

إنعكاس القيم التنظيمية في تنمية المورد البشري دراسة تحليلية لأراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الموصل

م.د. سنده مروان الحياي* م.د. أسيل زهير التكا** م.م. نور علي عبود العبيدي***

المستخلص

يعيش العالم اليوم في عصر المنافسة المتصاعدة وذلك نتيجة للتطورات المختلفة التي تشهدها التنظيمات المعاصرة ودخول وسائل تقديم الخدمات في جميع المجالات سواء الحكومية الخاصة ولكن هذه المنظمات لها شخصية تميز منظمة عن أخرى هذه الشخصية هي مزيج من القيم والاتجاهات التي تربط المنظمات الأفراد العاملين فالقيم تشكل سلوكياتنا وتؤثر في جميع الأعمال التي يتم تنفيذها ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة بمجموعة من الآثار البحثية الآتية:

1. ما مدى إدراك القيادة الإدارية للقيم التنظيمية المستخدمة ؟
 2. هل تمتلك الجامعة آليات فعلية تجاه استخدام القيم التنظيمية ؟
 3. ما مدى إسهام القيم التنظيمية في تنمية المورد البشري ؟
- وقد تم جمع البيانات باستخدام استمارة الاستبانة التي تم توزيعها على القيادة الإدارية داخل جامعة الموصل واستخدام البرنامج SPSS لمعالجة هذه البيانات قد تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات الآتية :
1. تشكل القيم التنظيمية أهمية كبرى في كليات المجموعة الطبية (جامعة الموصل)، ويفسر ذلك النمط العام لميول واتجاهات الأفراد المبحوثين هذا ما يبينه الوسط الحسابي لهذا المؤشر وهو الذي أغنى المتغير.
 2. اتفق الأفراد المبحوثون على أهمية المؤشر العام (تنمية المورد البشري) في مجال العمل، وهذا ما أوضحت نتائج الوسط الحسابي لهذا المؤشر.
 3. تبين من خلال اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة في الكليات المبحوثة هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة بين القيم التنظيمية تنمية المورد البشري بموجب معامل الارتباط على المستوى الكلي، مما يشير إلى تمتع الأفراد المبحوثون بمستوى جيد من هذه التنمية.
 4. أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن هناك علاقة تأثير بين القيم التنظيمية وتنمية المورد البشري.

اختتمت الدراسة بمجموعة من المقترحات:

1. العمل على تخفيف حدة الصراعات الوظيفية في شتى المستويات والعمل على تلافيتها قدر الإمكان من خلال إثارة روح الحوار الهادف البناء عند حصول أية مشكلة .
2. ضرورة توظيف الجوانب التطبيقية (المختبرات ، أجهزة الحاسوب ، أدوات التحليل العلمية المساعدة) خدمة للأطر النظرية وعلى نحواً يؤثر حالة التفاعل بينهم .
3. العمل بفكرة الرصد الوظيفي ومحاولة امتصاص حالات الغموض الوظيفي لدى الأفراد العاملين
4. الدخول إلى ذات الأفراد العاملين واكتشاف ردود الفعل لديهم، فضلاً عن معرفة المثيرات ذات الوقع السلبي في نفوسهم.

* قسم إدارة الأعمال – كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الموصل

** قسم إدارة الأعمال – كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الموصل

*** قسم إدارة الأعمال – كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الموصل

Abstract

The world today in an era of increasing competition as a result of various developments taking place in organizations today and the entry of the means of providing services in all areas, whether the wisdom of private, but these organizations have a personal distinction Organization for the other this character is a mix of values and attitudes that bind organizations, personnel values are behaviors and affect the realization of all that is executed, hence the problem of the study a set of thrills research the following:

1. What is the perception of administrative leadership for organizational values used?
2. Do you already have an actual mechanisms of the university towards the use of organizational values?
3. What is the contribution of organizational values in human resource development?

The data were collected using a questionnaire form that was distributed to the administrative leadership at the University of Mosul, and the use of SPSS software to address this data has been a collage of the following conclusions:

1. Organizational values are of great importance in the faculties of medical group (University of Mosul), and explains that the general pattern of tendencies and trends of individual respondents indicated this is what the arithmetic mean of this index and is the richest of the variable.
2. Alambhothon individuals agreed on the importance of the general index (human resource development) in the area of work, and this is illustrated by the results of the arithmetic mean for this indicator.
3. Found by testing correlations between variables of the study in the colleges examined, there is a significant positive correlation between the values of organizational human resource development in accordance with the correlation coefficient at the macro level, which refers to individuals Alambhothon enjoy a good level of this development.
4. The results of regression analysis that there is a relationship between the impact of organizational values and human resource development.

The study concluded with a set of proposals:

1. Work to alleviate the conflicts in the various functional levels and work to avoid them as much as possible by creating a spirit of dialogue aimed at building for any problem.
2. The need to employ the practical aspects (laboratories, computers, scientific analysis tools help) service for the theoretical frameworks and case Nhawwa indicates the interaction between them.
3. The idea of monitoring the work career and try to absorb the ambiguities of career personnel
4. Access to the same personnel and the discovery of the reactions to them, as well as knowledge of the negative impacts of triggers in them.

المقدمة

يشهد العصر الذي نعيش فيه بهيمنة التنظيمات على كافة نواحي الحياة حيث إن لكل تنظيم هدف يسعى إلى تحقيقه من خلال مجموعة من النشاطات التي يقوم بها الأفراد العاملين لتحقيق أهداف المنظمة وإن هذه النشاطات تتحقق من خلال سلوكيات العاملين التي تتأثر بالقيم التي يمتلكونها وتوضح القيم مدى التفاعل الداخلي لإفراد المنظمة الذي يشكل نظاماً قوياً وفعالاً داخل المنظمة يمكن الإدارة من السيطرة التامة على مجريات العمل داخلها.

وللقيم المنظمة الأثر الكبير على أنشطة المنظمات وعلاقتها بتنمية المورد البشري لكونها أحد السبل في رفع مستوى أداء الأفراد العاملين وزيادة مهاراتهم ومعارفهم وتغيير أرائهم واتجاهاتهم لجعلهم أكثر استعداداً لأداء الأعمال وكلما أحسنت المنظمات استثمار مواردها البشرية التي تتحكم في بقية الموارد الأخرى أصبحت أكثر قدرة على تحقيق أهدافها وبكفاءة أعلى فلا يمكن لأي منظمة متطورة في التكنولوجيا والمعلومات ورأس المال البشري إدارة هذه الموارد بكفاءة ما لم يكن لديها موارد بشرية تم اختيارها وتنميتها وتقييمها ومكافأتها بشكل جيد فإذا أساءت المنظمة في اختيار العاملين فهناك هدم أكيد لعمل المنظمة بالكامل ولكن الاختيار السليم والتحفيز ومدى وجود قيم منظميه معمول بها في المنظمة كفيل بأن يطلق العنان في عالم الإبداع والتجديد والتميز في تحقيق أفضل النتائج.

من هنا جاءت الدراسة بمتغيرين مثل متغير القيم التنظيمية بعداً مستقلاً ومتغير تنمية المورد البشري متغيراً معتمداً، تتضمن الدراسة فصلين يتمحور الفصل الأول بمنهجية الدراسة والإطار النظري وتضمن الفصل الثاني الإطار الميداني.

الفصل الأول منهجية البحث والإطار النظري

المبحث الأول

منهجية البحث

تمهيدا للجانب التطبيقي يعرض البحث من خلال هذا المبحث المنهجية التي اعتمدها في تحديد مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها وبناء فرضياتها، فضلاً عن الأساليب المتبعة في جمع البيانات وتحليلها وذلك ضمن ما يأتي:

أولاً. مشكلة الدراسة

يتطلب من المدراء التحكم في إدارتهم عن طريق فهم وإتقان القيم المنظمة واستغلالها بشكل أفضل لاتجاز مهامهم، على الرغم من أن ذلك دليلاً على الإخلاص والالتزام بالعمل والانتماء للوظيفة، إلا أن هذا الأمر قد يعني شيئاً آخر، ولاسيما الذين لديهم الفرصة الزمنية نفسها لكن بعضهم يحسن استثمارها، وقد يترتب على ذلك سلبيات ومشكلات على مستوى تنمية المورد البشري، وبناءً على ما تم ذكره فقد قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية في جامعة الموصل مما تمخض عنها تأشير قصور في ممارسة القيم المنظمة لدى بعض المدراء بشكل واقعي الأمر الذي ترتب عنه عرض عدد من التساؤلات بغية الكشف عن معالم هذه المشكلة تمثلت بالآتي:

1. ما مدى إدراك القيادة الإدارية للقيم المنظمة المستخدمة ؟
2. هل تمتلك الجامعة آليات فعلية تجاه استخدام القيم المنظمة ؟
3. ما مدى إسهام القيم المنظمة في تنمية المورد البشري ؟

ثانياً. أهداف الدراسة

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. بلورة أطر نظرية واضحة المعالم عن موضوع القيم المنظمة والمورد البشري وعلى النحو الذي يمكن الباحثات من توضيح المفهومين .
2. معرفة علاقة الارتباط والتأثير بين المتغيرين.

ثالثاً. أهمية الدراسة

تتلور أهمية البحث من خلال بيان دور القيم المنظمة في تنمية المورد البشري، وكذلك معرفة اهتمام القيادات بالإفراد العاملين خلال الاختبار الميداني، لأن الميدان يمثل المختبر الفعلي لبيان إمكانية الأخذ بالنظريات من عدمه، وقد اتضحت معالم هذه الدراسة من منظور تطبيقي في منظمة معاصرة ممثلة بجامعة الموصل وعلى نحو يكشف عن أوجه العلاقة بين هذين البعدين استناداً إلى إجابات المبحوثين عن مجموعة من التساؤلات ذات الصلة بهذين البعدين .

ثالثاً. فرضيات الدراسة

استند البحث إلى الفرضيات الآتية:

- الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيم المنظمية وتنمية المورد البشري.
الفرضية الثانية: لا يوجد تأثير ذات دلالة معنوية بين القيم المنظمية وتنمية المورد البشري.

رابعاً. حدود الدراسة

اشتملت الدراسة على الحدود الآتية:

1. الحدود المكانية للدراسة: تمت الدراسة بعدد من كليات جامعة الموصل
2. الحدود الزمنية للدراسة: الفترة التي شملتها الدراسة خلال سنة (2011) حيث تم توزيع استمارة الاستبيان والحصول عليها خلال الفترة (آب، وتموز) من سنة (2011).
3. الحدود البشرية للدراسة: أجريت الدراسة على عينة من القيادة الإدارية في كليات جامعة الموصل.

خامساً. أدوات الدراسة

الأدوات البحثية التي استخدمت لغرض أتمام الجانب النظري والتطبيقي كانت كما يأتي:

1. الجانب النظري: حيث تم الاعتماد في الجانب النظري على العديد من المصادر العربية والأجنبية تمثلت بالمراجع العلمية من مؤتمرات ودراسات، كتب بحوث الدوريات وشبكة الانترنت.
2. الجانب التطبيقي: حيث تم اللجوء إلى الوسائل الآتية لإغراض جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالجانب التطبيقي.

استمارة الاستبانة

اعتمدت استمارة الاستبانة بوصفها أداة رئيسة للحصول على البيانات من عينة الدراسة وذلك من خلال توزيع (46) استمارة حيث بلغ عدد الاستمارات الصالحة (39) استمارة أي بنسبة 84% محتويات الاستبانة

صممت الاستبانة بشكل يتلاءم مع الأفراد المبحوثين، إذ تم تدريج الاستبانة على فقرات الاستمارة تدريجاً ثلاثياً باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي في استمارات الاستبيان ومرتباً بالتدرج من عبارة (لا اتفق تماماً) التي أخذت الوزن (1) صحيح وصولاً إلى عبارة (اتفق تماماً) التي أخذت (3) وبوسط فرضي قدره (3)، إذ صممت الاستمارة ضمن جزئين، اشتمل الأول منها على المعلومات العامة والتعريفية بالأفراد المبحوثين (القيادة الإدارية في جامعة الموصل)، إذ اشتمل معلومات (اسم الكلية، العمر، اللقب العلمي، الشهادة، مدة الخدمة، الجنس، الحالة الاجتماعية، العنوان الوظيفي الحالي) في حين اشتمل الجزء الثاني من الاستمارة على المقاييس الخاصة ببعد الدراسة والتي بلغت (22) مقياساً.

سادساً. اختبار صدق الاستبانة وثباتها

لغرض قياس صدق استمارة الاستبانة وثباتها قامت الباحثات بإخضاع الاستمارة إلى عدة اختبارات قبل وبعد توزيع الاستمارة.

1. الاختبارات قبل توزيع الاستمارة

❖ قياس ثبات الاستمارة

لغرض التعرف على مدى صلاحية المقياس وثبات الاستمارة تم استخدام مقياس (Cronbach Alpha) لتحديد درجة تباين أداة القياس في هذه الدراسة، وقد بلغ معامل المقياس المذكور (69.63%) وهي نسبة جيدة بالمقارنة مع (Standard-Alpha) الخاصة بالدراسات الإنسانية والبالغة (60%) (Afifi & Clark, 1984, 390).

2. الاختبارات بعد التوزيع

❖ الحيادية

اعتمدت الباحثتان عند توزيع استمارة الاستبانة على عدم التدخل في إجابات المبحوثين والتأثير فيها من أجل الحصول على إجابات موضوعية وواقعية، وإعطاء الفرصة لكل فرد للتعبير عن الرأي الحقيقي، وبموجب ذلك تم منح كل فرد وقتاً كافياً للإجابة على الأسئلة بشكل كامل.

سابعاً: أساليب التحليل الإحصائي

بعد أن جمعت استمارات الاستبيان أجرت الباحثة التحليل الإحصائي باستخدام عدد من الأدوات الإحصائية لغرض الوصول إلى نتائج العلاقات بين المتغيرات، فضلاً عن التحقق من صحة الفرضيات، وتم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لإغراض إنجاز التحليل الإحصائي في هذه الدراسة، وقد تمثلت أهم هذه التحليلات فيما يأتي:

1. التكرارات والنسب المنوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في وصف إبعاد الدراسة وتشخيصها.
2. استخدام الارتباطات البسيطة: لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة، فضلاً على التعرف على الاتساق الداخلي بين متغيرات الدراسة من خلال إيجاد الارتباطات والمعنوية.
3. استخدام الانحدار البسيط: استخدم لتحديد تأثير المتغير المستقل في المعتمد.

المبحث الثاني الإطار النظري

القيم المنظمة

أولاً. مفهوم القيم وأهميتها

تمثل القيم معتقدات أساسية حول أشكال السلوك المفضلة شخصياً أو اجتماعياً مقارنة بسلوك آخر مناقض، وتتضمن القيم عنصراً حكامياً، كونها تعكس أفكار الفرد حول ما هو صحيح، جيد، أو مرغوب به، وتحمل القيم خصائص المحتوى والقوة كما تشير خصائص المحتوى إلى أن شكلاً محدداً من الفعل، أو الحالة النهائية للوجود مهمة بالنسبة للفرد، خاصية القوة تحدد مدى أهمية ذلك السلوك أو الغرض النهائي للفرد، وحينما نرتب قيم الفرد اعتماداً على قوتها نتوصل لتحديد نظام قيم الفرد ولكل شخص شكل هرمي خاص به من القيم الذي يشكل نظام قيمة ويحدد هذا النظام الأهمية النسبية التي تحققها لقيم معينة مثل الحرية، احترام الذات، الأمانة، الطاعة، المساواة، وغيرها.

وتعرف أنها تفصيلات شخصية واسعة تتعلق بماهية التصرفات أو النتائج المناسبة من هنا يتبين بأنها معتقدات شاملة توجه سلوك وإحكام الشخص في المواقف المختلفة أي أنها معايير شخصية للحكم يستخدمها الفرد في المواقف المختلفة لتوجيه تصرفاته لبلوغ الحالة النهائية المفضلة لديه. أما في نظرية التنظيم فتناقش ضمن ثقافة المنظمة وأثرها على السلوك وأداء الوظيفة فهي تؤثر على السلوك وعلى تطور المنظمة، كما تؤثر على اعتبار الأهداف والاستراتيجيات وكما تؤثر على البناء ونمط القيادة.

وهي تمثل معايير وجدانية وفكرية يعتقد بها الأفراد وبموجبها يتعاملون مع الأشياء بالقبول أو الرفض.

وكذلك عرفت بأنها مجموعة المبادئ والقواعد والمثل العليا، التي يؤمن بها على تصرفاتهم المادية والمعنوية.

ثانياً. أهمية القيم

إن القيم تحتل المرتبة الأولى في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة على السلوك التنظيمي، ومن الأمثلة على القيم التي تركز عليها التنظيمات المختلفة، نوعية المنتج أو الخدمة، الاهتمام بالعملاء، تقليل الكلفة، والعلاقات التعاونية بين العاملين، وتلعب القيم دوراً أساسياً في تحديد السلوك المرغوب باتباعه، حيث يلقي العاملون القيم التي يرغب التنظيم بها من خلال وسائل عديدة، فهي تشكل الأساس لفهم الاتجاهات والدوافع، وتؤثر على الإدراك، وكذلك ينظر إليها بأنها قوة محركة ومنظمة للسلوك، وتمثل القيم معياراً يلجأ إليها الأفراد إنشاء إجراء مقارنات بين مجموعة من البدائل السلوكية وعوامل موحد للثقافة العامة، وأيضاً تعتبر كمحدد للأهداف والسياسات بحيث إن تكون هذه الأهداف متوافقة ومنسجمة مع القيم، كذلك تبرز القيم الاختلافات الحضارية بين المجتمعات تتنوع من حيث الإخلاص والأمانة واحترام الوقت والجدية وطاعة أوامر المسؤولين، وبالتالي فإن من الضروري معرفة وفهم القيم السائدة في أي مجتمع وذلك لفهم السلوك التنظيمي المتوقع من الأفراد.

وفي مجال السلوك تلعب القيم دوراً هاماً في خلق وتكوين اتجاهات الفرد، حيث تعتبر القيم هي المعايير التي يلجأ إليها الفرد في تقييمه للأشياء.

ويشير العالم (MCMurry، 1998، 133) إلى أثر القيم في السلوك بالقول إن القيم تقوم بتحديد ما يعتقد الفرد صحيحاً وأخلاقياً، وتعمل القيم كمعايير يستخدمها الأفراد من أجل إرشاده في سلوكه اليومي، وهذه المعايير أو المبادئ التي توفرها لنا القيم يمكن الاحتكام إليها في تقويم سلوكيات الفرد المختلفة، وكذلك تلعب القيم دوراً في تحديد نوعية الأفراد الذين يمكن أن يتوافق الفرد معهم.

ثالثاً. مصادر القيم

تعد القيم المعيار الحقيقي للمجتمع، فالمجتمعات تختلف في قيمها، حيث إن الفرد ينمو ويتعلم ويمر بتجارب مختلفة، وهذه التجارب تصنع الشخصية المتكاملة بحيث تجعلها قادرة على التعامل مع الآخرين ومع التنظيم الذي يعيش فيه وهذه المصادر هي :

1. الأسرة. تعد الأسرة المصدر الأساسي في تكوين القيم لدى الأفراد ولاسيما المراحل الأولى من العمر. إذ يكتسب منها الأساسيات من الاحترام والتقدير والحب والعطف، ويرى رويترز إن الأب والام لهم الدور الأكبر في برمجة الجزء الأكبر من قيمنا الأصلية بما يعبرون به دائماً عن قيمهم بإخبارنا بما لا يريدون إن نقوم به ونفعله ونؤمن به وتشترك عدد من الجماعات الأخرى مع الأسرة في عملية التنشئة الاجتماعية مثل المدرسة، ومجموعة من الأصدقاء، والأقران، والأندية الرياضية، والجماعات المهنية، والهيئات السياسية..... الخ، والتي تعدّ امتداداً لوظيفة الأسرة وليست بديلاً عنها.
2. التعليم. يعد الركيزة الأساسية في إحداث تغيير في حياة الأفراد وتفسير بعض المفاهيم والمعتقدات إلى مفاهيم أخرى وتكوين قيم جديدة لديهم، فهناك من يرى بأن التعليم عنصر أساسي في تكوين القيم أو يساهم في تفتيح الأذهان وتغيير الأفكار القديمة ويبين قيم جديدة تتناسب والتغيرات الثقافية المتجددة والتي يجب احترامها وتقديرها والاستفادة منها بما يتفق مع التغيرات المستجدة.
3. المجتمع. للمجتمع دور كبير في تكوين القيم لدى الأفراد فالمجتمع هو البيئة التي يعيش فيها الفرد، يتأثر ويؤثر فيها نتيجة علاقة مشتركة مع الآخرين داخل حدود أو نطاق معين تميزه عن غيره من المجتمعات.
4. الدين. يعتبر الدين أحد المصادر المهمة التي يستمد القيم منها، بل إن الدين هو المصدر الرئيسي لقيم كثيرة، ومن الأمثلة على القيم التي تتصل بالعمل في الدين الإسلامي، الحديث الشريف الذي يحث على إتقان العمل، إذ جاء في الحديث (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه) وكذلك حث الرسول الكريم على عدم الغش بقوله (من غشنا فليس منا) وعلى إعطاء الفرد العامل أجره دون تأخير (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه) وكذلك قوله (ص) كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته (وغيرها من الأحاديث الشريفة والسنة النبوية الشريفة ليست إلا ترجمة لبعض القيم التي جاءت في الدستور الإسلامي وهو القرآن الكريم).
5. الخبرة السابقة. تعتبر خبرات الفرد مهمة وتظهر في الأوزان والقيم التي تعطيتها للأشياء، فالسجين الذي ذاق طعم احتجاز الحرية، يفترض بقدر قيمة الحرية أكثر لأنه عانى من كبت وإصدار لحريته، وكذلك فالغني الذي مر بفترة عصبية وبفقر يصبح المال بالنسبة له قيمة كبيرة، حتى بعد إن تتحسن أحواله المادية.
6. الإعلام. للإعلام دور مهم في التأثير على اتجاهاتهم وأراء الأفراد إذ يؤدي الإعلام من تلفزيون، وإذاعة، وصحافة وغيرها دور في تكوين وتغيير بعض القيم والعادات الاجتماعية، ويرى البعض، إن قيام الإعلام بنقل السلوك المقبول في المجتمع والقيم الأصلية ومساندتها تؤدي إلى امتصاص أبناء المجتمع لهذه القيم والمعايير الاجتماعية وبالتالي إكساب شخصية ذات سمات معينة، وفي بحث تم أجره حول التلفزيون والتنشئة الاجتماعية، تبين إن مشاهدة التلفزيون تؤثر على اكتساب القيم الاجتماعية، أو تغييرها تبعاً لاختلاف المضمون القيمي للبرامج التلفزيونية.

رابعاً. أنواع القيم

اقترح الباحثون عدداً من التصنيفات لتقسيم القيم الإنسانية بخاصة ما يتعلق منها بقيم العمل، وقد تم تصنيف القيم الإنسانية إلى ست مجموعات هي: (داغر وحروش، 2000: 87).

1. قيم نظرية: تهتم باكتشاف الحقيقة من خلال التفكير المنطقي المنهجي.
2. قيم اقتصادية: تهتم بمدى فائدة وإمكانية الأشياء على التطبع بما في ذلك تراكم الثروة.
3. قيم جمالية: تهتم بالجمال والشكل المتناسق الفني.
4. قيم اجتماعية: تهتم بالجماعات الأفراد بالحب كعلاقة إنسانية.
5. قيم سياسية: تتعلق بالحصول على القوة التأثير بالآخرين.
6. قيم دينية: ترتبط بالوجد وبفهم الكون ككل.

وهناك تصنيف قيمى آخر يتعلق بقيم العمل صنف قيم العمل إلى صنفين، هما (التميمي،

2007، 38-39)

- ❖ القيم الفردية: هي مجموعة من المعتقدات والقواعد الإحكام السابقة في أذهان الأفراد النابعة والمستمدة من النظام الثقافي الذي يسد المجتمع تتضمن:
 - أ- قيم العمل: تركز على مقدرة الفرد على القيام بالمهام ودرجة طموحه ومدى ثقته بنفسه في مواجهة أي أمر يتعلق بوظيفته.
 - ب- قيم الانضباط: تركز على سلك الانضباط في العمل والوجد في المكان الزمان المناسبين والالتزام بقواعد السلك المهني.
 - ت- قيم الحرية: تركز على إعطاء الحرية المتاحة لأعضاء المنظمة من دون وضع قيود عليهم من قبل رؤسائهم.

جدول(1)

أنواع القيم من وجهة نظر عدد من الباحثين

أنواع القيم	الباحث
قيم جمالية، قيم معرفية، قيم الحرية	(Klukhon,1951)
قيم فردية، قيم اجتماعية	(Morris,1962)
قيم دينية وأخلاقية، قيم سياسية، قيم اجتماعية واقتصادية	(العوامل، 1993)
قيم البقاء، قيم المجتمع، قيم الحرية.	(سعود، 1996)
قيم حسب المحتوى، قيم حسب شدتها، قيم حسب عموميتها	(المعاينة 2000)
قيم فردية، قيم تنظيمية	(الهيبي 2005)

المصدر: من إعداد الباحثان

المبحث الثالث

تنمية المورد البشري

المحور الأول: مفهوم تنمية الموارد البشرية

يعتبر موضوع تنمية الموارد البشرية من المواضيع الهامة في ميادين الأعمال المختلفة حيث شغل اهتمام الكثير من الباحثين والمختصين في مجال إدارة الأعمال سواء الأكاديميين في الجامعات أو معاهد التدريب والتنمية أو الممارسين للعملية الإدارية ومتخذي القرارات في المؤسسات على اختلاف أنواعها على اعتبار أن تنمية المورد البشري وسيلة فعالة بإمكان هذه المؤسسات استخدامها من أجل تجديد حيوياتها باستمرار وجعلها قادرة على مواجهة تحديات العصر، واستخدم مصطلح "تنمية الموارد البشرية" بشكل واسع منذ أكثر من عقدين بالرغم من أنه مجال جديد نسبياً للممارسة والبحث الإداري وهناك مجموعة من المفاهيم المرتبطة بتنمية الموارد البشرية، كما توجد محاور مختلفة، الفردية والتنظيمية، الحاجات الحالية، التحديات المستقبلية، الوظائف والمهن المختلفة، والمطلوب من القياديين في المؤسسات الحكومية أن يسهلوا حدوث التغيير والابتكار من خلال مضاعفة المناهج التي تشمل تنمية المورد البشري (John.2008,33-34) وقد قسم (Coopey.1993,24) تنمية الموارد البشرية إلى أنواع كثيرة منها: التنمية الشخصية، التنمية من أجل الوظيفة أو الوضع الحالي، التنمية في بيئات عمل جديدة أو من أجلها، والتنمية من أجل الأنشطة التي من خلالها التوفيق بين الأهداف الفردية والتنظيمية، والتنمية المؤدية إلى حياة أفضل وأكثر اكتمالاً للأفراد والمنظمات والمجتمعات.

ويشير (Mathis&Jack son.2009,418) إن مفهوم تنمية الموارد البشرية هي الجهود الرامية إلى تحسين قدرة الأفراد على التعامل مع المهام والأنشطة المتعددة وتطوير مواهبهم بدرجة أكبر من تلك التي تتطلبها إعمالهم الحالية، أي إن المنفعة والاستفادة تكون للفرد والمنظمة، فالعاملون والمدراء وذوي الخبرات والقدرات يمكن أن يحسنوا القدرة التنافسية للمنظمة والقدرة على التكيف مع تغيرات البيئة المحيطة، في حين يتمكن هؤلاء العاملون من تحسين كفاءاتهم وقيمتهم المعنوية، وقد عرفها (ألوزي، 2000، 66) بأنها إعداد العنصر البشري إعداداً صحيحاً بما يتفق واحتياجات المجتمع على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية فضلاً عن زيادة طاقاته وجهوده.

وقد أشار تقرير التنمية البشرية الصادر عن الأمم المتحدة سنة 1990 إن التنمية البشرية تعني بتوسيع نطاق الاختيار أمام الأفراد وذلك بزيادة فرصهم في التعليم والرعاية الصحية والدخل والعمالة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. 1990)

المحور الثاني: آليات تطوير وتنمية الموارد البشرية في عصر تكنولوجيا المعلومات

إن العالم اليوم في اقتصاد مفتوح ضمن قرية صغيرة تدعى العالم نتيجة تطور التكنولوجيا فأصبح ينظر إلى الموارد البشرية كراس مال متحرك وإن التحول من المؤسسة التقليدية بكل أشكالها (تنظيم هرمي، مركزية، الاعتماد على التجربة... الخ) إلى المؤسسة المعاصرة (تنظيم مفلطح وشبكي، تكامل فريق العمل، الأمر كزكية، الإستراتيجية، المعلومات... الخ) يقوم أساساً على نوعية وخصائص الموارد البشرية، فإذا توافرت القدرة مع الرغبة في إطار منسجم ومتفاعل تصبح الموارد البشرية هي المدخل الاستراتيجي لإدارة أهم أنشطة المؤسسة بهدف تحقيق الميزة التنافسية.

وعليه فإن من أهم الآليات التي يتم اعتمادها في تطوير وتنمية الموارد البشرية هي (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 1995).

1. تخطيط القوى العاملة: تحتاج أي منظمة إلى موارد بشرية تؤدي من خلالها النشاط الذي تقوم به وعليه يجب أن تقوم بتحديد احتياجاتها من إعداد ونوعيات مختلفة من الموارد البشرية، وتحسن في تحديد الإعداد والنوعيات المناسبة من الموارد البشرية التي تكفل القيام بالإعمال والأنشطة المطلوبة منها على أكمل وجه وبأقل كلفة ممكنة ويعتمد تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية على مقارنة بسيطة بين ما هو مطلوب من المورد البشري وبين ما هو معروض منها داخل المؤسسة فإذا كانت نتيجة المقارنة هو وجود فائض فتقوم المؤسسة بتسريح الأفراد العاملين الفائضين إما إذا كانت النتيجة هي وجود عجز فإنه يجب تحديد احتياجاتها من الأفراد العاملين من خلال تخطيط الموارد البشرية التي تعني أساسا التي تعني بتحديد الإعداد والنوعيات المطلوبة من الموارد البشرية خلال فترة زمنية معينة وهي الفترة التي يغطيها التخطيط.

2. تدريب الموارد البشرية: هو عملية تعديل إيجابي يتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية وذلك لإكسابه المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان وتزويده بالمعلومات التي هو بحاجة إليها والاتجاهات التي يمكن أن تفيد العمل والإدارة (زويلف، 2003: 113) ويهدف التدريب إلى :

❖ تزويد الفرد بالمعلومات ذات العلاقة بوظيفته وبأساليب المتطورة لأداء وجبات ومسؤوليات وظيفته (زيادة معلومات الفرد).

❖ تزويد الفرد بالمهارات اللازمة التي تمكنه من انجاز وظيفته بأقل جهد ممكن (تنمية المهارات).

❖ يعمل على بناء وتنمية الفرد وتغيير اتجاهاته ومفاهيمه لكي يتمكن من أداء وظيفته بفعالية (تنمية الاتجاهات) (سلطان، 2003. وأبو شيخة، 2001).

3. إعادة هندسة العمليات: يرتبط تحسين الإنتاج بعملية إعادة هندسة العمليات والتي يقصد بها إجراء تغييرات جذرية للعمليات تؤدي إلى حصول تغيرات جوهرية في المنتج وإن إعادة هندسة العمليات لن تنجح بدون مشاركة إدارة الموارد البشرية وتنميتها عن طريق الآتي (ديسلري، 2003: 67).

أ- الحصول على الدعم والتأييد لجهود إعادة هندسة العمليات

ب- تشكيل فرق العمل

ت- تغيير طبيعة العمل

ث- التحول من الوظائف المراقبة إلى الوظائف الممكنة

ج- التحول من التدريب إلى التعليم

4. تقييم الأداء

هي العملية التي تصمم لتحديد ما أنجزه الفرد، وتعد عملية تقييم الأداء مهمة بالنسبة لمحاسبة الموارد البشرية، لأنه من خلالها يمكن الاستفادة من إيجاد الطاقة الإنتاجية للموارد البشرية التي عادة ما يصعب قياسها حيث إن العوامل التي تساعد للوصول إلى هذا التقييم: كمية العمل المنجز، جودة العمل، مدى الاعتماد على المورد البشري، وحكمه وتقديره.

إن تقييم الأداء يخدم العديد من الأغراض منها (توفيق، 1981: 55)

أ- يوضح العامل الذي يجب تدريبه ومن الذي ينبغي نقله أو الاستغناء عنه .

ب- يبين الفرد الذي يستحق العلاوة أو الترقية.

ت- يساعد في مقارنة العمل المنجز مع العمل المتوقع، وتحديد الإجراءات التصحيحية الواجب اتخاذها.

المحور الثالث: تفعيل وظيفة تنمية الموارد البشرية

لقد حاولت العديد من المنظمات العالمية تلبية الحاجة إلى تنمية الموارد البشرية من خلال إنشاء أقسام وإدارات متخصصة للتنمية والتدريب، وبمرور الوقت أصبحت هذه الأقسام والإدارات جزء لا يتجزأ من مكونات المنظمة، والكثير من المنظمات المتميزة في العالم تضع تنمية الموارد البشرية في أجندتها الخاصة كبنء ثابت وهام (IRS.1998).

إن الاهتمام بتنمية الموارد البشرية أخذت حيزا كبيرا على اعتبار أن الإتفاق على التنمية البشرية يعد من أعلى درجات الاستثمار، وقد جاءت أهمية العناية بتنمية الموارد البشرية من منظور متعدد الإبعاد منها البعد الاقتصادي من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدرّبة، حيث يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات، إضافة إلى أن الفرد المؤهل علميا وتدريبيا تكون فرصته أكبر ليكون مواطن منتج يحقق قيمة مضافة تساهم في تنشيط الاقتصاد، وابتكار أفكار جديدة تساهم في رقي وتقدم المجتمع (www.ahewar.org|debatl2000)

وتتطلب الإدارة الفعالة لتنمية الموارد البشرية رؤية واضحة ومشتركة ومسؤوليات مبنية على أسس سليمة، ويوضح الجدول () هذه المسؤوليات.

جدول (2)

خريطة المستويات الإدارية

الدور	المستوى الإداري
وضع إطار عريض بسياسات تربط تنمية الموارد البشرية بالإدارات الأخرى	الإدارة العليا
ضمان تطبيق إطار السياسة لتعكس المتطلبات التشغيلية ودعم تعلم الموظفين بشكل فاعل مع التركيز على تطبيقه	المديرون التنفيذيون
العمل مع الإدارة العليا لوضع إطار سياسة تنمية الموارد البشرية	مديرو التدريب والتنمية
الالتزام بتنمية أنفسهم بصورة مستمرة لتحسين أدائهم الوظيفي.	الموظفون

المصدر (john,2004.396)

ويوضح الجدول أعلاه المستويات الإدارية للمنظمة ودورها في تنمية الموارد البشرية من خلال وضع السياسات والبرامج الكفيلة لتنمية الموارد البشرية والتنسيق فيما بينها وضمان تطبيق المتطلبات التشغيلية، ودعم تعلم الموظفين بشكل فاعل وكفوء للوصول إلى الأهداف المنشودة.

الفصل الثاني الإطار المبدئي

المبحث الأول

وصف وتشخيص مجتمع البحث والأفراد المبحوثين

أولاً. وصف مجتمع الدراسة

سيذهب الاهتمام في هذا المبحث على توصيف مجتمع البحث وعينته، فضلاً عن توضيح أسباب دراستنا لهذا المجتمع، واستكمالاً لمتطلبات المبحث سوف يتم التطرق إلى وصف عينة الدراسة ويتم توضيح ذلك وفقاً للفقرات الآتية:

1. جامعة الموصل

يعود الظهور الأول لجامعة الموصل بوصفها مؤسسة علمية تربية إلى اليوم الأول من شهر نيسان من العام (1967) وهو اليوم الذي صدر فيه قانون تأسيسها ذو الرقم (14)، ومنذ ذلك التاريخ وصولاً إلى يومنا هذا اتسعت الجامعة في الاتجاهين الأفقي والعمودي فصارت تضم ثلاثة وعشرين كلية يوجد فيها أكثر من مائة قسم وفرع علمي ويدرس فيها أكثر من ثلاثين ألف طالب وطالبة في الدراسات الأولية الصباحية والمسائية والدراسات العليا.

فضلاً عن وجود ما يقارب الثلاثين مركزاً بحثياً ومكتباً استشارياً ومتحفاً وعيادة ووحدته مع وجود مستشفى تعليمي لطب الأسنان وآخر للطب البيطري ودارين أحدهم للطباعة والنشر والأخرى للحضانة. تسعى جامعة الموصل إلى تحقيق الأهداف الثلاثة الكبرى لقطاع التعليم العالي في العراق وهي إعداد ملاكات علمية مقتدرة ودعم حركة البحث العلمي وخدمة المجتمع. وقد تمكنت الجامعة من تخريج أكثر من مائة وخمسة وعشرين ألف طالب وطالبة الاختصاصات المختلفة للدراسات الأولية والعليا، فضلاً عن إقامة مئات الدورات ضمن برنامج التعليم المستمر الذي تقوم الجامعة فيه بإعادة المعلومات وتحديثها في أذهان المتخرجين سابقاً ممن صاروا موظفين في دوائر الدولة بغية إيقافهم على أحدث الكشوفات العلمية والمستجدات في مجالات اختصاصهم.

تقف جامعة الموصل في مقدمة جامعات العراق في مجال نشر البحث العلمي وتشجيع أجياله وقد حصل الكثير من أساتذتها على براءات الاختراع والشهادات التي تثبت انجازهم بحثياً ريادية. ومن أجل استيعاب النتاج العلمي الوافر لأساتذتها فإن الجامعة تصدر أكثر من (16) مجلة علمية محكمة بعضها تنفرد به على مستوى العراق (دليل جامعة الموصل، 2010، 9).

ولغرض استيفاء الخصائص المميزة لهذه المؤسسة سيتم عرض أهم خصائص عينة الدراسة من حيث سنة تأسيسها وعدد الكليات ورؤساء الأقسام والموضحة في الجدول (1).

الجدول (1)
تعريف مبسط لعينة الدراسة (جامعة الموصل)

الخصائص	سنة التأسيس	عدد الكليات	عدد رؤساء الأقسام
اسم المؤسسة	1967	23	124
جامعة الموصل			

ثانياً. الخصائص المميزة للأفراد المبحوثين في الميدان
شملت عينة الدراسة (39) من الإدارات الجامعية من مجتمع الدراسة البالغة 124 رئيس قسم أي 31.45% وكانت الاستثمارات الصالحة هي 39 استثماراً من مجموع الاستثمارات الموزعة (46) حيث بلغت النسبة (84.78) وكالاتي:

الجدول (2)
توزيع استثمار الاستبيان على الأفراد المبحوثين في المنظمات عينة الدراسة

الاستثمارات	رئيس الأقسام
الاستثمارات الموزعة	46
الصالحة	39
%	84.78

الجدول (3)
توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	%
ذكر	35	0.89
أنثى	4	0.11
المجموع	39	100

يتضح من الجدول (3) إن أغلب أفراد عينة الدراسة هم من الذكور في إدارة المنظمات في الميدان المبحوث، إذ مثلت نسبة الذكور نحو (0.89%) في حين كانت نسبة الإناث (0.11%).

الجدول (4)
توزيع عينة الدراسة حسب العمر

الفئات العمرية	العدد	%
30 سنة فأقل	-	-
40-39	3	0.07
49-40	18	0.46
59-49	16	0.41
60 فأكثر	2	0.05

يتضح من الجدول (4) مثلت الفئة العمرية (40-49) النسبة الأكبر بين الأفراد المبحوثين وكانت (0.46 %) وقد ظهر أن الفئة العمرية (60) فأكثر تمثل الأقل.

الجدول (5)
توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	%
دكتوراه	30	0.77
ماجستير	9	0.23

يتضح من الجدول (5) إن غالبية أفراد العينة المدروسة هم من حملة شهادة الدكتوراه كانت النسبة (0.77) النسبة الأقل هم حملة شهادة الماجستير (0.23).

الجدول (6)

توزيع عينة الدراسة وفق اللقب العلمي

اللقب العلمي	العدد	%
أستاذ	4	0.10
أستاذ مساعد	25	0.64
مدرس	10	0.26

يتضح من الجدول (6) إن غالبية أفراد العينة المبحوثة هم من حاملي لقب (أستاذ مساعد) والبالغة نسبتهم (0.64%) ثم تلتها حاملي لقب (مدرس) وكانت نسبتهم (0.26%) .

ثالثاً. وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها للقيم المنظمة

الجدول (7)

مواقف المبحوثين تجاه القيم المنظمة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقاييس الاستجابة						المتغير
		لا اتفق		محايد		اتفق		
		%	ت	%	ت	%	ت	
1.12	3.93	2.56	1	2.56	1	94.9	37	X1
0.91	4.18	5.13	2	7.69	3	87.2	34	X2
1.08	4.12	15.4	6	28.2	11	56.4	22	X3
1.02	4.12	7.69	3	25.6	10	66.7	26	X4
1.20	3.62	5.13	2	12.8	5	82.1	32	X5
0.92.	3.93	0	0	7.69	3	92.3	36	X6
0.77	4.06	35.9	14	25.6	10	38.5	15	X7
1.12	4.25	18	7	10.3	4	71.8	28	X8
1.14	3.87	10.3	4	18	7	71.8	28	X9
1.15	3.43	7.69	3	30.8	12	61.5	24	X10
0.95	3.87	10.3	4	20.5	8	69.2	27	X11
0.55	3.91	10.73		17.24		72.03		المؤشر الكلي

يلاحظ من معطيات الجدول رقم (7) الخاصة بالتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير القيم المنظمة وقد جاءت هذه الإجابات بنسبة اتفاق (72.3%) من المؤشر العام وبوسط حسابي قدره (3.91) وانحراف معياري (0.55) والذي أسهم في إيجابية هذا المقياس المتغير (x1) حيث بلغت نسبة الاتفاق (94.9%) بينما نجد إن (2.56%) أشاروا إلى عدم اتفاقهم وقد حقق هذا المقياس وسطا حسابيا قدره (3.93) وانحراف معياري قدره (1.12) أما بالنسبة للمقياس (x6) فكانت نسبة اتفاق المبحوثين (92.3%) وقد حقق هذا المقياس وسطا حسابيا قدره (3.93) وانحراف معياري قدره (0.92) أما بالنسبة للمقياس (x2) فقد أظهرت نتائج التحليل إن القيادة الإدارية تساعد الأفراد العاملين على حل مشكلاتهم وقد بلغ اتفاقهم (83.5%) وبوسط حسابي قدره (3.87) وانحراف معياري (0.77) (x5) اتفق معظم الأفراد المبحوثين بنسبة (87.2%) وبوسط حسابي قدره (4.18) وانحراف معياري قدره (0.91) أما بالنسبة للمقياس (x5) فقد أظهرت نتائج التحليل إن القيادة الإدارية تتلقى تقارير دورية عن أداء الأفراد العاملين باستمرار للاطلاع على المصاعب والمشاكل التي تعيق تحقيق الأهداف والأداء المطلوب وقد بلغ اتفاقهم (82.1%) وبوسط حسابي قدره (3.87) وانحراف معياري (0.77).
رابعاً. وصف وتشخيص متغيرات الدراسة لتنمية المورد البشري

الجدول (8)

مواقف المبحوثين تجاه تنمية المورد البشري

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقاييس الاستجابة						المؤشرات
		لا اتفق		محايد		اتفق		
		%	ت	%	ت	%	ت	
0.66	4.58	12.8	5	15.4	6	71.8	28	X1
0.95	3.95	0	0	4	1	96	38	X2
0.76	4.35	0	0	12.8	5	87.17	34	X3
1.19	1.10	10.4	4	4	1	87.17	34	X4
0.95	4.21	10.3	4	18	7	71.8	28	X5
0.99	3.92	3.22	3	8	2	87.17	34	X6
0.66	4.16	0	0	15.4	6	84.6	33	X7
1.05	3.86	16.12	15	8	2	56.41	22	X8
0.97	4.41	0	0	15.4	6	84.6	33	X9
1.22	3.52	35.89	14	24	6	81.5	19	X10
0.84	4.27	0	0	0	0	100	39	X11
0.83	3.84	8.93		10.63		85.44		المؤشر الكلي

يلاحظ من معطيات الجدول رقم (8) الخاصة بالتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير تنمية المورد البشري وقد جاءت هذه الإجابات بنسبة (85.44 %) من المؤشر العام وبوسط حسابي قدره (3.84) وانحراف معياري (0.83) والذي أسهم في إيجابية هذا المقياس المتغير (x11) حيث اتفق الأفراد المبحوثين بنسبة (100 %) وبوسط حسابي قدره (4.27) وبانحراف معياري قدره (0.84) حيث أكدت القيادة الإدارية أنها تعمل على تقييم احتياجات المنظمة من المهارات البشرية في الأجل القصير الطويل إما عن المتغير (x2) حيث بلغت نسبة الاتفاق (96 %) وقد حقق هذا المقياس وسطا حسابيا قدره (3.95) وبانحراف معياري قدره (0.95) أما بالنسبة للمقاييس (x3, x4, x6) فكانت نسبة اتفاق المبحوثين (87.17 %) وقد حققت هذه المقاييس أوساطا حسابية على التوالي قدرها (4.35, 1.10, 3.92) وبانحرافات معيارية على التوالي قدرها (0.76, 1.19, 0.99) وجاءت الإجابات الأخرى بنسب متقارب.

المبحث الثاني

اختبار فرضيات الدراسة

استكمالا لعمليات الوصف والتشخيص لمتغيرات الدراسة ويهدف التحقق من فرضيات الدراسة وكما ورد في منهجيتها فإن المبحث الحالي يتناول تحليل نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها على المستوي الكلي وعليه فإن تحليل ومناقشة النتائج ستأخذ المسارات الآتية:

أولاً. علاقة الارتباط بين القيم المنظمة والمورد البشري

تشير النتائج الواردة في الجدول (6) إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية عالية وموجبة بين القيم المنظمة (البعد التفسيري) وتنمية المورد البشري (المتغير المستجيب) وعلى مستوى الكليات المبحوثة إذا بلغ المؤشر الكلي (0.776) عند مستوى المعنوية (0.01) وبهذه النتيجة تكون الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة قد تحققت والتي تنص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيم المنظمة وتنمية المورد البشري.

الجدول (6)

معامل الارتباط بين القيم المنظمة والمورد البشري

القيم المنظمة	تنمية المورد البشري
0.776	

N=80

ثانياً. تحليل علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة

تقيس هذه العلاقة تأثير المتغير التفسيري (القيم المنظمة) المتغير (تنمية المورد البشري)

الجدول (7)

اثر القيم المنظمة وتنمية المورد البشري

المتغير المستقل		القيم المنظمة		R2	F
المتغير المعتمد		B1	B0		
المورد البشري		0.613 (*13.520)	0.628	0.602	65.421
					4.001

الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية. $P < 0.05$ N = 282
() قيمة (t) المحسوبة، قيمة (t) الجدولية = (1.671)

في الجدول (7) يتبين إن تنمية المورد البشري تتأثر بالقيم المنظمة وبمعامل انحدار (0.613) وبدلالة قيمة (T) المحسوبة (13.520) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.671) عند مستوى معنوية (0.05) ويمكن تجسيد العلاقة المعنوية وفقاً لقيمة (F) المحسوبة (65.421) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (4.001) وبدرجات حرية (1,78) عند مستوى معنوية (0.05) ومعامل التحديد الذي يعبر عن قدرة المتغيرات التفسيرية مجتمعة على تفسير البعد المستجيب وجاءت قيمته (60.2) وهذا يعني إن (60.2%) من المتغيرات التفسيرية كشفت عن التغيرات التي تطرأ على تنمية المورد البشري مما تقدم يتضح لنا قبول الفرضية الثانية التي مفادها وجود تأثير معنوي بين القيم المنظمة وتنمية المورد البشري.

الاستنتاجات

- تشكل القيم المنظمة أهمية كبرى في كليات المجموعة الطبية (جامعة الموصل)، ويفسر ذلك النمط العام لميول واتجاهات الأفراد المبحوثين هذا ما يبينه الوسط الحسابي لهذا المؤشر وهو الذي أغنى المتغير.
- اتفق الأفراد المبحوثون على أهمية المؤشر العام (تنمية المورد البشري) في مجال العمل، وهذا ما أوضحت نتائج الوسط الحسابي لهذا المؤشر.
- تبين من خلال اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة في الكليات المبحوثة هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة بين القيم المنظمة وتنمية المورد البشري بموجب معامل الارتباط على المستوى الكلي، مما يشير إلى تمتع الأفراد المبحوثون بمستوى جيد من هذه التنمية.
- أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن هناك علاقة تأثير بين القيم المنظمة وتنمية المورد البشري.

المقترحات

- العمل على تخفيف حدة الصراعات الوظيفية في شتى المستويات والعمل على تلافيها قدر الإمكان من خلال إثارة روح الحوار الهادف البناء عند حصول أية مشكلة.
- ضرورة توظيف الجوانب التطبيقية (المختبرات، أجهزة الحاسوب، أدوات التحليل العلمية المساعدة) خدمة لأطر النظرية وعلى نحواً يؤثر حالة التفاعل بينهم.
- العمل بفكرة الرصد الوظيفي ومحاولة امتصاص حالات الغموض الوظيفي لدى الأفراد العاملين
- الدخول إلى ذات الأفراد العاملين واكتشاف ردود الفعل لديهم، فضلاً عن معرفة المثيرات ذات الوقع السلبي في نفوسهم.

المصادر العربية

- داغر، منقذ محمد، وحرشوش، عادل، 2000، نظرية المنظمة والسلوك، دار الكتب والوثائق، العراق، بغداد.
- أللوزي، موسى، 2000، التنمية الإدارية، المفاهيم والأسس، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- لأمم المتحدة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 1990، وكالة الأهرام للتوزيع، القاهرة، مصر.
- مكتب العمل العربي، 1997، الموارد البشرية العربية ودورها في الحياة الاقتصادية. مجلة العمل العربي، منظمة العمل العربية، القاهرة، عدد 89.

5. السلمي، علي، 1997، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.
6. الأمم المتحدة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 1995 تقرير التنمية البشرية، دار العالم العربي للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.
7. مصطفى، احمد سيد، 2000 العولمة والتخطيط الاستراتيجي، ط3، دار الكتب، القاهرة، مصر.
8. الطيب، محمد رفيق، 1981، مدخل للتسيير (أساسيات وتقنيات، الجزء الثاني)، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان،
9. ديسلري، ترجمة محمد سيد احمد، 2003، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ، المملكة العربية السعودية.
10. توفيق، جميل احمد، 1981، إدارة الأعمال، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، بيروت.
11. التميمي، علي حسون الطائي، 2007، العلاقة بين القيم الثقافية وتقانة المعلومات، رسالة ماجستير، جامعة بغداد.

المصادر الأجنبية

- 1- Coopey, J et al 1993, Develop your Management Potential, 2nd
- 2- Stone , Raymond J. Stone / human resource management / john Wiley & sons Australia, Ltd / 2008.edn, Kogan Page, London.
- 3- McMurry, P. Robbins, Organizational Behavior Concepts, Controversies, Applications, Eighth edition, New Jersey: prentice-Hall 1998.
- 4- Afifik, A.a. & Clark, Virginia, (1984), Computer Aided Multivariate Analysis, A division of Wadsworth, Inc. London

المؤتمرات والندوات الأجنبية:

- 1- Industrial Relation Service (IRS) 1998, Management Review: Learning Strategies, IRS, London.
- 2- Anton S., The Role Of Senior Leadership In Human Capital And Talent Management, Malaysia,

الانترنت:

<http://WWW.anewaR..org/debtsshow.asp?aid=150375>

بسم الله الرحمن الرحيم
م/ استمارة إستبانة

تسعى الباحثتان إلى إعداد البحث الموسوم (انعكاس القيم المنظمة في تنمية المورد البشري) ولغرض إكمال هذه الدراسة نرجو تفضلكم بمليء استمارة الاستبيان الملحقة بالإجابات التي ترونها مناسبة لكل عبارة. علماً بأن البيانات تتسم بالسرية والأمانة العلمية.

مع جزيل الشكر والتقدير

د. سنده مروان سلطان الحياي
مدرس
قسم إدارة الأعمال – كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة الموصل

نور علي عبود العبيدي
مدرس مساعد
قسم إدارة الأعمال – كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة الموصل

أولاً: البيانات الشخصية

- العمر ()

- الجنس ()

- التحصيل العلمي

دكتوراه ()

ماجستير ()

اللقب العلمي:

أستاذ	()
أستاذ مساعد	()
مدرس	()

الأول: تنمية المورد البشري

ت	العبارات	موافق تماماً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
1	أوفر الأساليب الملائمة لتدعيم التجديد والابتكار لدى الأفراد العاملين.					
2	اعتمد أسلوب استقطاب الأفراد العاملين من خارج المنظمة عند الحاجة.					
3	أضع الخطط المناسبة للاحتفاظ بالأفراد الكفوين وضمان عدم تسربهم.					
4	اعمل على نشر المعارف والمهارات بين الأفراد العاملين.					
5	استخدم سياسة الإحلال الوظيفي (تخطيط الموارد البشرية) بما يضمن تدفق الأفراد الراغبين على العطاء.					
6	أقلل توقعات العمل إلى أدنى مستوى لضمان الاستفادة من الوقت					
7	اعمل على تطوير وتنمية المورد البشري عن طريق التدريب.					
8	أشجع على إحداث التعلم التنظيمي للأفراد العاملين.					
9	أصمم برامج تدريبية لسد فجوة النقص في المهارات والقدرات للأفراد العاملين.					
10	أحاول الاستفادة من أوقات الاستراحة بشكل فعال					

					ومبدع عندما أكون متعباً من الواجب المعطى إلي	
					اعمل على تقييم احتياجات المنظمة من المهارات البشرية في الأجل القصير والطويل.	11

ثانياً: القيم التنظيمية

ت	العبارات	موافق تماماً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق إطلاقاً	غير موافق
1	أتجنب صرف الأموال التي أراها ليست بالضرورة عند أداء الأعمال					
2	أساعد الأفراد العاملين على حل المشاكل التي يعانون منها.					
3	استخدم القواعد والإجراءات التنظيمية العادلة في التعامل مع الأفراد العاملين					
4	انظر إلى الأفكار الجديدة المقدمة من قبل الأفراد العاملين نظرة تقدير واحترام.					
5	أتلقي بصورة منتظمة تقارير دورية عن أداء الأفراد العاملين من قبل مسؤوليهم المباشرين.					
6	استبعد الخطوات والإجراءات غير الضرورية لتنفيذ العمل					
7	استخدم أساليب متنوعة لتحفيز العاملين لسرعة انجاز مهامهم					
8	اعمل على تشكيل فرق عمل بصورة منتظمة عند أداء الأعمال المطلوبة.					
9	أسعى إلى جعل الأفراد العاملين يلتزمون بالقواعد والإجراءات التنظيمية بدقة.					
10	اعمل على توفير فرص حقيقية للأفراد العاملين من ذوي الخبرة والقدرات العالية من أجل تطوير مستقبلهم الوظيفي.					
11	اعمل على مكافأة الأفراد المتميزين في أداء أعمالهم.					

.....

