

القيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة واسط من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية

م.م. فلاح عبد الحسن عبد العنزي

Flahbdalhsn391@gmail.com

الملخص

إن جودة التعليم في المدارس المتوسطة تُعنى بالارتقاء بالمستوى العلمي، والمواصفات النوعية لكافة طلاب المدارس من حيث الخبرات، والمعارف والاتجاهات والتي تلائم روح العصر والتقدم العلمي، ولذا وجب تطبيق إدارة الجودة الشاملة في كافة المدارس المتوسطة لأنها أثبتت نجاحاً كبيراً في مجالات متعددة ومختلفة .

هدف البحث الحالي التعرف على مستوى القيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية وقد شمل مجتمع البحث التدريسيين والبالغ عددهم (٦٠٨٤) تدريسياً، وقد اختيرت عينة البحث، بأسلوب الطبق العشوائي و تألفت من (٣٠٤) تدريسي، بنسبة (٥%)، ولتحقيق اهداف البحث، قام الباحث ببناء أداة تضمنت (٢٥) فقرة، ثم تكونت بيانات مجتمعية من اجابات المستجيبين ل فقرات الاستبانة احصائياً، وقد أظهرت نتائج البحث تمتع مديري المدارس المتوسطة بمستوى مقبول من إدارة الجودة الشاملة ،وأهم مقترحات البحث: "اجراء دراسة لمعرفة مستوى ادارة الجودة الشاملة لدى مديري المدارس الثانوية".

الكلمات المفتاحية: (القيم التنظيمية، مديري المدارس الثانوية، اعضاء الهيئة التدريسية).

Organizational Values of Secondary School Principals in Wasit Governorate from the Perspective of Faculty Members

Falah Abdul Hassan Abdul Anzi

Flahbdalhsn391@gmail.com

Abstract

The quality of education in middle schools is concerned with raising the scientific level, and the qualitative specifications of all school students in terms of knowledge, experiences and trends that fit the spirit of the age and scientific progress. Therefore, total quality management must be applied in all middle schools because it has proven a great success in multiple and different fields.

The aim of the current research is to identify the level of total quality management among middle school principals from the viewpoint of the faculty members. The research community included (6084) teaching staff, and the research sample was chosen by the stratified random method and consisted of (304) teaching staff, i.e. a percentage of (5 %), and to achieve the objectives of the research, the researcher built a tool that included (25) paragraphs, then community data was formed from the respondents' answers to the paragraphs of the questionnaire statistically, and the research results showed that middle school principals enjoyed an acceptable level of total quality management, and the most important research proposals: The level of total quality management among secondary school principals.

Keywords: (organizational values, secondary school principals, faculty members).

مشكلة البحث

شهد العالم تطورات وتحولات سريعة نتيجة النهضة العلمية التي شملت جميع التخصصات المختلفة، إضافة الى ما تتركه من تأثيرات على بنية المؤسسة التربوية وقيمها التنظيمية نتيجة الصراعات الداخلية بين ما كان مألوفاً بالسابق وبين ما فرضته تلك التطورات والتغيرات الحاصلة من حدوث صراع قيمي وتنظيمي أثر في مستوى أداء العاملين في المؤسسة التربوية بصورة عامة .

وقد مرّ التعليم في السنوات الاخيرة بتغيرات بمختلف مجالاته، والذي أوجد فجوة كبيرة في النظام التربوي، وبين المجتمع واحتياجاته الكثيرة، لأن التربية هي من تعالج المشكلات التي تحيط بالمجتمع قبل ان تستفحل، مما يصعب بعد ذلك من تسويتها، ان لم تكن التربية هي الرافد الذي ينشئ الاجيال المستقبلية بالقيم المستوحاة من تاريخنا الفكري وعقائنا الاصيل (الناصر، ٢٠٠٧: ٤٢).

وتواجه المدارس الثانوية في العراق تحديات كثيرة منها الاختلاف في القيم التنظيمية لمديري المدارس والذي في كثير من الاحيان ينصدم مع قيم اعضاء الهيئة التدريسية وهذا يولد مشاكل وصراعات تكون تأثيراتها واضحة في أداء تلك المدارس ومخرجاتها في نهاية العام الدراسي .

وإذا أريد النجاح في ادارة اي مدرسة، يتعين على مديري المدارس ان لا يتشبثوا بمفاهيم قديمة تكون سبباً في صراعات ادارية وتنظيمية مع كوادهم التدريسية، بل ينبغي عليهم ايضاً أن يعملوا على إعداد وضبط سلوكهم التنظيمي إعداداً بارعاً بحيث يكون ملائماً لبيئة المدارس، وهذا ما أكدت عليه بعض الدراسات منها . مؤتمر الإصلاح التربوي استجابة الحاضر لتحولات المستقبل، المنعقد في تموز عام ٢٠١٦ في فندق الرشيد، بغداد)

ولهذا يرى الباحث ان الكثير من المشكلات التي تواجه المدارس الثانوية يمكن حلها اذا تمكنت الادارات المدرسية من تكييف قيمهم وسلوكهم التنظيمي بما لا يتعارض مع التعليمات والضوابط الخاصة بالمؤسسة التربوية التعليمية.

أهمية البحث

إن ما شهده العراق من توسع كبير يتطلب الارتقاء بالقيم التنظيمية والسلوك الاداري الايجابي، إذ ان عملية اصلاح التعليم حظيت باهتمام كبير في معظم دول العالم بصفه عامة، والعراق بصفه خاصة، وحظيت المفاهيم القيمية بجانب من الاهتمام كونها طريق استراتيجي ادارية يركز على مجموعة من المعايير والقيم التي تستمد نشاطها وأدائها من المعلومات التي تتمكن في ضوءها من استثمار وتوظيف المواهب والقدرات الفكرية

للعاملين في مختلف مراحل التنظيم لتحقيق التحسن المستمر للمؤسسة التربوية والتعليمية (زيدان، ٢٠١٠: ١١٢)

أن فهم ومعرفة القيم التنظيمية، هو أمر ضروري وهام من أجل إدارة أي مؤسسة بنجاح، والقيم هي أعمق مستوى في الثقافة التنظيمية لما لها من دور كبير في تشكيل وتوجيه سلوك الأفراد العاملين في المنظمة، فلكل منظمة مجموعة من القيم سواء تم إدراك تلك الحقيقة أم لا، كما أن أهم أنظمة القيم توجد لدى الجماعة الإدارية وخاصة الإدارة العليا، إضافة الى ذلك فإن القيم التنظيمية تمثل هوية المنظمة والتي تميزها عن غيرها من المؤسسات الأخرى .

أذن يمكن القول إن مفهوم ادارة القيم التنظيمية مهم واساسي في بناء جو دراسي ايجابي وفاعل في المدارس الثانوية ، إذ إن أي اصلاح وتطوير تربوي وتعليمي لا يمكن ان تتحقق اهدافه ما لم يستفيد في معاييرهم على قيم صالحة وناضجة ومواكبة لما يشهده العالم من تغييرات وتطورات هائلة .

هدف البحث

يهدف البحث الحالي الى التعرف على مستوى القيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة واسط من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية .

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بأعضاء الهيئة التدريسية في المدارس الثانوية في محافظة واسط للعام الدراسي ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣

تحديد المصطلحات

تعددت رؤى المختصين حول تعريف القيم التنظيمية ومن هذه التعاريف:

- ١ - (احمد، ١٩٩٦): "هي مجموع المبادئ والقواعد والمثل العليا التي يؤمن بها الافراد ويتفقون عليها فيما بينهم ويحكمون بها على تصرفاتهم المادية والمعنوية" (احمد، ١٩٩٦: ٤٢).
- ٢ - (ابو شكري، ٢٠٠٩): "هي معايير اجتماعية ذات صبغة انفعالية تتصل بالمستويات الاخلاقية التي تقدها الجماعة ويمتصها الفرد من بيئته الخارجية، ويتخذها مرشداً له في سلوكه الوظيفي". (ابو شكري، ٢٠٠٩: ٣٨).

٣- (قدور، ٢٠٠٩) : "هي تلك القواعد والمعايير التي تمكن الفرد من التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ وبين ما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب فيه، وبين ما هو كائن وما يجب أن يكون". (قدور، ٢٠٠٩: ١٤)

التعريف النظري: هي المبادئ والمعايير التي تتفق عليها الجماعة في المؤسسة وتمكنهم من التمييز بين ما هو صالح وما هو غير صالح.

التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عند اجابته على فقرات استبانة القيم التنظيمية في البحث الحالي.

الخلفية النظرية ودراسات سابقة:

مفهوم القيم التنظيمية:

يعد موضوع القيم بصفة عامة من المواضيع المتشعبة وذات علاقة بكثير من التخصصات على غرار علم النفس والفلسفة وعلم الاجتماع، ذلك أن محاولة تحديد مفهومها يقتضي المرور عبر هذه المجموعة من الموجهات، كما أن محاولة تحديدها أيضا لا يخلو من ضرورة التفريق بينها وبين بعض المفاهيم الاخرى ذات الصلة بها، على غرار الاتجاهات والمعايير التي كثيرا ما يحاول البعض استعمال هذه المصطلحات في مقام واحد. أما القيم التنظيمية فيمكن التعرض لهذا المفهوم من زاويتين : تتعلق الاولى بتحديد مفهوم قيم العمل بصفة عامة إذ لا يتم حصره في منصب أو وظيفة، في حين أن الثانية تتعلق بالقيم التنظيمية والتي يبرز فيها التفاوت الهرمي بين الافراد داخل التنظيم هذا ويمكن النظر إلى مفهوم قيم العمل كاستخدام خاص للمفهوم العام للقيم .

لغة القيم مفردتها قيمة وتشق في اللغة العربية من القيام وهو نقيض الجلوس قام يَقُومُ قَوْمًا وَقِيَامًا وقامة والقيام بمعنى آخر هو العزم ومنه قوله تعالى "وَأَنَّهُ لَمَّا قَامَ عَبْدُ اللَّهِ يَدْعُوهُ" (الجن، الآية ١٩)، أي عزم وكما جاء القيام بمعنى المحافظة والإصلاح ومنه قوله تعالى "الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ" (النساء ، الآية ، ٣٤)، وأما "القَوَامُ فهو العدل وحُسن الطول وحُسن الاستقامة" (منظور، ١٩٧٨: ٤٩٦).

كما تدل كلمة القيمة على الثمن الذي يقاوم المتاع، أي يقوم مقامه، وجمعها قيمٌ، وماله قيمة إذا لم يدم على شيء (البستاني، ١٩٧٧: ٧٦٤).

وتشير كلمة القيم باللغة (الإنجليزية، Values، وباللغة الفرنسية، Velour، وباللغة اليونانية،(Axioms) الى الاعتدال والاستواء وبلوغ الغاية فهي مشتقة أصلاً من الفعل (قام) بمعنى وقف واعتدل، انتصب، وبلغ واستوى (العواد، ١٩٨٧: ٢١٥).

أهمية القيم:

تُعتبر القيم من الاطر المرجعية للسلوك في الحياة بصفة عامة في المجالات المختلفة سواء كانت دينية او سياسية او اجتماعية او اقتصادية او فنية، وبالتالي فإن الاهتمام بالقيم ضرورة حتمية وأهمية بالغة على المستوى الجماعي او الفردي (الجلاد، ٢٠٠٥: ٣٢).
تحتل القيم التنظيمية المرتبة الاولى في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة على السلوك التنظيمي أذ تكمن أهميتها فيما يلي :

- القيم التي تسود أي مؤسسة لها تأثير على سلوك الفرد العامل في المؤسسة.
- تعزز استقرار النظام الاجتماعي في المؤسسة .
- هي أساس فهم الاتجاهات والدوافع وتؤثر على إدراكاتنا .
- تحدد الاهداف والسياسات، بحيث يجب أن تكون متوافقة مع القيم.
- تؤثر على السلوك التنظيمي بشكل واضح.
- فهم القيم السائدة في أي مجتمع يسهل فهم السلوك التنظيمي المتوقع من الافراد.
- تحتكم إليها المؤسسة في تقويم سلوكيات العاملين.
- الادارة بالقيم توجهاً جديداً يعتبر وسيلة وأداة جديدة من أدوات القيادة الاستراتيجية.
- مستقبل المؤسسة يتحدد من خلال التنمية المستمرة للقيم الإيجابية الموجهة السلوك ودور القيادة هو إرساء وتدعيم منظومة القيم.(محجوب، ٢٠٠٣: ٤٩)

مصادر القيم

تُعد القيم المعيار الحقيقي للمجتمع، فالمجتمعات تختلف في قيمها حيث الشخص 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 :

١- الأسرة

تُعد الأسرة المصدر الأساسي في تكوين القيم لدى الأشخاص ولأسيما المراحل الأولى من العمر إذ يكتسب منها الأساسيات من الاحترام والتقدير والحب والعطف، ويرى روبينز إن الأب وألام لهم الدور الأكبر في برمجة الجزء الأكبر من قيمنا الأصلية بما يعبرون به دائماً عن قيمهم بإخبارنا بما يريدون وبما لا يريدون أن نقوم به ونفعله ونؤمن به (روبينز، ٢٠٠٠: ٤٦١).

وتتشترك عدد من الجماعات الأخرى مع الأسرة في عملية التنشئة الاجتماعية مثل المدرسة، وثلة من الأصدقاء والأقران، والأندية الرياضية، والجماعات المهنية والهيئات السياسية ... الخ، والتي تعد امتدادا لوظيفة الأسرة وليست بديلا عنها (ذياب، ١٩٩٦: ٣٤٤).

٢ - التعليم

هو الركيزة الأساسية في إحداث تغيير في حياة الأفراد وتفسير بعض المفاهيم والمعتقدات الى مفاهيم أخرى وتكوين قيم جديدة لديهم، فهناك من يرى بان التعليم عنصر أساسي في تكوين القيم إذ يسهم في تفتح الأذهان وتغير الأفكار القديمة ويبني قيم جديدة تتناسب والتغيرات الثقافية المتجددة، والتي يجب احترامها وتقديرها والاستفادة منها بما يتفق مع التغيرات المستجدة .

(العوامل: ١٩٩٣: ٨)

٣ - 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 .

٤ - الملاحظة

لها دور في تكوين القيم لدى الأفراد فملاحظة الفرد للأشخاص في تصرفاتهم وطريقة أداء أعمالها تأثير في تبني قيمهم أو ما يرى انه يناسبهم من تلك الأعمال حيث إن احتكاك الفرد مع الآخرين في حياته اليومية وما يشاهده من سلوكهم إنما يعكس قيماً معينة فهو يتبع أو يقلد بعض القيم التي توجد عندهم فهناك الإباء والمدرسون والموجهون والأصدقاء إذ يختلف هؤلاء في درجة التأثير عليه .

(ابو الهيجان، ٢٠٠٨: ٨٤)

٥ - الإعلام

إن للإعلام دور مهم في التأثير على اتجاهات وأراء الناس، إذ يؤدي الإعلام من تلفزيون، وإذاعة، وصحافة وغيرها دور في تكوين وتغير بعض القيم والعادات الاجتماعية، ويرى البعض إن قيام الإعلام بنقل أنماط السلوك المقبول في المجتمع والقيم الأصلية ومساندتها تؤدي الى امتصاص أبناء المجتمع لهذه القيم والمعايير الاجتماعية وبالتالي إكساب شخصية ذات سمات معينة، وفي بحث تم أجراه حول التلفزيون والتنشئة الاجتماعية، تبين إن مشاهدة التلفزيون تؤثر على اكتساب القيم الاجتماعية أو تغييرها تبعاً لاختلاف المضمون القيمي للبرامج التلفزيونية (محمد، ٢٠٠١: ١٣).

٥ - الدين

للدين تأثير قوي في تكوين القيم لدى الأفراد على اختلاف مجتمعاتهم ودياناتهم، وهذا التأثير نسبي من مجتمع الى آخر، إذ يكون التأثير قوياً للقيم الدينية في المجتمع الإسلامي وتأثيرها مباشر على جميع مناحي الحياة، وإذ تعمل على تنشئة الفرد على القيم والمثل العليا والأخلاق الفاضلة وعلى وفق مجموعة من القيم الدينية كالصبر والصدق والإخلاص والعدل والحكمة والموعظة، قال تعالى "ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ٢٤ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ" (النحل، الآية ١٢٥).

وقال تعالى "الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي أَنْزَلَ عَلَى عَبْدِهِ الْكِتَابَ وَلَمْ يَجْعَلْ لَهُ عِوَجًا قَلِيماً لِيُنْذِرَ بَأْساً شَدِيداً مِمَّنْ لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْراً حَسَناً" (الكهف، الآية ١-٢).

أنواع القيم

على الرغم إن هناك اختلافاً بين المؤلفين حول تصنيف القيم إلا إن هناك اتفاقاً بينهم من ناحية المضمون وإن الاختلاف ليس جوهرياً بل بتقسيم القيم وتصنيفاتها . فقد صنفها العوامل إلى أربعة فئات رئيسة تندرج تحتها قيم فرعية وهي:

١- القيم الدينية والأخلاقية، كالتقوى وحب الخير والعدالة والمساواة وغيرها.

٢- القيم السياسية والفكرية، كالديمقراطية والحرية والمصلحة العامة.

٣- القيم الاجتماعية الإنسانية، كالتعاون والالتناء وخدمة الناس.

٤- القيم الاقتصادية والمالية، كالربحية والإنتاجية والمادية (العوامل، ١٩٩٣: ٣٨٨)

ويذكر (العدلي، ١٩٩٥) التصنيف الذي أورده عالم الاجتماع الألماني اسبرانجرفي كتابه "أنماط الناس،

إذ قسم القيم إلى ست مجموعات وهي :

١- القيم النظرية : وهي القيم التي تعبر عن اهتمام الفرد بالعلم والمعرفة وسعيه إلى اكتشاف الحقيقة، والسعي وراء القوانين التي تحكم الأشياء بقصد معرفتها، ويكونون عادة من الفلاسفة والعلماء والمفكرين .

٢- القيم الدينية : وهي القيم التي تعبر عن ميل الفرد للبحث عن الجوانب الروحية في حياته وعن تعلقه بالله سبحانه وتعالى وتتجلى هذه القيمة في الاهتمام المركز بالعبادة والذكر والتفكير والعمل .

٣- القيم الاجتماعية : وهي القيم التي تعبر عن اهتمام الفرد بالآخرين وميله نحوهم، فالفرد الذي تغلب عليه هذه القيمة، يحب الناس ويميل إلى مساعدتهم ويجد متعة في تقديم الخدمات وتكوين العلاقات ويتميز هؤلاء الأفراد بالعطف والحنان وحب الغير .

٤- القيم الاقتصادية : وهي القيم التي تعبر عن سعي الفرد للحصول على الثروة بكل الوسائل ليكون غنياً ، وذلك بزيادة العمل والإنتاج والتسويق واستثمار الأموال .

٥- القيم السياسية : وهي القيم التي تعبر عن اهتمام الفرد وميوله لأن يصبح مركز للقوة والسيطرة والتحكم في الأشياء أو الأشخاص ويتميز هذا عادة بقدرته على توجيه الآخرين والتحكم في مستقبلهم .

٦- القيم الجمالية : وهي القيم التي تعبر عن اهتمام الفرد وميله الى ما هو جميل من ناحية الشكل أو التوافق والتنسيق ويتميز الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بالفن والابتكار وتذوق الجمال والإبداع القيمي (الحنيفة، ٢٠٠٣: ٤٢).

القيم وسلوك العاملين

إن القيم التي يحملها الإنسان تتأثر بأفكاره ومعتقداته التي يكتسبها من المحيط الاجتماعي ومن عمليات التنشئة الاجتماعية ومن الخبرات والتجارب السابقة وهذه القيم تؤثر تأثيراً كبيراً في سلوكهم وعلاقاتهم الاجتماعية ، وفيما يلي توضيح لتأثير القيم الفردية في سلوك الأفراد والجماعات، ومن ثم نبين تأثير القيم التنظيمية في سلوك العاملين داخل المؤسسة، وأخيراً نتطرق الى العلاقة بين القيم الفردية والقيم التنظيمية .

١- تأثير القيم الفردية في السلوك الفردي والجماعي:

القيم الفردية التي يؤمن بها الأفراد تؤثر في سلوكهم اليومي وعلاقاتهم الاجتماعية، إذ إن القيم التي يحملها الإنسان تتأثر بأفكاره ومعتقداته التي يكتسبها من المحيط الاجتماعي ومن عمليات التنشئة الاجتماعية ومن الخبرات والتجارب السابقة وهذه القيم تؤثر تأثيراً واضحاً في سلوكه وأخلاقه وعلاقاته الإنسانية (الحسن، ١٩٩٩: ٥١٥). حيث إن القيم الفردية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بسلوك الفرد وأنشطته التي يمارسها (حيدر، ١٩٩٤: ٩٦).

وتعمل القيم الفردية على توجيه ودفع وتحفيز الفرد باتجاه ما تتطلب هذه القيم من سلوكيات، إذ يقوم كل فرد بترتيب ما يؤمن به من قيم بحسب أهميتها فيما يعرف بالبناء القيمي (نسق القيم) ثم يختار الأنشطة، والسلوكيات التي تتسجم مع هذه القيم وعلى فق تدرج أهميتها، فهي تعد الموجه الأساسي لحياة الفرد ومن ثم سلوكه فهي تشكل الأساس في الدافعية والسلوك المشبع لها، ولذا فإن فقدان القيم أو عدم الإحساس بها أو عدم التعرف عليها يجعل الفرد يندمج في أفعال عشوائية ويسيطر عليه الإحباط التام لعدم إدراك جدوى ما يقوم به من أفعال (عيسى، ١٩٨٤: ١١٠) .

ويرى آخرون بأن مجموعة القيم السائدة عند شخص ما أو جماعة من الجماعات تشكل ضغوطاً داخلية تؤثر في سلوك الفرد أو في سلوك الجماعة تأثيراً مباشراً فعلى سبيل المثال يعمل الشخص الذي تسود عنده القيم

الدينية على تحقيق ما تتطلب هذه القيم فيختار أساليب سلوكية في العمل والحياة تتسجم مع تلك القيم (حسين، ١٩٩٣: ٢٧).

٢- تأثير القيم التنظيمية على العاملين في المؤسسات:

كما إن للأفراد قيمهم فان للمؤسسات قيمها أيضا، والتي قد تتشابه أو تختلف من مؤسسة الى أخرى تبعاً لمتغيرات النشاط والحجم والموارد وطبيعة المناخ التنظيمي السائد، وبطبيعة الحال فان القيم التنظيمية تؤثر في أنشطة المديرين والعاملين الذين يشتركون في صنع واتخاذ القرارات، لذا يعمل هؤلاء على تطوير وتعديل القيم التي يمتلكونها مع القيم التنظيمية (السالم، ٢٠٠٢: ٧٦).

فالمؤسسات تعتمد على الوسائل الرسمية لضبط سلوك العاملين، وذلك من خلال تقنين الإجراءات، والتعليمات والاهتمام بالوسائل الرسمية في تقنين وضبط سلوك العاملين، إلا إن وجود القيم التنظيمية التي تعزز وتؤكد ما تنص عليه التعليمات وتعدّد السياسات أمراً في غاية الأهمية، إذ تعطي القيم التنظيمية الدعم القوي لهذه التعليمات، فيصبح تصرف الموظف بشكل يتفق مع مصالح التنظيم أو غير منسجم مع القيم التنظيمية السائدة، وبذلك سوف يحرص الموظف الى الالتزام بقوانين العمل ليس خوفاً من التعليمات فقط ولكن انسجاماً مع القيم التنظيمية السائدة ذات الأثر الأكبر على تصرفات العاملين داخل المؤسسة (القريوتي، ٢٠٠٠: ٢٩٠).

فالقيم التنظيمية تبين ما هو مقبول وما هو غير مقبول، والمهم وغير المهم وكيفية صنع واتخاذ القرارات، والتعيين والترقية وطريقة العمل والاتصال والمكافأة والمنافسة واستغلال الوقت واستخدام التقانة وغيرها من الأشياء المادية وغير المادية كالطقوس والشعائر والاحتفالات والمناسبات ... الخ ، وبذلك تتكون للمؤسسة قيم تنظيمية خاصة بها تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى (اليوسف، ٢٠٠٥: ٧٦)

٣- العلاقة بين القيم الفردية والقيم التنظيمية:

القيم الفردية بصفة عامة لها الدور الكبير في التأثير على حياة الأفراد وتحتوي على أنماط مختلفة من السلوك والتفكير والمعاملات، لذا فهي تتضمن مجموعة من الافتراضات والمعتقدات التي يحصل عليها من مجتمعه بعدة طرق وأساليب بما في ذلك المهارات الفنية المختلفة والعلاقات الاجتماعية والمعتقدات وأنماط السلوك (حنا، ٢٠٠٣: ٢٣).

والقيم التنظيمية أيضاً تشتمل على الكثير من الافتراضات والمعتقدات التي تتضمن مجموعة خصائص تؤثر بلا شك في السلوكيات الإدارية لدى الأفراد العاملين وأدائهم في المؤسسات التي يعملون فيها، ولذلك فان العلاقة بين القيم الفردية والقيم التنظيمية تكمن في تأثير كل منهما على سلوك العاملين داخل المؤسسة ويعد التوافق في القيم بين أعضاء التنظيم الواحد دافعا للفرد للتفاعل معهم لأنه يكون أكثر تقارباً وانسجاماً مع أنماط

العمل، مما يعمل على رفع مستوى أدائه أسوة بزملائه ويؤيد ذلك ما أورده مندل بقوله إن للقيم تأثيراً كبيراً في أداء العاملين وقد يكون هذا التأثير إما ايجابياً أو سلبياً، فيكون الأداء عالياً عندما يكون هناك انسجام وتناسق بين قيم العاملين والقيم التنظيمية والعكس صحيح (سعدوي: ١٩٩٨: ٣).

دراسات سابقة :

١- دراسة تركي (٢٠٠٩): "القيم التنظيمية وعلاقتها بفعالية الإدارة المدرسية" هدفت الدراسة التعرف على القيم التنظيمية وعلاقتها بفعالية الادارة المدرسية، وقد أجريت هذه الدراسة على ثانويات بلدية بسكرة، والمقدر عددها ١١ ثانوية، وكان مجتمع الدراسة يتكون من (٢٠٥) إداري في المدارس الثانوية منهم (٤٨) أستاذ حيث كانت الدراسة مسحية لكل أعضاء الإدارات المدرسية الذي تم ذكرهم في التشريع المدرسي، لكل إدارة مدرسية من إدارات مجتمع الدراسة، ولأن هذه الدراسة دراسة استطلاعية اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، مستخدمة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات معتمدة على مقياس ليكرت الخماسي للاتجاهات، قامت الباحثة بدراسة ميدانية وصفية تهدف إلى معرفة علاقة القيم التنظيمية السائدة بالإدارة المدرسية وذلك من خلال التعرف على درجة ممارسة كل من قيمة الانضباط في العمل، وقيمة إتقانه لدى أعضاء إدارة المدرسة الثانوية في أداءهم لوظائفهم، أيضا التعرف على درجة ممارسة قيمة العلاقات الإنسانية، وقيمة المشاركة الجماعية فيما بينهم، وتوصلت إلى وجود علاقة طردية موجبة بين القيم التنظيمية السائدة وفعالية الإدارة المدرسية.

٢- دراسة (عجال مسعودة، ٢٠١١) "القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي" هدفت الدراسة على معرفة العلاقة بين آراء الإطارات المسؤولة نحو القيم التنظيمية بأبعادها الأربعة التي تحتوي على القيم (القوة، الفاعلية، العدل، التنافس) وآرائهم نحو جودة التعليم العالي، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٥٠٠) أستاذ جامعي، وتم تطبيق استبيان عليهم مصمم من طرف الباحث يتكون من (٣٠) عبارة ومن البيانات التي جمعتها ومعالجتها عن طريق معامل بيرسون، توصلت الدراسة ان للقيم التنظيمية علاقة طردية موجبة بين القيم التنظيمية السائد داخل الجامعة بالنسبة للقيم (القوة، الفاعلية، العدالة) وعلاقة متوسطة بالنسبة لقيم (التنافس).

منهجية البحث وإجراءاته:

تتضمن منهجية هذا البحث الاجراءات التي اتبعها الباحث لتحقيق اهداف البحث الحالي المتضمنة وصفاً لمجتمع البحث واختيار العينة وتحديد الخطوات التي اتبعت في اعداد ادوات البحث وتصميمها فضلاً عن الوسائل الاحصائية المستعملة في معالجة البيانات والتوصل الى نتائج .

منهج البحث :

اعتمد الباحث في دراسته الحالية المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملائمته متطلبات البحث وإجراءاته الذي يعرف بأنه استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الواقع بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقة بين عناصرها وبينها وبين ظواهر تعليمية واجتماعية أخرى .

وإجراء البحث على وفق هذا المنهج لا يقتصر على جميع البيانات وتبويبها انما يمضي الى قدر من التفسير كهذه البيانات وتحليلها ويستخرج منها الاستنتاجات ذات الدلالة بالنسبة للمشكلة (فان دالين، ١٩٨٥: ٣٠٣).

مجتمع البحث:

يمكن تعريف مجتمع البحث بأنه جميع الأفراد الذين يحملون البيانات الظاهرة في متناول البحث، ويمكن القول أن المجتمع هو مجموع وحدات البحث التي يراد منها الحصول على بيانات تخص الظاهرة التي هي قيد الدرس ومن اجل تحقيق الاهداف المراد تحقيقها، ينبغي ان يوصف المجتمع وصفاً دقيقاً لكل الصفات الخاصة به (قنديلجي ، ١٩٩٣ : ٨٥)

ومن اوائل الاجراءات التي يطلبها البحث هو التعرف على مجتمع البحث قبل كل شيء، وبهذا الصدد يقول بروان "لا يمكن للباحث ان يستخدم اي وسيلة من وسائل اختيار العينة مهما توفي الدقة في الاختيار اذا لم يمتلك معرفة دقيقة بمجتمع البحث من حيث حجمه و خصائصه .

(Brown, 2000,191:176)

و في هذا البحث فأن مجتمع البحث الحالي يتمثل بمدرسي المدارس الثانوية في محافظة واسط والبالغ عددهم (٦٠٨٤) للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣).

عينة البحث:

تم تحديد نسبة (٥%) من المجتمع الكلي لعينة البحث و قد أتبع الباحث الاسلوب الطبقي العشوائي في اختيار العينة، اذ بلغ عدد افراد العينة (٣٠٤) تدريسياً.

رابعاً : اداة البحث :

بعد ان اطلع الباحث على العديد من الدراسات والبحوث والادبيات ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي فقد قام ببناء اداة مناسبة لقياس متغير البحث الحالي ادارة الجودة الشاملة ملحق (١) وقد تكون من (٢٥) فقرة.

اجراءات البحث :

استخدم الباحث الخصائص القياسية وكما يلي :

اولاً: هدف الاداة : الصدق سمة ضرورية لكل اداة يراد تطبيقها للحصول على بيانات ومعلومات دقيقة تخص الظاهرة موضوع الدراسة وعندما يريد الباحث ان يتحقق من هدف الادارة التي وضعها يبدأ أولاً بالعمل من خلال جمع ادلة يستخلص منها ان الاداة صادقة لقياس السمة التي صممت الاداة لقياسها (الكيلاني و يونس، ١٩٩٤ : ٢٠٩). ولغرض التثبت من هدف الاداة ظاهرياً وصلاحيته عرض الباحث الاداة على مجموعة من المحكمين اذ طلب منهم ابداء الرأي وقد حدد نسبة (٨٠%) كاتفاق بين آراء المحكمين للأخذ بملاحظاتهم ولم يكن هناك تغييراً في الفقرات، ولهذا تعد احصائياً دالة لمصلحة الموافقين اذ يشار جميعهم الى ملائمة جميع فقرات الاداة، ولهذا تعد الفقرات دالة احصائياً .

ثانياً: الثبات : الثبات هو ان الاختيار قادر على اعطاء النتائج نفسها، اذا ما اعيد اكثر من مرة تحت ظروف مماثلة (جابر وكاظم، ١٩٨٣ : ٢٧٦).

وفي هذا البحث الحالي فإن أفضل ما ينبغي اتباعه طريقة الاختيار، وهذه الطريقة تعد من اكثر الطرق استخداماً في حساب ثبات الاختيار، إذ يتم تطبيق الاختيار على الافراد أنفسهم مرتين وبفاصل زمني لا يقل عن اسبوع ولا يزيد شهر وتحت ظروف متشابهة، ثم يحسب معامل ارتباط بين التطبيقين و يكون النتائج هو معامل الثبات .

والفترة اسبوعين طبقت الاختبار على العينة نفسها للمرة الثانية وبعد استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات الاختبار الاول والثاني وجد ان معامل الثبات للأداة (٨٤%).

و يعد هذا مؤشراً جيداً لثبات الاداة .

تطبيق الاداة :

بعد ان تم التأكد من صلاحية اداة البحث الحالي طبق الباحث الاداة على عينة البحث التي اختيرت بطريقة (عشوائية طبقية) على عينة البحث البالغة (٣٠٤) تدريسي، ثم ادخلت النتائج إلى الحاسوب باستخدام برامج التحليل الاحصائي (SPSS).

عرض النتائج و تفسيرها:

هدف البحث: التعرف على مستوى القيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية، ولتحقيق هذا الهدف تم احتساب المتوسط الفرضي لمقياس القيم التنظيمية، الذي بلغ (٧٥)، وتم استخراج المتوسط الحسابي، لدرجات الافراد على الاستبانة، والذي قد بلغ (٧٥,٣٨)، وبعدها تم استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة لاستخراج دلالة الفرق بين المتوسط الفرضي للأداة والمتوسط الحسابي للعينة، وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (٢,٧٠) وجدول (١) يوضح تفاصيل ذلك.

جدول (١)

القيمة التائية المحسوبة و الجدولية للدلالة الفرق بين المتوسط الفرضي للمقياس والمتوسط الحسابي

عدد الافراد للعينة	المتوسط الحسابي للأداة	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية		
٣٠٤	٧٥,٣٨	٧٥	٩,٣٠	٢,٧٠	١,٩٦	٣٠٣	٠,٠٥

ومن الجدول (١) يتضح ان القيمة التائية المحسوبة، اكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦)، عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، درجة حرية (٣٠٣) ولصالح المتوسط الحسابي للعينة، اي ان مديري المدارس الثانوية يتمتعون بمستوى فوق المتوسط من القيم التنظيمية .

الاستنتاجات :

يتبين من خلال اجابات أفراد العينة إن مديري المدارس الثانوية، يتمتعون بمستوى فوق المتوسط من القيم التنظيمية في مدارسهم ، اي إن المام مديري المدارس الثانوية بالقيم التنظيمية سيدفعه الى التفاعل مع مرؤوسيه من اعضاء الهيئة التدريسية وسيزيد من الانسجام والتناغم في مفاصل العمل التربوي والتعليمي في المدرسة ويقوي الرابطة الاجتماعية والوظيفية وبالتالي ستتحقق الاهداف التربوية المنشودة.

التوصيات :

و في ضوء النتائج، التي توصل اليها الباحث يوصي بالآتي :

١. ان تطبيق متطلبات او مفهوم القيم التنظيمية يعتمد بدرجة كبيرة على الالتزام الكامل من قبل مديري المدارس المتوسطة بهذا المفهوم وقناعة المرؤوسين باتباعه .
٢. ان الالتزام بالقيم التنظيمية يتطلب تحديد رؤية واضحة يفهما جميع العاملين في القطاع التعليمي

٣. عقد الندوات واللقاءات وورش العمل والزيارات الميدانية لترسيخ مبادئ ومفهوم القيم التنظيمية في العملية التربوية.

المقترحات :

استكمالاً لنتائج البحث وتطويراً له يقترح الباحث الآتي :

١. اجراء دراسة لمعرفة مستوى القيم التنظيمية لدى المشرفين الاختصاص.
٢. اجراء دراسة مقارنة بين مستوى القيم التنظيمية وعلاقتها بعملية صنع القرار لدى مديري المدارس الثانوية.

المصادر:

القرآن الكريم

١. ابو الهيجان، عبد الرحمن عوض، (٢٠٠٨): القيم الجماعية والتربوية، ط١، دار بافا للطباعة والنشر والتوزيع، عمان الاردن.
٢. ابو شكري، فايز، (٢٠٠٩): القيم الاخلاقية، ط١، دار المعرفة الجامعية، مصر.
٣. أحمد، سيد (١٩٩٦): القيم التربوية في القصص القرآني، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر
٤. البستاني، المعلم بطرس (١٩٧٧): قاموس المحيط للغة العربية، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان .
٥. تركي، أسماء (٢٠٠٧): القيم التنظيمية وعلاقتها بفعالية الإدارة المدرسية، رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة بسكرة، الجزائر.
٦. جابر، عبد الحميد، وكاظم، احمد خيري، ١٩٨٣: مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار النهضة العربية، القاهرة.
٧. الجلال، ماجد زكي (٢٠٠٥): تعلم القيم وتعليمها، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الاردن.
٨. الحسن، احسان محمد (١٩٩٩): موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية للموسوعات، بيروت، لبنان.
٩. حسين، عطا محمود (١٩٩٣): العلاقة بين بعض القيم والتصلب في السلوك الاجتماعي، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر .
١٠. حسين، عطا محمود (١٩٩٣): العلاقة بين بعض القيم والتصلب في السلوك الاجتماعي، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر.
١١. حنا، قاقيش (٢٠٠٣): أفكار قد تساهم في تطوير الإدارة الحكومية، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، المجلد السادس، العدد الأول.

١٢. الحنيطة، خالد بن عبد الله (٢٠٠٣) : القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء ، دراسة تطبيقية على العاملين بالخدمات الطبية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، قسم الإدارة العامة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الإدارية، السعودية.
١٣. حيدر، فؤاد (١٩٩٤) ، علم النفس الاجتماعي، دراسات نظرية وتطبيقية، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان.
١٤. ذياب، فوزية (١٩٩٦) : القيم والعادات الاجتماعية ، دار الكتاب العربي ، القاهرة ، مصر .
١٥. زيدان، سلمان (٢٠١٠) : فلسفة ومداخل العمل الاداري الجزء الثاني، كلية التجارة والاقتصاد ، جامعة عمران.
١٦. السالم، مؤيد سعيد (٢٠٠٢) : تنظيم المنظمات دراسة في تطور الفكر التنظيمي خلال مئة عام، عالم الكتاب الحديث، عمان، الاردن.
١٧. سعداوي، محمد عبد الله السراج (١٩٩٨) : العلاقة بين قيم العمل وبعض سمات الشخصية لدى موظفي خدمات العملاء بمطاري الملك عبد العزيز والملك خالد بالخطوط العربية السعودية ، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
١٨. العواد، عادل (١٩٨٧) : الفكر التربوي العربي الإسلامي : الأصول و المبادئ، المنظمة العربية للثقافة والعلوم، تونس .
١٩. العواملة، نائل عبد الحافظ ، (١٩٩٣) : منظومة القيم المؤثرة في النظام الإداري ، دراسة مقارنة، المجلد الخامس، مجلة جامعة الملك سعود، السعودية.
٢٠. عيسى، محمد رفقي (١٩٨٤) : توضيح القيم أم تصحيح القيم، ندوة علم النفس التربوي، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، الكويت .
٢١. فان دالين، ديوميلد (١٩٨٥): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرون، ط٣، مكتبة الانجلو المصرية.
٢٢. قدور، عثمان (٢٠٠٩): القيم التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي ، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
٢٣. القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠٠) : نظرية المنظمة والتنظيم، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
٢٤. قنديلجي، عامر إبراهيم (١٩٩٣): البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، الجامعة المستنصرية، بغداد.

٢٥. محبوب، وجيه (٢٠٠٣) : البحث العلمي ومناهجه، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة بغداد.
- روبينز، أنتوني (٢٠٠٠) : القدرات الغير محدودة ترجمة مكتبة جرير، الرياض، السعودية .
٢٦. محمد، موسى، (٢٠٠١) : اثر اليم التنظيمية في الأجهزة الحكومية المركزية على اتجاهات المديرين نحو التغير المنظمي، رسالة ماجستير، جامعة الملك، سعود.
٢٧. مسعودة، عجال (٢٠٠٩): القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي ، رسالة ماجستير بجامعة بسكرة، الجزائر.
٢٨. مؤتمر الإصلاح التربوي استجابة الحاضر لتحولات المستقبل، المنعقد في تموز عام ٢٠١٦ في فندق الرشيد، بغداد.
٢٩. الناصر، علاء حاكم محسن، ٢٠٠٧: بناء أنموذج لإدارة الجودة الشاملة في جامعة بغداد، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد.
٣٠. اليوسف، منصور بن صالح (٢٠٠٥) : الموظف وثقافة المنظمة، ط١، المملكة العربية السعودية.
- المصادر الاجنبية:**

1. Brown, GC 2000. Long Range & Strategic Planning in Memo to the Board, a development for American International Overseas School.

ملحق (١)

مقياس القيم التنظيمية

ت	الفقرات	تنطبق بدرجة			
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة جداً
١	يسعى مدير المدرسة لترسيخ مبدأ العدل والمساواة بين مرؤوسيه				
٢	يستمع الى افكار اعضاء هيئة التدريس				
٣	يوفر مناخ طيب من العلاقات الانسانية داخل المدرسة				
٤	يعمل بصورة مستمرة على حل المشكلات في مدرسته				
٥	يفوض معاونيه دائماً لإدارة شؤون المدرسة				
٦	يشجع التدريسيين على تطوير مهاراتهم				
٧	يسعى لأداء واجبه بالشكل المطلوب دائماً				
٨	يوفر المستلزمات الاساسية في عمله				
٩	يضع مقترحات لتطوير أداء مرؤوسيه				
١٠	يساوي بين الجميع وبعداً				
١١	يستمع الى مقترحات الطلبة				
١٢	تتسم قراراته بالرشد والحكمة				
١٣	يعزز الثقة بينه وبين مرؤوسيه				
١٤	يشجع الافكار المبدعة التي تطرح عليه				
١٥	تتميز خطته بالمرونة لاستيعاب الازمات				
١٦	يحرص على اشراك التدريسيين في وضع الخطط				
١٧	يرتب الاولويات في اداء اعماله				
١٨	يسعى الى وضع نظام معلومات شامل				
١٩	يهيئ جو من الرضا بين العاملين في المدرسة				
٢٠	يحرص على مشاورة زملائه في المدرسة				
٢١	لديه مرونة في التعامل مع اعضاء الهيئة التدريسية				

٢٢	يشجع التدريسيين في الانخراط في الدورات				
٢٣	يمنح التدريسيين الحوافز المعنوية				
٢٤	يسمح للعاملين بحرية التعبير عن الرأي				
٢٥	يناقش مع التدريسيين مناهج المواد التدريسية				

