

## Organizational values and their relationship to the quality of higher education for the administrative professor

A field study at the University of Mohamed Boudiaf \_ M'sila

ADEL LAHMIDI \*<sup>1</sup>, KACI MOHAMED ELHADI <sup>2</sup>, TAYAB DJABALLAH <sup>3</sup>, HAMRI IMANE <sup>4</sup>

<sup>1</sup> Faculty of Humanities and Social Sciences University of Akli Mohand Oulhadj - Bouira-, 1000.\_  
([a.lahmidi@univ-bouira.dz](mailto:a.lahmidi@univ-bouira.dz))

<sup>2</sup> Faculty of Humanities and Social Sciences University of Akli Mohand Oulhadj - Bouira-, 1000.\_  
([mo.kaci@univ-bouira.dz](mailto:mo.kaci@univ-bouira.dz))

<sup>3</sup> Faculty of Humanities and Social Sciences University of Akli Mohand Oulhadj - Bouira-, 1000.\_  
([t.djaballah@univ-bouira.dz](mailto:t.djaballah@univ-bouira.dz))

<sup>4</sup> Faculty of Humanities and Social Sciences University of Akli Mohand Oulhadj - Bouira-, 1000.\_  
([i.hamri@univ-bouira.dz](mailto:i.hamri@univ-bouira.dz))

### ABSTRACT:

This study aimed to identify the relationship between organizational values and the quality of higher education among the administrative professor, as the study included a sample of (63) administrative university professors and the questionnaire was relied on to collect information. The results of the study indicated a strong correlation positive statistically significant in light of the values of: management management, task management, relationship management, and this means the fulfillment of all partial hypotheses and it is clear through these results that organizational values have a relationship to achieve the quality of higher education, which was confirmed by the general hypothesis between organizational values and the quality of higher education .

**Keywords:** organizational values, administrative professor, quality of higher education.

**مقدمة**

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

**1. الاطار العام للدراسة:****1.1 الاشكالية:**

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

وبقدر ما يحتاج المجتمع إلى موارد ومصادر طبيعية لبناء كيانه في جميع المجالات فإنه يحتاج أيضاً إلى موارد معرفية لبناء كيانه المعرفي والفكري ويكون هذا بالتربية والتعليم الجامعي، حيث تعد الجامعة إحدى التنظيمات التي تمثل مصدراً للموارد المعرفية للمجتمع، فهي مؤسسة أنشأت لخدمة العلم

والمعرفة والبحث العلمي، إذ أن نشاطها موجه للطلاب الاجتماعي على التكوين العالي والمساهمة في التنمية الاجتماعية للمجتمع.

لهذا فقد شهد التعليم بشكل عام تحولا جذريا في أساليب التدريس وأنماط التعليم، وهذا ما دفع بالعديد من الدول إلى تبني مفهوم إدارة الجودة من أجل العمل على الاستثمار البشري بأقصى طاقة ممكنة لأن أهمية العنصر البشري تكمن في جودة المؤسسات وفعاليتها من خلال القيم التي تسود بين الأفراد داخلها التي تعبر عن الثقافة والقيم التنظيمية للمؤسسة حيث أصبحت موضوع اهتمام الباحثين من أجل البحث عن الجودة والفعالية والأداء المتميز في مجالات الإدارة وأداء المهام وإدارة العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، والتي تتعد جزءا من مجموع القيم العامة للفرد ذات خصائص ثابتة نسبيا وتظهر في تفاعلات عناصر منظومة التعليم.

ونظرا لأهمية هذه القيم في تطوير جودة التعليم العالي جاءت مشكلة الدراسة على النحو التالي : هل توجد علاقة ارتباطية بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي لدى الأستاذ الإداري ؟

## 2.1. فرضيات الدراسة: جاءت فرضيات الدراسة كالتالي :

### ➤ الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي لدى الأستاذ الإداري.

### ➤ الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة بين إدارة الإدارة وجودة التعليم العالي لدى الأستاذ الإداري.
- توجد علاقة بين إدارة المهمة وجودة التعليم العالي لدى الأستاذ الإداري.
- توجد علاقة بين إدارة العلاقات وجودة التعليم العالي لدى الأستاذ الإداري.

## 3.1. أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي

- تشكل السلوك التنظيمي الحالي والمستقبلي للمنظمة وذلك له أثر كبير في جودة سير العمل وتميزه وتحقيق أهداف المنظمة.
- توجه الأفراد في المنظمة من خلال تفاعل وتعزيز الأداء الذي يؤدي إلى فشل أو نجاح المنظمة.
- فاعلية التعليم العالي في تطوير المجتمعات في جميع مجالات الحياة.
- انتشار ثقافة الجودة في عصرنا الحالي الذي أصبح يعرف بعصر المعرفة وعليه تكمن الضرورة في البحث عن قيم تمثل نماذج الجودة في الجامعة وتتوافق مع الاحتياجات الحالية والمستقبلية.

- ضرورة الارتقاء بالمؤسسة الجامعية الجزائرية إلى مستويات عالية وضمان استمرارها وتجاوز المشاكل والصعوبات التي تعيق تحقيق أهدافها ورسالتها الحضارية المتمثلة في إنتاج المعرفة ونشرها.

**4.1. أهداف الدراسة:** تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الاهداف وذلك من خلال تحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة في:

- معرفة العلاقة بين إدارة الادارة وجودة التعليم العالي لدى الاستاذ الاداري .
- معرفة العلاقة بين إدارة المهمة وجودة التعليم العالي لدى الاستاذ الاداري .
- معرفة العلاقة بين إدارة العلاقات وجودة التعليم العالي لدى الاستاذ الاداري .

#### **5.1. المفاهيم الإجرائية:**

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

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

- **جودة التعليم العالي:** يقصد بها مجموعة الأساليب الحديثة للتطوير التنظيمي، طبقا للمجال التربوي الذي يعتمد على نشر ثقافة الجودة بين كل من الموظفين والعمال والطلبة، وذلك بتزويدهم باستمرار بالمعلومات الجديدة والتقنيات الحديثة لتطوير كل أفراد التنظيم الجامعي.

#### **6.1 الدراسات السابقة:**

\_ دراسة جيل (2000، gill)، والتي هدفت الى معرفة العلاقة بين قيم الفرد والالتزام التنظيمي والتي أجريت على عينة من مديري المدارس الثانوية وبلغ عددهم (60) مديرا في ولاية منيسوتا، وقد تم استخدام مقياس القيم الشاملة الذي اعده شواردر للبيئة التنظيمية، اما الالتزام التنظيمي فقد تم تقييمه باستخدام مقياس ماير والان، ذي العناصر الثلاثة للالتزام، اما النتائج التي توصلت اليها الدراسة فهي، ان القيم المدركة للمؤسسة في العامل الأكثر أهمية في تحديد التزام الفرد وتقديره.

\_ دراسة مكيني (2000، mckinney)، هدفت الى التعرف الى العلاقة بين توافق القيم في المدارس الكاثوليكية الثانوية للناث مع درجة تأثيرها في الالتزام والفاعلية، وتكونت عينة الدراسة من (302) من اعضاء هيئة التدريس و(22) اداري، وقد اشارت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ايجابية بين التوافق الذي يشمل أفراد الهيئة التدريسية والالتزام والفاعلية، كما اظهرت النتائج دور الإدارة المباشر

بالالتزام وأهمية نماذج الاتصال في المنظمة، وكلما كان هناك توافق وتشابه في منظومة القيم الشخصية للأفراد مع منظومة قيم المدرسة ازداد التزام الأفراد وكانت فاعلية العمل أكثر.

\_ دراسة مراد نعموني (2006) حول القيم واتساقها وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في مرحلة التغيير التنظيمي حيث هدفت الدراسة الى الاطلاع على علاقة الأنساق القيمية الفردية والتنظيمية والجماعية والإشرافية بالالتزام التنظيمي بإبعاده الثلاثة، العاطفي والمستمر والمعياري وذلك من خلال التساؤلات التالية:

\_ هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنساق القيمية الفردية والجماعية والتنظيمية والإشرافية والالتزام التنظيمي؟

\_ هل تتفوق القيم الجماعية على كل من القيم الفردية والتنظيمية والإشرافية في التغيرات التي تحدثها في الالتزام التنظيمي؟

\_ هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتساق الأنساق القيمية للفردية والتنظيمية والجماعية والإشرافية والالتزام التنظيمي؟

وبعد تطبيق استبيان القيم واستبيان الاتساق أُلقي مقياس الالتزام العاطفي على عينة مكونة من 246 عاملاً بشركة سوناطراك قسم الإنتاج -شمال- تم التأكد من وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنساق السابقة الذكر والالتزام التنظيمي، كما ظهر من خلال هذا البحث انه رغم أهمية التزام الفرد بجماعة العمل، غير أن تأثير القيم التنظيمية يبقى هو الأقوى مقارنة بتأثير كل من القيم الجماعية والإشرافية، اما بالنسبة لعلاقة اتساق القيم الفردية ببقية الأنساق القيمية الأخرى فقد تم التوصل الى وجود علاقة دالة بين اتساق القيم الفردية -التنظيمية والفردية- الجماعية بالالتزام التنظيمي، في حين ان علاقة اتساق القيم الفردية بالإشرافية بالالتزام التنظيمي لم تكن جوهرية طبيعة وقوة ارتباط كل من القيم التنظيمية والإشرافية فيما بينها او بين الالتزام التنظيمي بإبعاده الثلاثة تدل على اعتقاد العامل ان المشرف ممثل للمنظمة وامتداد لها.

\_ دراسة (F. Stinglhamber, K. Bentein, C. Vandenberghe) حول تطابق القيم والمشاركة بين المنظمة ومجموعة العمل، تطابق القيمة والالتزام تجاه المنظمة وفريق العمل هذه الدراسة متاحة لموضوع فحص دور قيم الأفراد والمنظمات والمجموعات بالإضافة إلى تطابق القيم في التنبؤ بمشاركة الرواتب في المنظمة ومجموعة العمل. وفي النهاية، تم توزيع استبيان يقيس المتغيرات ذات الصلة على 225 موظفًا من 10 منظمات تمثل إجمالي 39 مجموعة عمل. يتم استخدام اثنين من السنوات بشكل فعال عند [www.psychologyandeducation.net](http://www.psychologyandeducation.net)

الطلب .تظهر النتائج (أ) أن المشاركة التنظيمية كانت بشكل عام تفسر من خلال القيم النشطة في المنظمة ومن خلال التطابق الذاتي لقيم الأفراد في المنظمة، (ب) أن المتنبئين الرئيسيين للمشاركة في مجموعة العمل كان العمل عبارة عن القيم السائدة في هذا الكيان والتطابق الذاتي لقيم الأفراد - المجموعة، و(ج) أن التطابق الذاتي لا يستمتع بدور الوسيط بين القيم الثقافية والمشاركة.

\_ قام دوغان (Dogan, 2015) بدراسة هدفت إلى تقييم إدارة القيم وسلوكيات مديري المدارس وفقا لتصورات وآراء المعلمين في المدارس الأساسية في مدينة سيواس التركية، واستخدم الباحث المنهج الكمي والمنهج الكيفي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة ومقابلات، وتكونت عينة الدراسة من (305) معلما ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين ينظرون إلى سلوكيات الإدارة القائمة على القيم بأنها إيجابية للغاية، وأن تطبيق الإدارة بالقيم تثير مشاعر الايجابية لدى المعلمين كونها تعطي أهمية للقيم.

-أجرى جاردينروتنوتو (Gardiner & Tenuto, 2015) دراسة هدفت إلى تحديد مشاكل القيادة في ممارسة الإدارات المدرسية، والرموز الأخلاقية، للاطلاع على كيفية صنع القرارات الأخلاقية في ضوء ذلك، واستخدم الباحث المقابلات وتحليل الوثائق، وبلغت عينة الدراسة (10) من مديري المدارس .وكانت أهم نتائج الدراسة أن هناك اختلافات ثقافية لدى المديرين بسبب تشابك الثقافات، والصراع مع الفريق، صنع القرار الأخلاقي يحتاج إلى أفكار ناقدة، وعناصر ثقافية لتحقيق العدل الاجتماعي..

## 2. الاطار المفاهيمي للدراسة:

1.2. مفهوم القيم التنظيمية: تعرف بأنها: "عبارة عن ثقافة تتجسد في الطبيعة المادية والفنية والتنظيمية والجوانب التي تتصل بالموارد البشرية وتتمثل هذه القيم في تحقيق الأهداف والاستقرار والنمو والاستقلالية والسلطة والتعاون". (السكرانة، 2009، ص 98).

ويعرفها كاثي آنز على أنها: "المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى لها المنظمة أي تحقيق أهداف المنظمة. (محمد الطاهر ، 2004 ، ص 97).

2.2. أهمية القيم التنظيمية: تؤدي دورا هاما في تشكيل سلوكيات الأفراد، فهي بمثابة الصورة المرجعية التي يعمل الفرد على التوافق معها، أي أنها تعمل على ضبط سلوك الانسان وتصرفاته وتوجيهها لتكون متوافقة ومنسجمة.

اذ ان أي تصحيح لسلوك الإنسان إذا ما أريد له أن يكون دائما ويستند إلى قناعة ذاتية الفرد فإنه لا يتم بمعزل عن تصحيح وإعادة ترتيب نسق القيم بالشكل الذي يوجه الإنسان إلى إتباع السلوكيات المرغوبة ويمكن القول أن أهمية القيم تكمن في الآتي:

- ✓ قيم الفرد تؤثر على إدراكه للمواقف والمشاكل التي يواجهها.
- ✓ تؤدي دورا مؤثرا في علاقات الفرد مع الآخرين وفي طريقة تعامله معهم.
- ✓ تؤثر في نوعية وشكل القرارات المتخذة حيث تعد المرجع والأساس الذي يبنى عليه الفرد قراراته.
- ✓ توفر العديد من المبادئ والأخلاقيات التي يمكن الاحتكام إليها في مختلف السلوك الفردي.
- ✓ إن التزام الجماعة بها يزيد من تماسكها ويسهل عملية التعامل والتواصل معها.
- ✓ تؤدي دورا مهما في تحديد مستوى الانجاز المتوقع من الفرد وبالتالي تحدد مستوى الدافعية للعمل.

هذا ويضيف آخرون أن أهمية القيم تنبع من الوظائف الكبرى التي تقوم بها وأهمها:

- ✓ تعتبر أدوات للضبط والرقابة الفردية والاجتماعية والتنظيمية وغيرها وبالتالي فهي تشكل منطلقا للشواب والعقاب وتحقيق العدالة العامة وتدعيم المسؤولية الفردية والعامة.
  - ✓ إنها أدوات للاستقرار والاستمرارية الفردية والجماعية بشكل يحقق التوازن والانتظام في السلوك ضمن قنوات معروفة ومقبولة.
  - ✓ إن وجودها يعطي حافزا للإنسان من أجل إشباع حاجاته وتحقيق ذاته حيث أنها للأشياء وزنها وأهميتها وتشكل دافعا حيويا للسلوك الانساني. ( زناتي ، 2008، ص:147 )
- إن عملية استيقاء القيم من مصادرها وتبنيها لتصبح سلوك تمر بثلاث مستويات هي:

- **المستوى العقلي المعرفي:** ويتمثل هذا المستوى في اختبار القيم ومعرفة مزاياها والافتناع بها وبأهميتها بالنسبة للتنظيم.
- **المستوى الوجداني النفسي:** ويتضمن تقديرها والاعتزاز بها والدفاع عنها ويتكون هذا المستوى من شقين الأول ويتمثل في الشعور بالسعادة لاختبارها والثاني يتمثل في إعلان التمسك بها.
- **المستوى السلوكي الإدراكي:** ويهتم هذا المستوى في ترجمة كمعتقد وقناعة إلى ممارسة وسلوك وفعل يتماشى مع مفهوم القيم. (العريمي، 2006، ص 221).

**5.2. مهموم جودة التعليم العالي:** تعد أحد الأسبقيات التنافسية التي تسعى معظم الدول اليوم إلى تحقيقها في مختلف منظمات الأعمال، حيث عرفها معهد الجودة الفيدرالي بأمريكا بأنها "شكل تعاوني لأداء الأعمال يعتمد على القدرات المشتركة لكل من الإدارة والعاملين، بهدف التحسين المستمر في الجودة والإنتاجية وذلك من خلال فرق العمل. (السقاف، 1995، ص 7).

ويرى صالح السامرائي "أن جودة التعليم العالي تشمل تطوير كل عناصر العملية التعليمية وما يتعلق بإدارة الجامعة وعلاقتها بالمحيط ونظمها وتشريعاتها ووسائل التحويل والتسويق والمادة العلمية والمختبرات والمراجع وطرق التدريس وأماكن التلقي وأوقات التعلم لجميع العناصر". (لرقت، 2008، ص، 30)

**6.2. أهمية الجودة في التعليم العالي:** إن المتتبع لواقع مؤسساتنا التربوية اليوم مع خضم التطورات العالمية المتسارعة في شتى المجالات يلاحظ أنها أصبحت تواجه العديد من التحديات سواء على مستوى التطورات التقنية أو من حيث سرعة التغير والانفتاح الثقافي أو على مستوى الجانب الاقتصادي والاجتماعي، وكل ذلك وغيره يدعو المسؤولين والقائمين على التربية والتعليم إلى تغيير نظرة التربية التقليدية إلى مفهوم شامل وواسع يقوم على إدراك المستجدات والتغيرات العالمية المتلاحقة ومحاولة القدرة على التعامل معها وتوظيفها التوظيف الأمثل بما يتماشى مع ثقافة وطبيعة المجتمع وهو ما يتحدد في الجدول التالي:

جدول رقم (1) يوضح مقارنة بين النموذج القديم والجديد

النموذج التقليدي	النموذج الجديد
التمركز حول المعلم/ المؤسسة	التمركز حول المتعلم
مسيطر/ مغلق	تلبية الرغبات/ مفتوح
نموذج واحد لكل المؤسسات	تصميم النماذج وفق طبيعة كل مؤسسة
تنافس/ كمي	تعاوني/ كيفي
التقيد بالتعليمات / ثابت	مرن/ متغير
محلي / قومي	دولي/ عالمي
تجنب المشكلات وتقطيعها وعدم محاولة الإصلاح	البحث عن المشكلات التي تعوق التحسن المستمر
العمال دائما مصدر المشاكل الإدارية	العمليات والإجراءات الإدارية مصدر المشكلات

(إعداد الباحثين من خلال مجموعة مراجع).

**7.2. أهداف تطبيق الجودة في الجامعة:** تعتبر أحد أهم الوسائل والأساليب لتحسين نوعية التعليم والارتقاء بمستوى أدائه في العصر الحالي، الذي يطلق عليه بعض المفكرين بأنه عصر الجودة وعليه يمكن إجمال أهداف تطبيقها فيما يلي:

- ✓ إيجاد نظام شامل لضبط الجودة في الجامعات والذي يمكنها من تصحيح ومراجعة وتطوير المناهج الدراسية.
- ✓ الارتقاء بمستوى الأداء الأكاديمي بصورة مستمرة.
- ✓ تجاوز الآثار الناجمة عن غياب التنافسية في الأسواق العالمية للخريجين.
- ✓ السيطرة على المشكلات التي تواجه العمليات الإدارية والحد من تأثيرها.
- ✓ إيجاد مجموعة موحدة من الهياكل التنظيمية التي تركز على جودة التعليم في الجامعات والتي تؤدي إلى مزيد من الضبط والنظام فيها .
- ✓ رفع مستوى الوعي لدى الطلاب اتجاه عملية التعليم وأهدافه مع توفير فرص ملائمة للتعليم الذاتي بصور أكثر فعالية.
- ✓ مشاركة جميع العاملين في إدارة الجامعة لكون كل فرد على علم ودراية واضحة بدوره ومسؤولياته ومشاركته في التحسين والتطوير.
- ✓ التقليل من بيروقراطية الإدارة إلى حد كبير والتخلص من كثير من الإجراءات المتكررة والمتعارضة في بعض الأحيان، مع الالتزام بالتعليمات الرسمية والمشاركة في اتخاذ القرارات.
- ✓ ربط أقسام المؤسسة الجامعية وجعل عملها منسجما، بدلا من نظام إداري منفرد لكل قسم أو إدارة.
- ✓ ضمان جودة الخدمات التعليمية المقدمة رغم اختلاف أنماط العاملين نتيجة اختلاف بيئاتهم.
- ✓ ترسيخ صورة المؤسسة الجامعية لدى الجميع بالتزامها بنظم الجودة في خدماتها.
- ✓ المساعدة على تخفيض الهدر في إمكانيات المؤسسة الجامعية من حيث الموارد والوقت وغيرها.
- ✓ تحسين كفاءات الإداريين والعاملين وأعضاء هيئة التدريس ورفع مستوى أدائهم من خلال التدريب المستمر.
- ✓ الوفاء بمتطلبات الطلاب وأولياء الأمور والمجتمع والعمل على رضاهم.
- ✓ زيادة الاحترام والتقدير، والاعتراف العلمي بالمؤسسة الجامعية لما تقدمه من خدمات للطلاب وللمجتمع من خلال المساهمة في تنمية المجتمع المحلي . (المنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم، 2012، ص 8).

### 3. الجانب الميداني للدراسة:

- 1.3 المنهج المستخدم : يعتبر المنهج العلمي ضروري لأي بحث فهو الطريق الذي يتبعه الباحث من أجل الوصول إلى نتائج بطريقة علمية ،وتماشيا مع اهداف وطبيعة موضوع الدراسة، فقد اعتمدنا على تطبيق المنهج الوصفي التحليلي لأنه المنهج الأكثر استعمالا من طرف الباحثين في مثل هذه الدراسات .

**2.3. مجتمع الدراسة :** يتكون مجتمع الدراسة من الاساتذة الاداريين بجامعة المسيلة بمجموع (63) حيث تم اخذ كامل المجتمع في عية الدراسة بطريقة قصدية وذلك خلال الموسم الجامعي لسنة 2024 .

**3.3. ادوات جمع البيانات والمعلومات :** تم الاعتماد على الملاحظة والمقابلة واستمارة الاستبيان التي تضمنت محورين

- **المحور الأول :** يتناول القيم وضم 24 بند، من البند 01 إلى البند 09 تمحور حول بعد إدارة الإدارة، و09 بنود تتعلق بإدارة المهمة، وباقي البنود تتمحور حول إدارة العلاقات.
  - **المحور الثاني :** تناولنا فيه المتغير الثاني التابع وهو جودة التعليم وضم 26 بند .
- أما فيما يخص عدد بدائل إجابات الاستمارة فكانت تمثل 5 بدائل : دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، إطلاقا .

**4.3. الاساليب الاحصائية :** بعد جمع المعلومات تم تفرغ بيانات الاستبيان إلى درجات خام ثم إدخالها إلى الحاسوب باستخدام برنامج ( SPSS ) ثم القيام بالعمليات الحسابية وذلك من خلال الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية :

- **النسب المئوية :** لوصف مستوى القيم التنظيمية والجودة وكذا وصف متغيرات الدراسة .
- **المتوسط الحسابي:** وذلك من أجل تقييم مستوى كل من متغيري الدراسة السائدين في الجامعة .
- **الانحراف المعياري :** وذلك يهدف قياس درجة تشتت وانتشار الإجابات عن المتوسط الحسابي .
- **معامل الارتباط بيرسون :** بهدف معرفة العلاقة بين المتغيرين في ضوء الفرضيات الثلاث حول موضوع الدراسة

**5.3. عرض وتحليل النتائج :**

**1.5.3. تحليل استجابات أفراد العينة حول استبيان القيم التنظيمية المتعلق بكل من :**

**2.5.3. تحليل إجابات أفراد العينة حول القيم المتعلقة بإدارة الإدارة :** يتضمن البعد 09

مؤشرات كما هي موضحة في الجدول التالي :

**جدول رقم(2) يوضح الدرجة الكلية لممارسة إدارة الإدارة**

البيد	رقم العبارة	درجة الممارسة					المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة
		دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	اطلاقا				
إدارة الإدارة	1	19	25	21	5	2	63	3.73	0.76	1
	2	5	7	14	30	7	63	2.14	1.04	9

4	1.03	2.98	63	1	22	23	9	8	3
3	0.95	3.16	63	3	22	23	12	3	4
2	1.10	3.32	63	8	21	23	5	6	5
6	1.05	2.56	63	1	12	20	18	12	6
7	1.03	2.51	63	2	8	21	21	11	7
8	0.89	2.49	63	1	5	27	21	9	8
5	1.12	2.94	63	3	20	18	14	8	9

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً ( 63 ) فرداً قد توزعوا على تسعة مجموعات حيث احتلت الإجابة على العبارة الأولى على أعلى نسبة بمتوسط حسابي قدره 3.73 وهو مؤشر إيجابي يدل على قدرة تأثير الإطارات الإدارية المسؤولة في الوسط الجامعي في حين أن أدنى نسبة كانت لصالح العبارة رقم ( 2 ) بمتوسط حسابي قدره 2.14، وهو مؤشر يدل على عدم إتيان معظم أفراد العينة على بند المنح والمكافآت للشخصيات البارزة في الجامعة .

### 3.5.3. تحليل اجابات أفراد العينة الدراسة حول القيم المتعلقة بإدارة المهمة :يتضمن 09

مؤشرات موزعة كما يلي في الجدول التالي :

#### جدول رقم(3) يوضح الدرجة الكلية لممارسة إدارة المهمة

الرتبة العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	درجة الممارسة					رقم العبارة	البعد
				اطلاقاً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً		
2	0.95	3.33	63	7	19	27	8	2	1	إدارة المهمة
3	0.86	3.29	63	3	24	26	8	2	2	
1	1.06	3.54	63	10	27	17	5	4	3	
5	0.99	2.13	63	2	3	14	26	18	4	

6	1.06	2.94	63	4	12	23	18	6	5
4	1.33	3.14	63	5	16	18	13	11	6
8	1.08	2.38	63	3	7	14	26	13	7
7	0.98	2.79	63	4	6	33	13	7	8
4	0.73	3.14	63	1	17	34	9	2	9

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنه أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً ( 63 ) فرداً قد توزعوا على تسعة مجموعات حيث احتلت الإجابة على العبارة رقم 03 على الرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 3.54 وانحراف معياري 1.06 وهو مؤشر إيجابي يدل على اتفاق أغلب إجابات أفراد العينة على أن الجامعة توفر الدعم المالي لسير العملية التعليمية، في حين أن أدنى رتبة كانت لصالح العبارة رقم 07 بمتوسط حسابي بلغ 2.38 وانحراف معياري بلغ 1.08 وهو مؤشر سلبي دلت عليه أغلب إجابات أفراد عينة الدراسة على أن الجامعة لا تراعي أدنى اعتبار لأراء الأساتذة عند اتخاذ القرارات المتعلقة بها

#### 4.5.3. تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول القيم المتعلقة بإدارة العلاقات : يتضمن 06

مؤشرات موزعة كمايلي في الجدول التالي :

#### جدول رقم(4) يوضح الدرجة الكلية لممارسة إدارة العلاقات

البيان	رقم العبارة	درجة الممارسة					المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة العبارة
		دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أطلاقاً				
إدارة العلاقات	1	4	9	21	1	28	63	3.21	0.93	2
	2	5	16	19	3	20	63	3	1.04	5
	3	2	17	16	4	24	63	3.17	1	3
	4	6	4	19	13	21	63	3.49	1.17	1
	5	14	11	28	5	15	63	3.10	0.99	4

5	1	3	63	17	3	25	13	5	6	
---	---	---	----	----	---	----	----	---	---	--

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنه أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً ( 63 ) فرداً قد توزعوا إلى ستة مجموعات حيث احتلت الإجابة على العبارة رقم 04 على الرتبة الأولى في بعد إدارة العلاقات بمتوسط حسابي بلغ 3.49 وانحراف معياري 1.17 وهو مؤشر إيجابي على أن الأساتذة الإداريين يفتخرون بانهم أعضاء فاعلين ضمن الأسرة الجامعية، في حين ان الرتبة الأخيرة كانت للعبارة رقم 02 و 06 على التوالي . حيث يتضح من خلال إجابات الافراد ان الجامعة لا تبدي الإهتمام الكبير والمطلوب الخاص بجو فريق العمل ،كما تباينت أيضا آراء الأساتذة الإداريين حول عبارة لا تحتاج الجامعة لإجراءات طويلة لتنفيذ مخططاتها .

**6.3. مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات :** بعد عرض جداول التكرارات والنسب المئوية بالنسبة لأفراد عينة الدراسة على مؤشرات كل الأبعاد تم تحديد نظرة الاساتذة الإداريين حول القيم التنظيمية السائدة في الجامعة وكذا مستوى جودة التعليم العالي كما هو موضح في الجدول الآتي :

#### جدول رقم(5) يوضح القيم التنظيمية السائدة ومستوى الجودة

المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	مجموع درجات الأفراد	حجم العينة	
27	25.82	1627	63	المحور الأول
27	26.68	1681	63	المحور الثاني
18	18.96	1195	63	المحور الثالث
78	72.93	4595	63	المحور الرابع
150	144.39	9098	63	المجموع

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة على كل المحاور قد تراوحت بين 18.96 كأدنى متوسط لصالح المحور الثالث المتمثل في بعد إدارة العلاقات و 72.93 كأعلى متوسط لصالح المحور الرابع المتمثل في بعد جودة التعليم العالي،ونلاحظ أيضا أن كل المتوسطات الحسابية في كل المحاور جاءت أقل من المتوسطات النظرية ما عدا المحور الثالث الذي كان متوسطه الحسابي أعلى من المتوسط النظري كما هو موضح في الجدول .

كما أن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة ككل والذي بلغ 144.39 جاء هو الآخر أقل من المتوسط النظري البالغ 150 وهذا ما يدل على أن وجهة نظر الأستاذ كانت في عمومها سلبية.

1.6.3. مناقشة الفرضية الأولى حيث اتضح من خلال المعالجة الإحصائية لبيانات هذه الفرضية وباستخدام معامل ارتباط بيرسون أن قيمة الارتباط البالغة  $0.51^{**}$  عند مستوى الدلالة 0.01 وبدلالة 0.00 وهي أصغر من 0.01 نستنتج بأنه توجد علاقة ارتباطية طردية قوية دالة إحصائياً أي أنه كلما زادت قيمة إدارة الإدارة زادت قيمة الجودة وهي ما اتفقت مع دراسة (gill) حيث إن القيم المدركة للمؤسسة في العامل الأكثر أهمية في تحديد التزام الفرد وتقديره.

2.6.3. مناقشة الفرضية الثانية اتضح من خلال المعالجة الإحصائية لبيانات هذه الفرضية وباستخدام معامل ارتباط بيرسون أن قيمة الارتباط البالغة 0.55 عند مستوى الدلالة 0.01 وبدلالة 0.00 وهي أصغر من 0.01 نستنتج أنه توجد علاقة ارتباطية طردية قوية دالة إحصائياً بين المتغيرين وهو ما اتفق مع دراسة (نعوموني) التي أكدت وجود علاقة بين الأنساق القيمية والالتزام التنظيمي، كما ظهر من خلال هذا الدراسة أهمية التزام الفرد بجماعة العمل.

3.6.3. مناقشة الفرضية الثالثة والتي تبين من خلال المعالجة الإحصائية لبيانات هذه الفرضية وباستخدام معامل ارتباط بيرسون نجد أن قيمة الارتباط البالغة 0.68 عند مستوى الدلالة 0.01 وبدلالة 0.00، هي أصغر من 0.01 نستنتج أنه توجد علاقة ارتباطية طردية قوية دالة إحصائياً وهو ما اتفق مع دراسة (dogan) التي توصلت إلى أن المعلمين ينظرون إلى سلوكيات الإدارة القائمة على القيم بأنها إيجابية للغاية، وأن تطبيق الإدارة بالقيم تثير مشاعر الإيجابية لدى المعلمين كونها تعطي أهمية للقيم.

4.6.3. مناقشة الفرضية العامة من خلال المعالجة الإحصائية لمختلف فرضيات الدراسة ونتائجها نستنتج قيمة وأهمية القيم التنظيمية بجودة التعليم العالي لدى الأستاذ باعتبارها مرتكزا هاما يعتمد عليه نجاح أو فشل المنظمات الإدارية و بناء على ما تقدم نستنتج أن الفرضية العامة قد تحققت وذلك بقيمة ارتباط بلغت 0.67 عند مستوى الدلالة 0.01 وبدلالة 0.00، هي أصغر من 0.01 ، وهذا يعني أنه كلما زادت قيمة ممارسة القيم التنظيمية بمختلف أبعادها كلما زادت قيمة الجودة في الجامعة.

## التوصيات :

من كل ما تقدم من دراسة موضوع القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي فإننا نوصي بما يلي:

- ✓ الاهتمام بإيجاد منظومة قيم متكاملة يتم بنيتها في مؤسسة التعليم العالي في كافة الأعمال والإجراءات وتكون هي الموجه لسلوك العمال في إطار استراتيجي لرسالة ورؤية وأهداف الجامعة .
- ✓ ضرورة مراعاة أن يتسم البناء القيمي المتبني في المؤسسة الجامعية بالعلنية والوضوح والشفافية والثبات وربطه بالقيم الإسلامية الأصلية المتوافقة مع البيئة الاجتماعية المحيطة .
- ✓ ضرورة المزيد من الاهتمام بموضوع القيم والجودة وإعادة تناوله من زوايا أخرى و أساليب منهجية مختلفة .
- ✓ ضرورة البحث عن واقع القيم التنظيمية داخل الجامعة وتدعيمها والتي ثبتت علاقتها بجودة التعليم العالي .
- ✓ ضرورة الاهتمام بالتوازن النفسي والاجتماعي والفكري للأستاذ الجامعي من أجل إعداد هيئة تعليمية قادرة على أداء الرسالة التربوية للجامعة تحقيقا لجودة منتج تعليمي متميز .
- ✓ الاهتمام أكثر بالجودة في مجال التعليم بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة والتي أصبحت ضرورية لما تكسبه لمؤسسات التعليم العالي وخرجيها من ميزة تنافسية سواء على المستوى المحلي أو العالمي .

## خاتمة:

من خلال ما توصلت إليه نتائج الدراسة يمكننا القول ان القيم التنظيمية كنظام اجتماعي متوازن ومنسجم يهتم بجميع النواحي ، كالانسجام بين الاهتمام بتطبيق القوانين واللوائح التنظيمية والسلطة والمسؤولية والالتزام بالمعايير العلمية عند الترقية والمكافأة والتقييم والاهتمام بفاعلية الجامعة وإمكاناتها المادية والمالية من ناحية والاهتمام بالعلاقات الإنسانية من ناحية أخرى ، كالعادلة والمساواة والمشاركة والعمل على إيجاد بيئة تنظيمية مرنة تشجع على الإبداع والتنافس الايجابي وروح العمل الجماعي، ونلاحظ أن هذا يستوجب على الجميع كباحثين ومختصين ضرورة الاهتمام بقيم العمل وأخلاقيات المهنة داخل الجامعة القائمة على الصدق والأمانة والعدل والاحترام المتبادل لتفادي المشاكل الناجمة عن طبيعة ممارسة بعض القيم السلبية : كالتسلط واستخدام أساليب التهديد والوعيد من طرف بعض الهيئات التعليمية وهو الأمر الذي يؤدي حتما إلى عواقب وخيمة على مستوى الجودة .

كما يتوجب علينا ضرورة الاهتمام بخصائص القيم المحلية التي تتميز بها كل جامعة وكل مؤسسة تعليمية بجميع مراحلها وهذا تبعاً لخصوصية كل مجتمع محلي، ونشر الوعي بأهمية القيم التي تساعد على إرساء مفاهيم أوسع وأعمق وأرقى ذات اتجاه إيجابي تساعد على استخراج أفضل ما في العنصر البشري من قدرات ومهارات وتتميتها من أجل تحقيق تعليم عالي نوعي مرموق ومتميز في جميع مراحلها.

### المراجع:

1. بلال خلف السكارنة(2009)، اخلاقيات العمل، الطبعة 1، دار المسيرة، عمان، الاردن.
2. زناتي محمد ربيع(2008)، السلوك التنظيمي سلوك الافراد والجماعات في المنظمات.
3. السقاف حامد عبد الله(1995)، المدخل الشامل والسريع لفهم وتطبيق ادارة الجودة الشاملة، مكتبة المجتمع.
4. العريمي فايل محمد(2006)، القيم العشرة اعادة احياء القيم والاتجاهات الايجابية، كجزء من عملية اختراع الحكومة المنظمة العربية للتنمية الادارية.
5. لرقط علي(2008)، امكانية تطبيق ادارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر، مذكرة ماجستير اشرف د. عبد الحميد عبدوني، جامعة الحاج لخضر، باتنة.
6. محمد الطاهر بوياية(2004)، دراسة الفعالية من خلال بعض المؤشرات الثقافية التنظيمية، اطروحة دكتوراه غير منشورة، اشرف الدكتور لوكيا الهاشمي، جامعة منتوري، قسنطينة .
7. المنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم(2012) المؤتمر السنوي الرابع اليات التوافق والمعايير المشتركة لضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي في التعليم، القاهرة، مصر.
8. Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter (2010), Work engagement a Handbook of essential theory and Research, Psychology press, USA
9. «Psychologie du Travail et des Organisations(2004) ،F. Stinglhamber, K. Bentein, C. Vandenberghe Congruence de valeurs et engagement envers l'organisation et le groupe de travail» Volume 10, Issue 2, June .
10. Dogan, S. (2015) Model of Values – Based Management Process in School: A mixed Design Study, International Journal of Higher Education, 5 (1)
11. - Gardiner, M, E& Tenuto, P, L (2015), Reflections of practicing school principals on ethical Leadership and Decision-Making: Confronting Social Injustice, The Journal of Values- Based Leadership, 8(2):