

واقع البيئة القيمية في المؤسسات الحكومية الفلسطينية

د. يونس إبراهيم جعفر

جامعة القدس المفتوحة - فلسطين

Summary of the study

The study aimed to identify the environmental value whether organization values or personal.

Prevailing among public employer in government institution. And determine the degree of positive values and the negative values as well, added the degree of each sequence within the system of values prevailing among employers. The study sample consisted of 180 employees were randomly selected working in government institution from Jerusalem and Jericho governors. Questionnaire was used to collect data from respondents based on the description analytical approach.

The study found that there are statistical relationship between positive values, according to the study variables (sex, title job, years of experience, qualifications). It is also there is also statistical relationship between negative values and the previous variables. The study found that the most important positive values prevailing in the government institutions where women respect and the mutual respect among employees. But, the most important negative values were favouring private interest and the conflict between staff.

The study found that the positive prevailing among employees was 3.29

ملخص

هدفت الدراسة إلى
القيمية، سواء اكانت قي
شخصية، السائدة بين المر
المؤسسات الحكوة القيم
الاجيائية ودرجة القيم السا
كل منهما ضمن منظومة
الموظفين، تالفه 180 موظف
من الموظفين العاملين في ال
محافظة القدس واريحا، ا
عشوائية، وتم استخدمه
البيانات من المبحوثين ،
الوصفي التحليلي، وقد ت
وجود علاقة ذات دلالة
الاجيائية تبعا لمتغيرات
المؤهل العلمي، المسمى الو
كما انه توجد علاقة ذات
القيم السلبية؛
تبين من الدراسة ان ا
السائدة في المؤسسات الحك
المرأة، الاحترام المتبادل بي
والمشاركة في الاداء، اما
فكانت التنمية، وتفضيل
والا

تبين من الدراسة ايضا

القيمية،

البيانات

القيم السلبية والما

grade average, and this values is not acceptable either negative value was 3.19 estimates the average. expressing negative values used to resist.

The study conducted to work on the formation of a national comprehensive strategy. to promote positive values, and strategy formulation on overall level to strengthen the organizational values of a value system to cope with the mental image with the employee (about the importance of values on performance and impact of ethics to enhance the educational ethics on employees), Through specialized training programs.

الاجيابة السائدة (3.29)

بتقدير متوسطه وتعبر = مقبولة، اما البيئة القيم

(3.19) بتقدير متوسط حسب المقياس المستخدم، وتعبر عن

وأوصت الدراسة بالعصبت الدراسة بال

إستراتيجية وطنية شاء

المؤسسات العامة لتعزيز ا

يجب مكافحة ومقاومة الق

إستراتيجية على المستوى

التنظيمي والقيم التنظيم

قيمية لمواجهة الصورة الذ

حول اهمية القيم على الاداء

والتثقيف الاخلاقي للموظف

حول

مقدمة:

يرتبط الفكر الإداري الحديث بجميع مكونات واتجاهاته الحديثة بقيم إدارية كثيرة تؤثر إيجاباً أو سلباً على العمل الإداري وخاصة في ظل التأكيد على فلسفة إدارة الجودة الشاملة، وعلى أهمية وجود منظومة قيم إدارية متوافقة مع ثقافة المجتمع وفلسفته العامة السائدة، وتحديات واشتراطات التقدم والتطوير التي ازدادت تعقيداً في عصر العولمة، حيث أصبح من الأولويات التي يركز عليها العاملين في المنظمة من أجل كفاءة وفعالية الأداء منظومة القيم السائدة في المنظمة ويؤكد (Faure, 1992, p23) إن أهم وأول ما يجب العمل من أجله هو اختيار منظومة القيم المتوافقة والعمل على نشرها على جميع المستويات التنظيمية وبخاصة لدى موظفي السلطة العليا، أما (Watson 1993, p11) فيؤكد على أنه يجب على أي منظمة ناجحة أن تتبنى منظومة راسخة من المعتقدات التي يركز عليها كل شيء في المنظمة.

يقول (ثارو، 1995، ص 138) إن بناء الفلسفة المميزة والمتكاملة هو الذي يمثل أساس ومحور عملية الفوز في عملية المنافسة والصراع لمحتده عليه فإن عملية التفوق والارتقاء في تقديم الخدمة أو التخلف والف ذلك، لأن القيم والمعايير الإنسانية لا تنقل بسهولة مثل الأموا والافراد. إن القيم الشخصية ليست جانباً يجب إخفاءه، بل هي ج الذات الإنسانية، ولا بد أن تتعامل الأنظمة بمزيد من الشفافية والعدا النظام على تحقيق متطلبات الفرد على السواء مع ما يتوقعه النظام من النعته النظام بقيم الأداء التنظيمي.

مشكلة الدراسة:

تعتبر البيئة القيمية التي تحكم العلاقات داخل مؤسسات القطاع العام في فلسطين هي الأساس الأول الذي تتحدد على أساسه هوية هذه المنظمات ومدى فعاليتها وأدائها، والمنطق يقول إن تحديد ورصد هذه القيم أصبح من القضايا الهامة من أجل عملية إعادة بنائها وتطويرها ليصبح أداء هذه المؤسسات مميزاً وفعالاً.

بناءً عليه، جاءت مشكلة الدراسة في التعرف على البيئة القيد التي تحكم الحياة في المؤسسات الحكومية سواء أكانت قيم ايبية وتقديم اقتراحات بتعزيز القيم الايجابية والتخلص من القيم السلبية ومواجهتها.

أهداف الدراسة:

- 1 - التعرف على البيئة القيمية السائدة بين الموظفين العموميين الذ المؤسسات الحكومية.
- 2 - التعرف على درجة القيم الايجابية السائدة بين الموظفين وتعزيز هذه القيم.

3 - التعرف على درجة القيم السلبية ومحاولة محاربتها ومجابهتها.

أهمية الدراسة:

- تنبع أهمية الدراسة من النجاحات طويلة الأجل التي تحقها الحكومة من خلال استحضار القيم الإيجابية وتعزيز مكانتها بين القيم محورا هاما لبيئة العمل ومعيارا أساسيا لتحكم على صحة العمل داخل مؤسسات القطاع العام ونجاحاتها في استخدام مواردها العامة.

- تعتبر الدراسة رافدا مهما للقطاعين العام والخاص للثقافة التي في ظل وجود منظمات حديثة والبناء، وتوسعي للتطور والتقدم أفضل الخدمات لكفاءة وفعالية وخاصة بظهور ظاهرة العولمة والمنافسة والسعي نحو التقدم بين الدول.

مصطلحات الدراسة:

تعرف القيم بأنها المعاني التي يعطيها الفرد أهمية كبرى أو تآ حياته وسلوكه كالعدل و

ويرى البعض بأنها المعتقدات العامة حول الطريقة المفضلة لآ غاية مفضلة للفرد والجماعة (Umstot, 1988, p.61) فهي تعبر عن المعاني الهامة أو ذات التقدير العالي في الحياة الفرد أو الجماعة، فالقيم تؤدي إلى ادوار كثيرة وهامة في المنظمات حيث تؤثر في مبركات الفرد واتجاهات ودوافعه وتعي معايير مرشدة السلوك اليومي للفرد أو الجماعة، وتحدد المجال الفرد وتؤثر على التفاعل بين الأفراد والمجتمع وهي أيضا مصدر الفرد نفسه أو في ما بين الأفراد وبين الجماعات (الخضراء 2009 68).

أما القيم الشس (Halstead, 1996, Halstead 1996) بأنها "المبنا الأساسية والمثل والمقاييس التي تعمل مرشدا عاما للسلوك أو نة صنع القرار أو لتقويم المعتقدات والأفعال، فهي تمثل أحكامهم الذي ينظرون من خلالها للمواقف أو العلاقات المحيطة بهم.

أما القيم التنظيمية فهي مجموعة القيم التي تعكس الخص للمنظمة. وهي التي تعبر عن فلسفتها وتوفر الخطوط العريضة التنظيمية وصنع القرارات (مقدم 1994 121).

فالقيم هي الاعتقادات الثابتة التي يتشارك بها الناس والمؤسس فكلما كانت القيم أغنى في أي شكل للمنظمة، كلما كانت الطاقة والقدرة ذهب البعض إلى تعريفها بأنها مجموعة من المعتقدات التي تتسم بقدر النسبي والتي تمثل مواجبات للأشخاص نحو غايات أو وسائل لت

سلوكية يختارها ويفضلها هؤلاء الأشخاص بندي51985 32مد 1985
وضع القيم في الغايات المرغوبة الفعل (Parsons.t, 1968, p67).

كما تلعب القيم دوراً هاماً في حياة الفرد لا بل يتحرك الفرد في
من خلال القيم التي يؤمن بها وتختلف القيم من ثقافة إلى أخرى،
عليه الالتزام بالقيم داخل إطار وظيفته ومؤسسته وإيجاد جو يس
المؤسسة في تقديم أفضل صورة من خلال القيم التي تؤد داخل المنظمة.

فالقيم اعتقاد راسخ بان التصرف بطريقة معينة
طريقة أخرى متاحة أو اتخاذ هدفاً للحياة يكون أفضل من اتخاذ أي هدف آخر متاح
ويرى بارسونز "إن القيم ما هي إلا أشكال من التمييز والانتقاء وه
في مواقفه الحياتية وأفعاله اليومية".

فالفكرة المشتركة في المفاهيم المختلفة لمفهوم اقيم هي
الاتجاهات التي يتبناها الفرد والتي توجهه في حياته اليومية.

تختلف القيم من مجتمع إلى آخر، والأفراد يكتسبون القيم من ثة
التي يعيشون بها كما أن التنشئة الاجتماعية لها دور في تبني قيم معينة وتظهر في
مكان العمل والمؤسسات، ومن الممكن أن تكون هذه التنشئة سبب
بين الموظفين بعضهم البعض أو بين الموظفين والمديرين.

تستعمل القيم الإدارية بوجه عام كأداة فهم أعمق بين المدير
يتعلق بالأساس لمنطقي للعمل وفق أسلوب معين، الموظف الذي
خلاف في القيم مع مجموعتنا يتصرف بنحو مختلف، ودائماً يؤد
بالاختلاف إلى الصراع، وحين يقع الصراع يقل الانجذاب نحو المجموعة وبالتالي
يتدنى الإنتاج ويسوء الأداء. أما قيمة المنفعة أما قيمة المنفعة فتعني تقدير الشخص
تعني قيمة المبادلة تقدير الجماعة لهذا الشيء الذي يتداول فيه
مفهوم فردي اعتباري بينما قيمة المبادلة مفهوم جماعي موضو
2002 58).

تتميز الاتجاهات عن القيم، فالاتجاه هو حالة الاستعداد أو ال
والنفسى ينظم من خلاله الفرد فهو تنظيم المعارف ذات ارتباطات ه
ويمكن من خلالها الوصول إللالها الوصول إلى أحكام صحيحة في المسائل الجدلية:
نزوغ الفرد أو ميله نحو أشياء أو أشخاص أو مواقف معينة، أما ال
مفاهيم اجتماعية مرتبطة بالجماعات أكثر منها بالأفراد والقيمة ال
عقيدة إنسانية يختارها الفرد أو يجد نفسه ملزماً بها ليحقق مزمها ليحقق مع ذاته ا
البيئة الكلية التي يعيش فيها.ويمكن إدراج الفرق بينهما في الجدول الآتي:

(1) :

الاتجاه	القيم
الاتجاه مفهوم فردي شخصي	القيمة مفهوم اجتماعي يتعلق بما هيه الأشياء
الاتجاهات ليست دائمة وقابلة للتغير	القيم أكثر ثباتا وديمومة
مكتسبة وقيم تعلمها بالطرق المصاحبة	يم مكتسبة وتتولى المؤسسات النظامية
يصعب قياساتها بسبب الميل لإخفائها	قابلة للقياس والتقويم من خلال
يصعب التعبير عنها	يمكن التعبير عنها بلغة سهلة وواضحة
اتجاهات المرء لا تتسجم بالضرورة مع القيم السائدة في مجتمعه	ينبغي أن تتسجم قيم المرء مع ثقافة وقيم

في هذا السياق من الضروري التمييز بين الاعتقادات والقيم،
بالعلاقة الوثيقة بين المجموعتين. فالاعتقادات تعني قبول ص
أو التصديق بها. ومن هنا نرى أن القيم بصفقتها تعبر عن المعاني
التقدير العالي في حياة الفرد أو الجماعة رد أو الجماعة، تستند غالبا إلى
بينهما وثيقة جداً لكن القيم ليست هي الاعتقادات.

أهمية القيم وأنواعها:

وللقيم أهمية كبرى لفهم السلوك الإنساني في المنظمات فهم

الآتية:

1- تؤثر القيم في مدركات الفرد واتجاهاته ودوافعه وتعلمه، فهي محدد أساسي
لجوانب مختلفة من الشخصية.

2- توفر القيم معايير مرشدة للسلوك اليومي للفرد أو الجماعة.

3- تحدد المجال الأخلاق لسلوك الفرد، فتقرر ما هو مقبول
مقبول أخلاقي للفرد. فمعرفة قيم العاملين تساعد على تحديد نوع الوظائف الملائمة
لهم وأنواع التدريب السلوكي اللازمة.

- 4 - تؤثر القيم على التفاعل بم على التفاعل، فتحدد نوعية الأفراد الذين يمكن أن تؤثر على مدى تقبل المدير للضغوط الاجتماعية ونوعية الضغوط التي يتقبلها.
- 5 - تؤثر في قرارات المدير وحلوله.
- 6 - الانتماء والولاء لجماعة العمل أو للمنظمة كلها تبنى على

7 - تكون القيم أحيانا مصدرا للنزاع داخل الفرد نفسه، أو في الجماعات. فقد يحدث نزاع داخل الفرد بين قيمتين أحدهما تتعلق بذ () والأخرى بواجبه التنظيمي (كمعاوية موظف صغير). وقد يحدث النزاع بين الفرد وآخر بسبب اختلاف في القيم (مثل إيمان أحد أعضاء بقيمة الجدارة وإيمان عضو آخر بالعشائرية).

8 - أن القيم تعكس اختلافات حضارية بين المجتمعات المختلفة مما يؤثر على سلوك التنظيمي بشكل واضح. فهناك اختلافات في القيم حول الوقت والجدية في العمل واحترام الأوامر وغير ذلك من المجتمع لآخر. وإن معرفة القيم السائدة في أي مجتمع مفيد لفهم السلوك التنظيمي المتوقع (1988 74-75).

القيم الشخصية لها علاقة تأثير مباشر على أداء الفرد في عم الفرد بقيم شخصية معينة ظهرت تلك القيم واتسق مضمونها مع التشابه والتناغم بين قيم الفرد الشخصية وبين مجموعة الع معهم بطرق ايجابية أكثر (1981 63، 1981، ص 63). كما أن لها أثرها الخاص على عمليات الإدارة والقيادة داخل النظام الإداري متخذ القرار داخل النظام ليس آلة لها رد فعل متوقع أو متنبأ به بشكل واضح تماما، ولكن يجب يفسر السلوك التنظيمي / المدير، وهو سلوك يتأثر بالحالة الداخلية وبمجموعة من المؤثرات الخارجية والتي من ضمنها المؤثرات التنظيمية فهي جزء وليست الكل، ويوضح الأ مع القيم التي تؤثر على متخذي القرار داخل النظام لا بد أن يكون تعامل تحليل الأثر الشخصي الداخلي على السواء مع الأثر التنا (2001 41).

- الحد البشري، - الحد البشري، موظفين العموميين الذين يعملون في مؤسس

- الحد المكاني، تعتبر منطقة أريحا وضواحي القدس منطقة الدراسة.

- الحد الزمني: - الحد الزماني 2013 يعتبر عام 2013 امتداداً لأعوام التحولات والثور
الدول العربية والتي أثرت على القيم بشكل عام ولذلك تجري الدراسة

الدراسات السابقة:

- دراسة (الزمان، 2001)، (الزمان، 2001)، العنوان: "أثر القيم التنظيمية في الأ.
المركزية على اتجاهات المديرين نحو التغيير التنظيمي في ال
السعودية". هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيم التنظيمية كد
الاتجاه إلى التغيير التنظيمي لدى المديرين وتكون مجتمع الدراسة من
الإدارات ورؤساء الأقسام والمشرفين ومن في حكمهم في الأجهزة ا
الرياض، وبلغ حجم العينة 450 حجم العينة 450 مديراً واستخدمت الباحثة مقياس القيم
من قبل (فرانسيس وودكوك).

من خلال نتائج الدراسة تبين وجود ثماني قيم تنظيمية في الأ.
المبحوثة وهي: القوة والفعالية والعدالة وفرق العمل والقانون و
استغلال الفرص والمنافسة، وأظهرت النتائج أيضاً انقسام المدي
وجود قيم المكافأة والصفوة والكفاءة والاقتصاد في الأجهزة الذ
وكشفت النتائج كذلك عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين المرتب
يشغلها المدير وكل من قيمتي الكفاءة والعدالة واستغلال الفرص
علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من قيم الفعالية وفرق العمل وا
استغلال الفرص والعدالة والدفاع وبين اتجاهات المديرين نحو التغيير التنظيمي.

- دراسة (الغفيلي، 2001)، عنوان: "العلاقة والتأثير العلاقة والتأثير بين قيم الف
في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر والإسلامي"،
إلى عرض العلاقة بين قيم الفرد والمنظمات وتأثيرها في بناء أخلا
منظور الفكر المعاصر والإسلامي، من خلال محورين هما:

1- العلاقة بين قيم الفرد والمنظمة وتأثيرها على الأداء من منظو

2- القيم الأخلاقية للفرد والمنظمة من منظور الفكر الإسلامي.

بين الباحث المقصود بقيم الفرد وقيم المنظمة من منظور الف
تتضمن قيم الفرد على مجموعة الميول الشخصية والرغبات، ب
المنظمة فيما يسمى بالثقافة التنظيمية، والقيم الأخلاقية للفرد والمنظ
الفكر الإسلامي حيث أكد على أن الإسلام قد رسم للقيم والأخلا
مرنا ميسر التطبيق، أهم نتائج الدراسة التأكيد على أن قيم المد

مباشر على قيم الفرد والمنظمة، إلا أن القيم المشتركة بين المنظمة ذات مصدر أساسي لفاعلية الفرد والمنظمة على حد سواء وأن لملموسا على أداء الأفراد سواء كانت هذه القيم من موروثات المنظماتهم.

- دراسة (Aiken mike, 2003)، (A)، الموسومة بـ "قيم الإدارة" إلى التنظيمية في منظمات الاقتصاد الاجتماعي وهي: كيف عي وهي: كيف يمكن إعادة إنتد واستخدام إستراتيجيات البحث كدراسة حالة استكشافية، وإجراء المقابلات، وقراءة الدليل الوثائقي للمنظمات والمناقشات في مجموعات متعددة وتد فروضا بالاعتماد على نظريات الثقافة الإدارية والموسسية المعروء البحث في إدارة المنظمات غير الربحية ومن أهم النتائج: أن التوجه الاقتصادي غير الربحي والمرتكزة على القيم ستواجه أنه منه لمواجهة ضغوطات السوق مع فقدانها قيمها المميزة، وأن المنذ قد تواجه تهديدات وتحديات لاستقلاليتها عن الأنظمة الممولة لها ووجه الخصوص وجه الخصوص مع عقود خدمات الشؤون الاجتماعية ونتج عن الالعمل على تشجيع إعادة إنتاج القيم وأن نحدار المستوى القيمي ليد قد يحدث.

- دراسة (الحنيطة، 2003): (2003)، المعنونة "القيم التنظيمية وعلاقتها دراسة تطبيقية على العاملين بالخدمات الطبية بوزارة الدفاع والرياض. حيث هدفت إلى معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية وكا العاملين الخدمات الطبية، وذلك بالتعرف على رؤية العاملين المتعلقة بأسلوب إدارة الإدارة وإدارة المهام والعلاقات وإالخدمات الطبية فعملت الدراسة على تحديد مدى العلاقة بين القيم التنظيمية وكفاءة لاداء. ونتج عن الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية الشخصية والوظيفية. وأن هناك علاقة ارتباط موجبة ذات علاق خمس من أبعاد القيم التنظيمية (المتغيرات المستقلة) وبين كفا - م - ا - افس - قوة - الدفاع - الكفاية. حيث ترتتبارتفاع هذه الأبعاد. أما بقية الأبعاد لم يثبت أن لها علاقة إحصائية.

- دراسة (Gilbert Jeffrey, 2005): (Gill)، المعنونة "العلاقة بين والسلوكيات الإدارية وتأثيرها على الفعالية التنظيمية في إدارة ه الجيش". هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين القيم التنظيمية والسا وتأثيرها على الفعالية التنظيمية في منظمة إدارة مشروع للجيش وة

القيادات في المنظمة اجابوا في تحديدهم لقيم المنافسة أنهم يميلون
الفعالية التنظيمية ومن ثم الموظفين. وتشير الدراسة إلى أن إطار ق
يطرحه كوين تؤيده النتائج إذ أن سلوكيات المدراء تهتم بأن تحقق ا
التي تم يتبناها كبار القادة في المنظمة، ولا توجد علاقة هامة تم
السلوكيات للمدراء المتوسطين والقيم التنظيمية المتصورة من قبل الق

- دراسة (حمادات، 2006): " قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين
والمعلمين في المدارس". هدفت مدارس". هدفت الدراسة إلى الكشف عن قيم العمل
والمعلمين وعلاقتها بالالتزام الوظيفي من خلال بحث وتحليل ه
نطاقها مع الممارسة ومن ثم انعكاسها على التزامهم الوظيفي
المتغيرات الشخصية كالجنس والخبرة والمؤهل العلمي على قيم العمل وعلى تحقق
الالتزام الوظيفي لدى هؤلاء المديرين والمعلمين، واهم نتائج الدرا
السائدة لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين جاء في أول قاته
الامتثال ثم قيم الأمانة وجاءت قيم العلاقات الإنسانية متأخرة وقيم
المنظومة، بينما كانت قيم العمل لدى المعلمين من وجهة المديرين
ابتداء بقيم الأمانة تلتها مباشرة قيم العلاقات الإنسانية وجاءت قيم
السياق. أما الالتزام الوظيفي فقد رتب المعلمين مجالات الالتزام لد
مسؤوليات خمس جاءت مسؤولية المدير نحو زملائه المعلمين عا
بينما كانت مسؤولية المدير نحو أولياء الأمور والمجتمع في آخره
فمن وجهة نظرهم لمجالات الالتزام لدى المعلمين كانت مسؤو
زملائه المعلمين ونحو أولياء الأمور والمجتمع في طليعة مجالات التزامه الوظيفي
وأن هناك علاقة قوية موجبة بين درجة الالتزام بقيم العمل ال
الوظيفي لدى المديرين والمعلمين.

- دراسة (الغامدي، 2005): "20): المعنونة "القيم التنظيمية لإدارات
بمنطقة مكة المكرمة في ضوء مقياس ديف فرانسيس و. مايك و
الدراسة إلى الكشف عن القيم التنظيمية لإدارة التربية والتعليم بمنطقة مكة المكرمة
في ضوء مقياس ديف فرانسيس وودكوك لمساعدة المديرين عا
تأثيرها على سلوكهم وتعاملهم واتخاذهم للقرارات واقتصرت الدر
اثنتي عشرة قيمة تدرج تحت أربع محاور رئيسية اختبرها كل ،
ودكوك، ومن أهم نتائج الدراسة أن القيم التنظيمية أتت بترتيب اش
أولا والمكافأة أخيرا، وأن القيم التنظيمية تمارس بإدارات التربية
متوسطة عدا قيمة القوة التي تمارس بد

- دراسة (الأحمدي، 2007):
 (200) المعنونة "دور القيم الشخصية فاعلية رؤساء الأقسام بالجامعات الحكومية السعودية". هدفت الدرا
 دور القيم الشخصية والتنظيمية في فاعلية رؤساء الأقسام بالجام
 واستخدمت الباحثة النهج الوصفي التحليلي وعملت على تصميم اس
 على أفراد العينة البالغ عددهم 363 رئيس قسم بسبع جامعات سعودية. وكان من أهم
 نتائج الدراسة أن ترتيب القيم لدى رؤساء الأقسام تنازلياً كان ع:
 القيم الدينية والقيم الفكرية ثم الاجتماعية ثم السياسية والجمالية فالإق
 وأن ترتيب القيم التنظيمية بدأ بقيمة الفريق وانتهى بالمشاركة في
 وأثبتت النتائج وجود أثر للقيم الدينية والاجتماعية والفكرية في
 الأقسام، كما لقيم الفريق والاهتمام بالموظفين والعدالة أثر في

- دراسة (العمرى، 2000):
 (2000): العنوان "القيم الشخصية التنظيمية ومديرات مدارس التعليم العام المتوسطة والثانوية بمكة المكرمة
 نظرهم". هدفت الدراسة إلى التعرف على القيم الشخصية التنظيمية
 ومديرات مدارس التعليم العام والمتوسطة والثانوية بمدينة مكة الم
 عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالات إحصائية بين استجابات ما
 مدارس التعليم العام المتوسط والثانوي حول القيم التي تعزى لم
 والمرحلة الدراسية، والخبرة في مجال الإدارة المدرسية وإدارة المدرسية وتوصل ال
 نتائج من أهمها: أن أكد - حسب المتوسط - لدى ما
 مدارس التعليم العام المتوسطة والثانوية بمدينة مكة المكرمة هي الذ
 القيم الاجتماعية، فالقيم النظرية فالقيم السياسية والقيم الاقتصادية
 كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية
 المديرين والمديرات تعزى لمتغير الجنس في أبعاد القيم الاجتماعية
 ذات دلالة إحصائية لصالح المديرات، وأظهرت نتائج الدراسة عد
 ذات دلالة إحصائية ببذالة إحصائية بين مجموعتي المديرين والمديرات تعزى لمت
 الدراسية والخبرة في مجال الإدارة المدرسية وذلك في أبعاد القيم ال
 أن قيم المديرين والمديرات يمكن أن تصنف إلى ثلاثة هي: القيم
 الدينية والقيم السياسية.

أسئلة الدراسة:

- 1 - ما هي القيم الايجابية السائدة ودرجة أهميتها في المؤسسات الحكومية.
- 2 - ما هي القيم السلبية السائدة ودرجة مقاومتها في المؤسسات الحكومية.

فرضيات الدراسة:

1- لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 5% بأحد متوسطات إجابة المبحوثين حول وجود قيم إيجل وجود قيم إيجابية سائدة في المؤسسة تعزى لمة "رات الدارسة" الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الذ والمستوى الوظيفي".

2- لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 5% بأحد متوسطات إجابة المبحوثين حول وجود قيم سلبية بين الموظفين الحكومية تعزى لمة "رات الدارسة" الجنس، المؤهل العلمي سنة ستوى الوظيفي".

منهج الدراسة: الدراسة: تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي الت وصف الظاهرة - البيئة القيمية - i - البيئة القيمية - على مستوى الفئات الوظيفية (الإدارة ارة العليا) وعلاقتها مع الموظفين بعضهم لبعض (علاقات داخا التنظيمي).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المدراء والموظفين العاملين العاملة في محافظتي القدس وأريحا، والبالغ عددهم حسب تعداد اله عينة الدراساتفة، عينة الدراسة: أسلوب العينة العشوائية (850) أفراد العينة (130) موظف استجاب منهم (116) موظفا وموظفة، بما نسبته 89%.

(2) وصف عينة الدراسة تبعا لمتغيرات الدراسة

المتغير	البيان	التكرار	النسبة المئوية %
		75	64.7
		41	35.3
المؤهل	انوية فأقل	10	8.6
	بكالوريوس فأقل	79	68.1
	أعلى من بكالوريوس	27	23.3
	5 - 1	28	24.1
	10 - 6	25	21.6
	15 - 11	34	29.3

25	29	15	
82.8	96	أقل من مدير C	الوظيفي
17.2	20	مدير C	
%100	116		

أدوات الدراسة:

استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات لملائتها طبيعة الد

ثبات أداة الدراسة: بات أداة الدراسة، تم استخدام ثبات التمسistency (

وهذا النوع من الثبات يشير إلى قوة الارتباط بين الفقرات في أداة الدراسة، ومن أجل تقدير معامل التجانس تم استخدام ط (ألفا)، حيث بلغ معامل الثبات الكلي (ألفا) لفقرات الدراسة (77) معامل ثبات مرتفع ومناسب لأغراض الدراسة الحالية، لدراسة الحالية، كلما كانت كانت الاستبانة أكثر ثباتاً في إعطاء نتائج جيدة لتحليل موضوع على أن قيمة 0,6 فأعلى تعد قيمة مقبولة لثبات الاستبانة (Malhotra,2007, p6).

(3) :

المحور	البيان	عدد الحالات	عدد الفقرات	قيمة ألفا
		116	22	0.86
		116	21	0.95
		116	43	0.77

صدق الأداة، تم عرض الأداة بعد بنائها على عدد من المتخصصين والمدققين. وتم الأخذ بالملاحظات والتعديلات لفقرات الاستبانة سواء من حيث الصياغة اللغوية أو حذف بعض الفقرات أو تعديلها.

المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

من أجل معالجة البيانات استخدم برنامج الرزم الإحصائية لل

المعالجات الإحصائية الآتية: (SPSS)

1.-

2.- اختبار (ت) للمجموع (Independent T-Test) الفرضيات المتعلقة بمتغير الجنس.

-2

3.- تحليل (One-Way Analysis Variance) (One-Way Ana) لفد المتعلقة بالدراسة المسمى الوظيفي المؤهل العلمي،

-3

4.- معادلة كرونباخ ألفا لقياس الثبات (Cronbach's Alpha).

عرض نتائج الدراسة:

تم حساب المتوسط المرجح لإجابات أفراد مجتمع الدراسة الدراسة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي وذلك من أجل معرفة المستجيبين (أفراد عينة الدراسة) وعمل المقارنات المختلفة، جيد ليكرت من أفضل الأساليب لقياس الاتجاهات، وذلك على النحو الآتي:

(4) :

الوزن	القيمة
1	غير موافق بشدة
2	غير موافق
3	محايد
4	
5	

باعتداد المقياس الآتي لحساب المتوسط المرجح:

(5) :

المستوى	المتوسط المرجح
ضعيفة جداً	1.79 – 1
ضعيفة	2.59 – 1.80
	3.39 – 2.60
كبيرة	4.19 – 3.40
بيرة جداً	5 – 4.20

(6) الوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تحليل نتائج

"ما هي القيم الايجابية السائدة ودرجة أهميتها في المؤسسات الحكومية؟"

رقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
-----	--------	---------------	-------------------	---------

		ي		
	1.05	3.31	صدق في التعامل بين الموظفين.	1
	0.99	3.22	يوجد حرية تتيح لي أداء عملي على نحو جيد في العمل.	2
ضعيفة	1.08	2.59	يوجد عدالة في التعامل مع الموظفين.	3
	1.11	2.63	يوجد مساواة في التعامل بين الموظفين.	4
	1.08	3.38	يوجد تعاون في انجاز المهام الوظيفية.	5
كبيرة	1.02	3.54	يوجد ا	6
كبيرة	0.78	3.65	يوجد احترام بين الموظفين في	7
كبيرة	0.91	3.49	يوجد أمانة في التعامل بين الموظفين.	8
	1.11	2.78	تتوفر بيئة عمل مواتية للإبداع	9
كبيرة	0.98	3.45	يوجد حرص في المؤسسة على	10
	0.97	3.32	يوجد حرص لدى الموظفين على	11
كبيرة	0.74	3.60	يوجد ثقة بزملائي أثناء تأدية المهام.	12
	1.04	2.97	تشبع روح المبادرة في أجواء	13
كبيرة	0.84	3.49	يوجد التزام بتأدية المهام.	14
	1.08	3.39	يوجد قناعة بعدم كشف أسر المؤسسة إلى خارجها.	15
كبيرة	3.83	3.52	يوجد نزاهة في التعامل مع الموظفين.	16

17	تنافس الموظفين فيم بينهم على	3.41	0.92	كبيرة
18	الشفافية سائدة بين الموظفين.	2.77	0.98	
19	يوجد مساءلة في العمل.	3.41	0.98	كبيرة
20	يتشارك الموظفون فيما بينهم في تأدية العمل.	3.55	0.91	كبيرة
21	يتصرف الموظفون بموضوعية بين بعضهم.	3.28	0.82	
22	يوجد احترام للمرأة في التعامل.	3.83	0.82	كبيرة
	الدرجة الكلية	3.29	1.11	

يتضح من خلال الجدول رقم (6) الجدول رقم (6) الذي يعبر عن (الكلية لجميع متوسطات المح3.29 لأول بلغت 3.29، وهذا يشير إلى متوسطة عند المستقيمين حول هذا المحور، فيم(22)ملت الفقرة (2) على "يوجد احترام للمرأة في التعامل" على اعلم(3.83) معياري بلغت قيمته (0.82) مما يشبه (0.82) مما يشير إلى درجة موافقة كبيرة على قبل أفراد عينة الدراسة وهذا يدل على مدى بينية القيمة السائدة بين احترام المرأة، وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة (7) "يوجد احترام بين الموظفين في العمل" (3.65). حسابي (3.65) وانحراف معي (0.78) وهي درجة كبيرة من الموافقة أيضاً، هذا يدل على توفر احترام متبادل بين الموظفين وفي المرتبة الثالث(12) "ت الفقرة (12) "يوجد ثقة بزملا المهام"، بوسط حسابي (3.60) حسابي (3.60) وانحراف مع(0.74) لغ قيمته (0.74) من الموافقة وهذا يدل على وجود وهذا يدل على أن الثقة متوا الموظفين فيما حصلت الفقرة (20) "تي تنص على "يتشارك الموظف في تأدية العمل في تأدية العمل"، على(3.55) حسابي (3.55) وانحراف مع(0.91) وهي درجة كبيرة من الموافقة يرة من الموافقة وهذا يدل وجود قيمة جوهرية بين التعاون، وفي المرتبة الأخيرة من حيث الأهم(3) "الفقرة رقم (3) "التعامل مع الموظفين"،(2.59) حسابي (2.59) وانحراف معيار (1.08) وهي درجة ضعيفة الموافقة، وهذا يدل على قلة وجود الموظفين، وقد جاءت قبل(4) "فقرة رقم (4) "يوجد مساواة فـ الموظفين" بوسط حسابي (2.63) وانحراف معياري بلغت قيمته (1.11) وهي درجة متوسطة الموافقة، ويدلل ذلك تبين الآراء المبحوثين حول قيمة ال قبلها الفقرة (18) نيلها الفقرة (18) "الشفافية سائدة بين الموظفين" (2.77)

معيار (0.98) معياري (0.98)، وهذا دليل على أن بيئة رجة قيمة الشفافية السائدة

: (7) الوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لقرارات مجال تحليل نتائج

" ما هي القيم السلبية السائدة ودرجة مقاومتها في المؤسسات الحكومية؟"

رقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	قيم فاسدة بين الموظفين.	2.81	1.05	
2	سخط في التعامل بين الموظفين.	2.97	1.08	
3	حسد بين الموظفين.	3.34	1.06	
4	حقد في التعامل بين الموظفين.	3.13	1.03	
5	أنانية في التعامل بين الموظفين.	3.44	0.99	كبيرة
6	نميمة بين الموظفين.	3.78	1.01	كبيرة
7	يتربص الموظفين ببعضهم	3.52	1.05	كبيرة
8	صراع وظيفي بين الموظفين.	3.58	1.06	كبيرة
9	للمحسوبية دور في التعامل بين الموظفين.	3.41	1.22	كبيرة
10	يتنافس الموظفين فيما بينهم بشكل	3.21	1.14	
11	إهمال في العلاقة بين الموظفين.	3.13	1.09	
12	تسيب بالعمل.	3.01	1.34	
13	ينقاس الموظف في أداء مهامه.	2.97	1.15	
14	تعطيل مقصود لتنفيذ المهام.	2.53	0.99	ضعيفة
15	نفاق بين الموظفين في التعامل.	3.27	1.09	
16	كراهية في التعامل.	2.91	1.09	
17	عدائية بين الموظفين في	2.78	1.05	
18	فردية في تأدية مهامهم.	3.21	1.12	

19	حرص الموظفين على مصلحتهم الخاصة.	3.59	1.14	كبيرة
20	.	3.31	1.17	
21	بين الموظفين.	3.20	1.20	
	الدرجة الكلية	3.19	1.10	

يتضح من خلال الجدول رقم (7) الذي يعبر عن (القيم السلبية)، أن الدرجة الكلية لجميع متوسطات المحور الثاني بلغت (3.19) وهذا يشير إلى درجة موافقة متوسطة عند المستقيمين حول هذا المحور، فيما حصلت الفقر (1) على "نميمة بين الموظفين" على أعلى وسط حسابي (3.78)، وانحراف معياري بلغت قيمته (1.01) مما يشير إلى درجة موافقة كبيرة على هذه الفقرة من قبل أفراد عينة الدراسة وهذا يدل على أن النميمة موجودة بين الموظفين، وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة (19) التي تنص على "حرص الموظفين على مصلحتهم الخاصة" (3.59) وانحراف معياري بلغ قيمته (1.14) وهي درجة كبيرة من الموافقة أيضاً، وهذا يدل على استئثار المصلحة الخاصة، وفي المرتبة الثالثة (8) "صراع وظيفي بين الموظفين"، بوسط حسابي (3.58) معياري بلغ قيمته (1.06) وبدرجة كبيرة من الموافقة، وهذا يدل على وجود صراع كبير بين الموظفين، فيما حصلت الفقرة (7) التي تنص على "يتربص الموظفين ببعضهم البعض"، على وسط حسابي (3.52) وانحراف معياري بلغ قيمته (1.05) وهي درجة كبيرة من الموافقة وهذا يدل وجود قيمة جوهرية سلبية بين الموظفين وهي التربص وفي المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية الفقرة رقم (14) "تعطيل مقصود لتنفيذ المهام"، بوسط حسابي (2.53) وانحراف معياري بلغت قيمته (0.99) وهي درجة ضعيفة الموافقة، وهذا يدل على ن بيئة عرقلة العمل أثناء تأدية مهامهم قليلة، وقد جاءت قبلها الفقرة رقم (17) "عدائية بين الموظفين في التعامل" (2.78) وانحراف معياري بلغت قيمته (1.05) وهي درجة متوسطة الموافقة، ويدلل ذلك تباين الآراء المبحوثين حول قيمة العدائية في التعامل متوسطة جاءت قبلها الفقرة (1) "قيم فاسدة بين الموظفين"، بوسط حسابي (2.81) معياري (1.05)، وهذا دليل على أن درجة القيم الفاسدة بين الموظفين متوسطة. الإجابة على فرضيات الدراسة:

(8) نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين؛ لفحص دلالة الفروق تبعاً

لمتغير الجنس:

الفرضية	الفرض المستقل	المتغير	ع	المعياري	قيمة T	راف قيد
			3.62	0.71	0.187	0.204

		0.67	3.64	116		
0.267	0.247	0.78	3.34	116		الثانية
		0.92	3.38	116		
0.517	0.484	0.745	3.48	116		الكلية
		0.795	3.51	116		

(9) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) :

لقياس دلالة الفروق في الفرضيات تعزى لمتغير المؤهل العلمي:

التباين	مصدر	مجموع الحرية	قيمة	قيمة
بين المجموعات		2	51.148	768
		113	193.455	
		115	21962.690	
الثانية	بين المجموعات	2	80.380	750
		113	278.590	
		115	31641.448	

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (5%) .

يتبين أن مستوى 0.05% على من 0.05%، لذلك فإننا نقبل الفرضية القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% أقل من 5% لواقع القيم الإيجابية والقيم السلبية السائدة في المؤسسة نظر الموظفين تبعاً لدرجة المؤهل العلمي، ويعزو ذلك أن درجة السائدة في المؤسسات ليست ضعيفة وخاصة أن النسبة الأكبر من الباحثين يحمل درجة البكالوريوس فأكثر.

(10) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) :

لقياس دلالة الفروق في الفرضيات تعزى لمتغير سن:

الفرضية	التباين	مجموع الحرية	دلالة	متوسط	مجموع الإحصائية
الأولى		3	79.983	412	744
		112	193.953		
		115	21962.690		
الثانية	الثانية	3	89.512	320	811

		280.115	112	31372.913	
			115	31641.448	

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة () 5%.

يتبين أن مستوى 0.05% على من 0.05%، لذلك فإننا نقبل الفرضية القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة أقل من 5% لواقع القيم الإيجابية والقيم السلبية السائدة في المؤسسة نظر الموظفين تبعاً لدرجة سنوات الخبرة، ويعزو ذلك أن درجة السائدة في المؤسسات ليست ضعيفة وخاصة أن النسبة الأكبر من رة طويلة وهذا يتفق مع.

(11) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) :

لقياس دلالة الفروق في الفرضيات تعزى لمتغير المستوى الوظيفي:

الفرضية	مصدر التباين	مصدر التباين	ن مجا الحرية	وع در.	ة متو " "	قيم قيم الإحصائية
	الأول	405.900	1	405.900	2.147	.146
		21556.790	114	189.095		
		21962.690	115			
الثانية	الثانية	549.623	1	549.623	2.015	.158
		31091.825	114	272.735		
		31641.448	115			

* دالة إحصائية عند مستوى () 5%.

يتبين أن مستوى 0.05% لى من 0.05%، لذلك فإننا نقبل الفرضية القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة أقل من 5% لواقع القيم الإيجابية والقيم السلبية السائدة في المؤسسة نظر الموظفين تبعاً للمسمى الوظيفي، ويعزو ذلك أن درجة البيئة في المؤسسات ليست ضعيفة وان المسمى الوظيفي بغض النظر = درجة البيئة القيمية السائدة وهذا يتفق مع.

:

1 - أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم الإيجابية

الجنس والمؤهل العلمي والمسمى الوظيفي وسنوات الخبرة، ويعود

تأثير هذه المتغيرات على القيم السائدة في المؤسسات.

- 2 - نه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين لة إحصائية بين القيم السلبية تبعاً له والمؤهل العلمي والمسمى الوظيفي وسنوات الخبرة، ويعود ذلك إما هذه المتغيرات على القيم السائدة في المؤسسات.
- 3 - تترتب القيم الإيجابية حسب أهميتها من وجهة نظر المبدأ احترام المرأة، احترام بين الموظفين، الثقة، المشاركة، الانتماء النزاهة، الأمانة إتقان ناعة والمسائلة، التعاون الحرص على المصلحة الموضوعية، الحرية، الإبداع الشفافية، المساواة، العدالة.
- 4 - تترتب القيم السلبية السائدة حسب درجة سلبيتها من وجهة نظر المبحوثين كالتالي: النميمة، المصلحة الخاصة، الصراع، التربص الأنانية المحسوبة، الحسد، الاستئثار القرابة، النفاق، التنافس اسلبي، الفردية الانتماء الإهمال، تسب العمل، التقاعس الكراهية، السخط، العدائية تعطيل مقصود الأداء.
- 5 - تسود في البيئة القيمية السائدة بين الموظفين في الجهاز الإداري وأخرى ايجابية وهذا بناء على رأي المبحوثين، ب .
- 6 - أن مستوى البيئة القيمية العامة على مستوى الجهاز الحكوي وتعبر عن بيئة قيمية غير مقبولة.
- 7 - اعترف المبحوثين بوجود قيم سلبية حيث كانت الوسط القيمية السلبية (3.19) بدرجة متوسطة، الأمر الذي يضع سلطة الإصدار تطوير أمام مشكلة كبيرة وحقيقية.
- 8 - نتيجة التحليل تبين أن الوسط الحسابي للقيم (3.29) متوسطة، وهذا يدل على هذا يدل على أن بيئة القيم الإيجابية غير مقبولة، وبذلك بيئة القيم غير جيدة.
- التوصيات:**
- 1 - صياغة إستراتيجية وطنية شاملة على مستوى المؤسسات العا الإيجابية، وخاصة إن بعض القيم ذات الأهمية الكبرى المؤثرة على جاءت حسب رأي المبحوثين في الترتيب الأخير من القيم الإيجابية، كد ومقاومة القيم السلبية وخاصة إن الكثير من القيم السلبية جاءت في أعلى الترتيب من حيث درجة سلبيتها، وهذا لا يعني، وهذا لا يعني أن باقي أهمية.
- 2 - صياغة إستراتيجية على المستوى العام لتعزيز المناخ التنظيمية ضمن منظومة قيمية لمواجهة الصورة الذهنية لدى الموظف القيم على الأداء.
- 3 - معالجة القيم السلبية وذلك من خلال ربط أهداف الع وسياسات المؤسسة وإشراكهم في وضع الإستراتيجية المتعلقة الإيجابية.

- 4- إن تحقيق الفعالية التنظيمية تتطلب توفير جو وظيفي ملائم يعمل من خلاله الموظفين بروح الفريق الواحد وتوفير المند لدعم للقيم والسلوك والأخلاقية.
- 5- وضع دستور للسلوك الأخلاقي يتضمن المبادئ التي ينبأثناء قيام الموظف بواجباته والسلوكيات المحظورة عليه.
- 6- الاهتمام بالتدريب والتثقيف الأخلاقي للموظف من خلال
- 7- إعادة النظر في استثمار تقييم الموظف، بحيث تتضمن بـ تقييم الشخصية، وضرورة تبني نموذج توافقي بين القيم الشخصية والتنظيمية.

يقترح الباحث يقترح الباحث إجراء بحوث حول الأسباب الظاهرة والجوهر ترددي البيئة القيمية في المؤسسات بحيث يتم تناول بشكل منفية والقيم التنظيمي وتحديد منظومة القيم اشخصية والقيم التنظيمي

المراجع باللغة العربية:

- 1- (1995): ليستر (1995): "الص" القيم، مترجم أحمد بلب 204
- 2- حمادا، (2006): حسن (2006): "قيم العمل والالتزام الوظيفي والمعلمين في المدارس"
- 3- الحنيطة، خالد (2003): "القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء"، دراسة تطبيقية على العاملين بالخدمات الطبية بوزارة الدفاع والطيران (غير منشورة) "أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- 4- الخضراء، (2009): اخرون (2009): "السلوك التنظيمي"، منشوراد
- 5- رفاعي (1988): فاعي (1988): "السلوك التنظيمي"، مكتبة الأردن، المطبعة الكمالية.
- 6- (2001): "ضي (2001): "أثر القيم التنظيمية في الأجهزة الحك على اتجاهات المديرين نحو التغيير التنظيمي"، رسالة ماجستير - المملكة العربية السعودية.
- 7- (2001): "حمد (2001 م): "أثر القيم على فعالية القرارات الإدارية في (رسالة ماجستير غير منشورة)، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، العربية.

- 8- الغامدي، عبد الله (2005): "القيم التنظيمية لإدارات بمنطقة مكة المكرمة في ضوء مقياس ديف وفرانسيس وكوك" نسيس وكوك"، (رسالة نشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- 9- الغفيلي، إبراهيم فهد (2001): "العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والم أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر والإسلامي"، الملتقى الموارد البشري"، استراتيجيات تنمية الـ وارد البشرية - الرؤى الرياض.
- 10- محرو (2002): "الاتجاهات النظرية والمنهج دراسة الإنسان القيمية" لمصرية للطباعة والنشر والتوزيع.
- 11- محمد (1985): "المجتمع والتأية والشخصية"، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية.
- 12- مق (1994): "علاقة القيم الفردية والتنظيم الاتجاهات والسلوك": دراسة امبيريقية" مجلة العلوم الاجتماعية العلمي، جامعة الكويت.
- 13- مندل، مارك ج، جوردان، وليام (1981): "قيم الموظفين في ترجمة محمد حسنين، المنظمة العربية للعلوم الإدارية عمان. الأجنبية:

- 1- Aiken mike (2003): "managing values; The reproduction of organizational values in social economy organizations", open university U.K.,
- 2- David A. Ralston, James Pounder, Carlos W.H.Lo, Yim-Yu Wong, Carolyn P Egri, Joseph Stauffer.(1989 – 2001): "Stability and Change in Managerial work Values: a Longitudinal Study of China, Hongkong, and the USA".
- 3- Faure L, and Faure M.(1999): "Implementing Total Management", Second Edition, Longman Group UK Limited.
- 4- Gilbert Jeffrey (2005), "The relationship between organizational value & management behaviors & their influence on organizational effectiveness in army project management organization", argosy university, U.S.A.
- 5- Halstead, J.M.(1996): "Value and Value Education in Schools" In: J.M. Halstead, & M.J. Taylor, eds. Values in Education and Education in Values, London: The Falmer Press.
- 6- John A Parnell, Ting Yu, Alexander Nai-Chi Chen, Qing Tian, (2008) : "Assessing Work Values Among Students in American and Taiwanese Buisness Schools".
- 7- Naresh Malhatro and David Birks (2007), "marking research", 3nd Edition C person Education limited.
- 8- Parsons.t.(1968), "the structure of social action" A study in social theory .w.4.free press.

-
- 9- Rosa Chan (2008), "Ethical Values and Environmentalism in China: Comparing Employees from State – Owned and Private Firms".
 - 10- Umstot, Denis D.(1988): " Understanding Organizational Behavior", st.Paul, MN: West Publishing CO.
 - 11- Watson Jr., and Thomas A.(1993): "Business and its Beliefs", Second Edition, McGraw Hill Co, New Yor