزام التنظيمي لدى إطارات مؤسسة ميناء جن جن، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة Gill (2000) التي هدفت إلى تعريف العلاقة بين القيم والالتزام التنظيمي، والتي استخدمت المنهج المسحي الارتباطي اشتملت عينة الدراسة على (60) من مديري المدارس الثانوية في ولاية منسوتا الأمريكية، وكشفت نتائج الدراسة أن القيم المدركة للتنظيم هي العامل الأكثر أهمية في تحديد وتقدير التزام الموظف، كما تتوافق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة العوفي (2005)، التي توصلت إلى أن قيم الثقافة التنظيمية ترتبط بعلاقة إيجابية مع الالتزام التنظيمي وذلك وفقا لما أظهرته نتائج ارتباط بيرسون، بالإضافة إلى توافقه مع نتائج دراسة Mckinney (2000)، وهي دراسة مسحية ارتباطية هدفت إلى تعريف العلاقة بين انسجام قيم الفرد الأمريكي مع المخرجات الشخصية للالتزام والفاعلية، تكونت عينة الدراسة من (22) إداريا، (302) معلما ومعلمة في المرحلة الثانوية من مدارس الإناث الكاثوليكية، أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين التوافق الذي يشمل قيم أفراد الهيئة التعليمية والالتزام والفاعلية.

3- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

لقد أظهرت نتائج استخدام تحليل الانحدار لمعرفة أثر قيم إدارة الإدارة على الالتزام التنظيمي وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة الإدارة والالتزام التنظيمي، حيث توصلنا إلى تأثير قيمتي القوة والمكافأة على الالتزام التنظيمي، أما قيمة الصفوة، فلم يكن لها تأثير على الالتزام التنظيمي، وهذا يعني أنه كلما زادت

قيمتي القوة والمكافأة، ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي، وبناءً على هذا يمكن الرفع من مستوى التزام إطارات مؤسسة ميناء جن جن عن طريق منحهم صلاحيات تعادل حجم مسؤولياتهم، وحثهم على توظيف واستغلال هذه الصلاحيات بطريقة تعكس حجم المسؤولية التي يشغلونها، مع اعتماد الأداء كمعيار أساسي لتقييم أداء هذه الإطارات ومكافأة أدائهم المتميز بصورة جيدة، بالإضافة إلى فرض الإدارة لاحترامها في المؤسسة من خلال الأطر والقوانين التي تنظم عمل الإطارات في المؤسسة.

4- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

لقد أظهرت نتائج استخدام تحليل الانحدار لمعرفة أثر قيم إدارة المهمة على الالتزام التنظيمي وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة الإدارة والالتزام التنظيمي، حيث توصلنا إلى تأثير قيمة الكفاءة على الالتزام التنظيمي، أما قيمتي الفعالية والاقتصاد فلم يكن لها تأثير على الالتزام التنظيمي، وهذا يعني أنه كلما زادت قيمة الكفاءة ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي، وبناءً على هذا يمكن الرفع من مستوى التزام إطارات مؤسسة ميناء جن جن من خلال جعل طرق انجاز العمل فعالة، وتوظيف التقنيات والأساليب الحديثة بانتظام وتقييم مدى فعاليتها، والعمل على الحفاظ على الجودة العالية للخدمات التي تقدمها المؤسسة.

5- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

لقد أظهرت نتائج استخدام تحليل الانحدار لمعرفة أثر قيم إدارة العلاقات على الالتزام التنظيمي وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة الإدارة والالتزام التنظيمي، حيث توصلنا إلى تأثير قيمة العمل الجماعي على الالتزام التنظيمي، أما قيمتي العدل والقانون والنظام، فلم يكن لها تأثير على الالتزام التنظيمي، وهذا يعني أنه كلما زادت قيمة العمل الجماعي، ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي، وبناءً على هذا يمكن الرفع من مستوى التزام إطارات مؤسسة ميناء جن جن من خلال جعل كل إطار يشعر بأنه جزء من فريق عمل المؤسسة، مع إعطاء أهمية كبيرة لطرق تشكيل فرق العمل وكذلك العمل على الرفع من مدى ارتباط الإطارات بوحدات عملهم.

5-الخلاصة:

- ومن خلال نتائج الدراسة الحالية يمكن تقديم مجموعة من التوصيات أهمها:
- تتمين نتائج الدراسة من أجل تعزيز القيم التنظيمية وتحسين مستويات الالتزام التنظيمي لدى إطارات ميناء جن جن من خلال وضع استراتيجية تدخل ضمن برنامج تسيير الموارد البشرية.
 - تحسين تأثير القيم التنظيمية على الالتزام التنظيمي من خلال تعزيز قيم القوة، الكفاءة، العمل الجماعي والمكافأة التي كان لها التأثير الأكبر على مستوى الالتزام التنظيمي لدى إطارات المؤسسة.
 - تعزيز قيمتي الصفوة والعدل لدى إطارات مؤسسة ميناء جن جن من خلال الأخذ بعين الاعتبار الصعوبات التي تعترضهم والعراقيل التي يواجهونها، مع فتح المجال أمام الجميع لتحسين وتطوير مستقبلهم الوظيفي باعتماد الأداء كمعيار أساسي في ذلك.
 - تحسين مستوى الالتزام العاطفي لدى إطارات المؤسسة خاصة وأنه احتل المرتبة الأخيرة مقارنة مع مستوى الالتزام الاستمراري والمعياري.

- تشجيع الدراسة والبحث في موضوعي القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي بالنسبة لباقي موظفي المؤسسة المينائية من أعوان التنفيذ وأعوان التحكم.
- تشجيع البحث في موضوعي القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي في باقي القطاعات الأخرى.
- **الإحالات والمراجع:**

بوعطيط، سفيان (د ت). ترتيب القيم الشخصية - حسب ترتيب سبرانجر لدى هيئة التدريس الجزائري، حوليات جامعة الجزائر 1، (31).

حسين، حريم (1997). السلوك التنظيمي - سلوك الأفراد والمنظمات. عمان - الأردن: دار زهران.
 راجح، العايب (2005). مدخل إلى ميادين علم النفس العمل والتنظيم. ط1. عين مليلة (الجزائر): دار الهدى.
 رجاء وحيد، دويدري (2000). البحث العلمي: أساسياته النظرية وتطبيقاته العملية. ط1. (سوريا): دار الفكر.
 عامر، قنديجلي (1999). البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات. ط1. عمان (الأردن): دار اليازوري.
 عبيدات، محمد وآخرون (2014). منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات. ط2. عمان (الأردن): دار وائل للنشر.

العوني، محمد بن غالب (2005). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. رسالة ماجستير. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

مشاعل بنت ذياب، العتيبي (2009). الإدارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي في المنظمات، أوراق عمل المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية - نحو أداء متميز في القطاع الحكومي -، 13-16 ذو القعدة. جامعة الرياض. السعودية.

الهاشمي، لوكيا (2006). السلوك التنظيمي. ط1. عين مليلة (الجزائر): دار الهدى.

- Allen, N., J., and Meyer, J., P. (1990), The measurement and Antecedents of effective, continuous, and normative commitment. Journal of Occupational Psychology, Vol, 63, 1-17.
- Germain, J. (1993). les valeurs collectives de gestion dans la fonction publiques québécoise. volume 36, issue 3, first publiship, Canadian public administration: Canada.
- Gill, H. (2000). The Relation Between Values and Organizational Commitment: Multi Dimensional Perspective.
- Mayer, J ; Allen, N ; Smith, G. (1993). Commitment to organization and occupation; Extension and - test of three - component conceptualization- Journal of Applied psychology, Vol 78, (4), 539.
- Shimon, D., et Autre. (1995). la Gestion des Ressources Humaines ; Tendances Enjeux, et Pratiques Actuelles, 3ème edition, Paris: Renouveaux Pédago.

الملحق رقم (1): استبيان الدراسة



جامعة قسنطينة 2

كلية علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

استبيان

في إطار إعداد دراسة تحت عنوان: "أثر بعض القيم التنظيمية السائدة في المنظمة على الالتزام التنظيمي، فإننا نود منك أن تقدم لنا يد المساعدة وهذا بالإجابة على الأسئلة الموائية، وذلك بقراءة كل عبارة ووضع علامة (x) أمام الإجابة التي تختارها، علما أن إجابتك سوف لن تستعمل إلا لأغراض علمية، وذلك جزيل الشكر مسبقا على مساهمتك الفعالة في إثراء هذه الدراسة.

البيانات الشخصية

1.السن:.....سنة

2.الجنس: ذكر () أنثى ()

3.الحالة العائلية: أعزب () متزوج () مطلق () أرمل ()

4.المستوى التعليمي: ثانوي () جامعي () دراسات عليا ()

5.مديرية العمل: الإدارة العامة () الموارد البشرية () القيادة المينائية () المالية والمحاسبة () الاستغلال () الأشغال والصيانة () الدراسات والتنمية ()

6.الخبرة المهنية: من 1 إلى 5 سنوات () من 6 إلى 10 سنوات () من 11 إلى 15 سنة () من 16 إلى 20 سنة () من 21 إلى 25 سنة () أكثر من 26 سنة ()

الأسئلة:

الاستبيان الأول: القيم التنظيمية

العبارة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
1.1- يتصرف المديرون بطرق تبين أنهم في موقع مسؤولية					
2.1- يتم بذل كثير من الجهد في تطوير المديرين لكي يحققوا درجة أكبر من الكفاءة					
3.1- يكافأ الأداء المتميز للمديرين بسخاء					
4.1- تبذل عناية كبيرة للتأكد من أن القرارات المهمة للإدارة تؤخذ بعين الاعتبار					
5.1- هناك بحث متواصل عن طرق للقيام بالمهام بصورة أكثر فعالية					
6.1- تبذل جهود كبيرة للتأكد من أن الأفراد في المؤسسة يدركون ما يقومون به من إسهام اقتصادي					
7.1- تتعاطف الإدارة مع الأفراد الذين يعانون صعوبات حقيقية					
8.1- تبذل عناية كبيرة للتأكد من أن كل واحد يشعر بأنه جزء من فريق العمل					
9.1- تعتبر القواعد والإجراءات التنظيمية في هذه المؤسسة عادلة					
10.1- للإدارة احترامها في هذه المؤسسة					
11.1- تبذل جهود ملحوظة لتعيين أفضل المرشحين في المناصب الإدارية					
12.1- تربط المكافأة الإدارية بصفة واضحة، بالأداء في هذه المؤسسة.					
13.1- خلال السنوات القليلة الماضية أثبتت القرارات الاستراتيجية التي اتخذتها للإدارة العليا نجاحها إلى حد كبير					
14.1- تتم دراسة التقنيات والأساليب الجديدة بانتظام لمعرفة ما إذا كانت ستؤدي إلى زيادة الكفاءة					

15.1-	تقييم المديرين يتم على أساس فعالية تكاليف وحداتهم الإدارية				
16.1-	يوضح سلوك مديري الإدارة العليا مدى اهتمامهم بمصلحة موظفي المؤسسة				
17.1-	تستخدم طرق تشكيل فرق العمل بصورة ملائمة				
18.1-	يطبق العدل في هذه المنظمة ويتم الاهتمام بتطبيقه				
19.1-	يمنح الأفراد أصحاب المسؤولية في هذه المؤسسة صلاحيات معادلة لحجم مسؤولياتهم				
20.1-	يحصل الموظفون ذو الكفاءات الإدارية على فرص حقيقية لتطوير مستقبلهم الوظيفي.				
21.1-	الأداء هو المعيار الأساسي لتقييم المديرين				
22.1-	يتلقى المدبرون تدريباً جيداً في أساليب اتخاذ القرارات				
23.1-	تشتهر المؤسسة بخدماتها ذات الجودة العالية				
24.1-	تستخدم الموارد المالية بحكمة في هذه المؤسسة				
25.1-	لا توجد في هذه المؤسسة طبقة هدامة أو عوائق عنصرية				
26.1-	يرتبط الموظفون في هذه المؤسسة ارتباطاً شديداً بوحدة عملهم.				
27.1-	تعمل القواعد الإدارية على سهولة إنجاز العمل في المؤسسة ولا تعيقها				

الاستبيان الثاني: الالتزام التنظيمي

غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة	العبارة
					1.2- سأكون سعيداً لو قضيت بقية عمري المهني في المؤسسة
					2.2- أشعر أن أي مشكلة بالمؤسسة هي جزء من مشاكل الخاصة
					3.2- أشعر بالارتباط العاطفي والنفسي بالمؤسسة
					4.2- أعتبر الحديث عن عملي خارج ساعات العمل ممثلاً
					5.2- أشعر بأنني جزء فعال من فريق عمل المؤسسة
					6.2- يمثل بقائي في عملي ضرورة أكثر منها رغبة
					7.2- أشعر بعدم توفر بدائل عمل في مؤسسات أخرى حال قررت تركي لعملي
					8.2- أعتبر أن وظيفتي وطموحي الوظيفي الحالي قد لا يتوفران في مؤسسات أخرى
					9.2- سيتسبب تركي للعمل بالمؤسسة الآن بمشاكل مادية أو اجتماعية أو نفسية في حياتي
					10.2- أعتبر أن تمسكي بعملي الحالي سيكسبني الكثير مستقبلاً
					11.2- أشعر بالالتزام أخلاقياً تجاه المؤسسة للبقاء بالعمل بها
					12.2- أعتبر ترك عملي الحالي بالمؤسسة عملاً غير لائقاً حتى لو حصلت على عروض عمل أفضل في مؤسسات أخرى
					13.2- سأشعر بالذنب فيما لو تركت العمل في المؤسسة في هذه الأوقات
					14.2- لن أترك عملي الحالي لارتباطي القوي بزملائي في العمل
					15.2- أعتبر نفسي مديناً للمؤسسة لما لها من فضل وأثر في حياتي

❖ نرجو منك التأكد من الإجابة على كل بنود الاستبيان.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

بريهاموش، عماد الدين وحمداد، نوال (2022). أثر بعض القيم التنظيمية السائدة في المنظمة على الالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية على عينة من إدارات مؤسسة ميناء جن جن بجيجل - مجلة العلوم النفسية والتربوية. 8(4)، الجزائر: جامعة الوادي، الجزائر. 71-94.