



واقع القيم الفردية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

الوحدة الولائية للبريد ورقلة أنموذجا

The reality of individual values in the Algerian economic institutions

The postal unit of the province of ouargla as example

علي بن فردية¹ ، نبيل دريس²

1- جامعة علي لونيبي البلدية 2، مخبر الحوكمة والتنمية المستدامة، كلية الحقوق

والعلوم السياسية، ea.benferdia@univ-blida2.dz

2- جامعة علي لونيبي البلدية 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية

nabildris09@gmail.com

تاريخ القبول: 2021-02-27

تاريخ الاستلام: 2020-05-08

الملخص-

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز واقع القيم الفردية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية الوحدة الولائية للبريد ورقلة أنموذجا، وبيان دورها في تفسير سلوك العاملين داخل المؤسسة، وللوصول إلى هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وذلك كونه يتناسب مع موضوع الدراسة وأهدافها، واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات على عينة مكونة من 80 عاملا، وتوصلت الدراسة بعد تفريغ البيانات وتحليلها وتفسيرها إلى النتائج التالية:

- مستوى القيم الفردية العاملين بالمؤسسة كان عالي جدا.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات القيم الفردية تعزى لمتغير المنصب الوظيفي (إداري، تنفيذي).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات القيم الفردية تعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

الكلمات المفتاحية:

قيم فردية، إدارة جزائرية، مؤسسة اقتصادية، بريد الجزائر، المورد البشري.

Abstract-

This Study Aims To Highlight The Reality Of Individual Values In The Algerian Economic Institutions, The Territorial Post Unit Of The Ouargla Province As A Model, And To Demonstrate Its Role In Explaining The Behavior Of Workers Within The Institution.

To Achieve The Objective Of The Study, It Was Based In The Practical Part On The Descriptive Analytical Approach, Because It Corresponds To The Subject Of The Study And Its Objectives.

The Study Used The Questionnaire, Within Three Sections Containing 20 Questions , Where (80) Forms Were Distributed, We Note That (80) Forms Were Recovered, Which Represents The Study Sample. After Unpacking, Analyzing And Interpreting The Data, The Study Achieved The Following Results:

- The Level Of Individual Values Of Employees Of The Institution Was Very High.
- There Are No Statistically Significant Differences Between The Degrees Of Individual Values Due To The Variable Of The Job Position (Administrative, Executive).
- There Are No Statistically Significant Differences Between The Degrees Of Individual Values Due To The Variable Of Years Of Experience (Less Than 10 Years, More Than 10 Years).

Key Words-

Individual Values, Algerian Administrative, Economic Institution, Post Of Algeria, Human Resource.

مقدمة:

شهد العالم خلال القرن الماضي تطورات سريعة مست جميع مجالات الحياة ويعود الفضل في ذلك إلى التقدم التكنولوجي الكبير لذا كان من الضروري الاستجابة لها الأمر الذي أدى إلى التغير الحاصل في حياة الأفراد والمنظمات وبطبيعة الحال صاحبها تغير في ثقافتهم وقيمهم أثرت على سلوكياتهم داخل أماكن عملهم، وتعتبر القيم الفردية من بين العوامل الأساسية في فهم وتفسير سلوك الأفراد العاملين وما يصدر عنهم من ممارسات نتيجة الموروثات التي يؤمنون بها، وهي تنشأ من خلال تفاعل الفرد مع ثقافة مجتمعه وثقافة منظمته، ولقد نالت موضوعات القيم الفردية حظا وافرا من البحث والدراسة في المجالات العلمية المختلفة مثل: علم النفس، علم الاجتماع، الفلسفة، علم الاقتصاد، أما في علم الإدارة فهي تعتبر من الموضوعات الحديثة نسبيا، فهي تأتي في سياق تحفيز العاملين كما يرى ذلك بعض علماء الإدارة والتنظيم وأنه يجب البحث عن أساليب جديدة للتحفيز بحيث تتسق هذه الأساليب مع قيم الموظفين وأهداف الإدارة. الأمر الذي دفع عدد من الباحثين والمهتمين في توظيف الكثير من تلك الدراسات التي قدمت في موضوع القيم من أجل تحسين أداء الأفراد في منظماتهم وتحقيق الهدف المطلوب. من خلال ما تقدم فإن هذه الدراسة تسعى للتقصي والتحليل والتعرف على واقع القيم الفردية لدى عمال مؤسسة بريد الجزائر وحدة ورقلة، ويمكن مما سبق طرح الإشكالية التالية:

- ما هو واقع القيم الفردية لدى عمال مؤسسة بريد الجزائر وحدة ورقلة ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية تم طرح الأسئلة الفرعية الآتية:

- هل تختلف القيم الفردية باختلاف المنصب الوظيفي (إداري، تنفيذي)؟
- هل تختلف القيم الفردية باختلاف الخبرة المهنية (أكثر من 10 سنوات، أقل من 10 سنوات)؟

الفرضية العامة:

- مستوى القيم الفردية لدى عمال مؤسسة بريد الجزائر مرتفع.

الفرضيات الفرعية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات القيم الفردية تعزى لمتغير المنصب الوظيفي (إداري، تنفيذي).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات القيم الفردية تعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها كون القيم الفردية من المفاهيم الجديدة في الفكر الإداري المعاصر والتي من خلالها يمكن فهم سلوك الفرد العامل في مكان العمل، وتبرز أهمية القيم الفردية لدى عينة الدراسة (عمال مؤسسة الوحدة الولائية للبريد) من خلال السلوكيات التي يصدرونها اتجاه المواقف التي يواجهونها أثناء تأدية مهامهم، كما يمكن أن تشكل نتائج الدراسة أساسا لدراسات مشابهة في المستقبل.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها:

- معرفة مستوى القيم الفردية لدى أفراد العينة تبعا للمنصب الوظيفي؛

- معرفة مستوى القيم الفردية لدى أفراد العينة تبعا لمدة سنوات الخبرة؛

- كشف مدى ارتباط القيم الفردية بسلوكيات ومواقف أفراد العينة.

منهج الدراسة: استخدمنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المناسب لمثل هذه الدراسات لكونه ملما بكل ما ذكرناه فيما يخص جمع البيانات والمعلومات العلمية المتعلقة بأي وحدة سواء كانت فردا أو مؤسسة أو نظام اجتماعي، وهو يقوم على أساس التعمق في دراسة مرحلة معينة من تاريخ الوحدة أو دراسة جميع المراحل التي مرت بها، وذلك بقصد الوصول إلى تعميمات متعلقة بالوحدة المدروسة وبغيرها من الوحدات المشابهة.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

القيم الفردية: هي مجموعة المعتقدات والمكتسبات التي تكون لدى كل عامل بالوحدة الولائية للبريد بورقلة والتي مقاسها في هذه الدراسة الدرجة التي يحصل عليها الموظف في تدرج إجابتها اتجاه الاستبيان المعد لهذه الدراسة.

المؤسسة الاقتصادية: هي مؤسسة بريد الجزائر ورقلة وهي مؤسسة اقتصادية ذات طابع اجتماعي.

الدراسات السابقة:

1- دراسة محمد عليان العطوي (2009): رسالة ماجستير بعنوان "أثر الالتزام بالقيم الشخصية والتنظيمية على الأداء الوظيفي لدى المديرين في شركة الاتصالات السعودية" هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر الالتزام بالقيم الشخصية والتنظيمية على الأداء الوظيفي لدى المديرين في شركة الاتصالات السعودية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى أداة الاستبيان حيث تم توزيعها على عينة مكونة من (472) مديرا وتم اختيارهم بطريقة عشوائية وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة قوية بين القيم الشخصية والتنظيمية و الأداء الوظيفي لدى المديرين في شركة الاتصالات السعودية.

- وجود أثر لأبعاد القيم الشخصية والقيم التنظيمية على الأداء الوظيفي.

2 - دراسة محمود رزق حسن ريان (2011): هذه الدراسة عبارة عن رسالة ماجستير بعنوان: "أثر الاختلافات في القيم الثقافية الفردية والتنظيمية على أداء العاملين الأجانب دراسة تطبيقية على الفنادق السياحية فئة خمس وأربع نجوم بمنطقة البحر الميت في الأردن"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الاختلافات في القيم الثقافية الفردية والتنظيمية على أداء العاملين الأجانب، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبيان المكونة من 140 فقرة وزعت على 254 عامل وتوصلت إلى النتائج التالية:

- تؤثر القيم الثقافية الفردية تأثيرا إيجابيا على أداء العاملين في الفنادق السياحية المبحوثة.

- تؤثر القيم الثقافية التنظيمية تأثيرا إيجابيا على أداء العاملين في الفنادق السياحية المبحوثة.

3 - دراسة محمد حسين خليف عليمات (2012): أطروحة دكتوراه بعنوان "القيم الفردية والتنظيمية وأثرهما على أداء العاملين في الجامعات الأردنية دراسة مقارنة" هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر القيم الفردية والتنظيمية على أداء العاملين في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأداة استبانة وزعت على (1519) موظفا وموظفا في مختلف المستويات الإدارية وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود أثر للقيم الفردية على أداء العاملين بمتطلبات الوظيفة.

- وجود أثر بين القيم التنظيمية بأبعادها من ناحية ومابين أداء العاملين.

ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة التي تناولت القيم الفردية والقيم الشخصية كمتغير مستقل وأثره على الأداء نجد أن الدراسة الأولى لـ (محمد عليان العطوي) عالجت الالتزام بالقيم الشخصية وأثره على أداء الفئة العليا من الإدارة، أما دراسة (محمود رزق حسن ريان) فتناولت الاختلاف بين قيم العمال الأجانب في البيئة الأردنية، في حين هدفت دراسة (محمد حسين خليف عليمات) إلى مقارنة أثر كل من القيم الفردية والتنظيمية على الأداء بين الجامعات العامة والخاصة الأردنية.

في حين هدفت دراستنا هذه إلى معرفة واقع القيم الفردية لدى العمال في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية (مؤسسة بريد الجزائر) سواء من ناحية التزامهم بها ومقارنة التنوع والاختلاف في تلك القيم وما ينعكس به على محيط عملهم.

التعريفات الإجرائية لأبعاد الدراسة

بُعد قيمة العمل: وهو المستوى الذي يحتله العمل في سلم القيم لدى العامل بمؤسسة بريد الجزائر والمعبر عنه بالبنود من (1- 5).

بُعد الوقت: ويقصد به نظرة الفرد العامل بالمؤسسة محل الدراسة للوقت المحدد للعمل من أجل القيام بوظائفه والمعبر عنه بالبنود من (6- 10).

بُعد المشاركة والتعاون: وهو قيام عمال بريد الجزائر لأعمالهم و وظائفهم بروح فريق العمل والتشاور والمعبر عنه بالبنود من (11- 15).

بُعد التطوير الذاتي والنمو: وهو قدرة أفراد العينة محل الدراسة على تطوير مهاراتهم وتنمية أفكارهم والمعبر عنه بالبنود من (16- 11).

الإطار المفاهيمي للقيم الفردية:

1- مفهوم القيم الفردية: لقد تعدد تعريف القيم الفردية وذلك بتعدد وجهات نظر الباحثين ونذكر منها ما يلي:

القيم الفردية: هي المعتقدات الدائمة لدى الفرد والتي من خلالها يحدد السلوك الذي يتبعه (Tepaci, 2001, p. 17)، هي مبادئ توجيهية لسلوكه والتي تعمل على تحقيق الأهداف المرغوبة (Thomas, 2013, p. 23).

القيم الفردية: هي مجموعة القناعات والمعتقدات المرغوبة لدى الأفراد والتي تدفعهم للقيام بسلوك معين (Dean, 2008) وبالتالي فهي تمثل المعايير التي يقوم عليها إصدار أحكامهم واختيار ما هو مهم بالنسبة لهم لتلبية احتياجاتهم وتحقيق أهدافهم (Mashelah, 2015).

تعريف القيم الشخصية (الفردية): هي حصيلة تعامل الفرد مع العوامل الاجتماعية والبيئية والعوامل الثقافية والحضارية (التويجر، 2003، صفحة 14).

القيم الفردية: تعرف بأنها التجميع النهائي أو المحصلة العامة لكل الدوافع والعادات والاهتمامات والميول والإحساسات والمثل والآراء والمعتقدات سواء كانت موروثية أو مكتسبة وتنعكس على السلوك الإنساني وتفاعله في بيئته (موايف،

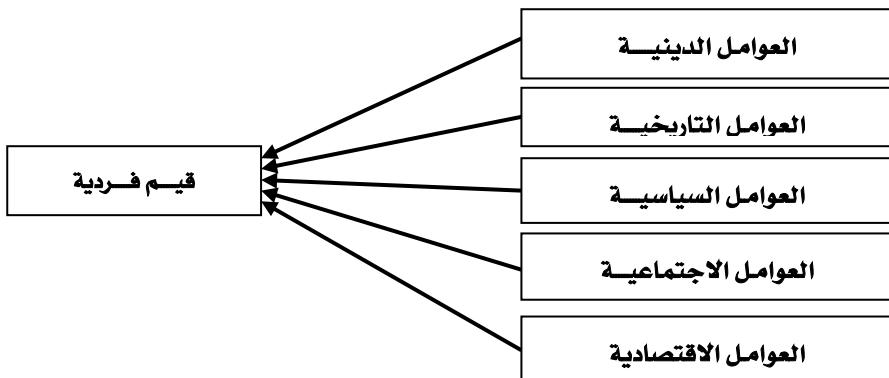
2007، صفحة 23)، وعليه فهي تتعلق بشخصية الفرد من جوانبها النفسية والعقلية حيث يتنبأها الفرد ويدمجها لتشكل نسقه المعرفي الذي يوجه تصرفاته وسلوكه (القرالة، 2008، صفحة 09).

ومما سبق يمكن أن نستنتج ما يلي: أن القيم الفردية هي مجموعة أفكار ومبادئ يكتسبها الفرد في بيئته الاجتماعية تدفعه للبحث عن الحقيقة والسعي لاكتساب المعرفة والرغبة في الحصول على المنفعة والاهتمام بالمظاهر المرتبطة بالجمال وتجسد قيم المشاركة في المناسبات والأنشطة الاجتماعية وتتيح الفرصة للتعبير عن الآراء وطرح الأفكار ووجهات النظر وتشجع أسلوب والنظر للأشياء والأعمال بطرق جديدة وغير مسبقة.

2 - عوامل تكوين القيم الفردية:

يمكن تحديد العناصر المساهمة في تكوين القيم الفردية للعامل في مجموعة من العوامل الدينية، عوامل تاريخية، عوامل اجتماعية، عوامل سياسية عوامل اقتصادية والتي تؤثر على الموظف أو الفرد العامل وتحدد سلوكياته وتصرفاته وطرق معاملاته ومن ثم أدائه وهذا ما يوضحه الشكل الآتي:

الشكل رقم (01): العوامل المشكلة للقيم الثقافية



المصدر: بوفلجة غياث (2001)، القيم الثقافية والتسيير، دار الغرب، ص: 15.

إن هذه العوامل المؤثرة على سلوك الأفراد ومعاييرهم عميقة ومتعددة وعادة ما يصعب التعرف عليها ومعالجتها إلا أنه يمكن حصر أهمها كما هو في الشكل أعلاه والتي سنتناول شرحها بإيجاز:

2- 1- **العوامل الدينية:** وتتمثل في احترام العامل لمقدساته، إذ أن أهم قاعدة ثقافية للعامل هي معتقداته الدينية التي تتمثل في الدين الإسلامي الحنيف، ويعتبر الإسلام مصدر التشريع وتوجيه سلوك وتصرفات الأفراد في كل المجالات الاجتماعية والمهنية.

2- 2- **العوامل التاريخية:** وهي تؤثر بدرجة كبيرة على سلوك الأفراد، ومنه فسلوك وتصرف العامل هو نتيجة المراحل التاريخية التي سادت المجتمع عبر مراحل تطوره كالانتقال من الاستعمار إلى الاستقلال، مما ساهم في تشكيل اتجاهات العامل وتحديد قيمه الفردية اتجاه العمل.

2- 3- **العوامل السياسية:** للعوامل السياسية أثر في تحديد طريقة الحكم والتنظيم في مختلف المؤسسات السياسية والاجتماعية والاقتصادية وهكذا فإن السياسة هي التي تحدد طبيعة النظام أهو اشتراكي، ليبرالي أو حر، وكذلك الحال بالنسبة لاختيار النظام الاقتصادي أهو اقتصادي عمومي أم اقتصادي حر، ولطبيعة الخيار السياسي وممارسة الديمقراطية انعكاسات على تنظيم العمل وسلوك العامل.

2- 4- **العوامل الاجتماعية:** لكل مجتمع عادات وتقاليده وتطور عبر العصور وبالتالي تكون ظاهرة اجتماعية يخضع لها الأفراد ويساهمون بدورهم في فرض احترامها من خلال مختلف الضغوط الاجتماعية، وهذا ما يؤثر على علاقات الأفراد داخل التنظيمات وعلاقتهم بالمسؤولين والمشرفين.

2- 5- **العوامل الاقتصادية:** يؤثر البعد الاقتصادي على قيم الأفراد وتصرفاتهم المهنية كما لذلك من أثر على المحيط ككل، إن التوسع الاقتصادي وارتفاع مستوى الطلب على اليد العاملة يجعل العامل قليل الجدية في عمله. بينما تؤدي الأزمات الاقتصادية إلى ارتفاع مستوى البطالة

مما يجعل العامل يُجَدُّ في الحفاظ على منصب عمله، الأمر الذي دفعه لتكييف سلوكه المهني مع الواقع الجديد (غياث، 2001، الصفحات 14 - 16).

3 - خصائص القيم الفردية :

- تحتل مكانا رئيسيا في تكوين شخصية الفرد ونسقه المعرفي وتحديد سلوكه؛
- تمثل معيارا للمفاضلة بين عدة خيارات لأن الفرد يكافح من أجل تحقيق الأشياء التي تتفق مع قيمه؛
- البعد القيمي للفرد ليس جامدا في جميع مكوناته فبالرغم من تأصله في النفس البشرية يبقى في إطار النسبية (مرازقة و آخرون، 2016، الصفحات 97 - 98)؛
- تعتبر قواعد عامة تحدد وتوجه سلوك الفرد في المواقف المختلفة وتفرق بين السلوك المقبول وغير المقبول؛
- ترتبط بالأفكار والمبادئ والاتجاهات المقبولة في المجتمع؛
- تبين الطرق والوسائل المختلفة التي يجب أن يسلكها الفرد حتى يحقق أهدافه (السيد، 2005، صفحة 19).

I. الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

1 - **الدراسة الاستطلاعية:** تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى التعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي، وكذا التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة (مروان، 2000، صفحة 38)، وتمت الدراسة الاستطلاعية على مستوى الوحدة الولائية للبريد بورقلة، وقد شملت الدراسة الاستطلاعية (32) عامل وعاملة، وتمّ تطبيق الاستبيان المعد من طرف الباحثان على هذه العينة، حيث تمت قراءة تعليمات الاستبيان وشرح طريقة الإجابة على بنوده، والهدف من هذه الدراسة هو التعرف على الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث والصعوبات التي ربما تواجهنا في تطبيق أدوات البحث، والدراسة الأولية للتحقق من صحة أدوات جمع البيانات التي تمّ اختيارها، وقد

تمت الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة بين 2019/12/15 – 2019/12/31

جدول رقم (01): خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية.

الفئة	العدد	النسبة	المجموع
الجنس			
ذكر	18	%56.66	32
أنثى	14	%43.33	
السن			
من 20 إلى 30 سنة	09	%26.66	32
من 30 إلى 40 سنة	11	%33.33	
من 40 إلى 50 سنة	12	%40.00	
المستوى التعليمي			
متوسط	07	%20.00	32
ثانوي	10	%30.00	
جامعي	15	%50.00	

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على الدراسة الاستطلاعية

2 - الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

2- 1 - استبيان القيم الفردية وصف الأداة وكيفية بنائها: قام الباحثان بالاطلاع على استبيانات متعددة في موضوع القيم الفردية مثل استبيان (محمود رزق حسن ريان) "أثر الاختلافات في القيم الثقافية الفردية والتنظيمية على أداء العاملين الأجانب دراسة تطبيقية على الفنادق السياحية فئة خمس وأربع نجوم بمنطقة البحر الميت في الأردن" (2011)، واستبيان (محمد حسين خليف عليمات): "القيم الفردية والتنظيمية وأثرهما على أداء العاملين في الجامعات الأردنية دراسة مقارنة" (2012) وذلك بغرض الاستفادة منها في إعداد أداة

الدراسة، وقد صاغ الباحثان فقرات الاستبيان في صورته الأولية حيث تكونت من (30 بنداً)، وبعد حساب الخصائص السيكومترية للاستبيان تم حذف بعض العبارات التي لم تكن تقيس حسب رأي المحكمين ليصبح عدد بنود (20 بنداً)، وتم توزيع الفقرات على 04 أبعاد تم اشتقاقها من الإطار النظري لمفاهيم الدراسة، وهي كالتالي:

جدول رقم (02): توزيع البنود على الأبعاد المكونة لاستبيان القيم الفردية

أبعاد الاستبيان	فقرات البعد	المجموع
بُعد قيمة العمل	1- 5	05
بُعد قيمة بالوقت	6- 10	05
بُعد المشاركة والتعاون	11- 15	05
بُعد التطوير الذاتي والنمو	16- 20	05
المجموع الكلي لبنود المقياس		20

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على الدراسة الاستطلاعية

2- 2 - طريقة تصحيح المقياس: يتم تقدير الدرجات الخام في استبيان القيم الفردية عن طريق إجابة ذات ثلاث مستويات وفق نظام ليكرت (أوافق)، (محايد)، (لا أوافق) حيث تمنح الدرجات (2.1.0) على التوالي لكل بديل من البدائل.

2- 3 - الخصائص السيكومترية لاستبيان القيم الفردية

2- 3- 1 - الثبات: لقد تم التحقق من ثبات الاستبيان باستخدام معامل الثبات: ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) بالاستعانة ببرنامج SPSS لقياس الثبات (الاتساق) الداخلي، وبلغ معامل ألفا كرونباخ (0.89) وهي قيمة مرتفعة تدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

2- 3- 2- صدق استبيان القيم الفردية:

الصدق الظاهري: "وهو المظهر العام للاختبار أو الصورة الخارجية له من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها، ويشير هذا النوع من الصدق أيضا إلى كيف يبدو الاختبار مناسباً للغرض الذي وضع من أجله"، حيث عرض الاستبيان على مجموعة من أساتذة في التخصص للحكم على مدى انتماء الفقرات للأبعاد الواردة، وقد بلغ عدد المحكمين (07) محكمين وبناءً على آرائهم تم تعديل صياغة بعض الفقرات، وأصبح الاستبيان في صورته النهائية، وبعد حساب صدق المحكمين بتطبيق معادلة "كوبر" بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين (95,22)، وهذه نسبة اتفاق مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في اعتبار الاستبيان صادقا ويمكن استخدامه في الدراسة الحالية.

3 - مجال وحدود الدراسة:

الحدود الزمنية: من 2020/01/12 إلى 2020/01/23.

الحدود المكانية: الوحدة الولائية للبريد ورقلة.

3- 1- مجتمع وعينة الدراسة:

من أجل معرفة واقع القيم الفردية في المؤسسة الاقتصادية بالوحدة الولائية للبريد ورقلة أنموذجا تم اختيار عينة من العاملين كمجتمع للدراسة، وهي عينة مكونة من 80 عامل .

3- 2- أسلوب جمع البيانات الأولية:

قمنا في هذه الدراسة باستخدام طريقة الاستقصاء من خلال الاستبيان

في جمع البيانات الأولية. وقد تم تصميم الاستبيان وتقسيمه إلى قسمين هما:

القسم الأول: يحتوي على البيانات الخاصة بالعاملين من حيث (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

القسم الثاني: يحتوي على أبعاد القيم الفردية بمديرية وحدة البريد لولاية ورقلة.

4 - عرض وتفسير النتائج:

4- 1 - عرض نتائج متغير الدراسة :

جدول رقم (03): عرض متغير القيم الفردية

أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الوسيط	المنوال	الانحراف المعياري	أدنى درجة	أعلى درجة
80	33.52	34	28	3.79	26	28

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة قد سجلوا في متغير القيم الفردية متوسط حسابي قدره (33.52) وانحراف معياري قيمته (3.79) كما كانت الدرجة أكثر تكراراً في الاستبيان هي 28 كما يوضح الجدول بعض المؤشرات الأخرى.

و من خلال الاعتماد على المتوسط النظري للاستبيان الذي بلغ 20 درجة والذي تحصلنا عليه بجمع أعلى قيمة وهي 40 درجة مع أقل قيمة يمكن أن يتحصل عليها أفراد العينة وهي: 0 وتقسّم على 2 أي: $20 = 2/0 + 40$. وقد توزعت درجات أفراد العينة على استبيان القيم الفردية التي حددت بالطريقة الثلاثية وبما أن المقياس ثلاثي البدائل فيمكن تقسيمها إلى ثلاثة مستويات عندها نفس طول الفئة وهو 13.

جدول رقم (04): تقسيم مستويات القيم الفردية

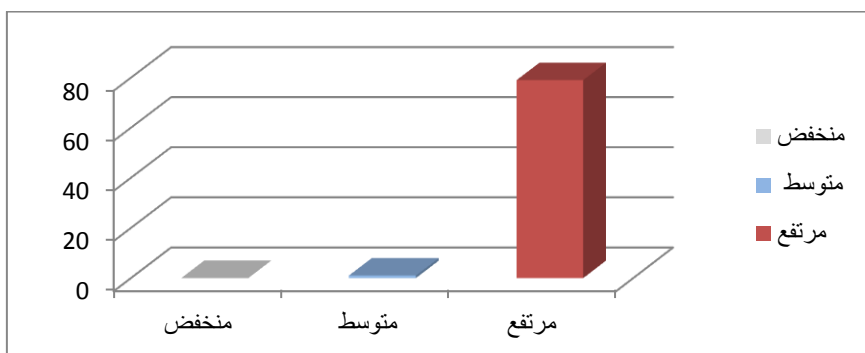
المستويات	الدلالة	عدد الأفراد	النسبة
13-00	منخفضة	00	00%
27-14	متوسطة	01	01.2%
40-28	مرتفعة	79	98.8%
المجموع			100%

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول رقم (04) أن أكبر عدد من الأفراد سجلوا مستوى مرتفع من القيم الفردية وقد بلغ عددهم 79 فرداً وهذا بنسبة 98.8 % وهي

تمثل أغلبية أفراد العينة بالإضافة إلى أن هناك فرد واحد حقق مستوى متوسط أي بنسبة 1.2 % وهي تمثل النسبة المتبقية من أفراد العينة، أما بالنسبة للمستوى المنخفض فقد انعدم تماماً أي نسبة 0%، ومنه نستنتج أن مستوى القيم الفردية عند أفراد عينة الدراسة مرتفع والشكل البياني رقم (02) يوضح ذلك.

الشكل رقم (02): تقسيم مستويات القيم الفردية



المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS.

أما بالنسبة للمتوسط الحسابي لكل بعد من أبعاد استبيان القيم الفردية وترتيبها جاءت موضحة كالتالي:

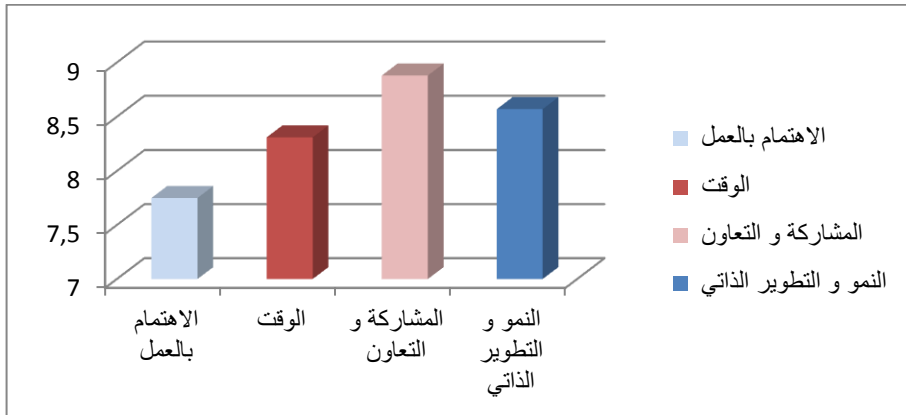
جدول رقم (05): المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد استبيان القيم الفردية.

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة
قيمة العمل	7.75	1.97	4
قيمة الوقت	8.31	1.26	3
المشاركة والتعاون	8.88	1.19	1
التطوير الذاتي والنمو	8.57	1.77	2
المجموع	33.52	3.79	

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول رقم (05) يتضح أن المتوسطات الحسابية لأفراد العينة في استبيان القيم الفردية جاءت متقاربة وتراوح ما بين (7.75) كأدنى متوسط حسابي لصالح بُعد قيمة العمل و (8.88) كأعلى متوسط حسابي لصالح بُعد المشاركة والتعاون وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم (03): المتوسطات الحسابية لأبعاد استبيان القيم الفردية



المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS.

ونلاحظ أيضا أن أبعاد استبيان القيم الفردية جاءت مرتبة حسب الترتيب التنازلي بحيث احتل بُعد المشاركة والتعاون المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (8.88) وانحراف معياري بلغ (1.19)، يليه في المرتبة الثانية بُعد التطوير الذاتي والنمو بمتوسط حسابي قدره (8.57) وانحراف معياري بلغ (1.77)، ثم جاء في المرتبة الثالثة بُعد قيمة الوقت بمتوسط حسابي قدره (8.31) وانحراف معياري بلغ (1.26)، ورابعا جاء بُعد قيمة العمل بمتوسط حسابي قدره (7.75) وانحراف معياري بلغ (1.97)، وعموما نستطيع القول بأن المتوسطات الحسابية لأبعاد استبيان القيم الفردية بالنسبة لأفراد العينة كانت مرتفعة مقارنة بالمتوسط الحسابي الإجمالي للاستبيان حيث قدر ب (33.52) وانحراف معياري بلغ (3.79).

و يرى الباحثان أن هناك جملة من العوامل التي ساعدت هؤلاء العمال في تحقيق هذا المستوى من القيم الفردية منها الخصوصية الثقافية والاجتماعية

للمجتمع الجزائري، ففي البُعد الأول وهو قيمة العمل لدى أفراد عينة الدراسة والذي أشار إلى نسب عالية في مستويات الدلالة حسب الفقرات المكونة له، نجد أن قيمة العمل تحتل مكانة كبيرة في سلم القيم الفردية لدى العينة محل الدراسة، ويدل هذا البعد أيضا على قيمة العمل كمصدر رزق من جهة وما يحمله من قيم أخرى كمفهوم اجتماعي له دلالات معنوية وأخلاقية، ويبرز أيضا الدور الذي تلعبه المؤسسة في توظيف العمال ذوي المستوى العالي واستقطاب المورد البشري الكفاء.

أما البعد الثاني وهو قيمة الوقت فسجل مستويات دلالة مقبولة، وهذا حسب النسب المتحصل عليها للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في الفقرات المكونة له ولعلّ هذه النسب تعطي مدلولاً معيناً لقيمة الوقت لدى أفراد العينة المدروسة يعكس ثقافتهم وأفكارهم اتجاه هذه القيمة، كما تعبر إجاباتهم على أن الوقت مهم جداً وعامل أساسي في أداء الأعمال والوظائف، وحسب رأي الباحثان الأمر يُعزى إلى الثقافة الإسلامية التي يمتلكها أفراد العينة أو التي ينتمون إليها بحكم أنهم من بلد واحد ومن منطقة واحدة، كل هذا انعكس على حرمة الوقت وقيّمته، فما يقرؤونه من الآيات الكريمة وما يسمعون من الأحاديث النبوية الشريفة عن نظرة الإسلام لتأخير الأعمال عن أوقاتها وعدم احترام المواعيد وما ينجر عنهما من تبعات سلبية وهذا ما ترجمته إجاباتهم.

ويليه البُعد الثالث وهو المشاركة والتعاون حيث سجل مستويات دلالة مرتفعة ومتوسطات حسابية وانحرافات معيارية عالية وهذا ما عكسته إجابات أفراد العينة على الفقرات المكونة لهذا البُعد وعليه فروح فريق العمل وتشكيل الجماعات داخل المؤسسة يؤدي بالضرورة إلى زيادة التعاون ومشاركة العمال والجماعات أي زيادة مستوى أدائهم لأعمالهم وهذا يرجع للخلفيات الدينية للعاملين، وفي رأي الباحثين فالأمر يعود للعامل الديني والقيم التي اكتسبها

الفرد منه، فهي تحث على التعاون هذا من جهة، ومن جهة أخرى التشارك يؤدي إلى خلق أفكار تساعد الفرد العامل على أداء مهامه ووظائفه على أكمل وجه.

ثم يأتي آخر بُعد في هذا المحور وهو بُعد التطوير الذاتي والنمو فمعظم عباراته كانت بنسب متفاوتة، فالنمو والتطوير الذاتي راجع في أغلب الأحيان إلى الاندفاع الذاتي والقوي في أداء الأعمال وكذا إنجازها بتميز وإبداع والشعور بالحماس والنشاط عند أدائها، ما يدل على التأثير الواضح والكبير للقيم الثقافية الفردية على أداء المورد البشري محل الدراسة و ترجمة سلوكه داخل المؤسسة. التطوير الذاتي والنمو يحقق غايات معنوية للعمال كالمكانة الاجتماعية واحترام وتقدير الذات.

4- 2- عرض وتحليل وتفسير النتائج :

4- 2- 1- عرض وتحليل وتفسير الفرضية الأولى

تنص الفرضية الأولى "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات القيم الفردية تعزى لمتغير المنصب الوظيفي (إداري، تنفيذي)". وللتحقق من صحة الفرضية تم حساب اختبار T- test لعينتين مستقلتين لكشف الفروق في درجات القيم الفردية بين ذوي المنصب الإداري وذوي المنصب التنفيذي كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (06): نتائج اختبار T- test لدراسة الفروق في القيم الفردية

حسب متغير المنصب الوظيفي

القيم الفردية	المنصب	F	DF	حجم العينة	م. حسابي	انح. معياري		د. الحرية	T	م. الدلالة	القرار
	إداري					33.60	33.46				
	تنفيذي	0.03	0.85	35		3.82	3.82	78	0.15	0.86	غير دالة

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS.

ويتبين من خلال الجدول رقم (06) أن قيمة اختبار ليفين بلغت (0.03) وهي قيمة غير دالة عند (0.05) وهذا يستوجب استخدام اختبار الدلالة الإحصائية T- test لعينتين متجانستين وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية لذوي المنصب الإداري وذوي المنصب التنفيذي نجدها متقاربة جداً، حيث قدر المتوسط الحسابي لذوي المنصب الإداري ب (33.60) وانحراف معياري بلغ (3.82)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لذوي المنصب التنفيذي (33.46) وانحراف معياري بلغ (3.82)، كما أن قيمة T المقدرة ب (0.15) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) وهذا يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي حساب ذوي المنصب الإداري وذوي المنصب التنفيذي في استبيان القيم الفردية وعلى إثر النتائج المتوصل إليها تقبل الفرضية الصفرية التي نصت بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات القيم الفردية تعزى لمتغير المنصب الوظيفي (إداري، تنفيذي) ونسبة التأكد من هذه النتيجة المتوصل إليها هي (99%) مع احتمال وقوع في الخطأ بنسبة (1%).

وتوافقت دراستنا مع دراسة (محمد رزق حسن ريان 2011) في أنه لا توجد فروق في القيم الفردية لدى أفراد العينة المدروسة تعزى لمتغير المنصب الوظيفي، واختلفت مع دراسة (محمد حسين خليف عليمات) والتي توصلت إلى وجود فروق في القيم الفردية لدى عينة الدراسة تعزى إلى متغير المنصب الوظيفي و حسب رأي الباحثان تفسر نتيجة الفرضية الأولى وهي عدم وجود فروق لدى أفراد العينة تعزى لمتغير المنصب الوظيفي في كون أن القيم الفردية تعود إلى شخصية الفرد وتكوينه وتنشئته الاجتماعية وبالتالي فالمناصب والمستويات الإدارية لا تشكل فارقاً في درجات القيم الفردية لدى الفرد العامل.

4- 2- عرض وتحليل وتفسير الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات القيم الفردية تعزى لمتغير الخبرة (أقل من 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)" وللتحقق من الفرضية تم حساب اختبار T- test لعينتين مستقلتين

لكشف الفروق في درجات القيم الفردية بين ذوي الخبرة (أقل من 10 سنوات) و ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات) وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (07): نتائج اختبار T- test لدراسة الفروق في القيم الفردية

حسب متغير الخبرة.

القيم الفردية	الخبرة		F	DF	حجم العينة	م. حسابي	انح. معياري	د. الحرية	T	م. الدلالة	القرار
	أقل من 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	8.12	0.006	40	33.40	3.20	71.77	0.293	0.05	غير دالة

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS.

يتبين من خلال الجدول رقم (07) أن اختبار ليفين بلغت (8.12) وهي قيمة دالة عند (0.01) وهذا يستوجب استخدام اختبار الدلالة الإحصائية T- test لعينتين غير متجانستين وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية بين ذوي الخبرة (أقل من 10 سنوات) وذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات) متقاربة حيث قدر المتوسط الحسابي لذوي الخبرة أقل من 10 سنوات بـ (33.40) وانحراف معياري بلغ (3.20)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لذوي الخبرة أكثر من 10 سنوات بـ (33.65) وانحراف معياري بلغ (4.34)، كما أن قيمة T المقدرة بـ (0.05) وهذا يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي حساب ذوي الخبرة أقل من 10 سنوات وذوي الخبرة أكثر من 10 سنوات في استبيان القيم الفردية وعلى إثر النتائج المتوصل إليها تقبل الفرضية الصفرية بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات القيم الفردية تعزى لمتغير الخبرة (أقل من 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

واتفقت دراستنا هنا مع دراسة محمد عليان العطوي (2009) في أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات القيم الفردية تعزى لمتغير الخبرة (أقل من 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)، وحسب رأي الباحثان فإنه يجب الفصل بين مفهومي الأقدمية والخبرة، فالأقدمية لا تتجاوز معنى التقادم والتراكم في سنوات العمل حيث يؤدي العامل مهامه بنفس الأسلوب أو الوتيرة مع مرور السنوات، أما الخبرة فتعني التطوير والتحسين الدائمين لأسلوب العمل نحو الأحسن بما يتوافق ومكتسبات الفرد سواء من قيمه ومعتقداته والتي يترجمها سلوكه في العمل.

خاتمة:

إن لموضوع القيم الفردية أهمية كبيرة في دراسة السلوك الإنساني داخل المؤسسة، مما يستوجب عليها مراعاتها وأخذها بعين الاعتبار لتحقيق مستويات عالية في الأداء والفعالية في العمل، فمن خلال ما تتبعناه في دراستنا هذه، نجد أن ما يحصل من سلوكيات وأفعال داخل التنظيم ما هو إلا ترجمة للقيم الفردية للعاملين. ويمكننا مما سبق استخلاص مجموعة من الاستنتاجات التي تعكس أهمية هذا الموضوع، وفي الأخير نقترح مجموعة من التوصيات بغية إثراء هذه الدراسة.

✓ الاستنتاجات

- للقيم الفردية أهمية في حياة الفرد العامل فهي مصدر كل سلوك أو تصرف اتجه المواقف التي تعترضه في بيئة عمله؛
- كل السلوكيات والأفعال التي تصدر من العامل ما هي إلا ترجمة لقيمه المكتسبة؛
- الحرص الكبير من قبل الفرد العامل على تحقيق أهدافه وأهداف مؤسسته وفق سلم القيم لديه؛
- نسق القيم الفردية والمعايير وما لهما من خصائص ومواصفات مميزة في حياة الفرد العملية؛
- للقيم الفردية دور كبير ومهم في معرفة تركيبة الفرد العامل وتكوينه الذهني والعاطفي.

✓ التوصيات:

- يجب على المؤسسات إعطاء القدر اللازم والكافي للقيم الفردية والعمل على فهمها والتكيف معها من أجل الوصول إلى أهدافها المنشودة والنهائية؛
- توجيه المزيد من الاهتمام لمواضيع القيم بصفة عامة والقيم الفردية بصفة خاصة، وتحديدًا في مجال إدارة الأعمال والمنظمات؛
- ضرورة حرص المؤسسات الجزائرية بالجانب القيمي للعاملين لما له من أهمية في زيادة مستوى الأداء بالنسبة للعاملين من جهة، وانعكاسه بالإيجاب على الأداء العام والكلّي للمؤسسة من جهة أخرى.

قائمة المراجع:

- Dean, k. w. (2008). values based leadership how our personal values impact the work place. journal of values based leadership , 03.
- Mashelah, s. (2015). the role of people's personal values in the workplace. international journal of management and applied science , 160.
- Tepaci, m. (2001, may). the effect of personal values, organizational culture and person-organization fit on individual outcomes in the restaurant industry. the pennsylvania state university.
- Thomas, t. p. (2013, august). the effect of personal values, organizational values and person-organizational fit on ethical behaviors and organizational commitment outcomes among substance abuse counselors a preliminary investigation. university of iowa.
- إبراهيم السيد أحمد السيد. (2005). البناء القيمي وعلاقته بالتنشئة الاجتماعية والدافعية للإنجاز . جامعة الزقازيق .
- إبراهيم عبد المجيد مروان. (2000). أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية . عمان: مؤسسة الوراق.
- انس محمد التويجر. (2003). القيم الشخصية والتنظيمية واثريهما في فعالية المديرين في الوزارات الأردنية . جامعة مؤتة .
- بوفلجة غياث. (2001). القيم الثقافية والتسيير . دار الغرب للنشر .
- رائدة عبد العزيز موايف. (2007). أثر القيم الشخصية والتنظيمية في تحسين الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية اخاصة . جامعة مؤتة .
- عبد الغفور مرازقة، و آخرون. (2016). السلوك البشري المعاصر في منظمات الأعمال المفاهيم والمحددات. الجزائر: دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع.
- نجلاء عدلان القرالة. (2008). القيم الشخصية وعلاقتها بالنمط الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الكرك من وجهة نظرهم. جامعة مؤتة.