وزارة التعليـــــم العالـــي والبحـــــث العلمـــي
المركـــز الجامعـــي نـــور البشيـــر البيض
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير تخصص : ادارة مالية

مذكرة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فريق العمل

دراسة ميدانية حالة سونلغاز ولاية البيض

من إعداد الطالبين :

- بلخير فيصل
- كريم محمد رضا

من إشراف :

د. بوران سمية

اللجنة المناقشة

الاسم واللقب	المؤسسة الجامعية	الصفة
د. بوسالم بوبكر	المركز الجامعي نور البشير - البيض-	رئيسا
د. بوران سمية		مشرفا
د.بورداش شهرزاد		مناقشا

السنة الجامعية 2023-2024


بسم الله الرحمن الرحيم

قَالُوا۟ سُبْحَٰنَكَ

لَا عِلْمَ لَنَآ إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَآ ۖ

إِنَّكَ أَنتَ ٱلْعَلِيمُ ٱلْحَكِيمُ

شكر وتقدير

قال رسول الله صلى الله عليه وسلّم

"من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

من منطلق هذا الحديث أتوجه

إلى الله تبارك و تعالى بالحمد والثناء و الشكر كما يحبه ويرضاه على أن وفقنا لإنجاز هذا العمل على ما فيه من ضعف البشر وقصر النظر فما كنت فيه من صواب فهو من محض فضله سبحانه وتعالى ومنه علينا، فله الحمد والشكر و نسأل الله العفو والغفران

نتقدم بالشكر الخاص إلى كل :

من الأستاذة المشرفة ***الدكتورة بوران سمية*** *التي منت علينا بمساعداتها وتوجيهاتها القيمة ومعلوماتها النيرة وإلى كل* ***الأساتذة الأفاضل*** *وكل من ساعدنا في إتمام*

هذا العمل المتواضع ولو بكلمة طيبة وابتسامة صادقة

إليكم كلكم أخلص التشكرات

- **كريم محمد رضا**
- **بلخير فيصل**



الشكر لله بداية...

و إلى من اقترن اسمهما باسم المولى سبحانه وتعالى:

بسم الله الرحمن الرحيم

(وَقَضَى رَبُّكَ أَلاَّ تَعْبُدُواْ إِلاَّ إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَاناً).

صدق الله العظيم..

أبي وأُمّي اللذان لم يُقصّرا في تربيتي وتعليمي.. أطال الله في عُمركما.

إلى إخوتي وإلى أهلي ورُفقائي....

أُقدّم لكم هذا العمل

كريم محمد رضا



الشكر لله بداية...

اهدي ثمرة جهدنا هذا : إلى الوالدين الكريمين أطال الله عمرهما وأمدهما بدوام الصحة والعافية.

كما أهديه:

إلى اخوتي واصدقائي و جميع الأصدقاء و إلى كل زمائي الطلبة

أُقدِّم لكم هذا العمل

فيصل بلخير

ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى ابراز مدى تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فريق العمل. حيث تدور إشكالية البحث حول ما مدى تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فريق العمل؟ تمت دراسة حالة مؤسسة سونلغاز بولاية البيض وذلك باستخدام المنهج الوصفي والمنهج التحليلي اعتمادا على الاستبانة وتحليلها باستخدام برنامج SPSS . خلصت الدراسة الى ان هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للقيم الشخصية بأبعادها (القيم التنظيمية، القيم الدينية، الخبرات السابقة، جماعة العمل) على أداء فرق العمل. في حين لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للقيم الأسرية على أداء فرق العمل.

الكلمات المفتاحية : قيم شخصية ؛ قيم اسرية؛ فريق عمل ؛ أداء .

Summary:

This study aims to highlight the extent to which employees' personal values influence the work team's performance. The research problem revolves around the extent to which the personal values of employees influence the performance of the work team? The case of the Sonelgaz Foundation in El Bayadh State was studied using the descriptive approach and the analytical approach based on the questionnaire and analyzed using the SPSS program. The study concluded that there is a statistically significant relationship between personal values and their dimensions (organizational values, religious values, previous experiences, and the work group) on the performance of work teams. While there is no statistically significant relationship of influence of family values on the performance of work teams.

Keywords: personal values; Family values; team work ; performance.

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
شكر وتقدير	
إهداء	
ملخص	
فهرس المحتويات	
مقدمة	أ- ت
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية	
تمهيد	05
المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة	06
المطلب الأول: الإطار النظري لقيم الشخصية للعاملين	06
المطلب الثاني: الإطار النظري لأداء فريق العمل	14
المطلب الثالث: الإطار النظري لدور القيم الشخصية للعاملين في تأثير على اداء فريق العمل	21
المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة	29
المطلب الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بقيم الشخصية للعاملين	29
المطلب الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بأداء فريق العمل	31
المطلب الثالث: الدراسات المتعلقة بدور القيم الشخصية للعاملين في تأثير على اداء فريق العمل	33
خلاصة الفصل	36
الفصل الثاني : دراسة ميدانية لمؤسسة سونلغاز- البيض -	
تمهيد	38
المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدّراسة	39

المطلب الاول: لمحة تاريخية عامة عن مؤسسة سونلغاز	39
المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز بولاية البيّض	41
المبحث الثاني: الدّراسة التطبيقية لمؤسسة سونلغاز بولاية البيَّض	45
المطلب الأول: أساسيات الدّراسة وأدواتها	45
المطلب الثاني: تحليل النتائج واختبار الفرضيات	49
خلاصة الفصل	70
خاتمة	72
قائمة المراجع	75
ملاحق	79

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1.2	عدد الاستبانات الموزعة على عينة الدّراسة	46
2.2	العناصر المكونة للاستبانة	47
3.2	درجات مقياس ليكارت الخماسي	47
4.2	اتجاه الرأي حسب مقياس ليكارت الخماسي	47
5.2	معاملات الارتباط "بيرسون" بين كل عبارو وبعدها لمحور القيم الشخصية للعاملين	49
6.2	معاملات الارتباط "بيرسون" لعبارات المحور الثاني والخاص بأداء فرق العمل	51
7.2	معامل "ألفا كرونباخ"	52
8.2	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	53
9.2	توزيع أفراد العينة حسب السن	54
10.2	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	54
11.2	توزيع أفراد العينّة حسب الأقدمية في العمل	55
12.2	تحليل فقرات البعد الأول الخاص بالقيم الأسرية	56
13.2	تحليل فقرات البعد الثاني الخاص بالقيم التنظيمية	57
14.2	تحليل فقرات البعد الثالث الخاص بالقيم الدينية	58
15.2	تحليل فقرات البعد الرابع الخاص بالخبرات السابقة	59
16.2	تحليل فقرات البعد الخامس الخاص بجماعة العمل	60
17.2	تحليل فقرات المحور الثاني الخاص بأداء فرق العمل	62
18.2	اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات محاور الدّراسة	65
19.2	نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية	65
20.2	نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الأولى	66

21.2	نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية	67
22.2	نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة	68
23.2	نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة	68
24.2	نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة	69

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
1-1	مصادر القيم الشخصية	11
2-1	مراحل تشكّل وتطور الفريق	22
3-1	الاختلالات الخمسة التي تضر بالفريق	23
4-1	نموذج متكامل للفريق عالي الأداء	25
1-2	الهيكل التنظيمي لشركة توزيع الكهرباء والغاز -البيّض-	42
2-2	أنموذج الدّراسة	45
3-2	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	53
4-2	توزيع أفراد العينة حسب السن	54
5-2	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	55
6-2	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	56

مقدمة عامة

يتأثر سلوك الافراد العاملين في المنظمات عادةً بالقيم التي يحملونها لأنها تعد الأساس الذي تقام عليه ثقافة المجتمعات، لكونها تعكس ترابط عاطفي شديد التعقيد، فالأفراد يتحاورون، يتجادلون، يتنافسون في سبيل قيمة معينة حيث تتجسد هذه القيم في البناء والعادات الاجتماعية السائدة .

وتعمل هذه القيم كضابط وموجه لسلوكهم كما تعمل كدليل أو مرشد للأفراد في تصرفاتهم وتؤثر في الاحكام التي يطلقونها على المواقف والأحداث والأشياء. فالمنظمات التي لديها منظومة قيم إيجابية وواضحة تكون قادرة على مواجهة التحديات والتغيرات في عصرنا المليء بالتحديات اذ أصبحت ثقافة التجديد فيه هي الثقافة السائدة.

كما تعدّ القيم الشخصية من المواضيع المهمة في حياة الأفراد الخاصة والعملية، فهي إحدى المكونات الأساسية للشخصية، كما أنها تؤثر في سلوك الأفراد، واتجاهاتهم، وعلاقاتهم داخل المنظمات وخارجها، ولذلك نالت هذه الأخيرة حظا وفيرا من البحث والدراسة في المجالات العلمية المختلفة مثل: علم النفس، علم الاجتماع، علم الاقتصاد، علم الفلسفة، الأنثروبولوجيا أما في علم الإدارة، فإنها كانت من الموضوعات الحديثة نسبيا، إذ تأتي في سياق تحفيز العاملين وتفعيل أدائهم الإبداعي.

في ظل التغيرات المتسارعة لم تعد الأساليب الحالية قادرة على مواكبة التطورات في المختلفة المجالات، لذلك أدركت العديد من المنظمات في الدول المتقدمة ضرورة الاستفادة من الأساليب والنماذج الإدارية الحديثة كالأداء الإبداعي للعاملين حيث أصبحت حاجة المنظمات إلى الإبداع مطلبا ملحا ومهما خاصة بالنسبة لتلك التنظيمات التي تسعي إلي التميز في الأداء والمحافظة على استمراريتها في بيئة تنافسية وفي سبيل ذلك تواجهها تحديات متجددة ومتغيرة تتطلب تبني سياسات واستراتيجيات تتكيف مع هذه التحديات لتحقيق أهداف المنظمة مما يوجب على الإدارة توفير فرص الإبداع والتجديد والتحديث في أساليب العمل الذي بدوره يتطلب البيئة الإبداعية المناسبة.

I- الإشكالية :

من الطرح السابق يجدر بنا أن نصوغ الإشكالية التالية:

- **ما هو تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيض ؟**

الأسئلة الفرعية: ولمعالجة هذه الإشكالية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

1- هل هناك علاقة تأثير للقيم الأسرية للعاملين على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيض؟

2- هل هناك علاقة تأثير للقيم التنظيمية للعاملين على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيض؟

3- هل هناك علاقة تأثير للقيم الدينية للعاملين على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيض؟

4- هل هناك علاقة تأثير للخبرات السابقة للعاملين على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيض؟

5- هل هناك علاقة تأثير لجماعة العمل على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيض؟

II - فرضيات الدراسة:

❖ **الفرضية الرئيسية:**

هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للقيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيّض.

❖ **الفرضيات الفرعية:**

- هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للقيم الأسرية للعاملين على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيّض؛
- هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للقيم التنظيمية للعاملين على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيّض؛
- هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للقيم الدينية للعاملين على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيّض؛
- هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للخبرات السابقة للعاملين على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيّض؛
- هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لجماعة العمل على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيّض؛

III- أهمية البحث :

تتجلى أهمية البحث من خلال:

- ✓ القيم الشخصية تحفز العاملين على أداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفعالية، وربح أكثر للوقت؛
- ✓ تساعد القيم الشخصية في اكتساب معارف وخبرات جديدة بالاحتكاك المباشر؛
- ✓ كما تبرز أهمية هذا البحث من إمكانية استفادة الباحثين من نتائج الدراسة في التعرف على تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل ؛
- ✓ اكتشاف مدى مساهمة القيم الشخصية في تحسين أداء فرق العمل بالشركات بصفة عامة، و أداء العمال بصفة خاصة.

IV - أهداف البحث :

تهدف هذه الدراسة إلى:

- إبراز أداء فرق العمل بشركة سونلغاز بولاية البيض ؛
- تحسين عملية صنع القرار داخل فرق العمل ؛
- محاولة إبراز أثر القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل في شركة سونلغاز؛
- فهم العلاقة بين القيم الشخصية وأداء فرق العمل ؛
- تسليط الضوء على موضوع القيم الشخصية وازدياد أمهيته في الجامعات؛
- تقديم توصيات عملية تساهم ايجابيا في توفير المقومات الأساسية للقيم الشخصية للعاملين في شركة سونلغاز؛

V- منهج البحث :

من أجل الإلمام بمختلف جوانب الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الجانب النظري لوصف مختلف متغيرات الدراسة ، كما تم اعتماد المنهج التحليلي في الجانب التطبيقي لتحليل المعطيات الاحصائية ، وذلك باستخدام برنامج SPSS V-25 .

VI - هيكل البحث :

في إطار معالجتنا للموضوع قسمنا الموضوع إلى فصلين اثنين، حيث سنتناول في الفصل الأول الإطار النظري للدّراسة إضافى إلى الأدبيات التطبيقية، أما في الفصل الثاني دراسة ميدانية حالة شركة **سونلغاز- البيض-** .

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد:

تسعى المؤسسات دائمًا إلى توفير فرص العمل، وإعداد الموظفين اللاّزمين للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وغرس القيم في فريق العمل. فمن دونه يؤدي تتضـــح العوائق وتكثر والتي تحول دون خلق القيمة بين الموظفين، ويعدّ فريق العمل حجر الزاوية لبناء النجاح وتحقيق الأهداف. وتكمن وراء نجاح أي فريق عملٍ سلسلة من العوامل المتداخلة، ومن أهمها القيم الشخصية التي يحملها كل فردٍ.

تُشكل القيم الشخصية بوصلةً أخلاقيةً وسلوكيةً تُوجّه تصرفات الفرد وتفاعلاته مع محيطه وعندما تتلاقى هذه القيم وتتوافق بين أعضـاء الفريق، تنشأ بيئة عملٍ إيجابيةٍ تُعزّز التعاون والإنتاجية وتُساهم في تحقيق النتائج المرجوة، ولتسليط الضوء أكثر على هذا الموضوع نتناول في هذا الفصل ما يلي :

- **المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة؛**
- **المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة .**

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

نعرض من خلال هذا المبحث الإطار النظري للقيم الشخصية، وكذا أثرها على أداء العاملين، وذلك من خلال ثلاث مطالب أجزنا في الأول ما يتعلق بالقيم الشـــخصـــية للعاملين، أمّا في الثاني مفاهيم متنوعة حول ماهية أداء فريق العمل، وفي آخر مطلب أوضـــحنا الإطار النظري لتأثير القيم الشخصية على أداء فريق العمل

المطلب الأول: الإطار النظري لقيم الشخصية للعاملين

تعتبر القيم الشخصية من السلوكيات الأساسية والضرورية في المجتمع، ومن أهم المتغيرات في هذه الدراســة أن لها تأثير قوي ومباشــر على أداء العامل، لذلك ســنتناول في هذا المطلب بعض المفاهيم والمسائل المتعلقة بالقيم، ثم نشرح القيم الإنسانية ونتحدث عن أهميتها وخصائصها، وسنشرح أيضاً أنواعها أصولها.

الفرع الأول: مفهوم وأهمية القيم الشخصية والتنظيمية

تعد القيم من المواضـــيع المهمة في حياة الأفراد الخاصـــة والعملية، فهي إحدى المكونات الأســاســية للشــخصــية. كما أنها تؤثر في ســلوك الأفراد، واتجاهاتهم، وعلاقاتهم داخل المنظمات وخارجها، ولذلك نالت هذه الأخيرة حظا وافرا من البحث والدراســة في المجالات العلمية المختلفة مثل علم النفس، علم الاجتماع، علم الاقتصـــاد، علم الفلســـفة، أما في علم الإدارة، فإنها كانت من الموضـــوعات الحديثة نســـبيا ولكل ذلك بدأ بعض الباحثين والمهتمين بالســـلوك التنظيمي مؤخرا في توظيف الكثير من تلك الدراسـات التي قدمها علماء النفس والاجتماع في موضـوع القيم لتحسـين أداء الأفراد في منظماتهم.

اولا : مفهوم القيم :

لقد قام العديد من الباحثين بدراسة مفهوم القيمة وأبعادها يعرف "سميث" أن القيمة تطلق على كل ما هو جدير باهتمام الفرد لاعتبارات مادية أو معنوية أو اجتماعية أو أخلاقية أو دينية أو جمالية .[1]

[1] عبد الله بن احمد سالم الزهراني ،نموذج مقترح بعنوان: للتوافق بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية، دراسة تحليلية بمؤسسات التعليم العالي بالسعودية، بجامعة أم القرى ، ص 07

ويرى "حامد زهران" أن القيمة هي عبارة عن تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية وهي مفهوم ضمني غالبا يعبر عن الفضل أو الامتياز أو درجة الفضل الذي يرتبط بالأشخاص أو الأشياء أو المعاني أو أوجه النشاط.

ويعرفها "سعد عبد الرحمن" بأنها عبارة عن مجموعة من الديناميكيات التي توجه سلوك الفرد في حياته اليومية، حيث يستخدمها في الحكم على الأحداث والأشياء، مادية كانت أو معنوية، في مواقف التفضيل و الاختيار. ويذكر البسيوين: أن مفهوم القيمة في اللغة الإنكليزية Value بمعنى الشيء الثمين ذي الأهمية يرجع أصله الاشتقاقي إلى الفعل اللاتيني Valeo الذي يدل على القوة ومعناه الأصلي أنا قوي، أو أنا أتمتع بصحة جيدة، فيشتمل من هذه الناحية على معاني الشجاعة والصلابة والقوة ومعان أخرى كالتأثير على الأشياء والقدرة على ترك بصمات قوية عليها وفي اللغة الفرنسية Valeur بمعنى القوة والشجاعة[1] .

ويعرف **كلايد** القيم على النحو التالي: "القيم هي مبادئ تستخدم للتحكم في السلوك والاختيار بين الأهداف المختلفة التي يريد المرء تحقيقها، ومن هنا جاءت المبادئ وهي أهم شيء في حياة الإنسان وعلى أساسها يتم الحكم على سلوكه أو صدقه أو انحرافه[2].

ثانيا : مفهوم القيم الشخصية

القيم الشخصية خاصة بالفرد وتمثل جزءا من شخصيته والجانب الروحي فيه، ومن منظور آخر فهي انعكاسات مباشرة لممارسات واقعية تظهر في مرآة واضحة لها علاقة صريحة مباشرة بالسلوك. لهذا نجد أن جوهر القيم يتضمن القدسية والانتقاء والتفضيل عند مختلف الأفراد والآسر والمجتمعات. وفي الدين الإسلامي والشرائع السماوية مما يجعلها تختلف من مجتمع لآخر، ومن شخص لأخر وذلك حسب المحيط الذي نشأ فيه، وبذلك يتكون الترتيب الهرمي للقيم حسب أفضليتها في اعتقاد كل أمة وكل فرد منها. فالقيم الشخصية هي عبارة عن تلك المعتقدات والتفضيلات والمفاهيم المجردة التي يحملها الفرد للأشياء والمعاني وأوجه النشاط المختلفة، والتي تعمل على توجيه رغباته

[1] زينب عبد الرزاق عبود، تأثير القيم الشخصية في بلورة التماثل التنظيمي, دراسة تحليلية بكلية الإدارة والاقتصاد بجامعة بابل العراق .

[3] تيشات سلوى, إدارة السلوك التنظيمي, مطبوعة موجهة لطلبة السنة ثانية ماستر, تخصص ادارة أعمال وادارة الموارد البشرية, جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2017-2018 ، ص 30

واتجاهاته نحوها، حيث تساعده في تحديد السلوكيات ما هو مقبول وما هو مرفوض، ما هو صائب وما هو خاطئ، وتتصف بالثبات النسبي[1].

ثالثا : القيم التنظيمية :

القيم التنظيمية ترتبط بالقيم الأخرى (الدينية، السياسية، الاجتماعية.... الخ)، إذ تستمد منها بعض الخصائص، وهي بذلك لا تختلف عن تلك القيم سواء في طبيعتها أو وظيفتها، إلا أنها ترتبط مباشرة بالسلوك داخل التنظيم، وتختلف القيم التنظيمية عن القيم المهنية، فالأخيرة تسود بين أفراد المهنة الواحدة على اختلاف منظماتهم، أما القيم التنظيمية فتسود بين أفـــراد المنظمة الواحدة على اختلاف وظائفهم و مستوياتهم، وبذلك تكون قيم المنظمات الإنتاجية غير قيم المنظمات الخدمية، وقيم المنظمات الحكومية غير قيم المنظمات الخاصة والمختلطة[2].

وتعكـــس القيم التنظيمية الخصائص الداخلية للمنظمة فهي التي تحدد الخطوط العريضة لتوجيه السلوك ووضع القرارات، فقد عرفها محمود سلمان العميان بأنها "اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه ســلوك العــاملين ضـــمن الظروف التنظيمية المختلفة ومن هذه القيم: المساواة ببن العاملين، الاهتمام بإدارة الوقت، الاهتمام بالأداء، احترام الآخرين...الخ[3]

رابعا : أهمية القيم الشخصية:

تعكس القيم الشخصية الاحتياجات الداخلية لكل شخص ورغباته وما يعتبره مهم، هي جزء من الأدوات السلوكية التي يمتلكها الأفراد والتي يعتبرونها صحيحة.

•هي مؤشر علي النضج وفهم الحياة، فهناك الكثير من الدراسات التي تشير إلى أنّ الدول المهتمة بقيمها ومعتقداتها هي مجتمعات ناجحة و مبدعة و ناضجة لأنها متفهمة للحياة اكتر من غيرها[4].

- القيم تكسبك الأهمية؛

---

[1] محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان: دار وائل، ،2002، ص.312

2 جابر نصر الدين: محاضرات في علم النفس الاجتماعي، جامعة بسكرة، قسم علم النفس، ،2005 ص ص120.121

[3] محمد الطاهر بوياية: "دراسة الفعالية من خلال بعض المؤشرات الثقافية التنظيمية"،رسالة دكتوراه، جامعة منتوري قسنطينة ، معهد علم النفس، ،2004 ص.67

[4] محمد الساسي شايب ,خديجة عبادو,القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي,مذكرة ماستير ورقلة, غرداية, بسكرة, الوادي , جامعة قاصدي مرباح ورقلة, الجزائر ص 12.

- تحدد ما ينبغي فعله في هذه الحياة؛

للقيم أهمية كبرى في فهم السلوك الإنساني في المنظمات فهي تؤدي الأدوار التالية:

- تؤثر القيم في جوانب مختلفة من الشخصية (مدركات الفرد واتجاهاته ودوافعه)؛
- تعتبر معايير مرشدة لسلوك الفرد أو الجماعة اذ انها تحدد المجال الأخلاقي له؛
- تساعد على تحديد نوع الوظائف الملائمة للأفراد ونوعية التدريب السلوكي اللازم؛
- تؤثر في قرارات المدير وحلوله؛
- تحدد نوعية الأفراد الذين يمكن التوافق معهم؛
- تكون احيانا مصـــدر للنزاع داخل الفرد نفســـه أو فيما بين الأفراد وبين الجماعات فقد يحدث نزاع داخل الفرد بين قيمتين أحداهما تتعلق بنظرية الانســـانية (كالرحمة) والاخرى بواجبة التنظيمي كمعاقبة موظف صغير؛
- تعكس الاختلافات الحضارية بين المجتمعات المختلفة، مما يؤثر على السلوك التنظيمي بشكل واضح، فهنالك اختلافات في القيم حول الامانة وإحترام الوقت والجدية في العمل وإحترام الأوامر وغير ذلك من مجتمع لآخر، وإن معرفة القيمة الســـائدة في أي مجتمع مفيد لفهم الســـلوك التنظيمي المتوقع كما هو مفيد للمقارنة مع المجتمعات الأخرى.

كما ان للقيم الشخصية اهمية واسعة منها [1]:

1-تشكل شخصية الفرد المتزنة القوية المتماسكة ،ألهنا تشري وفق مبادئ وقيم اثبتة؛

2- تستخدم كوسيلة للحكم على سلوك الفرد ؛

3- تعمل القيم كموجهات لخيارات الأفراد في جمالات الحياة فانه بما توفره من معاير ومرجعيات يمكن الوثوق بنتائجها؛

4- .تستخدم كمعايري لقياس العمل وتقييمه؛

5-تكسب الفرد الإحساس بالصواب والخطأ؛

6- تساعد الفرد على تحمل المسؤولية من خلال القدرة على تفهم كيانه الشخصي والتمعن في قضايا حياته الخلاصة مما يؤدي إلى الإحساس بالرضا.

[1] عبد الله بن علي القرزعي ،مدونة القرزعي ،مقال بعنوان:القيم الشخصية تكوينها وتنميتها عند الطالب، ،كلية امللك خالد العسكرية، المملكة السعودية.2009/2012 ص 96

الفرع الثاني: خصائص ومصادر و أنواع القيم الشخصية

اولا : خصائص القيم الشخصية:

يعد مفهوم القيم من المفاهيم المتشعبة، التي تدخل ضمن العديد من التخصصات المختلفة ، ولذلك فقد وضع ، الباحثون عددا من الصفات والسمات المشتركة التي تسهم في توضيح هذا المفهوم وقد ذكر الهاشمي عددا من السمات كما يلي [1]:

1- القيم أساسية في حياة كل إنسان سوى، فهي بمثابة مرشد وموجه لكثري من النشاط الحر الإرادي للإنسان؛

2- القيم تصطبغ بالصبغة الاجتماعية؛ أي أنها تنطلق من إطار اجتماعي؛

3- القيم مكتسبة، إذ يتعلمها الفرد عن طريق التربية الاجتماعية والتنشئة في نطاق الجماعة[2]؛

4- تعد القيم ذاتية اجتماعية، ولها أثر ابرز في السلوك العام والخاص للفرد والجماعة، وفي تحديد كثير من العلاقات مع بعض أفراد الجماعات الأخرى؛

5- القيم ذات ثبات واستقرار نفسي واجتماعي نسيب، لكن هذا الثبات يسمح بالتغيير والتبديل إيراد الفرد ذلك بعزيمة صادقة.

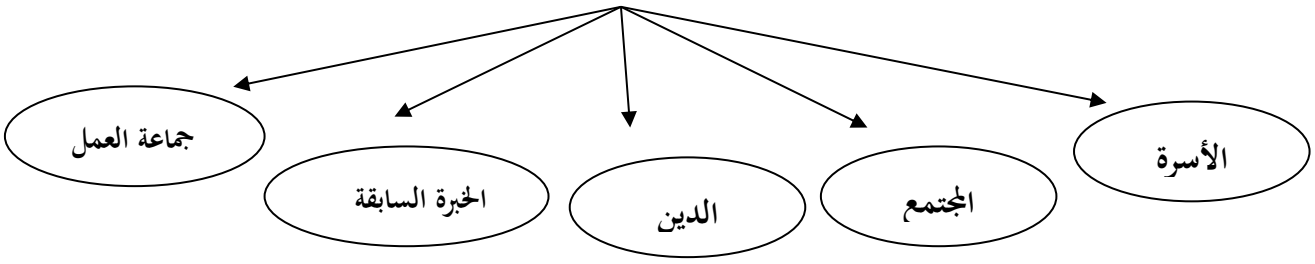
6-يتميز بعض الأفراد بقيم فردية خاصة هيمنت على جل وقتهم ونشاطاتهم، ودوافعهم وسلوكهم، وقد كان من هؤلاء الأفراد نوابغ العلماء، والمفكرون والمخترعون، والفنانون، والقادة العسكريون، الذين استفادت منهم المجتمعات الإنسانية في شتى المجالات .

[1] عبد الله بن علي القرزعي ،مدونة القرزعي ،مقال بعنوان: القيم الشخصية تكوينها وتنميتها عند الطالب، ،كلية الملك خالد العسكرية، المملكة السعودية مرجع سابق .2009/2012 ص 120

[2] كريمة حسن أحمد الراشدي,مرجع سابق, ص 05

ثانيا : مصادر القيم الشخصية:

الشكل رقم : (1-1) يوضح مصادر القيم الشخصية



المصدر : من إعداد الطالبين حسب الدراسات السابقة

هناك عدة مصادر للقيم وقد اتفق العلماء على أن أهم المصادر هي :

1- **الأسـرة** : المصـدر الرئيسـي والأهم للحصـول على القيم، فهي ما يتعلمه الطفل منذ نعومة أظفاره من عائلته؛ ويقوم بتخزينه والاحتفاظ به مدى الحياة، وتمثل طريقة تعليم الوالدين، وتربيتهما له الكيفية التي يغرسان بها هذه القيم؛

2- **المجتمع** : والذي يلعب دورًا مهمًا ورئيسيًا في تطوير نظام القيم لدى الفرد، حيث يتعلم جميع الأفراد الأخلاق وأساسيات الانضباط في المدارس الابتدائية، ومنها صعودًا، بالإضافة إلى بيئات المجتمع الأخرى؛ كالمراكز، والمساجد، والنوادي، والتجمعات الشبابية، والأصدقاء وغيرهم[1]؛

3- **الدين** : حيث أنه يتكون في أساسه من مجموعة من المعتقدات، والقيم والأخلاق، التي توجه سلوك الأفراد، وتمنحهم القدرة على التمييز بين الصواب والخطأ، والحلال والحرام.

4- **مصادر شخصية** : تتمثل هذه المصادر بالصفات الفردية للشخص؛ كالذكاء، والمقدرة، والمستوى التعليمي، والتي تحدد نظام القيم لديه على الصعيد الشخصي، فمثلًا الشخص الذكي والمتلقي للتعليم يتمكن من تعلم القيم الاجتماعية المختلفة بشكل أسرع نسبيًا من غيره؛

5- **الثقافة** : كثيرًا ما تحدد ثقافة الفرد طريقة تعامله وتفاعله مع المجتمع والعالم بأسره، وتكمن أهمية الثقافة في توجيهها للطريقة التي يرى بها الفرد، والطريقة التي يعتقد بها ونمطه السلوكي، وعادة ما تكون ثقافة الفرد نابعة من ثقافة المجتمع عبر القرون؛ والتي تغرس قيمًا مطلقة يصعب تغييرها أو تعديلها؛

[1] سارة نبيل , أعمال إدارية ,مقال بعنوان :مفهوم الأداء ,المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ,مصر, بتاريخ 2012 ، ص 66

6- **الخبرة السابقة** : تستمد القيم أمهيتها ووزنها من خبرات الفرد الشخصية والمهنية أيضا ،فالصيام في شهر رمضان له أهمية كبرى لدى المسلم من حيث العبادة ؛

7- **جماعة العمل** : إن جماعة العمل تكون مع الزمن تقاليد وعادات وقيم خاصة تفرضه على اعضاءها فالفرد يغير قيمه أحيانا نتيجة الضغوط النفسية التي تمارسها جماعة العمل مثل عزله وعدم التعامل معه أو مساعدته وغيرها مما يجعله غريبا في وطن عمله[1].

ثالثا : أنواع القيم الشخصية:

لا يوجد تصنيف موحد يعتمد عليه بتحديد أنواع القيم فهناك العديد من التصنيفات التي وضعها العلماء والباحثون منها[2]:

1- تصنيف القيم حسب المحتوى:

إذ تنقسم القيم، حسب هذا الأساس، إلى: قيم نظرية، وقيم اقتصادية، وقيم جمالية، وقيم اجتماعية، وقيم سياسية، وقيم دينية ؛

2-تصنيف القيم حسب مقصدها:

إذ تنقسم القيم، حسب هذا الأساس، إلى قيم وسائلية، أي تعتبر وسائل لغايات أبعد، وقيم غائبة أو نهائية [3]؛

3-تصنيفها حسب شدتها:

إذ تصنف القيم، حسب هذا الأساس، إلى قيم ملزمة، أي ما ينبغي أن يكون، وقيم تفضيلية، أي يشجع المجتمع أفراده على التمسك بها، ولكن لا يلزمهم بها إلزاماً ؛

4-تصنيفها حسب العمومية:

إذ تنقسم القيم، حسب هذا الأساس، إلى قيم عامة يعم انتشارها في المجتمع كله، وقيم خاصة تتعلق بمناسبات أو مواقف اجتماعية معينة ؛

---

[1] المعايطة ، خليل عبد الرحمن ، علم النفس الاجتماع ص 2000

[2] https://edu-arb.blogspot.com/2011/02/blog-post_37.html بتاريخ 2024/04/01 على الساعة 14:06

[3] https://edu-arb.blogspot.com/2011/02/blog-post_37.html بتاريخ 2024/04/01 على الساعة 14:06

5- تصنيفها حسب وضوحها:

إذ تنقسم القيم، حسب هذا الأساس، إلى قسمين: قيم ظاهرة أو صريحة، وهي القيم التي يصرح بها ويعبر عنها بالسلوك أو بالكلام، وقيم ضمنية، وهي التي يستدل على وجودها من خلال ملاحظة الاختيارات والاتجاهات التي تتكرر في سلوك الأفراد ؛

6- **القيم حسب ديمومتها** : إذ تصنف القيم، حسب هذا الأساس، إلى صنفين، هما: القيم الدائمة، وهي التي تدوم زمناً طويلاً، وقيم عابرة، وهي التي تزول بسرعة ، ويُعد التصنيف الذي أورده عالم الاجتماع الآلماني (سبرانجر) في كتابة: "أنماط الناس".

المطلب الثاني: الإطار النظري لأداء فريق العمل

يعد أداء فرق العمل عنصـرًا هامًا لنجاح أي مؤسـسـة من خلال فهم **مفاهيم** أداء فرق العمل وعوامل تأثيره ومقاييس قياسه ومراحله، يمكن للقادة والمديرين **تحسين** أداء فرقهم وتحقيق الأهداف المشتركة.

الفرع الاول : مفهوم الأداء

يحظى مفهوم الأداء بأهمية كبرى في تسـيير المؤسـسـات، لذا نال ولا يزال الاهتمام المتزايد من طرف الباحثين والمفكرين والممارسـين في مجال الإدارة والتسـيير، وهذا من منطلق أن الأداء يمثل الدافع الأساسـي لوجود أية مؤسسـة من عدمه، كما يعتبر العامل الأكثر إسـهاما في تحقيق هدفها الرئيس ألا وهو البقاء والاستمرارية .

كما يتصـف الأداء بكونه مفهوما واسـعا ومتطورا، كما أن محتوياته تتميز بالديناميكية نظرا لتغير وتطور مواقف وظروف المؤسـسـات بسـبب تغير ظروف وعوامل بيئتها الخارجية والداخلية على حد السـواء؛ ومن جهة أخرى فقد أسـهمت هذه الديناميكية في عدم وجود اتفاق بين الكتاب والدارسـين في حقل التسـيير فيما يخص المحتوى التعريفي لمفهوم الأداء رغم كثرة البحوث والدراسـات التي تناولت هذا المفهوم؛ ويرجع ذلك إلى اختلاف المعايير والمقاييس المعتمدة في دراسـةُ الأداء وقياسـه والمتبناة من قبل كل كاتب أو طائفة من الكتاب .

اولا : خصائص الأداء :

يتسم الأداء بخصائصٍ محددة، تشمل

- ✓ **الفعالية:**

تحقيق الهدف المرجو من خلال بذل أقل جهدٍ ممكن ،كما تعرف الفعالية على أنها تلك العلاقة بين النتـائج المحققـة فعـلا والنتائج المقدرة وذلك من خلال قياس الانحراف ، وأنها الإنتاجية المرتفعة وقدرة المؤسسات على التكيف مع البيئة فـضـلا عن القدرة على الاستقرار والابتكار ،وايضا تعرف الفعالية على انها قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف من خلال زيـادة حجـم المبيعات، وتحقيق رضا العملاء والعاملين داخل المؤسسة، وتنمية الموارد البشرية ونمو الربحية.

- ✓ **الكفاءة** :اسـتخدام الموارد المتاحة بشـكلٍ أمثل ، كما تعرف الكفاءة على انها هي القدرة على فهم طبيعة وتأثير الفعل الذي يقوم به الشخص كما تقوم الكفاءة (القانون)، الوسيلة المستخدمة

لتحديد ما إذا كان المتهم الجنائي مؤهلاً للمحاكمة اختصـــاصـــات الاتحاد الأوروبي، نموذج للتبعية داخل الاتحاد الأوروبي .[1]

كما ان الكفاءة (الجيولوجيا) درجة مقاومة الصخور للتشوه من حيث القوة الميكانيكية الكفاءة الطبيعية، قدرة الخلايا على تغيير جيناتها عن طريق تناول الحمض النووي خارج الخلية[2].

✓ **الجودة**

مستوى دقة وإتقان العمل المُنجز.

✓ **الإنتاجية**

كمية العمل المُنجز خلال فترة زمنية محددة.

✓ **الرضا**

شعور الفرد أو الجهة بالرضا عن أدائه.

ثانيا : عوامل تؤثر على الأداء:

تتأثر فعالية الأداء بمجموعة من العوامل، تشمل[3]:

- ❖ **المهارات والقدرات** :امتلاك الفرد أو الجهة للمهارات والقدرات اللازمة لإنجاز المهمة ؛
- ❖ **الدافع** :مستوى تحفيز الفرد أو الجهة للقيام بالمهمة ؛
- ❖ **الموارد** :توفر الموارد والأدوات اللازمة لإنجاز المهمة ؛
- ❖ **البيئة** :الظروف المحيطة التي يتمّ فيها إنجاز المهمة ؛
- ❖ **التدريب والتطوير** :تلقي الفرد أو الجهة للتدريب والتطوير اللازمين لتعزيز مهاراته وقدراته؛
- ❖ **الدعم والإشراف** :حصول الفرد أو الجهة على الدعم والإشراف اللازمين من قبل الآخرين .

ثالثا : قياس وتقييم الأداء:

يمكن قياس وتقييم الأداء من خلال مجموعة من الطرق، تشمل[4]:

✓ **المؤشرات الكمية** :قياس جوانب محددة من الأداء باستخدام أرقام ومؤشرات كمية؛

---

[1] https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%83%D9%81%D8%A7%D8%A1%D8%A9 تاريخ 2024/03/12 على ساعة 00:15

[2] المرجع نفسه

[3] أحمد إبراهيم ابوسن, إدارة الموارد البشرية, الطبعة الرابعة, شركة مطابع السودان للعملة المحدودة, الخرطوم, ,2012ص 137.

[4] عبد الباري إبراهيم درة, تكنولوجيا الأداء العامل في المنظمات, المنظمة العربية لتنمية الإدارية, عمان, ,2003ص 25

- ✓ **المؤشرات الكيفية** :تقييم جوانب محددة من الأداء باستخدام معايير ومعايير نوعية؛
- ✓ **التقييم الذاتي** :قيام الفرد أو الجهة بتقييم أدائه بشكلٍ ذاتي؛
- ✓ **التقييم من قبل الآخرين** :الحصول على تقييم من قبل المديرين أو الزملاء أو العملاء.

رابعا : أهمية قياس وتقييم الأداء:

يعد قياس وتقييم الأداء أمرًا ضروريًا لعدة أسباب، تشمل[1]:

- **تحسين الأداء** :تحديد نقاط القوة والضعف في الأداء وتحديد مجالات التحسين؛
- **تحديد احتياجات التدريب والتطوير** :تحديد احتياجات الفرد أو الجهة من التدريب والتطوير لتعزيز مهاراته وقدراته؛
- **المكافأة وتحفيز الموظفين** :مكافأة الموظفين على أدائهم المتميز وتحفيزهم على بذل المزيد من الجهد؛
- **اتخاذ القرارات الإدارية** :استخدام نتائج تقييم الأداء لاتخاذ قرارات إدارية سليمة.

الفرع الثاني : أهمية فرق العمل وخصائصها

اولا : أهمية فرق العمل

لم تظهر أهمية فرق العمل إلا في العقود الثلاثة الماضـــية، وان كانت هناك محاولات أولية والتي تبين أن الأفراد قد طوروا فيما بينهم هوية جماعية أدت إلي زيادة إنتاجيتهم ، وتتضــح أهمية فرق العمل من خلال الاتي[2]:

1- حاجة الموظف إلى الانتماء ، حيث يســـعى وراء الأمن والأمان والحماية ، ويطلب التقدير وتأكيد الذات واعتراف الزملاء بالإنجاز ، وكل ذلك يمكن تحقيقه من خلال فرق العمل ؛

2- إن فرق العمل تساعد في توفير ماهرات واختصاصات وخبرات مختلفة تتطلبها طبيعة الأعمال في المنظمات الحديثة والتي لا تتوفر في العمل الفردي؛

3- إن فرق العمل تســـاعد في زيادة الاعتمادية بين وحدات المنظمة وبين الأفراد للإنجاز الأعمال الخاصة بكل واحد منهم؛

---

[1] المرجع نفسه

[1] الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، مركز التدريب، مركز إعداد القادة للقاع الحكومي ، دراسة بعنوان: فريق العمل ومهارات العمل الجماعي، 2014 ، ص 63

4 -إن فرق العمل تساعد في الربط بين الفعاليات التي تستهدف تطوير المنظمة وتحسين كفاءتها وفاعليتها ، وتلك الفعاليات التي تهدف الي تطوير وتنمية قدرات ومهارات العاملين ؛

5- فرق العمل تؤثر تأثيرا مهما علي سلوك عضو الفريق ؛

6- تعد فرق العمل وبنائها تقنية حديثة تساعد علي تفهم وإدراك وتقبل الأفراد الآخرين في العمل ، ومعرفة أبعاد سلوك كل فرد ليساعد في كيفية التعامل معه بشكل ينعكس علي تنسيق الجهود بين الأعضاء وتسهيل وتيسير حل الخلافات أو التناقضات أوسوء الفهم.

7- تساعد فرق العمل علي تعزيز الدعم والاتفاق والثقة والتأييد والولاء ، وهذا بدوره يقود إلي تحقيق الأهداف والنتائج ؛

وستضح لنا أن أهمية فرق العمل لا تعود بالفائدة علي المنظمة وحسب ولكنها تنعكس علي الأفراد أيضا حيث تعمل علي إكسابهم العديد من الأمور الهامة التي ترفع من كفاءاتهم وتزيد من خبراتهم من خلال إكتسابهم للعديد من المهارات بالإضافة إلي توجيه سلوكياتهم بشكل ايجابي يعود علي الأفراد بالمنفعة ، وأخيرا فان فريق العمل يزيد من انتماء الفرد للعمل الذي يؤديه وللمنظمة التي يعمل بها[1].

ثانيا : خصائص فرق العمل:

هناك صفات وخصائص تجعل من فريق العمل فريقاً فعالاً قادراً على أداء مهامه بالشكل المطلوب ومن أهم تلك الصفات والخصائص ما يلي[2]:

1 -القيادة المشاركة :

بالرغم من وجود قائد إداري في كل الأحوال، وقد يكون هو قائد الفريق الذي يتولى المسئوليات الإدارية وينفذ أعمال الفريق، إلا أن فريق العمل الفعال هو الفريق الذي يتقاسم أعضاؤه باقي وظائف ومهام القيادة، بمعنى أنهم يشتركون في متابعة تنفيذ مهام الفريق كل حسب مهاراته؛

2 - الاتصال المفتوح :

تعتبر الثقة المتبادلة بين أعضاء الفريق، وبينهم وبين القائد، من أهم الأشياء التي يجب أن تتوفر لفريق العمل الفعال، وذلك لما لها من دور في تسهيل مهمة الاتصال بينهم ،كما يجب أن يكون هناك

---

[1] فارس النفيعي , خسائر الفريق الفعال, مشرف السالمة المهنية, المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ,18/07/2010, 22:12 بالسعودية ، ص 130

[2] سلمان عبد الرزاق احمد, المعلوماتية وعلاقتها بأخلاقية الوظيفة العامة, مالة العلوم الاقتصادية والإدارية, مالد ,7العدد 24 ,152سنة 2000

استعداد للاعتماد على بعضهم والتعاون بين بعضهم البعض، وعدم الانحياز، ويتطلب ذلك كله من القائد أن يشجع المناقشة الصريحة والمفتوحة دون أن يبدي أي استجابة أو ردود فعل متحيزة. وهكذا يمكن أن يتحقق لنا الاتصال المفتوح في الفريق، حيث يعبر الأعضاء عن مشاعرهم وأفكارهم تعبيراً صريحاً، ويعترفون بأخطائهم ونقاط ضعفهم، ولا يترددون في تحمل المسئولية عن سلوكهم وآرائهم ، وتقبل تعليقات بعضهم البعض[1]؛

3 -البيئة الودية :

يشكل التوتر والتشدد والرسميات والشكليات.. بعض خصائص الفريق الذي يسيطر عليه الجو المشحون ولذلك فإنه لكي يصبح الفريق فعالا يجب أن تكون البيئة ودية إلى درجة أن يستمتع أعضاء الفريق بوجودهم مع بعضهم البعض، وأن تخلو علاقاتهم من الشكليات والرسميات المرتبطة بالمراكز الوظيفية والبيئة الودية هي التي تكون مشجعة للاتصال المباشر بين الأعضاء بيسر ومرح، حتى يجد الأعضاء أنهم يساعدون بعضهم البعض دون الانتظار حتى يطلب منهم ذلك، كما أنهم يتحدثون عن مسائل خاصة مع بعضهم البعض دون الانتظار حتى يطلب منهم ذلك، كما أنهم يشاطرون بعضهم فرحة تحقيق النجاح والتقدم الذي يحققه البعض الآخر؛

4- إدراك أهداف الفريق المشتركة :

يسعى أعضاء الفريق إلى أن تكون أهداف الفريق طموحة بل أن بعضهم يلح على ذلك ويعمل كل منهم على معرفة أهداف الفريق، ورسالته بوضوح ودقة. ولكي يكون الفريق فعالاً يجب أن يقبلها الأعضاء ويلتزموا بها، مع ضرورة التنسيق بين أهداف الفريق وبين الأهداف الشخصية التي يشاطر فيها الأعضاء بعضهم البعض يتسارعون لتحقيقها، وذلك في نفس الوقت الذي يعملون فيه معاً لتحقيق هدف الفريق المشترك. ويتوقع من القائد هنا أن يعمل بكل جهده لإقرار وإيضاح الروابط التي تربط بين الأهداف الشخصية للأعضاء.. وبين الهدف المشترك للفريق[2]؛

5- فهم وتوضيح المهام والأدوار جماعياً :

يجب على القائد الحرص على شرح الهدف من العمل الجماعي لفهم وتوضيح الأدوار ، وذلك لكي يتحمل كل عضو في الفريق نصيبه من المسئولية في أداء أعمال الفريق، وحتى يساعد الأعضاء كل

---

[1] المرجع نفسه

[2] العنزي سعد والساعدي مؤيد ,أخلاقيات الإدارة , المالة العراقية للعلوم الإدارية المالد1 العدد3 2002 ص 120

منهم الآخر في متابعة التنفيذ على ضـوء ما هو مخطط له ومتفق عليه وبما أن المهام ترتبط بالأدوار ارتباطاً مباشـراً، فإنه يجب أن يشـارك الجميع في عملية فهم وتوضـيح مهام وأدوار جميع الأعضـاء الآخرين. وعلى هذا الأسـاس ولكي تتم العملية بشـكل إيجابي، فإنه يجب أن يكون هناك مناقشـات ومفاوضـات بين الأعضـاء للوصـول إلى اتفاق حول التوقعات المنتظرة من كل دور، لتتضـح الأدوار والمهام بما لا يدع لبساً فيها لدى أي عضو في الفريق؛

6-المشاركة في جميع أعمال الفريق :

يؤدي كل عضـو من أعضـاء الفريق دوراً لتحقيق الهدف المشـترك للفريق، ولهذا فإنه لا بد وأن يشـترك الجميع في أداء أعمال الفريق بشـكل إيجابي بالرغم من أن الأدوار قد لا تكون بالضـرورة متسـاوية. وانطلاقاً من شـعور أعضـاء الفريق بالانتماء لفريقهم وبالمسـئولية الجماعية لإنجاز هدف الفريق، فإن عليهم الحرص على المشـاركة في جميع أعمال الفريق. حتى ولو على شـكل مراقب للتأكد من أدائها، ومع أن للقائد دور خاص في هذا الجانب إلا أنه يجب أن يساهم الجميع في تشجيع المشاركة انطلاقاً من أن أي مصاعب يواجهها الفريق تصبح مصدر قلق لكل عضو فيه[1]؛

7- التحضر في التعامل مع الخلاف :

تظهر بعض الاختلافات في الآراء والحاجات والأغراض والمسـاهمات بين أعضـاء الفريق ، مما يستدعي ضـرورة أن يتعامل معها أعضـاء الفريق الفعال بكل مرونة وموضـوعية ومرح وحسن دعابة. وبهذه الطريقة في التعامل مع الاختلافات.. يشـعر الأعضـاء بالحرية في إبداء آرائهم، ولا يضـايقهم الخلاف حولها، بل أنهم لا يعاملون من يختلف معهم في الرأي على أنه عدو لهم، ولكن ينظرون إليه على أنه يحاول إثراء النقاش والمساهمة في الخروج بالرأي السليم والصواب، وبهذا بعد اختلاف الآراء مصـدراً لقوة الفريق، ولتجاوز اختلافاتهم، يعمل أعضـاء الفريق على زيادة تماسـك فريقهم عن طريق استخدام مهارات حل المشكلات الحسم تلك الخلافات ، وللوصول إلى اتفاق في قراراتهم حولها؛

8- الاتفاق الجماعي في اتخاذ القرارات :

يحتاج الفريق في كثير من الأحيان إلى اتخاذ بعض القرارات التي يسـير من خلالها أعماله، ولا يجب اتخاذها بشـكل انفرادي من قبل القائد، وإنما يجب أن يتم اتخاذها بالاتفاق في الرأي بين كافة أعضـاء الفريق، أي بمعنى أن يشـترك الجميع في النقاش والمداولة حتى يتم الوصـول إلى القرار الذي يرضـاه

[1] الصريف محمد ،وظائف منظمات الأعمال ،دار قنديل للنشر والتوزيع عمان, 2003 ص 96

الجميع وقد يرى البعض أنه من الصعوبة بمكان الوصول إلى قرار بإجماع الأعضاء، وخاصة عند ما يكون منهم الموافقين ومنهم المحايدين ومنهم المعارضين. وفي الواقع أن المؤيدين سيدعمون القرار عند تنفيذه، أما المحايدين فإنهم لن يدعموه، ولكن في نفس الوقت لن يعرقلوا تنفيذه.

المطلب الثالث: الإطار النظري لدور القيم الشخصية للعاملين في تأثير على اداء فريق العمل

لقد أدى التطور الحاصل في الفكر الإداري إلى شيوع مفاهيم جديدة منها إدارة الجودة الشاملة وإعادة هندسة العمليات والإدارة الاستراتيجية وغيرها ، والتي تغطي مجمل النشاطات في العصر الحالي وذلك انطلاقا من ضرورة التوافق مع البيئة المحيطة الضمان الاستقرار والنمو ، لذا زاد الاهتمام في العقدين الأخيرين من القرن الماضي بإدارة الجودة الشاملة ما شجع المنظمات للتركيز على العمليات وخلق البيئة التي تساعد على تشكيل فريق العمل والتي من خلالها يتم تطوير وتحسين جودة المنتجات ، كما اعتبر العالم فبري أن القيم هي القاعدة التي يتشكل منها سلوك الفرد لذا فان العلاقة بين القيم والأخلاقيات وثيقة جدا ومنها ينجم السلوك سواء كان أخلاقيا أم غير أخلاقي ، كما بين العنزي والساعدي الفرد هو الذي يضع لنفسه أخلاقيات معينة بناءا على ما يؤمن به من قيم يتولد عنها نمطا سلوكيا قد يكون صحيحا أو خاطئا لذا فان الأخلاقيات انعكاسا عمليا للقيم يظهر من خلال سلوكه وتصرفاته فهي تقدم القواعد الأخلاقية لتوجيه السلوك الشخصي للأفراد لتحديد سلوكهم .

الفرع الأول : فرق العمل عالية الأداء ودورها في التحسين القيم الشخصية

اولا : فرق العمل وأهم مراحل تطورها

فرق العمل هي العمود الفقري لحياة العمل المعاصرة، الفرق التنفيذية تشغل الشركات، فرق المشروع تخلق منتجات وخدمات جديدة فرق مصفوفة وهي الفرق التي يعمل أعضاءها عبر الوظائف وعادة ما يكون لديهم قادة متعددين التي تساعد على تطوير كل شيء، فرق التسويق والمبيعات توفر المنتجات والخدمات للعملاء، وكما نلاحظ فإن فرق العمل ضرورية لمعظم المنظمات كطريقة لتنظم وتنفذ بها عملها مما يؤدى إلى الأداء المتفوق وهو ما يترجم إلى ميزة تنافسية كبيرة.

كما يعرف على انه عدد قليل من الأفراد من ذوي المهارات المتكاملة الذين يلتزمون بتحقيق كل من الهدف المشترك، ومجموعة من أهداف الأداء والمقاربة التي يحملونها أنفسهم للمساءلة المتبادلة" هذه الفرق لها خصائص وهي:

- الهدف الواضح :
- هيكل يمكن من التفويض ؛
- دعم تنظيمي كبير ؛
- علاقات داخلية ايجابية وأخرى خارجية واضحة ؛
- إدارة فعالة للمعلومات .

وعن كيفية تطور مجموعات صغيرة إلى فرق فعالة، اقترح Tuckman بأنه يجب أن ينظر إلى جانبين في المراحل الأربعة لتطور الفرق : العلاقات بين الأشـخاص هيكل المجموعة وسـلوكيات المهام، مع الإشـارة إلى أن هذان الجانبان مختلفان لكن بعد دمجهما بشـكل وثيق فانه لا يمكن التعرض لأحدهما دون الآخر، وهذا ما يوضحه الشكل رقم (2-1) [1].

الشكل (2-1) : مراحل تشكل وتطور الفريق



المصدر : تاريخ : 2024/04/12 ساعة 11:00 https://fastercapital.com/arabpreneur

ثانيا : الاختلالات الخمسة التي تضر بالفريق :

يقدم Lencioni إطارا مهما لتحديد بعض الأسباب الرئيسية التي تخلق فرقا غير فعالة كما هو موضح في الشكل :

[1] Source: DeVany C, 90 Days to a High-Performance Team A Complete ProblemSolving Strategy to Help Your Team Thrive in Any Environment, McGrow Hill companies, New York, 2010, p129

الشكل (3-1) : الاختلالات الخمسة التي تضر بالفريق



Source: Aldag, R, and Kuzuhara L. Creating High Performance Teams: Applied Strategies and Tools for Managers and Team Members. Routledge, 2015, p22

من الشكل رقم (3-1) نلاحظ أنه توجد خمسة اختلالات رئيسية تضر بالفريق وتؤدي الى عدم فعاليته هذه الاختلالات هي[1]:

1. **انعدام الثقة:** يحدث هذا عندما يكون أعضاء الفريق غير مستعدين للانفتاح والتعلم التطوير علاقات عمل فعالة مع بعضهم البعض، وتساهم هذه الظروف إلى عدم الثقة في ثقافة الفريق وهي الأساس الخلق خلل أخر في الفريق ؛
2. **الخوف من الصراع:** نظرا لانعدام الثقة تنشأ عدم الرغبة في التعامل مع المشاكل والقضايا بطريقة منفتحة وصريحة، وهو ما يمتد لفريق الاجتماعات، حيث لا يمكن مناقشة الأعضاء للقضايا الهامة بدقة أو لتقييم الخيارات المتاحة لمعالجة فعالة للمشاكل؛

[1] Aldag, R, and Kuzuhara L. Creating High Performance Teams: Applied Strategies and Tools for Managers and Team Members. Routledge, 2015, p22

3. **عدم وجود التزام** : نتيجة لعدم وجود صراع بناء ينمو فشل لدى جميع أعضاء الفريق لتقديم الدعم اللازم للتنفيذ الفعال لقرارات الفريق ؛
4. **التهرب من المسؤولية** : نظرا لعدم وجود التزام المسار معين للعمل أو قرار أو هدف، فان أعضاء الفريق يصبحون عرضة للانخراط في السلوكيات منحرفة عن أهداف الفريق ؛
5. **عدم الانتباه إلى النتائج** : الاختلالات الأربعة الأولى تتوج بإنشاء فريق أعضاءه لا يشعرون أنهم جزء من وحدة متماسكة أو ملتزمة نحو تحقيق الأهداف الجماعية، وهذا يؤدي إلى أداء دون المستوى الأمثل للفريق.

هذه الاختلالات الخمسة توفر بعض الأطر العملية المفيدة، أولا، فهي تؤكد على أهمية الاستثمار في أنشطة بناء الفريق التي تعزز الثقة بين أعضاءه كأساس لبناء فريق قوي، وأيضا ضرورة جدولة أنشطة الفريق حيث يمكن للأعضاء قضاء بعض الوقت معا في جو إيجابي، بالإضافة الى الانخراط في أنشطة إذابة الجليد التي تتطلب بعض التقاسم للمعلومات الشخصية (المصالح الشخصية، والهوايات التي يمكن أن تساعد أيضا على بناء الثقة بين أعضاء الفريق. ثانيا، تحتاج الفرق لتعزيز التنافس البناء في مناقشاتها للقضايا عند اتخاذ القرارات الرئيسية حول نهج الفريق لتحقيق أهدافه[1].

ثالثا : الفرق عالية الأداء:

تُعدّ فرق العمل حجر الزاوية لبناء النجاح وتحقيق الأهداف وتكمن وراء نجاح أي فريق عملٍ سلسلة من العوامل المتداخلة، ومن أهمها الفرق عالية الأداء.

يمكن تعريف فريق عالي الأداء بأنه مجموعة من الناس ذوي أدوار محددة ومواهب ومهارات تكميلية، والتزام نحو هدف مشترك، وهم بذلك يظهرون باستمرار مستويات عالية من التعاون والابتكار و التي سينتج عنها فيما بعد نتائج متفوقة. الفريق عالي الأداء يكون متماسكا، ومركزا على هدفه ولا شيء آخر حيث يكرس أعضاءه ذلك بغية تجاوز أي حاجز لتحقيق أهداف الفريق[2].

وهي تلك الفرق التي تتميز بقدرتها على تحقيق نتائج استثنائية بشكلٍ مستمر، وذلك من خلال:

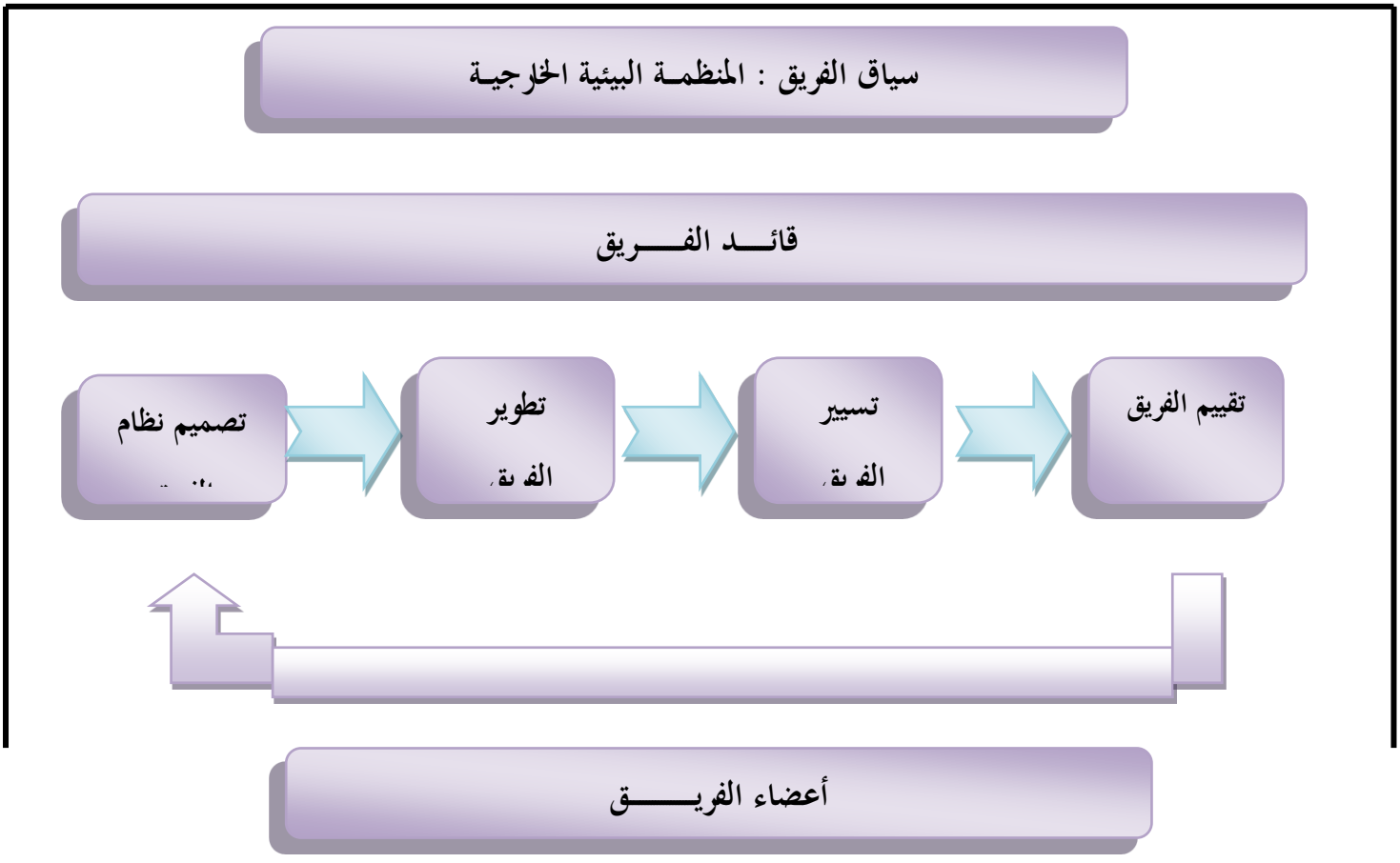
- ✓ **الوضوح:** وضوح الأهداف والرؤية المشتركة بين أعضاء الفريق؛

[1] Mc Manus, J. Leadership: Project and Human Capital Management, Butter Worth Heinemann is an empreint of Elsevier, Oxford, United King dom, 2006, p24

[2] http://www.realisingambition.com/highperformance تاريخ : 2024/04/12 ساعة 16: 00

- ✓ **التواصل:** فعالية التواصل وتبادل المعلومات بين أعضاء الفريق؛
- ✓ **التعاون:** مستوى التعاون والعمل الجماعي بين أعضاء الفريق ؛
- ✓ **القيادة:** نوعية القيادة والتوجيه الذي يتلقاه أعضاء الفريق؛
- ✓ **المهارات:** امتلاك أعضاء الفريق للمهارات والكفاءات اللازمة لإنجاز المهام؛
- ✓ **الدافع:** مستوى تحفيز أعضاء الفريق ورغبتهم في العمل الجاد؛
- ✓ **الموارد:** توفر الموارد والأدوات اللازمة لإنجاز المهام؛
- ✓ **الثقافة:** ثقافة الفريق وقيمه ومعاييره؛

الشكل : (4-1) : نموذج متكامل للفريق عالي الأداء



Source: Aldag, R, and Kuzuhara L. Creating High Performance Teams: Strategies Applied Tools for Managers and Team Members. Routledge, 2015., p2

يوضـــح الشـــكل رقم (4 –1) بأن هناك منظورين مكملين لإدارة الفريق الواحد وفق وجهتي نظر قائد الفريق من جهة وكل عضو في الفريق من جهة أخرى[1]:

- ❖ فمن وجهة نظر قائد الفريق، فهو المســـئول عن تخطيط وتنظيم وتنســـيق وتقييم أداء الفريق بشكل عام؛
- ❖ ومن وجهة نظر عضـــو الفريق، الذي يؤدي المهام المختلفة لدعم أهداف الفريق، ويعمل مع أعضاء الفريق الآخرين وتقارير لقائد الفريق.

رابعا : فوائد فرق العمل وأثرها على أداء المنظمات

يرتبط العمل عالي الأداء بنتائج معينة

الممارسات الموارد البشرية التي يمكن أن تؤثر إيجابا على نجاح المنظمة في المدى الطويل لأن هناك طرق مختلفة في أداء ونجاح الأعمال التي يمكن قياسها وتفسيرها، واقترح CIPD بالتعاون مع منظمة العمل

الدولية أن العمل عالي الأداء له الخصائص التالية [2]:

- ❖ الابتكار في الجودة ورضا العملاء أو منتج أو خدمة التمايز؛
- ❖ التركيز على العملاء والتحسين المستمر؛
- ❖ استخدام فرق العمل؛
- ❖ مكان العمل كمصدر للقيمة المضافة؛
- ❖ عالقة واضحة بني التدريب والتنمية والأهداف التنظيمية؛
- ❖ دعم التعلم التنظيمي والفردي .

خامسا: أثر أبعاد القيم الشخصية على أداء فريق العمل:

تعددّت أنواع وأبعاد القيم الشـخصـية إلّا أننا في دراسـتنا هذه سـنعتمد على أربعة أبعاد للقيم الشـخصـية والتي رأينا أنّ غالبية الدراسـات السـابقة قد اعتمدت عليها وأدركنا بأن لها دور في التأثير على أداء فرق العمل وتتمثل هذه الابعاد في:

---

[1] شركات المنطقة تحتاج قادة قادرين على بناء فرق عمل عالية الأداء، 23 مارس 2015

[2] Armstrong M, Armstrong Herd-book of Management and Leadership: guide to managent for results, Kogan Page Limited, 2009, pp 60-61

– **القيم الأسرية:** تطرقنا في ما سبق إلى مفهوم الأسرة، ونرى بأن لها أثر كبير على أداء فرق العمل، فهي المؤسسة التربوية الأولى للطفل منذ ولادته ومرورا بمراحله العمرية المختلفة. فهو يتأثر عن طريق التقليد والنمذجة لأي سلوك يراه أمامه، وتكسب الأسرة القيم لأطفالها انتقائيا من الثقافة السائدة في المجتمع. وتكبر هذه القيم معه إلى أن يحملها إلى عمله فتؤثر على أدائه وعلى رؤيته للأحداث وتفسيره لها[1].

– **القيم التنظيمية:** سبق وأن عرجنا على مفهوم القيم التنظيمية، وسنضيف على ذلك بأنها وسيلة يبين الفرد من خلالها مدى إسهامه في التأثير في المجموعة من خلال موقفه، كونه فردا في الهيكل التنظيمي فضلا عن إسهامه في خدمة المجموعة واهتماماتها، كما يعود بالفائدة المترتبة من توظيف قدرات المجموعة لصالح الفرد بالشكل الذي يؤدي إلى نجاحه في المؤسسة، ويجب أن تكون لدى الفرد القابلية على التوافق مع سلوك الجماعة ومعاييرها، وبذلك يكون لهذا الفهم معنى لاكتساب العمل وفق القيم التنظيمية.

– **القيم الدينية:** ترادف القيم الدينية كل القيم الإيجابية في المجتمع ، وتتضمن مبادئ و أحكام أخلاقية ، فهي تدعو إلى السلوك القائم على المودة والتراحم التعاون والتكافل ويكون التعامل مبني على الصدق والأمانة والوفاء ، والأمر المثالي أن تعمق مثل هذه القيم في نفسية وعقول الأطفال وبالتحديد في أولى مؤسسات التنشئة الاجتماعية. "الأسرة" وتشكل القيم الدينية جوهر التنمية البشرية لكل المجتمعات العربية ومن ثمة تشكل القيم الدينية القاعدة التي يرتكز عليها البناء القيمي والثقافي للمجتمع ولا يبدو هذا جليا إلا في المجتمعات الاسلامية، يختلف الافراد في فهمهم للمعاني التي تحملها القيم الدينية بين كلا من المدينة و الريف بسبب رسوخ ومركزية المؤسسات الدينية من خلال تواجد ما يعرف بالزوايا[2].

– **الخبرة السابقة:** تستمد القيم الشخصية أهميتها وورنها من خبرات الفرد الشخصية والمهنية، فأخطاء الفرد في عمله وفي حياته قد تعلم منها واكتسبها كخبرة تفيده في مستقبله، وكذلك تطويره لمهاراته بناء على ما كانت سابقا تعد كذلك من أهم الخبرات التي يستند إليها الفرد في عمله[3].

---

[1] كريمة حسن أحمد الراشدي، القيم الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار –دراسة تحليلية بمدارس محافظة ديالي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية التربية والعلوم الانسانية، العراق، 2009، ص 3.

[2] نور الدين حود ميسة، تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل، دراسة حالة لعمال الشركة الوطنية للتنقيب، أطروحة ماستر، علوم اقتصادية تجارية علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2019، ص 04.

[3] المرجع نفسه ص 03

- **جماعة العمل:** ســبق وأوضــحنا معنى جماعة العمل، ونذكر أن ها أثر كبير على الأداء، فتعامل جماعة العمل مع بعضـها البعض واتفاقها يؤدي ذلك إلى أداء أفضـل ونتاج مبهرة. وعلى العكس حين يتم عزل أحد الأفراد أو أو عدم التعامل معه فإن ذلك يضعف من مستوى الأداء[1].

[1] المرجع نفسه ص 03

المبحث الثاني : الأدبيات التطبيقية للدراسة

المطلب الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بقيم الشخصية للعاملين

4/- **دراسة سهى حنا أنطون عواد** ،(2014)، بعنوان القيم الشخصية وعلاقتها بالاتزان الانفعالي لدى طلبة جامعة القدس، تدور إشكالية البحث حول : ماهي علاقة الاتزان القيمة الشخصية للعاملين ، هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة القيم الشخصية وعلاقتها بالاتزان الانفعالي لدى طلبة جامعة القدس. طبقت الدراسة وفق المنهج الوصفي الارتباطي، وقد تكون مجتمع طالباً الدراسة من جميع طلبة البكالوريوس في جامعة القدس والبالغ عددهم 9462 وطالبة من كال الجنسين، والمسجلين رسميا للعام الدراسي 2014، أما عينة الدراسة فقد تكونت من 800 طالباً وطالبة أي ما نسبته 8% من طلبة الجامعة تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية العشوائية، وقد طبق عليهم مقياس القيم الشخصية ومقياس الاتزان الانفعالي من إعداد الباحثة. تم حساب الصدق والثبات للمقاييس وأجريت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات، باستخدام برنامج الرزم إحصائية للعلوم spss وتم استعمال الأساليب الإحصائية لتعزيز الدراسة والنتائج ، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:

- تصدرت القيم الدينية هرم النسق القيمي لدى طلبة جامعة القدس، تلتها بالترتيب القيم الاجتماعية، ثم القيم النظرية، والجمالية و السياسية وفي قاعدة الهرم القيم الاقتصادية؛
- أما درجة الاتزان الانفعالي فقد جاءت بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية الاتزان الانفعالي ؛
- كما أظهرت النتائج وجود عالقة إيجابية ذات دلالة احصائية بين متوسطات القيم الشخصية
- وبين متوسطات الاتزان الانفعالي لدى طلبة جامعة القدس.

2/- دراسة (زينب عبد الرزاق ، عبود الهنداوي) ، (2016)، التنظيمي "دراسة حالة عينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة بابل" ، بعنوان أثر القيم الشخصية في بلورة التماثل ، حيث تدور إشكالية البحث حول

هدفت الدراسة إلى العلاقة التأثيرية للقيم الشخصية في بلورة التماثل التنظيمي وقد تم إجراء البحث على موظفي كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة بابل والذين تم اختيارهم بشكل عشوائي وقد شكلوا نسبة 50% من الموظفين، وزعت (40) استبانة تم تصميمها من قبل الباحث وبعد تحليل النتائج اتضح لنا أن هناك تفاوت في نسبة تأثير القيم على مستوى تماثل (تطابق) الفرد مع منظمته نتيجة لاختلاف وجهات النظر حول أي من القيم لها تأثير أقوى من الأخرى على ولأنه وانتمائه وكذلك تفاوت نسب

حملها من قبل الأفراد بعضـــهم عن بعض، وان أعلى نســـبة تأثير كانت للقيم الدينية ثم الجمالية والسـياسـية والاجتماعية على الأبعاد المختلفة للتماثل وذلك حسـب تأثير كل منها على البعد المقابل لها .وأن أهم توصية توصلنا إليها هي ضرورة تضمين الأهداف العامة للمنظمات بعض القيم الإدارية التي تحقق التوافق بين القيم الشـخصـية وقيم العمل لمختلف العاملين ومن أمثلة ذلك حاجات التقدير وتحقيق الذات والتحفيز، والتي قد يسبب غيابها أو تجاهلها معارضة هؤلاء الأفراد لبقية القيم التنظيمية الأخرى.

3/- دراسة صبا نزار كاظم،(2018)، القيم الشخصية لدى موظفي الدولة .مجلة الآداب بعنوان القيم الشخصية لدى موظفي الدولة حيث ، تدور إشكالية البحث حول : **ما مدى تأثير القيم الشخصية على موظفي الدولة ؟**، وقد اسـتهدف هذا البحث معرفة أنماط القيم الشـخصـية السـت النظرية، والاجتماعية، الدينية، الاقتصادية، الجمالية، السياسية لدى موظفي الدولة، كذلك مستوى الفروق في القيم الشخصية، على وفق: الجنس: ذكر أو أنثى، مدة الخدمة ، العمل باتصال مباشر مع المراجع ، ومن أجل تحقيق أهداف البحث تبنت الباحثة مقياس عبد الصاحب، 2007 باعتماد منظور سبرانجر Spranger 1928, لقياس القيم الشـخصـية، وقد تألف بصـورته النهائية من (21) فقرة ، وطبق المقياس على عينة مكونة من (400) موظف وموظفة، اختيروا بصـورة عشـوائية من الموظفين العاملين في ديوان الوزارات الأتية الصـحة، الكهرباء، الأعمار والإسكان والبلديات ، العدل، وتوصل البحث إلى :

- إن إفراد عينة البحث لديهم قيم شخصية منخفضة؛

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم الشخصية، تعزى لمتغير الجنس ذكور، إناث ولصالح الذكور بالنسبة للقيم النظرية والقيم الاقتصادية ولصالح الذكور، وبالقيم الدينية والاجتماعية لصالح الإناث، ولا توجد فروق للقيم السياسية والجمالية؛

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم الشخصية تعزى لمتغير مدة الخدمة عشر سنوات فما دون، أكثر من عشر سنوات ،

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم الشخصية تعرى لمتغير الاتصال المباشر مع المراجعين (نعم، لا) ما عدا القيم الجمالية ولصالح وخرجت الباحثة بتوصيات عدة منها :

- إخضاع المتقدمين للعمل المقاييس القيم التنظيمية قبل تعللهم لبناء مجتمع مؤسسي ناجح.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بأداء فريق العمل

1/- دراســة نور الدين عســلي، (2009)، بعنوان: إدارة الصــراع و اثرها على الرضــا الوظيفي للعاملين ، هدفت الدراســة الى معرفة الآثار الســلبية و الإيجابية لإدارة الصــراع وتأثيرها على الرضــا الوظيفي للعاملين نظرا لطبيعة الدراسـة وتحقيقا لأهدافها سـيسـتخدم الباحث المنهج المنهج الوصـفي ، كما تم الاعتماد على اسـتمارة الاسـتبيان وكدا المقابلة على عينة من مؤسـسـة مطاحن الحضـنة والية المسيلة ، حيث تدور إشكالية البحث حول

خلصت الدراسة إلى أن:

- إدارة الصراع لها أثار كبيرة على اتجاه و سلوكيات الأفراد ورضاهم الوظيفي؛
- تأثر إدارة الصراع في مستوى الرضا الوظيفي للعاملين ؛
- تؤثر كل من القيادة والاتصـــــال والرقابة ايجابيا على الرضـــــا الوظيفي ولها دور فعال في ادرأه الصراع؛
- وجود عالقة بين ادارة الصراع والرضا الوظيفي ؛
- إدارة الصــراع و الرضــا الوظيفي يمثلان توليفة تفرض نفســها كأحد العوامل التي تقيس مدى أهمية القائد في تسيير مهام المنظمة.

2/- دراسـة سـعيدة ندير، (2018)، تحت عنوان **أثر الرضـا الوظيفي على أداء العنصـر البشـري في المؤسسـة الاقتصـادية** ، هدفت الدراسة إلى الى معرفة أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي في المؤسسة الوطنية لتوزيع الكهرباء و الغاز لولاية ورقلة – فرع تقرت

حيث تدور إشكالية البحث حول ماهي **أثر الرضـا الوظيفي على أداء العنصـر البشـري في المؤسسـة الاقتصـادية** ؟، نظرا لطبيعة الدراسـة وتحقيقا لأهدافها سـيسـتخدم الباحث المنهج الوصـفي التحليلي، ولمعالجة إشـكالية الدراسـة تم الاسـتعانة بالاسـتبيان كأداة رئيسـية للدراسـة، حيث بلغت عينة الدراسـة 52عاملا ما بين إداري وتقني بالمؤسـسـة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز بفرع تقرت ، ومن أهم النتائج المتوصل إليها :

- أن مستوى الرضا الوظيفي دون المتوسط في المؤسسة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز بفرع تقرت؛
- ليس هناك اختلاف معنوي بين مسـتوى الرضـا الوظيفي بالمؤسـسـة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز والية ورقلة – فرع تقرت يعزى للمتغيرات الشخصية .

3/- دراســـة فارســـي صـــبرينة ، (2015) ، تحت عنوان **تقييم أداء العاملين وأثره على أداء المؤسســـة** ، هدفت الدراســة على المفاهيم الأســاســية لعملية تقييم أداء العاملين ومدى تأثيرها على المؤسسة محل الدراسة ، حيث تدور إشكالية البحث حول : **كيف يتم تقييم داء العاملين بالمؤسسة ؟** عتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة ,وكدا الاعتماد على استمارة جمع البيانات, لدراســة حالة مديرية اتصــالات الجزائر بخميس مليانة ، هدفت هده الدراســة إلى إثراء المكتبة بمرجع علمي في هدا المجال وكذا التعرف من أهم النتائج المتواصل إليها:

الهدف من تقييم الأداء هو الحصول على علاوات ومكافئات واختيار الأشخاص المؤهلين للترقية مما يدفعهم إلى تحقيق أداء فعال؛

- تقييم الأداء له دور كبير في تحسين أداء العاملين, فمن خلال هده العملية يتم معرفة نقاط الضعف والمتمثلة في نقص المعارف و المهارات؛
- المؤسسة تقدم خدمات اجتماعية للعمال وتؤدي إلى زيادة أدائهم؛
- العمال في المؤســســة ينظرون إلى عملية تقييم الأداء كعملية مهمة ويشــعرون بأهميتها ومقتنعون بتقييم أدائهم من طرف رئيسهم.

4/- دراسة بلطاش إلهام، (2019) ، تحت عنوان بعنوان: **تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية** ، هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية الرضا الوظيفي ومدى مساهمته في تحسين والرفع من أداء المورد البشري في المؤسســة العمومية لصــحة الجوارية بولاية معسكر الجزائر ، حيث تدور إشكالية البحث حول : **ما مدى تأثير الرضـــا الوظيفي على أداء الموارد البشـــرية ؟**، نظرا لطبيعة الدراســة وتحقيقا لأهدافها سـيسـتخدم الباحث خلطيا من المنهج باسـتخدام المنهج الوصـفي التحليلي، ولمعالجة إشكالية الدراسة تم الاستعانة بالاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، حيث بلغت عينة الدراسة 72عاملا بالمؤسسة. ومن أهم النتائج المتوصل إليها :

- هناك علاقة ارتباط بين الرضـــا الوظيفي والأداء الوظيفي وهذا ما يعني أن الرضـــا الوظيفي يؤثر بطريقة مباشرة في تطوير و تفعيل أداء الموارد البشرية ؛
- أهمية ظروف وبيئة العمل في زيادة مستويات الرضا والأداء ؛
- أهمية الاستقرار الوظيفي في زيادة الرضا والأداء.

المطلب الثالث: الدراسات المتعلقة بدور القيم الشخصية للعاملين في تأثير على اداء فريق العمل

1/- دراسة **أحمد عبد إسماعيل الصفار**، وآخرون (2009)، بعنوان دور المناخ التنظيمي في تحقيق الأداء الإبداعي وتعزيز القدرة التنافسية" دراسة تحليلية في المصارف التجارية الأردنية، إقليم الشمال"، حيث تدور إشكالية البحث حول : **مدى تأثير المناخ التنظيمي في تحقيق الأداء الإبداعي وتعزيز القدرة التنافسية** ؟ ، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور المناخ التنظيمي بأبعاده الهيكل التنظيمي، السياسات الإدارية، التكنولوجيا، حوافر العمل والتقدم المهني والبيئة الخارجية في تحقيق الأداء الإبداعي وتعزيز القدرة التنافسية في المصارف التجارية الأردنية العاملة في إقليم الشمال، حيث تم اختيار عينة من 150 مفردة من العاملين موزعين على خمسة مصارف تجارية ذات القيمة السوقية الأعلى وهي البنك العربي، البنك الأردني الكويتي، بنك القاهرة عمان، بنك الإسكان للتجارة والتمويل والبنك الأردني،

وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات في الدراسة، وبعدما استرجع الباحث 138 استبانة استبعد منها 4 وبذلك تم تحليل 134 استبانة قابلة للتحليل، في حين تم استخدام الأساليب والمؤشرات الإحصائية لأغراض التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات، وتوصلت الدراسة إلى:

- وجود اهتمام كبير من قبل البنوك التجارية محل الدراسة في قميئة مناخ تنظيمي مناسب يؤدي إلى الإبداع في الأداء وتعزيز قدراتها التنافسية، إلا أن بعد التكنولوجيا حقق أعلى مستوى في الأداء الإبداعي، في حين بلغ بعد حوافز العمل والتقدم المهني أدنى مستوى، بالإضافة إلى شعور العاملين بعدم الاهتمام بتقديم الحوافز المادية لكي تتناسب مع مستوى معيشتهم.

2/-Elena Cerno (2013), The Impact of Employee Personal Values on Their Attitudes towards Sustainability

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير القيم الشخصية للموظفين على مواقفهم اتجاه البيئة الاقتصادية والاجتماعية وجوانب التنمية المستدامة، حيث استخدمت المنهج الوصفي في الجانب النظري واستخدام في الجانب التطبيقي الاستبيان الذي تم توزيعه على 500 موظف بلدي عن طريق الأنترنيت، استقبلت 115 من الردود من الجانب السلوفيني و86 من الجانب الروماني .وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكر منها :

- القيم الشخصية تلعب دوراً هاماً في تصور الموظفين للجوانب المختلفة للاستدامة؛

– فهم الموظفين السولفيين الاستدامة ككيان من ثالث جوانب: الاقتصادية، البيئية والمجتمعية؛ – نتائج العينة الرومانية تشير إلى أن الاستدامة يشمل في المقام الأول الأبعاد البيئية والمجمعية؛

– محتوى مفهوم الاستدامة في البلدان ذات الثقافات المختلفة يتم فهم الخلفيات بشكل مختلف، يتم الإبلاغ عن النتائج لأثنين من الثقافات الدول الأعضاء المختلفة في الاتحاد الأوروبي وهي سلوفينيا ورومانيا.

3/– Yoohyung Shin (2015), The Roles of Team Culture and Collective Organizational Focus in Team Mission and Creative Performance:

الهدف من هذه الدراسة معرفة أنواع مختلفة من الموظفين وأداء الفريق كذلك إلى معرفة العالقة بين ثقافة الفريق وأداء الفريق، بينما انتهجت الباحثة المقاربة التحليلية الوصفية في هذه الدراسة كذلك استخدمت استبيان في الدراسة التطبيقية الذي تم توزيعه على 14 شركة، وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

– هناك عالقة قوية بين تجسيد ثقافة النظام المفتوح والأداء الإبداعي للفريق؛

– هناك روابط إيجابية بين التركيز على منع الفريق وأداء المهام والتركيز على تحسين الفريق والأداء الإبداعي.

4/– دراسة بوجمعة عوني وإلياس بن ساسي (2019)، أثر لعوامل التنظيمية على الأداء الإبداعي للعاملين: دراسة حالة الأطباء الكوبيين بالمستشفيات العمومية في الجنوب الشرقي الجزائري تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى تأثير العوامل التنظيمية بأبعادها:)الهيكل التنظيمي؛ بيئة العمل المادية؛ نمط القيادة؛ الاتصال الإداري؛ الأجور والحوافز؛ التدريب)على الأداء الإبداعي للأطباء الكوبيين العاملين في المستشفيات العمومية بالجنوب الشرقي الجزائري. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع استبيان على عينة عشوائية حجمها 37 طبيباً كوبياً موزعين على:

مستشفيات طب العيون؛ مستشفيات التوليد؛ المراكز الاستشفائية لمعالجة السرطان.

وقد بينت نتائج التحليل الإحصائي باستعمال برنامج SPSS 23 مجموعة من النتائج، أبرزها:

– وجود اهتمام متوسط من طرف المستشفيات العمومية من أجل توفير العوامل التنظيمية التي تؤدي بالأطباء العاملين بها إلى تحسين أدائهم الإبداعي، حيث كان واقع العوامل التنظيمية متوسط المستوى في مجمله وال يساهم في تحسين الأداء الإبداعي للأطباء. بينما كان هناك ارتفاع واضح في مستوى

الأداء الإبداعي للأطباء الكوبيين بالمستشفيات العمومية، كما أثبتت الدراسة أيضا وجود عالقة ارتباطية ضـعيفة بين العوامل التنظيمية مجتمعة في المسـتشـفيات العمومية والأداء الإبداعي للأطباء، في حين غياب دلائل على وجود عالقة ارتباطية بين أبعاد العوامل التنظيمية منفردة والأداء الإبداعي، كما أشـارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصـائية في إجابات أفراد العينة حول مسـتوى الأداء الإبداعي تعزى للمتغيرات الشخصية.

خلاصة :

من خلال دراستنا لهذا الفصل حيث كان المبحث الأول يتضمن الأدبيات النظرية لتأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل حيث خصص في المطلب الأول القيم الشخصية ، مفهومها ، أهميتها خصائصها مصادرها ثم أنواعها، وفي المطلب الثاني تطرقنا فيه إلى الإطار النظري لأداء فريق العمل ، مفهوم الأداء ومفهوم الجماعة ، أنواعها ، خصائصها ثم أهمية فرق العمل أما في المطلب الثالث فكان فيه محاولة إبراز قيم الأفراد وأداء فرق العمل ، وخصصنا المبحث الثاني للأدبيات التطبيقية للدراسة حيث كان المطلب الأول لتبين الدراسات السابقة لقيم الشخصية للعاملين والمطلب الثاني الدراسات لأداء فريق العمل أما المطلب الثالث فكان لإبراز العلاقة بين دراستنا و مجمل الدراسات السابقة لدور القيم الشخصية للعاملين في تأثير على أداء فريق العمل.

الفصل الثاني

دراسة ميدانية في مؤسسة الكهرباء والغاز

– سونلغاز- البيّض

تمهيد :

بعد أن تناولنا في الفصل السابق أهم المفاهيم والأبعاد النظرية المتعلقة بالموضوع حيث استخلصنا أن القيم الشخصية للعاملين من أهم الأنشطة التي تحسن من أداء فرق العمل وتسمح هذه الأخيرة جاهدة وراء تحسين الأداء في المؤسسة والرفع من مردوديتها ونجاحها.

ولذلك تم تخصيص هذا الفصل لتناول موضوع تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل . وإسقاطه ميدانيا على **مؤسسة الكهرباء والغاز – سونلغاز– بولاية البيّض** بحيث سنتطرق في هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث، حيث يتضمن المبحث الأول تقديم المؤسسة محل الدراسة، أما المبحث الثاني فيتضمن أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة أما المبحث الثالث سنحاول من خلاله تحليل نتائج الدراسة .

المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة.

نتطرق من خلال هذا المبحث إلى تقديم لمحة شاملة عن مؤسسة سونلغاز في ولاية البيّض وتاريخها وصولا إلى هيكلها التنظيمي

المطلب الأول: لمحة عامّة عن مؤسسة سونلغاز.

الفرع الأول: لمحة عامة عن المؤسسة وتاريخها

الشركة الوطنية للكهرباء و الغاز أو سونلغاز : هي شركة عمومية جزائرية مجال نشاطها إنتاج ونقل الطاقة وتوزيعها ، وقانونها الأساسي الجديد يسمح لها بإمكانية التدخل في القطاعات أخرى من القطاعات الأنشطة ذات الأهمية بالنسبة إلى المؤسسة ولاسيما في ميدان تسويق الكهرباء والغاز نحو الخارج .

تاريخها : تم في سنة 1947 إنشاء المؤسسة العمومية " بكهرباء و غاز الجزائر "المعروفة اختصار بالحروف الرامزة E.G.A ، التي أسند إليها احتكار إنتاج الكهرباء ونقله توزيعها وكذلك توزيع الغاز.[1]

وتضم A.G.E المؤسسات السابقة للإنتاج والتوزيع، وهي تنتمي إلى قانون أساسي خاص منها LEBON"و " شركائه (SAE الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز) ثم وقعت تحت مفعول قانون التأميم الذوي أصدرته الدولة الفرنسية 1946 .

- **استقلالية أكبر في التسيير :**

بموجب المرسوم الرئاسي رقم 195 –02 المؤرخ في أول يونيو سنة 2002 ،المتضمن القانون الأساسي للشركة الجزائرية للكهرباء والغاز والمسمات – سونلغاز – شركة مساهمة – تحولت سونلغاز من مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي و تجاري إلى شركة مساهمة تحوز الدولة رأسمالها.[2]

وهذا الانتقال تمليه ضرورة قيام سونلغاز بتكييف نفسها للتلاؤم مع القواعد الجديدة لتسيير القطاع التي

[2] مرجع سبق ذكره

[2] وثائق مأخوذة من شركة الكهرباء و الغاز للغرب، مديرية التوزيع –ولاية البيض

أوجبها ولاسيما انفتاح الأعمال التي أوجبها القانون ولا سيما انفتاح الأعمال والأنشطة و ولوج باب المنافسة و إمكانية اللجوء إلى التساهمية الخاصة. من ناحية أخرىّ فإن هذا القانون الأساسي الجديد يخول المؤسسة استقلالية أكبر ويسمح لها بأن تمارس مسؤوليتها كاملة .

إن تحديد هدفها الاجتماعي ليفتح لها أفاقا جديدة، فزيادة على أنشطتها المعتادة من إنتاج الكهرباء و نقل

و توزيع الكهرباء والغاز، توفرت لسونا لغاز إمكانية العمل و التدخل في العلاية تجاه قطاع المحروقات والقيام على لعموم بممارسة أعمال خارج الجزائر . وعلى صعيد تسييرها. يشرف على تسيير سونا لغاز شركة مساهمة جمعية عامة ومجلس إدارة ويديرها رئيس مدير عام.

الفرع الثاني: نشأة وتعريف مؤسسة " سونلغاز" بولاية البيّض

✓ **تعريف مديرية التوزيع بالبيض**

تعد مديرية التوزيع بالبيض ذات طابع تجارية واقتصادي متخصصة في توزيع الكهرباء والغاز عبر كامل مناطق الولاية، يبلغ عدد عمالها 320 عامل يسهرون على راحة وخدمة الزبائن الذي بلغ عددهم 840.57 زبون للكهرباء و632.39 زبون للغاز، حيث بلغت نسبة تغطية جد مرضية قدرت على التوالي 98% للكهرباء و80 % للغاز وهذه المعلومات إلى غاية 2016 .

✓ **نشأة وتطور المؤسسة :**

إن أول نشأة لشركة توزيع الكهرباء والغاز للغرب كانت سنة 2006 ،يقدر رأس مال الشركة ب : 25 مليار دينار بمساهمة كلية مع سونالغاز، ويبلغ عدد زبائن شركة توزيع الكهرباء والغاز للغرب 180.814.1 للكهرباء وحوالي 630.67.6 للغاز مع 36 مصلحة للوسائل التقنية للكهرباء و 26 مصلحة تقنية للغاز مع 112مصلحة تجارية مع اية 2008 ،حققت شركة توزيع والكهرباء والغاز للغرب رقم أعمال في مجال الكهرباء حوالي 067.28 مليون دينار كما أنها تسير وتستغل 36020 كلم من أسلاك الكهرباء و41846كلم لأنابيب الغاز[1].

[1] معلومات مأخوذة من شركة الكهرباء و الغاز للغرب، مديرية التوزيع –ولاية البيض

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لشركة توزيع الكهرباء و الغاز –البيض– .

تنقسم مؤسسة شركة توزيع الكهرباء والغاز –البيض – إلى سبعة أقسام رئيسية هي[1] :

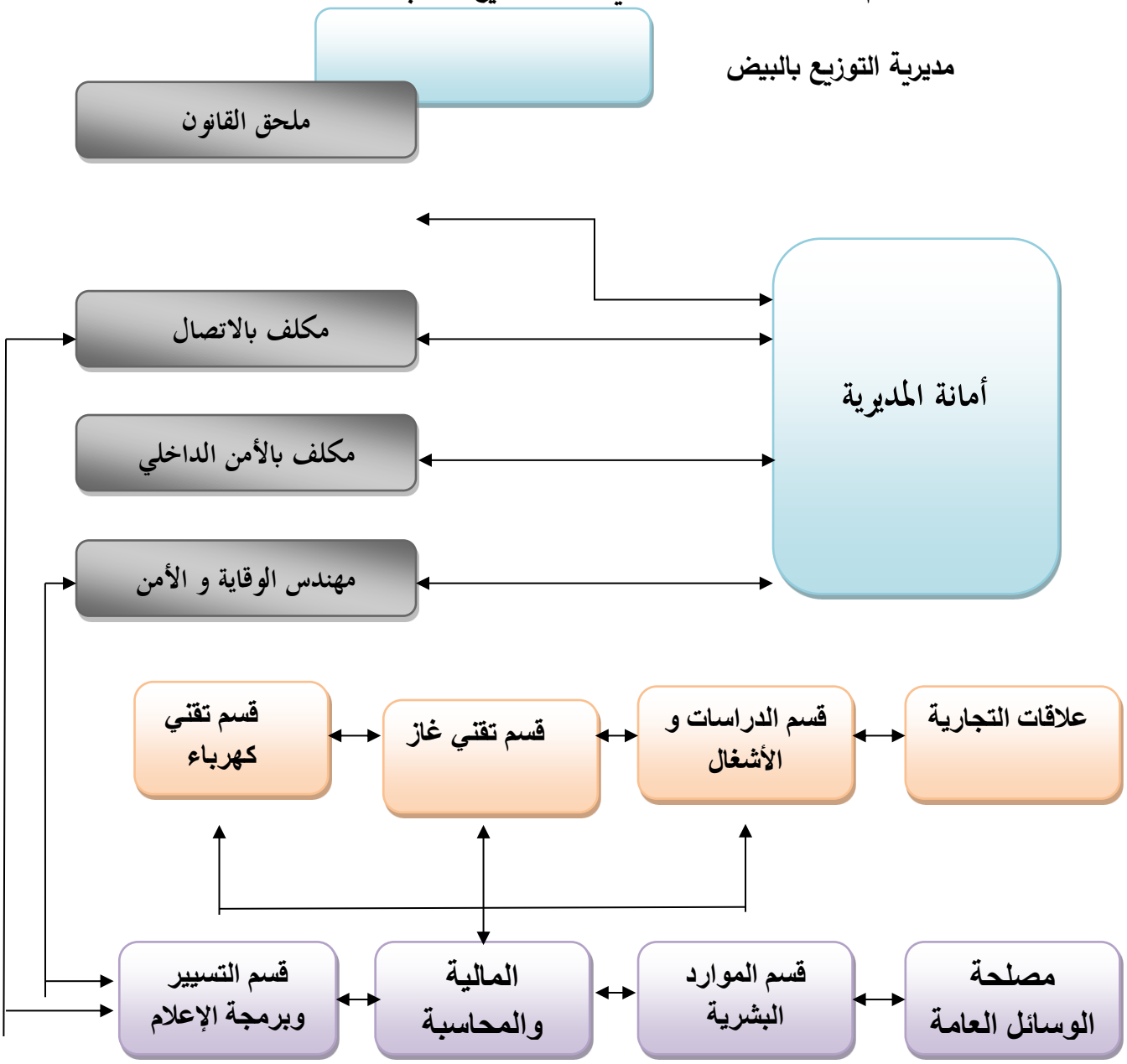
- ✓ قسم العلاقات التجارية .
- ✓ قسم الدراسات و الأشغال –كهرباء و غاز –
- ✓ قسم تقنيات الغاز .
- ✓ قسم تقنيات كهرباء .
- ✓ قسم تسيير وبرمجة الإعلام الآلي
- ✓ قسم المالية و المحاسبة، قسم الموارد البشرية .

بالإضافة إلى الأقسام هناك مصلحة خاصة متخصصة في الوسائل العامة و ذلك كما يظهر في الشكل الموالي[2] :

[1] مديرية التوزيع الكهرباء و الغاز-ولاية البيض – مرجع سابق

[2] مديرية توزيع الكهرباء والغاز – ولاية البيض–

الشكل رقم 1.2 : الهيكل التنظيمي لشركة توزيع الكهرباء و الغاز – البيض–



المصدر : وثائق متعامل بها في المؤسسة "شركة توزيع الكهرباء و الغاز –" ولاية البيض

• شرح أقسام الهيكل التنظيمي لشركة توزيع الكهرباء و الغاز –البيض – [1]:

– **أمانة المديرية:** متخصصة بتسيير برامج المواعيد لمقابلة المدير تلقي المكالمات الهاتفية، استقبال الرسائل والزوار وتسجيل الوثائق التي يمضي عليها المدير مع حفظ أسراره .

– **ملحق قانون :** مسك الملفات القضائية والشكاوي الموجهة للمؤسسة لتقديمها إلى محامي المؤسسة ومتابعة الدعاوي التي ترفعها المؤسسة ضد الزبائن .

[1] مديرية توزيع الكهرباء والغاز – ولاية البيض –مرجع سابق

– **مكلف بالاتصال** : الترويج لنتائج المؤسسة وما تحققه من المبيعات ونتائج ميدانية أمام الإعلام ويقوم كذلك بمعمليات تحسيسية للمواطنين بمخاطرة الغاز والكهرباء .

– **مهندس الوقاية و الأمن** : الحفاظ على عمال المؤسسة من خلال تزويدهم بالوسائل الضرورية لمزاولة نشاطهم .

– **مكلف بالأمن الداخلي** : حماية ممتلكات المؤسسة من خلال تنسيق العمل مع أعوان الأمن .

– **قسم العلاقات التجارية** : استقبال الزبائن وحل انشغالاتهم، تسجيل استهلاك العدادات ومراقبة كل ما يخص فواتير الكهرباء والغاز لكل الزبائن (العادين أو المؤسسات).

– **قسم الدراسات و الأشغال –كهرباء –غاز–** : تسجيل ومتابعة وتسيير المشاريع الاستثمارية للمؤسسة .

– **قسم تقنيات الغاز** : الحفاظ على شبكات الغاز والتدخل في حالة وقوع حوادث على شبكات الغاز.

– **قسم تقنيات الكهرباء** : الحفاظ على شبكات الكهرباء والتدخل في حالة وقوع حوادث على شبكات الكهرباء .

– **قسم تسيير و برمجة الإعلام** : والإشراف على خدمات المعلوماتية التي تحتاجها أقسام ومصالح الشركة وكذا التدخل في حل مشاكل الإعلام الآلي التي تستخدمها المؤسسة .

– **قسم المالية و المحاسبة** : تسجيل كل العمليات المالية للمؤسسة عن طريق مصلحة المحاسبة مثل فواتير الموردين، الأجور، التحصيلات المالية من الزبائن، تسجيل الإستهلاكات . أما في المصلحة المالية فيتم متابعة الحسابات المالية والبنكية، المؤسسة، تسديد الصكوك مثل الماء الهاتف...إلخ. وتسديد الفواتير الخاصة بالمقاولين. كما يهتم هذا القسم بمتابعة برامج الاستثمار وهذا في مصلحة الميزانية ومراقبة التسيير .

– **قسم الموارد البشرية** : يهتم بالتوظيف، التكوين تقييم أداء العمال، متابعة الغيابات، والعطل المرضية تسيير الأجور، والمنح الخاصة بالعمل، ... .إلخ

– **مصلحة الوسائل العامة** : توفير مختلف الوسائل للأقسام مثل : اقتناء الاستثمارات الجديدة، لوازم المكتب والنقل، الإطعام وكل ما تحتاجه في تسيير نشاطهم داخل المؤسسة .

الفرع الثالث : أهداف المؤسسة

تقوم شركة توزيع الكهرباء والغاز لولاية البيض، شراء الكهرباء وتوزيعها، كما انها تسعى إلى تحسين توزيع طبيعة نشاطها من خلال تشغيل عدد من الإطارات والعمال، موزعين على ثلاث وكالات تجارية هي [1]:

- ✓ البيض ، الأبيض سيد الشيخ ، بوقطب .

ومصلحتين لاستغلال الكهرباء هما :

- ✓ البيض، الأبيض سيد الشيخ

[8] توزيع الكهرباء والغاز – ولاية البيض

المبحث الثاني: الدّراسة التطبيقية لمؤسسة سونلغاز بولاية البيَّض

يتناول هذا المبحث وصفا شاملا وتحليلا للدّراسة التي تم إجرائها بمؤسسة سونلغاز بولاية البيّض وصولا إلى اختبار صحة فرضيات الدّراسة، وبالتالي الوصول إلى النتائج المرجوة.

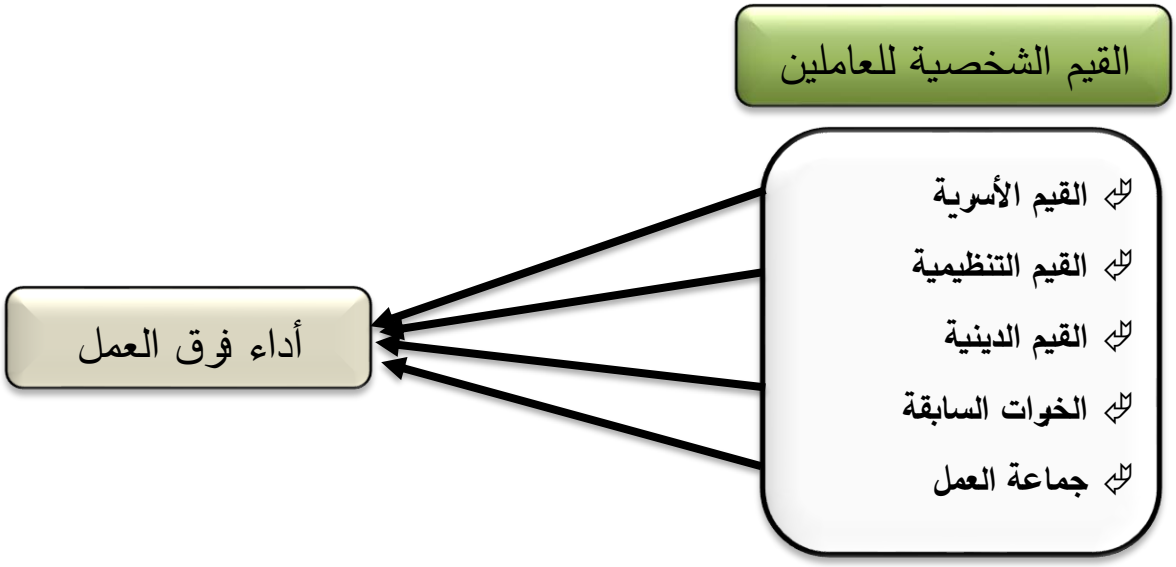
المطلب الأول: أساسيات الدّراسة وأدواتها

الفرع الأول: منهجية الدّراسة وأنموذجها

اعتمدنا على منهج "دراسة الحالة" وتم إسقاط الدّراسة التطبيقية على مؤسسة "سونلغاز" بولاية البيّض. واعتمدنا في ذلك على توزيع الاستبانات وتفريغها وتحليلها باستخدام برنامج spss واستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة للوصول إلى النتائج المرجوة.

أنموذج الدّراسة: حسب ما تقتضيه دراستنا والتي تتمحور حول قيم العاملين الشخصية وأثرها في أداء فرق العمل، فإننا عمدنا إلى اختيار خمس أبعاد أساسية للقيم الشخصية للعاملين، وذلك بناء على الدّراسات السابقة حول الموضوع وكذا رؤيتنا لهذه الأبعاد التي نر بأنها تخدم الموضوع، ومن خلال ذلك يمكننا تقديم أنموذج الدّراسة كما يلي:

الشكل (2.2): أنموذج الدّراسة



الفرع الثاني: عينة وحدود الدّراسة والأساليب المستخدمة

- **عينة الدّراسة:** تم توزيع 45 استبانة على موظفي مؤسسة "سونلغاز" خلال شهر أفريل من سنة 2023 استرجعنا منها 40 استبانة، كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول (1.2): عدد الاستبانات الموزعة على عينة الدراسة

المؤسسة	العدد	النسبة %
الاستبانات الموزعة	45	100
الاستبانات المسترجعة	40	88
الاستبانات القابلة للتحليل	36	80

المصدر: من إعداد الطالبين

من الجدول أعلاه يتضح أننّا وزعنا 45 استبانة أي بنسبة 100 بالمئة في حين استرجعنا منها 40 استبانة وذلك بنسبة 88 بالمئة، وكان من بينها 36 استبانة قابلة للتحليل أي بنسبة 80 بالمئة حيث قمنا بإقصاء 04 استبانات لكونها غير قابلة للتحليل.

- **حدود الدّراسة:** تتمثل حدود هذه الدّراسة في:

الحدود المكانية: تمت هذه الدّراسة بمؤسسة "سونلغاز" بولاية البيّض.

الحدود الزمانية: يرتبط مضمون ونتائج الدّراسة بالزمن الذي أجريت فيه والذي كان في سنة 2023–2024.

- **الأساليب الإحصائية المستخدمة:**

تم الاعتماد على توليفة من الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج spss، من بينها التكرارات والنسب المئوية، الانحراف المعياري، معامل ألفا كرونباخ، معاملات الارتباط، اختبارات التوزيع الطبيعي، اختبار الانحدار البسيط لاختبار فرضيات الدّراسة.

الفرع الثاني: أدوات الدّراسة

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية وذلك لمعرفة مدى تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل وتم تقسيمه كما يلي:

الجدول (2.2): العناصر المكونة للاستبانة

المحور	عدد الفقرات
المحور الأول: البيانات الشخصية لعينة الدّراسة	04 فقرات
المحور الثاني: الفقرات الخاصة بالقيم الشخصية للعاملين	20 فقرة
–القيم الأسرية	04– فقرات
–القيم التنظيمية	04– فقرات
–القيم الدينية	04– فقرات
–الخبرات السابقة	04– فقرات
– جماعة العمل	04– فقرات
المحور الثالث: الفقرات الخاصة بأداء فرق العمل	11 فقرة

المصدر: من إعداد الطالبين

يوضح الجدول أعلاه المحاور وعدد الفقرات التي تحتوي عليها إستبانة الدّراسة، وتم استخدام مقياس ليكارت الخماسي للحيازة على الإجابات المرجوة، حيث تم تقسيم درجات الإجابة كالآتي:

الجدول (3.2): درجات مقياس ليكارت الخماسي:

الاستجابة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على سعد النفيعي، أساليب التقويم (الاستبانة أسلوب ليكارت)–https://shms prod.s3.amazonaws.com/media/editor/150111.pdf تاريخ الاطلاع 2024/04/01 على 23:20 ص 16

والجدول الموالي نبيّن فيه تحديد اتجاه آراء المستجوبين، وفقا للمتوسط الحسابي في مقياس ليكارت الخماسي كما يلي:

الجدول (4.2): اتجاه الرأي حسب مقياس ليكارت الخماسي:

الدرجة	مجال المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
01	من 1 إلى 1.80 درجة	لا أوافق بشدّة

02	من 1.81 إلى 2.60 درجة	لا أوافق
03	من 2.61 إلى 3.40 درجة	محايد
04	من 3.41 إلى 4.20 درجة	أوافق
05	من 4.21 إلى 5 درجة	أوافق بشدّة

المصـــــدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على http://statistic-think.blogspot.com/2019/02/blog-post.html تاريخ الاطلاع 2023/06/10 على 23:58

المطلب الثاني: تحليل النتائج واختبار الفرضيات

الفرع الأول: صدق وثبات أداة الدّراسة

يقصد بالصدق والثبات أن تتمكن الاستبانة من قياس ما وضعت لقياسه، ومن ثم معرفة صدق الأداة عن طريق عرضها على المحكمين ومعرفة صدق الاتساق الداخلي اعتمادا على معامل الارتباط. ولقياس ثبات الاستبانة فنحسب معامل ألفا كرونباخ الذي يدل على ثبات الاستبانة إن فاقت نسبته 60 بالمئة.

1- صدق أداة الدّراسة

- **الصدق الظاهري:** بعد أن أتممنا إعداد استبانة الدّراسة قمنا بعرضها على الأستاذ المشرف، وبعض الأساتذة المحكمين، للتأكد من صدق فقرات الاستبانة، وتم تصويبها بناء لملاحظاتهم.
- **صدق الاتساق الداخلي:** ونقصد به صدق المحتوى، حيث يقيس مدى اتساق عبارات الاستبانة، عن طريق حساب قوة العلاقة بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه، من خلال حساب معامل "بيرسون".

✓ **صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول والمتعلق بالقيم الشخصية للعاملين:** نوضحها كما يلي:

الجدول (5.2): معاملات الارتباط "بيرسون" بين كل عبارة وبعدها لمحور القيم الشخصية للعاملين

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	درجة المعنوية
البعد الأول: القيم الأسرية			
01	توفر الأسرة كافة متطلبات العيش لأبنائها لتحقيق الاستقرار	0.788	0.000
02	تشجع الأسرة على إبداء الأفكار الإبداعية وتدفعهم نحو تحقيقها	0.921	0.000
03	تساهم الأسرة في تكوين شخصية الأفراد وتقويتها	0.921	0.000
04	تكسب الأسرة القيم الأخلاقية لأبنائها وتعلمهم طرق التعامل	0,822	0.000
البعد الثاني: القيم التنظيمية			
01	يفضل الكثير من الأفراد العمل ضمن الجماعة على العمل بمفردهم	0.767	0.000

02	يمتاز أعضاء الفريق بفاعلية عالية في العمل	0.894	0.000
03	العاملون في فرق العمل أكثر إسهاما في صنع القرارات المهمة في المؤسسة	0.831	0.000
04	يقدم العاملون في فرق العمل المساندة دون انتظار مكاسب مادية بناء على أخلاقهم وقيمهم الشخصية	0.845	0.000
البعد الثالث: القيم الدينية			
01	يحفز الدين الإسلامي على إتقان العمل، وتقديم أفضل أداء	0.840	0.000
02	يشجع الدين الإسلامي على التعاون بين أعضاء الفريق الواحد	0.881	0.000
03	يحث الدين الإسلامي على الصدق والتعامل الحسن وينبذ كل مظاهر الغش والخداع	0.891	0.000
04	يشجع الدين الإسلامي على تعزيز الانتماء إلى المؤسسة والسعي لتحسين أدائها	0.693	0.000
البعد الرابع: الخبرات السابقة			
01	تساهم الخبرات السابقة في إيجاد حلول سريعة للمشكلات	0.826	0.000
02	تسمح الخبرات السابقة بالتقليل من الوقوع في الخطأ	0.851	0.000
03	تسمح الخبرة السابقة باكتساب مهارات جديدة	0.886	0.000
04	تؤدي الخبرة السابقة إلى الإبداع في العمل وتكوين العاملين	0.807	0.000
البعد الخامس: جماعة العمل			
01	تساهم جماعة العمل في الحوار والنقاشات لحل المشاكل	0.821	0.000
02	تساهم جماعة العمل في المحافظة على عادات وتقاليد المجتمع	0.891	0.000
03	تكسب جماعة العمل القدرة على العمل الجماعي	0,825	0.000
04	تسمح جماعة العمل بتعزيز الصداقة بين العاملين	0,808	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

من خلال الجدول أعلاه نرى بأن جميع معاملات الارتباط "بيرسون" بين فقرات البعد الأول والدرجة الكلية للبعد دالة إحصائيا وذلك عند مستوى 0.000 وتراوحت معاملات الارتباط بين 0.788 و0.921 ما يدل أن هناك ارتباط قوي ودال إحصائيا. أمّا بالنسبة للبعد الثاني فقد كانت جميع معاملات الارتباط بينه وبين الدرجة الكلية للبعد دالة إحصائيا عند مستوى 0.000 وتراوحت معاملات

الارتباط بين 0.767و0.894، والأمر ذاته بالنسبة للبعد الثالث الذي تراوحت معاملات الارتباط فيه بين 0.693 و0.891 وقد كان دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.000. وكذا البعد الرابع تراوحت معاملات الارتباط فيه بين 0.807 و0.886 و عند مستوى دلالة 0.000. أمّا البعد الخامس فقد تراوحت معاملات الارتباط فيه بين 0.808 و0.891 وعند مستوى دلالة 0.000. ومن خلال ذلك يمكننا القول أنّ جميع فقرات المحور الأول متسقة مع أبعادها، ممّا يثبت صدق الاتساق الدّاخلي لفقرات المحور الأول.

✓ **صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني والمتعلق بأداء فرق العمل:** وهذا ما نوضحه في الجدول:

الجدول (6.2): معاملات ارتباط "بيرسون" العبارات مع المحور الثاني والخاص بأداء فرق العمل

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	درجة المعنوية
المحور الثاني: أداء فرق العمل			
01	يجتهد العاملون في تحسين أدائهم للرفع من مردودية المؤسسة	0.727	0.000
02	يحفز العمل الجماعي استخدام مهارات الأفراد الشخصية	0.777	0.000
03	عمال المؤسسة مندفعين في العمل ويسعون إلى إتقانه	0.918	0.000
04	يتعاظم أداء الفرد حين يكون في جماعة	0.625	0.000
05	يستمر العاملون في أداء عملهم حتى في الظروف الصعبة	0.802	0.000
06	توزع الأعمال والمهام على فرق العمل حسب قدراتهم لتحسين الأداء	0.756	0.000
07	يحفز مسؤول فريق العمل ويدفعهم لأداء مهامهم	0.757	0.000
08	يتبادل أعضاء الفريق المعلومات بينهم مما يسمح بنجاح عملهم	0.818	0.000
09	تنظم الإدارة في المؤسسة دورات تكوينية وتدريبية لتحسين الأداء	0.709	0.000
10	تساهم المؤسسة في تقوية علاقات المودة والصداقة بين العاملين	0.862	0.000
11	تخلق المؤسسة مظاهر التنافس الحسن بين عمالها	0.893	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بأن جميع فقرات المحور الثاني والمتعلق بأداء فرق العمل كانت دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.000 وتراوحت معاملات الارتباط "بيرسون" فيها ما بين 0.625 كأدنى ارتباط و0.918 كأعلى ارتباط ممّا يدل على أنّ جميع فقرات المحور الثاني كانت متسقة داخلياممّا يثبت صدق الاتساق الدّاخلي لفقرات المحور الثاني.

2- ثبات أداة الدّراسة

نقصد بثبات الاستبانة أن نتحصل على نفس النتائج إذا قمنا بتوزيعها لأكثر من مرة في نفس الظروف، ويتم قياس ثبات الاستبانة عن طريق معامل "ألفا كرونباخ" والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (7.2): معامل "ألفا كرونباخ"

المحور	معامل "ألفا كرونباخ"
المحور الأول: القيم الشخصية للعاملين	0.89
البعد الأول: القيم الأسرية	0.89
البعد الثاني: القيم التنظيمية	0.84
البعد الثالث: القيم الدينية	0.83
البعد الرابع: الخبرات السابقة	0.86
البعد الخامس: جماعة العمل	0.85
المحور الثاني: أداء فرق العمل	0.94
محاور الاستبانة	0.92

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أنّ فقرات الاستبانة تتسم بالثبات وذلك لأن معامل الثبات الكلي بلغ 0.92 أي 92 بالمئة، وهذا ما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات ويمكن الاعتماد عليها في الدراسة الميدانية، حيث بلغ معامل الثبات في المحور الأول 89 بالمئة، وكل بعد من أبعاد المحور الأول كانت نسبة الثبات فيها تتراوح ما بين 0.83 و0,89. في حين بلغت نسبة الثبات في المحور الثاني حسب معامل "ألفا كرونباخ" 0.94 وهذا ما يؤكد ثبات أداة الدّراسة وقدرتها على القياس.

الفرع الثاني: تحليل نتائج الدراسة

1– تحليل نتائج خصائص العينة

نتطرق في هذا الجزء إلى وصف خصائص أفراد العينة كالخصائص الشخصية، وكذا الخصائص الأخرى، وفيما يلي نعرض ذلك

- **الجنس:** يوضح الجدول التالي متغير الجنس عند أفراد العينة كالآتي:

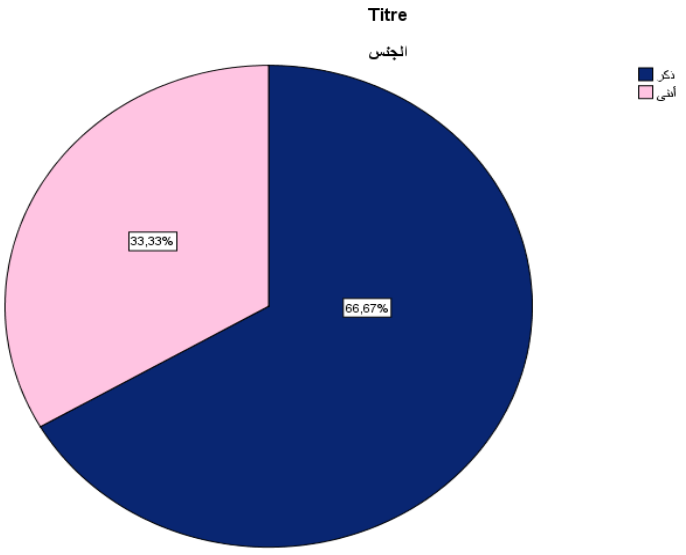
الجدول (8.2): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
ذكر	24	66.7
أنثى	12	33.3
المجموع	36	100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول أعلاه أنّ 66.7 بالمئة من عينة الدّراســـة هم ذكور، بينما 33.3 منهم فقط يمثلون فئة الإناث، وهذا راجع لطبيعة العمل في مؤسسة "سونلغاز" الذي يكون عادة خارج المؤسسة، وفي ظروف مختلفة ولتوضيح أكثر يبين الشكل التالي توزيع أفراد العينة حسب الجنس كما يلي:

الشكل (3.2): توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: مخرجات برنامج spss

- **السن:** يوضح الجدول التالي متغير السن لأفراد العينة كما يلي:

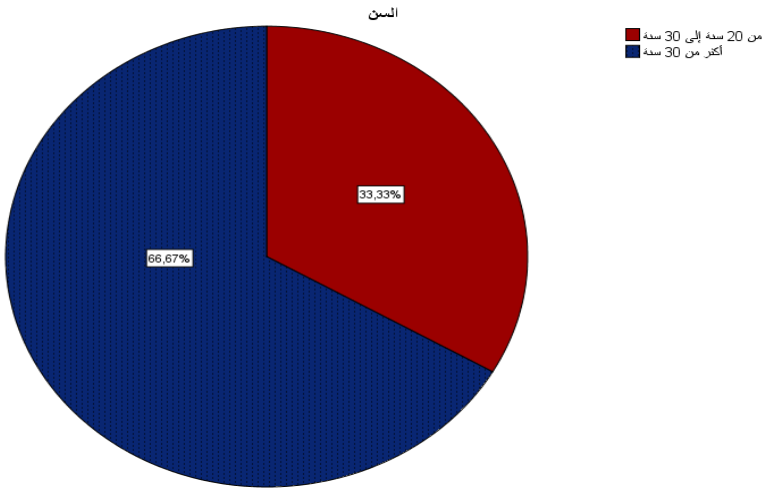
الجدول (9.2): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 20 سنة	00	00
من 20 إلى 30 سنة	12	33.33
أكثر من 30 سنة	24	66.7
المجموع	36	100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنّ غالبية عمّال المؤسسة يفوق عمرهم 30 سنة، وذلك بنسبة 66.7 بالمئة من العينة ككل، بينما بلغت نسبة 33.33 بالمئة فقط لفئة من 20 سنة إلى 30 سنة، ولا وجود للعمال الذين تقل أعمارهم عن 20 سنة، وهذا يعني أنّ غالبية عمال المؤسسة ذوي خبرات سابقة في المجال، وهذا ما تقتضيه طبيعة العمل والشكل التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

الشكل (4.2): توزيع أفراد العينة حسب السن



المصدر: مخرجات برنامج spss

- **المستوى التعليمي:** نوضح المستوى التعليمي لأفراد العينة من خلال الجدول التالي:

الجدول (10.2): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

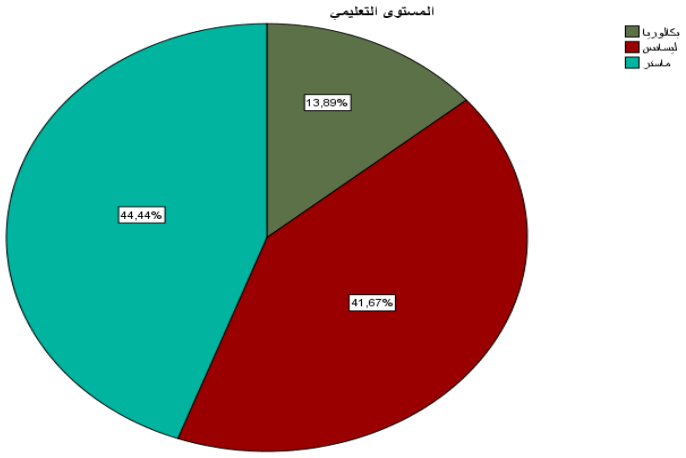
المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
بكالوريا	05	13.9
ليسانس	15	41.7
ماستر	16	44.4

دون ذلك	00	00
المجموع	36	100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة المبحوثة حسب مستواهم التعليم، حيث نلاحظ أنّ أكثر نسبة كانت لأصحاب الماستر بنسبة 44.4 بالمئة، في حين بلغ أصحاب ليسانس 41,7 بالمئة، أمّا من لديهم مستوى البكالوريا 13.9 بالمئة، ولا وجود لمن هم دون مستوى البكالوريا. ممّا يدل على أن المستوى التعليمي للعينة المبحوثة جيّد وذو كفاءة عالية، وثقافة مرتفعة، وهذا ما سيحسن من جودة نتائج الدّراسة، ونوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي من خلال الشكل التالي:

الشكل (5.2): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر: مخرجات برنامج spss

- **الأقدمية في العمل:** نبيّن أقدمية عمال المؤسسة في مجال عملهم من خلال الجدول التالي:

الجدول (11.2): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

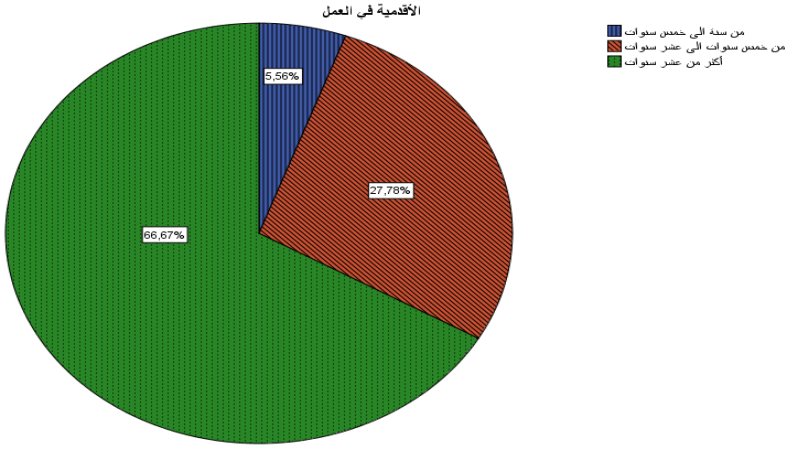
الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 05 سنوات	02	05.6
من 05 سنوات إلى 10 سنوات	10	27.8
أكثر من 10 سنوات	24	66.7
المجموع	36	100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل، حيث كان غالبية العمال يمتلكون خبرة لأكثر من 10 سنوات في مجال عملهم وذلك بنسبة 66.7 بالمئة، بينما كان 27.8 بالمئة من النسبة الإجمالية من يمتلكون خبرة ما بين 05 إلى 10 سنوات، وأقل نسبة بلغت 05.6 بالمئة للأفراد الذين لديهم خبرة لأقل من 05 سنوات. وهذا ما يدّل على أن المؤسسة تمتلك عمال ذوي خبرات فائقة

في مجالهم، ويتيح من إمكانية إعطاء نتائج جيّدة. والشـــكل التالي يوضـــح توزيع أفراد عينة الدّراســـة حسب الأقدمية في العمل:

الشكل (6.2): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل



المصدر : مخرجات برنامج spss

2– تحليل محاور الدّراسة

من خلال هذا الجزء سنحاول تقديم تحليل شامل لكافة محاور الدّراسة وإجابات العينة المبحوثة، لمعرفة اتجاهاتهم.

الفرع الأول: تحليل فقرات المحور الأول

نعرض فيما يلي تحليلا شاملا لفقرات المحور الأول كالتالي:

✓ **عرض وتحليل فقرات البعد الأول والمتمثل في القيم الأسرية** وهذا ما سنوضحه من خلال الجدول التالي:

الجدول(12.2): تحليل فقرات البعد الأول الخاص بالقيم الأسرية

الفقرات	التكرار / النسبة	لا أوافق بشدّة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدّة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى القبول
01	التكرار	00	00	00	16	20	04.56	0.504	05	أوافق بشدّة
	النسبة%	00	00	00	44.4	55.6				
02	التكرار	00	00	00	18	18	04.50	0.507	05	أوافق بشدّة
	النسبة%	00	00	00	50	50				
03	التكرار	00	00	00	18	18	04.50	0.507	05	أوافق بشدّة
	النسبة%	00	00	00	50	50				
04	التكرار	00	00	00	15	21	04.58	0.500	05	أوافق بشدّة

	النسبة%	00	00	00	41.7	58.3				
القيم الأسرية							04.53	0.436	05	أوافق بشدّة

- المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبيّن الجدول أعلاه تحليلا شاملا للفقرات الخاصة بالبعد الأول والمتعلق بالقيم الأسرية، حيث نرى بأنّ الفقرة الأولى أجاب غالبية أفراد العينة بموافق جدّا وذلك بنسبة 55.6 بالمئة في حين أجاب 44.4 منهم بموافق فقط، وبلغ المتوسط الحسابي للعبارة 04.56 وبانحراف معياري بلغ 0.504 وذلك بدرجة أوافق بشدّة. وهذا ما يعني أنّ الأسرة تسعى لتوفير كافة متطلبات العيش ليتم تحقيق الاستقرار داخلها. أمّا بالنسبة للفقرة الثانية فقد أجاب أفراد العينة فيها بموافق وموافق بشدة وذلك بنسبة 50 بالمئة لكل منها، وأتت العبارة كلها بدرجة الموافقة بشدّة، حيث بلغ المتوسط الحسابي فيها 04.50 وبانحراف معياري 0.507 ممّا يعكس أنّ أسر العاملين تشجع على الإدلاء بالأفكار الإبداعية وتدفعهم نحو تحقيقها. ونرى في الفقرة الثالثة أنّ الإجابات تتماثل مع الفقرة الثانية في نسبة الإجابة والتي كانت بين موافق وموافق بشدّة، وبمتوسط حسابي بلغ 04.50 كذلك وانحراف معياري 0.507، أي أنّ الأسرة تساهم في تكوين شخصية أفرادها وتقويتها. وآخر فقرة في هذا البعد أتت هي الأخرى بدرجة الموافقة بشدّة حيث بلغت نسبة الأفراد الموافقين بشدة 58.3 في حين بلغت نسبة الأفراد المجيبين بموافق فقط 41.7 بالمئة، وبلغ المتوسط الحسابي للفقرة 04.58 وبانحراف معياري 0.500 أي أن الأسرة تكسب لأفرادها قيما أخلاقية وتعلمهم طرق التعامل. ونرى ممّا سبق أن جميع فقرات البعد الأول أتت بدرجة الموافقة بشدّة، وكان المتوسط الحسابي للبعد ككل 04.53 وبانحراف معياري بلغ 0.435 أي أن العاملين في المؤسسة لديهم قيم أسرية عالية، وأخلاقيات مرتفعة.

✓ **عرض وتحليل فقرات البعد الثاني والمتمثل في القيم التنظيمية:** هذا ما سنوضحه في الجدول التالي:

الجدول(13.2): تحليل فقرات البعد الثاني الخاص بالقيم التنظيمية

الفقرات	التكرار / النسبة	لا أوافق بشدّة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدّة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى القبول
05	التكرار	00	00	07	20	09	04.06	0.674	04	أوافق
	النسبة%	00	00	19.4	55.6	25				
06	التكرار	00	00	03	19	14	04.31	0.624	04	أوافق
	النسبة%	00	00	08.3	52.8	38.9				
07	التكرار	00	02	02	17	15	04.25	0.806	04	أوافق
	النسبة%	00	05.6	05.6	47.2	41.7				

08	التكرار	01	03	03	18	11	03.97	1	04	أوافق
	النسبة%	02.8	08.3	08.3	50	30.6				
القيم التنظيمية							04.15	0.674	04	أوافق

- المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبيّن الجدول أعلاه تحليلا شـاملا للفقرات الخاصـة بالبعد الثاني والمتعلق بالقيم التنظيمية، حيث نرى بأنّ الفقرة الأولى في البعد أجاب غالبية أفراد العينة بموافق وذلك بنسـبة 55.6 بالمئة في حين أجاب 25 بالمئة منهم بموافق بشـدّة، و19.4 بمحايد. وبلغ المتوسـط الحسـابي للعبارة 04.06 وبانحراف معياري بلغ 0.674 وذلك بدرجة أوافق. وهذا ما يعني أنّ الكثير من العاملين يفضـلون العمل في الجماعة أكثر من العمل بمفردهم. أمّا بالنسـبة للفقرة الثانية فقد أجاب أفراد العينة فيها بموافق وذلك بنسبة 52.8 بالمئة، وموافق بشدة وذلك بنسبة 38.9 بالمئة، وأجاب 08.3 بالمئة فقد بمحايد، وأتت الفقرة كلها بدرجة الموافقة، حيث بلغ المتوسـط الحسـابي فيها 04.31 وبانحراف معياري 0.624 ممّا يعكس أنّ أعضـاء فريق العمل يمتازون بفاعلية عالية في العمل. ونرى في الفقرة الثالثة أنّ 47.2 بالمئة منهم أجابوا بالموافقة في حين أنّ 41.7 بالمئة منهم أجابوا بالموافقة بشـدّة، و05.6 منهم أجابوا بمحايد، ومثلها بلا أوافق، وذلك بمتوسـط حسـابي بلغ 04.25 وبانحراف معياري بلغ 0.806 وجاءت الفقرة كلها بدرجة الموافقة، ممّا يعني أنّ أغلب العمال في المؤسـسـة يرون بأن العمل في فرق لديهم مسـاهمة أكثر في عملية صـنع القرار. وبالنسـبة للفقرة الرابعة فإنّ 50 بالمئة من أفراد العينة أجابوا بالموافقة، و30.6 منهم أجابوا بالموافقة بشـدّة، كما أجاب 8.3 بالمئة منهم بمحايد ونفس النسـبة بلا أوافق و2.8 بالمئة فقط بعدم الموافقة بشـدّة. وبلغ المتوسـط الحسـابي للفقرة ككل 3.97 وبانحراف معياري بلغ 1 وأتت العبارة كلها بدرجة الموافقة ممّا يعني أنّ العاملون يقدمون الدعم والمسـاندة من دون انتظار أي مكاسـب. أمّا بالنسـبة للبعد الثاني ككل والمتمثل في القيم التنظيمية فقد بلغ المتوسـط الحسابي فيه 4.15 وبانحراف معياري بلغ 0.674 وبدرجة الموافقة ممّا يعني أنّ العاملون بالمؤسسـة يمتلكون قيما تنظيمية.

✓ **عرض وتحليل فقرات البعد الثالث:** هذا ما نبينه من خلال الجدول التالي:

الجدول(14.2): تحليل فقرات البعد الثالث الخاص بالقيم الدّينية

الفقرات	التكرار / النسبة	لا أوافـق بشدّة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافـق بشدّة	المتوسـط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مسـتوى القبول
09	التكرار	00	00	00	10	26	04.72	0.454	05	أوافق بشدّة
	النسبة%	00	00	00	27.8	72.2				
10	التكرار	00	00	00	08	28	04.78	0.422	05	أوافق بشدّة

	النسبة%	00	00	00	22.2	77.8			
11	التكرار	00	00	00	05	31	04.86	0.351	05	أوافق بشدّة
	النسبة%	00	00	00	13.9	86.1			
12	التكرار	00	00	00	05	31	04.86	0.351	05	أوافق بشدّة
	النسبة%	00	00	00	13.9	86.1			
القيم الدينية							04.805	0.322	05	أوافق بشدّة

- المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبيّن الجدول التالي تحليلا شـاملا لفقرات البعد الثالث والمتمثل في القيم الدينية، ونلاحظ من خلاله أنّ عمال المؤسسة كانت إجاباتهم بين الموافقة والموافقة بشدّة في الفقرة الأولى حيث بلغت نسبة الموافقون بشـدّة 72.2 بالمئة، والموافقون بنسـبة 27.8 بالمئة، وبمتوسـط حسـابي بلغ 04.72 وانحراف معياري 0.454، حيث أتت الفقرة كلها بدرجة الموافقة بشدّة، ممّا يعني أنّ الدين الإسلامي يحفز العاملين على تقديم أفضـل أداء ويحثهم على إتقان عملهم. أمّا بالنسـبة للفقرة الثانية فقد كان ما نسـبته 77.8 من العاملين موافقون بشـدّة، و22.2 بالمئة منهم موافقون على الفقرة وبمتوسـط حسـابي قدره 04.78 وانحراف معياري 0.422 وبدرجة الموافقة بشـدّة، أي أنّ الدين الإسـلامي يشـجع أعضـاء الفريق على التعاون. أمّا الفقرة الثالثة فقد بلغت نسـبة الموافقون بشـدّة 86.1 في حين بلغت نسـبة الموافقون 13.9 وبمتوسـط حسـابي 4.86 وانحراف معياري قدره 0.351 وبدرجة الموافقة بشـدّة، ممّا يؤكد أنّ الدين الإسـلامي يحث العاملين على الصـدق والتعامل الحسـن، وينبذ كل مظاهر الغش والخداع. أمّا العبارة الرابعة فتماثلت في نسـبها ونتائجها مع العبارة الثالثة، وأتت بدرجة الموافقة بشـدّة. ممّا يبين أن الدين الإسـلامي يشـجع العاملين في المؤسسـة على تعزيز الانتماء في المؤسسـة، وتحسين الأداء فيها. في حين بلغ المتوسـط الحسـابي للبعد ككل 4.805 وبانحراف معياري 0.322، وجاء البعد ككل بدرجة الموافقة بشدّة. أي أن العاملون في المؤسسة يمتلكون قيما دينية ولها أثر على أدائهم في المؤسسة.

✓ **عرض وتحليل فقرات البعد الرابع:** هذا ما نبينه من خلال الجدول التالي:

الجدول(15.2): تحليل فقرات البعد الرابع الخاص بالخبرات السابقة

الفقرات	التكرار / النسبة	لا أوافـق بشدّة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافـق بشدّة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مسـتوى القبول
13	التكرار	00	00	00	19	17	04.47	0.506	05	أوافـق بشدّة
	النسبة%	00	00	00	52.8	47.2				
14	التكرار	00	00	00	15	21	04.58	0.500	05	أوافـق بشدّة
	النسبة%	00	00	00	41.7	58 .3				

15	التكرار	00	00	01	22	13	04.33	0.535	05	أوافق بشدّة
	النسبة%	00	00	02.8	61.1	36.1				
16	التكرار	00	00	01	16	19	04.50	0.561	05	أوافق بشدّة
	النسبة%	00	00	02.8	44.4	52.8				
الخبرات السابقة							4.47	0.442	05	أوافق بشدّة

- المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول أعلاه تحليلا شاملا لفقرات البعد الرابع والمتمثل في الخبرات السابقة، ونلاحظ من خلاله أنّ العبارة الأولى اشتملت على 52,8 من الإجابات بالموافقة، وعلى 47.2 من الإجابات بالموافقة بشدّة. وبلغ المتوسط الحسابي فيها 4.47 وبانحراف معياري بلغ 0.506 وأتت بدرجة الموافقة بشدّة، أي أنّ الخبرات السابقة تساعد العاملين في إيجاد حلول للمشاكل التي تواجههم. وبالنسبة للعبارة الثانية فقد أجاب ما نسبته 58.3 بالمئة من العاملين بالموافقة بشدّة، و41.7 بالمئة منهم بالموافقة، وبلغ المتوسط الحسابي للعبارة 4.58 وبانحراف معياري بلغ 0.500 وبدرجة الموافقة بشدة، مما يبين أنّ الخبرات السابقة تقلل من الوقوع في الخطأ. وبالنسبة للفقرة الثالثة فقد أجاب 61.1 بالمئة من أفراد العينة بموافق و36.1 منهم بالموافقة بشدّة، في حين أجاب 2.8 بالمئة فقط بمحايد. وبلغ المتوسط الحسابي للفقرة 4.33 وبانحراف معياري 0.535 وبدرجة الموافقة بشدّة مما يعني أن الخبرات السابقة تسمح للعاملين باكتساب مهارات جديدة. وفي آخر فقرة أجاب 52.8 من العاملين بالموافقة بشدّة، و44.4 منهم بالموافقة و2.8 فقط بمحايد، وبلغ المتوسط الحسابي للفقرة 4.50 وبانحراف معياري 0.561 وبدرجة الموافقة بشدّة. أي أنّ الخبرة السابقة تسمح بتكوين العاملين وتدفعهم للإبداع في عملهم. وأتى المتوسط الحسابي للبعد ككل 04.47 وبانحراف معياري 0.442 وأتى البعد كله بدرجة الموافقة بشدّة. ممّا يعني أن عمال المؤسسة لديهم خبرات سابقة ساهمت في تطوير أدائهم.

✓ **عرض وتحليل فقرات البعد الخامس:** وهذا ما نبينه من خلال الجدول التالي:

- **الجدول(16.2): تحليل فقرات البعد الخامس الخاص بجماعة العمل**

الفقرات	التكرار / النسبة	لا أوافق بشدّة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدّة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى القبول
17	التكرار	00	01	01	20	14	04.31	0.668	05	أوافق بشدّة
	النسبة%	00	02.8	02.8	55.6	38.9				
18	التكرار	00	01	04	19	12	04.17	0.737	04	أوافق
	النسبة%	00	02.8	11.1	52.8	33.3				

19	التكرار	00	02	05	18	11	04.06	0.826	04	أوافق
	النسبة%	00	05.6	13.9	50	30.6				
20	التكرار	00	03	05	15	13	04.06	0.924	04	أوافق
	النسبة%	00	08.3	13.9	41.7	36.1				
جماعة العمل							04.145	0.659	04	أوافق

- المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول أعلاه تحليلا شـاملا لفقرات البعد الخامس والمتمثل في جماعة العمل، ونلاحظ من خلاله أنّ 55.6 بالمئة من أفراد العينة موافقون، و38.9 موافقون بشدّة، كما أن 2.8 منهم محايدون والنسبة نفسـها غير موافقون، وبلغ المتوسـط الحسـابي للعبارة ككل 4.31 وبانحراف معياري 0.668 وبدرجة الموافقة بشدّة، أي أنّ جماعة العمل تساهم في الحوار والنقاشات لحل المشاكل. أمّا العبارة الثانية فإن 2.8 بـالمئـة منهم غير موافقون، و11.1 محـايـدون، كمـا أنّ 52.8 موافقون، و33.3 بـالمئـة منهم موافقون بشـــدّة. وبلغ المتوســـط الحســـابي للفقرة 4.17 وبانحراف معياري بلغ 0.737 وأتت بدرجة الموافقة، أي أنّ جماعة العمل تسـاهم في الحفاظ على عادات وتقاليد المجتمع. والفقرة الثالثة كان فيها ما نســبته 05.6 من أفرادها غير موافقون، و13.9 محايدون. أما 50 بالمئة موافقون، و30.6 بالمئة منهم موافقون بشـــدّة وذلك بمتوســـط حســـابي 04.06 وانحراف معياري 0.826 وأتت العبارة بدرجة الموافقة، وهذا ما يبيّن أنّ جماعة العمل تكســـب القدرة على العمل الجماعي. وفي آخر فقرة كان الموافقون بشـدّة 36.1 والموافقون 41.7 أمّا المحايدون فكانوا 13.9 وغير الموافقين 08.3 فقط وذلك بمتوســط حســابي 04.06 وانحراف معياري 0924 وأتت الفقرة بدرجة الموافقة ممّا يعكس أنّ جماعة العمل تعزز الصـــداقة بين العاملين. ف حين أتى المتوســط الحســابي للبعد ككل 04.14 وبانحراف معياري 0.659 وأتى البعد كله بدرجة الموافقة وهذا ما ينتج عنه أنّ جماعة العمل تســـاهم في رفع الأداء في المؤسسة.

✓ **عرض وتحليل فقرات المحور الثاني:** وهذا ما نعرضه من خلال الجدول الموالي:

الجدول(17.2): تحليل فقرات المحور الثاني الخاص بأداء فرق العمل

الفقرات	التكرار / النسبة	لا أوافق بشدّة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدّة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى القبول
21	التكرار	00	02	01	29	04	03.97	0.609	04	أوافق
	النسبة%	00	05.6	02.8	80.6	11.1				
22	التكرار	00	01	05	23	07	04	0.676	04	أوافق
	النسبة%	00	02.8	13.9	63.9	19.4				
23	التكرار	00	02	10	19	05	03.75	0.770	04	أوافق
	النسبة%	00	05.6	27.8	52.8	13.9				
24	التكرار	00	00	08	20	08	04	0.676	04	أوافق
	النسبة%	00	00	22.2	55.6	22.2				
25	التكرار	00	02	09	18	07	03.83	0.811	04	أوافق
	النسبة%	00	05.6	25	50	19.4				
26	التكرار	02	01	08	17	08	03.78	1.01	04	أوافق
	النسبة%	05.6	02.8	22.2	47.2	22.2				
27	التكرار	00	03	06	22	05	03.81	0.786	04	أوافق
	النسبة%	00	08.3	16.7	61.1	13.9				
28	التكرار	00	04	02	22	08	03.94	0.860	04	أوافق
	النسبة%	00	11.1	05.6	61.1	22.2				
29	التكرار	02	01	03	23	07	03.89	0.950	04	أوافق
	النسبة%	05.6	02.8	08.3	63.9	19.4				
30	التكرار	02	03	07	20	04	03.58	0.996	04	أوافق
	النسبة%	05.6	08.3	19.4	55.6	11.1				
31	التكرار	02	03	08	19	04	03.56	0.998	04	أوافق
	النسبة%	05.6	08.3	22.2	52.8	11.1				
أداء فرق العمل							03.828	0.658	04	أوافق

- المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول أعلاه تحليلا شـاملا لفقرات المحور الثاني والمتعلق بأداء فرق العمل، حيث نرى بأن أول فقرة في هذا البعد وافق عليها 80.6 بالمئة من مجموع العينة و11.1 بالمئة من أفراد العينة موافقون بشدّة على وذلك و02.8 فقط محايدون، وذلك بمتوسط حسابي بلغ 03.97 وبانحراف معياري 0.609 وأتت العبارة بدرجة الموافقة، وهذا ما يعكس أنّ العاملون في اجتهاد دائم للرفع من مردودية مؤسستهم. وبالنسـبة للفقرة الثانية فقد وافق عليها ما نسـبته 63.9 بالمئة من مجموع أفراد العينة، وكان 19.4 بالمئة من مجموع أفراد العينة موافقون بشـدّة، بينما 13.9 محايدون و02.8 غير موافقون. وذلك بمتوسـط حسـابي بلغ 04 وبانحراف معياري 0.676 وأتت العبارة بدرجة الموافقة، ويعني أنّ العمل الجماعي يحفز عل اسـتخدام المهارات الشـخصـية. أمّا الفقرة الثالثة فقد وافق عليها ما نسـبته 52.8 بالمئة، و07 وافقوا بشـدّة على ذلك، في حين كان 27.8 محايدون، و05.6 غير موافقون، وذلك بمتوسـط حسـابي 03.75 وبانحراف معياري 0.775 وأتت العبارة بدرجة الموافقة مما يبين أنّ عمال المؤسسـة مندفعون نحو عملهم، ويسـعون إلى إتقانه. وبالنسـبة للفقرة الرابعة فقد بلغت نسـبة الموافقون عليها 55.6 بالمئة، والموافقون بشدّة 22.2 بالمئة، أمّا المحايدون فهم كذلك 22.2 بالمئة من مجموع العينة. وأتت الفقرة بمتوسـط حسـابي بلغ 04 وبانحراف معاري بلغ 0.676 وبدرجة الموافقة مما يعني أنّ أداء العاملين بالمؤسـسـة يتعاظم حين يكونون في جماعة. وفي الفقرة الخامسـة بلغ غير الموافقين 05.6 بالمئة وكان 25 بالمئة محايدون، بينما 50 بالمئة موافقون و19.4 موافقون بشـدّة. وأتت الفقرة بمتوسط حسابي بلغ 03.83 وبانحراف معياري 0.811 وبدرجة الموافقة، أي أنّ العاملون بالمؤسسة يستمرون في أداء عملهم حتى في الظروف الصعبة. وكانت الفقرة السادسة تشتمل على 05.6 غير موافقين بشـدّة، و02.8 غير موافقين و22.2 محايدين، بينما 47.2 موافقون، و22.2 موافقون بشـدّة، وأتت الفقرة بمتوسط حسابي 03.78 وبانحراف معياري 1.01 وبدرجة الموافقة، ممّا يعني أنّ الأعمال في فرق العمل تتوزع حسب قدراتهم لتحسين الأداء. والفقرة السابعة هي الأخرى اشتملت على 08.3 بالمئة غير موافقين، و16.7 محايدون، و61.1 موافقون، و13.9 موافقون بشـدّة وأتت الفقرة بمتوسـط حسـابي بلغ 03.81 وبانحراف معياري 0.785 وبدرجة الموافقة، ممّا يعني أنّ مسـؤول فريق العمل يحفز العاملين ويدفعهم نحو أداء مهامهم. والفقرة الثامنة اشـتملت على 11.1 بالمئة غير موافقين، و05.6 محايدين، أمّا 61.1 بالمئة موافقين، و22.2 بالمئة موافقين بشدة، وذلك بمتوسط حسابي بلغ 03.94 وانحراف معياري بلغ 0.860، وأتت العبارة بدرجة الموافقة أي أنّ أعضـاء الفريق يتبادلون المعلومات في ما بينهم وهذا ما يسـمح بنجاح أعمالهم. وبالنسـبة للفقرة التاسـعة فكان الموافقون بشـدة

19.4 بالمئة، والموافقون 63.9 بالمئة، أمّا 08.3 بالمئة محايدون، و02.8 بالمئة غير موافقين، أمّا 05.6 بالمئة فهم غير موافقين بّشدة. وأتت الفقرة كلها بمتوسط حسابي بلغ 03.89 وانحراف معياري 0.950 وبدرجة الموافقة، وهذ ما يعني أنّ الإذارة تنظم دورات تكوينية وتدريبية لتحسين أداء العاملين. وفي الفقرة العاشرة نرى بأنّ 05.6 بالمئة من أفراد العينة غير موافقين بشدّة على الفقرة، و08.3 بالمئة غير موافقين، أمّا 19.4 فهم محايدون، و55.6 موافقون، و11.1 موافقون بشدّة. وأتت الفقرة بمتوسط حسابي بلغ 03.58 وبانحراف معياري 0.996 وبدرجة الموافقة، ما يبين أنّ المؤسسة تساهم في تقوية علاقات المودة والصداقة بين العاملين فيها. وفي آخر فقرة في هذا المحور كان غير الموافقين بشدّة عليها 05.6 بالمئة، و08.3 بالمئة غير موافقين، وكذا 22.2 بالمئة محايدون. أمّا 52.8 بالمئة موافقون و11.1 بالمئة موافقون بشدّة. وأتت الفقرة بمتوسط حسابي بلغ 03.56 وبانحراف معياري 0.998 وبدرجة الموافقة. ممّا يعني أنّ المؤسسة تخلق مظاهر التنافس الحسن بين العمال. وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككّل 03.828 وبانحراف معياري 0.658 وأتى المحور كلّه بدرجة الموافقة، وهذا ما ينتج عنه أن العمل في فرق العمل يسمح بتحسين الأداء والرفع من مردودية المؤسسة.

3– اختبار فرضيات الدّراسة

من خلال هذا المطلب سنتطرق إلى اختبار فرضيات الدّراسة استنادا إلى جملة من الأساليب الإحصائية والتي نتوصل من خلالها إلى معرفة أثر القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل، حيث سنثبت من خلال ذلك إن كان هناك أثر لها أم لا.

- **اختبار التوزيع الطبيعي**

قبل أن نشرع في اختبار فرضيات الدّراسة، لا بدّ أن ندرك أولّا إن كانت بيانات الدّراسة تتبع التوزيع الطبيعي، أم لا. ولمعرفة ذلك قمنا بإجراء اختبار "كولموغروف– سميرنوف على محاور الدّراسة لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وافترضنا بذلك فرضيتين رئيسيتين كالآتي:

H_0: البيانات تتبع التوزيع الطبيعي

H_1: البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي

ومن خلال الجدول التالي نبين ما إذا كانت هذه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا تتبعه كما يلي:

الجدول(18.2): اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات محاور الدّراسة

محاور الدّراسة	الإحصائيات	درجات الحرية	مستوى الدلالة	القرار
جميع عبارات الاستبيان	0.101	36	0.200	نقبل H_0

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول أعلاه اختبار التوزيع الطبيعي لمحاور الدّراسة، ونلاحظ من خلاله أنّ مستوى الدلالة أكبر من 0.05 ممّا يعني أنّ البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، ومنه نقبل الفرضية العدمية H_0، ونرفض الفرضية البديلة H_1.

- **اختبار فرضيات الدّراسة**

نتطرق فيما يلي إلى اختبار فرضيات الدّراسة لنتمكن من إثبات صحتها من عدمها، وذلك عن طريق دراسة أثر المتغير المستقل والمتمثل في القيم الشخصية للعاملين، على المتغير التابع والمتمثل في أداء فرق العمل.

الفرضية الرئيسية: تنص الفرضية الرئيسية على أن: هناك أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيّض.

وحتى نتمكن من الإجابة على هذه الفرضية قمنا بصياغة الفرضيتين الجزئيتين التاليتين:

H_0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيّض

H_1: هناك أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيّض

والجدول الموالي يتضمن نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل كما يلي:

الجدول (19.2): نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية

A	β	قيمة f المحسوبة	قيمةT	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	مستوى الدلالة
0.83	1.12	18.50	3.098	0.45	0.20	0.00

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج Spss

من خلال الجدول أعلاه نرى أن معادلة الانحدار الخطي البسيط هي كما يلي: $Y=1.12+0.83X$ ومعامل الارتباط بين القيم الشخصية للعاملين وأداء فرق العمل بلغ 0.45 أي وجود علاقة طردية موجبة، وبلغت قيمة$F=18.50$، وبقيمة احتمالية 0.00 كما أن قيمة T والتي بلغت 3.098 تفسر أن القيم الشخصية للعاملين تؤثر معنويا على أداء فرق العمل، كما أن معامل التحديد يدل على أن20

بالمئة من التغير الحاصل في أداء فرق العمل يعود إلى القيم الشخصية للعاملين. ومنه فهناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين القيم الشخصية للعاملين وأداء فرق العمل أي أننا نقبل الفرضية البديلة H1ونرفض الفرضية الصفريةH_0

كما تم تقسيم هذه الفرضية إلى فرضيات فرعية سنقوم باختبارها كما يلي:

- **الفرضية الفرعية الأولى تنص على أنّ:** "هناك أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الأسرية على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيّض"

وحتى نتمكن من الإجابة على هذه الفرضية قمنا بصياغة الفرضيتين الجزئيتين التاليتين:

H_0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الأسرية على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيّض

H_1: هناك أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الأسرية على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيّض

والجدول الموالي يتضمن نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر القيم الأسرية للعاملين على أداء فرق العمل كما يلي:

الجدول (20.2): نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الأولى

مستوى الدلالة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	قيمةT	قيمة f المحسوبة	β	A
0.06	0.06	0.246	1.887	2.18	2.14	0.37

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج Spss

من خلال الجدول أعلاه يمكننا القول أنّ النموذج المستخدم غير صالح للتنبؤ بتأثير القيم الأسرية على أداء فرق العمل حيث بلغت قيمةF=3.95، وبقيمة احتمالية 0.06 كما أن قيمة T والتي بلغت 1.887 تفسر أن القيم الأسرية تؤثر بشكل ضعيف على أداء فرق العمل. ويشير معامل الارتباط أنّ هناك علاقة ارتباط طردية متوسطة بين القيم الأسرية وأداء فرق العمل، وذلك بنسبة 25بالمئة، كما أن معامل التحديد يدل على أنّ 06بالمئة فقط من التغير في أداء فرق العمل يعود إلى القيم الأسرية ما يدل على التأثير الضعيف لها. ومنه فلا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين القيم الأسرية وأداء فرق العمل أي أننا نقبل الفرضية الصفرية H0ونرفض الفرضية البديلةH1

▪ **الفرضـــية الفرعية الثانية تنص على أنّ:** هناك أثر ذو دلالة إحصـــائية للقيم التنظيمية على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيّض؛

وحتى نتمكن من الإجابة على هذه الفرضية قمنا بصياغة الفرضيتين الجزئيتين التاليتين:

H_0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصـائية للقيم التنظيمية على أداء فرق العمل في مؤسـسـة سـونلغاز بولاية البيّض

H_1: هناك أثر ذو دلالة إحصـــائية للقيم التنظيمية على أداء فرق العمل في مؤسـســة سـونلغاز بولاية البيّض

والجدول الموالي يتضـــمن نتائج الانحدار الخطي البســـيط لمعرفة أثر القيم التنظيمية على أداء فرق العمل كما يلي:

الجدول (21.2): نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

A	β	قيمة f المحسوبة	قيمةT	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	مستوى الدلالة
0.11	3.35	43.33	4.618	0.22	0.13	0.00

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج Spss

من خلال الجدول أعلاه نرى أن معادلة الانحدار الخطي البسـيط هي كما يلي: Y=3.35+0.11X ومعـامل الارتبـاط بين القيم التنظيميـة وأداء فرق العمـل بلغ 0.22 أي وجود علاقـة طرديـة موجبـة، وبلغت قيمة43.33=F، وبقيمة احتمالية 0.000 كما أن قيمة T والتي بلغت 4.618 تفسـر أن القيم التنظيمية تؤثر معنويا على أداء فرق العمل، كما أن معامل التحديد يدل على أن13 بالمئة من التغير الحاصـل في أداء فرق العمل يعود إلى القيم التنظيمية. ومنه فهناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصـائية بين القيم التنظيمية وأداء فرق العمل أي أننا نقبل الفرضية البديلة H1ونرفض الفرضية الصفريةH_0

▪ **الفرضـية الفرعية الثالثة تنص على أنّ:** هناك أثر ذو دلالة إحصـائية للقيم الدينية على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيّض؛

وحتى نتمكن من الإجابة على هذه الفرضية قمنا بصياغة الفرضيتين الجزئيتين التاليتين:

H_0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصـائية للقيم التنظيمية على أداء فرق العمل في مؤسـسـة سـونلغاز بولاية البيّض

H_1: هناك أثر ذو دلالة إحصـــائية للقيم التنظيمية على أداء فرق العمل في مؤسـســة سـونلغاز بولاية البيّض

والجدول الموالي يتضـمن نتائج الانحدار الخطي البسـيط لمعرفة أثر القيم الدينية على أداء فرق العمل كما يلي:

الجدول (22.2): نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

A	β	قيمة f المحسوبة	قيمةT	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	مستوى الدلالة
0.38	3.64	33.65	5.611	0.54	0.20	0.02

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج Spss

من خلال الجدول أعلاه نرى أن معادلة الانحدار الخطي البسيط هي كما يلي: Y=3.64+0. 38X ومعامل الارتباط بين القيم الدينية وأداء فرق العمل بلغ 0.54 أي وجود علاقة طردية موجبة، وبلغت قيمةF=33.65، وبقيمة احتمالية 0.02 كما أن قيمة T والتي بلغت 5.611 تفسـر أن القيم الدينية تؤثر معنويا على أداء فرق العمل، كما أن معامل التحديد يدل على أن20 بالمئة من التغير الحاصـل في أداء فرق العمل يعود إلى القيم الدينية. ومنه فهناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصـائية بين القيم الدينية وأداء فرق العمل أي أننا نقبل الفرضية البديلة H1ونرفض الفرضية الصفريةH0

- **الفرضـية الفرعية الرابعة تنص على أنّ:** هناك أثر ذو دلالة إحصـائية للخبرات السـابقة على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيّض؛

وحتى نتمكن من الإجابة على هذه الفرضية قمنا بصياغة الفرضيتين الجزئيتين التاليتين:

H_0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخبرات السابقة على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيّض

H_1: هناك أثر ذو دلالة إحصـائية للخبرات السـابقة على أداء فرق العمل في مؤسـسـة سـونلغاز بولاية البيّض

والجدول الموالي يتضـمن نتائج الانحدار الخطي البسـيط لمعرفة أثر الخبرات السـابقة على أداء فرق العمل كما يلي:

الجدول (23.2): نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة

A	β	قـيـمـة f المحسوبة	قيمةT	معامل الارتباط R	معـامـل التحـديـد R^2	مستوى الدلالة
0.89	1.15	19.21	4.361	0.60	0.36	0.00

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج Spss

من خلال الجدول أعلاه نرى أن معادلة الانحدار الخطي البسيط هي كما يلي: Y=1.15+0. 89X ومعامل الارتباط بين الخبرات السـابقة وأداء فرق العمل بلغ 0.60 أي وجود علاقة طردية موجبة، وبلغت قيمةF=19.21، وبقيمة احتمالية 0.00 كما أن قيمة T والتي بلغت 4.361 تفسر أن الخبرات السـابقة تؤثر معنويا على أداء فرق العمل، كما أن معامل التحديد يدل على أن36 بالمئة من التغير الحاصل في أداء فرق العمل يعود إلى الخبرات السابقة. ومنه فهناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الخبرات السابقة وأداء فرق العمل أي أننا نقبل الفرضية البديلة H1ونرفض الفرضية الصفريةH0

- **الفرضية الفرعية الخامسة تنص على أنّ:** هناك أثر ذو دلالة إحصائية لجماعة العمل على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيّض؛

وحتى نتمكن من الإجابة على هذه الفرضية قمنا بصياغة الفرضيتين الجزئيتين التاليتين:

H_0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجماعة العمل على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيّض

H_1: هناك أثر ذو دلالة إحصائية لجماعة العمل على أداء فرق العمل في مؤسسة سونلغاز بولاية البيّض

والجدول الموالي يتضمن نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر جماعة العمل على أداء فرق العمل كما يلي:

الجدول (24.2): نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة

مستوى الدلالة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	قيمة T	قيمة f المحسوبة	β	A
0.00	0.26	0.51	3.45	11.89	1.71	0.51

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج Spss

من خلال الجدول أعلاه نرى أن معادلة الانحدار الخطي البسيط هي كما يلي: Y=1.71+0. 51X ومعامل الارتباط بين جماعة العمل وأداء فرق العمل بلغ 0.51 أي وجود علاقة طردية موجبة، وبلغت قيمةF=11.89، وبقيمة احتمالية 0.00 كما أن قيمة T والتي بلغت 3.45 تفسـر أن جماعة العمل تؤثر معنويا على أداء فرق العمل، كما أن معامل التحديد يدل على أن26 بالمئة من التغير الحاصـل في أداء فرق العمل يعود إلى جماعة العمل. ومنه فهناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين جماعة العمل وأداء فرق العمل أي أننا نقبل الفرضية البديلة H1ونرفض الفرضية الصفريةH0

خلاصة

تضمن هذا الفصل دراسة ميدانية في مؤسسة الكهرباء والغاز(سونلغاز) بالبيض ومن خلال هذه الدراسة قمنا بتقديم معلومات عن المؤسسة، ثم تطرقنا إلى تحليل الاستبيان الذي قمنا بتوزيعه على الموظفين لاستطلاع أرائهم عن تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فريق العمل ، ومن خلال هذا استنتجنا أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للقيم الشخصية للعاملين بأبعادها (القيم التنظيمية، القيم الدينية، الخبرات السابقة، جماعة العمل) على أداء فرق العمل، ما عدا القيم الأسرية التي لم نجد لها أثر على فرق أداء العمل.

خاتمة عامة

خـــــــاتـــــمـــــة عـــامّـــــة

قمنا في هذه المذكرة بدراسة إشكالية تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فريق العمل، وكانت الطريقة التي عاجلنا بها هذه الإشكالية بتقسيمها إلى فصلين وقد استخدمنا منهجية IMRAD (إيمراد) وانطلاقا من الفرضيات المقترحة في المقدمة حيث تناولنا في الفصل الأول الأدبيات النظرية للموضوع من خلال مراجعة ما جاء في الكتب والأبحاث والمقالات حول القيم الشخصية وأداء فرق العمل، كما تناولنا بعض الدراسات السابقة بالغة العربية والأجنبية التي لها علاقة بالموضوع والتي تمكننا من الحصول عليها .

وعليه تلعب القيم الشخصية دورًا هامًا في السلوك التنظيمي وأداء فرق العمل، خاصةً في المؤسسات الوطنية. وتُعدّ هذه القيم بمثابة الركائز الأساسية التي تُبنى عليها استراتيجيات المؤسسة وأهدافها. وتهدف هذه الدراسة إلى استكشاف مفاهيم القيم الشخصية وأثرها على أداء فرق العمل في المؤسسات الوطنية.

ومن خلال هذه الدراسة حاولنا التعرف على مفاهيم القيم وأداء فريق العمل، وإبراز مدى أهمية القيم الشخصية في المؤسسات، والمتطلبات الضرورية لتحقيق قيم شخصية مرغوبة، وأصنافها، ضف إلى ذلك العامل في هذه العملية باعتباره الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها في تحقيق أهداف المؤسسة، بالإضافة إلى تعرضنا إلى صفات وأصناف القيم الواجب توافرها في فريق العمل، وأهمية القيم ومصادرها ، ومن خلال الدراسة الميدانية على مستوى شركة سونلغاز– البيض – معرفة مدى تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فريق العمل قمنا بإسقاط ما جاء في الأدبيات النظرية والتطبيقية للقيم الشخصية للعاملين وأداء فريق العمل في الشركة محل الدراسة ومعرفة مدى توفيرها للمتطلبات الضرورية لتحقيق قيم شخصية فعالة ومرغوبة.

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نوجزها في ما يلي:

- ❖ تساهم القيم الشخصية للعاملين في تحسين أداء فريق العمل من خلال؛
- ❖ زيادة التعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق.؛
- ❖ تُساعد القيم الشخصية على تقليل الصراعات بين أعضاء الفريق وفي تحسين قدرة الفريق على التكيف مع التغيير وقدرة الفريق على التكيف مع التغيير.؛
- ❖ تشجيع العاملين على التعبير عن قيمهم الشخصية ؛
- ❖ دمج القيم الشخصية في ثقافة المؤسسة؛

- ❖ توفير فرص التدريب والتطوير للعاملين على كيفية تطبيق قيمهم الشخصية في العمل ؛
- ❖ مكافأة العاملين الذين يُجسّدون قيم المؤسسة في سلوكهم ؛
- ❖ تتجسد القيم من خلال السلوكيات والمعتقدات التي يعتقد بها العاملون كما يؤمن المسئولون أن المشاركة أساس اتخاذ القرار السليم؛
- ❖ يمتاز العمال بفعالية وكفاءة عالية في العمل مع سرعة اكتشاف الأخطاء كما أن العاملون في الشركة أكثر فهما لأدوارهم بسبب إتاحة المعلومات لهم يؤمن المسئولون أن المشاركة أساس اتخاذ القرار السليم؛
- ❖ من بين الأهداف الاستراتيجية المؤسسة التركيز على قيم العمل في فريق العمل لدورها في تطوير الشركة؛
- ❖ العاملون في فريق العمل أكثر إسهاما في اتخاذ القرارات المهمة في الشركة كما تتلاءم الأهداف الفرعية لأعضاء الفريق مع الهدف العام لفريق العمل.
- ❖ هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للقيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل؛
- ❖ هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للقيم الأسرية على أداء فرق العمل؛
- ❖ هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للقيم التنظيمية على أداء فرق العمل؛
- ❖ هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للقيم الدينية على أداء فرق العمل؛
- ❖ هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للخبرات السابقة على أداء فرق العمل؛
- ❖ هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لجماعة العمل على أداء فرق العمل؛

اقتراحات :

نقترح دراسة المواضيع التالية في المستقبل :

- ✓ تأثير الذكاء العاطفي على تأثير القيم الشخصية؛
- ✓ تأثير القيم الشخصية على الابتكار؛
- ✓ تأثير القيم الشخصية على القيادة؛
- ✓ تأثير القيم الشخصية على التنوع والشمول ؛
- ✓ تأثير القيم الشخصية على الأخلاقيات في العمل ؛
- ✓ تأثير القيم الشخصية على رضا العمل.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية:

1. أحمد إبراهيم ابوسن, إدارة الموارد البشرية, الطبعة الرابعة, شركة مطابع السودان للعملة المحدودة, الخرطوم, ,2012.
2. الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، مركز التدريب، مركز إعداد القادة للقاع الحكومي ، دراسة بعنوان: فريق العمل ومهارات العمل الجماعي، 2014 ، ص 63
3. الصريف محمد ،وظائف منظمات الأعمال ،دار قنديل للنشر والتوزيع عمان, 2003.
4. العنزي سعد والساعدي مؤيد ,أخلاقيات الإدارة , المالة العراقية للعلوم الإدارية المالد1 العدد3 2002
5. تيشات سلوى, إدارة السلوك التنظيمي, مطبوعة موجهة لطلبة السنة ثانية ماستر, تخصص ادارة أعمال وادارة الموارد البشرية, جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2017-2018 .
6. جابر نصر الدين: محاضرات في علم النفس الاجتماعي، جامعة بسكرة، قسم علم النفس، ،2005.
7. زينب عبد الرزاق عبود، تأثير القيم الشخصية في بلورة التماثل التنظيمي, دراسة تحليلية بكلية الإدارة والاقتصاد بجامعة بابل العراق .
8. سارة نبيل , أعمال إدارية ,مقال بعنوان :مفهوم الأداء ,المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ,مصر, بتاريخ 2012 .
9. سلمان عبد الرزاق احمد, المعلوماتية وعلاقتها بأخلاقية الوظيفة العامة, مالة العلوم الاقتصادية والإدارية, مالد ,7العدد 24 ,152سنة 2000.
10. عبد الباري إبراهيم درة, تكنولوجيا الأداء العامل في المنظمات, المنظمة العربية لتنمية الإدارية, عمان, ,2003.
11. عبد الله بن احمد سالم الزهراني ،نموذج مقترح بعنوان: للتوافق بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية، دراسة تحليلية بمؤسسات التعليم العالي بالسعودية، بجامعة أم القرى .
12. عبد الله بن علي القرزعي ،مدونة القرزعي ،مقال بعنوان: القيم الشخصية تكوينها وتنميتها عند الطالب، ،كلية الملك خالد العسكرية، المملكة السعودية مرجع سابق .2009/2012 .
13. فارس النفيعي , خسائر الفريق الفعال, مشرف السالمة المهنية, المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ,18/07/2010, 22:12 بالسعودية ، ص 130

14. كريمة حسن أحمد الراشدي، القيم الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار –دراسة تحليلية بمدارس محافظة ديالي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية التربية والعلوم الانسانية، العراق، 2009.

15. محمد الساسي شايب ,خديجة عبادو,القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي, مذكرة ماستير ورقلة, غرداية, بسكرة, الوادي , جامعة قاصدي مرباح ورقلة, الجزائر .

16. محمد الطاهر بوياية: "دراسة الفعالية من خلال بعض المؤشرات الثقافية التنظيمية"،رسالة دكتوراه، جامعة منتوري قسنطينة ، معهد علم النفس، ،2004 .

17. محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان: دار وائل، ،2002.

18. نور الدين حود ميسة، تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل، دراسة حالة لعمال الشركة الوطنية للتنقيب، أطروحة ماستر، علوم اقتصادية تجارية علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2019.

المراجع باللغة الأجنبية:

1. Aldag, R, and Kuzuhara L. Creating High Performance Teams: Applied Strategies and Tools for Managers and Team Members. Routledge, 2015.
2. Armstrong M, Armstrong Herd-book of Management and Leadership: guide to managent for results, Kogan Page Limited, 2009.
3. Mc Manus, J. Leadership: Project and Human Capital Management, Butter Worth Heinemann is an empreint of Elsevier, Oxford, United King dom, 2006.
4. DeVany C, 90 Days to a High-Performance Team A Complete ProblemSolving Strategy to Help Your Team Thrive in Any Environment, McGrow Hill companies, New York, 2010.

http://www.realisingambition.com/highperformance تاريخ : 2024/04/12 ساعة 16:00

https://edu-arb.blogspot.com/2011/02/blog-post_37.html بتاريخ 2024/04/01 على الساعة 14:06

https://edu-arb.blogspot.com/2011/02/blog-post_37.html بتاريخ 2024/04/01 على الساعة 14:06

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%83%D9%81%D8%A7%D8%A1%D8%A9 تاريخ 2024/03/12 على ساعة 00:15

الملاحق

الملحق رقم 01

الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي نور بشير –البيّض–

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

تخصص: إدارة مالية

الطلبة: **تحت إشراف الأستاذة:** د. بوران سميّة

–كريم محمّد رضا

– بلخير فيصل

طلب ملأ الاستمارة

إنّ القيم الشخصية هي كل ما استطاع الفرد اكتسابه من مجتمعه، دينه، أسرته، أصدقائه، وتؤثر هذه القيم على الفرد في شتى مجالات حياته، بما فيها أداء عمله مع فريقه في المؤسسة. حيث تعمل المعتقدات والعادات دورا كبيرا في التأثير على أداء فرق العمل. وبهدف تعزيز البحث العلمي، وكذا محاولة معرفة ما تأثير هذه القيم على أداء فرق العمل في المؤسسة. يشرفنا أن نضع بين أيديكم الاستبانة التالية المخصصّة لإنجاز بحثنا الموسوم بـ: "**تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل**". وبناء على ثقتنا بكم، وبما تقدّموه نرجو أن تمدونا يد العون لإنجاز هذه الإضافة العلمية، وتختاروا الإجابة التي ترونها مناسبة من بين الاختيارات المتاحة أمامكم.

وفي الأخير نأمل تعاونكم ومساعدتكم لنا في الإجابة عن فقرات الاستبانة، بموضوعية وشكرا لكم...

المحور الأول: البيانات الشخصية :

1– الجنس : ☐ ☐

2– السن: أقل من 30 سنة ☐ من 30 إلى 40 سنة ☐ أكثر من 40 ☐

3– المستوى التعليمي : بكالوريا ☐ ليسانس ☐ ماستر ☐ دون ذلك ☐

4– الأقدمية في العمل :من سنة إلى خمس سنوات ☐ من خمس سنوات إلى عشر سنوات ☐ أكثر من عشر سنوات ☐

المحور الثاني: الفقرات الخاصة بالقيم الشخصية للعاملين:

الفقرات	الإجابة				
	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1- القيم الأسرية					
1- توفر الأسرة كافة متطلبات العيش لأبنائها لتحقيق الاستقرار					
2- تشجع الأسرة على إبداء الأفكار الإبداعية وتدفعهم نحو تحقيقها					
3- تساهم الأسرة في تكوين شخصية الأفراد وتقويتها					
4- تكسب الأسرة القيم الأخلاقية لأبنائها وتعلمهم طرق التعامل					
2- القيم التنظيمية					
5- يفضل الكثير من الأفراد العمل ضمن الجماعة على العمل بمفردهم					
6- يمتاز أعضاء الفريق بفاعلية عالية في العمل					
7- العاملون في فرق العمل أكثر إسهاما في صنع القرارات المهمة في المؤسسة					
8- يقدم العاملون في فرق العمل المساندة دون انتظار مكاسب مادية بناءا على أخلاقهم وقيمهم الشخصية					
3- القيم الدينية:					
9- يحفز الدين الإسلامي على إتقان العمل، وتقديم أفضل أداء					
10- يشجع الدين الإسلامي على التعاون بين أعضاء الفريق الواحد					
11- يحث الدين الإسلامي على الصدق والتعامل الحسن وينبذ كل مظاهر الغش والخداع					
12- يشجع الدين الإسلامي على تعزيز الانتماء إلى المؤسسة والسعي لتحسين أدائها					
4- الخبرات السابقة					
13- تساهم الخبرات السابقة في إيجاد حلول سريعة للمشكلات					
14- تسمح الخبرات السابقة بالتقليل من الوقوع في الخطأ					
15- تسمح الخبرة السابقة باكتساب مهارات جديدة					
16- تؤدي الخبرة السابقة إلى الإبداع في العمل وتكوين العاملين					
5- جماعة العمل					
17- تساهم جماعة العمل في الحوار والنقاشات لحل المشاكل					
18- تساهم جماعة العمل في المحافظة على عادات وتقاليد المجتمع					
19- تكسب جماعة العمل القدرة على العمل الجماعي					

20- تسمح جماعة العمل بتعزيز الصداقة بين العاملين					

المحور الثالث: أداء فرق العمل:

الفقرات	الإجابة				
	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
21- يجتهد العاملون في تحسين أدائهم للرفع من مردودية المؤسسة					
22- يحفز العمل الجماعي استخدام مهارات الأفراد الشخصية					
23- عمال المؤسسة مندفعين في العمل ويسعون إلى إتقانه					
24- يتعاظم أداء الفرد حين يكون في جماعة					
25- يستمر العاملون في أداء عملهم حتى في الظروف الصعبة					
26- توزع الأعمال والمهام على فرق العمل حسب قدراتهم لتحسين الأداء					
27- يحفز مسؤول فريق العمل ويدفعهم لأداء مهامهم					
28- يتبادل أعضاء الفريق المعلومات بينهم مما يسمح بنجاح عملهم					
29- تنظم الإدارة في المؤسسة دورات تكوينية وتدريبية لتحسين الأداء					
30- تساهم المؤسسة في تقوية علاقات المودة والصداقة بين العاملين					
31- تخلق المؤسسة مظاهر التنافس الحسن بين عمالها					

الملحق رقم 02

اختبار التوزيع الطبيعي لمحاور الدّراسة:

