



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

ميدان: العلوم الانسانية والاجتماعية

فرع: علم الاجتماع

الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل:

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص: تنظيم وعمل

بعنوان

## المناخ التنظيمي وأثره في خلق القيم الأخلاقية

دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

إعداد الطالبة:

وفاء طيبي

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة الأساتذة :

الصفة	الجامعة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة المسيلة	.....	.....
مشرفا ومقررا	جامعة المسيلة	.....	نوادري فريدة
مناقشا	جامعة المسيلة	.....	.....

السنة الجامعية : 1441-1442 هـ / 2020-2021 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "لا يزال الرجل عالماً ما طلب العلم، فإذا

ظن أنه قد علم فقد جهل" رواه الترمذي وابن ماجه و

الدرامي

# شكر وحرارة

بداية أحمد الله وأشكره سبحانه وتعالى على كل شيء أنعم به علينا، من نعمة العقل والصحة لإنجاز وإتمام هذا العمل ونصلي ونسلم على رسول الله، أما بعد : أتوجه بإسداء بالغ الشكر والتقدير والإحترام لمن كان أول الواقفين على عتبة هذا البحث إشرافاً وتوجيهاً، مراقبةً وتصحيحاً ، الدكتور " فريدة نوادري " كما لا أنسى فضل من مد لنا يد العون فيما يتعلق بالمراجع والمصادر ، وشكري موصول إلى كل الأساتذة الذين تتلمذت على أديهم ورافقوني في مساري الجامعي خصوصاً الذين لم يخلوا علي لا بوقتهم ولا بتوجهاتهم القيمة وإرشاداتهم النيرة وإلى كافة الأسرة العلمية بقسم علم الاجتماع - جامعة محمد بوضياف المسيلة -

# إهداء

أهدي هذا العمل الذي هو ثمرة كفاح وجهد إلى من أحبهم القلب وارتاح لهم، إلى كل الأساتذة الأفاضل الذين تكوّنت على أيديهم كل باسمه ومقامه، إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها وجعلها قرّة عين لنا أمي الغالية حفظها الله، وإلى من ربانا وتعب من أجلنا إلى أبي العزيز أطال الله في عمره، وإلى كل أخوتي سميرة وإسمان وهجيرة وإلى زوجي محمد وزملاء الدراسة بقسم علم الاجتماع وكل عزيز وغال على القلب والروح كل باسمه ومقامه .

وفاء طيب .



# فهرس المحتويات

الصفحة	فهرس المحتويات
	اهداء
	شكر و عرفان
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
أ - ب	مقدمة
	الفصل الأول الاطار المفاهيمي للدراسة
3	01- تحديد الاشكالية وصياغتها
4	02- فرضيات الدراسة
5	03- أسباب اختيار الموضوع
6	04- أهداف الدراسة
6	05- أهمية الدراسة
7	06- الدراسات السابقة والتعقيب عليها
	الفصل الثاني : المناخ رؤية سوسيو تنظيمية
13	تمهيد
14	01- مفهوم المناخ التنظيمي

15	-02 أهمية المناخ التنظيمي
16	-03 خصائص المناخ التنظيمي
18	-04 أنواع المناخ التنظيمي
19	-05 عناصر المناخ التنظيمي
21	-06 أبعاد المناخ التنظيمي
22	-07 العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي
23	-08 نماذج المناخ التنظيمي
27	خلاصة
الفصل الثالث : القيم الأخلاقية رؤية سوسيوتنظيمية	
29	تمهيد
30	-01 تحديد المفاهيم المتعلقة بالقيم الأخلاقية
33	-02 تصنيف القيم
34	-03 أهمية القيم الأخلاقية
36	-04 مراتب القيم الأخلاقية
37	-05 خصائص القيم الأخلاقية
41	-06 علاقة القيم الأخلاقية بالمناخ التنظيمي
44	خلاصة
الفصل الرابع : المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية	
45	تمهيد

47	01- مجالات الدراسة
48	02- المنهج المستخدم
48	03- أدوات الاستقصاء الميداني
49	04- أسلوب اختيار العينة
51	05- -خلاصة عامة
	الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها
53	01- عرض وتحليل نتائج الدراسة
62	02- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات
63	خاتمة
64	الملاحق
69	قائمة المصادر والمراجع
	ملخص الدراسة

### قائمة الجداول

52	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	الجدول رقم 1:
53	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	الجدول رقم 2:
54	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية	الجدول رقم 3:
55	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية	الجدول رقم 4:
56	يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب اجابات افراد العينة على السؤالين رقم (1 و 20)	الجدول رقم 5:
56	يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب اجابات افراد العينة على السؤالين رقم (2 و 22)	الجدول رقم 6:
56	يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب اجابات افراد العينة على السؤالين رقم (3 و 19)	الجدول رقم 7:
57	يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب اجابات افراد العينة على السؤالين رقم (5 و 21)	الجدول رقم 8:

57	يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب اجابات افراد العينة على السؤالين رقم (1 و 20)	الجدول رقم 9:
58	يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب اجابات افراد العينة على السؤالين رقم (5 و 24)	الجدول رقم 10:
58	يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب اجابات افراد العينة على السؤالين رقم (5 و 24)	الجدول رقم 11:
58	يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب اجابات افراد العينة على السؤالين رقم (7 و 22)	الجدول رقم 12:
59	يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب اجابات افراد العينة على السؤالين رقم (9 و 23)	الجدول رقم 13:

### قائمة الأشكال

52	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	الشكل رقم 1:
53	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	الشكل رقم 2:
54	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية	الشكل رقم 3:
55	يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية	الشكل رقم 4:

A decorative border in a reddish-brown color, featuring intricate floral and scrollwork patterns. The border is composed of four corner pieces and four straight segments, framing the central text. The corner pieces are particularly ornate, with multiple layers of leaves and scrolls.

# مقدّمة

نظرا لتطورات المتلاحقة التي عرفتھا البشرية عبر الزمن والتي كان من أهمھا في القرن الأخير في المجال الاقتصادي، حيث استلزم هذا توسعات وكبر حجم المؤسسات والمصانع مما دعا إلى استقطاب أعداد هائلة من اليد العاملة، فالمنظمات إلى كونھا من الموارد المالية ، فهي إلى جانب آخر تقوم على مواردها البشرية والتي تعد عنصرا أساسيا ينبغي الاعتناء به، باعتباره المحرك الأساسي لأداء جميع الوظائف، وعليه ظل البحث عن البحث عن الرفع من أداء العامل مرتبطا بقيمه الأخلاقية التي تجبره على تأدية واجباته بإنقار واخلاص، و هذا ما يسعى إليه الباحثون في العلاقات الانسانية والمختصون في شؤون العمل، إذ أن نجاح أي مؤسسة ليس مقترن بما تحققه من أرباح مادية فقط، ولكن بما توفره أيضا لمواردها البشرية من ظروف مادية ومعنوية تساعدهم على التكيف وتنعكس على روح العمل والإبداع والشعور بالراحة والولاء، من خلال تسير قائم على التوفيق بين مصالح المؤسسة ومصالح العمال، الأمر الذي يرفع معنويات العمال ويدفعهم على بذل مزيد من الجهد والعطاء في العمل، وإذا كانت القيم الأخلاقية عند العمال من بين المؤثرات التي تزيد من إنتاجيته وأدائه فإن المؤسسات اليوم مجبرة على توفير مناخ تنظيمي تتوفر من خلاله كل المستلزمات التي ترفع معنويات العمال وتزيد من دافعيتهم لإنجاز العمل وهو الشأن ذاته الذي يجب أن تعتمد عليه المؤسسات الجزائرية اليوم.

حيث توفير المناخ التنظيمي المناسب له دور كبير في شعور العامل بالراحة والاستقرار وهذا ما يجعله يؤدي واجبه على أكمل وجه بسبب تحسن المناخ التنظيمي ومجموعة القيم التي يمتلكها العامل تجبره على الإبداع والانتقان والتفاني في عمله، حيث أن المناخ التنظيمي يعبر عن الظروف والمتغيرات الداخلية للمنظمة، وهو من المواضيع الحديثة التي انتشرت منذ النصف الثاني من القرن العشرين والتي أبدت الاهتمام به باعتباره من متطلبات الوظيفة ولا بد من الارتقاء به ليكون محفزا للأفراد ومستكشفا لطاقتهم وإبداعات الكوادر البشرية بتوفير ظروف

عمل تساعد على الروح المعنوية عند العمال وتحقق التعاون والانسجام بينهم من أجل دفعهم إلى زيادة الأداء من خلال الرغبة والدافعية لديهم.

ويشهد الاهتمام بموضوع المناخ التنظيمي والقيم الأخلاقية تقدماً ملموساً في مجال إدارة التنظيم، وفي جميع الميادين المتعلقة بالسلوك الإنساني، إذ تثير حماس الفرد وإصراره اندفاعه للقيام بعمل معين قصد تحقيق أهداف معينة.

وفي هذا السياق جاءت دراستنا الموسومة بـ "المناخ التنظيمي و أثره في خلق القيم الأخلاقية"، ولمعالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيم بحثنا هذا إلى جانب نظري وآخر ميداني، الجانب النظري الذي تناولنا فيه ثلاث فصول:

**الفصل الأول:** وفيه تم تحديد الإشكالية ومدى أهمية الدراسة وكذا الأسباب التي أدت إلى اختيار موضوع البحث وتحديد أهدافه، فرضيات الدراسة، والدراسات السابقة.

**أما الفصل الثاني:** ويتضمن مفهوم المناخ التنظيمي، أهمية المناخ التنظيمي، خصائص المناخ التنظيمي، أنواع المناخ التنظيمي، عناصر المناخ التنظيمي، أبعاد المناخ التنظيمي، العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي ونماذج عن المناخ التنظيمي.

**أما الفصل الثالث:** فيتضمن تحديد المفاهيم المتعلقة بالقيم الأخلاقية، تصنيف القيم، أهمية القيم الأخلاقية، مراتب القيم الأخلاقية، خصائص القيم الأخلاقية، علاقة القيم الأخلاقية بالمناخ التنظيمي.

صفات الأفراد ذوي الدافع القوي للإنجاز، المقاربة النظرية لدافعية الإنجاز محددات تعزيز دافعية الإنجاز معوقات التي تحد من تعزيز دافعية الإنجاز.

**أما الفصل الرابع:** فيتضمن مجالات الدراسة، المنهج المستخدم في الدراسة، أدوات جمع البيانات، أسلوب اختيار مجتمع البحث، وخصائص العينة.

**أما الفصل الخامس:** فهو الجانب التكميلي للدراسة الميدانية وفيه تحليل وتفسير النتائج وملاحق البحث.

## الفصل الأول

### الاطار المفاهيمي للدراسة

1. إشكالية
2. فرضيات الدراسة
3. أسباب اختيار الموضوع
4. أهداف الدراسة
5. أهمية الدراسة
6. الدراسات السابقة

## 1. إشكالية

يشهد العصر الحالي العديد من التطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة نتيجة الانفجار المعرفي و ثورة المعلومات و الاتصالات، ولعل التقدم العلمي والتطور التقني الذي حققته البشرية في مختلف المجالات يتطلب الحاجة إلى الإبداع والمبدعين وما لديهم من حلول مبدعة في كيفية أداء المهام داخل المؤسسة لما له من دور هام في بقاء المؤسسة و تطورها مما يساعد الإدارة على التغلب على المشكلات ويكون ذلك من خلال ابداع واتقان العمل والولاء للمؤسسة. (علك حافظ عبد الناصر، 2015 ، ص 25 )

و يعتبر المناخ التنظيمي أحد العوامل الرئيسية لنجاح المؤسسة وليس فقط في تحقيق أهدافها، ولكن أيضا في تحقيق الإبداع و إحداث التطوير في جميع نشاطاتها، و تزداد أهمية وجود المناخ التنظيمي في ظل تغيرات البيئة السريعة التي تعيشها المؤسسة والمنافسة الشديدة و الدخول إلى العولمة و التغير التكنولوجي السريع مما يفرض على المؤسسة الإبداع المستمر. ( بلقاسم فهيمة، 2018، ص 09 )

فالدراسات الأكاديمية دائما في بحث عن مستمر لإيجاد حلول جديدة وتطوير المؤسسات ولعل من بين هاته الدراسات ما ترتبط بالمناخ التنظيمي و القيم الأخلاقية في المؤسسات الجامعية، فالمناخ التنظيمي فيها قد يكون مشجعا و محفزا على الولاء والضمير وعلى نشر روح العمل والتعاون أو معيقا له مثبطا لمجموعة القيم الأخلاقية، فهو يؤثر على مردود العاملين من كل النواحي ولعل من بينها القيم الأخلاقية وبالتالي فإن المؤسسات المبدعة هي التي توفر مناخا تنظيميا ملائما يتميز بكل دواعي التميز والريادة ومنه يحدد درجة نجاح المؤسسة بشكل كبير.

وتشكل القيم الأخلاقية أحد متغيرات التي تعنى بدراستها العلوم الاجتماعية بجميع تخصصاتها حيث حظي باهتمام كبير من الباحثين والمفكرين حيث تعددت الدراسة والبحوث

التي تناولت مفهوم القيم الأخلاقية ونذكر منها ( مركز الدراسات البريطانية Chiang British ) وترى الدراسة إلى أن القيم تنقسم لعدة مجالات منها القيم الأخلاقية، وتعد القيم الأخلاقية من أهم مجالات القيم لما لها من دور في تحديد معالم شخصية العامل.

ومع بروز المناخ التنظيمي كواحد من المتغيرات الهامة التي أولاهها الباحثون اهتماما في السنوات الأخيرة خاصة في تأثيره على سلوك الأساتذة وتفاعلهم ، ولما لهم من أهمية في التأثير الإيجابي أو السلبي على العديد من المتغيرات التنظيمية وهذا ما تأكده دراسة ( خالد المزين، 2009 )، ومنه جاءت هاته الدراسة لتسليط الضوء على المناخ التنظيمي و أثره في خلق القيم الأخلاقية دراسة ميدانية على أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

فتحدد بهذا التساؤل الرئيسي في خضم معطيات التحليلي كالاتي:

- هل هناك تفاعل بين المناخ التنظيمي والقيم الأخلاقية لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة المسيلة ؟

ولتضمن معالم الوضوح في صياغتها المنهجية نبور الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى المناخ التنظيمي السائد في الجامعة؟

- ما مستوى القيم الأخلاقية لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟

2. فرضيات الدراسة:

- للمناخ التنظيمي أثر على القيم الأخلاقية.

### الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر بين الهيكل التنظيمي و القيم الأخلاقية من وجهة نظر أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد بوضياف.
- يوجد أثر بين المشاركة في اتخاذ القرارات والقيم الأخلاقية من وجهة نظر أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد بوضياف.

### 3. أسباب اختيار الموضوع:

- لقد أشار أغلب الباحثين إلى أنه على الرغم من انتشار الدراسات المرتبطة بالمناخ التنظيمي إلا أنه لا يزال موضوع جدل مما يستدعي تناوله بالبحث والدراسة وتوضيح مدى تأثير أبعاده على القيم الأخلاقية.
- وعلى غرار كل الدراسات، ترتبط دراسة التي بين أيدينا بمجموعة من الدوافع والاسباب والتي نوجزها فيما يلي:
- أن التقدم العلمي يقتضي تكثيف الدراسات حول الموضوع الواحد وذلك لإثراء المعلومات حوله.
- أن أغلب المنظمات يسعون إلى تحقيق الكفاءة والفعالية التنظيمية ورفع مردود الانتاج وذلك من خلال توفير مناخ تنظيمي محفز على خلق مجموعة القيم الأخلاقية، ولذا وجب تبيان أي الأنماط أنسب إلى ذلك بالإضافة إلى عوامل أخرى.
- الرغبة في كشف العلاقة بين المناخ التنظيمي كمتغير مستقل والقيم الأخلاقية كمتغير تابع من خلال مدى مساهمة الأول في تحقيق الثاني.

- كما أن موضوع المناخ التنظيمي والقيم الأخلاقية يعدان من بين أهم الأسباب التي يتوقف عليها نجاح أو فشل الكثير من المنظمات لارتبط القيم الأخلاقية بعدة أبعاد منها الضمير واثقان العمل والاحلاص والولاء والتي تحتاجهم المنظمة في ديمومتها.
- تسليط الضوء على أهمية توفير العوامل التي تعزز من خلق مجموعة القيم الأخلاقية لدى العامل داخل المنظمة.

#### 4. أهداف الدراسة:

لكل دراسة هدف تصبو إليه كآلية لكشف الغموض الذي يعتريها في خضم هذه المنطلقات نبور الأهداف المحورية التالية:

1. محاولة معرفة معالم المناخ التنظيمي الجيد الذي يؤثر بشكل واضح في القيم الأخلاقية.
2. الوقوف على مدى إخلاص و ولاء جماعة العمل داخل التنظيم.
3. الوقوف على مدى عقلانية نسق السلطة من خلال الكشف عن واقع مشاركة الأساتذة في اتخاذ القرار و إبراز قدراتهم.
4. الوقوف على واقع القيم الأخلاقية داخل السياق المؤسسي.
5. محاولة الكشف عن الآليات الكفيلة بتعزيز القيم الأخلاقية من خلال تفعيل معالمها ومؤشراتها داخل المؤسسة مجال الدراسة.
6. تضمين الفهم والرؤية الواضحة لأهمية توفير مناخ تنظيمي ملائم يؤثر في تحفيز الأساتذة ودفعهم اثقان العمل والاحلاص من خلال قيمهم الأخلاقية كآليات لمواجهة السلبيات داخل التنظيم.

## 5. أهمية الدراسة:

يعتبر المورد البشري أحد أهم مقومات المنظمة الذي يجب الحفاظ عليه والسعي لتطوره من أجل الرقي به نحو الأفضل ونحو تحقيق الأهداف الموضوعية، ولا يمكن لأي منظمة أن تصل إلى ما تصبو إليه من أهداف دون توفير مناخ تنظيمي ملائم باعتباره البيئة التي تتفاعل فيها أهداف التنظيم وأبعاده مع إمكانيات أفرادها وقيمهم الأخلاقية وتطلعاتهم، من خلال معرفة العوامل التي قد تحول دون الوصول إلى تحقيق الأهداف المنشودة ، والعمل على تعزيز السلوكيات الإيجابية للموارد البشرية وتقادي كل ما يؤثر على قيمه الأخلاقية داخل المنظمة باعتبار القيم هي الدعامة الأساسية للعملية السلوكية الحسنة وتنشيطه، والتي تظهر من خلال مردوديته ومهاراته وتقانيه وحبه لعلمه ومؤسسته، وعليه فعلى إدارة المؤسسات مراعاة عناصرها البشرية وتهيئة جو عمل مناسب لتحقيق أعلى مستويات الكفاءة والفعالية المهنية.

## 6. الدراسات السابقة:

### 01. الدراسة الاولى:

دراسة خالد صالح أحمد الصيدلاني ( 2012 ) المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري في اتخاذ القرارات بإمارة منطقة المدينة المنورة وأمانتها ( رسالة ماجستير).

هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة المناخ التنظيمي بإمارة منطقة المدينة المنورة وأمانتها والعلاقة بين المناخ التنظيمي وكفاءة العاملين والرضا الوظيفي والولاء الوظيفي لدى العاملين وكذلك معرفة دور المناخ التنظيمي في تفعيل الإبداع الإداري في اتخاذ القرارات وتحديد طبيعة العلاقة بين السياسات والممارسات الإدارية وبين الإبداع لدى العاملين في إمارة المدينة المنورة وأمانتها.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على المسح الشامل حيث شملت الدراسة 230 موظف من مجتمع البحث الذي يتكون من 1032 موظفاً، وقد اعتمد الباحث الأبعاد المناخية التي يرى أنها تتلاءم مع طبيعة المجتمع المدروس تمثلت في الهيكل

التنظيمي، الاتصالات، نظم المعلومات، اجراءات العمل، طرق اتخاذ القرار العلاقات الداخلية، الحواجز، تنمية الموارد البشرية. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- ضعف مستوى الإبداع الاداري على الرغم من وجود رغبة في تحمل المسؤولية الإدارية.
- عدم إعطاء المسؤولين مزيد من الصلاحيات الادارية لممارسة الأداء المناسب.
- انسجام الهيكل التنظيمي وملائمته لأهداف التنظيم.
- ميل نمط القيادة غلى المركزية في اتخاذ القرار.
- تأثير عملية اتخاذ القرار بالعلاقات الشخصية أكثر من تأثيرها بالمصلحة العامة.
- ضعف نظام الحوافز بنوعية المادي والمعنوي مع غياب عنصر العدالة.
- مستوى التدريب في كلا الجهازين أقل من المتوسط، مع وجود الرقابة فيه.

## 02.الدارسة الثانية:

دراسة أكساس نريمان ( 2012 ) تأثير النمط القيادي وعلاقات العمل على الرضا الوظيفي،

دراسة حالة بمجمع الأدوية " صيدال " قسنطينة.

## أهداف الدارسة:

- دراسة المناخ التنظيمي يمكن أن يساعد المسيرين في عملية تشخيص جوانب الضعف في المنظمة.
- تزويد المشرفين على التسيير التنظيمي بما يرفع من درجة الرضا الوظيفي لدى العمال باختلاف مستوياتهم وفئاتهم المهنية، وبالتالي تحسين إنتاج المؤسسة.

- معرفة الفروق بين العمال في درجة الرضا بحسب بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية كالسن، الجنس، والأقدمية في المؤسسة ومصحة العمل.

**المنهج:** المنهج الكمي للبرهنة على مدى تحقيق الفرضيات المطروحة أو عدم تحققها والتحقق من العلاقة الموجودة بين المتغيرات.

**العينة:** عينة حصرية لأن مجتمع البحث غير متجانس وهو يحتوي على ثلاث فئات عمالية (الإطارات، التحكم، التنفيذ).

### نتائج الدراسة:

- علاقات العمل الجيدة بين العمال ورؤسائهم والتعاون بينهم يقتضي على الشعور بالتذمر والضغط المهني والصراع بين العمال والرؤساء.
- ظروف العمل الاجتماعية لها تأثير كبير في رفع معنويات العامل وتساهم في حالة حبه للعمل وتحقق له جو التضامن والأمن والطمأنينة.
- ظروف العمل الاجتماعية تؤثر على درجة رضا الأفرد في التنظيم، وذلك على اختلاف مسؤولياتهم الاجتماعية والوظيفية.
- يوجد تأثير للنمط القيادي على رضا العاملين من خلال اتباع طرق وأساليب علمية حديثة في مجال العمل.

### 03. الدراسة الثالثة:

وضحة السويدي هذه الدراسة بعنوان : تنمية القيم لدى تلميذات المرحلة الإعدادية

بدولة قطر ( 1989 )، قد ركزت على القيم الدينية أو قيم التربية الإسلامية.

هدفت الباحثة إلى تطوير القيم الدينية لدى تلميذات المرحلة الإعدادية بدولة قطر ، لأنها تسهم في تطوير تدريس التربية الإسلامية في هذه المرحلة ، و هذا من خلال برنامج تقترحه الباحثة ، كما تهدف إلى تزويد مخططي المناهج ببرامج لتنمية القيم الدينية ، و كذلك العناية بتلميذات المرحلة الإعدادية ، وهي مرحلة مناسبة لتكون القيم و العادات و الاتجاهات ، التي هي من صميم التربية الإسلامية.

و لتحقيق هذا الغرض اعتمدت على المنهج الوصفي التجريبي ، فهو لا يقتصر على وصف تجريدي عام للجوانب النظرية في هذه الدراسة ، و أيضا تتناول عمليات تحليل لمضمون المادة الدراسية ، و تقييم الأساليب التربوية للمعلمات ، و تجريب بعض القيم التي يشملها البرنامج المقترح، و بذلك فقد كانت عينة الدراسة الكتب الدراسية لتلميذات المرحلة الإعدادية.

**النتائج :** القيم المتضمنة في كتب التربية الإسلامية وصل عددها إلى ألف و مائتين و عشرة . القيم الدينية التي تضمنها كتب التربية الإسلامية: " ثمانى عشرة". قيمة رئيسية هي " العقيدة، حسن الخلق، العبادة، الرحمة، العلم و حب العطاء، علو الهمة، الصبر، الطاعة و العدل، الأمانة و النظافة، الشجاعة و التعاون، التواضع و آداب السلوك، محبة الآخرين و الاحتشام." القيم الخمس الأولى التي حظيت بأعلى تكرار هي على الترتيب: العقيدة، حسن الخلق، العبادة والرحمة، العدل، كما أن القيم التي حظيت بأقل تكرار هي على الترتيب: الاحتشام و محبة الآخرين آداب السلوك ، التواضع و التعاون.

اختلاف الترتيب القيمي الوارد في كتب التربية الإسلامية باختلاف الصفوف الدراسية .

القيم الدينية لم ترد بشكل مطرد في هذه الكتب ، فقيمة الاحتشام لم يرد ذكرها في محتوى كتب الصف الأول ، على حين ذكرت " عشرة مرات " في الصف الثاني ثم انخفضت تكراراتها إلى " مرتين " في الصف الثالث ، و قيمة محبة الآخرين وردت خمس مرات في كتب الصف الأول ، و هذا يشير إلى عشوائية التخطيط القيمي في رأي الباحثة ، عند إعداد كتب التربية الإسلامية

في المرحلة الإعدادية في دولة قطر . القيم المتضمنة بالأهداف لم تكن واضحة لدى معظم المعلمات، كما أنها لم تكن موضع انتباه أو تأثير في بعض الدروس من بعض المعلمات . معظم الدروس اعتمدت على الطريقة الإلقائية، و اقتصرت بعض الدروس على القراءة للنصوص وتفسيرها فقط دون استنباط لما تتضمنه من قيم.

### التعقيب على الدراسة:

تتشابه الدراسات السابقة الخاصة بالمتغير المستقل حيث أن كل من الدارستين سواء الدراسة العربية أو الدراسة المحلية تناولت المناخ التنظيمي، مما سيفيدنا في الإطار النظري لدراستنا الحالية فيما يخص هذا المتغير من تعريفات ومفاهيم وأهمية للموضوع، بينما اختلفت هذه الدراسات عن الدراسة الحالية في المتغير التابع بالإضافة إلى مجتمع البحث ومنهج المتبعة باستثناء الدراسة المحلية، وقد كان الاختلاف في المفاهيم المتغير التابع حيث كانت مواضيع الدراسة السابقة فيما يلي: الإبداع الإداري في اتخاذ القرار- النمط القيادة وعلاقات العمل.

## الفصل الثاني : المناخ رؤية سوسيو تنظيمية

### تمهيد

1. مفهوم المناخ التنظيمي
2. أهمية المناخ التنظيمي
3. خصائص المناخ التنظيمي
4. أنواع المناخ التنظيمي
5. عناصر المناخ التنظيمي
6. أبعاد المناخ التنظيمي
7. العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي
8. نماذج المناخ التنظيمي

### خلاصة

تمهيد:

يعد موضوع المناخ التنظيمي من المواضيع الهامة التي استحوذت على اهتمام الباحثين، في مجال الإدارة ورغم تباين مواقف الكتاب الذين تناولوا هذا الموضوع بتباين اختصاصاتهم واتجاهاتهم الفكرية، إلا أنه لا يمكن إهمال دوره البارز في فعالية المنظمة ، مثلما أشارت إليه الدراسات الحديثة.

يمثل المناخ التنظيمي بيئة العمل الداخلية بمختلف متغيراتها وخصائصها وتفاعلاتها، فهو انعكاس للسلوك والاتجاهات السائدة في المنظمة، وعليه فإن كفاءة العاملين تتوقف على ما يوفره هذا المناخ التنظيمي، من مؤهلات تسمح لهم بتفجير طاقتهم ومساهماتهم في تنمية وتطوير منظماتهم، ومن هنا يمكن القول أن المناخ التنظيمي يمثل شخصية المنظمة بكل أبعادها.

## 01- مفهوم المناخ التنظيمي:

أخذت فكرة المناخ التنظيمي حيز كبير من الاهتمام لدى العديد المختصون والمفكرون خاصة في تحديد مفهوم المناخ التنظيمي، فمن الصعب القول أن هناك تعريفاً متفق عليه لهذا المفهوم، لذلك سوف نتطرق إلى أهم المفاهيم و التعاريف المتعلقة بهذا المتغير التنظيمي.

### • التعريف الأول:

عرفه "الذنيبات" على أنه " تعبير مجازي يستخدم في الإدارة للدلالة على مجموعة العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم، كنمط القيادة، طبيعة الهيكل التنظيمي التشريعات المعمول بها، الحوافز والمفاهيم الإدراكية، وخصائص البيئة الداخلية والخارجية للتنظيم" . (الذنيبات ،1999،ص34)

### • التعريف الثاني:

يعرفه "الطويل" على أنه " نوعية البيئة الداخلية التي تسود منظمة معينة، ويتم تعرف العاملين في النظام مناخ نظامهم من خلال تجاربهم، وعبر سبل التعايش بينهم داخل التنظيم إذ يؤثر ذلك كله على سلوكياتهم ،وفي طريقة أدائهم للمتطلبات أدوارهم".

( الطويل، 2009،ص139)

### • التعريف الإجرائي للمناخ التنظيمي:

ومن خلال التعاريف السابقة نستطيع القول بأن المناخ التنظيمي هو مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل الداخلية للمنظمة عن غيرها وتتميز بالثبات النسبي ويمكن

قياسها وهي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم كأنماط السلطة والاتصال والمشاركة في اتخاذ القرار، وطبيعة الهيكل التنظيمي والحوافز.

## 2- أهمية المناخ التنظيمي:

يؤثر المناخ التنظيمي على العديد من المتغيرات المتعلقة بالسلوك الإنساني، باعتباره قوام العمل، ومرتكزه الأساسي، خاصة سلوك الأداء و غيره، لذلك سوف نقوم بتحديد أهمية هذا المتغير وهي:

- يساعد المنظمات على تبني سياسات من شأنها تعزيز النواحي الإيجابية، وتصويب النواحي السلبية.

- تحديد طبيعة المناخ السائد في أي منظمة من شأنه التعرف على طبيعة السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات داخل المنظمة وبالتالي يمكن تفسير هذا السلوك والتحكم فيه.

- له دور مهم في عملية التطوير التنظيمي، باعتباره مؤشر مهم يمكن من خلاله قياس مدى رضا الأفراد داخل المنظمة.

- يعتبر الاهتمام به على مستوى النظري و التطبيق نابع من دوره الأساسي في نجاح المنظمة، وتحقيقها لأهدافها وتفاعلها مع معطيات التطلع نحو التجديد والابتكار لمواكبة

التطورات الجديدة. ( حمادات، 2004، ص24)

- يعد خلق مناخ تنظيمي ملائم من أكثر العوامل أهمية في تحسين، وتطوير كفاءة الأداء للمنظمة، ونظراً لكون العملية التحسينية في أجواء العمل ليست نهائية، فكلما استجبت ظروفًا معينة كلما تطلب الأمر إجراء بعض التحسينات المطلوبة على المناخ التنظيمي.
- تتضح أهمية المناخ التنظيمي من كونه عنصراً لازماً لتحقيق التقارب الواجب بين تحقيق أهداف المنظمة، وأهداف العاملين فيها، ومن إسهامه في تنمية المنظمة من خلال العمل على تطوير الأبعاد المختلفة.
- إن سلوك وفعاليات العمل بالنسبة للعاملين تعتمد بنسبة كبيرة على درجة الدعم التي يوفرها لهم المناخ التنظيمي في منظماتهم، حيث يؤثر المناخ التنظيمي السائد على مواقف العاملين تجاه العلاقات السائدة داخل منظماتهم.
- يؤثر المناخ التنظيمي على قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

(المومني، 2006، ص33)

### 3 - خصائص المناخ التنظيمي:

- للـمناخ التنظيمي عدد من الخصائص من أهمها:
- يعبر عن مجموعة من الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة، بحيث يمكن من خلالها تمييز منظمة عن أخرى.

## الفصل الثاني:.....المناخ رؤية سوسيو تنظيمية

- يعبر عن كافة الظروف والعناصر المحيطة بالفرد داخل المؤسسة، وتؤثر هذه الظروف على سلوك الفرد واتجاهاته نحو عمله.
- يعكس المناخ التنظيمي التفاعل بين المميزات الشخصية، والتنظيمية ويعبر عن خصائص المنظمة، كما يتم إدراكها من قبل العاملين فيها، وليس بالضرورة توافق تصوراتهم مع الوضع القائم فعلاً.
- المناخ التنظيمي غير ملموس، ولكن يمكن إدراكه من خلال اتجاهات العاملين، فإذا ما أردنا التعرف على المناخ التنظيمي في منظمة معينة، فيجب سؤال العاملين عن انطباعاتهم واتجاهاتهم وخصائصهم.
- المناخ التنظيمي الذي يعمل في إطاره العمال، والمبني على إدراكهم له مرتبط بالنظام المعرفي للفرد والمؤلف من خبراته وتجاربه وتعلمه وثقافته.
- إن المناخ التنظيمي لا يعني ثقافة المنظمة، كما أنه ليس بمصطلح بديل عنها.
- يختلف عن المناخ الإداري، فيما المناخ التنظيمي أحد المحددات الأساسية للسلوك التنظيمي، فإن المناخ الإداري يعد أحد المحددات الأساسية للمناخ التنظيمي.
- يمتاز بثبات نسبي، كما هو الحال في إطار القيم والعادات والتقاليد الاجتماعية السائدة.
- يعمل كوسيط بين الوظيفة وحاجات الفرد.

▪ إن إدراك الفرد للمناخ يؤثر مباشرة في اتجاهات، ودوافعه وهذا التأثير يختلف من شخص

لآخر نظرا لاختلاف الإدراك لدى الأفراد. (كاظم وآخرون، 2009، ص258)

#### 4 - أنواع المناخ التنظيمي:

يمكن لنا أن نوضح أنواع المناخ التنظيمي وهي:

##### أ/ المناخ المفتوح:

ويتمتع الأفراد في هذا النوع من المناخ بروح معنوية عالية، حيث يعمل العاملون معاً دون شكوى أو ملل، ويقوم المدير بتسهيل إنجاز الموظفين لأعمالهم دون إرهابهم بالروتين وتربط بينهم علاقات اجتماعية وثيقة، وفي هذا المناخ يتم إنجاز العمل وإشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين بسهولة ويسر، دون أن يطغى أحدهما على الآخر، ويسود هذا المناخ السلوك الصادق من جميع العاملين والروح المعنوية المرتفعة (فروج، 2012، ص16).

##### ب/ المناخ المغلق:

وهو نقيض المناخ المفتوح، حيث يسود هذا النوع من المناخ الفتور، وذلك لعدم تمكن العاملين من إشباع حاجاتهم الاجتماعية، وكذلك لعدم إحساسهم بالرضا لإنجاز العمل فالمدير لا يهتم بحاجات العاملين، ويسود الروتين في العمل، ويشيع انخفاض الروح المعنوية و يقل اهتمام المدير بالعمل، و يركز على الإنتاج فقط.

( حمد على، 2014، ص63 )

ج/ المناخ المراقب أو الموجه:

ويتميز بالروح المعنوية للعاملين مرتفعة إلى حد ما، والاهتمام الشديد بإنجاز العمل على حساب إشباع الحاجات الاجتماعية وترتفع درجة الإعاقة والتفكك .  
(إيهاب ،2000،ص21)

د/ المناخ المستقل:

ويسود هذا المناخ الحفريات شبه الكاملة التي تمتع بها الأفراد لتنفيذ أعمالهم وإشباع حاجاتهم الاجتماعية، فممارسة المدير لقدرة ضئيل من السيطرة على الأعضاء ،يسمح بظهور أعمال قيادية بين الجماعة، وتتميز الأعمال هنا بالسهولة واليسر، و التعاون الموجود بين الأعضاء ،وذلك لقلّة الأعمال الروتينية، كما أن الروح المعنوية لديهم مرتفعة وإن كانت لاتصل إلى مستوى المناخ المفتوح.

5 - عناصر المناخ التنظيمي:

من خلال العودة إلى مفهوم المناخ التنظيمي يمكن تحديد أبعاده كما يلي:

5-1- الهيكل التنظيمي: وهو أحداث الأقسام والإدارة، و الذي يدل على المستويات الإدارية التي تكون المشروع (الطويل، المسطح)، ويبين نمط السلطة، ومراكز اتخاذ القرارات فالهيكل التنظيمي المرن عادة ما يتيح فرص التأقلم للمتغيرات، ولا يعترف بالتنظيمات غير الرسمية ولا يتعامل معها.

5-2- نمط القيادة: يعتبر نمط الأشراف والقيادة من العوامل الرئيسة في تحديد المناخ التنظيمي، فالأشراف التسلطي (المركزي)، يحد من مبادرات العاملين، ومساهماتهم وذلك بعكس الأشراف اللامركزي.

5-3- نمط الاتصالات: إن الاتصال الجيد هو الاتصال باتجاهين لأنه يتيح للعاملين

فرص إبداء الرأي و التعلم والتطور، وقد تبين بأن الاتصال في اتجاه واحد (تنازليا) فقط

وذلك إصدار الأوامر والتعليمات من أعلى وانسيابها إلى أسفل السلم الهرمي تؤدي

بالعامل إلى الخمول في التفكير وعدم المبالاة باعتبار أن أفكاره وآرائه لا قيمة لها .

5-4- المشاركة في اتخاذ القرارات: حيث يتاح للعاملين فرص إبداء أفكارهم وآرائهم

واقترحاتهم، الأمر الذي يزيد من تحسين طرق العمل، ويخفض الصراع نوعاً ما ،كما

بين العاملين ويرفع من مستوى الانسجام في بيئة العمل .

5-5- طبيعة العمل: إن طبيعة العمل تعتبر عاملا مهما في تحفيز العاملين أو

إحباطهم فالعمل الروتيني يعمل على إحداث الملل وزيادة الإهمال، وعدم الاكتراث نحو

تحديث وتطوير المشروع، وذلك لشعور العامل بأن عمله ليس ذا أهمية .

5-6- التكنولوجيا: رغم أن تكنولوجيا العصر تعتبر نعمة لبني البشر إلا أنها تثير العديد

من المخاوف بين العاملين خاصة، وفي المجتمع عامة، فاستخدام التكنولوجيا المتطورة لا بد

وأن يؤدي إلى رفع رقم البطالة في المجتمع من ناحية، وإلى خفض الروح

المعنوية لدى العاملين، حيث يعتبرون أنفسهم مجرد آلة تعمل .

( المغربي محمد كامل، 2004، ص205)

## 5 - أبعاد المناخ التنظيمي:

من بين أهم أبعاد المناخ التنظيمي وهي:

### 1/ وضوح الغرض:

حيث تتزايد درجة الإحباط لدى الأفراد كنتيجة منطقية لعدم حصولهم على نتيجة تقييم أدائهم، وكذا كنتيجة لغموض التعليمات الصادرة إليهم، فينعكس ذلك سلباً على مستوى أدائهم.

### 2/ الاعتراف والتقدير:

إن تبني المنظمة لنظام الاعتراف والتقدير، وما يمثله ذلك من استخدام نظام أجور عادل وحوافز مادية ومعنوية مرضية يشجع الأفراد إلى الالتحاق بها ويدفعهم للأداء الجيد ويرغبهم أيضاً في الاستمرار بالمنظمة والعمل لصالحها .

### 3/ الاتصالات الفعالة:

تسهم الاتصالات بصورة فعالة في تكوين مناخ تنظيمي وتحديد خصائصه، وإن فعالية الاتصالات تعني ببساطة أن هناك خصائص إيجابية قد أضيف إلى المناخ التنظيمي، أما بطء الاتصالات، وعدم فعاليتها تعني من ناحية أخرى أن هناك خللاً مهماً في المناخ التنظيمي يجب معالجته، إذ تعد الاتصالات بمنزلة الجهاز العصبي للتنظيم، وهي بذلك تؤثر كثيراً في تحديد البعد النفسي والاجتماعي للمناخ التنظيمي، وإن اتصالات فعالة يعد مؤشراً مهماً على وجود مناخ تنظيمي جيد . (مؤيد، 1992، ص109)

### 4/ العدالة والانصاف:

وتعني إدراك الفرد سلوكيات المنظمة على إنها عادلة فيما يتعلق بنظام المكافآت والترقيات، مما يدفع العاملين لمزيد من العطاء والعمل .

5/ العمل الجماعي :

ينظر إلى المشاركة بوصفها عملية تفاعل الأفراد عقليا ووجدانياً مع جماعات العمل في التنظيم، وبطريقة تمكن هؤلاء من تعبئة الجهود والطاقات اللازمة لتحقيق الأهداف التنظيمية وتحظى عملية المشاركة من قبل الأفراد العاملين في عمليات اتخاذ القرارات بأهمية كبيرة خاصة في الوقت الحالي نظراً إلى إسهامها الكبير في تحقيق الأهداف، فالأفراد العاملون لهم تأثير كبير في سير العملية الإنتاجية فهم الأكثر دراية بمشكلات العمل والأكثر معرفة في إيجاد الحلول المناسبة. (الصيرفي، 2005، ص336)

7 - العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي :

حسب "الطجم والسواط" توجد ثلاثة فئات تؤثر في المناخ التنظيمي وهي:

1/ العوامل الخارجية:

تشمل هذه العوامل ظروف العمل البيئية الخارجية، والبيئة التقنية، والبيئة الاجتماعية تماسك الجامعة وولائها.

2/ العوامل التنظيمية:

تشمل هذه العوامل، طبيعة البناء التنظيمي، البعد القيادي المتبع، استحالة التقدم الوظيفي، المبالغة في المسؤوليات والعبء، الوظيفي، الغموض، ونظام الأجور والحوافز وأهداف المنظمة، ودرجة الإثراء الوظيفي، والتناقضات والصراعات التنظيمية .

3/ العوامل الشخصية:

تشمل هذه العوامل قدرات الفرد والقيم، ودرجة المخاطرة.(الطجم والسواط، 2000، ص123) وأضاف المغربي مجموعة من العوامل التي تعمل على تقوية المناخ التنظيمي وهي: الاهتمام بالهيكل التنظيمي وتطويره ليلئم المتغيرات والظروف

البيئية المتجددة، وتميز السياسات التنظيمية بالثبات والوضوح، تبني فلسفة إنسانية ومحاولة دعم الأفراد وتوجيههم الابتعاد عن الرقابة التقليدية الصارمة، والتركيز على الرقابة الذاتية الإيجابية المسؤولة الاجتماعية تجاه البيئة المحيطة.  
(المغربي، 1995، ص129)

#### 8 - نماذج المناخ التنظيمي:

لقد تعددت نماذج المناخ التنظيمي التي حاولت أن تحدد أهم الأبعاد والعناصر المكونة لهومن بين هذه النماذج نذكر منها:

#### 1/ نموذج كروفتس وهابن Crofts et Hapin – (1963):

عالج كل منهما مفهوم المناخ التنظيمي من الجانب السلوكي، حيث قاما بتحليل وتفسير سلوك القائد والأفراد في ضوء مفهوم الأصالة، وقد توصل الباحثان باستخدام التحليل العاملي في معالجة مفردات المقياس إلى تحديد ثمانية أبعاد للمناخ التنظيمي، وقد تم تقسيمها إلى مجموعتين رئيسيتين كما يلي:

#### المجموعة الأولى: وتضم أربعة أبعاد هي:

- الاعتبار الذي تعطيه الإدارة للأفراد .
- التأكيد الذي تعطيه الإدارة للإنجاز .
- المسافة العاطفية بين المدير والمرؤوسين.
- الانطباع المتولد عند الأفراد بأن حاجتهم الاجتماعية قد أشبعت.

#### المجموعة الثانية: و هي كذلك تضم أربعة أبعاد وهي:

- السرور الذي يلاقيه الأفراد نتيجة علاقاتهم الاجتماعية داخل المؤسسة.

■ الرغبة التي تبذلها الإدارة ،محفز قوي للعمل عند العاملين من خلال سلوك محدد مرتبط بالعمل.

- تصور الأفراد لدرجة قيامهم بعملهم وإنجازهم له .
- شعور العاملين بأنهم قد أنتجوا. (رسمي،2004،ص99)

## 2/ نموذج ليكرت-Likert:

يعد " ليكرت " من أوائل الباحثين الذين كان لهم الفضل في إرساء قواعد المناخ التنظيمي،وهو من أوائل مهتمين به والمشخصين لتأثيره على كفاءة المنظمة وإنتاجيتها وعلى تحقيق الأهداف الاجتماعية الأخرى ،حيث حدد "ليكرت" ابعاد المناخ التنظيمي سبعة أبعاد وهي: عملية القيادة، طريقة التحفيز،الإتصالات، عمليات التعامل والتأثير، اتخاذ القرارات، وضع وتحديد الأهداف، إضافة إلى بعد الرقابة.(عوض،2007،ص47).

## 3/ نموذج سترينجر وليتوين Stringer et Liwin(1968):

وقد استخدم نموذجا للتعرف على مدى تأثير المناخ التنظيمي على دوافع أفراد التنظيم ومستوى رضاهم الوظيفي وكذلك مستوى أدائهم الوظيفي، حيث حدد أبعاد المناخ التنظيمي ب: الهيكل التنظيمي، المسؤولية، المكافأة، المخاطرة، الدفاء، الصراع، الدعم، المعيار الهوية.

## 4/ نموذج كامبل وزملاءه Campbel et all(1974):

## الفصل الثاني:.....المناخ رؤية سوسيو تنظيمية

- يعد ما قدمه "كامبل وزملاءه" من الإسهامات الشائعة في مجال تحديد عناصر المناخ التنظيمي، حيث قدموا مقاييس مستقلة نسبياً لعناصر تنظيمية متعددة والتي حددها بعشرة عناصر أساسية صالحة للاستخدام في نوعيات مختلفة من المنظمات وهي:
- الهيكل التنظيمي أو بناء المهمة: درجة الرسمية في الإجراءات، ودرجة الحرية في اتخاذ القرارات.
  - المكافأة والعقاب: الموضوعية ومحاسبة المسؤولين، وعدالة العقوبات.
  - مركزية القرارات: درجة تفويض السلطة.
  - التدريب والتطوير: مدى اهتمام الإدارة بتدريب الموارد البشرية.
  - المخاطرة والأمان: مدى الشعور بالمخاطرة في حالة الاستمرار بالعمل في المنظمة.
  - الانفتاح أو السلوك الدفاعي: العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين.
  - الروح المعنوية: درجة إحساس الفرد بأهميته.
  - التقدير والتغذية العكسية: إدراك الموظف لرأي الرئيس فيه ومساندته له .
  - المقدرة التنظيمية العامة والمرونة: درجة المرونة في مواجهة المشاكل القائمة والتنبؤ بالمستقبل.
  - تأكيد الإنجاز: التأكيد على تحقيق أهداف المنظمة .(مؤيد، 1987، ص40)
- 5/ نموذج لولر وزملاءه (Lawler et al 1974):

## الفصل الثاني :.....المناخ رؤية سوسيو تنظيمية

يرى "لور وزملاءه" أن عناصر المناخ التنظيمي على تعددها لا يمكن تجميعها في مجموعتين رئيسيتين تضم كل منهما عددا من العناصر الفرعية.

**المجموعة الأولى:** تتعلق بالهيكل التنظيمي وتضم المتغيرات التالية:

- درجة المركزية في اتخاذ القرارات للمنظمة لرسمية في إجراء العمل.
- درجة التدخل بين الأنظمة الفرعية للمنظمة .

**المجموعة الثانية:** وتتعلق بالعملية التنظيمية وتضم المتغيرات التالية:

- نمط القيادة .
- نظم المكافآت.
- نظم مواجهة الصراعات.

يلاحظ أن نموذج "لور وزملاءه" يتفق مع نموذج "اليتوين وسترينجر" في بعض العناصر الخاصة بالمناخ التنظيمي مثل الهيكل التنظيمي، المسؤولية، نظم المكافآت، نمط القيادة.

(حمد البدر، 2005، ص25)

### خلاصة الفصل:

لقد حاولنا في هذا العمل إعطاء صورة عامة حول ماهية المناخ التنظيمي لأي منظمة من خلال استعراضنا مفاهيمه وعناصره وتبيان أهميته، أبعاده ونماذجه، أنماطه، و مختلف جوانبه وطرق تحسين نوعيته لنتوصل إلى خصائص المناخ التنظيمي الفعال أو الملائم.

بعد دراستنا جوانب المناخ التنظيمي، اتضح لنا أنه يعبر عن الجو الداخلي ( البيئة الداخلية للمنظمة)، و يتميز بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن المنظمات الأخرى، و يكتسي أهمية بالغة وذلك لما يحققه من أهداف للمنظمة والعاملين، فهو انعكاس للسلوك والاتجاهات السائدة في المنظمة، وعليه فإن كفاءة أداء العاملين تتوقف على ما يوفره هذا المناخ التنظيمي من مؤهلات، تسمح لهم بتفجير طاقاتهم ومساهماتهم في تنمية وتطوير منظماتهم.

ولكي تضمن المنظمة تحقيق النجاح لأبد من دراسة مختلف جوانب المناخ التنظيمي ومحاولة تجنب العوامل المؤثرة، لأن المناخ الجيد يشجع على خلق جو عمل إيجابي يعمل على تحقيق الاستقرار للأفراد و المنظمة.

## الفصل الثالث : القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

### تمهيد

1. تحديد المفاهيم المتعلقة القيم الأخلاقية
2. تصنيف القيم
3. أهمية القيم الأخلاقية
4. مراتب القيم الأخلاقية
5. خصائص القيم
6. علاقة القيم الأخلاقية بالمناخ التنظيمي

### خلاصة

**تمهيد:**

تعد الأخلاق من الموضوعات الهامة التي تشغل مكانا كبيرا لدى المفكرين وتستحوذ على تفكيرهم منذ القدم وستظل كذلك، لذا ينبغي أن تعمم خلاصة الاهتمام الأخلاقي أو القيمي على الناس عامة وبالمؤسسات خاصة. فنأمل أن يسهم العرض التالي للقيم الأخلاقية في فهم و وضع حلول لمشكلة تدني القيم الأخلاق في المؤسسات ومصادرها، ويتضمن هذا الفصل عرضا حول مفهوم القيم الأخلاقية وتصنيفاتها وخصائصها وعلاقتها بالمناخ التنظيمي.

## 01- تحديد المفاهيم المتعلقة القيم الأخلاقية

### أولا : القيم لغة

في لسان العرب تعرف القيم بأنها الاستقامة وفي الحديث: قل آمنت بالله ثم استقم،  
فسر على وجهين: قيل هو الاستقامة على الطاعة؛ وقيل هو ترك الشركاء وقيل: أقمت الشيء  
وقومته فقام بمعنى استقام؛ والاستقامة اعتدل للشيء واستواؤه وتعني القيم المكانة الرفيعة  
والمنزلة. (ابن منظور ج 12، ص 498)

وفي للقاموس المحيط ورد عن القيمة بكسر القاف أنها واحدة القيم وماله قيمة إذا لم يدم  
على شيء وقومت للسلعة واستقمت ثمنته، واستقام اعتدل، وقومته عدلته. ( الفيروز أبادي،

1991: ج 4. 283)

ووردت كلمة قيمة في قاموس ( American collège ) بمعنى 'الأشياء التي يعطيها الناس  
اهتماما خاصا". ( طهطاوي؛ 1996، ص 41)

وفي معجم علم النفس تعني كلمة قيمة بالإنجليزية (value) وبالفرنسية (valor)

وباليونانية (axion). ( عاقل. 1977، ص 140 )

### ثانيا: القيم اصطلاحا:

اهتم المفكرون التربويون في تحديد مفهوم القيم والكشف عن مدلولاتها ومعرفة مصادرها  
وتصنيفاتها ولعل من يخوض في بحر القيم يرى الاهتمام الكبير الذي يعطيه الباحثون لهذا  
المجال المهم في حياة الإنسانية. ويعد الفيلسوف الأمريكي وليبر أيريان من أوائل الباحثين في  
نظرية القيمة المعاصرة فيقول في أحد كتاباته: " نادرا ما كان هناك في تاريخ الفكر وقت  
شغلت فيه القيمة مكان الصدارة بهذا الشكل مثل الوقت الحالي": وهو يسميها الأخلاق القلقة ،

## الفصل الثالث :.....القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

حتى أصبحت مشكلة المعرفة الإنسانية في بداية القرن العشرين مشكلة القيمة مما دعا عددا من الفلاسفة الى إعادة تقييم القيم في ظل تغيرات العصر. ( عطية 1989، ص141)

في هذا المبحث يسلط الباحث الضوء على القيم بمفهومها العام:

القيم : "هي مجموعة من المعايير والأحكام تتكون لدى الفرد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية؛ بحيث تمكنه من اختيار أهداف وتوجيهات لحياته: ويراها جديرة بتوظيف إمكاناته ، وتجسد خلال الاهتمامات أو السلوك العلمي أو اللفظي بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. ( أبو العينين ، 1988، ص 34)

ويراها ( الخوراني 2001، ص 39) بأنها توع من الاتجاهات التي تتكون عند الفرد في جميع المواقف والتي تعدد اختيارات الفرد تحوما هو مفضل أو غير مفضل تجاه الأشياء التي هي موضع اهتمام ، وهذا ينعكس على شخصية الفرد فتصبح إحدى الموجهات لسلوكه وتصرفاته على المدى الطويل من عمره.

ويرى الباحث أن التعريفات السابقة على اختلاف. إلا أنها تشترك معا في بعض الجوانب منها:

1- تجمع التعريفات بأن القيم تضبط وتوجه سلوك الأفراد.

2- القيم مستمدة من الواقع والمجتمع.

وعليه يرى الباحث أنه يمكن صياغة التعريف التالي للقيم بأنها:

مجموعة من المعايير والأحكام، التي تتكون لدى الفرد من خلال المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية؛ متفقة مع التوجهات العقدية والأخلاقية ، والتي يعمل المربون على غرسها في وجدان التلاميذ بطرائق مختلفة .

أما التهذيب: مجموعة الفضائل والقيم وأنماط السلوك التي نريد أن يكون عليها أفراد المجتمع متحلين بها منذ طفولتهم (عطاء 1988، ص 221).

### ثالثا الأخلاق لغة:

وفي القاموس المحيط ورد الخلق بالضم وبضميتين: السجية والطبع والمروءة والدين.

(الفيروز أبادي 1991، ص334)

يتضح من العرض السابق أن المعنى اللغوي للأخلاق، يدور حول الطبع والعادة والسجية والمروءة، التي ترسخ في نفس الفرد وتظهر جليا في سلوكه من خير أو شر.

### رابعا: الأخلاق اصطلاحا:

لأن للأخلاق مكانة عظيمة، ومنزلة عالية من الدين، بل هي الدين كله، فقد تناولها الكثير من الكتاب والباحثين في كتبهم ودراساتهم، وسنورد فيما يلي بعض التعريفات الاصطلاحية للأخلاق. (الحاشدي، 2003، ص8)

من التعريفات السابقة يتبين أن من الأخلاق ما هو فطري يولد الإنسان مزودا به ومنها ما هو مكتسب ينشأ من التعود والتدريب والرياضة والاجتهاد.

### خامسا: تعريف القيم الأخلاقية :

تعددت التعاريف الواردة عن القيم الأخلاقية، وذلك نظرا لما تمثله من ضابط لسلوك الفرد ومحددا لاتجاهاته، وسنتطرق فيما يلي إلى بعض التعريفات التي وردت عن القيم الأخلاقية.

تعرف (سلوت؛ 2005، ص 54) القيم الأخلاقية بأنها مجموعة القيم التي تسهم في بناء المنظومة الأخلاقية لدى الفرد بحيث ينعكس ذلك على مواقفه المعرفية والسلوكية والنفسية".

وتعرفها (صالح 2001، ص43) بأنها "معايير لإصدار الأحكام الأخلاقية التي يستخدمها

الفرد أو الجماعة للاختيار بين البدائل المختلفة في المواقف التي تتطلب قرارات أو سلوكيات معينة، وهي تمثل معتقدات ثابتة نسبيا لدى الفرد تقوم بتوجيه سلوكه واختياراته، وما يجب عليه

## الفصل الثالث :.....القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

عمله وإدراك الصواب والخطأ انطلاقاً من المعايير الدينية والاجتماعية للمجتمع وهي جوانب مكتسبة تؤلف جانبا مهما من شخصية الفرد وتؤثر بشكل دال في سلوكياته ومشاعره ومدركاته".

يتضح من التعريفين السابقين بأن القيم الأخلاقية لا يمكن حصرها أو تحديدها « بل إن ما يحددها هو دور هذه القيمة في الحياة.

ويمكن تعريف القيم الأخلاقية إجرائيا: بأنها مجموعة من السلوكيات المهدبة التي تعكس تربيته وتحمل صيغة الايجاب له ولمجتمعه والمؤسسة التي ينتمي لها.

### 02- تصنيف القيم

أولاً: تصنيف ( نور سلوت ):

صنفت دراسة ( سلوت ، 2005 ، ص 54 ) القيم على أساس المحتوى إلى ثنائية أبعاد ، جاءت على النحو التالي:

- القيم الروحية: هي مجموعة القيم المستمدة من الدين الإسلامي ، والتي تنظم علاقة الإنسان بخالقه وتحدد صلته بربه وذلك بتأدية حق الله عليه ، كما وتنظم علاقة الإنسان بنفسه وبالأخرين وهي تشمل الجانب العقائدي والجانب التعبدي.
- القيم الاجتماعية: هي مجموعة القيم التي تحدد نمط التفاعل، وشكل العلاقات والتواصل بين أفراد المجتمع.
- القيم الاقتصادية: هي مجموعة القيم التي تهتم بالنواحي المادية، والتي تتعلق باهتمام الفرد وميله إلى ما هو نافع، والحصول على الثروة وتنميتها بالإنتاج والتسويق واستثمار الأموال.
- القيم العلمية: هي مجموعة القيم التي تكسب الإنسان اتجاهات إيجابية نحو العلم والتعلم والإبداع وتساعده على اكتساب المهارات اللازمة لذلك.

## الفصل الثالث: القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

• القيم السياسية: هي مجموعة القيم التي تنظم العلاقة بين أفراد المجتمع ومؤسساته ونظمه من خلال الحقوق والواجبات السياسية.

• القيم البيئية: هي مجموعة القيم التي تعبر عن اهتمام الفرد بالبيئة المحيطة، والسعي.

• القيم الجمالية: هي مجموعة القيم التي توجه الفرد إلى تذوق مظاهر الجمال المختلفة،

سواء تعلقت بالأشكال أو الألوان أو التناسق أو البيان أو الأخلاق، وبالنظر للقيم السابقة، نجد أن هذه القيم مترابطة مع بعضها لتحديد أهداف الفرد والمجتمع قلا يمكن أن يسود لدى فرد قسم واحد من هذه الأقسام بل قد يلب على اهتمامه قسم من هذه القيم أكثر من غيره نظرا لاهتماماته في الحياة العملية أو لأي سبب آخر. ( سلوت. 2005، ص54)

### 03- أهمية القيم الأخلاقية:

يولي الإسلام أهمية كبيرة للقيم الأخلاقية، ويتمثل ذلك في دعوة المؤمنين في أكثر من وضع إلى الالتزام بالأخلاق الكريمة، وجعلها عادة تقوم بها النفس بانضباطك لما في ذلك من رفعة لذات الفرد وبالتالي للمجتمع والأمة الإسلامية.

### أولا: أهمية القيم الأخلاقية بالنسبة للفرد:

1 - تحفظ الإنسان من الانحراف النفسي والجسدي والاجتماعي وبدونها يكون الإنسان عبدا

لغرائزه وأهوائه وشهواته. ( الجداد، 2007، ص 43)

2- تعتبر القيم موجة لسلوك الأفراد، وضابطة لتصرفاته، مما يحقق له حياة سعيدة

3- تعمل القيم الأخلاقية على تكوين روح الخير لدى الفرد بحيث يلتزم السلوك الخير،

ويتجنب السلوك الشر ويحول دون وقوعه. ( يالجن، 2002 ، ص138)

4- تأتي أهمية القيم الأخلاقية من كونها تمثل جوهر البناء الوجداني لدى الأفراد.

## الفصل الثالث :.....القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

5- يستطيع الإنسان من خلالها التنبؤ بسلوك الآخرين إذا ما علم بماهية القيم الأخلاقية

التي يتمسكون بها.

6- تلعب القيم الأخلاقية دورا هاما في صقل وتشكيل شخصية الفرد وضبطه تحت المعايير

التي تتوافق مع مصادر القيم.

7- لها دور فاعل في تحقيق التكيف والتوافق النفسي والاجتماعي للأفراد. كما وتؤدي دورا

هاما في عمليات الإرشاد والعلاج النفسي الذي يهدف إلى تعديل السلوك. (سلوت، 46 ص

2005،

ثانيا: أهمية القيم الأخلاقية بالنسبة للمجتمع:

1- أنها ضرورية لتحقيق التماسك والتجانس الاجتماعي، ومن ثم تحقيق النهضة الاجتماعية

القوية. ( يالجن، 2002، ص 6).

2- أنها خير وسيلة لبناء خير فرد وخير مجتمع وخير دولة وخير حضارة إنسانية.

3- تجعل الفرد يطمئن إلى أخلاقيات من يتعامل ويتعاون ويعمل معهم؛ فلا يخشى غدرا

ولا خيانة ولا غشا أو تزويرا فتعم الجميع ثقة متبادلة. ( الأسمر 1997، ص 407)

4- تؤدي القيم الأخلاقية إلى قوة المجتمع؛ من خلال الحب والإخاء والترابط والإيثار الذي

تغرسه في نفوس أفراد المجتمع.

5- إنها ضرورة كوسيلة لتحقيق السعادة بين أفراد المجتمع في حياتهم الاجتماعية.

6- هي المحرك الأساسي للمجتمع المسلم و بها تقوم الحضارة ويكون الرقي في المجتمع.

7- تزود القيم أعضاء المجتمع بمعنى الحياة» وبالهدف الذي يجمعهم من أجل البقاء، وذلك

## الفصل الثالث :.....القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

لأنها تستخدم بمثابة معايير يقاس بها العمل وقيم بمقتضاها السلوك. (المزيني، 2001، ص26)

8- بالقيم الأخلاقية يتم تحقيق أهداف الجماعة، وذلك لأنها تعمل على إيجاد نوع من

التوازن والثبات للحياة الاجتماعية.

9- تساعد المجتمع على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه بتحديد الاختيارات الصحيحة

التي تسهل للناس حياتهم وتحفظ للمجتمع استقراره وكيانه. ( طهطاوي، 1996، ص 44)

### 04-مراتب القيم الأخلاقية:

أولاً: القيم الذاتية:

وهي مجموعة الأخلاق الفردية التي تعود بالخير على الفرد فهي التي تحكم الفرد

وعلاقته مع ربه بحسن الإنابة والتضرع بين يديه والإخلاص لله تعالى والصبر على بلائه،

والشكر على نعمائه، وتحكم أيضا الفرد وعلاقته مع رسوله محمد صلى الله عليه وسلم بحسن

الإتياع والانقياد والتواصل معه من خلال سيرته العطرة.

والقيم الذاتية هي التي تسيطر على الصفات الظاهرة والباطنية للفرد فينال الفرد قبولاً

اجتماعيا من محصلة سعي الإنسان ذاته لتحقيق ذلك. ( الأسمر، 1997، ص 405)

ثانياً: القيم الاجتماعية:

وهي مجموعة الأخلاق الفردية التي تعود بالخير على المجتمع، فهي التي تحكم الفرد بما يحيط

به، وتقوم على أساس التعاون والتراحم والتواصل وحب الآخرين.

وتظهر هذه القيم في بر الوالدين والتراحم بين الأقرباء، والتعاون بين الناس جميعاً وفي تربية

الأولاد وحسن الجوار وحسن المعاشرة الزوجية، وفي بناء الثقة بين أفراد المجتمع.

(السباعي. 1979، ص170)

ثالثاً: القيم الإنسانية:

وهي مجموعة الأخلاق الفردية التي تعود بالخير على الإنسان أيا كان، وتقوم هذه القيم على مبدأ احترام الآخرين في آرائهم وسلوكياتهم، وتقوم على أساس الآية الكريمة " يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا) " الحجرات الاية 13 .

أي لكي يحصل بينكم التعارف والتآلف فتصلوا الأرحام ( صبري، 2002 : 205 )

#### 05- خصائص القيم الأخلاقية :

لما كانت للقيم الأخلاقية مصدرها أساسي أصيل من كتاب الله وسنة نبيه محمد صلى الله عليه وسلم ، كان لا بد أن تتسم بخصائص تميزها عن باقي الفلسفات والأفكار الوضعية الأخرى وسنورد فيما يلي أهم القيم الأخلاقية.

أولاً: ربانية:

وهي من أعظم مزايا القيم الأخلاقية على الإطلاق وذلك أن الوحي الإلهي هو الذي

وضع أصل لهاء وحدد معالمها قال تعالى: ( " تنزيل من رب العالمين " ) ( الواقعة : 80):

وقال في موضع آخر: (تَنْزِيلٌ مِنَ الرَّحْمَنِ كِتَابٌ فُصِّلَتْ آيَاتُهُ قُرْآنًا عَرَبِيًّا لِقَوْمٍ يَعْلَمُونَ)

(فصلت:3-2).

والقيم الأخلاقية ربانية المصدر والمنهج والغاية:

- فهي ربانية المصدر باعتبارها جزءا من قول الحق تبارك وتعالى: وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ ) ( النحل : 89).

## الفصل الثالث :.....القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

- وهى ربانية المنهج وفي ذلك يقول تعالى: (قُلْ هَذِهِ سَبِيلِي أَدْعُو إِلَى اللَّهِ عَلَى بَصِيرَةٍ أَنَا وَمَنِ اتَّبَعَنِي) ( يوسف : 108).

- وهى كذلك ربانية الغاية:

إن الله تعالى هو غاية المسلم في كل اعتقاد أو تصور أو عبادة أو تعامل أو تصرف أو خلق، وما دام الله تعالى هو الغاية، ومقصد إرضائه هو الدافع، فلا مجال للتفكير في المردود . فهو تعالى الذي يحدده ولا يظلم في ذلك مثقال ذرة، وبهذا تصبح الأخلاق سجية من سجايا النفس الإنسانية، وحتى تصبح الأخلاق سجية من سجايا النفس تحتاج إلى مران مستمر بتسديد الإنسان لنيته التي هي معيار الحكم على غاية الأخلاق. ( الأسمر ، 1997 ، ص411)

ويترتب على أن القيم الأخلاقية من عند الله تعالى عدة اعتبارات منها:

أ- ارتباط القيم الأخلاقية بالجزاء الدنيوي والأخروي.

إن التزام شرائع الإسلام وقيمه مرتبط بالترغيب والترهيب وبالوعد والوعيد قال تعالى:

« وَالْوَأَلُوْا سَتَقْمُوْا عَلَى الطَّرِيْقَةِ لَأَسْقِيْنَسَهُمْ مَّاءٍ غَدَقًا » ( الجن : 16).

ب- اتسام القيم الأخلاقية بالعدل:

فالعدل في الإسلام مطلق وبعيد عن أهواء البشر قال تعالى: إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيْعًا بَصِيْرًا (النساء : 58).

ج- القيم الأخلاقية تتصف بالقدسية:

وذلك أن القيم الأخلاقية مستمدة من كتاب الله وسنة نبيه كمصادر أساسية وجب علينا

احترامها والالتزام بها.

د- القيم الأخلاقية تنال ثقة المسلم:

لا بد أن يثق المسلم ثقة تامة كاملة بتلك القيم، وذلك لأنها مستمدة من كتاب الله المنزل وسنة نبيه الغراء.

وتبقى القيم الأخلاقية مع الإنسان ما بقيء لا تنتهي عند حدود زمان أو مكان؛ وذلك لأن الحكيم العليم هو الذي أنزلها ووعده بحفظ مصدرها إلى يوم الدين ، " إنا نحن نزلنا الذكر وإنا له لحافظون" ( الحجر : 9).

ثانياً: الإنسانية:

تختص القيم الأخلاقية بأنها جامعة لكافة مناشط وسلوكيات الإنسان وتوجهاته، وتستوعب حياته كلها ولم تقف عند حد الحياة الدنيا. يقول الإمام الغزالي أن القيم جاءت لتوصف بأنها إنسانية، تركز على الإنسان لتعدل وتقوم أخلاقه وتنظم علاقاته مع جنسه من بني البشر على الخير والرحمة والمودة، بعيدا عن الظلم والقطيعة والتدابير إذ أن الدواعي القائمة على المنطق والحق والعاطفة السليمة تعطف البشر بعضهم على بعض وتمهد لهم مجتمعا متكاملا تسوده المحبة ويمتد به الأمان على ظهر الأرض. ( طباسي ، 2006 ، ص 36)

وتظهر إنسانية القيم الأخلاقية في دعوتها المستمرة للناس بالصدق والإخاء والتواصل والترابط ويتمثل ذلك في قوله الله عز وجل: يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ (13الحجرات)

ثالثاً: الشمول:

الخاصية الثالثة من خصائص القيم الأخلاقية الشمول، فقد شملت علاقة الإنسان بخالقه، فالإخلاص سر بين العبد وربّه لا يطلع عليه إلا الله وشمل علاقة الإنسان بنفسه وببني جنسه، بل ويمتد ليشمل علاقة الإنسان بكل عناصر الكون. ( جوهري . 1999 ، ص30)

ويقول العقاد في هذا الجانب، إن الإسلام هو العقيدة المثلى للإنسان منفرداً أو مجتمعاً أو عاملاً لروحه أو عاملاً لجسده وناظراً إلى آخرته ومسالماً أو محارباً ومعطياً حق نفسه. أو معطي حاكمه وحكومته ، فلا يكون المسلم مسلماً وهو يطلب الآخرة دون الدنيا ولا يكون مسلماً وهو يطلب الدنيا دون الآخرة: ولا يكون المسلم مسلماً لأنه روح تنتكر للجسد أو أنه جسد ينتكر للروح، ولأنه يصحب إسلامه في حالة ويدعه في حالة أخرى ولكن المسلم هو المسلم بعقيدة كلها مجتمعة لديه في جميع حالاته سواء تفرد وحده أو جمعتة بالناس أوامر الاجتماع.

( العرجاء 2001 :32).

وبما أن القرآن الكريم شاملاً لكل مناحي الحياة، فهو الدستور الذي ارتضاه الله عز وجل

لعباده، قال تعالى: (مَّا فَرَّطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ) . ( الأنعام :38).

والقيم الأخلاقية مستمدة من القرآن، إذن هي شاملة لجميع مناحي الحياة.

رابعاً: الواقعية:

تتسم القيم الأخلاقية بالواقعية، لأنها تعمل على التوفيق بين حاجات الروح وحاجات الجسد فلم تنس واقع الإنسان بكل ظروفه، ذلك لأن مصدرها من عند عليم مقدر ( ألا يَعْلَمُ مَنْ خَلَقَ وَهُوَ اللطيف الخبيرُ). ( الملك :14).

والقيم الإسلامية واقعية يمكن تطبيقها لا تكليف فيها بما لا يطاق ولا تغرق في المثالية التي تقعد بالناس عن الامتثال، فالعدل على سبيل المثال قيمة راسخة، ولكن تحقيقه في الواقع

## الفصل الثالث: القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

مدافعة للظلم بقدر الاستطاعة، ولما سمع الرسول صلى الله عليه وسلم خصومة بباب حجرته خرج إليهم فقال: "إنما أنا بشر وإنه يأتيني الخصم فلعل بعضكم أن يكون أبلغ من بعض فأحسب أنه صدق فأقضي له بذلك فمن قضيت له بحق مسلم فإنما هي قطعة من النار فليأخذها أو فليتركها". ( الزبيدي ، 2005 ، 261).

وهكذا نجد أن الإسلام لم يشرع للقيم الأخلاقية ببناء قصور في الخيال أو الهواء؛ وإنما على أرض الواقع؛ مراعيًا الاعتدال والتوازن والموضوعية.

### خامسا: الموضوعية:

من الواجب على القيم الأخلاقية أن تتوافق موضوعياً مع تكوين النفس البشرية، ومدى إمكانات التزامها بها والتوائم معها دونما إرهاق لها بحيث يقود ذلك إلى التذمر منها والخروج عليها ودونما تهاون فيها بحيث تتدني قيمتها ولا تجد الحماسة لتبنيها. ( الأسمر، 1997 ص424)

### 06- علاقة القيم الأخلاقية بالمناخ التنظيمي:

من خلال بحثنا عن دراسات سابقة للموضوع لم نجد دراسات ربطت أو حاولت إيجاد علاقة فيما بين المتغيرين، وهذا في حدود اطلاعنا طبعاً، بل نجد بعضها درس احد الأبعاد، مثل تأثير المناخ الأخلاقي على السلوك وعلى الأداء وعلى الرضا وعلى تصرف العاملين، لذا سنتطرق لإبراز العلاقة بين المناخ التنظيمي والقيم الأخلاقية.

تعتبر المنظمات على اختلاف أنواعها أداة حيوية في المجتمعات الإنسانية ويعد الأفراد العنصر المحرك والفعال في تلك المنظمات، و وجود الأفراد ضمن تلك المنظمات يفرز أنماط من التفاعلات الإنسانية التي تؤثر على فعالية تلك المنظمات.

## الفصل الثالث :.....القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

فالمنظمات الفعالة تحقق إنتاجية عالية في حين المنظمات غير الفعالة تعاني من مشكلات ومعوقات ومن ثم فإن خلق المناخ التنظيمي الملائم من أكثر العوامل أهمية في تحسين وتطوير كفاءة الأداء التنظيمي كما أنه من شأنه تدعيم وتعزيز الثقة بالارتياح لدى العاملين به. ( Chiangf Birtch , 2011 , p 09 )

والمناخ التنظيمي يعبر عن الخصائص التي تميز منظمة عن أخرى حيث يدركها الأفراد العاملون داخلها، مما يجعل لتلك الخصائص تأثيرا في تشكيل اتجاهاتهم وقيمهم الأخلاقية وأنماط السلوك الوظيفي لديهم، أي أن المناخ التنظيمي يشمل الطرق و الأساليب والأدوات والمعايير والعناصر التي تتفاعل مع بعضها فتشكل شخصية المنظمة وقيم الأخلاقية للأفراد العاملين.

كما أن المناخ التنظيمي يتضمن وصف لبيئة العمل الداخلية بكافية أبعادها وعناصرها المادية والاجتماعية فهو وفقا لذلك يشمل طبيعة السلطة وأنماط القيادة والاتصال الإداري كما يشمل أيضا البيئة الاجتماعية المتمثلة في الثقافة والقيم والأعراف السلوكية وترجع جذور مفهوم المناخ التنظيمي إلى مدرسة العلاقات الانسانية والمدرسة السلوكية في الإدارة والتي أكدت على أثر المناخ الاجتماعي في تكوين مجموعة من القيم الأخلاقية لدى العاملين من الانتماء والولاء التقاني والاخلاص في العمل.

ويقع على المؤسسة الجامعية المسؤولية في إعادة النظر المناخ التنظيمي السائد وخلق جو محفز يسوده الانسجام والعلاقات الانسانية التي من شأنها أن تجعل المؤسسة الجامعية مهتمة بمشاعر العاملين و إشعارهم بأهمية الأداء الذي يؤديه في المؤسسة ومن ثم يعتبر المناخ التنظيمي نظاما اجتماعيا له سمة الاستقرار النسبي لكي تتحقق الأهداف والتي من بينها الرفع من القيم الأخلاقية.

## الفصل الثالث :.....القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

ومن الضروري خلق المناخ التنظيمي المحفز على الإبداع و الولاء وابرار مجموعة القيم الأخلاقية كالتعاون والاخلاص والصدق واتقان العمل، و أن يحظى الأفراد فيه بحرية العمل واتخاذ القرارات.

ولا تستطيع أي مؤسسة جامعية أن تحقق أهدافها مهما توافرت لها الإمكانيات ما لم تهتم بالعنصر البشري والارتقاء بمستوى أدائه والعمل على تشجيعه وتحفيزه ماديا ومعنويا وخلق جو من العلاقات الإنسانية الفعالة التي تساعد على تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية. ( محمود، 1985: ص 82 )

وتشير الدراسات الحديثة إلى أن الجامعات الأكثر فعالية هي التي تتميز ليس فقط بتدريب الأساتذة بكثافة أو بمستوى عال من الدعم المالي ولكن بتوفير المناخ الاجتماعي الذي ينعكس على أداء الاساتذة من خلال ضميره وابداعه وتفانيه في العمل.

فالجميع بالمؤسسات الجامعية يفترض أن يكونوا على وعي تام بالآثار والقيم الأخلاقية لسياستهم وتصرفاتهم وأقوالهم، فالمدير كقائد إذا يعدل بين الاساتذة والعاملين ينشر ثقافة العدل، فالالتزام بالقيم الاخلاقية يسهم في تحسين المناخ التنظيمي حيث تقل الممارسات غير العادلة ويتمتع الأفراد بتكافؤ الفرص، وتسند الأعمال للأكثر كفاءة وجاهزية، ويتم توجيه الموارد لما هو أنفع وهذا ما ينعكس على روح الفريق وزيادة عطاء الاستاذ الجامعي ويقل التوتر ويتسم المناخ التنظيمي بالإيجابية.

خلاصة:

نخلص إلى أن القيم الأخلاقية أهمية على الفرد والمجتمع والمؤسسة نذكر منها زيادة الإلتقان والإبداع في العمل؛ إذ إنَّ العامل صاحب الخلق يقوم بالعملِ الموافق لما يتَّصف به من أخلاقٍ، والمبنيِّ على الخلق الذي يدعو إلى الإلتقان والإبداع بالمؤسسة وعدم التقصي والغشِّ، و الزيادة من قوَّة الإرادة والإصرار.

ويتجلى كل هذا عندما يتوفر مناخ تنظيمي يساهم على خلق هاته القيم والتي تحقق بالأخير أهداف المؤسسة والوصول للأهداف المسطرة.

## الفصل الثالث : القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

### تمهيد

1. تحديد المفاهيم المتعلقة القيم الأخلاقية
2. تصنيف القيم
3. أهمية القيم الأخلاقية
4. مراتب القيم الأخلاقية
5. خصائص القيم
6. علاقة القيم الأخلاقية بالمناخ التنظيمي

### خلاصة

**تمهيد:**

تعد الأخلاق من الموضوعات الهامة التي تشغل مكانا كبيرا لدى المفكرين وتستحوذ على تفكيرهم منذ القدم وستظل كذلك، لذا ينبغي أن تعمم خلاصة الاهتمام الأخلاقي أو القيمي على الناس عامة وبالمؤسسات خاصة.

فنأمل أن يسهم العرض التالي للقيم الأخلاقية في فهم و وضع حلول لمشكلة تدني القيم الأخلاق في المؤسسات ومصادرها، ويتضمن هذا الفصل عرضا حول مفهوم القيم الأخلاقية وتصنيفاتها وخصائصها وعلاقتها بالمناخ التنظيمي.

## 01- تحديد المفاهيم المتعلقة القيم الأخلاقية

### أولا : القيم لغة

في لسان العرب تعرف القيم بأنها الاستقامة وفي الحديث: قل آمنت بالله ثم استقم،  
فسر على وجهين: قيل هو الاستقامة على الطاعة؛ وقيل هو ترك الشركاء وقيل: أقمت الشيء  
وقومته فقام بمعنى استقام؛ والاستقامة اعتدل للشيء واستواؤه وتعني القيم المكانة الرفيعة  
والمنزلة العالية كما جاء في محكم التنزيل: ١ فيا كب قِيَمَةً 4 ( البيئة: 3 ) أي ذات قيمة  
عالية. (ابن منظور ج 12، ص 498)

وفي للقاموس المحيط ورد عن القيمة بكسر القاف أنها واحدة القيم وماله قيمة إذا لم يدم  
على شيء وقومت للسلعة واستقمت ثمنته، واستقام اعتدل، وقومته عدلته. ( الفيروز أبادي،  
1991: ج4. 283)

ووردت كلمة قيمة في قاموس ( American collège ) بمعنى 'الأشياء' التي يعطيها الناس  
اهتماما خاصا". ( طهطاوي؛ 1996، ص41)

وفي معجم علم النفس تعني كلمة قيمة بالإنجليزية (value) وبالفرنسية (valor)  
وباليونانية (axion). ( عاقل. 1977، ص 140 )

### ثانيا: القيم اصطلاحا:

اهتم المفكرون التربويون في تحديد مفهوم القيم والكشف عن مدلولاتها ومعرفة مصادرها  
وتصنيفاتها ولعل من يخوض في بحر القيم يرى الاهتمام الكبير الذي يعطيه الباحثون لهذا  
المجال المهم في حياة الإنسانية. ويعد الفيلسوف الأمريكي وليبر أيريان من أوائل الباحثين في  
نظرية القيمة المعاصرة فيقول في أحد كتاباته: " نادرا ما كان هناك في تاريخ الفكر وقت

## الفصل الثالث :.....القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

شغلت فيه القيمة مكان الصدارة بهذا الشكل مثل الوقت الحالي": وهو يسميها الأخلاق القلقة ، حتى أصبحت مشكلة المعرفة الإنسانية في بداية القرن العشرين مشكلة القيمة مما دعا عددا من الفلاسفة الى إعادة تقييم القيم في ظل تغيرات العصر. ( عطية 1989، ص141)

في هذا المبحث يسلط الباحث الضوء على القيم بمفهومها العام:

القيم : "هي مجموعة من المعايير والأحكام تتكون لدى الفرد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية؛ بحيث تمكنه من اختيار أهداف وتوجيهات لحياته: ويراهم جديرة بتوظيف إمكاناته ، وتجسد خلال الاهتمامات أو السلوك العلمي أو اللفظي بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. ( أبو العينين ، 1988، ص 34)

ويراهم ( الخوراني 2001، ص 39) بأنها نوع من الاتجاهات التي تتكون عند الفرد في جميع المواقف والتي تعدد اختيارات الفرد تحوما هو مفضل أو غير مفضل تجاه الأشياء التي هي موضع اهتمام ، وهذا ينعكس على شخصية الفرد فتصبح إحدى الموجهات لسلوكه وتصرفاته على المدى الطويل من عمره.

ويرى الباحث أن التعريفات السابقة على اختلاف. إلا أنها تشترك معا في بعض الجوانب منها:

1- تجمع التعريفات بأن القيم تضبط وتوجه سلوك الأفراد.

2- القيم مستمدة من الواقع والمجتمع.

وعليه يرى الباحث أنه يمكن صياغة التعريف التالي للقيم بأنها:

مجموعة من المعايير والأحكام، التي تتكون لدى الفرد من خلال المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية؛ متفقة مع التوجهات العقدية والأخلاقية ، والتي يعمل المربون على غرسها في وجدان التلاميذ بطرائق مختلفة .

## الفصل الثالث :.....القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

أما التهذيب: مجموعة الفضائل والقيم وأنماط السلوك التي نريد أن يكون عليها أفراد المجتمع متحليين بها منذ طفولتهم (عطاء 1988، ص 221).

### ثالثا الأخلاق لغة:

وفي القاموس المحيط ورد الخلق بالضم وبضميتين: السجية والطبع والمروءة والدين.

(الفيروز أبادي 1991، ص334)

يتضح من العرض السابق أن المعنى اللغوي للأخلاق، يدور حول الطبع والعادة والسجية والمروءة، التي ترسخ في نفس الفرد وتظهر جليا في سلوكه من خير أو شر.

### رابعا: الأخلاق اصطلاحا:

لأن للأخلاق مكانة عظيمة، ومنزلة عالية من الدين، بل هي الدين كله، فقد تناولها الكثير من الكتاب والباحثين في كتبهم ودراساتهم، وسنورد فيما يلي بعض التعريفات الاصطلاحية للأخلاق.( الحاشدي، 2003، ص8)

من التعريفات السابقة يتبين أن من الأخلاق ما هو فطري يولد الإنسان مزودا به ومنها ما هو مكتسب ينشأ من التعود والتدريب والرياضة والاجتهاد.

### خامسا: تعريف القيم الأخلاقية :

تعددت التعاريف الواردة عن القيم الأخلاقية، وذلك نظرا لما تمثله من ضابط لسلوك الفرد ومحددا لاتجاهاته، وسنتطرق فيما يلي إلى بعض التعريفات التي وردت عن القيم الأخلاقية.

تعرف (سلوت؛ 2005، ص 54) القيم الأخلاقية بأنها مجموعة القيم التي تسهم في بناء المنظومة الأخلاقية لدى الفرد بحيث ينعكس ذلك على مواقفه المعرفية والسلوكية والنفسية".

وتعرفها (صالح 2001، ص43) بأنها "معايير لإصدار الأحكام الأخلاقية التي يستخدمها

## الفصل الثالث :.....القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

الفرد أو الجماعة للاختيار بين البدائل المختلفة في المواقف التي تتطلب قرارات أو سلوكيات معينة، وهي تمثل معتقدات ثابتة نسبيا لدى الفرد تقوم بتوجيه سلوكه واختياراته، وما يجب عليه عمله وإدراك الصواب والخطأ انطلاقاً من المعايير الدينية والاجتماعية للمجتمع وهي جوانب مكتسبة تؤلف جانبا مهما من شخصية الفرد وتؤثر بشكل دال في سلوكياته ومشاعره ومدركاته".  
يتضح من التعريفين السابقين بأن القيم الأخلاقية لا يمكن حصرها أو تحديدها « بل إن ما يحددها هو دور هذه القيمة في الحياة.

ويمكن تعريف القيم الأخلاقية إجرائيا: بأنها مجموعة من السلوكيات المهدبة التي تعكس تربيته وتحمل صيغة الايجاب له ولمجتمعه والمؤسسة التي ينتمي لها.

### 02- تصنيف القيم

أولاً: تصنيف ( نور سلوت ):

صنفت دراسة ( سلوت ، 2005 ، ص 54 ) القيم على أساس المحتوى إلى ثنائية أبعاد ، جاءت على النحو التالي:

- القيم الروحية: هي مجموعة القيم المستمدة من الدين الإسلامي ، والتي تنظم علاقة الإنسان بخالقه وتحدد صلته بربه وذلك بتأدية حق الله عليه ، كما وتنظم علاقة الإنسان بنفسه وبالأخرين وهي تشمل الجانب العقائدي والجانب التعبدي.
- القيم الاجتماعية: هي مجموعة القيم التي تحدد نمط التفاعل، وشكل العلاقات والتواصل بين أفراد المجتمع.
- القيم الاقتصادية: هي مجموعة القيم التي تهتم بالنواحي المادية، والتي تتعلق باهتمام الفرد وميله إلى ما هو نافع، والحصول على الثروة وتنميتها بالإنتاج والتسويق واستثمار الأموال.
- القيم العلمية: هي مجموعة القيم التي تكسب الإنسان اتجاهات إيجابية نحو العلم والتعلم

## الفصل الثالث: القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

والإبداع وتساعده على اكتساب المهارات اللازمة لذلك.

• القيم السياسية: هي مجموعة القيم التي تنظم العلاقة بين أفراد المجتمع ومؤسساته ونظمه من خلال الحقوق والواجبات السياسية.

• القيم البيئية: هي مجموعة القيم التي تعبر عن اهتمام الفرد بالبيئة المحيطة، والسعي.

• القيم الجمالية: هي مجموعة القيم التي توجه الفرد إلى تذوق مظاهر الجمال المختلفة،

سواء تعلقت بالأشكال أو الألوان أو التناسق أو البيان أو الأخلاق، وبالنظر للقيم السابقة، نجد أن هذه القيم مترابطة مع بعضها لتحديد أهداف الفرد والمجتمع فلا يمكن أن يسود لدى فرد قسم واحد من هذه الأقسام بل قد يلب على اهتمامه قسم من هذه القيم أكثر من غيره نظرا لاهتماماته في الحياة العملية أو لأي سبب آخر. ( سلوت. 2005، ص54)

### 03- أهمية القيم الأخلاقية:

يولي الإسلام أهمية كبيرة للقيم الأخلاقية، ويتمثل ذلك في دعوة المؤمنين في أكثر من وضع إلى الالتزام بالأخلاق الكريمة، وجعلها عادة تقوم بها النفس بانضباطك لما في ذلك من رفعة لذات الفرد وبالتالي للمجتمع والأمة الإسلامية.

أولاً: أهمية القيم الأخلاقية بالنسبة للفرد:

1 - تحفظ الإنسان من الانحراف النفسي والجسدي والاجتماعي وبدونها يكون الإنسان عبدا

لغرائزه وأهوائه وشهواته. ( الجداد، 2007، ص 43)

2- تعتبر القيم موجّهة لسلوك الأفراد، وضابطة لتصرفاته، مما يحقق له حياة سعيدة

3- تعمل القيم الأخلاقية على تكوين روح الخير لدى الفرد بحيث يلتزم السلوك الخير،

ويتجنب السلوك الشر ويحول دون وقوعه. ( يالجن، 2002 ، ص138)

## الفصل الثالث :.....القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

- 4- تأتي أهمية القيم الأخلاقية من كونها تمثل جوهر البناء الوجداني لدى الأفراد.
- 5- يستطيع الإنسان من خلالها التنبؤ بسلوك الآخرين إذا ما علم بماهية القيم الأخلاقية التي يتمسكون بها.
- 6- تلعب القيم الأخلاقية دورا هاما في صقل وتشكيل شخصية الفرد وضبطه تحت المعايير التي تتوافق مع مصادر القيم.
- 7- لها دور فاعل في تحقيق التكيف والتوافق النفسي والاجتماعي للأفراد. كما وتؤدي دورا هاما في عمليات الإرشاد والعلاج النفسي الذي يهدف إلى تعديل السلوك. (سلوت، 46 ص 2005،

### ثانيا: أهمية القيم الأخلاقية بالنسبة للمجتمع:

- 1- أنها ضرورية لتحقيق التماسك والتجانس الاجتماعي، ومن ثم تحقيق النهضة الاجتماعية القوية. ( يالجن، 2002، ص 6).
- 2- أنها خير وسيلة لبناء خير فرد وخير مجتمع وخير دولة وخير حضارة إنسانية.
- 3- تجعل الفرد يطمئن إلى أخلاقيات من يتعامل ويتعاون ويعمل معهم؛ فلا يخشى غدرا ولا خيانة ولا غشا أو تزويرا فتعم الجميع ثقة متبادلة. ( الأسمر 1997، ص 407)
- 4- تؤدي القيم الأخلاقية إلى قوة المجتمع؛ من خلال الحب والإخاء والترابط والإيثار الذي تغرسه في نفوس أفراد المجتمع.
- 5- إنها ضرورة كوسيلة لتحقيق السعادة بين أفراد المجتمع في حياتهم الاجتماعية.
- 6- هي المحرك الأساسي للمجتمع المسلم و بها تقوم الحضارة ويكون الرقي في المجتمع.

## الفصل الثالث :.....القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

7- تزود القيم أعضاء المجتمع بمعنى الحياة» وبالهدف الذي يجمعهم من أجل البقاء، وذلك

لأنها تستخدم بمثابة معايير يقاس بها العمل ويقيم بمقتضاها السلوك. (المزيني، 2001، ص26)

8- بالقيم الأخلاقية يتم تحقيق أهداف الجماعة، وذلك لأنها تعمل على إيجاد نوع من

التوازن والثبات للحياة الاجتماعية.

9- تساعد المجتمع على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه بتحديد الاختيارات الصحيحة

التي تسهل للناس حياتهم وتحفظ للمجتمع استقراره وكيانه. ( طهطاوي، 1996، ص 44)

### 04-مراتب القيم الأخلاقية:

أولاً: القيم الذاتية:

وهي مجموعة الأخلاق الفردية التي تعود بالخير على الفرد فهي التي تحكم الفرد

وعلاقته مع ربه بحسن الإنابة والتضرع بين يديه والإخلاص لله تعالى والصبر على بلائه،

والشكر على نعمائه، وتحكم أيضا الفرد وعلاقته مع رسوله محمد صلى الله عليه وسلم بحسن

الإتباع والانقياد والتواصل معه من خلال سيرته العطرة.

والقيم الذاتية هي التي تسيطر على الصفات الظاهرة والباطنية للفرد فينال الفرد قبولاً

اجتماعيا من محصلة سعي الإنسان ذاته لتحقيق ذلك. ( الأسمر، 1997، ص 405)

ثانياً: القيم الاجتماعية:

وهي مجموعة الأخلاق الفردية التي تعود بالخير على المجتمع، فهي التي تحكم الفرد بما يحيط

به، وتقوم على أساس التعاون والتراحم والتواصل وحب الآخرين.

## الفصل الثالث :.....القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

وتظهر هذه القيم في بر الوالدين والتراحم بين الأقرباء، والتعاون بين الناس جميعا وفي تربية الأولاد وحسن الجوار وحسن المعاشرة الزوجية، وفي بناء الثقة بين أفراد المجتمع.

(السباعي. 1979، ص170)

### ثالثا: القيم الإنسانية:

وهي مجموعة الأخلاق الفردية التي تعود بالخير على الإنسان أيا كان، وتقوم هذه القيم على مبدأ احترام الآخرين في آرائهم وسلوكياتهم، وتقوم على أساس الآية الكريمة " يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا) " الحجرات الآية 13 .

أي لكي يحصل بينكم التعارف والتآلف فتصلوا الأرحام ( صبري، 2002 : 205 )

### 05- خصائص القيم الأخلاقية :

لما كانت للقيم الأخلاقية مصدرها أساسي أصيل من كتاب الله وسنة نبيه محمد صلى الله عليه وسلم ، كان لا بد أن تتسم بخصائص تميزها عن باقي الفلسفات والأفكار الوضعية الأخرى وسنورد فيما يلي أهم القيم الأخلاقية.

### أولا: ربانية:

وهي من أعظم مزايا القيم الأخلاقية على الإطلاق وذلك أن الوحي الإلهي هو الذي

وضع أصل لهاء وحدد معالمها قال تعالى: ( " تنزيل من رب العالمين " ) ( الواقعة : 80):

وقال في موضع آخر: (تَنْزِيلٌ مِنَ الرَّحْمَنِ كِتَابٌ فُصِّلَتْ آيَاتُهُ قُرْآنًا عَرَبِيًّا لِقَوْمٍ يَعْلَمُونَ)

(فصلت:3-2).

والقيم الأخلاقية ربانية المصدر والمنهج والغاية:

## الفصل الثالث :.....القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

- فهي ربانية المصدر باعتبارها جزءا من قول الحق تبارك وتعالى: وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ ( النحل : 89).

- وهي ربانية المنهج وفي ذلك يقول تعالى: (قُلْ هَذِهِ سَبِيلِي أَدْعُو إِلَى اللَّهِ عَلَىٰ بَصِيرَةٍ أَنَا وَمَنِ اتَّبَعَنِي) ( يوسف : 108).

- وهي كذلك ربانية الغاية:

إن الله تعالى هو غاية المسلم في كل اعتقاد أو تصور أو عبادة أو تعامل أو تصرف أو خلق، وما دام الله تعالى هو الغاية، ومقصد إرضائه هو الدافع، فلا مجال للتفكير في المردود . فهو تعالى الذي يحدده ولا يظلم في ذلك مثقال ذرة، وبهذا تصبح الأخلاق سجية من سجايا النفس الإنسانية، وحتى تصبح الأخلاق سجية من سجايا النفس تحتاج إلى مران مستمر بتسييد الإنسان لنيته التي هي معيار الحكم على غاية الأخلاق. ( الأسمر ، 1997 ، ص411)

ويترتب على أن القيم الأخلاقية من عند الله تعالى عدة اعتبارات منها:

أ- ارتباط القيم الأخلاقية بالجزاء الدنيوي والأخروي.

إن التزام شرائع الإسلام وقيمه مرتبط بالترغيب والترهيب وبالوعد والوعيد قال تعالى:

« وَالْوَاوُ اسْتَقْمُوا عَلَى الطَّرِيقَةِ لَأَسْقِينَهُمْ مَاءً غَدَقًا » ( الجن : 16).

ب- اتسام القيم الأخلاقية بالعدل:

فالعدل في الإسلام مطلق وبعيد عن أهواء البشر قال تعالى: إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (النساء : 58).

ج- القيم الأخلاقية تتصف بالقدسية:

وذلك أن القيم الأخلاقية مستمدة من كتاب الله وسنة نبيه كمصادر أساسية وجب علينا احترامها والالتزام بها.

د- القيم الأخلاقية تنال ثقة المسلم:

لا بد أن يثق المسلم ثقة تامة كاملة بتلك القيم، وذلك لأنها مستمدة من كتاب الله المنزل وسنة نبيه الغراء.

وتبقى القيم الأخلاقية مع الإنسان ما بقيء لا تنتهي عند حدود زمان أو مكان؛ وذلك لأن الحكيم العليم هو الذي أنزلها ووعده بحفظ مصدرها إلى يوم الدين ، " إنا نحن نزلنا الذكر وإنا له لحافظون " ( الحجر : 9).

ثانياً: الإنسانية:

تختص القيم الأخلاقية بأنها جامعة لكافة مناشط وسلوكيات الإنسان وتوجهاته، وتستوعب حياته كلها ولم تقف عند حد الحياة الدنيا. يقول الإمام الغزالي أن القيم جاءت لتوصف بأنها إنسانية، تركز على الإنسان لتعدل وتقوم أخلاقه وتنظم علاقاته مع جنسه من بني البشر على الخير والرحمة والمودة، بعيدا عن الظلم والقطيعة والتدابير إذ أن الدواعي القائمة على المنطق والحق والعاطفة السليمة تعطف البشر بعضهم على بعض وتمهد لهم مجتمعا متكاملا تسوده المحبة ويمتد به الأمان على ظهر الأرض. ( طباسي ، 2006 ، ص 36 )

وتظهر إنسانية القيم الأخلاقية في دعوتها المستمرة للناس بالصدق والإخاء والتواصل والترابط ويتمثل ذلك في قوله الله عز وجل: يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ (13 الحجرات)

ثالثاً: الشمول:

الخاصية الثالثة من خصائص القيم الأخلاقية الشمول، فقد شملت علاقة الإنسان بخالقه، فالإخلاص سر بين العبد وربّه لا يطلع عليه إلا الله وشمل علاقة الإنسان بنفسه وببني جنسه، بل ويمتد ليشمل علاقة الإنسان بكل عناصر الكون. ( جوهري . 1999 ، ص30)

ويقول العقاد في هذا الجانب، إن الإسلام هو العقيدة المثلى للإنسان منفرداً أو مجتمعاً أو عاملاً لروحه أو عاملاً لجسده وناظراً إلى آخرته ومسالماً أو محارباً ومعطياً حق نفسه. أو معطي حاكمه وحكومته ، فلا يكون المسلم مسلماً وهو يطلب الآخرة دون الدنيا ولا يكون مسلماً وهو يطلب الدنيا دون الآخرة: ولا يكون المسلم مسلماً لأنه روح تتنكر للجسد أو أنه جسد يتنكر للروح، ولأنه يصحب إسلامه في حالة ويدعه في حالة أخرى ولكن المسلم هو المسلم بعقيدة كلها مجتمعة لديه في جميع حالاته سواء تفرد وحده أو جمعته بالناس أوامر الاجتماع.

( العرجاء 2001 :32).

وبما أن القرآن الكريم شاملاً لكل مناحي الحياة، فهو الدستور الذي ارتضاه الله عز وجل

لعباده، قال تعالى: (مَا فَرَطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ). ( الأنعام :38).

والقيم الأخلاقية مستمدة من القرآن، إذن هي شاملة لجميع مناحي الحياة.

رابعاً: الواقعية:

تتسم القيم الأخلاقية بالواقعية، لأنها تعمل على التوفيق بين حاجات الروح وحاجات الجسد فلم تنس واقع الإنسان بكل ظروفه، ذلك لأن مصدرها من عند عليم مقدر ( ألا يَعْلَمُ مَنْ خَلَقَ وَهُوَ اللطيف الخبيرُ). ( الملك :14).

والقيم الإسلامية واقعية يمكن تطبيقها لا تكليف فيها بما لا يطاق ولا تغرق في المثالية التي تقعد بالناس عن الامتثال، فالعدل على سبيل المثال قيمة راسخة، ولكن تحقيقه في الواقع

## الفصل الثالث: القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

مدافعة للظلم بقدر الاستطاعة، ولما سمع الرسول صلى الله عليه وسلم خصومة بباب حجرته خرج إليهم فقال: "إنما أنا بشر وإنه يأتيني الخصم فلعل بعضكم أن يكون أبلغ من بعض فأحسب أنه صدق فأقضي له بذلك فمن قضيت له بحق مسلم فإنما هي قطعة من النار فليأخذها أو فليتركها". ( الزبيدي ، 2005 ، 261).

وهكذا نجد أن الإسلام لم يشرع للقيم الأخلاقية ببناء قصور في الخيال أو الهواء؛ وإنما على أرض الواقع؛ مراعيًا الاعتدال والتوازن والموضوعية.

### خامسا: الموضوعية:

من الواجب على القيم الأخلاقية أن تتوافق موضوعياً مع تكوين النفس البشرية، ومدى إمكانات التزامها بها والتوائم معها دونما إرهاب لها بحيث يقود ذلك إلى التذمر منها والخروج عليها ودونما تهاون فيها بحيث تتدني قيمتها ولا تجد الحماسة لتبنيها. ( الأسمر، 1997 ص424)

### 06- علاقة القيم الأخلاقية بالمناخ التنظيمي:

من خلال بحثنا عن دراسات سابقة للموضوع لم نجد دراسات ربطت أو حاولت إيجاد علاقة فيما بين المتغيرين، وهذا في حدود اطلاعنا طبعاً، بل نجد بعضها درس احد الأبعاد، مثل تأثير المناخ الأخلاقي على السلوك وعلى الأداء وعلى الرضا وعلى تصرف العاملين، لذا سنتطرق لإبراز العلاقة بين المناخ التنظيمي والقيم الأخلاقية.

تعتبر المنظمات على اختلاف أنواعها أداة حيوية في المجتمعات الإنسانية ويعد الأفراد العنصر المحرك والفعال في تلك المنظمات، و وجود الأفراد ضمن تلك المنظمات يفرز أنماط من التفاعلات الإنسانية التي تؤثر على فعالية تلك المنظمات.

## الفصل الثالث :.....القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

فالمنظمات الفعالة تحقق إنتاجية عالية في حين المنظمات غير الفعالة تعاني من مشكلات ومعوقات ومن ثم فإن خلق المناخ التنظيمي الملائم من أكثر العوامل أهمية في تحسين وتطوير كفاءة الأداء التنظيمي كما أنه من شأنه تدعيم وتعزيز الثقة بالارتياح لدى العاملين به. ( Chiang Birtch , 2011 , p 09 )

والمناخ التنظيمي يعبر عن الخصائص التي تميز منظمة عن أخرى حيث يدركها الأفراد العاملون داخلها، مما يجعل لتلك الخصائص تأثيرا في تشكيل اتجاهاتهم وقيمهم الأخلاقية وأنماط السلوك الوظيفي لديهم، أي أن المناخ التنظيمي يشمل الطرق و الأساليب والأدوات والمعايير والعناصر التي تتفاعل مع بعضها فتشكل شخصية المنظمة وقيم الأخلاقية للأفراد العاملين.

كما أن المناخ التنظيمي يتضمن وصف لبيئة العمل الداخلية بكافية أبعادها وعناصرها المادية والاجتماعية فهو وفقا لذلك يشمل طبيعة السلطة وأنماط القيادة والاتصال الإداري كما يشمل أيضا البيئة الاجتماعية المتمثلة في الثقافة والقيم والأعراف السلوكية وترجع جذور مفهوم المناخ التنظيمي إلى مدرسة العلاقات الانسانية والمدرسة السلوكية في الإدارة والتي أكدت على أثر المناخ الاجتماعي في تكوين مجموعة من القيم الأخلاقية لدى العاملين من الانتماء والولاء التقاني والاخلاص في العمل.

ويقع على المؤسسة الجامعية المسؤولية في إعادة النظر المناخ التنظيمي السائد وخلق جو محفز يسوده الانسجام والعلاقات الانسانية التي من شأنها أن تجعل المؤسسة الجامعية مهتمة بمشاعر العاملين و إشعارهم بأهمية الأداء الذي يؤديه في المؤسسة ومن ثم يعتبر المناخ التنظيمي نظاما اجتماعيا له سمة الاستقرار النسبي لكي تتحقق الأهداف والتي من بينها الرفع من القيم الأخلاقية.

## الفصل الثالث :.....القيم الأخلاقية رؤية سوسيو تنظيمية

ومن الضروري خلق المناخ التنظيمي المحفز على الإبداع و الولاء و ابراز مجموعة القيم الأخلاقية كالتعاون والاخلاص والصدق واتقان العمل، و أن يحظى الأفراد فيه بحرية العمل واتخاذ القرارات.

ولا تستطيع أي مؤسسة جامعية أن تحقق أهدافها مهما توافرت لها الإمكانيات ما لم تهتم بالعنصر البشري والارتقاء بمستوى أدائه والعمل على تشجيعه وتحفيزه ماديا ومعنويا وخلق جو من العلاقات الإنسانية الفعالة التي تساعد على تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية. ( محمود، 1985: ص 82 )

وتشير الدراسات الحديثة إلى أن الجامعات الأكثر فعالية هي التي تتميز ليس فقط بتدريب الأساتذة بكثافة أو بمستوى عال من الدعم المالي ولكن بتوفير المناخ الاجتماعي الذي ينعكس على أداء الاساتذة من خلال ضميره وابداعه وتفانيه في العمل.

فالجميع بالمؤسسات الجامعية يفترض أن يكونوا على وعي تام بالآثار والقيم الأخلاقية لسياستهم وتصرفاتهم وأقوالهم، فالمدبر كقائد إذا يعدل بين الاساتذة والعاملين ينشر ثقافة العدل، فالالتزام بالقيم الاخلاقية يسهم في تحسين المناخ التنظيمي حيث تقل الممارسات غير العادلة ويتمتع الأفراد بتكافؤ الفرص، وتسند الأعمال للأكثر كفاءة وجاهزية، ويتم توجيه الموارد لما هو أنفع وهذا ما ينعكس على روح الفريق وزيادة عطاء الاستاذ الجامعي ويقل التوتر ويتسم المناخ التنظيمي بالإيجابية.

خلاصة:

نخلص إلى أن القيم الأخلاقية أهمية على الفرد والمجتمع والمؤسسة نذكر منها زيادة الإلتقان والإبداع في العمل؛ إذ إنَّ العامل صاحب الخلق يقوم بالعملِ الموافق لما يتَّصف به من أخلاقٍ، والمبنيِّ على الخلق الذي يدعو إلى الإلتقان والإبداع بالمؤسسة وعدم التقصي والغشِّ، و الزيادة من قوَّة الإرادة والإصرار.

ويتجلى كل هذا عندما يتوفر مناخ تنظيمي يساهم على خلق هاته القيم والتي تحقق بالأخير أهداف المؤسسة والوصول للأهداف المسطرة

## الفصل الرابع: الإطار المنهجي.

تمهيد:

أولاً: مجالات الدراسة.

المجال الزمني.

المجال المكاني.

المجال البشري.

ثانياً: المنهج المستخدم.

ثالثاً: أدوات الاستقصاء الميداني.

رابعاً: أسلوب اختيار عينة البحث.

خلاصة.

**تمهيد:**

تعتمد كل دراسة علمية على منهجية علمية دقيقة، وفق خطوات متتالية ومتكاملة، يستعين فيها الباحث بأدوات علمية لجمع البيانات من عينة الدراسة، ويقوم بتحليل النتائج المتحصل عليها اعتماداً على الأساليب احصائية تتماشى مع طبيعة الموضوع ونوع الدراسة وكذا الفرضيات التي يسعى للتأكد منها.

أولاً: مجالات الدراسة.

المجال الزمني: تم القيام بهذه الدراسة في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة في الموسم الجامعي (2020\_2021).

المجال المكاني: تمت هذه الدراسة بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية الواقعة في الجهة الغربية للولاية بمحاذاة الطريق الوطني رقم (60) المؤدي الى حي اشبيليا مقابل مسجد خباب ابن الإريث الكائن بحي 500 مسكن.

نشأت جامعة المسيلة في عام 1985 من خلال فتح معهد للتعليم العالي في الميكانيك، ثم في عام 1989 تم فتح معهد الهندسة المدنية ومعهد التقنيات الحضرية. وفي عام 1992 أصبحت جامعة، مع أربع كليات و23 قسم.

حاليا يوجد بالجامعة سبع كليات، ومعهدين و23 مخربا للبحث معتمدة من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. وقد عدد أساتذة الجامعة ككل ب 1500 استاذ. ومن بين سبع كليات كلية العلوم الانسانية والاجتماعية التي مثلت المجال المكاني للدراسة، حيث أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12/361 المؤرخ في 22 ذو القعدة 1433هـ الموافق 8 اكتوبر 2012م المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 1/274 المؤرخ في 30 جمادى الثانية 1422 الموافق ل 8 سبتمبر 2001، والبالغ عدد اساتذتها 237 أستاذ موزعين على 6 اقسام وهي كالتالي: قسم التاريخ 61 أستاذ، قسم علم النفس 54 أستاذ، قسم علوم الاعلام والاتصال 45 أستاذ، قسم علوم إسلامية 21 أستاذ، قسم الفلسفة 15 أستاذ، وأخيرا قسم علم الاجتماع 43 أستاذ.

3- المجال البشري: لقد بلغ عدد اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية 237 بتاريخ 2019-2020.

### ثانيا: المنهج المستخدم.

ان القيام بأي دراسة علمية هو الوصول الى الحقيقة او البرهنة عليها ويتوجب إتباع منهج واضح يساعد على دراسة المشكلة وتشخيصها من خلال تتبع مجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي وضعها من اجل الوصول الى حقائق حول الظاهرة موضوع البحث:

فالمنهج هو ترجمة للكلمة اللاتينية *methodologies* المركبة من كلمتين هما *méthode* ومعناها الطريقة و *logie* ومعناها العلم وبذلك فإن معناه الطريقة العلمية لأنه لا سبيل للعلم دون الاعتماد على طريقة علمية.

ونظرا لأهمية وطبيعة الموضوع في هذه الدراسة فإن المنهج المتبع هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتبر مجموعة من الإجراءات التي تتكامل بوصف الظاهرة او الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها لاستخلاص دلالتها والوصول الى النتائج وتعميمها على الظاهرة او موضوع محل الدراسة. (بشير صالح الرشيدى، 2000، ص 59).

### ثالثا: أدوات الاستقصاء الميداني.

تتحدد الأدوات المنهجية لأية دراسة على ضوء طبيعة البيانات والمعلومات المتوفرة حول الموضوع وكذلك الاتجاه المنهجي الذي انطلقت منه الدراسة وعليه فقد انتقينا الاستمارة كأداة وتقنية ملائمة لجمع البيانات والحقائق من الميدان، حيث تعرف الاستمارة بأنها نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي توجه للأفراد بهدف الحصول على البيانات. (موريس انجرس، 2010، ص 204).

في حين تعرف بأنها نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه الى افراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع او موقف. (قنديلي، 2008، ص 154).

وكانت استمارة هذه الدراسة مخصصة لأساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة وتم طرحها على العينة المبحوثة.

وقد كانت مقسمة الى:

المحور الأول: بيانات حول البيانات الشخصية.

المحور الثاني: بيانات متعلقة حول واقع المناخ التنظيمي السائد في الجامعة.

المحور الثالث: بيانات متعلقة حول واقع القيم الأخلاقية.

اما فيما أداة الملاحظة فتعني توجيه الحواس لمشاهدة ومراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة، وتسجيل جوانب ذلك السلوك وخصائصها بهدف الوصول الى كسب معارف جديدة عن تلك الظاهرة. (عمار بوحوش واخرون، 2001، ص 81).

وفي دراستنا اعتمدنا على الملاحظة البسيطة التي هي ملاحظة الظواهر كما تحدث تلقائيا في ظروفها العادية، دون إخضاعها للضبط العلمي، وبدون استخدام أدوات دقيقة للقياس بغية الدقة في الملاحظة والتحلي بالموضوعية.

حيث قمنا بمراقبة تواصل اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية مع اداري القسم ومرؤوسيهم ومع بعضهم.

رابعا: أسلوب اختيار عينة البحث.

يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ويبلغ عددهم (237) أستاذ.

وقد تمت هذه الدراسة على 30 عينة من اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

$$\frac{30 \times 100}{237} = 12,65$$

### خلاصة:

من خلال هذا الفصل تم الالمام بالخطوات والإجراءات المنهجية المتبعة في دراستنا لميدانية، والتي تعتبر الركيزة الأساسية لأي بحث علمي بدأنا فيه بتعيين حدود الدراسة الثلاثة المكانية والزمانية والبشرية واعتماد المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة واستخدام الاستبيان كأداة وتقنية لجمع البيانات وأداة الملاحظة للقيام بالدراسة الميدانية.

## الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها

أولاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة

ثانياً: مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات

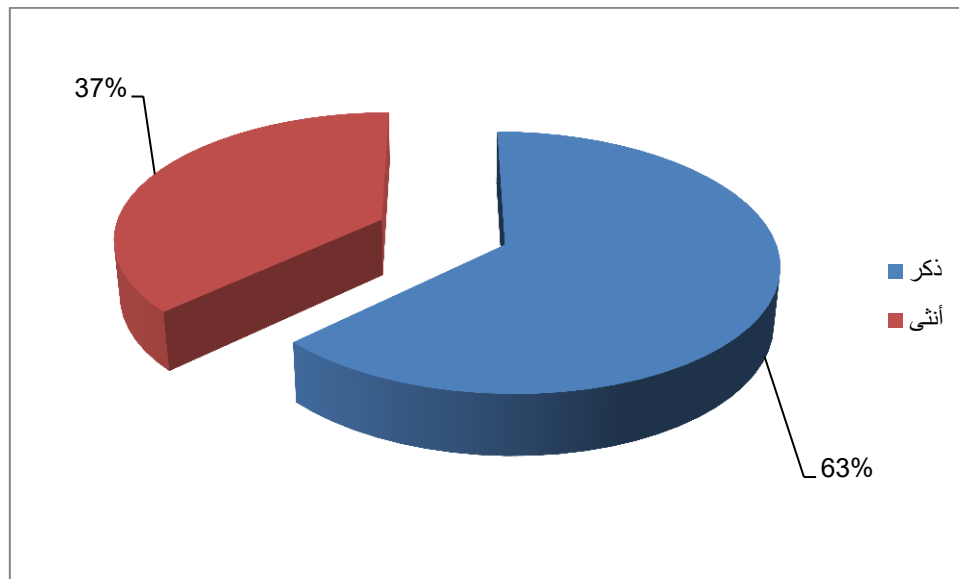
أولاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة

أ/ تحليل البيانات الوصفية:

الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
68%	17	ذكر
32%	10	أنثى
100%	27	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 27 فرداً، نلاحظ أن 17 فرداً يمثلون حجم الذكور بنسبة بلغت 63%، أما حجم الإناث فقد بلغ 10 إناث بنسبة قدرت بـ 37%، وبالتالي فالنسبة الغالبة هي للأساتذة الذكور وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (01)

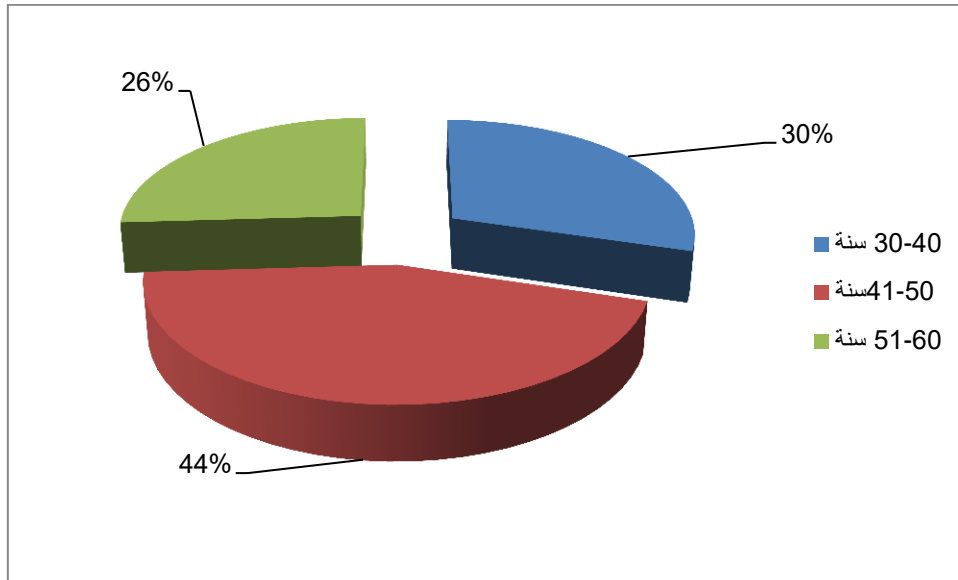


الشكل رقم (01) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
30%	8	من 30 إلى 40
44%	12	من 41 إلى 50
26%	7	من 51 إلى 60
100%	27	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 27 فرداً، نلاحظ أن الذين يبلغ سنهم من 30 إلى 40 بلغ عددهم 8 أفراد بنسبة 30%، أما الذين يبلغ سنهم من 41 إلى 50 فقد كان عددهم 12 فرداً بنسبة قدرت بـ 44%، أما الذين يبلغ سنهم من 51 إلى 60 فقد كان عددهم 7 بنسبة قدرت بـ 26%، مما يدل على أن الفئة الغالبة هي للكهول بجامعة محمد بوضياف ويعكس توجه الجامعة لسياسة توظيف الشباب بالمستقبل وهذا ما يوضحه الشكل رقم (02)

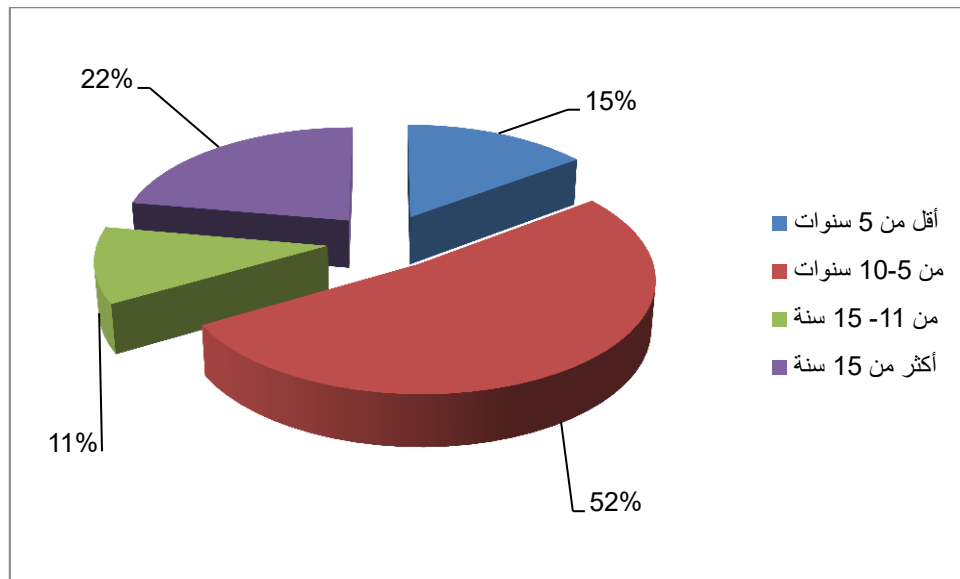


الشكل رقم (02) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

النسبة المئوية	التكرارات	الأقدمية
15%	4	أقل من 5 سنوات
52%	14	من 5-10 سنوات
11%	3	من 11-15 سنة
22%	6	أكثر من 15 سنة
100%	27	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 27 فرداً، نلاحظ أن 4 أفراد يمثلون ذوي أقدمية في العمل أقل من 5 سنوات بنسبة بلغت 15%، و 14 فرداً يمثلون ذوي أقدمية في العمل من 5-10 سنوات بنسبة بلغت 52%، أما الذين لهم أقدمية من 11-15 سنة فقد بلغ عددهم 3 بنسبة قدرت بـ 11%، في حين الذين لهم أقدمية أكثر من 15 سنة فقد بلغ عددهم 6 بنسبة قدرت بـ 22%، ويعكس على أنا الجامعة مواردها البشرية من حديثي الخبرة والتوظيف وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (03)

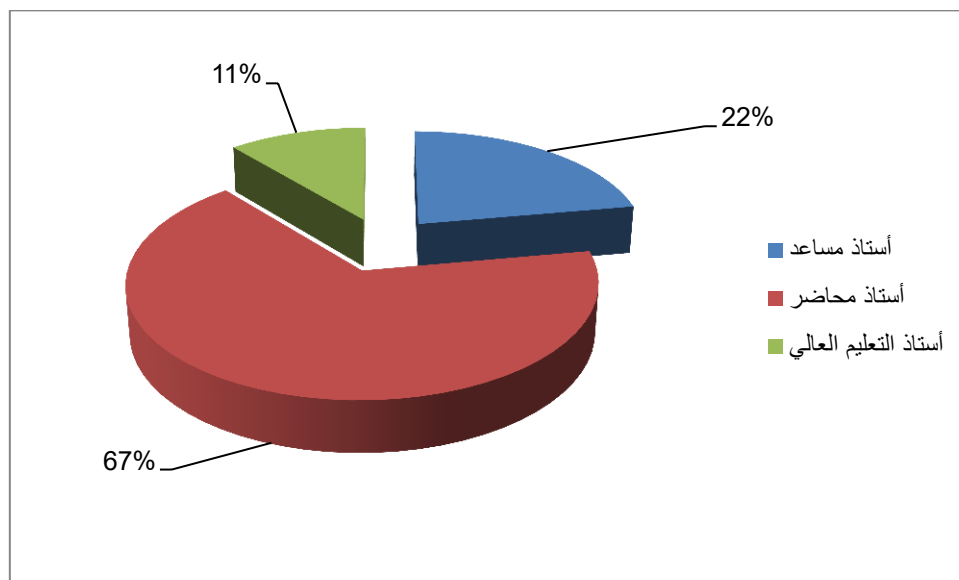


الشكل رقم (03) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

الجدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية

الرتبة العلمية	التكرارات	النسبة المئوية
أستاذ مساعد	6	22%
أستاذ محاضر	18	67%
أستاذ التعليم العالي	3	11%
الإجمالي	27	100%

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 27 فرداً، نلاحظ أن 6 أفراد يمثلون أساتذة مساعدين بنسبة بلغت 22%، و 18 فرداً يمثلون أساتذة محاضرين بنسبة بلغت 67%، أما أساتذة التعليم العالي فقد بلغ عددهم 3 بنسبة قدرت بـ 11%، وهو ما يمثل أن فرص الترقية متاحة ومشجعة على البحث العلمي لتوفير ترقية آلية للأساتذة وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (04)



الشكل رقم (04) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية

## الفصل الخامس:..... عرض النتائج وتحليلها

### ب/ تحليل أسئلة الاستبيان:

الجدول ( 05): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (1 و 20)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	الإجمالي	س 20			
				لا	نعم		
غير دال	0.093	0.324	17	8	9	نعم	س 1
			10	8	2	لا	
			27	16	11	الإجمالي	

من خلال الجدول رقم (05) ومن خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (27) فردا على السؤالين رقم (1 و 20) أن قيمة الارتباط بين إجاباتهم كانت (0.324)، أي لا يوجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، ونسبة التحقق من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%)، أي لا توجد علاقة بين السؤالين (1 و 20) حسب إجابات مجتمع الدراسة.

الجدول ( 06): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (2 و 22)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	الإجمالي	س 22			
				لا	نعم		
غير دال	0.340	0.184	8	0	8	نعم	س 2
			19	2	17	لا	
			27	2	25	الإجمالي	

من خلال الجدول رقم (06) ومن خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (27) فردا على السؤالين رقم (2 و 22) أن قيمة الارتباط بين إجاباتهم كانت (0.184)، أي لا يوجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، ونسبة التحقق من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%)، أي لا توجد علاقة بين السؤالين (2 و 22) حسب إجابات مجتمع الدراسة..

الجدول ( 07): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (3 و 19)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	الإجمالي	س 19			
				لا	نعم		
غير دال	0.173	0.262	14	3	11	نعم	س 3
			13	6	7	لا	
			27	9	18	الإجمالي	

## الفصل الخامس:..... عرض النتائج وتحليلها

من خلال الجدول رقم (07) ومن خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (27) فردا على السؤالين رقم (3 و 19) أن قيمة الارتباط بين إجاباتهم كانت (0.262)، أي لا يوجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، ونسبة التحقق من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%)، أي لا توجد علاقة بين السؤالين (3 و 19) حسب إجابات مجتمع الدراسة.

الجدول ( 08): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (5 و 21)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	الإجمالي	س 21			
				لا	نعم		
غير دال	0.782	0.053	11	1	10	نعم	س5
			16	2	14	لا	
			27	3	24	الإجمالي	

من خلال الجدول رقم (08) ومن خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (27) فردا على السؤالين رقم (5 و 21) أن قيمة الارتباط بين إجاباتهم كانت (0.053)، أي لا يوجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، ونسبة التحقق من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%)، أي لا توجد علاقة بين السؤالين (5 و 21) حسب إجابات مجتمع الدراسة.

الجدول ( 09): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (5 و 24)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	الإجمالي	س 24			
				لا	نعم		
غير دال	0.219	-0.237	11	1	10	نعم	س5
			16	0	16	لا	
			27	1	26	الإجمالي	

من خلال الجدول رقم (09) ومن خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (27) فردا على السؤالين رقم (5 و 24) أن قيمة الارتباط بين إجاباتهم كانت (-0.237)، أي لا يوجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، ونسبة التحقق من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%)، أي لا توجد علاقة بين السؤالين (5 و 24) حسب إجابات مجتمع الدراسة.

## الفصل الخامس:..... عرض النتائج وتحليلها

الجدول ( 10): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (7 و 22)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	الإجمالي	س 22			
				لا	نعم		
غير دال	0.260	0.217	10	0	10	نعم	س7
			17	2	15	لا	
			27	2	25	الإجمالي	

من خلال الجدول رقم (10) ومن خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (27) فردا على السؤالين رقم (7 و 22) أن قيمة الارتباط بين إجاباتهم كانت (0.217)، أي لا يوجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، ونسبة التحقق من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%)، أي لا توجد علاقة بين السؤالين (7 و 22) حسب إجابات مجتمع الدراسة.

الجدول ( 11): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (9 و 23)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	الإجمالي	س 23			
				لا	نعم		
غير دال	0.831	-0.041	17	4	13	نعم	س9
			10	2	8	لا	
			27	6	21	الإجمالي	

من خلال الجدول رقم (11) ومن خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (27) فردا على السؤالين رقم (9 و 23) أن قيمة الارتباط بين إجاباتهم كانت (-0.041)، أي لا يوجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، ونسبة التحقق من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%)، أي لا توجد علاقة بين السؤالين (9 و 23) حسب إجابات مجتمع الدراسة.

الجدول ( 12): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (10 و 18)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	الإجمالي	س 18			
				لا	نعم		
غير دال	0.150	-0.277	9	1	8	نعم	س10
			18	0	18	لا	
			27	1	26	الإجمالي	

من خلال الجدول رقم (12) ومن خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (27) فردا على السؤالين رقم (10 و 18) أن قيمة الارتباط بين إجاباتهم كانت (-0.277)، أي لا يوجد ارتباط دال

## الفصل الخامس:.....عرض النتائج وتحليلها

إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، ونسبة التحقق من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%)، أي لا توجد علاقة بين السؤالين (10 و 18) حسب إجابات مجتمع الدراسة.

الجدول (13): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (10 و 16)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	الإجمالي	س 16		س 10	الإجمالي
				لا	نعم		
غير دال	1	0.000	9	7	2	نعم	10س
			18	14	4	لا	
			27	21	6		

من خلال الجدول رقم (13) ومن خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (28) فرداً على السؤالين رقم (9 و 26) أن قيمة الارتباط بين إجاباتهم كانت (0)، أي لا يوجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، ونسبة التحقق من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%)، أي لا توجد علاقة بين السؤالين (10 و 16) حسب إجابات مجتمع الدراسة.

### ثانياً: مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات

#### 1) عرض وتفسير ومناقشة الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة على : " هناك تفاعل بين المناخ التنظيمي والقيم الأخلاقية لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة المسيلة" وللتحقق منها تم اللجوء إلى الجداول المركبة بالنسبة للأسئلة (1، 2، 3، 5، 7، 9، 10) من محور المناخ التنظيمي، و(16، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24) من محور القيم الأخلاقية، حيث كانت النتائج كما هي ملخصة في الجدول التالي:

## الفصل الخامس:..... عرض النتائج وتحليلها

الجدول رقم (14) يوضح التفاعل بين المناخ التنظيمي و القيم الأخلاقية لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد بوضاف			
أرقام الأسئلة المركبة	قيمة phi	مستوى الدلالة	القرار
السؤالين رقم (1 و 20)	0.324	0.093	غير دال
السؤالين رقم (2 و 22)	0.184	0.340	غير دال
السؤالين رقم (3 و 19)	0.262	0.173	غير دال
السؤالين رقم (5 و 21)	0.053	0.782	غير دال
السؤالين رقم (5 و 24)	-0.237	0.219	غير دال
السؤالين رقم (7 و 22)	0.217	0.260	غير دال
السؤالين رقم (9 و 23)	0.041	0.831	غير دال
السؤالين رقم (10 و 18)	-0.277	0.150	غير دال
السؤالين رقم (10 و 16)	0.000	1.000	غير دال

من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل ملخصاً لنتائج الجداول المركبة التي تم حسابها في الفصل السابق وأرقامها على التوالي بالنسبة للأسئلة (1، 2، 3، 5، 7، 9، 10) من محور المناخ التنظيمي، و (16، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24) من محور القيم الأخلاقية، حيث نلاحظ أن هناك اتفاق بين أفراد عينة الدراسة في استجاباتهم على أنه ليس للمناخ التنظيمي علاقة بالقيم الأخلاقية" ، ولا يوجد تفاعل للمناخ التنظيمي على القيم الأخلاقية حيث نلاحظ أن قيم اختبار الدلالة الاحصائية (phi) كانت كلها غير دالة إحصائياً عند ألفا (0.05)، مما يجرننا إلى القول بأن هاته النتيجة تعارض فرضية الدراسة الأولى والقاتلة بأن " هناك تفاعل بين المناخ التنظيمي والقيم الأخلاقية بجامعة محمد بوضاف بالمسيلة" ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%)، ويتبين من خلال الجدول أنه لا يوجد تأثير جوهري لخصائص المناخ التنظيمي على القيم الأخلاقية، وهذا ما أشارت له دراسة خالد صالح الصيدلاني ( 2012) أن ضعف تأثير مستوى التدريب أقل من المتوسط وضعف نظام الحوافز بنوعيه المادي و المعنوي مع غياب عنصر العدالة يؤثر على المناخ التنظيمي ويدفع لبروز مشاكل تنظيمية والتي ليست لها علاقة بالقيم الأخلاقية.

## الفصل الخامس:..... عرض النتائج وتحليلها

أ/ عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى على : " مستوى المناخ التنظيمي في الجامعة مرتفع " وللتحقق منها تم اللجوء إلى اختبار كا مربع بالنسبة لأسئلة محور المناخ التنظيمي، حيث كانت النتائج كما هي ملخصة في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يوضح مستوى المناخ التنظيمي في الجامعة مرتفع				
رقم السؤال	بدائل الإجابة	قيمة كا <sup>2</sup>	مستوى الدلالة	القرار
س1	نعم/لا	1.815	0.178	غير دال
س2	نعم/لا	4.481	0.034	دال لصالح المجهين بنعم
س3	نعم/لا	0.037	0.847	غير دال
س5	نعم/لا	0.926	0.336	غير دال
س6	نعم/لا	0.333	0.564	غير دال
س7	نعم/لا	1.815	0.178	غير دال
س9	نعم/لا	1.815.	0.178	غير دال
س10	نعم/لا	3.00	0.083	غير دال
س12	نعم/لا	3.00	0.083	غير دال
س13	نعم/لا	0.926	0.336	غير دال
س14	نعم/لا	0.333	0.564	غير دال
س15	نعم/لا	0.333	0.564	غير دال

من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل ملخصاً لنتائج الجداول البسيطة التي تم حسابها في الفصل السابق وأرقامها على التوالي من (1-15) والتي تمثل تحليل استجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات كما هي على الترتيب، حيث نلاحظ أن هناك اتفاق بين أفراد عينة الدراسة في استجاباتهم على أن مستوى المناخ التنظيمي في الجامعة مرتفع، حيث نلاحظ أن أغلب تكرارات الإجابة على هاته العبارات تمركزت حول خيارين وهما (نعم، لا)، كما أن قيم اختبار الدلالة الاحصائية (كا<sup>2</sup>) كانت كلها غير دالة إحصائياً عند ألفا (0.05) لصالح هذين الخيارين، باستثناء العبارة رقم 2 والتي جاءت دالة لصالح المجهين بنعم، مما يجرنا إلى القول بأن هاته النتيجة تعارض فرضية الدراسة الأولى والقائلة بأن " مستوى المناخ التنظيمي في الجامعة مرتفع"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%)، ويدل على عدم توفر بيئة عمل تنظيمية مساندة ومشجعة والتي تتمثل في

## الفصل الخامس: عرض النتائج وتحليلها

المناخ التنظيمي بناء على إجابات العينة المبحوثة وعدم وجود دلالة إحصائية بين متغيرين المناخ التنظيمي والقيم الأخلاقية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

### ب/ عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية على : " مستوى القيم الأخلاقية في الجامعة مرتفع " وللتحقق منها تم اللجوء إلى اختبار كا مربع بالنسبة لأسئلة محور المناخ التنظيمي، حيث كانت النتائج كما هي ملخصة في الجدول التالي:

رقم السؤال	قيمة كا <sup>2</sup>	مستوى الدلالة	القرار
س16	8.333	0.004	دال لصالح المجيبين بلا
س17	0.667	0.414	غير دال
س18	23.148	0.000	دال لصالح المجيبين بنعم
س19	3.000	0.083	غير دال
س20	0.926	0.336	غير دال
س21	16.333	0.000	دال لصالح المجيبين بنعم
س22	19.593	0.000	دال لصالح المجيبين بنعم
س23	8.333	0.004	دال لصالح المجيبين بنعم
س24	23.148	0.000	دال لصالح المجيبين بنعم

من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل ملخصاً لنتائج الجداول البسيطة التي تم حسابها في الفصل السابق وأرقامها على التوالي من (16-24) والتي تمثل تحليل استجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات كما هي على الترتيب، حيث نلاحظ أن هناك اتفاق بين أفراد عينة الدراسة في استجاباتهم على العبارات (16) جاءت دالة لصالح المجيبين بلا، كما نجد العبارات (17، 19، 20) جاءت غير دالة إحصائياً، في حين نجد الأسئلة (18، 21، 22، 23، 24) جاءت دالة لصالح المجيبين بنعم، أي أن هناك اتفاق بين أفراد عينة الدراسة في استجاباتهم على أن مستوى المناخ التنظيمي في الجامعة منخفض، حيث نلاحظ أن أغلب تكرارات الإجابة على هاته العبارات تركزت حول خيار (نعم)، كما أن قيم اختبار الدلالة الاحصائية (كا<sup>2</sup>) كانت في أغلب العبارات دالة إحصائياً عند ألفا (0.01) لصالح هذا الخيار مما

## الفصل الخامس:..... عرض النتائج وتحليلها

---

يجرنا إلى القول بأن هاته النتيجة **تعارض** فرضية الدراسة الثانية والقائلة بأن " مستوى المناخ التنظيمي في الجامعة مرتفع "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (99%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (1%)، وتدل الإجابات الغالبة ( 18 و 21 و 22 و 23 و 24 ) عدم وجود مناخ محفز ومشجع ودال على حرية في طرح الأفكار ويشجع على روح العمل، والذي يبين وجود اختلالات كبيرة داخل العملية الإدارية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

خاتمة

## خاتمة

وأخير اتضح لنا أن المنظمات تعتمد في تحقيق أهدافها بدرجة كبيرة على ضبط سلوكيات الأفراد العاملين داخلها، ويمر ذلك عبر تهيئة المناخ التنظيمي الداخلي لها، والذين يؤدون فيه المهام الموكلة إليهم سواء من حيث الهياكل التنظيمية أو الوسائل الفعالة وبالتالي الشعور بالمسؤولية اتجاه الأعمال الموكلة إليهم وأهمية العمل الذي يقومون به، وذلك من خلال هذه الدراسة وما تم جمعه في الجانب النظري والتطبيقي والتي تدور حول المناخ التنظيمي و أثره في خلق القيم الأخلاقية دراسة ميدانية على أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، و تبين أن المناخ التنظيمي لا يؤثر على القيم الأخلاقية للأساتذة، وهذا ما أكدته هذه الدراسة على عدم وجود علاقة اتباطية أو تفاعل بين متغيرين الدراسة.

ونأمل أن تحضي الدراسة بالكثير من الاهتمام من طرف الباحثين والاستفادة منها خاصة فيما تعلق بجانبه النظري وذلك لغزارة معلوماتها من الناحية النظرية.

ملاحق

دليل المقابلة الحرة:

- 1- متى تأسست كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف؟
- 2- ما هي الأقسام الموجودة بالكلية ؟
- 3- ما هو عدد الأساتذة بكلية العلوم الاجتماعية؟
- 4- ما هي الآليات التي تركز عليها عملية الترقية في الكلية؟
- 5- ما هي أهم البرامج أو الخطط المستقبلية للكلية لتوفير مناخ عمل لكل مكونات الكلية من موظفين واساتذة؟
- 6- هل تتبعون أسلوب تشجيع الأساتذة الباحثين؟



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية : العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم : علم الاجتماع

تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل

استمارة استبيان حول

## المناخ التنظيمي وأثره في خلق القيم الأخلاقية

دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

يضع الباحث بين أيديكم استمارة الاستبيان المتضمنة مجموعة من الفقرات، يرجى منكم الإجابة عليها مع وضع العلامة في الخانة المناسبة لرأيكم، المرجو منكم تحديد إجاباتكم بصدق، ولن توظف المعلومات إلا لغرض البحث العلمي.

2021 / 2020

## ملاحق

### أولاً: البيانات الشخصية

معلومات شخصية:

- 1- الجنس: ذكر  أنثى
- 2- العمر: من 30 إلى 40  من 41 إلى 50 سنة  من 51 إلى 60
- 3- الأقدمية: أقل من 5 سنوات  من 6 إلى 10 سنوات  من 11 إلى 15 سنة
- أكثر من 15 سنة
- الرتبة العلمية: أستاذ مساعد  أستاذ محاضر  أستاذ التعليم العالي

ثانياً : واقع المناخ التنظيمي السائد في الجامعة:

#### ❖ الهيكل التنظيمي:

- 1- هناك توافق في الهيكل التنظيمي لإدارتك مع طبيعة ومهام عمل الإدارة: نعم  لا
- 2- درجة وضوح خطوط السلطة للرؤساء والمرؤوسين في إدارتك عالية: نعم  لا
- 3- هناك تناسب لطبيعة تخصصات الأستاذة في إدارتك مع طبيعة مهام و واجبات و وظائفهم:

نعم  لا

4- أية ملاحظة أو إضافة تود ذكرها: .....

#### ❖ نمط القيادة:

- 5- القيادة الإدارية تشجع المبادرات الفردية والأفكار الخلاقة: نعم  لا
- 6- يبادر القائد بتفويض بعض صلاحيته إلى المرؤوسين: نعم  لا
- 7- يشجع القائد المناقشة الجماعية لأساليب العمل: نعم  لا

8- أية ملاحظة أو إضافة تود ذكرها: .....

#### ❖ نمط الاتصال:

9- هل نظام الاتصال القائم في كليتك يساعد على تدفق المعلومات الضرورية بكافة الاتجاهات؟

نعم  لا

## ملاحق

### ❖ العمل الجماعي:

10- هل روح العمل الجماعي سائدة في الكلية؟ نعم  لا

11- أية ملاحظة أو إضافة تودها ذكرها: .....

### ❖ مشاركة العاملين في صنع القرارات:

12- هل تم مشاركة الأساتذة في صنع القرارات؟ نعم  لا

### ❖ الحوافز:

13- الدخل الذي تتقاضاه ملائم: نعم  لا

14- هناك اهتمام بالاقترحات والمبادرات والآراء التي يتقدم بها المرؤوسين في إدارتك: نعم  لا

15- ثمة تركيز على مبدأ الجدارة والاستحقاق في الترقية: نعم  لا

### ثالثا: واقع القيم الأخلاقية بالجامعة:

16- هل تتغيب عن العمل؟ نعم  لا

17- في حالة الإجابة بنعم هل تتغيب: كثيرا  أحيانا  أبدا

18- هل تلتزم بموعد قدومك ومغادرتك في الوقت المحدد؟ نعم  لا

19- هل تشعر بالانتماء لمؤسستك الجامعية؟: نعم  لا

20- هل تساهم بيئة العمل في الشعور بالولاء للجامعة؟: نعم  لا

21- هل يساهم الالتزام الديني في اتقان والاحلاص في العمل؟: نعم  لا

22- هل تساعد على نشر روح التعاون والنصيحة بين الأساتذة؟: نعم  لا

23- هل تساعد على نشر روح البحث العلمي بين الأساتذة: نعم  لا

24- هل ترى أن هناك علاقة بين التنشئة الاجتماعية وانعكاسها على اخلاق وقيم الاستاذ؟

نعم  لا

أذا كانت الإجابة بنعم لماذا؟: .....

A decorative border in a reddish-brown color, featuring intricate floral and scrollwork patterns. The border is composed of four corner pieces and four side pieces, all connected by a thin horizontal and vertical line. The corner pieces are particularly ornate, with large, stylized leaves and swirling scrolls. The side pieces are simpler, consisting of a thin line with small, repeating decorative motifs.

## قائمة المصادر والمراجع

• المعاجم:

1- ابن منظور، جمال الدين: ( 1997 ). " لسان العرب، الطبعة 6، ج 12، بيروت: دار صادر.

2- عاقل، فاخر: ( 1977 ). معجم علم النفس، ط3، القاهرة: دار العلم للملايين.

• الكتب:

3- أبو العينين، علي: ( 1988 ). " القيم الاسلامية في التربية، المدينة المنورة: مكتبة ابراهيم حليبي.

4- اسكندر أحمد: ( 1997 ) فلسفة التربية في الاسلام انتماء وارتقاء، الأردن عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع.

5- الجلاذ، ماجد: ( 2007 ) تعلم القيم وتعلمتها، الطبعة 2، الأردن: عمان، دار المسيرة.

6- الحاشدي، فيصل: (2003). الأخلاق بين الطبع والتطبع، مصر: الاسكندرية، دار الايمان

1- حمادات محمد حسن ( 2004 ): السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسة التربوية ، ط 1، دار الوفاء للنشر والتوزيع، الإسكندرية.

2- خيضر كاظم حمود وآخرون ( 2009 ): السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، الجامعة الهاشمية إثراء للنشر، الأردن.

3- رسمي محمد حسن ( 2004 ): السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية، دار الوفاء للنشر والتوزيع الإسكندرية.

7- رشيد زرواتي : تدريبات على منهجيات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، ط 1 ، دار الهدى ، الجزائر ، 2002 .

8- السباعي، مصطفى: (1979). أخلاقنا الاجتماعية، ط4، لبنان: بيروت، المكتب الاسلامي.

4- سعيد سلمان مؤيد ( 1987 ): المناخ التنظيمي، مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر المجلة العربية للإدارة، مج 11 ، ع 1، عمان.

- 5- سعيد سليمان مؤيد (1992): الاتصالات الإدارية ودورها في تفعيل الأداء، دار ذات السلاسل، الكويت.
- 6- الصيرفي محمد (2005): السلوك التنظيمي، ط 1، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع مصر.
- 9- طهطاوي، سيد: (1996). القيم التربوية في القصص القرآني، مصر: دار الفكر العربي.
- 7- الطويل هاني (2009): الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في النظم، ط 2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 10- العرجا، باسم: (2001). القيم الدينية المتضمنة في كتابي القراءة والأدب للصف الثاني عشر بمحافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.
- 11- عطا، إبراهيم: (1998). طرائق تدريس التربية الإسلامية، القاهرة: مكتبة النهضة.
- 12- عطية، أحمد: (1989). القيم في الواقعية الجديدة عند رالف بارتون بييري، القاهرة: دار الثقافة.
- 13- عمار بوحوش محمد محمود الذنبيات : مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، ط3 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001 .
- 14- الفيروز أبادي، مجد الدين: (1991). القاموس المحيط، ج4، لبنان، بيروت: دار إحياء التراث العربي.
- 15- يالجن، مقداد: (2002). التربية الأخلاقية الإسلامية، ط3، المملكة السعودية: الرياض، دار عالم الكتب.
- الرسائل الجامعية والمجلات:
- 16- إيهاب محمود عايش الطيب (2008): أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي، مذكرة ماجستير إدارة الأعمال، كلية التجارة الجامعة الإسلامية، غزة.

- 17- بن حمد البدر إبراهيم ( 2005 ): المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل، رسالة ماجستير قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية، السعودية
- 18- جديدي نجية ( 2013 ): المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي للموارد البشرية، مذكرة ماستر في العلوم الاجتماعية.
- 19- السيد حمد علي عبدالله عيسى ( 2014 ): تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والإقامة في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، رسالة ماجستير، كلية العلوم التطبيقية في إدارة الموارد البشرية، البحرين.
- 20- الذنبيات محمد ( 1999 ): المناخ التنظيمي وأثره على أداء العاملين في أجهزة الوقاية المالية والإدارية في الأردن، مجلة الدراسات الجامعية الأردنية، المجلد 26، العدد 1.
- 21- فروج محمد ( 2012 ): المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي ، مذكرة ماستر في علم النفس، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- 22- المزيني، أسامة: (2001). القيم الدينية وعلاقتها بالالتزام الانفعالي ومستوياته لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية، كلية التربية.
- 23- العرجا، باسم: (2001). القيم الدينية المتضمنة في كتابي القراءة والأدب للصف الثاني عشر بمحافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.
- المواقع:

24- <https://www.ncuk.ac.uk/ar/where-can-i-study/british-academic-center/>