

القيم التنظيمية وعلاقتها بالفاعلية الذاتية

- دراسة ميدانية على عينة من عمال شركة مطاحن التل بالبلدية

حداد براهيم^{1,*}، لخضر جوايبي²

haddad.brahim1962mail.com

^{2,1} لوني سي علي البلدية 02 (الجزائر)

Organizational values and their relationship to self-efficacy

A Field Study on a Sample of Workers of Al - Tal Mills Company, Blida, Algeria

Haddad Brahim^{1,*}, Jauobi lakhdar²

haddad.brahim1962mail.com

^{1,2}Lounici Ali University, blida 02 (Algérie)

تاريخ الاستلام: 2018/10/11؛ تاريخ القبول: 2018/10/25؛ تاريخ النشر: 2020/06/20

Abstract. There is no doubt that the organizations branching out of their areas live in a state of change and development imposed by the intensity of competition, and the intensity of the struggle to stay in the waves of the competitive environment. So, the organizations are racing to dominate the domestic, and global market, and this will be achieved only by proving their moral identity by the value dimension which is One of the most important elements of success. In this context, values are an important focus of personality and a basis for judging the integrity of behavior and thus the success of individuals and organizations in achieving goals. In the context of this idea, we seek to study and analyze the relation between the organizational values and the self-efficacy of the workers of the Al-Tali Mills Company in Blida, based on the measures of organizational values and self-efficacy after applying them to a sample of 48 workers who were deliberately selected. The results of the study resulted in : There is a positive correlation between organizational values and self-efficacy, The predominant value of workers is management and relationship management, as evidenced by the current study according to the extent of their presence and practice in the institution.

Keywords. Organizational values; self-efficacy; value dimension; millworkers.

ملخص. مما لا شك فيه أن المنظمات بتفرع مجالاتها تعيش حالة من التغيير والتطوير فرضتها عليها حدة التنافس، وشدة الصراع للبقاء في موجات البيئة التنافسية، فأضحت المنظمات تتسابق لفرض هيمنتها في السوق المحلية والعالمية، ولن يتأتى هذا إلا بإثبات هويتها الشخصية المعنوية عن طريق البعد القيمي الذي هو من أهم عناصر النجاح. ففي هذا السياق تعتبر القيم محورا هاما للشخصية ومعيارا أساسا للحكم على سلامة السلوك وبالتالي نجاح الأفراد والمنظمات في تحقيق الأهداف. في مضمون هذه الفكرة نسعى إلى دراسة وتحليل علاقة القيم التنظيمية بالفاعلية الذاتية لدى عمال شركة مطاحن التل بالبلدية، وذلك بالاعتماد على مقياسي القيم التنظيمية والفاعلية الذاتية بعد تطبيقهما على عينة قوامها 48 عاملا اختيروا بطريقة قصدية. وقد أسفرت النتائج إلى: وجود علاقة ارتباطية موجبة بين القيم التنظيمية و الفاعلية الذاتية، القيم السائدة لدى العمال هي إدارة الإدارة وإدارة العلاقات هذا ما أثبتته الدراسة الحالية وفقا لمدى تواجدها وممارستها في المؤسسة.

الكلمات الدالة. قيم تنظيمية؛ فاعلية ذاتية؛ بعد قيمي؛ عمال مطاحن.

*corresponding author

1. مقدمة

تعد القيم من القضايا الحيوية في القطاع المؤسساتي و السلوك التنظيمي، لأنه لا تنظيم بدون قيم ولا قيم بدون تنظيم فعال، لذلك حاز موضوع القيم على اهتمام من عديد المستويات منها الوطنية والإقليمية والعالمية، فهي تعد من الموجهات الأساسية للسلوك الإنساني عامة والسلوك التنظيمي خاصة، كما أنها في الوقت نفسه ضابط أساسي لتوجهات الفرد الفكرية وانتماءاته الدينية والثقافية والاجتماعية، فالمبدعون أسهمت القيم في بلورة إبداعهم، والناجحون ساهمت القيم في نجاحهم، وعلى نقيض ذلك، فإن غياب القيم له دور في انحراف كثير من الأفراد، إذًا بقدر ما تكون القيم ايجابية وفاعلة بقدر ما تكون الشخصية الإنسانية فعالة والعكس صحيح.

ولهذا يولد غياب القيم الايجابية لدى الموظفين نوعا من التضارب الفكري والخلل السلوكي وبالتالي ضعف الكفاءة والأداء العملي لديهم، ولهذا فإن للقيم الايجابية دور كبير في تنمية شخصية العامل وذلك من حيث ايجابية الفكر واستقامة السلوك وسمو الهدف. على هذا الأساس نبعت فكرة هذه الدراسة التي تبحث في مستوى القيم التنظيمية (إدارة الإدارة، إدارة المهمة، إدارة العلاقات، إدارة البيئة) لدى عمال مؤسسة مطاحن النل بالبلدية وعلاقتها بالفاعلية الذاتية، وذلك لبلورة تصور يسهم في تنميتها بشكلها الايجابي لتكوين شخصية إنسانية فاعلة على المستوى المهني، لأننا في عالم من يملك المعرفة يملك القرار، ومن يلتزم بالقيم يُحترم ويُقدَّر، ومن يملك القرار والقيم يملك التأثير، والمؤثرون هم من يملكون القيادة.

على هذا الأساس، يمكننا تجسيد الأهداف المتوخاة من هذه الدراسة في ما يلي:

- التعرف على مفاهيم كل من القيم لتنظيمية، والفاعلية الذاتية، وما يرتبط بهما من مفاهيم أخرى.
- تحديد القيم التنظيمية السائدة في شركة مطاحن النل.
- الكشف عن ترتيب أبعاد القيم التنظيمية في النسق القيمي للعمال.
- التعرف على مستوى الفاعلية الذاتية لدى عمال شركة مطاحن النل البلدية.

1.1. إشكالية الدراسة.

إن أكثر ما يُميّز المنظمات العالمية والوطنية حاليا على اختلاف تخصصاتها وقطاعاتها وتنوع أجناسها، أنها معرضة للتحويلات والتغيرات السريعة والمتتابعة الناتجة عن العولمة، حيث تكنولوجيا المعلومات ووسائل الاتصالات وارتفاع حجم الميزة التنافسية، هذا ما جعل المنظمات تتخذ الوسائل والتدابير لمواكبة هذه التحديات التي تعرقل مسارها، وتحول دون تحقيق أهدافها، وذلك بالاعتماد الأمثل على الموارد البشرية، واستخدامها لتحقيق أعلى مستوى من التحدي والمنافسة.

فتقدم المنظمات لم يعد يقاس عليه بمواردها الطبيعية والمادية فقط، بل أصبح أيضا يقاس بما تملكه من موارد بشرية لأنه يعتبر من أهم الموارد الأساسية للمنظمة، من خلال الكفاءات وفعاليات وحسن الأداء. ويقدر ما تحتاج المنظمات إلى موارد طبيعية لبناء كيانها الاقتصادي، تحتاج أيضا إلى موارد معرفية ومصادر لبناء كيانها المعرفي والفكري، وينتأى هذا إلا بنشر القيم وتعزيزها لدى العنصر البشري لأنها تمثل شخصية المنظمة، وتعتبر محددات ومعايير للاتجاهات وموجهات للسلوك التنظيمي.

لذلك، يعتبر موضوع القيم التنظيمية من الموضوعات التي أخذت حيزا كبيرا من اهتمام المنظرين في العقود الأخيرة، باعتبارها أحد المعايير الأساسية لتقييم وتحديد السلوكيات والاتجاهات. خاصة وأنها تعد من الخصائص الأساسية التي يتقاسمها الأفراد فيما بينهم، وبينهم وبين المنظمات، ويتم ذلك في شكل علاقات تبادلية، تختلف طبيعتها باختلاف طبيعة اتساق واختلاف هذه الأنساق القيمية (نعموني، 2006، ص 10).

كما أوضح مقدم عبد الحفيظ أن القيم التنظيمية تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة فهي تُعبّر 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 (مقدم، 1994، ص 10). ومن هذا المنطلق فإن القيم التنظيمية تمثل الشخصية الاعتبارية للمنظمة، وبناء على ما جاء عن مقدم عبد الحفيظ فإنها تعكس المعتقدات والاتجاهات والأفكار التي بمثابة الفلسفة الكلية للمنظمة، وعليه تبني هذه الأخيرة بما تملكه و تتبناه من قيم.

ومن أشهر الأبعاد التي تتضمنها القيم التنظيمية التي تسود في بيئة العمل وتحدد مستوى الأداء فيه: القوة والصفوة والمكافأة والفعالية والكفاءة والاقتصاد والعدل وفرق العمل والقانون والنظام والدفاع والتنافس، ولوحظ أن الكثير من الدراسات العلمية قديما وحديثا ركزت على أهمية القيم في العملية الإدارية، فعلى سبيل المثال توصلت دراسة مقدم (1994) بخصوص علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات الى وجود عدد قليل من القيم التي أظهرت علاقة بالاتجاهات والسلوك وأن طبيعة العلاقة مع الاتجاهات والسلوك تتغير بتغير نوع القيم. كما أظهرت دراسة نعموني (2006) التي هدفت إلى دراسة علاقة الأنساق القيمية الفردية والتنظيمية والجماعية والإشرافية بالالتزام التنظيمي، بحيث خلصت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنساق السابقة الذكر والالتزام التنظيمي ووجود تأثير بارز للقيم التنظيمية مقارنة بتأثير كل من القيم الجماعية والإشرافية.

ومن ثم يُنتظر من العامل أن يقوم بدور هام في الارتقاء بمؤسسته نحو الأحسن من خلال ولائه برفع فعاليته وإخلاصه المستمر، وعلى ضوء ذلك فإن ترسيخ القيم التنظيمية وتبنيها من طرف المنظمة قد يكون له علاقة بالفاعلية الذاتية التي تعتبر أحد محددات التعلم المهمة والتي تُعبّر عن مجموعة من الأحكام لا تتصل بما ينجزه الفرد فقط، ولكن أيضا بالحكم على ما يستطيع انجازه، وأنها نتاج للمقدرة الشخصية، وتمثل مرآة معرفية للفرد تشعره بقدرته على التحكم في البيئة (Bandura, 1993, 464).

وتعد وجود مستوى عالي من الفاعلية الذاتية من أهم العوامل التي تساعد المنظمة في تحقيق أهدافها؛ فهو مطلب أساسي للكثير من المنظمات، لذلك كشفت بعض الدراسات عن تأثيره ببعض المتغيرات من ناحية وتأثيره في بعض المتغيرات من ناحية أخرى. وتصب دراسة الشعراوي (2000) في هذا السياق، حيث درست العلاقة الارتباطية بين الفاعلية الذاتية والدافع للإنجاز الأكاديمي وأسفرت نتائجها إلى تأكيد هذه العلاقات الارتباطية. كما خلصت دراسة الفرماوي (1990) - التي هدفت إلى البحث في علاقة الفاعلية الذاتية ببعض سمات الشخصية إلى وجود فروق بين منخفضي ومتوسطي ومرتفعي التوقع للفاعلية الذاتية في سمات الشخصية. ويدل هذا على أن الفاعلية الذاتية تعد من العوامل الهامة في دفع الأفراد للقيام بمختلف الأعمال في المواقف التي تواجههم.

وتعد الفاعلية الذاتية من إحدى أهم موجبات السلوك وهذا ما أكد عليه صالح (1993، ص31) معتبرا أن الفاعلية الذاتية هي من أهم ميكانيزمات القوى الشخصية لدى الأفراد، حيث تمثل مركزا هاما في دافعيتهم للقيام بأي عمل أو نشاط، إذ تساعد الفرد على مواجهة الضغوط التي تعترضه في مراحل حياته المختلفة.

نستخلص أن الدراسات السابقة قد أثبتت دور كل القيم التنظيمية والفاعلية الذاتية في تحقيق التوقعات التي تخدم أهداف المنظمات، رغم قلة الدراسات التي ربطت بين هذين المتغيرين، وقد تكون منعدمة في هذا الجانب، وهو ما يعطي دافعا وتحديا كبيرا للقيام بدراسة علمية في المؤسسة الجزائرية، مع ما يعانيه المجتمع الجزائري في الوقت الراهن من إعلان الدولة عن سياسة التقشف، والتي ستدفع المؤسسات إلى اتخاذ كل التدابير للاعتماد على مواردها البشرية، خاصة في ظل استمرار انهيار سعر البترول الذي هو بمثابة أهم مصدر لاقتصاد الدولة الجزائرية، وهذا ما سيدفع أكثر بالهيئات المختلفة للبحث عن تنويع الموارد وعدم الاتكال على مداخيل البترول فقط، بغرض النهوض بالاقتصاد الوطني. ولا يتم هذا إلا برفع مستوى تنافسية المؤسسات الجزائرية وجعلها قادرة على رفع التحدي المفروض عليها من طرف الشركات والمجموعات العالمية التي تتميز بتنظيم محكم وموارد بشرية ذات كفاءات عالية، وهذا ما يدفعنا للبحث عن محركات الموارد البشرية داخل المؤسسات والتي لن تكون سوى القيم التنظيمية من أهمها.

إن قدرة المؤسسة الجزائرية على غرس القيم الإيجابية وترسيخها لدى العامل في جميع المستويات الإدارية، قد يساهم بشكل كبير في زيادة الفاعلية التنظيمية للإدارة ككل و الفاعلية الذاتية للموظف بالأخص، ولا يتم ذلك إلا بتبني منظومة أخلاقية قيمة تتبع من تطلعات المنظمة والأفراد، وتتجسد في ميثاق أخلاقي يبيث الروح في العلاقات الإنسانية و التنظيمية التي تربط الأفراد والجماعات والمشرفين بالمنظمة، فتبني نظاما قيما يحفز سلوك الأفراد ويشجعهم على الفاعلية الذاتية، ولعله يكون السبيل الأمثل لتحسين جودة المنتج الجزائري وإدخاله للسوق العالمية (نعموني، 2014، ص167).

بناء على ما سبق تأتي هذه الدراسة للبحث في طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية والفاعلية الذاتية لدى عمال مؤسسة النل الاقتصادية. وعليه نتساءل: كيف يمكن للقيم التنظيمية أن تساهم في الرفع من الفاعلية الذاتية لدى عمال شركة مطاحن النل بالبلدية؟ وتعبير آخر: هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والفاعلية الذاتية لدى عمال شركة مطاحن النل بالبلدية؟.

2.1. فرضيات الدراسة.

- هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والفاعلية الذاتية لدى عمال شركة مطاحن النل بالبلدية.

وتتفرع الفرضية العامة إلى فرضيات جزئية، هي:

- هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الإدارة والفاعلية الذاتية لدى عمال شركة مطاحن النل بالبلدية.
- هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة المهمة والفاعلية الذاتية لدى عمال شركة مطاحن النل بالبلدية.
- هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة العلاقات والفاعلية الذاتية لدى عمال شركة مطاحن النل بالبلدية.
- هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة البيئة والفاعلية الذاتية لدى عمال شركة مطاحن النل بالبلدية.

3.1. التحديد الإجرائي للمفاهيم.

1.3.1. القيم التنظيمية. تُعرف بأنها مجموعة القيم التي تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة وهي التي تعبر عن فلسفتها، وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك التنظيمي، وصنع القرارات (مقدم، 1994، ص 47). أما على المستوى الإجرائي، فالمقصود بالقيم التنظيمية هي مجموعة استجابات الفرد بالنسبة لكل قيمة من القيم العشرة الموزعة كما يلي:

- . إدارة الإدارة. تشمل قيم الصفوة والقوة و المكافأة.
- . إدارة المهمة. تشمل قيم الفاعلية والكفاءة والاقتصاد.
- . إدارة العلاقات. تحتوي على قيم العدل وفرق العمل والقانون.
- . إدارة البيئة: تشمل قيم الدفاع والتنافس.

2.3.1. الفاعلية الذاتية. تُعرف بأنها مجموعة من الأحكام، الصادرة عن الفرد، والتي تعبر عن معتقداته حول قدراته على القيام بسلوكيات معينة، ومرونته في هذا التعامل مع المواقف الصعبة، والمعقدة، وتحدي الصعاب، ومدى مثابرتة للانجاز (علاء محمود الشعراوي، 2000، ص297).

أما إجرائيا كما ورد في هذه الدراسة فالفاعلية الذاتية هي مجموع الدرجات التي يتحصل عليها المجيب على مقياس الفاعلية الذاتية الذي أعده رالف شفارتسر (Ralf Schwarze).

2. الطريقة والأدوات.

يشمل هذا العنصر كل من المنهج المتبع في الدراسة وأدوات البحث ومكان وعينة البحث، نوردتها على النحو التالي:

1.2. المنهج المتبع. يختلف المنهج من دراسة إلى أخرى على حسب طبيعة، ومشكلة موضوع البحث، واستنادا إلى أهداف وطبيعة الفرضيات، فان المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأكثر قدرة في الكشف عن حقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها.

2.2. عينة البحث. تكونت عينة الدراسة من 48 عاملا (26 ذكر، 22 أنثى) موزعون حسب مستواهم الوظيفي الأعوان تنفيذ (10.4%) و أعوان تحكم (27.1%) و إطارات (62.5%) وذلك على مستوى مؤسسة النل بالبلدية. بمتوسط سن يقدر ب (47,9%)، ونسبة معتبرة منهم ذات مستوى تعليمي يتراوح ما بين الثانوي والجامعي (93.8%) و النسبة الضئيلة تميل إلى المستوى الابتدائي و المتوسط (6.3%). كما أن معظمهم غير متزوجين (58.33%) و نسبة (41.66%) متزوجين. إضافة إلى كون أن نسبة (89.6%) لها أقدمية ما بين 10 سنوات إلى 20 سنة، بينما نسبة (10.4%) لها أقدمية أكثر من 21 سنة.

3.2. مكان إجراء البحث تم إجراء الدراسة في مؤسسة "مطاحن النل بالبلدية"، وهي مؤسسة عمومية، نوع نشاطها، تحويل الحبوب، إنتاج وتسويق المواد الغذائية بما فيها الزيوت، المواد الدسمة، والسكر. ولهذا الفرع المستقل وحدات هي كالاتي: وحدات الإنتاج، وحدات التسويق، وحدات الخدمات.

4.2. أدوات جمع البيانات. بهدف جمع البيانات من ميدان الدراسة، اعتمدنا على مقياسين كوسيلة علمية تم اختيارها وفق ملائمتها لطبيعة الدراسة، وهما: مقياس القيم التنظيمية لـديف فرانسيس و ماي وودكوك (1990م)، ومقياس الفاعلية الذاتية لـرالف شفارتسر (1981م).

1.4.2. مقياس القيم التنظيمية. استخدمنا الأداة التي طورها ديف فرانسيس و ماي وودكوك، و المكونة من 28 فقرة موزعة على أربعة أبعاد للقيم التنظيمية و هي: إدارة الإدارة (9 فقرات)، و إدارة المهمة (9 فقرات)، و

إدارة العلاقات (6 فقرات)، وإدارة البيئة (4 فقرات) بعد أن تمت ترجمتها إلى اللغة العربية من طرف أحمد الهيجان، وتكييفها للبيئة السعودية. وقد استعانت به لرجال مسعودة في دراستها، كما قمنا ببعض التعديلات، بما يتلائم ومجتمع البحث، و بهذا يكون المقياس مكون من 28 عبارة موزعة على أبعاد القيم التنظيمية الأربعة، وهي: إدارة الإدارة (09 عبارات)، إدارة المهمة (09 عبارات)، إدارة العلاقات (06 عبارات) وإدارة البيئة (04 عبارات). وللإجابة عن فقرات المقياس تم الاعتماد سلم أربعة بدائل: \pm (دائما) 2 (غالبا) 3 (نادرا) 4 (أبدا) أما في ما يخص الخصائص السيكومترية للمقياس، فقد تمت كما يلي:

صدق المقياس. اعتمدنا بداية على صدق المحكمين، حيث تم عرضه على عينة مكونة من (5) محكمين من أساتذة جامعة البليدة 2 من ذوي الاختصاص والخبرة، وذلك لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول سلامة الفقرات لغويا، ومدى مناسبة الفقرات لقياس ما صممت لأجله، وفي ضوء آراء المحكمين تم تعديل وإضافة وحذف بعض البنود، إلى أن أخذ المقياس صورته النهائية من (28) فقرة ايجابية.

كما اعتمدنا على صدق الاتساق الداخلي لمقياس القيم التنظيمية، وذلك باستخدامنا لمعامل الارتباط بيرسون، حيث تم حساب معامل الارتباط بين كل بعد و الدرجة الكلية بالنسبة للقيم التنظيمية لاحتوائها على أبعاد، غير أن مقياس الفاعلية الذاتية تم حساب معامل الارتباط بينه وبين الدرجة الكلية للمقياس لعدم احتوائه على أبعاد. والجدول (01) يوضح ذلك.

الجدول رقم (01). يبين صدق الاتساق الداخلي لمقياس القيم التنظيمية.

البعد	درجة الصدق	مستوى الدلالة
إدارة الإدارة	0.80	0.01
إدارة المهمة	0.84	0.01
إدارة العلاقات	0.72	0.01
إدارة البيئة	0.85	0.01

نلاحظ من خلال الجدول (01) أن معامل الصدق يتراوح بين 0.72 و 0.85 بالنسبة للمقياس و عند مستوى دلالة تساوي 0.01 وهي قيمة عالية بالنسبة إلى 1 تجعل هذا المقياس صادق وقابل للاستعمال. **ثبات المقياس:** تم حساب ثبات المقياس بفضل معامل ألفا كرومباخ بحيث وصلت درجته إلى 0.91 من أصل 1، وهي قيمة مرتفعة تجعل المقياس ثابتا و قابلا للاستعمال، و يمكن الاعتماد على نتائجه.

إضافة إلى اعتمادنا على التجزئة النصفية لمقياس القيم التنظيمية، حيث يتم تقييمه إلى نصفين متكافئين، و تستخدم درجة النصفين لحساب معامل الارتباط بينهما فننتج معامل ثبات نصف الاختبار وذلك باستخدام معادلة

سبيرمان براون. خلصت درجة ثبات المقياس إلى 0.76، وهي قيمة عالية بالنسبة إلى (1) تجعل هذا المقياس ثابتاً.

2.4.2. مقياس الفاعلية الذاتية. يتكون من 10 عبارات، وهو مخصص لقياس مستويات الفاعلية الذاتية لدى العمال والذي أعده رالف شفارتسر، وتمت ترجمته إلى اللغة العربية من طرف سامر رضوان، و تم الإستعانة به من طرف رشيد رزقي 2012م، وقد تم إضفاء بعض التعديلات عليه بما يتناسب مع طبيعة، ومجتمع البحث من طرفنا. للإجابة عن فقرات المقياس تم الاعتماد سلم أربعة البدائل: 1 (دائماً) - 2 (غالبا) - 3 (نادرا) - 4 (أبدا) **4.3. الخصائص السيكومترية للمقياس.**

أ. صدق المقياس. اعتمدنا على صدق المحكمين، حيث تم عرضه على عينة مكونة من (5) محكمين من أساتذة جامعة البليدة 2 من ذوي الاختصاص والخبرة، وذلك لإبداء آرائهم وملحوظاتهم حول سلامة الفقرات لغويا، ومدى مناسبة الفقرات لقياس ما صممت لأجله، وفي ضوء آراء المحكمين تم تعديل وإضافة وحذف بعض البنود، حيث تكون مقياس الفاعلية الذاتية ف صورته النهائية من (10) فقرات ايجابية.

كما تم الاعتماد على صدق الاتساق الداخلي للمقياس، حيث بلغ 0.65 عند مستوى دلالة تساوي 0.01 وهي قيمة عالية نوعا ما بالنسبة إلى 1 و تجعل المقياس قابلا للاستعمال

ب. ثبات مقياس. بلغت درجة ثبات المقياس عن طريق ألفا كرونباخ 0.73 من أصل 1، وهي قيمة عالية تجعل من هذا المقياس ثابت و يمكن الاعتماد على نتائجه.

كما تم حساب ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية، إذ بلغت درجة ثباته 0.74 وهي قيمة مرتفعة بالنسبة إلى 1 تجعل هذا المقياس صالح و قابل للاستعمال ويمكن الاعتماد على نتائجه.

5.2. الأدوات الإحصائية و القياسية المستخدمة.

لغرض تحقيق أهداف الدراسة، و تحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والتي يرمز لها اختصارا بالرمز (SPSS)، وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

. التكرارات و النسب المئوية للتعرف على خصائص أفراد عينة الدراسة.

. معامل الارتباط بيرسون لمعرفة صدق الاتساق الداخلي للمقاييس و درجة العلاقة بين مختلف المتغيرات المدروسة.

. معامل ألفا كرومباخ لمعرفة درجة ثبات المقاييس.

. معامل جاتمان (التجزئة النصفية) معادلة تصحيحية لمعرفة درجة ثبات المقياس.

3. النتائج و مناقشتها.

1.3. عرض و مناقشة نتائج الفرضية العامة. صيغت الفرضية الأولى على أساس وجود علاقة ارتباطية بين القيم التنظيمية والفاعلية الذاتية. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون. والجدول (02) يظهر ذلك:

الجدول رقم (02): يبيّن العلاقة الإرتباطية بين القيم التنظيمية والفاعلية الذاتية.

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
القيم التنظيمية	48	0.34	0.05
الفاعلية الذاتية			

يتضح من الجدول (02) أن معامل الارتباط بين القيم التنظيمية و الفاعلية الذاتية قدر ب 0.43، هذا ما يدل على وجود ارتباط ايجابي دال إحصائيا بين القيم التنظيمية والفاعلية الذاتية عند مستوى الدلالة (0.05)؛ ويعني هذا أنه كلما ارتفعت القيم التنظيمية ارتفعت الفاعلية الذاتية معها، مما يدل على الأهمية البالغة التي يجب أن تعنى بها القيم التنظيمية السائدة في المؤسسة ودورها في الرفع من مستوى الفاعلية الذاتية. وقد تفسر هذه النتيجة بالعديد من الأسباب، لعل من أهمها: ممارسة الرؤساء المشرفين والمدير للقيم التنظيمية على مستوى المؤسسة ومحاولة نشرها على مستوى المؤسسة. كما يمكن أن يرجع ذلك إلى وجود أنظمة و تعليمات إدارية تطبق على العاملين بشكل عادل و أخلاقي بما يضمن الثقة والارتياح من جانب العمال، ولعل ظهور هذا المستوى المرتفع من القيم التنظيمية يعد مؤشرا إيجابيا في السلوك التنظيمي والإداري في المؤسسة، مما يتضح أن السلوك القائم بين الزملاء أو المشرفين و العمال يتميز بالوضوح والدقة في المهام. وقد تُعبّر هذه النتيجة على أن المؤسسة تتميز بنسق قيمى مميز و رفيع المستوى يتمثل في الإحرام بين جميع الفاعلين دون استثناء، و الثقة المتبادلة، و التعاون و العمل الجماعي، كما أن إدارة الشركة تحاول غرس قيم تنظيمية لدى العاملين تقوم على الانضباط، و احترام توقيت و دوام العمل و الالتزام بالنظام الداخلي للشركة، و السهر على تطبيق القواعد التنظيمية و الإجراءات الرسمية التي تضمن سير المهام، كل هذا يندرج ضمن القيم التنظيمية للمؤسسة، وهذا ما أكدت عليه دراسة **عجال مسعودة (2010)** التي خلصت إلى أن درجة ممارسة الجودة ترتفع بارتفاع درجة ممارسة القيم التنظيمية.

و تتفق نتائج بحثنا مع ما توصلت إليه أيضا دراسة **نعموني مراد (2006)** كون أنه رغم أهمية التزام الفرد بجماعة العمل، غير أن تأثير القيم التنظيمية يبقى هو الأقوى مقارنة بتأثير كل من القيم الجماعية، والإشرافية. وفي نفس السياق تقترب النتائج دراستنا مع ما خلصت إليه دراسة **خالد الحنيطة (2003)** كون القيم التنظيمية المطبقة داخل الخدمات الطبية كانت مرتفعة وأن هناك علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيم التنظيمية(المتغيرات المستقلة) وبين كفاءة الأداء.

ودراسة علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات والسلوك (مقدم عبد الحفيظ، 1999)، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن القيم التنظيمية أظهرت علاقة إيجابية مرتفعة بكل الاتجاهات والمتغيرات السلوكية. وهذا ما أكدته الخزاعلة (2009) بأن القيم التنظيمية التي يعتنقها الأفراد في المنظمات لها تأثير قوي ومباشر في سلوكهم وأدائهم لأعمالهم، وعلاقاتهم برؤسائهم ومرؤوسيههم وزملائهم والمتعاملين معهم، وتعكس هذه القيم درجة التماسك والتكامل بين أعضاء المنظمة. كما تتفق الدراسة الحالية مع دراسة أسماء بن ترمي (2007) التي توصلت نتائجها إلى وجود علاقة طردية موجبة بين القيم التنظيمية السائدة وفعالية الإدارة المدرسية.

نلاحظ، عموماً، أن القيم لها تأثير قوي في النفوس، و الفرد الجزائري العامل ينشأ على قيم الإسلام التي تحث على إتقان العمل، وأهمية الوقت... غير أن ما يقومون به في الواقع يخالف ويناقض فحوى ذلك، فتجدهم يقولون أن العمل عبادة، والوقت من ذهب، وفي الواقع قل ما تجد هذه القيم في المؤسسة الجزائرية، بل تجد العكس كالتغيب عن العمل وعدم احترام التوقيت وعدم الالتزام والانضباط.

بناء على النتيجة المتوصل إليها ، فإننا نقبل الفرضية التي تنص على وجود علاقة ارتباطية بين القيم التنظيمية والفاعلية الذاتية.

2.3. عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى. بنيت هذه الفرضية على اعتبار وجود علاقة إدارة الإدارة بالفاعلية الذاتية، و لفحص هذه الفرضية تم الاستعانة بمعامل الارتباط بيرسون.

الجدول رقم (03): يوضح العلاقة الارتباطية بين إدارة الإدارة والفاعلية الذاتية.

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
إدارة الإدارة	48	0.22	غير دال
الفاعلية الذاتية			

من خلال الجدول رقم (03) يتضح لنا أن قيمة معامل بيرسون تساوي 0.22 و هي قيمة غير دالة إحصائياً، وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية ضعيفة وغير دالة بين إدارة الإدارة والفاعلية الذاتية، ومنه، نرفض الفرضية.

فإدارة الإدارة تتضمن ثلاثة قيم هي القوة والصفوة والمكافأة، وكل قيمة من هذه القيم مكملة للأخرى للوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة، و مما يفسر وجود هذه العلاقة الضعيفة غير دالة إحصائياً، هو جمود في الفلسفة التي تتبناها المؤسسة، حيث لا تمنح مكافآت استثنائية للعاملين البارزين بالمؤسسة. وقد تفسر النتيجة التي توصلنا إليها كذلك بعدم الأخذ بالأفكار الجديدة بعين الاعتبار.

وطبقا للنتيجة المتحصل عليها، فإننا نستشف عدم وجود برامج جديدة لتطوير إدارة الإدارة، بالإضافة إلى أن الأداء المتميز ليس المعيار الأساسي لتقييم العاملين؛ وهو ما يؤثر سلبا نفسية وفاعلية العمال، و يلاحظ من خلال النتائج أن الإدارة لا تختار الموارد البشرية التي توكل لها عملية إدارة الإدارة بعناية لتدريب بعناية و إتقان. كما يمكننا أن نرجع هذه النتيجة إلى أسلوب الإدارة المتبع على القيام بوظائف الإدارة بصورة غير فعالة، مما ينتج عنه عدم استخدام عمليات اتصال فعالة مع العاملين، وعدم مراعاة مبدأ المساواة، وبما أن قيمة المكافأة تلعب دورا هاما إلا أن المؤسسة لا تلقي لها أهمية وهذا ما يولد الصراع التنظيمي، بحكم أن المكافأة تكون غير مساوية للجهد المبذول، بالإضافة إلى عدم السماح للعاملين بالمشاركة في تسيير المؤسسة.

3.3. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية. حددت هذه الفرضية على أساس ارتباط علاقة إدارة المهمة بالفاعلية الذاتية. و لفحص هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون. والجدول (04) يُظهر النتيجة:

الجدول رقم (04): يوضح العلاقة الارتباطية بين إدارة المهمة و الفاعلية الذاتية .

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
إدارة المهمة	48	0.23	غير دال
الفاعلية الذاتية			

القراءة الأولية للجدول (04) توضح أن قيمة معامل الارتباط بيرسون يساوي 0.23 و هو غير دال إحصائيا، و هذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية ضعيفة وغير دالة بين إدارة المهمة و الفاعلية الذاتية. وعلى هذا الأساس، فإننا لا نقبل بالفرضية.

ويمكن تفسير هذه العلاقة الضعيفة بين إدارة المهمة و الفاعلية الذاتية إلى عوامل عدة؛ لعل من أهمها أن القرارات الإدارية غير واضحة، وعدم استغلال الموارد الأمثل، وربما ضعف الفعالية التي تعتبر عنصر من إدارة المهمة، وترتبط بالأداء والقدرة على اختيار البديل الصحيح من البدائل المتاحة للإدارة العليا راجع إلى النمط الإداري الذي يتبعه الرئيس المباشر، وطبيعة العلاقة مع العمال، حيث يحوي بعد إدارة المهمة على ثلاث قيم بارزة هي الفعالية، والكفاءة، والاقتصاد. وهذا ما يجعلنا نستخلص وجود مركزية شديدة نتيجة تمسك إدارة المؤسسة بالصلاحيات و المسؤوليات خوفا من فقدان النفوذ و السيطرة على العمل، كما قد تؤدي عدم ثقة الرؤساء بالمرووسين إلى تجريدهم من السلطات الكافية التي تمكنهم من إنجاز مهامهم بفاعلية وكفاءة، وعدم الاهتمام و العناية الفائقة بالموارد المالية في المؤسسة، حيث لا يمكن أن تكون هناك جودة و فاعلية ذاتية عالية دون ترشيد الموارد المالية، ويمكننا القول بناء على ذلك أن هناك غموض على مستوى الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لقيمة الكفاءة، بالإضافة إلى عدم الاهتمام بتحسين أداء العمل وتحقيق الأهداف.

وفي هذا السياق توصلت نتائج دراسة محمود صالح (2011) إلى عدم وجود علاقة إرتباطية بين التزام العاملين بالوظائف الفنية الرقابية بالجهاز المركزي للمحاسبات والقيم التنظيمية التي يعمل الجهاز على نشرها. إضافة إلى عدم وجود علاقة معنوية بين جودة الحياة الوظيفية والجهاز المركزي للمحاسبات والتزام العاملين بالوظائف الفنية الرقابية بالقيم التنظيمية التي يعمل الجهاز على نشرها بين عامليه.

4.3. عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة تشير هذه الفرضية إلى وجود علاقة إدارة العلاقات بالفاعلية الذاتية، وللتحقق من صحة الفرضية تم الاستعانة بمعامل الارتباط بيرسون، حيث أن الجدول (05) يبيِّن ذلك:

الجدول رقم (05): يبيِّن العلاقة الإرتباطية بين إدارة العلاقات و الفاعلية الذاتية.

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
إدارة العلاقات	48	0.43	0.01
الفاعلية الذاتية			

يتبين لنا من خلال الجدول (05) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي 0.43، وهو دال عند مستوى الدلالة 0.01، وهذا يؤكد أنه توجد علاقة إرتباطية إيجابية بين إدارة العلاقات و الفاعلية الذاتية. وبالتالي، فإن الفرضية تحققت.

ويفسر العلاقة الإرتباطية بين إدارة العلاقات و الفاعلية الذاتية بحرص الإدارة على نشر وترسيخ قيم العمل الجماعي، حيث يتضمن بعد إدارة العلاقات ثلاث قيم هي العدل، وفرق العمل، القانون و النظام، وتتضح أهمية هذه القيم في عمل الإدارة على تحسيس العاملين بجو العدالة التنظيمية التي ينتج عنه عدم التمييز، والمساواة في المعاملة بين جميع العاملين، وهذا ما أدى إلى زيادة الشعور بالانتماء والولاء التنظيميين، والرفع من مستوى الفاعلية الذاتية وهذا ما يجعل العمال كفريق واحد، و يساعد القانون و النظام في إرساء العدالة داخل المؤسسة، بحيث نجد أن القواعد و الإجراءات التنظيمية المطبقة داخل المؤسسة عادلة، مما يتضح لنا أن الإدارة تبدي عناية كبيرة في الاهتمام بجو فريق العمل مما يحقق لديهم أعلى مستويات من الفاعلية الذاتية.

وتتفق نتائج دراستنا والنتائج التي خلصت إليها دراسة عبد الغفار (1996) كون القيم التنظيمية لإدارة العلاقات (العدل، والقانون و النظام) تؤثر تأثيرا معنويا على العمليات التنظيمية (الاتصال، التعاون، الالتزام، اتخاذ القرارات)، حيث يسهل وجود القيم المشتركة عملية الاتصال بين الأفراد، وتحقيق التعاون، والالتزام، وتبسيط عملية اتخاذ القرارات في المنظمة. كما توصلت نتائج دراسة رفاعي (2001) إلى وجود علاقة إرتباط بين قيم العمل لدى المديرين وقوة الدافع لديهم، وكذا دراسة الفالح (2001) تناول فيها الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، حيث توصلت إلى أن مستوى إدراك الثقافة التنظيمية متوسط في أربعة قيم، هي:

الصفوة، والمكافأة، والاقتصاد، واستغلال الفرص، ومرتفع في باقي القيم، هي: القوة، والفاعلية، والكفاءة، والعدل، ووفق العمل، والنظام والتنافس.

5.3. عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الرابعة. صيغت هذه الفرضية إلى أساس وجود علاقة إدارة البيئة بالفاعلية الذاتية، وقد تم استخدام معامل الارتباط بيرسون للتأكد من صحة علاقة بين إدارة البيئة و الفاعلية الذاتية؛ وهو ما يظهره الجدول (06):

الجدول رقم (06): يمثل العلاقة الارتباطية بين إدارة البيئة و الفاعلية الذاتية.

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
إدارة البيئة	48	0.34	0.05
الفاعلية الذاتية			

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن معامل الارتباط بيرسون يساوي 0.34 وهو دال عند مستوى دلالة 0.05، وهذه النتيجة تؤكد أنه توجد علاقة ارتباطية ايجابية بين إدارة البيئة و الفاعلية الذاتية، وبالتالي فقد تحققت الفرضية.

ويمكننا تفسير هذه النتيجة أهمية بعد إدارة البيئة في زيادة الفاعلية الذاتية، فكلما كان العامل قادرا على التعرف على العوامل البيئية المحيطة به وما تحتويه من متغيرات، ومن القيم المتضمنة في بعد إدارة البيئة نجد كل من التنافس و الدفاع، وقد تتخذ المؤسسة لذلك التدابير الضرورية لتكون منافسة من باب البقاء للأصلح. ومن الملاحظ في بعد إدارة البيئة أن المؤسسة تدافع بقوة عن مصالحها، و نرى أن هذه العلاقة الإيجابية مؤشر دال على وجود التنافس الإيجابي الذي يساعد في رفع مستوى الفاعلية الذاتية لدى عمال المؤسسة، وهذا ما يعمل على تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها المؤسسة.

وبالرجوع إلى الدراسات السابقة، نجد دراسة النعمي (2005) التي أنجزت بهدف التعرف على أثر القيم التنظيمية في فاعلية عملية التدريب على عينة ضباط الشرطة وحرس الحدود والدفاع المدني. وخلصت الدراسة إلى أن ضباط الأجهزة الأمنية يدركون قيم القوة، وفرق العمل والنظام بدرجة عالية. وفي دراسة مشابهة قام بها آل حسن (2008) على عينة من العاملين بالإدارة العامة للمجاهدين، توصلت نتائجها إلى أن العاملين يدركون قيم القوة والفاعلية والكفاءة وفرق العمل بدرجات عالية. كما نجد دراسة فاضل أحمد (2008) التي توصلت النتائج إلى أن أغلب علاقات الارتباط كانت إيجابية ومعنوية بين أبعاد القيادة التحويلية ومؤشرات القيم التنظيمية، إضافة إلى ما توصلت إليه دراسة بسام العنزي (2001) من ارتباط إيجابي ذي دلالة إحصائية بين القيم المكونة للثقافة التنظيمية وعناصر الإبداع الإداري، وأن أهم القيم المكونة للثقافة التنظيمية التي تؤثر على الإبداع الإداري بشكل عام تكمن في فرق العمل، و العدل.

4. خلاصة.

يعتبر موضوع القيم التنظيمية والفاعلية الذاتية في المؤسسة الاقتصادية موضوعاً حساساً، تتحدد على ضوءه الصورة النموذجية للمؤسسة الاقتصادية في خضم المتغيرات البيئية المؤثرة على كون المؤسسة نظاماً اجتماعياً، فحدة المنافسة التي تعيشها المؤسسات الاقتصادية في القرن الواحد والعشرين، جعلتها تتجاهل القيم الأخلاقية في نشاطاتها الاقتصادية في كثير من الأحيان، سواء على الصعيد الخارجي أو الداخلي للتنظيم. فعلى المستوى الخارجي، تقدم المؤسسة للمجتمع منتجات يجب أن تلبي احتياجات ورغبات أفرادها، في إطار القيم الإنسانية التي تحكمهم، وهو الأمر الذي يجعلها تلتزم بالمسؤولية الاجتماعية، وقواعد التنمية المستدامة للبيئة أما على المستوى الداخلي، تحتاج المؤسسة لتحقيق أهدافها إلى الاستثمار الأمثل لمواردها البشرية؛ وهو الأمر الذي يلزم المؤسسة بأن تعطي في تعاملها مع العاملين بعداً أخلاقياً، لأنه في سبيل تحقيق الجودة الشاملة للأداء البشري، يجب أن تلتزم المؤسسة بتنمية معايير للقيم الأخلاقية.

إن الأثر الإيجابي للقيم التنظيمية الموجهة أخلاقياً، يسهم بدرجات متفاوتة في رفع مستويات الأداء والفاعلية الذاتية للمؤسسة الاقتصادية، بشرط توفر الظروف والعوامل التي تدعم مبادئ: المبادأة والابتكار والإبداع، كوسائل فعالة في تحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية، ومنحها القدرة التنافسية اللازمة للتطور والاستمرار لأطول فترة ممكنة، من خلال دورها في توفير المناخ التنظيمي المتميز الذي يسهم في دعم كفاءة الأداء، لذلك يجب أن لا تسعى إدارة المؤسسة الاقتصادية إلى تنمية وتطوير استراتيجيات وأساليب العمل، المعتمدة على التدريب ورفع المستوى المعرفي للموارد البشرية، وما يتبعه من أساليب إدارية لتطوير الأداء فقط؛ بل يجب أن تسعى أيضاً إلى تنمية وتطوير قيم تنظيمية تستجيب للمتغيرات البيئية المتسارعة، تستطيع أن تؤثر على سلوكيات موارد البشرية وانتمائها، بما يخدم أهداف المؤسسة وتطلعاتها، لما للقيم التنظيمية من أثر فعال في تشكيل سلوكيات الموارد البشرية وعاداتها واتجاهاتها، بما ينعكس إيجابياً على مستويات المؤسسة ككل. وبناء على نتائج هذه الدراسة، يمكننا تقديم بعض الاقتراحات التي قد تفيد المؤسسة الجزائرية وتزيد من كفاءة العمال و مردودهم، منها:

- ضرورة اهتمام الباحثين بهذا الموضوع، وإعادة تناوله بإتباع أساليب منهجية وإحصائية مختلفة، وأخذ عينة أكثر تمثيلاً على مستوى المؤسسات الوطنية.
- الاهتمام أكثر بدعم القيم التنظيمية داخل المؤسسات الاقتصادية والتي تثبت علاقتها بالفاعلية الذاتية.
- تفعيل وتعزيز القيم التنظيمية التي توافرت بشكل أقل لدى العمال.
- سعي الإدارة إلى جعل قيم المدراء والقادة متطابقة ومنسجمة مع قيم العمال، حتى يحدث نوع من الالتزام والانتماء للمؤسسة.

- قيام المؤسسة بتبني ونشر قيم تنظيمية مقبولة لدى الجميع حتى يكون هناك تناسق وانسجام وتطابق وملائمة بين الفرد ونفسه وبينه وبين التنظيم، مما يزيد من الفاعلية الذاتية، والولاء والانتماء.
- إعداد برامج ثقافية (ندوات، محاضرات، نشرات...) تتضمن رسائل توجه نحو تثمين القيم التنظيمية لدى العمال.
- إدماج قيم الأفراد مع قيم المؤسسة لتشكل نموذجاً للتوافق القيمي الذي يقود المؤسسة إلى تحقيق الأهداف المنشودة مستقبلاً.

الإحالات و المراجع.

- أحمد لطفي بركات. (1983). "القيم والتربية". الرياض: دار المريخ للنشر.
- أحمد محمد الزعبي. (2014). "فاعلية الذات الإبداعية لدى الطلبة الموهوبين ومعلمهم في الأردن"، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، المجلد 10، عدد 4، ص 478.
- السيد محمد عبد الغفار. (1996). "دراسة وتحليل الدور الذي تؤديه القيم التنظيمية للمديرين في تشكيل ثقافة المنظمة وأثرها على العمليات التنظيمية"، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، جامعة عين شمس.
- الفالح، نايف سليمان. (2001). *الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي*، رسالة ماجستير، الرياض.
- الفرماوي محمدي. (1990). توقعات الفاعلية الذاتية وسمات الشخصية لدى طلاب الجامعة. *مجلة كلية التربية*، جامعة المنصورة، ع2، م2.
- جابر نصر الدين، لوكيا الهاشمي. (2006). *مفاهيم أساسية في علم أساسية في علم النفس الاجتماعي*. مخبر التطبيقات النفسية جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، دار الهدى للطباعة والنشر.
- رجب حسنين محمد رفاعي. (2001). "تحليل العلاقة بين قيم عمل المديرين ودوافع العمل لديهم". *مجلة البحوث التجارية المعاصرة*، جامعة جنوب الوادي كلية التجارة بسوهاج.
- شهيناز أحمد فاضل. (2008). "تحليل العلاقة بين القيادة التحولية والقيم التنظيمية". *مجلة الإدارة والاقتصاد*، الجامعة المستنصرية.
- صالح عواطف حسين. (1993). "الفاعلية الذاتية وعلاقتها بضغط الحياة لدى الشباب الجامعي". *مجلة كلية التربية*، جامعة المنصورة، ص 461.
- عجال مسعودة. (2009-2010). "القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي". دراسة ميدانية بجامعة بسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير.
- مقدم عبد الحفيظ. (1994). "علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات والسلوك". دراسة امبريقية، *مجلة العلوم الاجتماعية*، مجلد 16، الكويت.

- نعموني مراد. (2006). "القيم واتساقها وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في مرحلة التغيير التنظيمي". دراسة حالة لشركة سونطراك قسم الإنتاج شمال، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر.
- نعموني مراد. (2014). "مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم". الطبعة الأولى، الجزائر: دار جسر للنشر والتوزيع، المحمدية، ص166.
- الشعراوي، علاء محمود. (2000). "فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات الدافعية لدى طلاب المرحلة الثانوية". مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة العدد4، ص287—325.
- النعمي، أحمد مصطفى. (2001). "أثر الثقافة التنظيمية في فاعلية عمليات التدريب في الأجهزة الأمنية بالمملكة السعودية". رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الخزاعلة عبد الله. (2009). "الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية". الطبعة الأولى، دار حامد، عمان.

ثانيا. المراجع الأجنبية.

- Bandura A. (1983): Self-efficacy determinant of anticipated fear and calamities , *journal of personality and social psychology*, 45, 464, 469.