مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: تأثير الإنترنت على القيم الثقافية الفردية المرتبطة بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على موظفي المصارف العامة في طرطوس
اسم الكاتب: د. محمد الحسين الصطوف، د. محمد ياسين صبيح، رولا نسيم غصن.
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/4379
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 11:52 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (34) العدد (5) 2012
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (34) No. (5) 2012

تأثير الإنترنت على القيم الثقافية الفردية المرتبطة بالأداء الوظيفي
دراسة تطبيقية على موظفي المصارف العامة في طرطوس

الدكتور محمد الحسين الصطوف*
الدكتور محمد ياسين صبيح**
رولا نسيم غصن***

(تاريخ الإيداع 12 / 8 / 2012. قُبِل للنشر في 6 / 12 / 2012)

□ ملخّص □

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الإنترنت كأحد أدوات العولمة على القيم الثقافية الفردية المرتبطة بمستوى الأداء الفردي لدى العاملين في المصارف العامة بطرطوس ،والبالغ عددهم (647) عاملاً، ولتحقيق هذا الهدف اختير عينة عشوائية بسيطة من العاملين في هذه المصارف بنسبة (40%) من مجتمع الدراسة ،وأُجريت عليها التحليلات الإحصائية اللازمة لتتوصل الدراسة إلى النتائج الآتية:

1- وجود أثر دالّ إحصائياً للقيم الثقافية الفردية على مستوى الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة 0,05.

2- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم الثقافية الفردية للأفراد المبحوثين ،وعدد ساعات دخولهم إلى الإنترنت شهرياً.

3 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجود أثر لاستخدام الإنترنت في القيم الثقافية الفردية المرتبطة بالأداء الوظيفي من وجهة نظر الأفراد أنفسهم تُعزى إلى كلّ من الجنس والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية.

4- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجود أثر لاستخدام الإنترنت في القيم الثقافية الفردية المرتبطة بالأداء الوظيفي من وجهة نظر الأفراد أنفسهم تُعزى إلى العمر.

الكلمات المفتاحية: العولمة – القيم الثقافية – الأداء الوظيفي

* أستاذ – قسم الإحصاء والبرمجة– كلية الاقتصاد– جامعة تشرين– اللاذقية– سورية.
** مدرس – قسم العلوم الأساسية– كلية الهندسة المعلوماتية– جامعة تشرين– اللاذقية– سورية.
*** طالبة دراسات عليا (دكتوراه)– قسم الإحصاء والبرمجة– كلية الاقتصاد– جامعة تشرين– اللاذقية– سورية.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (34) العدد (5) 2012
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (34) No. (5) 2012

The Effect of Internet on Individual Cultural Values that Relate Individual Performance of Job Analytical Study of Workers in Public Banks in Tartous

Dr. Mohammad Alsattouf*
Dr. Mohammad Sobeih**
Rola Gossen***

(Received 12 / 8 / 2012. Accepted 6 / 12 / 2012)

□ ABSTRACT □

This study aims at finding out the effect of internet as one of globalization's devices on individual cultural values that related to individual performance of workers in public banks in Tartous. The study consisted of (647) officials and, as a touchstone, a simple sample of about (40%) of those workers has been randomly choosen from the study and the required analytical statitics have been conducted and, as a result, the study comes up with the followings:

1. There is a significant statistical significant effect of individual cultural values at the level of individual performance of job about $\alpha \leq 0.05$.

2- There is not a statistical significant effect of the period of connecting with internet on individual cultural values.

3- There were no significant differences in the effect of internet from the perspective of the worker due to each of gender, education, marital status.

4- There were significant differences in the effect of internet from the perspective of the worker due to age.

Keywords: Globalization, Cultural values, Job performance.

*** Professor, Department of Statistics and Programming, Faculty of Economics, Tishreen University, Lattakia, Syria.**

** **Lecturer, Department of Basic Sciences, Faculty of Informatics Engineering, Tishreen University, Lattakia, Syria.**

*** **Postgraduate Student, Department of Statistics and Programming, Faculty of Economics, Tishreen University, Lattakia, Syria.**

مقدمة:

يتأثّر سلوك العامل بشكل عام ، وأدائه لعمله بشكل خاص بقيمه الثقافية، ولما كانت القيم بشكل عام مكتسبة ، وليست وراثية، إذ يمكن تعلمها من التفاعل مع البيئة فإن التطورات الهائلة التي جاءت بها ثورة التقنية والأسواق المفتوحة وعممتها وسائل الإعلام والاتصال هي من المؤثرات الاجتماعية المحيطة بهؤلاء العاملين والتي من شانها التأثير في قيمهم الثقافية.

وانطلاقاً من أهمية القيم الثقافية للفرد في أدائه لعمله ،ونظراً لتأثّر هذه القيم بوسائل الاتصال بشكل عام والإنترنت بشكل خاص، فقد حاولنا خلال هذا البحث أن نتعرّف على الأثر الذي يمكن أن تتركه القيم الثقافية الفردية للعاملين في المصارف العامة بطرطوس على أدائهم لعملهم ، ثم تحديد فيما إذا كان لاستخدام هؤلاء العاملين للإنترنت أثر على قيمهم الثقافية ،وبشكل خاص المرتبطة منها بأداء العمل.

مشكلة البحث:

شهد العالم في السنوات الأخيرة تطورات مهمة، من أبرزها تفشي ظاهرة العولمة على نطاق واسع بجميع جوانبها وعبر مراحل مختلفة؛ إذ أنّ العالم يتجه نحو العولمة الاقتصادية والسياسية والثقافية، وهذه الأخيرة غالباً ما يكون لها انعكاسات كبيرة على القيم، ونظراً لأهمية القيم ودورها في تنظيم تفكير الفرد وسلوكه، وسعياً وراء تحديد أثر العولمة (الاقتصادية والسياسية والثقافية) في القيم بشكل عام والقيم المرتبطة بالأداء الوظيفي بشكل خاص. فإنّ مشكلة الدراسة الحالية تتمثل في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- هل هناك أثر للقيم الثقافية الفردية على مستوى الأداء الفردي لدى العاملين في المصارف العامة بطرطوس؟
- هل هناك أثر لاستخدام الإنترنت على القيم الثقافية الفردية لدى العاملين في المصارف العامة بطرطوس؟

أهمية البحث وأهدافه:

تنبع أهمية البحث من أهمية الأثر الذي تتركه العولمة من خلال وسائلها المختلفة . وفي مقدّمتها الإنترنت . على قيم الأفراد بشكل عام ،والقيم الثقافية الفردية المرتبطة بالأداء الوظيفي بشكل خاص.

ويهدف البحث إلى استقصاء أثر القيم الثقافية الفردية للموظفين الذين يشكلون عينة البحث على أداء عملهم في المصرف ،ومن ثم الكشف عن أثر استخدام الإنترنت على هذه القيم المتشكّلة لدى هؤلاء الموظفين. وصولاً إلى وضع بعض الاقتراحات والتوصيات التي من شأنها الحد من الآثار السلبية للإنترنت في هذا المجال.

فرضيات البحث:

1- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم الثقافية الفردية ،و مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في المصارف العامة بطرطوس

2- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم الثقافية الفردية ،و عدد ساعات استخدام الإنترنت في الشهر الواحد لدى العاملين في المصارف العامة بطرطوس.

3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أثر استخدام الإنترنت في القيم الثقافية الفردية المرتبطة بالأداء الوظيفي تُعزى إلى كلّ من الجنس ،والمؤهل العلمي، والعمر، والحالة الاجتماعية.

منهجية البحث:

لقد اعتمدنا في هذا البحث على منهجي المسح الإحصائي والتحليل الوصفي. وقد استخدمنا بعض الأدوات الإحصائية اللازمة مثل المتوسطات وحساب النسب والمعدلات وإجراء بعض الاختبارات الإحصائية.

الدراسات السابقة:

من أكثر الدراسات – التي اطلعت عليها الباحثة– ارتباطاً بموضوع البحث ما يأتي:

1– دراسة الهيتي " تأثير الاختلافات المحتملة للقيم الثقافية في أداء العاملين– دراسة ميدانية لاتجاهات العاملين في مدينة الحسين بن عبد الله الثاني الصناعية، 2004".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر القيم الثقافية الفردية ،والقيم الثقافية التنظيمية في الأداء المدرك لدى العمالة الوطنية – الأردنية– والعمالة الأجنبية الصينية ،وإلى معرفة أولويات القيم ،ومستوى الفروق فيما بينها لدى أفراد عينة الدراسة. إذ ركزت هذه الدراسة على البعد الثقافي والاجتماعي والإنساني كأحد أهمّ أبعاد ظاهرة اشتغال العمالة الأجنبية التي تجلب معها إضافة إلى طاقاتها البدنية والفكرية ، قيمها الثقافية التي تجسدها بمواقف وآراء ومعتقدات، وسلوك ينعكس بشكل مباشر أو غير مباشر على بيئة العمل التي أصبحت تشهد في وقتنا الحاضر تشابكاً وتعقيداً في أنشطتها، ويعدّ العنصر البشري محوراً رئيساً فيها. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة طوّرت استبانة وُزعت على عينة بلغ حجمها 20% من المجتمع المدروس ،والمتمثل بجميع العاملين في مصانع مدينة الحسين بن عبدالله الثاني، وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج عدّة ،من أهمّها: وجود تأثير للمتغيرات المستقلّة (القيم الثقافية الفردية) و(القيم الثقافية التنظيمية) على المتغير التابع (الأداء الفردي) ،و يتفاوت مستوى هذا التأثير بين العمالة الوطنية والعمالة الصينية، كما تُوجَد فروق إحصائية بين أولويات القيم لدى العمالة الوطنية والصينية [1].

2– دراسة الدعيج؛ والسلامة " أثر العولمة في القيم من وجهة نظر طلبة الجامعة الأردنية وجامعة الكويت، 2007".

هدفت هذه الدراسة إلى تقصي أثر العولمة في القيم من وجهة نظر طلبة الجامعة الأردنية وجامعة الكويت. ولتحقيق هذا الغرض أُعد مقياس مكون من ثلاثين فقرة؛ منها تسع عشرة فقرة تقيس أثر العولمة في القيم الدينية، وإحدى عشرة فقرة تقيس أثر العولمة في القيم الثقافية، ثم وُزع المقياس عشوائياً على ألفي طالب وطالبة من طلبة الجامعة الأردنية وجامعة الكويت، منهم ألف طالب وألف طالبة موزعين على الجامعتين بالتساوي. هذا وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر القيم تأثّراً بالعولمة من وجهة نظر هؤلاء الطلاب هي الاستثمار، والعلم، والتخطيط للمستقبل، والتنافس، والصداقة، والانتماء لمؤسسة العمل، وإتقان العمل، وتحمل المسؤولية، والصدق، وإلى وجود أثر دال إحصائياً للعولمة في القيم، والقيم الدينية في ضوء كلّ من متغيّر الجامعة، ومتغيّر الجنس وكذلك وجود أثر دال إحصائياً للعولمة في القيم الثقافية في ضوء متغيّر الجامعة [2].

3– دراسة حرب؛ وميا؛ وناصر " دراسة تحليلية لأداء الأفراد العاملين في المصارف العامّة في محافظة اللاذقية والعوامل المؤثّرة فيه، 2008".

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف تمثلت بتسليط الضوء على مفهوم الأداء ،والعوامل المؤثّرة فيه في المصارف العامة، وعلاقته بالأداء الكلي، وتبيان العلاقة بين أداء الأفراد العاملين في المصارف العامة، والأجور والحوافز الأخرى التي يحصلون عليها، والخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات على ضوء الدراسة الميدانية لعينة

تشكل 7% من مجتمع البحث المتمثل بالأفراد العاملين في المصارف العامة في محافظة اللاذقية. وتوصلت هذه الدراسة إلى أن الأداء الفردي هو من أهم العوامل المؤثرة في الأداء الكلي للمصارف، وأن هذا الأداء الفردي يتأثر بدوره بمجموعة من العوامل أهمّها: الأجر في المرتبة الأولى، يليه الحوافز المالية، ثم ظروف العمل المادية، ثم تقييم الأداء، وأخيراً طبيعة الإدارة التي يعملون معه ا.كما أظهرت هذه الدراسة أنّ الأجور والحوافز المالية الحالية في المصارف المدروسة غير قادرة على تحسين أداء الأفراد العاملين فيها، وكذلك فإنّ نظام تقييم الأداء الحالي، وظروف العمل المادية ضمن هذه المصارف لا تساعد العاملين على تحسين أدائهم، وأنّ معظم العاملين في هذه المصارف يفضلون التعامل مع الإدارة الديمقراطية.[3].

وبذلك تكون هذه الدراسة قد ركزت فقط على العوامل المادية المؤثّرة في الأداء، بينما لم تتطرّق إلى الدافع الداخلي للفرد على أداء العمل، والمرتبط ارتباطاً وثيقاً بقيمه وأخلاقه وثقافته.

4- دراسة الزعبي " أثر الالتزام بالقيم الثقافية والتنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع العام بمحافظة الكرك، 2008".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الالتزام بالقيم الثقافية، وقيم العدالة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع العام بمحافظة الكرك، والبالغ عددهم (841) موظفاً، ولتحقق هذه الدراسة أهدافها اختير عينة عشوائية بسيطة (50%) من مجتمع الدراسة ،ووُزعت عليهم استبانات استُعيد منها (341) استبانة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- إن مستوى التزام العاملين بالقيم الثقافية الفردية جاء بدرجة مرتفعة، كما جاء مستوى التزامهم بالقيم الثقافية التنظيمية، وقيم العدالة التنظيمية بدرجات متوسطة.
- إن مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين قد جاء بدرجة متوسطة.
- وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة 5% للالتزام بأبعاد القيم الثقافية الفردية على مستوى الأداء الوظيفي، وعند مستوى دلالة 1% للالتزام بقيم العدالة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي [4].

أمّا بالنسبة لدراستنا فستتناول تحليلاً لأثر الإنترنت على القيم الثقافية الفردية المرتبطة بالأداء الوظيفي لدى عينة من العاملين في المصارف العامة بطرطوس ،وذلك من خلال وضع بعض الفرضيات المناسبة واختبارها.

مجتمع وعينة البحث:

يتمثّل مجتمع البحث بالعاملين في المصارف العامة بمدينة طرطوس ،والبالغ عددهم (647) عاملاً، موزعين على فروع هذه المصارف كافة على النحو الآتي: المصرف المركزي (80) عاملاً، المصرف العقاري (91) عاملاً، المصرف التجاري فرع أول (130) عامل، المصرف التجاري فرع ثاني (71) عامل، مصرف توفير البريد فرع أول (51)، مصرف توفير البريد فرع ثاني (16) عامل، المصرف الزراعي التعاوني (70) عاملاً، المؤسسة العامة للمصرف الصناعي (56) عامل، مصرف التسليف الشعبي الفرع الإنتاجي (43) عامل، مصرف التسليف الشعبي فرع الدخل المحدود (35) عامل، الهيئة العامة لصندوق التسليف الطلابي (4) عمال.

أمّا بالنسبة لعينة البحث فقد اختير عينة عشوائية بسيطة بحجم 259 عامل ،وبنسبة (40%) من مجتمع الدراسة، إذ حدّد حجم العينة عند مستوى ثقة 95% ،وحد أعلى للخطأ 5% وفقاً للعلاقة (1):

العلاقة (1): $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$، إذ : n : هو حجم العينة. N : حجم المجتمع.

e: مستوى الدقة أو الحد الأعلى للخطأ المسموح به [5].

لنجد بذلك أنّ n = 247 عامل تعادل 38.2% ≅ 40% من إجمالي مجتمع البحث، وقد وُزّعت استبانة عليهم، استُعيد منها (194) استبانة ؛أي ما نسبته (75%) من عينة الدراسة، وما نسبته (30%) من مجتمع البحث.

أداة الدراسة:

استناداً إلى الدراسات السابقة [1] و[4] طُوّرت استبانة (انظر الملحق 1) وبُنيت لقياس أثر الإنترنت في القيم الثقافية الفردية ،وأثر هذه القيم بدورها على الأداء الفردي لعينة الدراسة ،إذ تكوّنت الاستبانة من ثلاثة أجزاء:

الأول منها : يحدّد الصفات الشخصية للمبحوثين بالإضافة إلى رأيهم الشخصي في تأثّر قيمهم باستخدام الإنترنت. وكانت الإجابات على هذا الجزء من الاستبانة موزعة وفق التكرارت ،والنسب الواردة في الجدول (1)

الجدول (1): التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب متغيرات الجزء الأول من الاستبانة(الصفات الشخصية واستخدام الإنترنت)

المتغير	الجنس		العمر				
فئات المتغير	ذكر	أنثى	25 سنة فأقل	26 – 35 سنة	36 –45 سنة	46 سنة فأكثر	لم يجيب
التكرار	70	124	6	83	63	41	1
النسبة المئوية	%36.1	%63.9	%3.1	%42.8	%32.5	%21.1	%0.5

المتغير	الحالة الاجتماعية			المؤهل العلمي					
فئات المتغير	أعزب	متزوج	لم يجيب	ثانوية فأقل	معهد متوسط	جامعة	دبلوم	ماجستير	دكتوراه
التكرار	60	131	3	52	28	111	0	3	0
النسبة المئوية	%30.9	%67.5	%1.5	%26.8	%14.4	%57.2	%0	%1.5	%0

المتغير	الخبرة				المسمى الوظيفي						
فئات المتغير	5 سنوات فأقل	6–10 سنوات	11–15 سنة	16–20 سنة	21 سنة فأكثر	لم يجيب	مدير	نائب مدير	رئيس قسم	رئيس شعبة	موظف	لم يجيب
التكرار	45	32	54	29	33	1	5	2	29	26	131	1
النسبة المئوية	%23.2	%16.5	%27.8	%14.9	%17.0	%0.5	%2.6	%1.0	%14.9	%13.4	%67.5	%0.5

المتغير	مستخدم للإنترنت		وجود أثر لاستخدام الإنترنت على القيم الثقافية للمبحوث من وجهة نظره		
فئات المتغير	نعم	لا	نعم	لا	غير مستخدم
التكرار	117	77	55	62	77
النسبة المئوية	%60.3	%39.7	%28.3	%32.0	%39.7

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية واستخدام البرنامج الإحصائي spss 15.

أمّا **الجزء الثاني** من الاستبانة فيقيس عناصر متغير الأداء الفردي، في حين يقيس **الجزء الثالث** منها عناصر متغيّر القيم الثقافية الفردية. إذ صُنّفت الإجابات في هذين الجزأين وفق مقياس ليكرت الخماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، وأُعطيت إجابات المبحوثين درجات من (1–5) بحيث تدلّ الدرجة رقم (1) على (أبداً) والدرجة رقم (5) على (دائماً). وكانت النتائج موزعة وفق التكرارات والنسب المئوية الواردة في الجدولين (2) و(3)

الجدول (2): التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب متغير الأداء الفردي

عناصر متغير الأداء الفردي		درجة انطباق العنصر على المبحوث					
		دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً	لم يجيب
أشعر بأنني أنجز عملاً مهماً في المصرف	التكرار	109	51	27	3	4	0
	النسبة المئوية	%56.2	%26.3	%13.9	%1.5	%2.1	%0
أشعر بأنني أنجز معظم الأعمال المطلوبة مني	التكرار	138	52	4	0	0	0
	النسبة المئوية	%71.1	%26.8	%2.1	%0	%0	%0
ألتزم بأساليب العمل المقررة في أداء وظيفتي	التكرار	137	45	11	0	0	1
	النسبة المئوية	%70.6	%23.2	%5.7	%0	%0	%0.5
ألتزم بالتعليمات والإجراءات عند القيام بوظيفتي	التكرار	149	40	3	0	0	2
	النسبة المئوية	%76.8	%20.6	%1.6	%0	%0	%1
أحافظ على وسائل الإنتاج (أجهزة، آلات، أدوات) من التلف	التكرار	169	22	2	0	0	1
	النسبة المئوية	%87.1	%11.3	%1	%0	%0	%0.5
احتاج لرؤسائي لإرشادي بكيفية إنجاز العمل	التكرار	38	39	76	26	12	3
	النسبة المئوية	%19.6	%20.1	%39.2	%13.4	%6.2	%1.5
ترتبط المكافآت الإدارية بصورة واضحة بالأداء	التكرار	35	32	37	48	36	6
	النسبة المئوية	%18.0	%16.5	%19.1	%24.7	%18.6	%3.1
نوعية العمل الذي أنجزه وفق ما هو مخطط	التكرار	93	63	16	4	3	15
	النسبة المئوية	%47.9	%32.5	%8.2	%2.1	%1.5	%7.7
أشعر بأن كميات العمل التي أنجزها تتناسب مع المعايير الموضوعية.	التكرار	53	76	41	7	9	8
	النسبة المئوية	%27.3	%39.2	%21.1	%3.6	%4.6	%4.1
استطيع تقييم أدائي فيما إذا كان جيداً أم رديئاً	التكرار	121	54	12	1	2	4
	النسبة المئوية	%62.4	%27.8	%6.2	%0.5	%1.0	%2.1
أتلقى بانتظام معلومات مرتدة من رئيسي حول العمل الذي أقوم به	التكرار	29	27	51	50	31	6
	النسبة المئوية	%14.9	%13.9	%26.3	%25.8	%16.0	%3.1

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية واستخدام البرنامج الإحصائي spss 15.

الجدول (3): التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب متغير القيم الثقافية الفردية

عناصر متغير القيم الثقافية الفردية		درجة انطباق العنصر على المبحوث					
		دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً	لم يجيب
حينما تواجهني مشكلة في أثناء عملي أحاول جاهداً أن أصل لحل لها	التكرار	137	46	8	0	1	2
	النسبة المئوية	%70.6	%23.7	%4.1	%0	%0.5	%1.0
أحاول أن أستفيد من كل قدراتي أثناء القيام بالعمل.	التكرار	141	38	10	3	1	1
	النسبة المئوية	%72.7	%19.6	%5.2	%1.5	%0.5	%0.5
أفضل البقاء في مواقع العمل لكي أنجز أعمالي حتى ولو بعد انتهاء الدوام	التكرار	79	41	51	15	6	2
	النسبة المئوية	%40.7	%21.1	%26.3	%7.7	%3.1	%1.0
إن الإخلاص في العمل هو أمر أساسي ألتزم به.	التكرار	170	20	2	1	0	1
	النسبة المئوية	%87.6	%10.3	%1.0	%0.5	%0	%0.5
أشعر بتقصير أحد الزملاء حين يتأخر عن موعد عمله	التكرار	60	48	47	22	13	4
	النسبة المئوية	%30.9	%24.7	%24.2	%11.3	%6.7	%2.1
لا أترك موقع العمل إلا قبل انتهاء الموعد بفترة قليلة.	التكرار	95	63	17	13	3	3
	النسبة المئوية	%49.0	%32.5	%8.8	%6.7	%1.5	%1.5
أطمح أن أشغل وظيفة مهمّة بالمنظمة.	التكرار	50	28	45	14	46	11
	النسبة المئوية	%25.8	%14.4	%23.2	%7.2	%23.7	%5.7
يمكنني الاعتماد على نفسي لحل أي مشكلة تواجهني أثناء العمل.	التكرار	71	93	22	1	1	6
	النسبة المئوية	%36.6	%47.9	%11.3	%0.5	%0.5	%3.1
أعتقد أني أمتلك القدرة الكافية لإنجاز عملي.	التكرار	127	61	3	0	0	3
	النسبة المئوية	%65.5	%31.4	%1.5	%0	%0	%1.5
أعتقد بضرورة البحث عن أساليب جديدة لإنجاز العمل.	التكرار	102	48	33	3	5	3
	النسبة المئوية	%52.6	%24.7	%17.0	%1.5	%2.6	%1.5
أفضل أن أعمل بموجب الأوامر والتنظيمات.	التكرار	119	57	11	0	5	2
	النسبة المئوية	%61.3	%29.4	%5.7	%0	%2.6	%1.0
أحاول أن أعمل على تطوير وتحسين عملي.	التكرار	132	45	10	3	2	2
	النسبة المئوية	%68.0	%23.2	%5.2	%1.5	%1.0	%1.0
أحتاج إلى مساعدة زملائي في أمور وظيفتي.	التكرار	27	39	75	35	15	3
	النسبة المئوية	%13.9	%20.1	%38.7	%18.0	%7.7	%1.5
أمضي وقتاً في إنجاز أعمال الآخرين.	التكرار	24	25	73	46	18	8
	النسبة المئوية	%12.4	%12.9	%37.6	%23.7	%9.3	%4.1
أحب الاستماع إلى زملائي في العمل ومشاركتهم مشاكلهم	التكرار	66	59	56	6	7	0
	النسبة المئوية	%34.0	%30.4	%28.9	%3.1	%3.6	%0
أشعر بسعادة كبيرة حينما أنجز عملي بالشكل المطلوب	التكرار	174	17	2	1	0	0
	النسبة المئوية	%89.7	%8.8	%1.0	%0.5	%0	%0
أرغب بمعرفة تقييم الأداء لعملي	التكرار	140	25	16	5	8	0
	النسبة المئوية	%72.2	%12.9	%8.2	%2.6	%4.1	%0

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية واستخدام البرنامج الإحصائي spss 15.

صدق الأداة:

عُرِضت الاستبانة على عدد من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية للتأكد من صدق محتويات فقراتها، واستناداً على ملاحظاتهم أُجريت التعديلات المطلوبة.

ثبات الأداة:

قامت الباحثة بإجراء دراسة اختبارية لعينة مكونة من (30) عاملاً من (أفراد مجتمع الدراسة) للتأكد من درجة وضوح الفقرات وفهمها ، واستخرج معامل الثبات بعد جمع البيانات باستخدام (كرونباخ ألفا Cronbach Alpha) للتأكد من الاتساق الداخلي للفقرات ،وكانت الفقرات كما هي موضحة في الجدول (4) وعلى الشكل الآتي:

الجدول (4): قيم معاملات ثبات المقياس لعناصر الاستبيان ومعامل ثبات الأداة ككل

رقم الفقرة في الاستبانة	اسم المتغير والبعد	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)
1-38	الكلي للاستبانة	0.60
11-21	عناصر متغير الأداء الوظيفي	0.63
22-38	عناصر متغير القيم الثقافية الفردية	0.73

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية واستخدام البرنامج الإحصائي spss 15.

يتبين من خلال الجدول (4) السابق أنّ قيمة معاملات الثبات لجميع متغيرات الدراسة وأبعادها كانت مقبولة لأغراض التحليل الإحصائي والبحث العلمي.

مفاهيم البحث:

1- القيم:

مفهوم القيم:

تمثّل القيم محور البنية الثقافية لأي مجتمع من المجتمعات، فهي منظّم لسلوك الأفراد والجماعات. ولقد تباين الباحثون في تعريفهم لمفهوم القيم، ويعود هذا التباين إلى عدم وضوح هذا المفهوم وتعدد مجالاته وتصنيفاته، وعلى العموم يجب التمييز بين القيم كأنماط من السلوك (ومثال على ذلك الإنجاز) وبين القيم كنتائج (ومثال على ذلك الرأي بالإنجاز المرافق لعمل معين).

سيقتصر هذا البحث على النوع الأول من القيم ،أي القيم كأنماط من السلوك، الذي يعدّ الواجب الخاصية المميزة للقيم، إذ تشير هذه العبارة إلى أنّ القيم تحدّد اعتقادات الفرد الشخصية حول كيف هو، أو هي يجب أن يتصرف.

إنّ قيم الشخص لا تعكس بالضرورة إرادة الشخص أو رغبته بالتصرف ،بل تصف الأفكار التي يكتسبها الفرد من المجتمع حول الطرق المرغوبة اجتماعياً في إنجاز حاجاته؛لأن القيم تتأثر بشكل جزئي بالثقافة [6].

مصادر القيم:

للقيم مصادر عدة تتمثل بما يأتي:

- الديانات السماوية: تعد الديانات السماوية المصدر الرئيس للقيم؛ فهي جاءت بالقيم السامية التي تسمو بالإنسان، وتأخذ بيده وترتقي بقدراته، وتضئ له السبيل وتوجه عقله، وتحرره من الأنانية والذاتية. إنّها قيم روحية

صالحة لكلّ زمان ومكان لأنّها نابعة من العلم المطلق الأزلي للخالق عز وجل ،ومن هذه القيم: العدل والأمانة والرحمة والصدق والتسامح والتعاون والإخلاص والتكافل والعفة وإتقان العمل...

– الموروث الاجتماعي: ويشمل العادات والتقاليد، وهذه القيم غير ثابتة ومقتصرة على أزمنة وأمكنة محدودة وأشخاص محدودين؛ لأنّها نابعة من علم الإنسان واجتهاده المحدودين، ومحكومة بشهواته ورغباته. والأمثلة عليها عدّة نذكر منها: حب المال والسلطان والادخار والمجاملة والانتماء لمؤسسة العمل....

– الخبرات التي يتعرّض لها الفرد: فالفرد يشكلّ قيم عدّة من خلال الخبرات التي يتعرّض لها في البيت والمدرسة والمؤسسات الاجتماعية المختلفة وجماعة الرفاق، ومن خلال وسائل الإعلام ووسائل الاتصالات الحديثة " الإنترنت" [2].

القيم الثقافية للأفراد Individual Cultural Values: وهي عبارة عن مجموعة من المعتقدات والقواعد والأحكام السابقة في أذهان الأفراد النابعة ،والمستمدّة من النظام الثقافي الذي يسود في المجتمع، والقيم التي توجه السلوك الإنساني، ممّا يجعلها من محدّدات هذا السلوك [1].

2– قيم العمل:

يتعاظم الاهتمام بقضية العمل وأبعادها ،والقيم المرتبطة بها في ظل الثورة المعلوماتية التي أحدثت هزة قوية في البناء الاجتماعي. ولم تتوقف الجهود العلمية في اهتماماتها عند القيم والتوجهات القيمية نحو العمل، بل تهتم حالياً بالعمل كقيمة، كما تهتم بدراسة أخلاقياته.

ويمكن تعريف قيم العمل بأنها: "المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات ،والمتعلّقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة، وتحديد ما يجب في إدارة المنظمة ،وإنجاز الأعمال، والاختيار بين البدائل ،وتحقيق أهداف المنظمة". وتعرّف بأنّها: "مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ وما هو صواب في موقف معين" [7].

وتشير قيم العمل إلى الموجهات السلوكية (اتجاهات، ومعتقدات، وتفضيلات وأولويات) للفرد أو الجماعة في كلّ الأنشطة التي تتّصل بأي شكل من أشكال العمل غير القاصر على نشاط مهني معين. وتأخذ هذه الموجّهات شكلاً ظاهراً أحياناً ،وضمنياً في أحيان أخرى. وترتبط قيم العمل بالسلوك المفضل أو غير المفضل (قيم التحلي وقيم التخلي). فقيم العمل عبارة عن الأهمية النسبية للعائدات والمكاسب الضمنية والصريحة التي يجنيها الفرد من خلال ممارساته للعمل، ومن خلال رؤيته الذاتية لهذا العمل،ومن ثم يصبح لكلّ نشاط ،أو سلوك مرتبط بالعمل قيمة توجّهه.

وتحتوي القيم بهذا المعنى على العناصر الآتية:

– عناصر معرفية ،أي أنّ التوجه إليها يرتبط بالانتقاء أو الاختيار.

– موجهات للسلوك تأخذ أشكالاً ظاهرة أحياناً ،وضمنية أحياناً أخرى.

– للقيم أبعاد عدّة :اجتماعية، اقتصادية، سياسية، كما تأخذ القيم شكل الثنائيات.

وتعدّ قيمة العمل مفهوماً ديناميكياً لارتباطها بالواقع الاجتماعي. ويشكل نسق قيم العمل عند الفرد اتجاهاته الدالة على مركزية هذا النسق، كما يحدّد توجهات الأفراد في مجال العمل [7].

3- العولمة (Globalization):

تعريف العولمة:

يعود مصطلح العولمة إلى اللفظة الإنكليزية "Globalization" التي عُرفت لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية في مجال الاقتصاد تحديداً، لتصبح فيما بعد منتشرة عبر العالم وفي المجالات الاقتصادية والإعلامية والثقافية جميعها. ولا تزال العولمة حتى الآن، بوصفها ظاهرة ومفهوماً، تثير جدلاً كبيراً. وبناء عليه، فإن عملية تحديد تعريف متفق عليه للعولمة أمر عسير؛ بسبب التباين في الاتجاهات الفكرية حول ظاهرة العولمة. وعلى الرغم من ذلك فقد ظهرت تعريفات عدّة للعولمة، تُشير في جوهرها إلى أنّ العولمة تتمثّل في سهولة انتقال الأفراد والمعلومات والسلع، وتذويب الحدود بين الدول والثقافات ،وزيادة التشابه بين الجماعات. فالعولمة السياسية تعني: "أرض بلا حدود"، والعولمة الاقتصادية تعني: "سوق بلا حدود"، والعولمة الثقافية تعني: "ثقافة بلا حدود" [2].

ومهما تعدّدت تعاريف مفهوم العولمة، سواءٌ انطلق من كونها تمثّل مرحلة تاريخية، أو بوصفها تجليات لظواهر اقتصادية، أو بعدّها انتصاراً للقيم الأمريكية، أو باحتسابها ثورة اجتماعية وتكنولوجية، ومهما كان التعريف يتّسم بالموضوعية والحياد العلمي ،فإنه يظل عاجزاً عن التنصل من التعبير بهذه الدرجة أو تلك من القوة عن حضور القيم الأمريكية في مسرحه [8].

مظاهر تأثير العولمة في القيم:

للعولمة بأشكالها المختلفة (الاقتصادية والسياسية والثقافية) انعكاسات كبيرة على القيم، ولعلّ العولمة الثقافية هي أكثرها تأثيراً فيها، فهي تلغي الخصوصيات الثقافية والدينية والتاريخية. وتتجسد انعكاسات العولمة بشكل عام والعولمة الثقافية بشكل خاص فيما يأتي:

- التحول من الثقافة المحلية إلى الثقافة العالمية: فقد يصل تأثير العولمة إلى حد تشكيك الفرد بقناعاته بقيمه الدينية والثقافية التي تربى عليها، الأمر الذي قد يؤدي تدريجياً إلى التخلي عن هذه القيم ، والاستبدال بها قيماً جديدة.
- تشويه صورة الثقافة المحلية، ووصفها بالتخلف والرجعية.
- إفقاد الثقافة العربية القدرة على التجديد المتوازن.
- ترسيخ سيادة الغرب وعلو مكانته.
- إفقاد الأسرة قيمتها بوصفها مرجعية ضابطة للأخلاق والسلوكيات.
- الدعوة نحو التحرّر من القيود، والضوابط الأخلاقية والاجتماعية.
- ترسيخ النزعة الفردية.
- غرس الثقافة الاستهلاكية.
- زعزعة الولاء والانتماء الديني والوطني والقومي.
- التقليل من قيمة اللغة العربية.
- إشاعة ثقافة العنف والموسيقى والأزياء والمنتجات الغربية

وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ هذه المظاهر السلبية للعولمة التي تصبّ في تيار محاصرة الثقافات المختلفة ضمن منظور ثقافي وحيد، والسعي إلى تجريدها من ملامح الخصوصية والتمايز فيها، لا ينكر وجود بعض الجوانب الإيجابية للعولمة، ربما كان من أهمها: منح البشر على اختلاف شعوبهم وثقافاتهم فرصة تاريخية غير مسبوقة للتواصل، ومناقشة إمكانات تآلفهم وتعاونهم للالتقاء عند قواسم، وقيم إيجابية مشتركة تفرضها مصالحهم المشتركة، وانتماؤهم

جميعاً إلى دائرة الجنس البشري، بعيداً عن الإطاحة بخصوصياتهم وتفرداتهم الثقافية. لكن تلك الإمكانية تصطدم حتى الآن بموانع عدّة، ربما كان من أبرزها حاجز اللغة؛ إذ ما تزال الأمم والشعوب مجبرة على اللجوء إلى اللغة الإنجليزية أداةً رئيسة للاتصال، كونها أكثر لغة عالميةً وانتشاراً [2، 8].

4- الأداء (performance):

مفهوم الأداء وأهميته:

تعددت التعاريف التي أوردها الكتاب والمهتمون واختلفت بهذا الموضوع ، ويرجع هذا الاختلاف والتباين إلى البعد الذي كان كل منهم يتناول الأداء في إطارها، ومن هذه التعاريف نذكر تعريف (ALUKO، 2003) الذي يشير إلى أن الأداء هو عبارة عن إنجاز العمل أو الواجبات أو الأهداف ،أو إتمامها إلى مستوى محدّد من الرضا المرغوب [9]، ويتأثّر هذا الأداء بمقدار استغلال الفرد لطاقته وإمكانياته ،و بمقدار الرغبة لدى الفرد في الأداء في الوقت نفسه.

وعُرف الأداء أيضاً على أنّه: الجهد الذي يبذله الفرد في تنفيذ الأعمال، وتتبلور ثمرته في نتائج وإنجازات، وهذا الأداء قد يكون مصدره إنسانياً صرفاً، وقد يكون عملاً مشتركاً بين الإنسان والآلة، أو بين الإنسان والمادة [10].

وتنبع أهمية أداء الأفراد كونه يعدّ حجر الأساس في تحقيق أهداف المنظمة. ولا بدّ من دراسة هذا الأداء ومتابعته وتقييمه من أجل استمرار السيطرة عليه في الاتجاهات المحققة للأهداف ؛لأنّ هناك عوامل ومتغيرات عدّة مؤثّرة في الأداء ومحدّدة له .

محددات الأداء (العوامل المؤثرة في الأداء):

إن دراسة أداء الفرد ومعرفة العوامل المؤثرة فيه، يعدّان من أهمّ الدراسات وأكثرها صعوبة، والتي يجب القيام بها لفهم طبيعة أداء الأفراد بشكل دقيق يمكّن من توجيه هذا الأداء بما يحقّق النتائج والأهداف المخطط له. وتأتي صعوبة دراسة الأداء الفردي من كثرة العوامل والمتغيرات التي تؤثر فيه، وقد حاول الباحثون حصر هذه المتغيرات وتقديمها في نماذج معينة كمحددات للأداء [3]، ومن هذه النماذج النموذج الذي قدّمه الدكتور علي السلمي [10] إذ قدّم العوامل المؤثّرة في أداء الفرد في مجموعتين رئيستين هما:

- عوامل تتصل بالعمل ذاته وبنيته من جهة: واجبات ومهام وطبيعة العمل، التنظيم الاجتماعي للعمل، الموارد والإمكانات المادية.
- عوامل تتصل بالفرد نفسه من جهة: القدرات والمهارات، التركيب النفسي، التركيب الاجتماعي.

القيم وأداء العاملين:

إن مفهوم الثقافة Culture مفهوم واسع إلى حد بعيد يتضمّن كلّ السلوكيات المتعلمة اجتماعياً. إن كثيراً من السلوك الإنساني هو سلوك مركب متعذر تفسيره على أساس النزعات الفطرية المتأصلة، ويمكن توضيحه فقط على أساس القيم الثقافية، فقد قدّر الخبراء أنّ 25%-50% من السلوك الوظيفي يتحدّد ثقافياً [1]، وهكذا فإنّ للقيم الثقافية تأثيرٌ على الإدراك والأداء والفهم لمتطلبات الوظيفة.

وينطلق تفسير هذه العلاقة من رؤية مفادها :إنّ أداء الفرد سيكون منسجماً مع قيمه ،وذلك في الظروف العادية جميعها، فمثلاً : إنّ الأفراد الذين يحملون قيم الاستقلالية في العمل سيتصرفون على نحو يحقق الاستقلالية.

إنّ القيم تساعد العاملين على تركيز جهودهم وتوجيهها ،وعندما تكون قيم الموظف شبيهة بقيم الموظفين الآخرين في مجموعة العمل نفسها ، يدفعه ذلك للتفاعل معهم بطرق إيجابية عدّة، ويكون أكثر انسجاماً وتقارباً مع

أنماط العمل المقبولة المتوقّعة، ومقابل ذلك فإنّ الموظف الذي يرى أنّه على خلاف في القيم مع مجموعته فإنّه يتصرّف على نحو مختلف، وقد يؤدي هذا الشعور بالاختلاف إلى الصراع وحينما يقع الصراع يقلّ الانجذاب نحو المجموعة ويتوقف . لذلك حيثما يكون الأداء متدنياً فإنّ الصراع بين قيم الموظفين والقيم التنظيمية قد يكون أحد الأسباب [1].

النتائج والمناقشة:

الفرضية الأولى من فرضيات البحث: عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم الثقافية الفردية ، و مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في المصارف العامة بطرطوس.

لاختبار هذه الفرضية حُسِبت المتوسطات الحسابية للرتب الممثّلة لاستجابات كلّ فرد من أفراد الدراسة لعناصر كلّ من متغيّر الأداء الفردي و متغيّر القيم الثقافية الفردية، ومن ثمّ حساب العلاقة الارتباطية بين متوسطات هذين المتغيرين لتبيان أثر المتغير المستقل، وهو القيم الثقافية الفردية، في المتغيّر التابع، وهو مستوى الأداء الوظيفي، مستخدمين في ذلك معامل ارتباط غما (Gamma) المعطى بالعلاقة (2) [11] كون المتغيرين المدروسين هما متغيران رتبيان، وحجم العينة المدروسة أكبر من 30.

العلاقة (2):

$$G = \frac{P - Q}{P + Q}$$

إذ : G: هي معامل ارتباط غما.

P: تحسب من اليسار إلى اليمين في الجدول التقاطعي (جدول التكرارات المشتركة للحالات المرتبة للمتغيرين) وذلك بأخذ جداء كلّ تكرار في مجموع التكرارات التي دونه (بعد حذف سطره وعموده) ثم أخذ مجموعها.

Q: تحسب من اليمين إلى اليسار في جدول التكرارات بأخذ جداء كلّ تكرار في مجموع التكرارات التي دونه (بعد حذف سطره وعموده) ثم أخذ مجموعها.

لحساب قيمة معامل الارتباط السابق ننظم الجدول التكراري الآتي:

الجدول (5): التكرارات المشتركة لمتغيري متوسط الأداء ومتوسط القيم

		متوسط الأداء			Total
		أحيانا	غالبا	دائما	
متوسط القيم	نادرا	1	0	0	1
	أحياناً	2	10	1	13
	غالبا	9	105	19	133
	دائما	1	37	9	47
Total		13	152	29	194

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية واستخدام البرنامج الإحصائي spss 15.

بحساب قيمة P نجدها تساوي 2160 ،وبحساب قيمة Q نجدها تساوي 1079 ،وبذلك تكون قيمة معامل الارتباط السابق مساوية 0.33 ،وللتأكد من صحة الحسابات حُسِبت قيمة هذا المعامل باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS ، وحُصِل على النتيجة نفسها: $G = 0.33$ ،وهي تدلّ على علاقة طردية وضعيفة بين المتغيّرين المدروسين (القيم الثقافية ومستوى الأداء الوظيفي)، ولاختبار معنوية معامل الارتباط السابق عند مستوى دلالة 5% نضع الفرضيتين الآتيتين:

$H_0 : G = 0$ الفرضية الابتدائية

$H_1 : G \neq 0$ الفرضية البديلة

وبمقارنة قيمة Approx.Sig = P (وهي احتمال عدم الوقوع في خطأ رفض فرضية صحيحة) مع قيمة α مستوى دلالة الفرضية الصفرية المفروض (وهي احتمال الوقوع في خطأ رفض فرضية صحيحة) [12] ،نجد أنّ قيمة $0.05 = \alpha$ < 0.045 = sig ،ومنه فإنّنا نرفض الفرضية الابتدائية القائلة بعدم وجود علاقة بين القيم الثقافية الفردية ،ومستوى الأداء الوظيفي ،ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة طردية بينهما.

ويمكن التأكد من معنوية معامل الارتباط السابق أيضاً باستخدام مؤشر التوزيع الطبيعي المعياري المعطى بالعلاقة (3) [11]:

العلاقة (3):

$$Z_G = G\sqrt{\frac{P+Q}{1-G^2}}$$

بحساب قيمة هذا المؤشر نجدها تساوي 19.89 > $Z_{1-\frac{\alpha}{2}}$ = 1.96 وبالتالي نرفض الفرضية الابتدائية.

الفرضية الثانية من فرضيات البحث: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم الثقافية الفردية،و عدد ساعات استخدام الإنترنت في الشهر الواحد لدى العاملين في المصارف العامة بطرطوس

ولاختبار هذه الفرضية ستُحسب شدة العلاقة الارتباطية بين متوسطات استجابات الأفراد لعناصر متغيّر القيم الثقافية الفردية، متوسط عدد ساعات استخدام هؤلاء الأفراد للإنترنت شهرياً باستخدام معامل ارتباط غما المعطى بالعلاقة (2) لنجد أن $G = -0.06$ و sig = 0.33. وبالتالي فالعلاقة بين الظاهرتين هي علاقة عكسية ضعيفة جداً ، ولاختبار معنوية معامل الارتباط السابق عند مستوى دلالة 5% نضع الفرضيتين الآتيتين:

$H_0 : G = 0$ الفرضية الابتدائية

$H_1 : G \neq 0$ الفرضية البديلة

بمقارنة قيمة α مستوى دلالة الفرضية الصفرية المفروض مع قيمة (sig) مستوى دلالة الاختبار الإحصائي نجد أنّ قيمة sig = 0.33> α = 0.05 وبالتالي فإنّنا نقبل الفرضية الابتدائية القائلة بعدم وجود علاقة بين القيم الثقافية الفردية ومتوسط عدد ساعات الدخول إلى الإنترنت شهرياً.

الفرضية الثالثة من فرضيات البحث: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجود أثر لاستخدام الإنترنت في القيم الثقافية الفردية المرتبطة بالأداء الوظيفي من وجهة نظر الأفراد أنفسهم تُعزى إلى كلّ من الجنس والمؤهل العلمي والعمر والحالة الاجتماعية.

قبل اختبار هذه الفرضية ستُعرض التكرارات المتقاطعة للمتغيرات المذكورة في الجداول التكرارية الآتية:

الجدول (6): التكرارات المتقاطعة لكل من متغيري الجنس ووجود أثر للإنترنت في القيم الثقافية

		وجود أثر للأنترنت في القيم الثقافية		Total
		نعم	لا	نعم
الجنس	ذكر	19	30	49
	أنثى	36	32	68
Total		55	62	117

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية واستخدام البرنامج الإحصائي spss 15.

الجدول (7): التكرارات المتقاطعة لكل من متغيري الحالة الاجتماعية ووجود أثر للإنترنت في القيم الثقافية

		وجود أثر للأنترنت في القيم الثقافية		Total
		نعم	لا	نعم
الحالة الاجتماعية	أعزب	22	26	48
	متزوج	32	36	68
Total		54	62	116

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية واستخدام البرنامج الإحصائي spss 15.

الجدول (8): التكرارات المتقاطعة لكل من متغيري المؤهل العلمي ووجود أثر للإنترنت في القيم الثقافية

		وجود أثر للأنترنت في القيم الثقافية		Total
		نعم	لا	نعم
المؤهل العلمي	إعدادية فأقل	2	1	3
	ثانوية	7	5	12
	معهد متوسط	4	11	15
	جامعة	42	42	84
	ماجستير	0	3	3
Total		55	62	117

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية واستخدام البرنامج الإحصائي spss 15.

الجدول (9): التكرارات المتقاطعة لكل من متغيري العمر ووجود أثر للإنترنت في القيم الثقافية

		وجود أثر للأنترنت في القيم الثقافية		Total
		نعم	لا	نعم
العمر	فأقل سنة 25	2	4	6
	26-35	37	28	65
	36-45	7	21	28
	فأكثر46	9	8	17
Total		55	61	116

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية واستخدام البرنامج الإحصائي spss 15.

لاختبار الفرضية الثالثة استُخدِم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Samples T-Test) في الحالات التي يُقارن فيها متوسط الظاهرة المدروسة بين مجموعتين فقط ،أي بين الذكور والإناث بالنسبة لمتغير الجنس، وبين العزاب والمتزوجين بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية، وأسلوب تحليل التباين One-Way ANOVA بالنسبة لكلّ من متغيري المؤهل العلمي والعمر لوجود مجموعات عدة ضمن كل من هذين المتغيرين لنحصل على النتائج الواردة في الجدولين (10 و11):

الجدول (10): نتائج اختبار (ت) لكل من متغيري الجنس والحالة الاجتماعية

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
أثر الإنترنت بالقيم الثقافية حسب الجنس	Equal variances assumed	2.797	.097	1.517	115	.132	.142	.093	-.043	.327
	Equal Variances not assumed			1.522	104.849	.131	.142	.093	-.043	.326
أثر الإنترنت بالقيم الثقافية حسب الحالة الاجتماعية	Equal variances assumed	.069	.793	.129	114	.897	.012	.095	-.176	.200
	Equal Variances not assumed			.129	101.261	.897	.012	.095	-.176	.200

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية واستخدام البرنامج الإحصائي spss 15.

الجدول (11): نتائج اختبار تحليل التباين لكل من متغيري المؤهل العلمي والعمر

أثر الإنترنت في القيم

حسب المؤهل العلمي	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.629	4	.407	1.657	.165
Within Groups	27.517	112	.246		
Total	29.145	116			
حسب العمر	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.165	3	.722	3.021	.033
Within Groups	26.757	112	.239		
Total	28.922	115			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية واستخدام البرنامج الإحصائي spss 15.

نلاحظ من النتائج الواردة في الجدولين (10 و11) أن قيمة **Sig. (2-tailed)** =P-Value < قيمة مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في الاختبارات الثلاثة الأولى (الجنس والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي) وبالتالي فإننا نقبل الفرضية الابتدائية في كلّ من الاختبارات الثلاثة السابقة ،ونقرّ بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجود أثر لاستخدام الإنترنت في القيم الثقافية الفردية المرتبطة بالأداء الوظيفي من وجهة نظر الأفراد أنفسهم تُعزى إلى كلّ من الجنس والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي.

أمّا بالنسبة للاختبار الرابع ، والمتعلّق بمتغير العمر فنجد أنّ **(2-tailed) .Sig** =P-Value < قيمة مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وبالتالي فإنّنا نرفض الفرضية الابتدائية ،ونقرّ بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجود أثر لاستخدام الإنترنت في القيم الثقافية الفردية المرتبطة بالأداء الوظيفي من وجهة نظر الأفراد أنفسهم تُعزى إلى متغيّر العمر.

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم الثقافية الفردية ، والأداء الوظيفي ،ممّا يؤكد أهمية وجود مثل هذه القيم في تحديد جودة الأداء ،بالإضافة إلى العوامل الأخرى المتمثّلة بالأجور والحوافز وظروف العمل المادية والإدارة وغيرها من العوامل المحفّزة على أداء العمل بشكل جيد.

- أشارت النتائج الواردة تحت عنوان النتائج والمناقشة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم الثقافية الفردية ، ومتوسط عدد ساعات الدخول إلى الإنترنت شهرياً، إلاّ أنّ عدم وجود علاقة بين هذين المتغيّرين لا يعني بالضرورة عدم وجود تأثير للعولمة في القيم المرتبطة بالأداء الوظيفي؛لأنّ الإنترنت هو أداة واحدة فقط من أدوات كثيرة للعولمة ، وربما أقلها انتشاراً في المجتمع بشكل عام، وبين العاملين بشكل خاص، فهناك أدوات أخرى للعولمة أكثر انتشاراً كمحطات التلفزة الفضائية وغيرها من وسائل الاتصال الحديثة الأخرى التي قد تكون أكثر تأثيراً في هذه القيم من الإنترنت لمحدودية استخدامه.

إضافة إلى أنّه بالرغم من أنّ 28.3% من إجمالي المبحوثين و47% من المستخدمين منهم للإنترنت قد أقروا بوجود أثر لاستخدامهم للإنترنت على قيمهم الثقافية فإنّ نتائج التحليل الإحصائي أظهرت عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذين المتغيرين (استخدام الإنترنت والقيم الثقافية) ،وربما يعود ذلك إلى تحيّز المبحوثين في الإجابة عن بعض فقرات الاستبيان.

- أظهرت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجود أثر لاستخدام الإنترنت في القيم الثقافية الفردية المرتبطة بالأداء الوظيفي من وجهة نظر الأفراد أنفسهم تُعزى إلى العمر. إذ نلاحظ من الجدول (9) أن 37 مبحوث من إجمالي المبحوثين في الفئة العمرية (26-35 سنة) والبالغ عددهم 65 مبحوث أي حوالي 57% منهم قد أقروا بوجود أثر لاستخدام الإنترنت على قيمهم بينما نجد أن 25% فقط من المبحوثين في الفئة العمرية الأكبر (36-45 سنة) قد أجابوا بوجود أثر لاستخدام الإنترنت على قيمهم، الأمر الذي يشير إلى أنّ الفئات العمرية الأصغر أكثر تأثراً بالأفكار والقيم والمعلومات المتاحة على شبكة الإنترنت بشكل عام من الفئات العمرية الأكبر.

التوصيات:

- انطلاقاً من أهمية تأثير القيم الثقافية الفردية في الأداء الوظيفي فإننا نقترح التركيز على ترسيخ القيم الإيجابية في هذا المجال من خلال إدراجها في المقررات الدراسية للطلاب ومنذ سنواتهم الدراسية الأولى ليتربوا عليها بالإضافة إلى توعية الأسر بضرورة القيام بمثل هذا الدور من خلال تربية أطفالها منذ أعمارهم الأولى على حب العمل وتقديسه والاهتمام بأدائه بالشكل الأمثل.

- التأكيد في عملية إدارة الموارد البشرية على أهمية البعد الأخلاقي في التأثير على جودة الأداء ،وعدم التركيز فقط على الجوانب المادية المحدّدة للأداء.

– القيام بأبحاث أخرى تخدم الموضوع نفسه، كالبحث مثلاً فيما إذا كان لأدوات العولمة الأخرى . ولا سيما محطات التلفزة الفضائية أثر في القيم الثقافية الفردية المرتبطة بالأداء الوظيفي.

– توعية الأبناء بأهمية تقييم مصادر المعلومات الموجودة على شبكة الإنترنت بغية اختيار المصادر الجيدة والموثوقة ، ورفض المصادر السيئة والمتحيزة والمغلوطة والتي من شأنها أن تؤثّر في أفكارهم وقيمهم بشكل سلبي.

المراجع:

[1]– الهيتي، صلاح الدين. *تأثير الاختلافات المحتملة للقيم الثقافية في أداء العاملين (دراسة ميدانية لاتجاهات العاملين في مدينة الحسين بن عبد الله الثاني الصناعية*. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. الجامعة الأردنية في المملكة الأردنية الهاشمية، المجلد الأول، العدد الأول، 2004، 20–43.

[2]– الدعيج، حمد صالح؛ السلامة، عماد محمد. *أثر العولمة في القيم من وجهة نظر طلبة الجامعة الأردنية وجامعة الكويت*. مجلة العلوم الاجتماعية. جامعة الكويت، المجلد الخامس والثلاثون، العدد الثالث، 2007، 13– 40.

[3]– حرب، بيان؛ ميا، علي؛ ناصر، سومر أديب. *دراسة تحليلية لأداء الأفراد العاملين في المصارف العامة في محافظة اللاذقية والعوامل المؤثرة فيه*. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد الثلاثون، العدد الثاني، 2008، 155–171.

[4]– الزعبي، خالد يوسف محمد. *أثر الالتزام بالقيم الثقافية والتنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع العام بمحافظة الكرك*. مجلة جامعة الملك عبد العزيز. السعودية، العدد الأول، 2008، 3–59. 4 آذار. 2011. <http://www.spc.kau.edu.sa/Researches.sapx?>

[5]-Glenn D. Israel, *Determining Sample Size*, university of Florida- IFAS extension, 1992,7. 10 Janu.2012. <http://www.edis.ifas.ufl.edu/pd006>

[6]-Bruce M. Meglino, Elizabeth C. Ravlin. *Individual values in Organizations*. Journal of Management. University of South Carolina. Vol. 24, No. 3, 351-389, 1998. 17 Octo. 2012. <http:// faculty.washington.edu/mdj3/MGMT580/Readings/.../Meglino.pdf >

[7]– العايش، زينب محمد زين. *قيم العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة*. مجلة جامعة الملك عبد العزيز. السعودية. م25، ع2، 3_71، 2011. 16 كانون الثاني. 2012. <http://www.spc.kau.edu.sa/Researches.sapx?>

[8]– سليمان، خالد. *العولمة والقيم الاجتماعية في الوطن العربي*. 2005. 12 كانون الثاني. 2012. <http://www. pulpit.alwatanvoice.com/content–31745.htm>

[9]- M. A. O. ALUKO. *The impact of culture on organizational performance in selected textile firms in Nigeria*, Nordic Journal of African Studies. Obafemi Awolowo University, Nigeria. Vol.12, No.2, 164-179, 2003. 17 Octo .2012. <http:// www.njas.helsinki.fi/pdf-files/vol12num2/aluko.pdf>

[10]– السلمي، علي. *تطوير أداء وتجديد المنظمات*. دار قباء، القاهرة، 1998، 205.

[11]– العلي، محمد إبراهيم؛ العكروش، محمد. *الإحصاء التطبيقي*. جامعة تشرين، 2005، 604.

[12]– غدير، باسم غدير. *العالم الرقمي وآلية تحليل البيانات*. الطبعة الأولى، دار الرضا للنشر، دمشق، سورية، 2003، 282.