

## المحددات الشخصية لقيم العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية بدولة الامارات العربية المتحدة

سمير أحمد عسكر

جامعة الامارات العربية المتحدة

دولة الامارات العربية المتحدة

عادل محمد زايد

جامعة القاهرة

جمهورية مصر العربية

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر العوامل الشخصية والوظيفية على تباين قيم العمل لعينة من العاملين في دولة الامارات العربية المتحدة . كذلك تهدف الدراسة إلى تحديد العلاقة الارتباطية بين قيم العمل والرضا الوظيفي . ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم مراجعة نتائج أهم الدراسات السابقة في مجال قيم العمل . كذلك قام الباحثان بدراسة وتحليل طبيعة العلاقة بين العوامل الشخصية الأكثر ارتباطا بالبيئة الخارجية وبين قيم العمل وذلك بالنسبة لمجموعة من العاملين في دولة الامارات العربية المتحدة ودراسة وتحليل طبيعية العلاقة بين العوامل الوظيفية الأكثر ارتباطا بالبيئة الداخلية للمنظمة وبين قيم العمل وذلك بالنسبة لنفس المجموعة السابقة من العاملين . أما الجزء الأخير من هذه الدراسة فقد خصص لمناقشة النتائج والتوصيات .

### أهمية الدراسة

تتغلغل القيم في حياة الأفراد والجماعات نظرا لارتباطها الوثيق بدوافع سلوكهم وأهدافهم . فالإنسان يسعى وراء هدف ما ويبدل الطاقة والجهد بقدر يتناسب مع أهمية ذلك الهدف وقيمته عنده . والقيمة من هذا المنطلق ما هي الا اهتمام واختيار وتفضيل يشعر معه

تم استلام البحث في ١٠/٢/١٩٩٣، كما تم استلام التعديل الأول والنهائي في ٨/٣/١٩٩٤، وقُبل البحث في ١٩/٤/١٩٩٤ .

صاحبه أن له مبرراته الخلقية أو العقلية بناءً على المعايير التي تعلمها من خلال خبراته المتراكمة في الحياة. فمثلاً قيمة «النزاهة في العمل» توجه سلوك صاحبها إلى الابتعاد عن التصرفات الوظيفية غير السليمة التي قد تجعله عرضة للشبهات. وبمعنى آخر فإن القيم هي موجّهات عامة للسلوك تعكس الأطر المرجعية التي يلتزم بها الأفراد عندما ينتهجون سلوكاً ما. ولذلك فإن القيم تعتبر من القضايا المحورية في تفكير وأفعال وسلوك الأفراد. وقد أوضح (ماكوري، ١٩٦٣) أن الأهمية النسبية لتأثير القيم على سلوكيات الأفراد تنبع من الدور الذي تلعبه تلك القيم في:

- \* تحديد ما يعتبره الفرد صواباً أو خيراً أو أخلاقياً أو جليلاً.
- \* تزويد الفرد بالمعايير التي يسترشد بها في حياته اليومية.
- \* تشكيل اتجاهات الفرد نحو القضايا المختلفة «مثل القضايا السياسية، الاجتماعية، الاقتصادية».
- \* تكوين الأفكار والمبادئ والمفاهيم التي يستطيع الفرد أن يقبلها ويستوعبها ويتذكرها.
- \* تحديد المبادئ الأخلاقية التي يمكن أن يستخدمها الفرد لتبرير وترشيد أفعاله وموقفه تجاه الآخرين.
- \* اختيار أنواع وأنماط الأشخاص الآخرين الذين يمكن للفرد أن يتآلف ويتفاعل معهم.

ويلاحظ مما سبق أن قيم الأفراد بصفة عامة تعتبر ذات تأثير قوي على سلوكهم. بالإضافة إلى ذلك فإن قيم العمل - كجزء من مجموع القيم العامة - لها أهمية خاصة لدى الفرد العامل. فالعامل يقضي جزءاً لا بأس به من حياته في العمل. وغالباً ما ينتج عن هذا العمل مجموعة من المنافع والتكاليف الاقتصادية والاجتماعية والنفسية ذات الارتباط بالقيم الشخصية. وإلى جانب ذلك فهناك ارتباط وتأثير مباشر للعمل على النواحي الشخصية الأخرى في حياة العامل ذاته. ويقصد بقيم العمل مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله من حيث اختياره لهذا العمل وأهدافه وأدائه ونتائجه.

وقد حظي موضوع قيم العمل باهتمام العديد من الباحثين في مجال السلوك التنظيمي منذ سنوات عدة. وقد استهدف الباحثون دراسة وتقييم المحددات التي تشكل قيم المديرين والعاملين وتحديد مدى تأثير تلك القيم على السلوك والأداء الكلي للعاملين. وتهدف هذه الدراسة إلى توضيح أثر العوامل الشخصية والوظيفية على تحديد أوجه التشابه والاختلاف بين

قيم العاملين في دولة الامارات العربية المتحدة، وتحديد أثر قيم العمل على مدى احساس العاملين بالرضا الوظيفي .

وفي ضوء ما سبق يلاحظ أنه من الصعب افتراض أن كل العاملين بالمنظمة يملكون نفس العمل . فكما هو معروف فإن قيم العمل للفرد تختلف باختلاف الخصائص الشخصية للعاملين «دوافعهم، إدراكهم، شخصيتهم» أو باختلاف المجموعات التي ينتمون اليها . وتبني هذه الدراسة حول فرضية تبين واختلاف قيم العمل بين العاملين . ومن ثم فإن الدراسة العلمية لأوجه الاختلاف والتشابه بين قيم العمل لدى الأفراد يساعد الادارة على تفسير سلوك العاملين والتنبؤ به والسيطرة عليه لتحقيق الأهداف المخططة كلما أمكن ذلك والعمل على زيادة احساس العاملين بالرضا الوظيفي . وعلى سبيل المثال فإن ما قد يظهره العامل من سلوك وظيفي غير مقبول «مثل عدم الالتزام بمواعيد العمل» يمكن أن يكون ذو معنى إذا تفهم المدير القيمة أو مجموعة القيم التي تحكم مثل هذا السلوك .

### هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر العوامل الشخصية والوظيفية على تبين «التشابه والاختلاف» قيم العمل لعينة من العاملين في دولة الامارات العربية المتحدة . كذلك تهدف الدراسة إلى تحديد العلاقة الارتباطية بين قيم العمل والرضا الوظيفي . ولتحقيق هذا الهدف فقد تم تنظيم بحث يحقق الأهداف الفرعية التالية :

أ - مراجعة نتائج أهم الدراسات السابقة في مجال قيم العمل .  
ب - دراسة وتحليل طبيعة العلاقة بين العوامل الشخصية الأكثر ارتباطا بالبيئة الخارجية «المجتمع» وبين قيم العمل وذلك بالنسبة لمجموعة من العاملين في دولة الامارات العربية المتحدة . وتضم العوامل الشخصية المجموعة التالية من المتغيرات : الجنس، الجنسية، السن، والمستوى التعليمي . أما قيم العمل فتضم قيم الفخر بالعمل، الاندماجية في العمل، أفضلية العمل، القيم الاقتصادية، القيم الاجتماعية، السعي للترقية، الانجاز، والانتفاء .

ج - دراسة وتحليل طبيعة العلاقة بين العوامل الوظيفية الأكثر ارتباطا بالبيئة الداخلية للمنظمة وبين قيم العمل وذلك بالنسبة لنفس المجموعة السابقة من العاملين . وتضم

العوامل الوظيفية المجموعة التالية من المتغيرات : ملكية المنظمة «منظمات حكومية وجهات خاصة»، طبيعة العمل، الدخل الوظيفي، سنوات الخبرة بالعمل .

د . التعرف على مدى العلاقة الارتباطية بين قيم العمل وبين الرضاء الوظيفي .

ولتحقيق الهدف السابق سوف يخصص الجزء الأول من هذا البحث لتحديد الاطار النظري لهذه الدراسة . في حين يخصص الجزء الثاني لمراجعة وتحليل أهم نتائج الدراسات السابقة في هذا المجال، بينما يخصص الجزء الثالث للدراسة التطبيقية . أما الجزء الأخير فيخصص لمناقشة النتائج والتوصيات .

### المفاهيم الأساسية للدراسة

يخصص هذا الجزء للبحث في مفهوم «القيم» و «قيم العمل» . وسوف يتم التعرض لعدد من المفاهيم التي قدمها الكتاب لماهية القيم وذلك بهدف التعرف على الخصائص الأساسية للقيم . ثم يلي ذلك التعرض بالبحث والتحليل لمفهوم «قيم العمل» والذي سوف يستخدم كأساس لهذه الدراسة .

### مفهوم القيم

تشير نتائج المراجعة التي أجراها الباحثان للمقالات والبحوث في مجال البحث إلى تعدد التعريفات التي صاغها الباحثون لتحديد وتعريف مفهوم «القيم» . وبالرغم من هذا التعدد الظاهري، فإن هناك اتفاقاً كبيراً حول وظائف وتكوين القيم بصفة عامة . فالقيم كما عرفها كلوشين (١٩٥١: ٣٩٥) هي :

«مفهوم ظاهر أو ضمني يميز للفرد أو للجماعة خصائص الأشياء المرغوب فيها، ومن ثم فهي تؤثر على الاختيار من بين ما هو متاح من بدائل الطرق والأساليب وأهداف السلوك» .

ويعكس هذا التعريف ثلاثة عناصر أساسية للقيم . فالقيم من حيث كونها مفهوماً تحتوى على عنصر معرفي، ومن حيث كونها تحدد الشيء المرغوب فيه تحتوى على عنصر

إنفعالي، ومن حيث تأثيرها على إنتقاء أساليب السلوك تحتوى على عنصر نزوعي .  
ويتفق روكتش (١٩٧٣) مع الاتجاه السابق في تعريف مفهوم القيم حيث أنه يؤكد:

«أن القيم ما هي إلا المعتقدات الملزمة التي نحكم من خلالها على بعض وسائل السلوك بأنها مرغوبة أو غير مرغوبة» .

ويتضح من هذا التعريف أن هناك تماثل بين القيم والمعتقدات حيث أن كل منهما يشترك في وجود المكون المعرفي والوجداني والسلوكي . ويرى البورت (١٩٧٤) أيضا أن القيم هي :

«المعتقد الذي يسلك الانسان بمقتضاه السلوك الذي يفضل» .

والقيمة من هذا المنطلق ليست مجرد تفضيل ولكنه تفضيل يشعر به الفرد ويعتبره مسوغا مقبولا على أساس أخلاقي أو منطقي . وفي ضوء ما سبق فإنه يمكن النظر إلى القيمة على أنها الحكم الذي يصدره الانسان على شيء مهتديا بالمبادئ والمعايير التي وضعها المجتمع الذي يعيش فيه . فالقيم هي نظم معقدة لأحكام عقلية نحو الأشخاص أو الأشياء أو المعاني . وهي أحكام تتدرج عبر متصل يبدأ بالتقبل الكامل وينتهي بالرفض التام . أما من حيث مدى رسوخ واستمرارية القيم في التأثير على السلوك، فقد أوضح انجلاند (١٩٧٤) أن القيم هي الاطار الادراكي الذي يتصف بالدوام النسبي والذي يعمل على التشكيل والتأثير في الطبيعة العامة لسلوك الفرد . ولهذا فالقيم تتشابه مع الفلسفة أو الأيدلوجية وهي في نفس الوقت أكثر عمقا واستقرارا في طبيعة الفرد من الاتجاهات . وتختلف القيم عن الاتجاهات من حيث أن الاتجاه يعكس موقف الفرد من شيء او قضية محددة، بينما القيمة يمكن أن تتعالى على الأشياء والمواقف المحددة، بالاضافة إلى كونها معيار للسلوك بينما الاتجاه ليس كذلك . ومن جهة أخرى ترتبط القيم بالاتجاهات نظرا لأن القيم يمكن أن تخدم كموضوع منظم لعدد من الاتجاهات . فبعض الاتجاهات هي تعبيرات محددة لقيم عامة . فالاتجاهات تركز مباشرة على أفكار أو أشياء أو مواقف بينما القيمة تعتبر أقل تحديدا وارتباطا بموضوع معين . وبعبارة أخرى فإن القيم أكثر عمومية ومركزة ومقاومة للتغيير من الاتجاهات . ونتيجة لذلك فإن عدد القيم يمكن أن يقدر بالعشرات بينما الاتجاهات تقدر

بالمئات وربما بالآلاف .

والقيم كما عرفها وليامز (١٩٨٦) في «الموسوعة العلمية للعلوم الاجتماعية» :

«هي أشكال من التوجيهات المختارة التي تتصل بعناصر كثيرة كالمصالح أو مظاهر السعادة أو التفضيلات والواجبات والالتزامات الأخلاقية والرغبات والمطالب والحاجات وأشكال النفوذ والانجاز» .

وطبقا لهذا التعريف فإن لكل سلوك أو نشاط قيمة توجهه سواء أكان هذا السلوك حسناً أو غير حسنٍ، مفضلاً أو غير مفضل . وعلى هذا لم تعد القيم ترتبط بالسلوك المفضل اجتماعياً فقط وتعتبر القيم بهذا التعريف الواسع النطاق موجّهات عامة للسلوك، وهي الأطر المعيارية التي يلتزم بها الأفراد عندما يسلكون على نحو معين .

ويبرز التعريف السابق أيضاً حقيقة أن القيم تقتضي الاختيار . ويبنى الاختيار على الترتيب والتفضيل الذي اصطلح العلماء على تسميته سلم القيم . فالتفضيل ينتج عنه وضع الأشياء في درجات بعضها فوق بعض وبعضها ارفع من بعض . ولذلك فإن من خصائص القيم أنها تترتب فيما بينها ترتيباً هرمياً فتهيمن بعض القيم على غيرها أو تخضع لها . والمفروض أن الفرد في حياته يحاول أن يحقق كل رغباته التي يعتقد أن لها قيمة بالنسبة له . ولكن طبيعة الحياة نفسها وطبيعة المواقف التي يتعرض لها الفرد قد تحول دون ذلك . وكثيراً ما يحدث تعارض بين القيم التي يدين بها الفرد . ولذلك نجد أن الفرد يحاول أحياناً أن يخضع القيم الأقل قبولاً للقيم الأكثر قبولاً وفقاً لتهيئته الخاص لتلك القيم .

### مفهوم قيم العمل

في ضوء العرض السابق لمفهوم «القيم» فإنه يمكن النظر إلى مفهوم «قيم العمل» كاستخدام خاص للمفهوم العام للقيم . والعمل له معان متعددة بالنسبة للأفراد . فالفرد ينسب أو يعزو معنى أو مدلول معين لأنشطة عمله . وأحد الطرق لفهم هذا التنوع هو قيام الفرد بتحديد مدى الاشباع المتاح من العمل في منظمة ما، وتقييم الدرجة التي يقيم بها الفرد كل بعد من هذه الأبعاد .

ويعرّف كالبرج (١٩٧٧) قيم العمل بأنها :

«الاتجاهات العامة المرتبطة بالمعاني التي ينسبها الفرد لدور العمل وتمييزها عن الرضا بهذا الدور».

وبمعنى آخر فإن قيم العمل هي المسؤولة عن تنظيم تصرفات الفرد وتحديد استجاباته العاطفية نحو العمل . ويتفق هذا التعريف مع التعريف الذي اقترحه كوين (١٩٦٩) لقيم العمل على أنها: الأحكام أو الموجهات نحو العمل . وسوف يتبنى الباحثان في هذه الدراسة مفهوم العمل كما عرفه كاليبج (١٩٧٧) . وبمعنى آخر فإننا سوف ننظر إلى قيم العمل باعتبارها مجموعة من الموجهات العامة التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله . فالأفراد عندما يختارون أعمالهم ، وعندما يحددون الأهداف الوظيفية ووظائفها بالنسبة لهم ، وعندما يشرعون في تحقيق تلك الأهداف فإنهم يتصرفون في ضوء محددات قيمة معينة . وهكذا فإن العامل يخضع في اختياره وأدائه ومخرجاته لتوجهات قيمة هي التي تحدد أشكال الاختيار والاداء والنتائج داخله . وكما هو الحال بالنسبة لمفهوم القيم ، فإن قيم العمل يمكن أن تتنوع وتعدد وبصفة عامة يمكن أن يعزى هذا الاختلاف أو التباين في قيم العمل بين الأفراد إلى ثلاث مجموعات رئيسة من العوامل هي عملية التنشئة الاجتماعية ، والادوار الاجتماعية خارج العمل ، وخبرات العمل التي تؤثر على تقييم الفرد العامل للحوافز المختلفة المرتبطة بالعمل .

### الدراسات السابقة

تعددت الدراسات التي تمت في مجال القيم وذلك بسبب تعدد نواحي المعرفة ذات الاهتمام بنفس الموضوع . ولخدمة الهدف من هذه الدراسة فسوف نتناول بالشرح والتحليل مجالين من مجالات البحث في هذا الموضوع . أولهما هو مجال «إعداد مقياس القيم» ، وثانيهما هو «قياس أثر القيم على أداء العاملين» .

أما بالنسبة للتجارب في مجال إعداد وتطوير مقياس علمي للقيم فقد تعددت وتنوعت . ويعتبر مقياس دراسة القيم الذي أعده ليندسى وفرنون والبورث «١٩٧٧» من أكثر مقاييس القيم شيوعاً . ويبنى هذا المقياس حول مجموعة من القيم هي :

١ - القيم النظرية : ويقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى اكتشاف الحقائق ويسعى وراء القوانين التي تحكم الأشياء بصرف النظر عن فائدتها العملية .

- ٢ - القيم الاقتصادية: ويهتم صاحب هذه القيمة بما هو نافع ومفيد. فهو شخص عملي يهتم بالمسائل العملية الخاصة بالانتاج والتسويق والاستهلاك واستثمار الأموال.
  - ٣ - القيم الجمالية: وتتركز اهتمامات صاحبها حول، كل ما هو جميل من ناحية الشكل أو التناسق. وعادة ما يتميز صاحبها بالقدرة العالية على التذوق الفني.
  - ٤ - القيم الاجتماعية: ويهتم صاحبها بغيره من الناس. فهو يحبهم ويميل إلى مساعدتهم، ويحذ في ذلك اشباعا له. فهو يرى الآخرين غاية في حد ذاتها، وليسوا وسائل لتحقيق غايات أخرى.
  - ٥ - القيم السياسية: ويهتم صاحبها بالقوة ويهدف إلى التحكم والسيطرة على الأشياء والآخرين. وعادة ما يكون أصحابها قادة في نواحي الحياة المختلفة.
  - ٦ - القيم الدينية: يتميز صاحبها بأنه يهتم بعرفة ما وراء العالم الظاهري ومحاولة فهم الكون ككل. وبمعنى آخر فالفرد هنا يسعى إلى الوصول إلى الحقيقة الكلية للكون.
- وقد قام جوث (١٩٦٥) بقياس قيم المديرين مستخدما التصنيف السابق للقيم لتحديد إنعكاس القيم الشخصية للمديرين على الاستراتيجيات المختلفة للمنظمة. وقد تبين على سبيل المثال أنه إذا كانت القيم الاقتصادية هي التي تسود على القيم الأخرى لدى المدير فإنه يميل إلى التأكيد على فرص النمو والربحية واتخاذ قرارات استراتيجية لاضافة موارد جديدة لتحقيق تلك الاهداف. وأن المدير الذي تسود لديه القيم السياسية فإنه يميل إلى اختيار الاستراتيجية التي تعظم فرصته لاكتساب مزيد من القوة أو النفوذ.
- وقد طور روكتش (١٩٧٣) مقياسا آخر يتكون من مجموعتين من القيم. المجموعة الأولى هي مجموعة القيم التي ترتبط بالغايات المرغوب تحقيقها مثل الحياة المريحة، أمن الأسرة، احترام الذات، الشعور بالانجاز، والمساواة. أما المجموعة الثانية من القيم فترتبط بالوسائل اللازمة لتحقيق الغايات السابقة وتسمى بقيم الوسائل وتتضمن هذه المجموعة قيم عدة مثل الطموح، الشجاعة، الشرف، التخيل، ويلاحظ مما سبق أن المجموعة الأولى من القيم تعكس ما يكافح الفرد من أجل انجازه في النهاية «الغايات»، بينما تعكس المجموعة الثانية أساليب وكيفية تحقيق الفرد لهذه الغايات. فمثلا إذا كان العامل يريد تحقيق الأمن الأسري «قيمة نهائية» يمكن أن يواصل تحقيق هذا الأمن من خلال وسائل شريفة «قيمة الشرف كوسيلة».

ولبحث العلاقة بين قيم المديرين وسلوكهم فقد طور أنجلاند (١٩٧٤) مقياسا آخر

يحتوى على مجموعتين من القيم هما القيم المدركة والقيم غير المتصلة بالسلوك. وتمثل القيم المدركة القيم الأكثر احتمالاً للتأثير على السلوك، في حين يكون تأثير القيم غير المتصلة بالسلوك تأثيراً واضحاً على سلوك الفرد. وقد تم تقسيم القيم المدركة إلى ثلاث مجموعات هي القيم التشغيلية والقيم المتبناه والقيم المقصودة. وللقيم التشغيلية التأثير الأكبر على السلوك وتزايد احتمالات ترجمة تلك القيم إلى سلوك فعلى عند الأفراد. أما تأثير القيم المقصودة فبالرغم من أهميتها إلا أنها ذات تأثير متوسط على السلوك الفعلى للفرد وذلك بسبب قيود الموقف المفروضة على الفرد. وأخيراً يقل تأثير القيم المتبناه لأنها لا تكون جزءاً رئيساً من شخصية الفرد. وتأثيرها على السلوك يرجع إلى توجهات الموقف إلى حد كبير.

وفي ضوء القيم المدركة حدد أنجلاند وآخرون (١٩٧٤) أربعة أنواع من توجهات قيم المديرين على أساس تقييمهم لعدد ٦٦ مفهوماً في استبيان لقياس هذه الاتجاهات والتي تضم كل من التوجه الواقعي والتوجه الأخلاقي المعنوي والتوجه العاطفي والتوجه المختلط. وقد أجرى أنجلاند (١٩٧٥) دراسة مقارنة لقياس تأثير القيم الشخصية لمجموعة من المديرين في دول أمريكا واليابان والهند وكوريا. وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أن التشابه والاختلاف بين القيم الشخصية للمديرين بين الدول موضع الدراسة يرجع إلى تشابه أو اختلاف الثقافة بينهم، مما يؤثر على سير العمل وأداء المنظمة بصفة عامة. فعلى سبيل المثال أوضحت نتائج الدراسة أن كل من المدير الأمريكي والياباني والكوري يغلب عليهم التوجه الواقعي في قيمهم والذي يركز على اعتبارات النجاح والفشل في العمل. أما المدير الهندي فيغلب عليه التوجه الأخلاقي المعنوي الذي يقيم تصرفاته وقراراته على أساس الصواب والخطأ.

واستكمالاً لنفس الخط من الدراسات فقد أعد هوفستد (١٩٨٠) مقياساً يضم أربع قيم لأختبار فرضية اختلاف القيم باختلاف الثقافات. وتم تحديد القيم موضع الدراسة لتشمل أربع قيم هي: قيم مسافة القوة والتي تعبر عن المدى الذي يشعر فيه الفرد أنه يجب أن يكون هناك توزيع غير متساو للقوة «النفوذ» بين الأفراد في المنظمات. وقيم تجنب عدم التأكد والتي تعني المدى الذي يشعر فيه الفرد أن الغموض وعدم التأكد يجب تجنبه. أما قيم الفردية فتعني المدى الذي يشعر فيه الفرد أن المصدر الرئيسي للعمل وحل المشكلات هو الفرد في مقابل الجماعة. وأخيراً قيم الرجولة وتعكس المدى الذي يشعر فيه الفرد أنه يجب أن يكون حازماً ومستقلاً وقوياً وغير حساس لمشاعر الآخرين.

وإلى جانب ذلك فقد أجريت العديد من الدراسات عن القيم التي يؤمن بها القادة

والمديرون باعتبار أن تلك القيم تشكل الجوهر الاساسي لثقافة المنظمة. فعلى سبيل المثال أوضحت نتائج الدراسة التي أجراها عبدالرحمن (١٩٩٢) على منظمتين سعوديتين أهمية قيمة المديرين في تشكيل ثقافة المنظمة. وقد اعتمدت تلك الدراسة المقياس الذي أعده كل من فرنسيس و وودكوك (١٩٧١) ويضم اثني عشر قيمة موزعة على أربعة محاور رئيسة كما يلي:

- \* إدارة المنظمة: قيم امتلاك النفوذ والصفوة والمكافأة.
- \* إدارة المهمة: قيم الفعالية والكفاءة والاقتصاد.
- \* إدارة العلاقات الانسانية: قيم العدل، وفرق العمل، والقانون والنظام.
- \* إدارة البيئة: قيم الدفاع عن النفس والتنافس واستغلال الفرص.

ولزيد من البحث في موضوع قيم العمل صمم ولاك وآخرون (١٩٧١) مقياسا لقيم العمل مؤلف من ستة مقاييس فرعية يقيس كل منها قيمة واحدة من القيم الستة المرتبطة بالعمل وهي قيم الفخر بالعمل، الاندماجية في العمل، أفضلية العمل، القيمة الاقتصادية للعمل، القيمة الاجتماعية للعمل، والسعي للترقى. وتتضمن قائمة المقاييس الفرعية البعدين الظاهري «الخارجي» والضمني «الداخلي» لكل من القيم السابقة. وبمعنى آخر تقيس الثلاث قيم الأولى البعد الداخلي لقيمة في حين يختص البعدين الرابع والخامس بقياس البعد الخارجي لها، بينما يختص المقياس السادس بقياس البعدين الظاهري والضمني معا لقيم العمل. وقد تم اختبار صدق محتوى المقياس مع الاستعانة ببعض المتغيرات الديموجرافية في التحليل مثل الجنس والأصل العرقي والمستوى التعليمي والأصول الحضرية والريفية والمستوى المهني. وقد قنن - مقياس ولاك (١٩٧١) في المجتمع العربي - باحثان من جامعة قطر علام وزايد (١٩٩٢) بعد إضافة بعدين جديدين للمقياس هما بعد الدافعية للانجاز وبعد الانتماء للعمل. وقد تم استخدام هذا المقياس في هذه الدراسة كما سيرد في الجزء المخصص للدراسة التطبيقية.

وقد لقي هذا المقياس ولاك (١٩٧١) قبولا كبيرا في الأوساط العلمية وتم استخدامه في العديد من الدراسات. نذكر منها على سبيل المثال الدراسة التي أجراها بيرستين وآخرون (١٩٧٨) والتي استهدفت تحديد مدى التماثل أو الاختلاف في قيم العمل بين الطلاب وأولياء أمورهم على أساس الجنس مع اعتبار السن متغيرا وسيطا. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود تشابه كبير في قيم العمل بين الابن وأبيه وبين البنت وأمها. كما تماثلت قيم العمل بين أفراد الفئة العمرية الأكبر سنا سواء للطلاب أو أولياء الأمور. وتتفق هذه النتيجة مع النتائج

التي توصل إليها بحث إيكار وآخرون (١٩٩١) والتي تعكس اشتراك العاملين كبار السن والذين بدأوا حياة وظيفية جديدة في قيم الاستقلالية والرغبة في الانجاز.

ولدراسة أثر اختلاف البيئة الاجتماعية على القيم استخدم بيتي (١٩٨٩) مقياس ولاك (١٩٧١) لدراسة عينة من العاملين في شركة متعددة الجنسية تعمل في سنغافورة. وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أن قيم العمل الداخلية أكثر ارتباطاً بالولاء التنظيمي من قيم العمل الخارجية. كما تشير نتائج نفس الدراسة إلى وجود ارتباط قوي بين قيمة الفخر بالعمل وأفضلية العمل. كذلك دلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين القيم الاقتصادية والقيم الاجتماعية. أما القيم الأكثر ارتباطاً بالقيم الباقية فكانت قيمة السعي إلى الترقى.

وفي دراسة أخرى للمقارنة بين قيم العمل السائدة بين المهندسين والمديرين والعاملين بالانتاج والعمال الإداريين لاحظ كل من شبرا جريفز (١٩٩٠) وجود اختلاف بين قيم المهندسين والمديرين وبين قيم كل من العاملين بالانتاج والعمال الإداريين بالنسبة لقيم أفضلية العمل، الفخر بالعمل، والقيم الاقتصادية. كذلك اتضح من نفس الدراسة أن قيم العمل الداخلية أكثر ارتباطاً بالأداء من قيم العمل الخارجية بالنسبة للمهندسين والمديرين، وعلى العكس فقد كانت قيم العمل الداخلية لعمال الانتاج والعمال الإداريين أكثر تأثيراً على الأداء من قيم العمل الخارجية.

وتشير نتائج الدراسة التي أجراها كل من رافلن ومانجلو (١٩٨٧) لدراسة أثر قيم العمل على عملية اتخاذ القرارات بالنسبة للعاملين إلى أن قيم العمل تؤثر على العملية الإدراكية للعاملين، وأن العملية الإدراكية تستخدم بدورها كدليل يعتمد عليه متخذ القرار في المنظمة. وقد أعد كل من رافلن وآخرون (١٩٨٩، ١٩٩١) دراستين عن أثر الثقافة التنظيمية وسلوك القائد في التأثير على قيم العمل للعاملين. وتتفق نتائج الدراستين معاً من حيث أهمية الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في التأثير على قيم العمل للعاملين. وتشير نتائج الدراسة الأولى (١٩٨٩) إلى وجود ارتباط قوي بين الثقافة التنظيمية وبين معدلات إنتاج العاملين عندما يكون هناك تقارباً وانسجاماً بين مجموعة قيم العمل السائدة بين العاملين. كذلك تشير الدراسة إلى أن العاملين يحققون نفس المعدلات المرتفعة من الانتاج في الحالات التي تتطابق فيها قيم العاملين مع الرؤساء والمشرفين. وتعتبر هذه النتيجة من أهم النتائج التي تم التأكد من صدقها في الدراسة التالية لنفس المجموعة من الباحثين (١٩٩١) والتي أوضحت أن القائد يكون أكثر تأثيراً على قيم العاملين عندما يزداد اقتناع العاملين

بأفعال وسلوك هذا القائد .

أما عن أثر الخصائص الديموجرافية وقيم العمل ونظم الحوافز والاندماج في العمل وتحديد الهوية والولاء على الانتماء التنظيمي ، فقد أجرى أولفر (١٩٨٩) دراسة دلت على أن لقيم العمل ، ونظم الحوافز التأثير المباشر على الولاء التنظيمي . غير أن نفس الدراسة اشارت إلى عدم تأثير الولاء التنظيمي بالعوامل الديموجرافية . وعلى العكس من ذلك فقد اشارت نتائج الدراسة التي قامت بها ولاش (١٩٩٢) الى اختلاف قيم العمل للعاملين باختلاف المجموعات الديموجرافية التي ينتمون اليها . واعتمدت هذه الدراسة على «مقياس رأي قيم العمل» لتحديد المتغيرات التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند تخطيط نظم الأجور والحوافز في المنظمات . وفي نفس المجال فقد أكدت نتائج دراسة أخرى موزير وبرات (١٩٨٨) أن قيم العمل تتأثر ليس فقط بالمتغيرات الديموجرافية بل أيضا بالمجموعة المهنية أو الوظيفية التي ينتمي اليها العامل . فقد توصلت هذه الدراسة إلى أن القيم السائدة بين مجموعة المحاسبين القانونيين هي تلك القيم الاقتصادية والتي تتفق مع النموذج الفردي لاتخاذ القرار . ولا شك أن لمثل هذه المجموعة من القيم ارتباطاً مباشراً بطبيعة عمل هؤلاء المحاسبين .

وبالرغم من تعدد الدراسات التي تمت لاختبار فرضية اختلاف قيم العمل والرضا الوظيفي باختلاف الجنس «الذكر/ الأنثى» ، فإن اتفاقاً محددًا بين الباحثين على مدى صحة هذه الفرضية لم يتم التوصل اليه . ففي الدراسة التي أجراها دي فو (١٩٩١) وزملاؤه على تسع بلدان أوروبية اتضح أن الاختلافات الناتجة عن الجنس اختلافات بسيطة ، وأن الاختلاف كان نتيجة اختلاف النظم الاجتماعية للدولة نفسها . وقد اعتمدت الدراسة على ثلاث مجموعات من المتغيرات لشرح الاختلاف المتوقع وهي : مجموعة المتغيرات الخاصة بالوظيفة ، ومجموعة المتغيرات الخاصة بالخصائص الاجتماعية ، ومجموعة المتغيرات الخاصة بالعائلة . وقد اتضح من التحليل أن أكثر المتغيرات التي يمكن أن تشرح الاختلافات في قيم العمل والرضا الوظيفي هي تلك المتغيرات المرتبطة بخصائص الوظيفة .

وعلى نفس منوال الدراسة السابقة فقد اشارت نتائج دراسة كيشمر وباركر (١٩٩١) إلى أن هناك تشابهاً كبيراً بين قيم العمل للرجال والنساء بالرغم من اختلاف قيمهم الشخصية المرتبطة بالحياة الشخصية لكل منهم . ومن الاضافات الأساسية لهذه الدراسة القاء الضوء على ما يسمى «ازدواجية سلم تفضيل القيم» . فقد قام الرجال من عينة الدراسة بترتيب القيم بشكل مختلف تماماً عن ترتيب النساء لنفس المجموعة من القيم . وبمعنى آخر

فإن سلم تفضيل القيم يمكن أن يختلف باختلاف الجنس . ولعل هذه النتيجة تؤكد أن قيم العمل يمكن فهمها بشكل أفضل باستخدام نظرية التعلم الاجتماعي .

### الدراسة التطبيقية

تشمل الدراسة التطبيقية فروض البحث وشرح الاداة المستخدمة «الاستبيان» ووصف عينة الدراسة وتحليل النتائج الاحصائية وأهم النتائج والتوصيات .

### فروض البحث

تشير نتائج مراجعة وتحليل الدراسات السابقة في مجال «قيم العمل» إلى تعدد البحوث في مجال بحث العلاقة بين القيم وكل من الولاء التنظيمي وسلوك القائد وعملية اتخاذ القرارات داخل المنظمة . وقد تمت العديد من تلك الدراسات في ثقافات تتميز بالبساطة النسبية أحيانا وثقافات مقارنة أحيانا أخرى . غير أن الدراسات السابقة لم تعطي اهتماما كافيا لدراسة أثر المتغيرات الشخصية والوظيفية على قيم العمل لمجموعة من العاملين في مجتمع يتميز بتعدد الثقافات كما هو الحال بالنسبة لدولة الامارات . كذلك خلت الدراسات من محاولات الربط بين قيم العمل ومقدار ما يشعر به العاملون من رضاء عن الوظيفة . وفي ضوء ما سبق فإن الدراسة الحالية تهدف إلى اختبار فرض العدم التالي :

### الفرض الأول :

«توقع عدم وجود فروق ذات دلالة بين المتغيرات الوظيفية الأكثر ارتباطا بالبيئة الداخلية للمنظمات وبين البعدين الداخلي والخارجي لقيم العمل» .

ويعني ذلك أن الاختلاف في المتغيرات الوظيفية لا يؤدي إلى الاختلاف في قيم العمل لدى العاملين . وتعرف المتغيرات الوظيفية المرتبطة بالبيئة الداخلية للمنظمات على أنها المتغيرات المرتبطة بالمحتوى الوظيفي . وتشمل هذه المتغيرات كل من الأبعاد التالية : جهة العمل ، طبيعة العمل ، الدخل الوظيفي ، وسنوات الخبرة بالعمل . أما البعد الداخلي لقيمة العمل فيضم كل من القيم التالية : الفخر بالعمل ، الاندماجية في العمل ، أفضلية العمل ،

الانجاز والانتفاء وفي حين يضم البعد الخارجي لقيمة العمل القيم التالية: القيمة الاقتصادية، والقيمة الاجتماعية، وقيمة السعي للتقدم. وسوف يتم شرح كل من مكونات البعد الداخلي والبعد الخارجي لقيم العمل بالتفصيل عند شرح قائمة الاستبيان المستخدمة في هذا البحث.

### الفرض الثاني:

«توقع عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين المتغيرات الشخصية الأكثر ارتباطا بالبيئة الخارجية وبين كل من البعد الداخلي والبعد الخارجي لقيم العمل».

ويعني ما سبق عدم وجود علاقة بين قيم العمل لدى العاملين والخصائص الشخصية التي ترتبط بحياة الفرد خارج المنظمة والتي تعكس تأثير الثقافة أو البيئة الخارجية للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد. وتعرف المتغيرات الشخصية الأكثر ارتباطا بالبيئة الخارجية على أنها تشمل الابعاد التالية: الجنس «الذكر/ الأنثى»، السن، والمستوى التعليمي، والجنسية.

### الفرض الثالث:

«توقع عدم وجود فروق ذات دلالة بين المواطنين العاملين والمواطنين العاملات وبين كل من البعد الداخلي والخارجي لقيم العمل».

وقد تم تحديد هذا الفرض في ضوء ما اسفرت عنه مراجعة الدراسات السابقة والتي اوضحت أن هناك حاجة ضرورية لاعادة اختبار أثر الجنس «الذكر/ الأنثى» على تباين قيم العاملين والعاملات. وتزداد أهمية هذا الفرض نظرا لاختلاف خصائص الثقافة الغربية التي تم التوصل فيها إلى مثل تلك النتائج عن خصائص الثقافة الشرقية خاصة فيما يتعلق بقيم المرأة العاملة.

### الفرض الرابع:

«توقع عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين البعد الداخلي والبعد الخارجي لقيم العمل وبين الرضا الوظيفي للعاملين»

## قائمة الاستبيان

اعتمد الباحثان على تجميع البيانات الميدانية من مفردات البحث على قائمة استقصاء مكونة من ثلاثة أجزاء. أما الجزء الأول فقد صمم لجمع بيانات عن المتغيرات الوظيفية والشخصية لمفردات العينة. وقد تم تعريف تلك المتغيرات في الفقرة السابقة الخاصة بفروض البحث. أما الجزء الثاني من القائمة فيضم استبيان قيم العمل. وقد تم استخدام مقياس قيم العمل الذي أعده كل من علام وزايد (١٩٩٢). وهذا المقياس هو تطوير لمقياس ولاك وآخرين (١٩٧١) وزملائه لدراسة قيم العمل. وقد تم تطبيق المقياس على عينة من العاملين بدولة قطر عام ١٩٩١، وتم التأكد من صدق المقياس باستطلاع آراء المحكمين، والصدق الداخلي حيث تراوحت معاملات الصدق ما بين (٠,٢٦) و (٠,٧٢). أما معدلات الصدق الذاتي بإعادة الاختبار فقد تراوحت ما بين (٠,٧٥) و (٠,٨٩). كما تم حساب معدل ثبات المقياس من خلال طريقة إعادة المقياس وقد تراوحت معاملات الثبات ما بين (٠,٥٧) و (٠,٨١). وتم أيضا حساب معامل الاتساق الداخلي بحساب معامل ألفا لكل مقياس فرعي على حدة وتراوحت معاملات الثبات للعاملين من الذكور ما بين (٠,٤٩) و (٠,٧٦) وفي حين بلغت معاملات الثبات للعاملات من الإناث ما بين (٠,٥٤) و (٠,٧١).

وينقسم المقياس الى ثمانية مقاييس فرعية يقيس كل منها بعدا من أبعاد قيم العمل. والمقياس يتكون من ٧٢ عبارة موزعة بالتساوي على المقاييس الفرعية بواقع تسع عبارات لكل مقياس منها. وقد تم استخدام مقياس اتجاهات ثلاثي. وقد أعطيت حالة «الموافقة» ثلاث درجات وحالة «عدم التأكد» درجتين، وحالة «غير موافق» درجة واحدة. وفي ضوء ذلك فقد تراوحت درجات كل مقياس فرعي ما بين تسع درجات وهي أقل درجة على المقياس الى سبع وعشرين درجة وهي أعلى درجة للمقياس الفرعي.

وقد عرف كل من علام وزايد (١٩٩٢: ٢١-٢٣) المقاييس الفرعية كما يلي:

## ١ - مقياس الفخر

يتناول هذا المقياس قيمة الفخر بالعمل كما تظهر من الشعور بالمسؤولية تجاه العمل، ومدى الاشباع الذي يحققه الفرد من عمله، ودرجة الانضباط في العمل، وحب له، ومدى انشغاله بعمله في مواقف تفاعله اليومية، ومدى تعلقه بالرموز التي تدل على عمله.

## ٢ - مقياس الاندماجية في العمل

يتناول هذا المقياس قيمة الاندماجية في العمل أو الانخراط فيه كما تعكسها مجموعة من المؤشرات مثل رغبة الفرد في تحسين أدائه في العمل، ومدى تفاعله مع رؤسائه وتعاونهم، ومدى تفاعله مع زملائه في العمل ومشاركته في الأنشطة، ومشاركته في تطوير عمله من خلال المناقشات وحضور الاجتماعات، وتصحيح أخطائه في العمل، ومدى ارتباطه بالعمل في مقابل الأنشطة الأخرى.

## ٣ - مقياس أفضلية العمل

يتناول هذا المقياس قيمة تفضيل العمل كقيمة قصوى تتفوق على ما عداها. ويركز هذا المقياس على مجموعة من المؤشرات الدالة على تفضيل العمل على الأنشطة الأخرى مثل طول ساعات العمل، ودرجة أدائه، والطاقة المبذولة فيه من جانب الفرد، ومدى تعلق الفرد بعمله واستغراقه فيه. ومدى المقارنة بين الجهد المبذول في العمل وعائده المادي، ومدى الاستمتاع بالاجازات، ومدى التركيز في العمل في حضور الآخرين.

## ٤ - مقياس القيمة الاقتصادية للعمل

يركز هذا المقياس على العائد المادي من العمل وألويته ضمن اهتمامات الفرد وذلك من خلال مجموعة من المؤشرات كدرجة الفرد في زيادة دخله من العمل الإضافي، وتقييم الأعمال من خلال ما تدره من دخل، والمقارنة بين العائد المادي للعمل وعائده الاجتماعي (الوضع الاجتماعي)، وبين العائد المادي ودرجة الرضا عن العمل، أو بين العائد المادي والوقت المبذول في العمل.

## ٥ - مقياس القيمة الاجتماعية للعمل

ويقاس القيمة الاجتماعية للعمل والتي تعرف من خلال ارتباط العمل بتحقيق المكانة الاجتماعية المتميزة ودوره في تحقيق الاستقرار الاجتماعي ويحتوي هذا المقياس على مجموعة من العبارات التي ترتبط بعلاقة العمل بالاحترام في المحيط الأسري ومحيط الأصدقاء والجيران والمجتمع، والعلاقة بين نوعية العمل والمكانة التي يضيفها عليها الأفراد، والعلاقة بين مكان ممارسة العمل وطريقة أدائه وبين مكانته، ودور العمل في تعزيز الروابط الاجتماعية وخلق مجالات جديدة للتفاعل، ودور العمل في خلق مستوى أفضل في الحياة.

## ٦ - مقياس السعي (الحاجة) الى الترقى

يخصص هذا المقياس لقياس السعي نحو الترقى كقيمة مرتبطة بالعمل . وتنكشف هذه القيمة من خلال مجموعة من العبارات المرتبطة بمحاولات الوصول الى مكانة أفضل في العمل ، أو الوصول الى عمل أفضل ، وانتقاء الأعمال التي فيها فرص أفضل للترقية ، والعلاقة بين السعي نحو الترقى والمتعة التي يحققها الأفراد من ممارسة العمل .

## ٧ - مقياس الدافعية للانجاز

ويقىس درجة الانجاز في العمل كقيمة . ويتضمن مجموعة من البنود المتصلة بالنجاح والتحصيل والعطاء والمسؤولية ، والابداع ، والعقلانية ، وحسن الأداء في العمل ، وتفضيل اللقب المهني عن أي لقب آخر.

## ٨ - مقياس الانتهاء للعمل

ويقىس درجة الانتهاء وذلك من خلال مجموعة من القيم الفرعية المعبرة عن مستويات مختلفة من الانتهاء مثل الولاء (أداء العمل بغير اجبار) ، والتعاون (الرغبة الداخلية في التعاون مع زملاء العمل وتحقيق أفضل الأداء من خلاله) ، واستخدام الوقت (توفير وقت العمل وعدم إضاعته في قضاء الأمور الشخصية) ، والجماعية (الشعور بروح الجماعة في العمل وفي أدائه) ، والحب (أداء العمل من خلال حبه والتوحد معه) ، والسعادة (الشعور بالسعادة في أداء العمل وفي الوقت الذي ينفق فيه) .

وأخيرا اشتمل الجزء الثالث من قائمة الاستبيان على المقياس الخاص بالرضا الوظيفي . ويضم المقياس ثماني عشرة عبارة يختار منها المبحوث إجابة واحدة من بين خمس إجابات متاحة لكل عبارة روبنز (١٩٨٩) . ويتدرج المقياس ما بين خمس درجات في حالة الاجابة بـ «أوافق بشدة» الى درجة واحدة الاجابة بـ «لا أوافق بشدة» .

## عينة الدراسة

تم توزيع عدد (٧٠٠) استبيان على عينة عشوائية من العاملين في منظمات متنوعة بدولة الامارات العربية المتحدة خلال شهري إبريل ومايو ١٩٩٣ . وقد أمكن تجميع عدد ٥٨٧ استبياناً صحيحاً بنسبة ٨٣٪ من إجمالي الاستبيانات . واستبعد الباحثان عدد ٣٥

استبيان لعدم استكمال البيانات بنسبة ٥٪. وقد تم تجميع نسبة ٧٧,٥٪ من العاملين بالحكومة الاتحادية مثل الوزارات والمصالح الحكومية. ونسبة ٣٢,٥٪ من الجهات غير الاتحادية مثل شركات القطاع الخاص والفنادق وشركات التأمين والبنوك التجارية. ويوضح الجدول ١ الخصائص الوظيفية والشخصية لعينة الدراسة.

جدول ١  
المتغيرات الأساسية لعينة الدراسة

| المتغير        | التكرار | النسبة | المتغير                   | التكرار | النسبة |
|----------------|---------|--------|---------------------------|---------|--------|
| أ- جهة العمل   |         |        | هـ- الدخل الشهري (درهم) : |         |        |
| - اتحادية      | ٤٥٥     | ٧٧,٥   | - أقل من ٤٠٠٠             | ١٢١     | ٢٠,٦   |
| - أخرى         | ١٣٢     | ٢٢,٥   | - ٤٠٠٠ إلى أقل من ٨٠٠٠    | ٢٩٧     | ٥٠,٦   |
|                |         |        | - ٨٠٠٠ فأكثر.             | ١٧٩     | ٢٨,٨   |
| ب- طبيعة العمل |         |        | و- سنوات الخبرة           |         |        |
| - إدارية       | ٢٨٣     | ٤٨,٢   | - أقل من ٥ سنوات          | ٢٣١     | ٣٩,٣   |
| - فنية         | ٢١٣     | ٣٦,٥   | - من ٥ إلى أقل من ١٠ سنة  | ١٤٢     | ٢٤,٢   |
| - كتابية       | ٩١      | ١٥,٥   | - أكثر من ١٠ سنوات        | ٢١٤     | ٣٦,٥   |
| ج- الجنس       |         |        | ز- الفئة العمرية          |         |        |
| - الذكور       | ٣٦٧     | ٦٢,٥   | - أقل من ٣٠ سنة           | ٣٠٨     | ٥٢,٤   |
| - الإناث       | ٢٢٠     | ٣٧,٥   | - من ٣٠ إلى أقل من ٤٠     | ١٧٣     | ٢٩,٥   |
|                |         |        | - أكبر من ٤٠              | ١٠٦     | ١٨,١   |
| د- الجنسية     |         |        | ح- المؤهل الدراسي         |         |        |
| - مواطن        | ٣٦٢     | ٦١,٧   | - ثانوي عام أو أقل        | ٢٣١     | ٣٩,٤   |
| - وافد عربي    | ٢٢٥     | ٣٨,٣   | - بكالوريوس أو أعلى       | ٣٥٦     | ٦٠,٦   |

ويتضح من الجدول ١ أن نسبة شاغلي الوظائف الادارية تمثل حوالي ٤٨٪ في حين تمثل الفئة الفنية حوالي ٣٦٪ والوظائف الكتابية ١٦٪ من إجمالي العينة. وتبلغ نسبة العاملين الذين يحصلون على أجر شهري ما بين ٤٠٠٠ درهم الى ٨٠٠٠ درهم شهريا حوالي ٣٩٪ من إجمالي حجم العينة. كما بلغت نسبة من لديهم أقل من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات حوالي ٢٤٪ وأكثر من ١٠ سنوات حوالي ٣٦٪. ويتبين من جدول ١ أيضا أن

المواطنين يمثلون نسبة ٦١,٧٪ في حين تبلغ نسبة الوافدين ٣٨,٧٪ وتبلغ نسبة الرجال من العاملين ٦٢,٥٪ للنساء العاملات. وتمثل نسبة الحاصلين على شهادة جامعية ٦٠,٦٪. وأكبر عدد من العاملين يقع في فئة العمر أقل من ٣٠ سنة بنسبة ٥٢,٤٪.

### تحليل النتائج

يوضح جدول ٢ الارتباطات بين المقاييس الفرعية لقيم العمل والتي يتضح منها ما يلي:

جدول ٢

خصائص مصفوفة الارتباطات بين المقاييس الفرعية لقيم العمل

| الفخر    | الاندماجية | الأفضلية | الاقتصادية | الاجتماعية | السعي للترقي | الدافعية للانجاز | الانتهاء للعمل |
|----------|------------|----------|------------|------------|--------------|------------------|----------------|
| ١٦,١٦ ** | ٢٥,٢٥ **   | ١٧,١٧ ** | ٠,٠١ -     | ٠,٠٧       | ٢٣,٢٣ **     | ٢٣,٢٣ **         | ٢٣,٢٣ **       |
| ١٥,١٥ ** | ٠,٠٤ -     | ٠,٠١ -   | ٠,٠٤ -     | ٢٣,٢٣ **   | ٢٣,٢٣ **     | ١٣,١٣ **         | ١٣,١٣ **       |
| ٢٠,٢٠ ** | ٠,٠٧ -     | ٠,٠٧ -   | ٠,٠٧ -     | ٢٤,٢٤ **   | ٢٦,٢٦ **     | ٢٦,٢٦ **         | ٢٦,٢٦ **       |
| ٢٣,٢٣ ** | ٠,٠١ -     | ٠,١٩ **  | ٠,١٥ -     | ١٩,١٩ **   | ١٩,١٩ **     | ١٩,١٩ **         | ١٩,١٩ **       |
| ١١,١١    | ٠,٠٥ -     | ٠,٠٥ -   | ٠,٠٥ -     | ١٢,١٢ *    | ١٢,١٢ *      | ١٢,١٢ *          | ١٢,١٢ *        |
| ٢٩,٢٩ ** | ٠,٠٦       | ٠,٠٦     | ٠,٠٦       | ٠,٠٦       | ٠,٠٦         | ٠,٠٦             | ٠,٠٦           |

\*\* مستوى الدلالة عند (٠,٠٠١)

\* مستوى الدلالة عند (٠,٠١)

ن = ٥٨٧

- ١ - وجود ثمانية عشر معاملا دالا احصائيا من بينهم خمسة عشر ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٠١) وثلاث معاملات دالة عند مستوى (٠,٠٥).
- ٢ - وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين المقاييس الخمسة الفرعية للبعد الداخلي لقيم العمل. بالإضافة الى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المقاييس الثلاثة الفرعية للبعد الخارجي لقيم العمل وهي: القيم الاقتصادية والقيم الاجتماعية وقيمة السعي للترقي.
- ٣ - وجود علاقة ارتباطية سلبية بين القيمة الاقتصادية وبين ثلاث مجموعات من القيم هي قيم: الفخر بالعمل، وأفضلية العمل، والدافعية للانجاز.

٤ - وجود علاقة إرتباطية موجبة بين القيم الاجتماعية وبين قيمة الدافعية للانجاز وقيمة الانتشاء للعمل.

٥ - وجود علاقة إرتباطية موجبة سالبة ضعيفة وغير دالة إحصائيا تتراوح ما بين (-٠,٠٠١) و (-٠,٠٧) بين مجموعات القيم التالية: (أ) قيم الفخر بالعمل والسعي للترقي، (ب) قيمة الاندماجية في العمل وثلاث قيم هي القيم الاقتصادية والاجتماعية والسعي الى الترقى، (ج) قيمة أفضلية العمل وكل من القيم الاجتماعية والسعي الى الترقى، (د) قيمة أفضلية العمل وكل من القيم الاجتماعية والسعي الى الترقى، (هـ) قيمة السعي للترقي والدافعية للانجاز.

وباستخدام التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية وإدارة العوامل بطريقة «فاري ماكس» تبين تشعب المقاييس الفرعية الثانية كما يتضح من جدول ٣ بالبعدين الأول والثاني لقيمة العمل. وتعتبر المقاييس الأكثر تشعبا بالبعد الأول عن المقياس الداخلي لقيمة العمل وهي: الفخر بالعمل، أفضلية العمل، الاندماجية في العمل، الدافعية للانجاز، الانتشاء للعمل. أما البعد الثاني فيعبر عن المقياس الخارجي لقيم العمل بمجموعة القيم الاقتصادية والاجتماعية والسعي للترقي.

### جدول ٣

إدارة المحاور لقياس درجة تشعب المقياس بالبعدين الداخلي والخارجي لقيم العمل

| الفخر | الاندماجية | الأفضلية | الاقتصادية | الاجتماعية | السعي للترقي | الدافعية للانجاز | الانتشاء للعمل |
|-------|------------|----------|------------|------------|--------------|------------------|----------------|
| ٠,٥٢  | ٠,٤٨       | ٠,٥٦     | ٠,٦٠-      | ٠,٣٦       | ٠,١٥         | ٠,٧٠             | ٠,٧١           |
| ٠,١٧- | ٠,١٥-      | ٠,٣٤-    | ٠,٧٩       | ٠,٦١       | ٠,٥٦         | ٠,١٦-            | ٠,٠٥           |

### نتائج اختبار الفرض الأول

يظهر جدول ٤ نتائج تحليل التباين بين المتغيرات الوظيفية المرتبطة بالبيئة الداخلية للمنظمة والتي تعكس تأثير تفاعل الفرد مع المناخ الداخلي للمنظمة (جهة العمل، طبيعة العمل، الدخل الوظيفي، سنوات الخبرة بالعمل)، وبين المقاييس الفرعية الثانية لقيم العمل وكذلك البعدين الداخلي والخارجي لقيم العمل. كما يوضح جدول ٥ وجدول ٦

نتائج اختبار (ت) بالنسبة لمتغير طبيعة العمل وسنوات الخبرة بالعمل . ونعرض نتائج التحليل الاحصائي فيما يلي :

#### جدول ٤

#### نتائج تحليل التباين بين متغيرات البيئة الداخلية وقيم العمل

| قيم العمل             | جهة العمل<br>م. مربعات ف | طبيعة العمل<br>م. مربعات ف | الدخل الوظيفي<br>م. مربعات ف | سنوات الخبرة<br>م. مربعات ف |
|-----------------------|--------------------------|----------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| <b>القيم الفرعية</b>  |                          |                            |                              |                             |
| - الفخر بالعمل        | ٤,٢٩ ١,٢                 | ٤٥,٢ ٣٨,٨ ***              | ٣٨,٨ ٢,١٦ *                  | ١٢,٢٦ ٠,٦٨                  |
| - الاندماجية          | ١,٣٤ ٠,٢٣                | ١٨,٨ ٢,٤٢                  | ٧٤,٨ ٣,٤ ***                 | ٨٨,٩ ٤,١١ ***               |
| - أفضلية العمل        | ٤٩,٥ ٧,١ ***             | ٨٠,٨ ٥,٨ ***               | ٨٦,٣ ٢,٥ **                  | ٨٧,٨ ٢,٥٦                   |
| - الدافعية للإنجاز    | ١٣,٦ ٢,١٩                | ٦,٧٣ ٠,٥٣                  | ١٦,٩ ٥,٣٧                    | ٣٨,٢ ١,٢٢                   |
| - الانتهاء للعمل      | ٠٠٠ ٠٠٠                  | ٢٩,١ ٢,٥٧                  | ٣٧,٩ ١,٣٨                    | ٥١,٣ ١,٤٨                   |
| - الاقتصادية          | ٢٢,٦ ١,٤٥                | ١٩٧,٥ ٦,٢ ***              | ١٠٦,٥ ١,٣٨                   | ٨١,١ ١,٠٤                   |
| - الاجتماعية          | ١٠,٨ ١,٤٨                | ٣٨,٣ ٢,٧٩                  | ٥,٦٤ ٠,١٦                    | ٢٤,٤٣ ٠,٧١                  |
| - السعي للترقى        | ١٣,٥٥ ٢,٣٦               | ١٧,٩ ١,٥٤                  | ١٠٩ ٣,٩ ***                  | ١١٣,٨ ٤,٧ ***               |
| <b>القيم الأساسية</b> |                          |                            |                              |                             |
| - القيم الداخلية      | ٨,٤٨ ٠,٠١٦               | ٤٠٢,٣ ٣,٩ *                | ٩١٠ ٣,٦                      | ٧٥٢,٢ ٢,٩٩ **               |
| - القيم الخارجية      | ٥ ٠,١٣                   | ٤١٧,١ ٥,٦ ***              | ٦٨,٣ ٠,٣٦                    | ٣١٨,٨ ١,٧                   |

#### ١ - العلاقة بين جهة العمل وقيم العمل

لم تسفر نتائج التحليل عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين جهة العمل (الحكومة الاتحادية والجهات الأخرى) وبين مقاييس قيم العمل الفرعية والبعدين الداخلي والخارجي لقيم العمل باستثناء العلاقة بقيمة أفضلية العمل عند مستوى معنوية (٠,٠١). ويعني ذلك أن قيم العمل لدى العاملين بالحكومة الاتحادية تتشابه مع قيم العمل لدى العاملين بالجهات الأخرى باستثناء قيمة أفضلية العمل.

#### ٢ - العلاقة بين طبيعة العمل وقيم العمل

أ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل (إدارية، فنية، كتابية) وبين أربعة

مقاييس فرعية وهي قيمة الفخر بالعمل (٠,٠٠١) وقيمة أفضلية العمل (٠,٠٠١) والقيم الاقتصادية (٠,٠٠١) والقيم الاجتماعية (٠,٠٥). ويدل ذلك على أن قيم الفخر بالعمل وأفضلية العمل والقيم الاقتصادية والاجتماعية تختلف لدى العاملين باختلاف طبيعة الوظيفة أو المجموعة الوظيفية التي ينتمون إليها (إدارية، فنية، كتابية). وبمعنى آخر فإنه يمكن التمييز بين هذه القيم لدى العاملين في ضوء المجموعة الوظيفية التي ينتمون إليها.

ب - عدم وجود فروق معنوية بين طبيعة العمل والمقاييس الفرعية الأخرى (وهي الاندماجية في العمل، والدافعية للإنجاز، الانتفاء الوظيفي، والسعي للترقي).

ج - توجد فروق معنوية بين طبيعة العمل والبعد الداخلي لقيم العمل (٠,٠٥) والبعد الخارجي لقيم العمل (٠,٠٠١). ويتضح من ذلك أن الاختلاف في طبيعة العمل (إداري، فني، كتابي) يؤدي الى الاختلاف في القيم الداخلية والقيم الخارجية للعاملين.

د - يظهر جدول ٥ نتائج اختبار (ت) للعلاقة بين طبيعة العمل والقيم الداخلية والخارجية. ويتضح من نتائج هذا الجدول وجود فروق معنوية في القيم الخارجية بين شاغلي الوظائف الادارية وبين كل من شاغلي الوظائف الفنية (٠,٠٥) و شاغلي الوظائف الكتابية (٠,٠١). حيث يعطى شاغلو الوظائف الادارية أهمية أكبر (متوسط ٥٨,٥٣) للقيم الخارجية عن القيمة التي يعطيها شاغلو الوظائف الفنية (متوسط ٥٧,٣٦)، وأهمية أقل للقيم الخارجية من شاغلي الوظائف الكتابية (متوسط ٦٠,١٤). وبمعنى آخر فإن شاغلي الوظائف الكتابية هم الأكثر اهتماما بالقيم الخارجية من كل من شاغلي الوظائف الادارية والفنية.

كذلك تشير نتائج الجدول ٥ الى اقتصار الفروق ذات الدلالة الاحصائية في القيم الداخلية بين شاغلي الوظائف الفنية و شاغلي الوظائف الكتابية (٠,٠١). و شاغلو الوظائف الفنية هم الأكثر اهتماما بقيم العمل الداخلية (متوسط ١٢,١٣) يليهم شاغلو الوظائف الادارية (متوسط ٩٩,١١) ثم شاغلو الوظائف الكتابية (متوسط ٤٤,١١٠). ويتضح من ذلك أن شاغلي الوظائف الكتابية هم الأكثر اهتماما بالقيم الخارجية والأقل اهتماما بالقيم الداخلية بالمقارنة بشاغلي الوظائف الادارية والفنية.

## جدول ٥

نتائج اختبار (ت) للعلاقة بين طبيعة العمل والقيم الداخلية والخارجية

| قيم العمل      | طبيعة العمل     | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | قيمة ت  |
|----------------|-----------------|---------|-------------------|---------|-------------------|---------|
| القيم الخارجية | إدارية / فنية   | ٥٨,٥٣   | ٦,١٤              | ٥٧,٣٦   | ٦,٠٣              | ١,٩٩*   |
| القيم الداخلية |                 | ١١١,٩   | ٦,٩٣              | ١١٣,١١  | ٧,٤٣              | ١,٦٤    |
| القيم الخارجية | إدارية / كتابية | ٥٨,٥٣   | ٦,١٤              | ٦٠,١٤   | ٥,٧٥              | ٢,١٤**  |
| القيم الداخلية |                 | ١١٩,٩   | ٦,٩٣              | ١١٠,٤٤  | ٧,٢٧              | ١,٧٩    |
| القيم الخارجية | فنية / كتابية   | ٥٧,٣٦   | ٦,٠٣              | ٦٠,١٤   | ٥,٧٥              | ٣,٥٨*** |
| القيم الداخلية |                 | ١١٣,١٢  | ٧,٤٢              | ١١٠,٤٤  | ٧,٢٧              | ٢,٨١**  |

## ٣ - العلاقة بين الدخل الوظيفي وقيم العمل

أ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات الدخل الوظيفي المختلفة وبين أربعة مقاييس فرعية هي الفخر بالعمل (٠,٠٥) والاندماجية في العمل (٠,٠٠١) وأفضلية العمل (٠,٠١) والسعي للتقدم (٠,٠٠١). وبمعنى آخر فإن اختلاف الدخل والأجر النقدي بين العاملين يؤدي إلى الاختلاف في هذه القيم. أي أنه يمكن التمييز بين هذه القيم لدى العاملين في ضوء مستوى الأجر الذي يحصلون عليه.

ب - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات الدخل الوظيفي والقيم الداخلية للعمل (٠,٠٠١)، في حين لا توجد فروق معنوية بين فئات الدخل الوظيفي والقيم الخارجية للعمل. أي أن هناك تشابهاً في القيم الخارجية بين فئات الدخل المختلفة واختلاف في القيم الخارجية.

ج - بتقسيم الدخل الوظيفي الشهري إلى ثلاث فئات (أقل من ٤٠٠٠ درهم، من ٤٠٠٠ إلى أقل من ٨٠٠٠ درهم، وأكثر من ٨٠٠٠ درهم) اتضح من نتائج اختبار (ت) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين هذه الفئات وبين كل من قيم العمل الداخلية والخارجية. ويستثنى من ذلك المقارنة بين القيم الداخلية للفئة الأولى (أقل من ٤٠٠٠ درهم) والفئة الثالثة (أكثر من ٨٠٠٠ درهم) عند مستوى (٠,٠٥). حيث تبين أن فئة الدخل الأولى أكثر اهتماماً بقيم العمل الداخلية (متوسط ١٧, ١١٣) من فئة

الدخل الثالثة (متوسط: ١٩, ١٢٢).

#### ٤ - العلاقة بين عدد سنوات الخبرة في العمل وقيم العمل

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عدد سنوات الخبرة في العمل وكل من قيم الاندماجية في العمل (٠, ٠٠١) وأفضلية العمل (٠, ٠١) والسعي للترقي (٠, ٠٠١). فهذه القيم الثلاث تختلف حسب سنوات الخبرة في العمل لدى العاملين. كذلك تشير النتائج الى وجود فروق معنوية عند مستوى (٠, ٠٥) بين عدد سنوات الخبرة في العمل والقيم الداخلية للعمل. في حين لا توجد فروق معنوية بين عدد سنوات الخبرة في العمل والقيم الخارجية للعمل. ويظهر جدول ٦ نتائج (ت) بين فئات عدد سنوات الخبرة في العمل وقيم العمل. وبدراسة الجدول يتضح ما يلي:

#### جدول ٦

نتائج اختبار (ت) للعلاقة بين عدد سنوات الخبرة وقيم العمل الداخلية والخارجية

| قيم العمل | سنوات الخبرة   | متوسط  | انحراف معياري | متوسط  | انحراف معياري | قيمة ت |
|-----------|----------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|
| الخارجية  | ٥/(١٠-٥)       | ٥٩,٠١  | ٥,١           | ٥٨,٤   | ٥,٦٩          | ٠,٨٠   |
| الداخلية  | ٥/(١٠-٥)       | ١١٠,٠١ | ٧,٤٣          | ١٢٢,٠١ | ٧,٤٩          | ١,٢٤   |
| الخارجية  | ٥/(أكبر من ١٠) | ٥٩,٠١  | ٥,١           | ٥,١    | ٦,٣٧          | ٢,٥٣   |
| الداخلية  | ٥/(أكبر من ١٠) | ١١٠,٠١ | ٧,٤٣          | ٧,١٣   | ٦,٧١          | ٣,٦٦   |
| الخارجية  | ١٠/(١٠-٥)      | ٥٨,٤٩  | ٥,٦٩          | ٥٧,٤٧  | ٦,٣٧          | ١,٤٧   |
| الداخلية  | ١٠/(١٠-٥)      | ١١٢,٠١ | ٧,٤٩          | ١١٣,٥٢ | ٦,٧١          | ١,٨٩   |

\* توجد فروق معنوية بين العاملين من ذوي الخبرة في العمل أقل من ٥ سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات في القيم الخارجية (٠, ٠١) وقيم العمل الداخلية (٠, ٠٠١). فالعاملون من ذوي الخبرة القليلة في العمل (أقل من ٥ سنوات) يعطون أهمية أكبر لقيم العمل الخارجية (متوسط: ٥٩, ٠١) من العاملين الذين لديهم خبرة كبيرة في العمل (متوسط: ٥٧, ٤٧). في حين تعطى الفئة الأولى أهمية أقل لقيم العمل الداخلية (متوسط

١, ١١٠) من الفئة الثانية (متوسط ٥٢, ١١٣).

\* توجد فروق معنوية بين العاملين من ذوي الخبرة ما بين ٥ الى أقل من ١٠ سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات في قيم العمل الداخلية (٠, ٠٥). فالفئة الأولى تعطى أهمية أقل (١١٢, ٠١) من الفئة الثانية (متوسط ٥٢, ١١٣).

\* يتبين من ذلك أن العاملين الذين لديهم خبرة كبيرة في العمل (أكثر من عشر سنوات) يهتمون أكثر بالقيم الداخلية للعمل بينما يظهر العاملون من ذوي الخبرة القليلة اهتماما أكبر بالقيم الخارجية للعمل.

### نتائج اختبار الفرض الثاني

يظهر جدول ٧ نتائج تحليل التباين بين المتغيرات الشخصية المرتبطة بالبيئة الخارجية والتي تعكس تأثير تفاعل الفرد مع ثقافة المجتمع (وهي الجنس، السن، المؤهل الدراسي،

#### جدول ٧

#### نتائج تحليل التباين بين متغيرات البيئة الخارجية وقيم العمل

| قيم العمل          | الجنس<br>م. مربعات ف | السن<br>م. مربعات ف | المؤهل العلمي<br>م. مربعات ف | الجنسية<br>م. مربعات ف |
|--------------------|----------------------|---------------------|------------------------------|------------------------|
| القيم الفرعية      |                      |                     |                              |                        |
| - الفخر بالعمل     | ٤٨,٦ ١٣,٦***         | ٥,٨ ٠,٤٠            | ٢٠,٩ ١,٩                     | ٥,٩٣ ١,٦               |
| - الاندماجية       | ١٠,١ ٢,٢٨            | ٥٧,١ ٣,٢**          | ٢٣,١ ١,٧٥                    | ٣٠,٢ ٦,٨***            |
| - أفضلية العمل     | ٢,٩٦ ٠,٤٣            | ٩٥,١ ٣,٤**          | ٦٤,٢ ٣,١**                   | ٧٥,٣ ٨,٣***            |
| - الدافعية للإنجاز | ٢,٠٢ ٠,٣٢            | ٩٣,١ ٣,٧**          | ٤٩,٨ ٢,٦٧                    | ٦,٧ ٠,٥٣               |
| - الانتهاء للعمل   | ٦,١١ ١,١             | ٨٣,٣ ٣,٧**          | ٢,٨ ٠,١٧                     | ٠,٠٦ ٠,٠١              |
| - الاقتصادية       | ٩٣,٦ ٦,٠٤**          | ٥٣,٥ ٠,٨٦           | ٥٢٢ ١١,٨***                  | ٩١,٩ ٥,٩**             |
| - الاجتماعية       | ٣,٠٦ ٠,٤٦            | ٤٥,٢ ١,٩٦           | ٣٦,٩ ١,٨١                    | ٣٠,٧ ٤,٥**             |
| - السعي للترقي     | ٥,٢٦ ٠,٩٣            | ٦٩,٨ ٣,١**          | ٢,٧ ٠,١٦                     | ١٧,٩ ١,٥٤              |
| القيم الأساسية     |                      |                     |                              |                        |
| - القيم الداخلية   | ٩,٧ ٠,١٩             | ١٠٠,٢ ٥,٣**         | ٤٥٥,٨ ٣**                    | ٤٤٩ ٩,٨**              |
| - القيم الخارجية   | ١٧٢,٢ ٤,٧**          | ٢١٦,١ ١,٤٤          | ٧٩٠ ٧,٢***                   | ٥٦٧ ١٥,٥***            |

والجنسية) وبين المقاييس الفرعية الثمانية لقيم العمل وكذلك البعدين الداخلي والخارجي لقيمة العمل. كما توضح جداول (٨)، (٩)، (١٠)، (١١) نتائج اختبار (ت) بالنسبة للمتغيرات الشخصية الأربعة.

#### ١ - العلاقة بين متغير الجنس وقيم العمل

أ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس وكل من قيمة الفخر بالعمل (٠,٠٠١) والقيم الاقتصادية (٠,٠١). أي أن هناك اختلافا بين العاملين والعاملات في الأهمية التي يعطونها لكل من قيمة الفخر بالعمل والقيم الاقتصادية. في حين لا توجد فروق معنوية بين متغير الجنس وبقيّة قيم العمل الفرعية.

ب - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس والقيم الداخلية للعمل.

ج - يظهر جدول ٨ نتائج اختبار (ت) للعلاقة بين متغير الجنس وقيم العمل الخارجية والداخلية للعمل. ويتضح من الجدول أن هناك فروقا معنوية بين العاملين والعاملات بالنسبة لقيم العمل الخارجي. ويعطى العاملون أهمية أكبر لهذه القيم (متوسط ٥٨,٨٤) من العاملات (متوسط ٥٧,٦٣) في حين تتشابه قيم العمل الداخلية والخارجية بين العاملين والعاملات.

#### جدول ٨

نتائج اختبار (ت) للعلاقة بين متغير الجنس والقيم الداخلية والخارجية للعمل

| القيم    | الجنسية   | متوسط | أ. معياري | متوسط  | أ. معياري | ت     |
|----------|-----------|-------|-----------|--------|-----------|-------|
| الخارجية | ذكر/ أنثى | ٥٨,٨٤ | ٦,٢٧      | ٥٧,٦٣  | ٥,٥٤      | ٢,٢٧* |
| الداخلية | ذكر/ أنثى | ١١٢,٢ | ٧,١٤      | ١١٢,١٧ | ٧,١٧      | ٠,٠٨  |

\*P < ٠,٠٥

#### ٢ - العلاقة بين متغير السن وقيم العمل

أ - توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين فئات السن المختلفة للعاملين وبين خمس

قيم فرعية هي قيم الاندماجية في العمل (٠,٠١)، أفضلية العمل (٠,٠١)، والدافعية للإنجاز (٠,٠١)، والالتقاء الوظيفي (٠,٠١)، والسعي للترقي (٠,٠١). وبمعنى آخر فإن الاختلاف بين فئات السن للعاملين يؤدي الى الاختلاف بينهم في هذه القيم. أي يمكن التمييز بين قيم العاملين بالتعرف على أعمارهم.

ب - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات السن المختلفة للعاملين وقيم العمل الداخلية (٠,٠٠١) ولا توجد فروق معنوية في العلاقة مع قيم العمل الخارجية.

ج - يظهر جدول ٩ نتائج اختبار (ت) بين متغيرات فئات العمر وقيم العمل الداخلية والخارجية.

### جدول ٩

نتائج اختبار (ت) للعلاقة بين فئات العمر وقيم العمل الداخلية والخارجية

| قيم العمل | سنوات الخبرة     | متوسط  | انحراف معياري | متوسط  | انحراف معياري | ت    |
|-----------|------------------|--------|---------------|--------|---------------|------|
| الخارجية  | ٣٠/(٤٠-٣٠)       | ٥٨,٨٦  | ٥,٨٢          | ٥٨,٦   | ٦,٢           | ٠,٢٤ |
| الداخلية  | ٣٠/(٤٠-٣٠)       | ١١٠,٨٩ | ٧,٢           | ١١٢,٧٦ | ٧,١٦          | ٢,٦١ |
| الخارجية  | ٤٠/أكبر من ٤٠    | ٥٨,٨٦  | ٥,٨٢          | ٥٧,١٦  | ٦,٥٦          | ٢,٣٧ |
| الداخلية  | ٤٠/أكبر من ٤٠    | ١١٠,٨٩ | ٧,٢٠          | ١١٤,٦٩ | ٦,١٦          | ٤,٦٤ |
| الخارجية  | ٤٠/(٤٠-٣٠) فأكثر | ٥٨,١٩  | ٦,٢٠          | ٥٧,١٦  | ٦,٥٦          | ١,٢٢ |
| الداخلية  | ٤٠/(٤٠-٣٠) فأكثر | ١١٢,٧٦ | ٧,١٦          | ١١٤,٦٩ | ٦,١٦          | ٢,٢  |

\*P < ٠,٠٥

\*\*P < ٠,٠١

\*\*\*P < ٠,٠٠١

ويتضح من جدول ٩ ما يلي:

\* توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين فئة السن (أقل من ٣٠ سنة) وفئة السن (من ٣٠ الى أقل من ٤٠) بالنسبة للقيم الداخلية للعمل (٠,٠١). فالفئة من العمر المتوسط (من ٣٠ الى أقل من ٤٠ سنة) أكثر اهتماما بقيم العمل الداخلي (متوسط ١١٢,٧٦) من الفئة الأقل سنا (متوسط ١١٠,٨٩) وتتشابه قيم العمل الخارجية لدى الفئتين.

- \* توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين فئة السن (أقل من ٣٠ سنة) والفئة الأكبر سنا (٤٠ سنة فأكثر) في كل من القيم الخارجية للعمل (٠,٠١) والقيم الداخلية للعمل (٠,٠٠١). فالفئة الأقل سنا أكثر اهتماما بقيم العمل الخارجية (متوسط ٥٨,٨٦) من الفئة الأكبر سنا (متوسط ٥٧,١٦) وأقل اهتماما بقيم العمل الداخلية (متوسط ٨٩,١١) من الفئة الأكبر سنا (متوسط ١١٤,٦٩).
- \* توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين فئة العمر المتوسط (من ٣٠ الى أقل ٤٠) والفئة الأكبر سنا تعطى اهتماما أكبر بالقيم الداخلية للعمل (متوسط ١١٤,٦٩) في حين أن الفئة الأقل سنا أكثر اهتماما بقيم العمل الخارجية.

### ٣ - العلاقة بين متغير المؤهل الدراسي وقيم العمل

- أ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المؤهل وثلاث قيم فرعية هي قيمة أفضلية العمل (٠,٠١)، الدافعية للإنجاز (٠,٠٥)، والقيم الاقتصادية (٠,٠٠١).  
فاختلاف المستوى التعليمي يؤدي الى الاختلاف في هذه القيم الثلاث.
- ب - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المؤهل الدراسي وكل من قيم العمل الداخلية (٠,٠١) والخارجية (٠,٠٠١) فيمكن التمييز بين قيم العمل الداخلية والخارجية من خلال التعرف على مؤهلاتهم الدراسية.
- ج - يظهر جدول ١٠ نتائج اختبار (ت) للعلاقة بين متغير المؤهل الدراسي وقيم العمل الخارجية والداخلية.

#### جدول ١٠

نتائج اختبار (ت) للعلاقة بين متغير المؤهل الدراسي والقيم الداخلية والخارجية للعمل

| القيم    | الجنسية       | متوسط | أ. معياري | متوسط  | أ. معياري | ت       |
|----------|---------------|-------|-----------|--------|-----------|---------|
| الخارجية | ثانوي / جامعي | ٥٩,٨٣ | ٥,٨٥      | ٥٧,٤٢  | ٦,٦       | ٤,٥٧*** |
| الداخلية | ثانوي / جامعي | ١١,٢١ | ٧,٣٣      | ١١٢,٦٤ | ٦,٩٨      | ٢,٣٥*** |

\*P < ٠,٠٥

\*\*P < ٠,٠٠١

ويتضح من جدول ١٠ أن هناك فروقا معنوية بين الحاصلين على شهادة الثانوية

العامة أو أقل والحاصلين على شهادة جامعية وأعلى في كل من قيم العمل الخارجية (٠,٠٠١) وقيم العمل الداخلية (٠,٠٠١). فالفئة الأولى تعطي أهمية أكبر لقيم العمل الخارجية (متوسط ٥٩,٨٣) من الفئة الثانية (متوسط ٥٧,٤٢) وأهمية أقل لقيم العمل الداخلية (متوسط ١١١,٢١) من الفئة الثانية (متوسط ١١٢,٦٤). فالحاصلون على شهادة جامعية يهتمون بدرجة أكبر بقيم العمل الداخلية في حين يهتم الحاصلون على شهادة الثانوية العامة أو أقل بدرجة أكبر بقيم العمل الخارجية.

#### ٤ - العلاقة بين متغير الجنسية وقيم العمل

أ - توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنسية وأربع قيم فرعية هي قيمة الاندماج في العمل (٠,٠٠١) وأفضلية العمل (٠,٠٠١) والقيم الاقتصادية (٠,٠١) والقيم الاجتماعية (٠,٠٠١). فالمواطنون يختلفون عن الوافدين العرب في تلك القيم الأربع الفرعية.

ب - توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنسية وكل من قيم العمل الداخلية (٠,٠٠١) وقيم العمل الخارجية (٠,٠٠١) وأيضاً يختلف المواطنون عن الوافدين العرب في قيم عملهم الداخلية والخارجية.

ج - يظهر جدول ١١ نتائج اختبار (ت) للعلاقة بين متغير الجنسية وقيم العمل الخارجية والداخلية.

#### جدول ١١

نتائج اختبار (ت) للعلاقة بين متغير الجنسية والقيم الداخلية والخارجية للعمل

| القيم    | الجنسية      | متوسط | أ. معياري | متوسط  | أ. معياري | ت       |
|----------|--------------|-------|-----------|--------|-----------|---------|
| الخارجية | مواطن / وافد | ٥٩,١٥ | ٥,٧٨      | ٥٦,٩٦  | ٦,٣٣      | ***٤,١١ |
| الداخلية | مواطن / وافد | ١١١,٣ | ٧,١٦      | ١١٣,٤٥ | ٦,٨٩      | ***٣,٢٦ |

$$***P < ٠,٠٠١$$

ويتضح من جدول ١١ وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنسية وقيم العمل الخارجية (٠,٠٠١) وقيم العمل الداخلية (٠,٠٠١). فالمواطنون يعطون أهمية

أكبر لقيم العمل الخارجية (متوسط ١٥, ٥٩) من الوافدين العرب (متوسط ٩٦, ٥٦) وأهمية أقل لقيم العمل الداخلية (متوسط ٣٩, ١١١) من الوافدين العرب (متوسط ٤٥, ١١٣). وعلى ذلك فالمواطنون يهتمون أكثر بقيم العمل الخارجية في حين أن الوافدين العرب يهتمون أكثر بقيم العمل الداخلية.

### نتائج اختبار الفرض الثالث

يظهر جدول ١٢ نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين المواطنين العاملين والمواطنات العاملات بالنسبة لقيم العمل.

جدول ١٢  
نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين المواطنين العاملين  
والمواطنات العاملات بالنسبة لقيم العمل

| قيم العمل              | المواطنون |               | المواطنات |               | ت       |
|------------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|---------|
|                        | متوسط     | انحراف معياري | متوسط     | انحراف معياري |         |
| الفخر بالعمل           | ٢٣,٧٦     | ١,٩٥          | ٢٤,٦٢     | ٢             | ***٣,٩٣ |
| الاندماجية في العمل    | ٢٠,٦٦     | ١,٠٧          | ٢٠,٥١     | ٢,٠٢          | ٠,٦٦    |
| أفضلية العمل           | ١٩,٦٦     | ٢,٦٧          | ١٩,٥٣     | ٢,٦٤          | ٠,٥٠    |
| الدافعية للإنجاز       | ٢٣,٥١     | ٢,٤٧          | ٢٣,٧٣     | ٢,٤           | ٠,٨٠    |
| الانتماء الوظيفي       | ٢٣,٧٥     | ٢,٤٧          | ٢٣,٥٩     | ٢,٣٣          | ٠,٦٠    |
| القيم الاقتصادية       | ١٧,٥٥     | ٣,٧٣          | ٢٥,٧٨     | ٣,٤٩          | ***٤,٤٤ |
| السعي للترقي           | ٢٢,١١     | ٢,٣٠          | ٢١,٥٩     | ٢,٢٧          | *٢,٠٩   |
| البعد الداخلي والخارجي |           |               |           |               |         |
| القيم الداخلية         | ١١١,٠٤    | ٧,٠١          | ١١٢,٠٣    | ٧,٣٧          | ١,٢٢    |
| القيم الخارجية         | ٥٩,٩٩     | ٥,٨٨          | ٥٧,٨٤     | ٥,٤١          | ***٣,٣٥ |

\*P < ٠,٠٥

\*\*\*P < ٠,٠٠١

ويتضح من جدول ١٢ ما يلي:

أ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المواطنين والمواطنات العاملات في ثلاث من القيم

الفرعية هي قيمة الفخر بالعمل (٠,٠٠١)، والقيم الاقتصادية (٠,٠٠١) والسعي للترقي (٠,٠٥). فالمواطنات أكثر اهتماما بقيمة الفخر بالعمل (متوسط ٢٤,٦٢) من المواطنين (متوسط ٢٣,٧٦) في حين أن المواطنين أكثر اهتماما بالقيم الاقتصادية (متوسط ١٧,٥٥) والسعي للترقي (متوسط ٢٢,١١) من المواطنات (متوسط ١٥,٧٨)، ٢١,٥٩ على التوالي). ولا يوجد اختلاف معنوي بين المواطنين والمواطنات بالنسبة لقيم الاندماجية في العمل، أفضلية العمل، الدافعية للإنجاز، والالتناء الوظيفي، والقيم الاجتماعية.

ب - توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين المواطنين والمواطنات في قيم العمل الخارجية (٠,٠٠١) في حين لا يوجد اختلاف معنوي بينها في قيم العمل الداخلية. فالمواطنون يبدون اهتماما أكبر بقيم العمل الخارجية (متوسط ٥٩,٩٩) من المواطنات (متوسط ٥٧,٨٤).

#### نتائج اختبار الفرض الرابع

يظهر الجدول ١٣ نتيجة معامل الارتباط بين قيم العمل والرضا الوظيفي. ويتضح منه ما يلي:

#### جدول ١٣

#### معامل الارتباط بين قيم العمل والرضا الوظيفي

| قيم العمل           | معامل الارتباط مع<br>الرضا الوظيفي |
|---------------------|------------------------------------|
| الاندماجية في العمل | ٠,١١**                             |
| أفضلية العمل        | ٠,٢٠***                            |
| الفخر بالعمل        | ٠,٢٠***                            |
| الدافعية للإنجاز    | ٠,١٩***                            |
| الالتناء الوظيفي    | ٠,٢٦***                            |
| القيم الاقتصادية    | ٠,٢٥-***                           |
| القيم الاجتماعية    | ٠,٥-                               |
| السعي للترقي        | ٠,٠٥-                              |
| قيم العمل الداخلية  | ٠,٣١***                            |
| قيم العمل الخارجية  | ٠,٢٠***                            |
| القيم الكلية        | ٠,١١**                             |

\*\*P < ٠,٠١

\*\*\*P < ٠,٠٠١

- أ - وجود علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي وخمسة من المقاييس الفرعية للقيم وهي : قيمة الفخر بالعمل (٠, ٠٠١)، الاندماجية في العمل (٠, ٠١)، أفضلية العمل (٠, ٠٠١)، الدافعية للإنجاز (٠, ٠٠١) والانتفاء الوظيفي (٠, ٠٠١).
- ب - وجود علاقة إرتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والقيم الاقتصادية (٠, ٠٠١).
- ج - وجود علاقة إرتباطية سالبة ضعيفة غير ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والقيم الاجتماعية والسعي للتقدم.
- د - وجود علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وقيم العمل الداخلية (٠, ٠٠١). وجود علاقة إرتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وقيم العمل الخارجية (٠, ٠٠١).
- هـ - وجود علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وقيم العمل الكلية التي تضم المقاييس الفرعية الثانية (٠, ٠١).
- و - بلغ أعلى معامل ارتباط بالنسبة للمقاييس الفرعية مع الرضا الوظيفي (٠, ٢٦) وهو الارتباط مع الانتفاء الوظيفي، يليه الارتباط السالب مع القيم الاقتصادية (-٠, ٢٥)، ثم الفخر بالعمل (٠, ٢٠) وأفضلية العمل (٠, ٢٠).
- ز - بالنسبة للبعدين الداخلي والخارجي لقيم العمل يمثل الارتباط بين قيم العمل الداخلية وبين الرضا الوظيفي أعلى ارتباط موجب (٠, ٣١) في حين أن العلاقة الارتباطية السلبية بين قيم العمل الخارجية والرضا الوظيفي بلغت (-٠, ٢٠).
- ح - من العرض السابق يمكن استنتاج أن قيم العمل لها تأثير مستقل على الرضا الوظيفي. فمثلا كلما زاد الاهتمام بقيم العمل الداخلية كلما زاد الرضا الوظيفي للعاملين. والعكس صحيح فكلما زاد الاهتمام بقيم العمل الخارجية كلما قل الرضا الوظيفي.

## النتائج والمناقشة

- ١ - أسفرت نتائج التحليل الاحصائي عن وجود ارتباط معنوي موجب بين خمسة مقاييس فرعية لقيم العمل هي: الفخر بالعمل، الاندماجية في العمل، أفضلية العمل، الدافعية للإنجاز، والانتفاء للعمل. كذلك اتضح من التحليل الاحصائي وجود ارتباط معنوي موجب بين المقاييس الفرعية الثلاثة الأخرى وهي القيم الاقتصادية والقيم الاجتماعية والسعي للترقي. كما تبين من التحليل العاملي أن المقاييس الخمسة الأولى هي أكثر المقاييس تشبعاً بالبعد الأول (المقياس الداخلي لقيمة العمل). ويقصد به القيم الداخلية المرتبطة بأداء مهام العمل وهي الفخر، والاندماجية في العمل، أفضلية العمل، الدافعية للإنجاز، والانتفاء للعمل. كما تبين أن المقاييس الفرعية الثلاثة الأخرى هي أكثر المقاييس تشبعاً بالبعد الثاني وأطلق عليها المقياس الخارجي لقيم العمل. ويقصد بهذا البعد القيم الخارجية المرتبطة بالحوافز الخارجية وهي القيم الاقتصادية والاجتماعية والسعي للترقي.
- ٢ - يمكن القول بصفة عامة أن المتغيرات المستقلة (الوظيفية والشخصية) تختلف في تأثيرها على قيم العمل لدى العاملين، وأن العوامل الشخصية المرتبطة بالبيئة الخارجية (الجنس، السن، المؤهل الدراسي، الجنسية) أكثر تأثيراً على قيم العمل لدى العاملين من العوامل الوظيفية المرتبطة بالبيئة الداخلية للمنظمات والنتيجة عن التفاعل بين الفرد والمنظمة (جهة العمل، طبيعة العمل، الدخل الوظيفي، عدد سنوات الخبرة بالعمل). ويتضح ذلك فيما يلي:

### أ. بالنسبة للمتغيرات الشخصية المرتبطة بالبيئة الخارجية (الفرض الأول)

#### \* متغير الجنسية

وتبين أن له التأثير الأكبر في التباين بين قيم العمل لدى العاملين. فالاختلاف في الجنسية (مواطن أو غير مواطن) نتج عنه اختلاف في كل من بعدى القيم الداخلية والخارجية. كما نتج عنه تباين في قيمتين فرعيتين من القيم الداخلية هما الإندماجية في العمل وأفضلية العمل. وكذلك تباين في قيمتين فرعيتين من قيم العمل الخارجية هما القيم

الاقتصادية والقيم الاجتماعية. وقد اسفر اختبار «ت» عن أن المواطنين يعطون أهمية أكبر لقيم العمل الخارجية عن الوافدين العرب. في حين أن الوافدين العرب يهتمون أكثر بقيم العمل الداخلية.

### \* متغير المؤهل الدراسي

للمؤهل الدراسي تأثير واضح على بعدى قيم العمل الداخلية والخارجية. كما نتج تباين في قيمتين فرعيتين من القيم الداخلية هما أفضلية العمل والدافعية للإنجاز. وتباين في قيمة فرعية واحدة من قيم العمل الخارجية هي القيمة الاقتصادية. وتشير نتائج اختبار (ت) إلى أن الحاصلين على مؤهل دراسي عال يهتمون بقيم العمل الداخلية في حين يزداد اهتمام العاملين من حملة المؤهلات العلمية الأقل بقيم العمل الخارجية.

### \* متغير السن

له تأثير على بعد القيم الداخلية للعمل فقط. كما نتج عنه تباين في أربع قيم فرعية من قيم العمل الداخلي هي الاندماجية في العمل وأفضلية العمل، الدافعية للإنجاز والانتماء للعمل. وكذلك تباين في قيمة فرعية واحدة من القيم الخارجية وهي قيمة السعى للترقي. واسفر اختبار (ت) عن أن الفئة الأكبر سناً (٤٠ سنة فأكثر) أكثر اهتماماً بقيم العمل الداخلية في حين أن الفئة الأقل سناً (أقل من ٣٠ سنة) أكثر اهتماماً بقيم العمل الخارجية.

### \* متغير الجنس

وكان له تأثير على القيم الخارجية للعمل لدى العاملين وذلك عكس متغير السن الذي كان له تأثير على القيم الداخلية للعمل فقط. كما نتج عنه تباين في قيمة واحدة من قيم العمل الداخلية هي قيمة الفخر بالعمل وقيمة واحدة من قيم العمل الخارجية وهي القيمة الاقتصادية. واسفر اختبار (ت) عن أن العاملين من الذكور أكثر اهتماماً بقيم العمل الخارجية من العاملات الأناث. وتشابه قيم العمل الداخلية بين العاملين والعاملات.

## ب . المتغيرات الوظيفية المرتبطة بالبيئة الداخلية للمنظمات (الفرض الثاني)

### \* متغير طبيعة العمل

وهو الأكثر تأثيراً من بين المتغيرات الوظيفية المرتبطة بالبيئة الداخلية للعمل على قيم العمل . فالاختلاف في طبيعة العمل (إدارية ، فنية ، كتابية) يؤدي الى التباين في كل من بعدي قيم العمل الداخلية والخارجية . كما ينتج عنه تباين في قيمتين فرعيتين من قيم العمل الداخلية هما الفخر بالعمل وأفضلية العمل . وتباين في قيمتين فرعيتين من قيم العمل الخارجية هما القيمة الاقتصادية والقيم الاجتماعية . كما تشير نتائج اختبار (ت) أن شاغلي الوظائف الكتابية هم الأكثر اهتماماً بقيم العمل الخارجية والأقل اهتماماً بقيم العمل الداخلية بالمقارنة بشاغلي الوظائف الادارية والفنية . كما أن شاغلي الوظائف الفنية أكثر اهتماماً بالقيم الداخلية للعمل من شاغلي الوظائف الادارية . ولا توجد فروق معنوية في قيم العمل الخارجية بين شاغلي الوظائف الادارية والفنية .

### \* متغير عدد سنوات الخبرة بالعمل

له تأثير على بعد القيم الداخلية فقط . كما يؤدي إلى التباين في قيمتين فرعيتين من قيم العمل الداخلية هما قيمة الاندماجية في العمل وأفضلية العمل . وكذلك تباين في قيمة فرعية واحدة من قيم العمل الخارجية وهي قيمة السعى للترقى . واسفر اختبار (ت) عن أن العاملين الذين لديهم خبرة كبيرة في العمل (أكثر من ١٠ سنوات) أكثر اهتماماً بقيم العمل الداخلية في حين أن الفئة الأقل سناً (أقل من ٥ سنوات) أكثر اهتماماً بقيم العمل الخارجية .

### \* متغير الدخل الوظيفي

يؤثر هذا المتغير على بعد القيم الداخلية فقط مثله مثل متغير سنوات الخبرة . وقد أدى إلى التباين في ثلاث قيم فرعية من قيم العمل الداخلي هي قيمة الفخر بالعمل والاندماجية في العمل وأفضلية العمل . والتباين في قيمة فرعية واحدة من قيم العمل الخارجية هي قيمة السعى للترقى . وتشير نتائج اختبار (ت) إلى أن الفئة الأقل دخلاً (أقل من ٤٠٠٠ درهم

شهرياً) أكثر اهتماماً بقيم العمل الداخلية في حين أن الفئة الأعلى دخلاً (أعلى من ٨٠٠٠ درهم شهرياً) أكثر اهتماماً بقيم العمل الخارجية.

### \* متغير جهة العمل ( اتحادية / الجهات الأخرى )

ليس لهذا المتغير تأثير على بعدى قيم العمل الداخلي والخارجي . وكذلك ليس له تأثير على قيم العمل الفرعية باستثناء قيمة أفضلية العمل .

٣ - ومن جهة . أخرى إذا نظرنا إلى مدى تأثير قيم العمل الفرعية وكل من بعدى القيمة الداخلية والقيمة الخارجية بالمتغيرات الشخصية والوظيفية يتبين لنا ما يلي :

\* قيمة الاندماجية في العمل وتتأثر بكل من متغير الدخل الوظيفي وعدد سنوات الخبرة والسن والجنسية .

\* قيمة أفضلية العمل وتتأثر بكل من متغير جهة العمل وطبيعة العمل والدخل الوظيفي وعدد سنوات الخبرة والمؤهل الدراسي والجنسية .

\* القيم الاقتصادية وتتأثر بكل من متغير طبيعة العمل والجنس والمؤهل والجنسية .

\* قيمة السعى للترقى وتتأثر بكل من متغير الدخل الوظيفي وسنوات الخبرة والسن .

\* قيمة الفخر بالعمل وتتأثر بكل من متغير طبيعة العمل والدخل الوظيفي والجنس .

\* قيمة الدافعية للإنجاز وتتأثر بكل من متغير السن والمؤهل .

\* قيمة الانتماء للعمل وتتأثر بمتغير واحد هو السن .

\* بعد القيم الداخلية للعمل وتتأثر بكل من متغير طبيعة العمل والدخل الوظيفي وسنوات الخبرة في العمل والسن والمؤهل الدراسي والجنس .

\* بعد القيم الخارجية للعمل وتتأثر بكل من متغير طبيعة العمل والجنس والمؤهل الدراسي والجنسية .

### ٤ - الفروق بين المواطنين والمواطنات (الفرض الثالث)

عند المقارنة بين المواطنين والمواطنات اتضح وجود اختلاف معنوي بينها في بعد قيم

العمل الخارجية حيث يبدي المواطنون من الذكور اهتماماً أكبر بقيم العمل الخارجية من المواطنات. ولا يوجد اختلاف بينهما في بعد قيم العمل الداخلية. كما تبين وجود اختلاف معنوي بين المواطنين والمواطنات في قيمة فرعية واحدة من قيم العمل الداخلية وهي قيمة الفخر بالعمل. فالمواطنات أكثر اهتماماً بقيمة العمل من المواطنين. وتبين وجود اختلاف معنوي بينهما في قيمتين فرعيتين من قيم العمل الخارجية هما القيم الاقتصادية والسعي للترقى. ويعطي المواطنون اهتماماً أكبر بالقيم الاقتصادية والسعي للترقى من المواطنات.

#### ٥. العلاقة بين قيم العمل والرضا الوظيفي (الفرض الرابع)

بالنسبة للعلاقة بين قيم العمل والرضا الوظيفي اتضح وجود ارتباط معنوي موجب بين الرضا الوظيفي وقيم العمل الداخلية (+٣١, ٠) وارتباط معنوي سلبى بين الرضا الوظيفي وقيم العمل الخارجية (-٢٠, ٠). ويمكن استنتاج أن قيم العمل لها تأثير مستقل على الرضا الوظيفي.

وبناءً على هذه النتائج التي توصلت إليها الدراسة يكون الفرض الذي افترضه البحث صحيحاً وهو وجود علاقة بين بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية وبين قيم العمل. وهذا ما ايدته نتائج الدراسات السابقة المشار إليها في هذه الدراسة. ومن الناحية العملية توجه هذه الدراسة اهتمام الممارسين للعمل الإداري إلى ضرورة التعرف على أوجه الاختلاف والتشابه بين قيم العمل لدى العاملين مما يساعدهم على فهم وتفسير سلوكهم والتنبؤ به والسيطرة عليه لتحقيق أهداف المنظمة. ونظراً لأهمية دراسات قيم العمل بالنسبة للدارسين والممارسين في حقل الإدارة، فيوصى الباحثان بعمل دراسات ميدانية أخرى في دول عربية أخرى ومقارنة النتائج والتعرف على الفروق. بالإضافة إلى ذلك فإن دراسة العلاقة بين قيم العمل ومتغيرات سلوكية أخرى مثل الاداء الوظيفي والولاء التنظيمي أمر جدير بالبحث والدراسة.

وأخيراً يود الباحثان أن يؤكدوا أن دراسة قيم العمل تزود الباحثين والممارسين للإدارة بفهم أعمق لمشاكل العمل والصراعات وعوائق الاتصال وانخفاض الروح المعنوية وسوء العلاقة بين الرئيس والمؤوس وانخفاض معدلات الأداء وغيرها من مشاكل العمل. وبنفس المنطق فإن دراسة قيم العمل تساعد على سهولة وضع نظم الاختيار والتحفيز والتدريب

والتطوير. فلا شك أن استخدام المعلومات الخاصة بقيم العاملين تسهل من عملية الاختيار من خلال التوفيق بين قيم الفرد ومتطلبات الوظيفة المرشح لشغلها. كما أن تصميم نظم الحوافز المادية والمعنوية يجب أن يتلاءم مع قيم الأفراد في العمل. كذلك فإن برامج التدريب يمكن أن تصمم لتطوير وتدعيم القيم التنظيمية المرغوبة.

## المراجع

- اعتماد محمد علام، وأحمد علي زايد، ١٩٩٢، مقياس قيم العمل، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- عبد الرحمن أحمد هيجان، ١٩٩٢ أهمية قيم المديرين في تشكيل ثقافة منظمين سعوديتين: الهيئة الملكية للجبيل وينبع وشركة سنابل. الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة بالرياض، العدد ٤٤.
- Allport, G.; Vernon, P.; and Lindsay, G., 1970. **Study of Values**. Boston: Mifflin Company.
- Brayfield, A., and Rothe, H. 1951. "An Index of Job Satisfaction" **Journal of Applied Psychology**, October: 307-311.
- Bursten, M. et al., 1978. **Canadian Work Values Findings of Work Ethics Survey and A Job Satisfaction Survey**. Department of Manpower and Immigration: Strategic Planning and Research, Montreal.
- Chusmir, C., and Parker, B., 1991. "Gender and Situational Differences in Managers' Value: A Look at Work and Human Lives," **Journal of Business Research**, (23), (4): 325-335.

De Vaus,D.et.al., 1991. "Gender and Work Orientation:Values and Satisfaction in Western Europe," **Work and Occupations**, 18,(1):72-93.

Eichar,D'et.al., 1991. "The Job Satisfaction of Older Workers," *Journal of Organizational Behaviour*, 12,(70):609-620.

England,G; 1975. **The Manager and His Values:An International Perspective from the United States, Japan, Korea, India and Australia**. Cambridge, MA Ballinger.

England,G.; Dhingra, O.; and Agarwal, N., 1974. "The Manager and Man" **Organization and Administrative Sciences**, 5, Summer,:2-10.

Guth,W., and Tagiuri, R., 1965. "Personal Values and Corporate Strategy," **Harvard Business Review**, 41:125-126.

Hofstede,G., 1980. "Motivation, Leadership and organization: Do American Theories Aboard?" **Organizational Dynamics**, Summer 4:42-63.

Jude, T., et.al., 1992. "Effects of Work Values on job Choice Decisions," **Journal of Applied Psychology**,77, (3):261-271.

Kalleberg,A., 1977. Work Values and Job Rewards : A Theory of Job Satisfaction," **American Sociological Review**,24, February: 124-143.

Kluckhon,C., 1951. "Values and Value-Orientation." In Parsons,T., and Shiles,E., (eds), **The Theory Action**. Cambridge Mass: Harvard University Press. 395-425.

Kohn,M., 1969, **Class and Conformity : A Study in Values**. Homewood, IL:Dorsey.

Meglino,B., Ravlin,E., Adkins,C., 1989. "A Work Values Approach to Corporate Culture : A Test of the Value Congruence Process and its Relationship to Individual Outcomes," **Journal of Applied Psychology**, 74,(3):424-432.

Moizer,P., and Pratt,J., 1988. "The Evaluation of Performance in Firms of Chartered Accountants," **Accounting and Business Research**, 18,(71):227-237.

- Meglino, B., Ravlin, E., Adkins, C., 1991. "Work Congruence and Satisfaction with Leaders : An Examination of the Role of Interaction," **Human Relations**, 43,(6):513-526.
- McMurry, R., 1963. "Conflict in Human Values," **Harvard Business Review**, 44,(5):481-495.
- Oliver, N., 1990. "Ork Rewards, Work Values, and Organizational Commitment in An Employee-Owned Firm: Evidence from the U.K" **Human Relations**, 43,(6):513-526.
- Puttie, J., et.al. 1989. "Works Values and Organizational Commitment : A Study in the Asian Context," **Human Relations**, 42,(3):275-288.
- Ralvin, E. et.al. 1987. "Effects of Values on Perception and Decision Making : A Study of Alternative Work Values Measures," **Journal of Applied Psychology**, 72,(4):666-673.
- Rokeach, M., 1951. **The Nature of Human Values**, New York : The Free Press.
- Shapira, Z., and Griffith., 1990. "Comparing the Values of Engineering with Managers, Production, and Clerical Workers : A Multivariate Analysis," **Journal of Organizational Behaviour**, 11,(4):275-288.
- Walsh, S. 1992. "Compensation : What Influences' Workers' Sense of Values," **Nursing Management**, 23, (10):513-526.
- Williams, R., 1986. "The Concept of Values," In Dills, D., (ed), **International Encyclopedia of the Social Sciences**, (16), The Macmillian Co., and The Free Press, New York :283-287.
- Wollack, S., Goodale, J. and Smith, P. 1971. "Development of the Survey of Work Values," **Journal of Applied Psychology**, 55:331-338.

سمير أحمد عسكر (دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، الولايات المتحدة الأمريكية، ١٩٧٩). أستاذ إدارة الأعمال المساعد، كلية العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الإمارات العربية المتحدة. من المهتمين بالدراسات السلوكية في مجال ضغوط العمل والصراع التنظيمي وتطوير القوة البشرية واتخاذ القرارات.

عادل محمد زايد (دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، جامعة بنسلفانيا، الولايات المتحدة الأمريكية، ١٩٨٩). مدرس إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية. من المهتمين بدراسة التطور والتغير التنظيمي واتخاذ القرارات والتخطيط الاستراتيجي وضغوط العمل.

## دعوة للمساهمة بتقديم حالات ادارية

في إطار أهداف المجلة الرامية إلى نشر وتطوير الفكر الاداري والممارسات الادارية في المنطقة العربية، والارتقاء بمستوى البحث العلمي في مجال العلوم الادارية وتطويعه لخدمة البيئة الاقتصادية العربية من خلال تقديم الحالات الادارية التي تساهم في التعرف على المشاكل الادارية وتحليلها لمعرفة أسبابها بهدف وضع الحلول العملية لها على أسس علمية.

يسر المجلة العربية للعلوم الادارية دعوة العلماء العرب في مجال ادارة الأعمال بتقديم الحالات الادارية لنشرها بعد التأكد من مطابقتها للشروط التالية :

- ١ - أن تعكس الحالة أوضاعاً أو مواقف أو مشكلات مستقاة من الواقع العملي في قطاع الأعمال في البيئة العربية فقط، وأن يبين كاتب الحالة المعلومات الكفيلة التي تثبت بوقوع أحداث الحالة فعلاً، وأن لا تكون قد سبق نشرها من قبل جهات أخرى.
- ٢ - أن تتناول الحالة الموضوعات ذات الارتباط بإدارة الأعمال بصفة عامة ووظائف الادارة والمهارات الادارية والقيادية والحالات المرتبطة بمجالات واهتمامات المجلة بصفة خاصة.
- ٣ - أن تشتمل الحالة على خلفية عن البيئة الاقتصادية خلال الفترة الزمنية التي حدثت فيها الحالة.
- ٤ - أن يتم ذكر اسم المؤسسة التي تناولتها الحالة (لغرض الفحص والتحكيم فقط الذي يتم بشكل سري تام) مع تقديم كاتب الحالة أسماء مقترحة بديلة يتم نشرها بها.
- ٥ - أن تكتب الحالة باللغة العربية فقط.
- ٦ - أن لا يتجاوز عدد صفحات الحالة (١٠) صفحات بما فيها الجداول والرسوم والمراجع.
- ٧ - تعتبر الحالة ملكاً للمجلة في حالة قبولها ويمكن استخدامها سواء في مجال التدريس أو التدريب أو في مجال الكتب الدراسية وغيرها، بعد أخذ الموافقة الكتابية من المجلة.