

الجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى

جامعة التحدي

كلية الآداب

قسم علم الاجتماع

الأداء الوظيفي وعلاقته ببعض القيم

دراسة ميدانية على الأداء الوظيفي بجامعة التحدي-مدينة سرت

دراسة مقدمة لاستيفاء درجة التخصّص العالي (الماجستير) في علم الاجتماع

إعداد

المطالبة : نورية عيسى الصادق

إشراف

الأستاذ الدكتور: نسوري إبراهيم الوافي مشرفاً رئيسياً

الأستاذ الدكتور: عبد الصمد مصطفى سالم مشرفاً مساعداً

العام الجامعي

2008/2007 ف

الجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى

جامعة التحدي - سرت

قسم / علم الاجتماع

كلية الآداب والتربية

(الأداء الوظيفي وعلاقته ببعض القيم)

"دراسة ميدانية على الأداء الوظيفي بجامعة التحدي - بمدينة سرت"

إعداد :- نورية عيسى الصادق.

توقيع
.....
.....
.....

أعضاء لجنة المناقشة:-

1- د. نوري إبراهيم الوافي .

2- د. عبد الصمد مصطفى سالم

3- د. عوض عبد الرحمن الاحول

4- أ. د. محبوب عطية الفاندي .

يعتمد
أ. ر. حمة: أبو ينفية، عند السلام
مدير مكتبة الدراسات العليا
والتدريب بالكلية



يعتمد

أ. حمد أحمد الحاج
أمين اللجنة الشعبية لكلية
الآداب والتربية

تَمْرٌ لِلَّذِينَ
يُؤْتُونَ زَكَاةً
وَيُحِبُّونَ
الْحَيَاةَ الدُّنْيَا

(1) تَمْرٌ لِلَّذِينَ
يُؤْتُونَ زَكَاةً
وَيُحِبُّونَ
الْحَيَاةَ الدُّنْيَا
(2) تَمْرٌ لِلَّذِينَ
يُؤْتُونَ زَكَاةً
وَيُحِبُّونَ
الْحَيَاةَ الدُّنْيَا
(3) تَمْرٌ لِلَّذِينَ
يُؤْتُونَ زَكَاةً
وَيُحِبُّونَ
الْحَيَاةَ الدُّنْيَا
(4) تَمْرٌ لِلَّذِينَ
يُؤْتُونَ زَكَاةً
وَيُحِبُّونَ
الْحَيَاةَ الدُّنْيَا

تَمْرٌ لِلَّذِينَ
يُؤْتُونَ زَكَاةً
وَيُحِبُّونَ
الْحَيَاةَ الدُّنْيَا

تَمْرٌ لِلَّذِينَ
يُؤْتُونَ زَكَاةً
وَيُحِبُّونَ
الْحَيَاةَ الدُّنْيَا
1
4
تَمْرٌ لِلَّذِينَ
يُؤْتُونَ زَكَاةً
وَيُحِبُّونَ
الْحَيَاةَ الدُّنْيَا

شكر و تقدير

أحمد لله رب العالمين الذي وفقني في إنجاز هذا العمل المتواضع وهذا يجعلني ملتزماً
برد الفضل إلى ذويت والعرفان لاهله وخاصة إلى كل من قدم لي عوناً أو اسدي لي
نصيحاً أثناء إعداد هذه الرسائل.

فيطيب لي بدياً أن أتقدم إلى هؤلاء جميعاً بالشكر والتقدير وفي مقدمتهم الأستاذ
الدكتور عبد الصمد مصطفى سالم والأستاذ الدكتور نوري إبراهيم الوافي والذين كان
لهما أكبر الأثر وعظيم الفضل في إعداد هذه الرسائل حيث اعترف بما قدماه لي من
توجيهات ورعاية طيبة إشرافهما على هذه الرسائل جراهما الله عني خير أجراء، كما
أتقدم بالشكر والتقدير إلى أساتذة وموظفي كلية الآداب والتربية بجامعة التحدي
وخاص بالذكر الأستاذ أحمد أحاج عميد الكلية والدكتور محمد الطداعي أمين قسم علم
الاجتماع، كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى زملائي بقسم علم الاجتماع على ما قدموه لي
من مساعدة، كما أتقدم بالشكر إلى موظفي قسم شئون العاملين بجامعة التحدي
وأخيراً الشكر والتقدير إلى كل من قدم لي عوناً أياً كان حجمه وله من الله وافر أجراء .

والله اعلم

إلى جدي أظالم اللهم في جرحها

إلى والدي أسأل اللهم أن يمتعها بالصحة والعافية

إلى جميع أفراد أسرتي الكريمة

فهرس الأشر باس

الصفحة	الموضوع
أ	الأية
ب	الشكر والتقدير
ج	الإهداء
2-1	المقدمة
3	الفصل الأول
6-4	تحديد مشكلة الدراسة
6	أهداف الدراسة
6	أهمية الدراسة
10-7	مفاهيم الدراسة
12-11	متغيرات الدراسة
22-13	الدراسات السابقة
23	تعليق على الدراسات السابقة
24	فروض الدراسة
25	الفصل الثاني
28-26	مفهوم العمل
29	القيمة الاجتماعية للعمل
30	سوسيولوجية العمل
31-30	منهجية سوسيولوجية العمل
32-31	مفهوم الجماعة كوحدة اجتماعية
33	خصائص الجماعات
34-33	جماعة العمل
34	تعريف جماعة العمل
36-35	مراحل نمو وتطور جماعة العمل
37	مفهوم الأداء الوظيفي

الصفحة	الموضوع
38	أهمية الأداء الوظيفي
42-39	العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي
42	تقويم أو قياس الأداء الوظيفي
43	الخلفية التاريخية لعملية قياس أو تقويم الأداء الوظيفي
44	مفهوم تقويم الأداء الوظيفي
45	التفسير الاجتماعي للأداء الوظيفي
46	نظرية تقسيم العمل ودورها في تفسير الأداء الوظيفي
47	هربرت سبنسر وتفسيره للأداء الوظيفي
49-47	النظرية الاجتماعية لإميل دوركايم ودورها في تفسير الأداء الوظيفي
49	نظرية فلغريدو باريتو ودورها في تفسير الأداء الوظيفي
55-50	نظرية الفعل الاجتماعي ودورها في تفسير الأداء الوظيفي
56	الفصل الثالث
58-57	مفهوم القيم الاجتماعية
60-58	التمييز بين مفهوم القيم وغيره من المفاهيم الأخرى
61	خصائص القيم الاجتماعية
62	وظائف القيم الاجتماعية
65-63	تصنيف القيم الاجتماعية
66	أساليب قياس القيم الاجتماعية
68-67	القيم المؤسسية
72-68	مفهوم قيم العمل
75-73	الاختلافات في القيم وفقا للتخصصات المهنية
80-76	القيم في النظرية السوسولوجية
81	الفصل الرابع

الصفحة	الموضوع
82	الإجراءات المنهجية
83-82	نوع الدراسة ومنهجها
84-83	إجراءات المعاينة
85-84	أدوات جمع البيانات
86	الدراسة الاسترشادية
86	قياس ثبات أداة جمع البيانات
87	قياس صدق أداة جمع البيانات
88	مجالات الدراسة
88	الأساليب الإحصائية المستخدمة في عرض تحليل البيانات
89	الفصل الخامس
90	التحليل الوصفي
94-90	عرض خصائص العينة
107-94	توزيع أفراد مجتمع الدراسة على مقياس قيم العمل
110-107	توزيع أفراد مجتمع الدراسة على مقياس الأداء الوظيفي
111	اختبار الفروض
122-111	اختبار الفرض الأول
149-122	اختبار الفرض الثاني
150	اختبار الفرض الثالث
155-151	عرض النتائج
158-156	ملخص الرسالة
166-160	قائمة المراجع
175-167	الملاحق

فهرس الفردس

الصفحة	عنوان الجدول
90	جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب النوع
91	جدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب العمر
91	جدول رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي
92	جدول رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية
92	جدول رقم (5) توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة
93	جدول رقم (6) توزيع أفراد العينة حسب الراتب
95	جدول رقم (7) توزيع أفراد العينة على مقياس المشاركة في العمل
98	جدول رقم (8) توزيع أفراد العينة على مقياس تقدير قيمة العمل
101	جدول رقم (9) توزيع أفراد العينة على مقياس تقدير قيمة الوقت في العمل
104	جدول رقم (10) توزيع أفراد العينة على مقياس السعي للترقي في العمل
106	جدول رقم (11) توزيع أفراد العينة على مقياس قيمة احترام العمل
109	جدول رقم (12) توزيع أفراد العينة على مقياس الأداء الوظيفي

الصفحة	عنوان الجدول
111	جدول رقم (13) التوصيف الإحصائي لمجتمع الدراسة اختبار (ب) في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير النوع
112	جدول (14) التوصيف الإحصائي لمجتمع الدراسة "العينة الكلية" تحليل التباين الأحادي (الأنوفا) في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير العمر
113	جدول (14) أقل فرق معنوي بين فئات العمر المختلفة في مستوى الأداء الوظيفي
115	جدول (15) التوصيف الإحصائي لمجتمع الدراسة "العينة الكلية" تحليل التباين الأحادي (الأنوفا) في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي
117	جدول (16) أقل فرق معنوي بين فئات الحالة الاجتماعية المختلفة في مستوى الأداء الوظيفي
118	جدول (17) التوصيف الإحصائي لمجتمع الدراسة "العينة الكلية" تحليل التباين الأحادي (الأنوفا) في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة
119	جدول (17) أقل فرق معنوي بين فئات الخبرة المختلفة في مستوى الأداء الوظيفي
121	جدول (18) التوصيف الإحصائي لمجتمع الدراسة "العينة الكلية" تحليل التباين الأحادي (الأنوفا) في الأداء الوظيفي تبعاً للراتب الشهري
123	جدول (19) التوصيف الإحصائي لمجتمع الدراسة اختبار "ت" في قيم العمل تبعاً لمتغير النوع
125	جدول (20) التوصيف الإحصائي لمجتمع الدراسة "العينة الكلية" تحليل التباين الأحادي (الأنوفا) في قيم العمل تبعاً لمتغير العمر
127	جدول (20) أقل فرق معنوي بين فئات العمر المختلفة في قيم تقدير قيمة العمل
129	جدول (20) أقل فرق معنوي بين فئات العمر المختلفة في احترام العمل
130	جدول (21) التوصيف الإحصائي لمجتمع الدراسة "العينة الكلية" تحليل التباين الأحادي (الأنوفا) في قيم العمل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي
132	جدول (21) أقل فرق معنوي بين فئات التعليم المختلفة في تقدير قيمة العمل

الصفحة	عنوان الجدول
134	جدول (22) التوصيف الإحصائي لمجتمع الدراسة "لعينة الكلية" تحليل التباين الأحادي (الانوفأ) في قيم العمل تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية
136	جدول (22أ) أقل فرق معنوي بين فئات الحالة الاجتماعية المختلفة في قيم تقدير قيمة العمل
137	جدول (22ب) أقل فرق معنوي بين فئات الحالة الاجتماعية المختلفة في قيم احترام العمل
139	جدول (23) التوصيف الإحصائي لمجتمع الدراسة "لعينة الكلية" تحليل التباين الأحادي (الانوفأ) في قيم العمل تبعاً لمتغير الخبرة
141	جدول (23) أقل فرق معنوي بين فئات عدد سنوات الخبرة المختلفة للمبحوث في قيم تقدير قيمة العمل
142	جدول (23ب) أقل فرق معنوي بين عدد سنوات الخبرة المختلفة في قيم احترام العمل
144	جدول (24) التوصيف الإحصائي لمجتمع الدراسة "لعينة الكلية" تحليل التباين الأحادي (الانوفأ) في قيم العمل تبعاً لمتغير الدخل
146	جدول (24) أقل فرق معنوي بين فئات الدخل المختلفة للمبحوث في قيم تقدير قيمة العمل
148	جدول (24ب) أقل فرق معنوي بين فئات الدخل المختلفة للمبحوث في قيم السعي للترقي
150	جدول (25) يبين العلاقة الإرتباطية بين الأداء الوظيفي وقيم العمل

المقدمة

لقد ظلت الصياغات النظرية المتعلقة بموضوع الأداء الوظيفي بالمؤسسات التنظيمية الرسمية مقتصرة ولفترة طويلة على المجتمعات الغربية ذات الأيديولوجية المختلفة عن تلك التي تتبناها مجتمعات الدول النامية ، وتعتبر مجتمعاتنا العربية من تلك الدول ومن ثم فإن أغلب الأحكام النظرية للأداء الوظيفي في المؤسسات التنظيمية الرسمية تعتبر أحكاماً ذات صياغات مقصورة على تنظيمات العالم الغربي ، مما يترك أثراً كبيراً على تقدمها في تنظيمات المجتمع العربي .

وعلى هذا الأساس جاءت الحاجة لمحاولة استخلاص أو صياغة نقطة انطلاق للبحث في طبيعة الأداء الوظيفي داخل المؤسسات التنظيمية الرسمية بليبيا، بحيث نستطيع أن نعطي فهماً سوسولوجياً للأداء الوظيفي يراعى في تفسيره أهم العوامل ذات العلاقة في تشكيل وصياغة هذا الأداء فهذا الأداء لا يوجد من فراغ بقدر ما يخضع في وجوده لأيديولوجيا عامة تحدد طبيعته ، كما يتأثر بظروف بنائية واجتماعية وشخصية تعمل بشكل مباشر وغير مباشر على التأثير فيه بدرجة لا يمكن إهمالها في حالة ما أردنا تقديم دراسة حقيقية لطبيعة هذا الأداء في المؤسسات الرسمية بالمجتمع الليبي . ولهذا نحاول إثراء المعرفة العلمية بإسهام بسيط في هذا المجال من خلال دراسة الأداء الوظيفي وعلاقته بقيم العمل والتي تم تحديدها في الدراسة ، إلى جانب دراسة الأداء الوظيفي وعلاقته بمجموعة من المتغيرات الاجتماعية داخل مجتمع الدراسة والذي تم تحديده في جامعة التحدي بمدينة سرت باعتبارها إحدى التنظيمات الرسمية داخل المجتمع الليبي والتي يمكن أخذها كنموذج لتطبيق مثل هذه الدراسات .

وقد قسمت هذه الدراسة إلى خمسة فصول:-

احتوى الفصل الأول على تحديد مشكلة الدراسة والتساؤلات التي تسعى الدراسة إلى الإجابة عليها، ثم أهمية الدراسة وأهدافها، ومبررات الدراسة، وأهم المفاهيم الرئيسية في الدراسة، بالإضافة إلى متغيرات الدراسة والدراسات السابقة وفروض الدراسة، بينما كان الفصل الثاني عن موضوع الأداء الوظيفي وتم التعرف فيه إلى أهم المفاهيم المرتبطة به كسوسولوجية العمل وجماعات العمل إضافة إلى مفهوم الأداء الوظيفي وأهم العوامل المؤثرة فيه إلى جانب أهم النظريات المفسرة للأداء الوظيفي، وتطرق الفصل الثالث إلى موضوع القيم الاجتماعية والمفاهيم المرتبطة به وإلى خصائص القيم ووظائفها وتم التعرف للقيم المؤسسية إلى جانب قيم العمل مفهومهما وأساليب قياسها، كما تم التعرف إلى أهم النظريات المفسرة للقيم الاجتماعية وتناول الفصل الرابع الإجراءات المنهجية المتمثلة في نوع الدراسة ومنهجها، وإجراءات المعاينة وأدوات جمع البيانات، إضافة إلى الدراسة الاسترشادية، ومجالات الدراسة، أما الفصل الخامس فقد خصص إلى تحليل البيانات وعرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة

أولاً- تحديد مشكلة الدراسة

يشكل الأداء الوظيفي ظاهرة اقتصادية واجتماعية وثقافية مهمة وهذه الظاهرة ليست قاصرة على ليبيا فقط ، بل هي سمة واضحة في جميع بلدان العالم الثالث، فهناك العديد من الدراسات الاقتصادية خاصة على المستوى المايكرو الاقتصادي سواء أكان في المؤسسات الخدمية أو الإنتاجية التي تناولت هذا الموضوع ، ولكن هذا الجانب لم يحظ بالكثير من الاهتمام والدراسة الاجتماعية على الرغم من تأثير الأداء الوظيفي على أداء المؤسسات المختلفة في المجتمع ، وعلى عمليات التنمية في مجالاتها المختلفة ولهذا اهتمت به مختلف المنظمات الدولية المالية والاقتصادية والعمل على أهمية البدء في تطوير وتنمية العنصر البشري لعالمه من تأثير على أداء تلك المؤسسات .

ويعد موضوع الأداء الوظيفي من الموضوعات الميعة في جميع المؤسسات حيث يحدد أداء العاملين مستوى الكفاءة العامة للمؤسسة وقدرتها على القيام بالأنشطة والأعمال المخطط لها وتحقيق الأهداف الموضوعية لها ، وهذه الضرورة تنطلق من الاهتمام بدراسة العلاقات الإنسانية وذلك ليس بعيدا عن المعايير والرؤى النقدية السائدة في العمل حتى يمكن فهم العلاقات الإنسانية المرتبطة بنشاطات العمل التي تحدث أثناءه وكذلك من خلال ارتباط سلوك العاملين في إطار نشاطات العمل من خلال نظام ينظمه نشاط العمل، وهذا النظام رغم أنه يخضع لمعايير ونظم مؤسسات العمل إلا أن تلك النظم والمعايير السائدة تسير وفق إطار الأنساق الاجتماعية والثقافية في المجتمع ومن ثم فإن أداء العاملين يعد من الموضوعات التي توليها أي مؤسسة أهمية كبيرة فالمقياس الحقيقي لفاعلية الفرد في وظيفته والمحدد لقيمه بالنسبة للمؤسسة هو مستوى أدائه ، ويعتبر الأداء الوظيفي من المواضيع المشتركة بين العديد من فروع العلوم الإدارية ، والاقتصادية، والاجتماعية، والسلوك التنظيمي.

ومن ثم تشكل دراسة المشكلة ومعالجتها صعوبة بالغة نظراً لصعوبة حصر كل هذه العلوم في دراسة واحدة ومن ثم فإن هذه الدراسة معنية بالجانب السوسولوجي لظاهرة الأداء الوظيفي ، فمؤسسات العمل داخل أي مجتمع تقع تحت البنية الاجتماعية السائدة لهذا المجتمع ، وتتلون بالأفكار والمعتقدات والقيم السائدة فيه ومن ثم تتعدد منطلقاتها وأساليبها في العمل كما تتأثر فعاليتها وانجازاتها بذلك ، وتلعب الخصائص الاجتماعية والسلوكية والثقافية لمجتمع معين دوراً مهماً في تشكيل السلوكيات والممارسات الفعلية للمؤسسات العاملة في المجتمع ، كما يصدر عن الأفراد العاملين فيها تصرفات فعلية هي نتاج للبيئة الاجتماعية التي جاء منها هؤلاء العاملون فهذه المؤسسات داخل أي مجتمع تشكل صورة لواقع المجتمع الذي تتواجد فيه من بناء اجتماعي واقتصادي وتأثر هي بدورها بنسق الأفكار والمعتقدات والقيم السائدة فيه.(1)

وتهتم هذه الدراسة بالتالي بالكشف عن علاقة مستوى الأداء الوظيفي للأفراد العاملين داخل إحدى مؤسسات المجتمع متمثلة في جامعة التحدي بمجموعة من قيم العمل التي تم تحديدها في الدراسة، فقيم الأفراد تعد من أهم العوامل المحددة لسلوكهم في العمل ، كما تهتم الدراسة أيضاً بمعرفة المتغيرات الاجتماعية التي لها تأثير على مستوى الأداء الوظيفي لهؤلاء الأفراد .

وتحدد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :-

1- هل للمتغيرات الاجتماعية (النوع ، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة ، الدخل) تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأفراد داخل مجتمع الدراسة ؟

2- ما هو مستوى الأداء الوظيفي للموظفين داخل مجتمع الدراسة ؟

3- هل توجد علاقة بين مستوى الأداء الوظيفي للموظفين ومجموع قيم العمل لدى مجتمع الدراسة ؟

1- علي عبد العزيز صقر، إدارة الموارد البشرية، مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية، المجلد الثامن، أبو ظبي العدد 46، 1999، ص37

رابعاً- مفاهيم الدراسة

أصبح ما يميز العلم عن غيره من النظم المعرفية أنه ينطلق من مفاهيم أساسية تنهض على اختيارات نظرية مسبقة وتسعى إلى تحقيق أقصى درجة من الوضوح وذلك من خلال التعريفات التي يقدمها العلماء والمفكرون لتلك المفاهيم (1)

1- الأداء الوظيفي:-

يشير المعنى اللغوي لكلمة الأداء المشتقة من الفعل أدى والذي يعنى به العدو المعتدل ويقال فلان أدى الشيء أي قام بفعله ولكن تعددت لتعريفات التي تبين المعنى الاصطلاحي للأداء الوظيفي تبعاً لاختلاف ميادين البحث والاهتمام لدى العلماء فهناك من ينظر له على أنه:-

- 1- (ماهية الأنشطة والمهام التي يحتويها العمل) (2)
- 2- (المدى الذي يتحقق عنده تنفيذ أعضاء المنظمة للأهداف التنظيمية) (3)
- 3- (مؤشر سلوكي عام يدل على مدى قيام العاملين بالواجبات والمهام الموكلة إليهم وفقاً لمقاييس كمية ونوعية محددة) (4).
- 4- (نظام رسمي لقياس وتقييم التأثير في خصائص الفرد الأدائية والسلوكية ومحاولة التعرف على احتمالية تكرار نفس الأداء والسلوك في المستقبل لإفادة الفرد والمنظمة والمجتمع) (5).

-
- 1- محمد الجوهري، الأثرولوجيا، أسس نظرية وتطبيقية عملية، مطبع سجل العرب، القاهرة، 1980، ص62
 - 2- بيتر دراكر، الإدارة والمهام والمسئوليات، الجزء الأول، ترجمة محمد عبد الكريم، الدار الدولية للنشر، القاهرة 1996، ص55
 - 3- رباب فيمي عبد العال، أثر المتغيرات الوسيطة على طبيعة واتجاه ومدى دوران العاملين، رسالة ماجستير منشورة، القاهرة، 2000، ص16، 17
 - 4- عثمان محمود الخضر، علاقة العمر بالتأقيل والتسلوالم، المجلة العربية، العدد، 67، الأردن، 1999، ص219
 - 5- خالد عبد الرحيم، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الأردن، 2003، ص199

5- (عملية حيوية تهدف إلى الوقوف على أداء سلوك العامل في عمله وتعريفه بمدى كفاءته أو قصوره في أداء واجبه ومسؤولياته) (1)
ويعرف الأداء الوظيفي في هذه الدراسة على أنه الفعل الذي يتم تقييمه ذاتياً من خلال قياس كفاءة العاملين ومدى مساهمتهم في إنجاز الأعمال المناطة بهم ومدى تحقيقهم لأهداف المؤسسة التي يعملون بها.

2- القيم الاجتماعية:-

اختلف العلماء فيما بينهم حول تحديد مفهوم القيمة ويرجع ذلك إلى أن موضوع القيم من الموضوعات التي تناولتها عدد كثير من العلوم كالفلسفة، والإنثربولوجية، وعلم النفس، وعلم الاجتماع والذي أصبح فيه فرع خاص وهو علم اجتماع القيم، وكان طبيعياً، أن ينظر كل منهم- أي العلوم- إلى القيم بمنظار يتفق وموضوعاته ومناهجه ومن هذه التعريفات مايلي :-

1- (تعد القيم تعبيراً عن الغايات أو الأهداف البعيدة النهائية للفاعل الاجتماعي، فالقيم لا تتعلق بما هو كائن فعلاً، إنما بما ينبغي أن يكون، فهي تعبير عن بعض الدوافع الأخلاقية الفعالة) (2)

2- (إن مصطلح القيمة يمكن أن يطلق على كل شيء سواء أكان مادياً أو معنوياً، فكرة أو نظاماً، شيئاً موجوداً بالفعل أو شيئاً وهمياً تقف منه الجماعات والأفراد موقفاً تقييمياً وتعلق أهمية كبرى في حياتها، وتنزع نحو تملكه كشيء لاغنى عنه لحياتها) (3)

3- (القيم كعملية اجتماعية هي نتاج جماعي يتشكل من خلال عمليات اجتماعية طويلة وتلعب ثقافة الفرد والمجموعة دوراً أساسياً فيها) (4)

1- حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر، الأردن، 2002، ص169

2- محمد الجوهري وآخرين، مقنمة في علم الاجتماع، دار المعارف، القاهرة، 1983، ط3، ص144

3- غريب عبد السموع غريب، البحث العلمي والاجتماعي بين النظرية والإمبيريقية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1998، ص243

4- جمال مجدي حسنين، دراسات اجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1986، ص62

4- (إن القيمة تطلق على كل ما هو جدير باهتمام الفرد لاعتبارات مادية أو معنوية أو أخلاقية أو اجتماعية أو دينية) (1)

5- (وسيلة تمكينية فهي أدوات لتشكيل المنظمة من أجل تحقيق أهدافها الأدائية) (2)

6- وتعرف القيم أيضاً على أنها (مجموعة الأفكار والاهتمامات التي كونها الفرد من خلال تجاربه المتنوعة والعملية في المجتمع، حيث اكتسبت الصفة المعيارية لتصرفات الإنسان، واتخذت سمة الإيجابية الشرعية للحكم في تصرفاته وسلوكه في المجتمع) (3)

ويقصد بالقيم في هذه الدراسة هي مجموعة قيم العمل في مقياس (وولاك) والذي شارك في تصميمه أربعة من الباحثين هم: وولاك، جوديل، تجنج، وسميث عام 1971م والتي تم تعديلها بما يتفق والبيئة العربية وأهداف الدراسة الحالية، وينصرف جل اهتمام المقياس نحو قياس مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله.

3- المؤسسة:-

تعرف المؤسسة أو المنظمة بأنها:-

1- (تعاقب أو اتفاق بين شخصين أو أكثر على تحقيق هدف معين مشترك) (4)

2- (كل جماعة أو وحدة اجتماعية يرتبط أعضاؤها فيما بينهم من خلال شبكة علاقات واتصالات تنظمها وتسهر على استمرارها مجموعة محددة من المعايير والقيم الاجتماعية) (5)

1- نفس المرجع السابق، ص 63

2- ديف فرانسيس، مايك نورلوك، ترجمة عبد الرحمن أحمد هيجان، القيم التنظيمية، الإدارة العامة للبحوث، الرياض، 1995، ص 49

3- صالح محمد علي أبو جادو، التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 1995، ص 49

4- اعتماد علام، أحمد زايد، مقياس قيم العمل، مكتبة الأتجلو المصرية، الإسكندرية، 1998، ط 2، ص 12

5- محمد كلك، المنظمات وأسس إدارتها، المكتب الجامعي، الإسكندرية، 1985، ص 13

3- (نسق ثابت من الأفراد الذين يشتغلون مع بعض في إطار هيكل السلطة ونظام لتقسيم العمل لتحقيق أهداف مشتركة) (3)

ويقصد بالمؤسسة في هذه الدراسة بأنها عبارة عن مجموعة من الوحدات الاجتماعية أو تجمعات إنسانية يتم تكوينها في شكل منظم وذلك لتحقيق أهداف إدارية معينة على نطاق واسع من خلال ترابط واتصال أفراد كثيرين بطريقة تملئية انتظامية من خلال وجود قوانين وقواعد وقيم ومعايير محددة .

4- جامعة التحدي :-

إحدى المؤسسات التعليمية التي تغطي المنطقة الوسطى من الجماهيرية ومقرها مدينة سرت ، وقد تأسست سنة 1989 ف ، وقد شهدت تطورا ملحوظا خلال مسيرتها العلمية، وتعد من الجامعات النموذجية بالجماهيرية العظمى من حيث توفر جميع المستلزمات التعليمية والبحثية وتركز مبادئها في حيز جغرافي محدود، ويبلغ عدد الكليات بها :12، وعدد الطلاب الجامعيين: 5886 طالب وطالبة ، و عدد طلاب الدراسات العليا: 133 طالب وطالبة ، وعدد المعيدين: 194 ، عدد أعضاء هيئة التدريس : 446 ، الشعبيات التي تغطيها الجامعة:

شعبية سرت :عدد السكان 156389 نسمة، المساحة الجغرافية 77660 كيلو متر مربع، عدد الكليات 9، شعبية الجفرة: عدد السكان 45117 نسمة ، المساحة الجغرافية 117410 كيلو متر مربع ، وعدد الكليات 3. (2)

ويبلغ عدد الموظفين الكلي: 1110 منهم 800 متواجدين داخل شعبية سرت و310 متواجدين بشعبية الجفرة (3)

1- كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي ومفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفرقان، عمان، 1994، ص4

2- اللجنة الشعبية العامة للتعليم العالي، تقرير عن مؤسسات قطاع التعليم العالي، 2005، 2006 ف

3- مكتب الشؤون الإدارية، قم شؤون العاملين، جامعة التحدي ، 2007 ف

خامساً- متغيرات الدراسة

1- المتغير المستقل

المتغير المستقل هو المتغير التفسيري، بمعنى آخر هو الذي يؤدي إلى التغيرات في قيم المتغير التابع (1) والمتغير المستقل في هذه الدراسة يتمثل في :-

أ- المتغيرات الخلفية وهي

- 1- النوع : ويعني جنس المبحوث من حيث كونه ذكراً أو أنثى
- 2- العمر : ويقصد به عمر المبحوث وقت إجراء الدراسة.
- 3- المؤهل العلمي : ويقصد به المستوى التعليمي المتحصل عليه المبحوث.
- 4- الحالة الاجتماعية : وتعني الوضع الاجتماعي للمبحوث من حيث كونه أعزب، أو متزوج، أو مطلق، أو أرمل .
- 5- مدة العمل : ويقصد بها عدد سنوات العمل للمبحوث أي الخبرة.
- 6- الراتب شهرياً : ويقصد به الدخل الشهري للمبحوث

ب- القيم الاجتماعية

وهي المتغير المستقل الآخر والتي يراد معرفة تأثيرها على الأداء الوظيفي للمبحوثين وتتمثل هذه القيم في مجموع قيم العمل في الدراسة والتي سيتم قياسها في هذه الدراسة والتي انقسمت إلى :

- 1- قيم المشاركة في العمل.
- 2- قيم تقدير قيمة العمل.
- 3- قيم تقدير قيمة الوقت في العمل.
- 4- قيم السعي للترقى في العمل.
- 5- قيم احترام العمل.

1- عبد الله عمر الهاملي، أسلوب البحث وتقنياته، جامعة قارونس، بنغازي، 1988، ص 70

ج- المتغير التابع

وهو المتغير الذي يود الباحث تفسيره والمتغير التابع في هذه الدراسة هو الأداء الوظيفي والذي سيتم قياس مستواه لمجموع المبحوثين من خلال مقياس أعد لهذا الغرض والتعرف على مدى تأثير المتغيرات المستقلة عليه.

سادساً- الدراسات السابقة

واكب الاهتمام النظري بدراسة الأداء الوظيفي داخل المؤسسة التنظيمية الرسمية اهتمام تجريبي قائم على الملاحظة والاختبار ، يهدف إلى الكشف عن الخصائص الواقعية والسمات الحقيقية للأداء الفعلي داخل المؤسسات وتدرج دراسة الأداء الوظيفي وعلاقته بقيم العمل داخل المؤسسات ضمن اهتمامات علم اجتماع العمل والذي يعد فرعاً من فروع علم الاجتماع العام ، وهذا الفرع يعد حديثاً ، مما جعل الدراسات التي تناولت الموضوع بشكل مباشر غير متوفرة لدينا ومن خلال اطلاع الباحث على بعض الدراسات السابقة ، التي يعتقد أنها تمثل إطاراً موجهاً لدراسته الراهنة تنقسم هذه الدراسات إلى:-

1-دراسات تناولت أداء الأفراد داخل مؤسساتهم وأخرى تناولت علاقة بعض المتغيرات الاجتماعية والفردية بأداء الأفراد الوظيفي داخل المؤسسات العاملين بها وتتمثل في :

أ- دراسة محمد محمود الذنبيات (أثر المستوى الوظيفي والتعليمي والخبرة

العملية على سلوك المديرين) (1991)

تهدف هذه الدراسة للتعرف على نمط السلوك الإداري السائد لدى المديرين كموظفين في جهاز الخدمة السعودي وأثر المتغيرات الشخصية (المستوى الوظيفي - المستوى التعليمي - سنوات الخبرة) على درجة اهتمام المدير كموظف مسؤول بالعاملين ودرجة اهتمامه بالعمل ، وقد أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية من المديرين العاملين في جهاز الخدمة السعودية في مدينة الرياض شملت (734) مدير ورئيس قسم ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

1- محمد محمود الذنبيات، أثر المستوى الوظيفي والتعليمي والخبرة العلمية على سلوك المديرين، دراسة ميدانية تحليلية، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، المجلد الأول ، منشورات جامعة عمان الأهلية، الأردن، العدد الأول ، 1991ف ، مواضع مختلفة .

- 1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الاهتمام بالعاملين وبين المستويات الوظيفية لأفراد العينة
 - 2- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الاهتمام بالعاملين وبين المستوى التعليمي ومدة الخدمة لأفراد العينة.
 - 3- توجد علاقة بين اهتمام العاملين بالعمل ومدة الخدمة فقط.
- ب- دراسة محمد عبد الفتاح ياغي (قياس مواقف المديرين من بعض الظواهر السلوكية المحظورة على الموظف) 1991ف (1)**

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين الصفات الشخصية للمدير السعودي بوصفه موظفاً وبين مراعاته لبعض السلوكيات الوظيفية المحظورة التي نص عليها نظام الخدمة السعودي في شكل اللوائح والأنظمة المختلفة من أجل تحقيق المصلحة العامة وهذه الصفات الشخصية هي : المستوى الوظيفي (مدير عام – مدير – رئيس قسم) والمستوى التعليمي (شهادة ثانوية فأقل – شهادة جامعية – شهادة عليا)

مدة الخدمة (من سنة إلى خمس سنوات – من ست إلى عشر سنوات.. من إحدى عشرة سنة فما فوق)

وقد أجريت هذه الدراسة على عدد من المديرين الذين يعملون في مؤسسات الخدمة العامة بمدينة الرياض على عينة مكونة من (434) من الموظفين الذين يشغلون المراتب السابقة وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- بالنسبة لمواقف المدير اتجاه الإسـتقامة الشخصية :- لا توجد علاقة إيجابية إحصائية بين موقف المدير إتجاه الترقيات وبين مستواه الوظيفي

[- محمد عبد الفتاح ياغي، قياس مواقف المديرين من بعض المظاهر السلوكية المحظورة على الموظف العام ، دراسة ميدانية، مجلة الملك سعود للعلوم الإدارية، المجلد الثالث، 1991ف]

بينما توجد علاقة إحصائية ضعيفة بين موقفه ومستواه التعليمي ومدة الخدمة، كما أنه لا توجد علاقة إيجابية إحصائية بين موقف المدير اتجاه الهذابا ومستواه الوظيفي ومدة الخدمة، بينما توجد علاقة سلبية إحصائية ضعيفة بين موقفه وبين مستواه التعليمي.

2- بالنسبة لمواقف المدير اتجاه استغلال الوظيفة:-

لا توجد علاقة إيجابية إحصائية بين مواقف المدير إتجاه مزاولة أعمال إضافية، أو الإلتزام بمراعاة وقت العمل الرسمي، أو الجمع بين الوظيفة العامة ووظيفة خارجية وبين المستوى الوظيفي ومدة الخدمة، بينما توجد علاقة إيجابية ضعيفة بين موقف المدير نحو التصرف بالأموال العامة وبين مستواه التعليمي .

3- بالنسبة لمواقف المدير اتجاه قبول السلطة الرئاسية:-

لا توجد علاقة إيجابية إحصائية بين قبول السلطة المتعارض مع أخلاقيات الوظيفة وبين المستوى الوظيفي ومدة الخدمة، بينما توجد علاقة سلبية مبنية على المستوى التعليمي .

4- لا توجد علاقة إيجابية إحصائية بين القيم الفردية وبين المستوى التعليمي والوظيفي ومدة الخدمة.

5- لا توجد علاقة إيجابية إحصائية بين مواقف المدير اتجاه عقد دورات تدريبية في أخلاقيات الوظيفة وبين مستواه الوظيفي والتعليمي ومدة الخدمة.

ج- دراسة أحمد الأصغر الشروط الاجتماعية لعمل المرأة وأثرها على مستوى الأداء

المهني في القطاع الصناعي (1996 ف1)

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل الشروط الاجتماعية لعمل المرأة في القطاع الصناعي وتقرن بين مساهمة المرأة ومساهمة الرجل في العمل المنتج، والاقتراض

1- أحمد الأصغر ، الشروط الاجتماعية لعمل المرأة وأثرها على مستوى الأداء المهني في القطاع الصناعي، دراسة ميدانية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، السنة الثامنة، 1996، ص من 177-215

للعاملين والعاملات وقد توزع أفراد العينة حسب الجنس، وبشكل غير متساوي حيث

الرئيسي فيها يفسر الفارق بين المشاركين بالاختلاف في الوضع الاجتماعي والمعيشي والمهني تركز القسم الأكبر منهم على فئة الذكور التي ضمت (174) عاملاً في مقابل (93) عاملة وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- مشاركة الذكور في العملية الإنتاجية أفضل من مشاركة الإناث بالنسبة للعمال المتزوجين ومتقاربة جداً لدى العمال غير المتزوجين.
2- بالنسبة لحجم الأسرة هناك اختلاف بين مستويات المشاركة، فكلما زاد حجم الأسرة قلت نسبة المشاركة.

3- بالنسبة للمستوى المعيشي كانت نسبة المشاركة للجنسين ضعيفة بشكل واضح للأسر ذات المستوى المعيشي الجيد.

4- مع اختلاف اتجاهات القيم يلاحظ أن أثر متغير الجنس يتضاءل كثيراً.

5- بالنسبة لمساحة المسكن جاءت الفروق في نسبة المشاركة بين الجنسين ضعيفة جداً.

د- دراسة درويش عبد الرحمن (العلاقة بين دافعية العمل الداخلية والالتزام

التنظيمي والأداء الوظيفي والخصائص الفردية) (1999 ف1)

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات الدافعية الداخلية والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات محل الدراسة ومدى اختلاف مستوياتها باختلاف الصفات الشخصية لهؤلاء العاملين، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية من العاملين بالقطاع الحكومي والخاص لدولة الإمارات وبلغ عدد أفراد العينة (600) موظف، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

1- إن الدافعية الداخلية ذات علاقة موجبة مع كل من الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي.

1- درويش عبد الرحمن يوسف، العلاقة بين دافعية العمل الداخلية والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والخصائص الفردية، دراسة ميدانية، معهد الإدارة العامة، المجلد التاسع والثلاثون، العدد الثالث، الرياض، 1999 ف1

2- توجد علاقة موجبة بين مستوى دافعية الفرد الداخلية وأدائه الوظيفي.

3- توجد علاقة موجبة بين الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي.

4- توجد علاقة ارتباط موجبة بين كل من الالتزام التنظيمي والعمر ومدة الخدمة فكلما زاد العمر يكون الفرد أكثر قناعة وواقعية ، كما أن زيادة عدد سنوات الخبرة يترتب عليه زيادة فرصته في الحصول على المكافآت لدى بفضل الذين أمضوا سنوات خدمة طويلة البقاء في الخدمة.

5- توجد علاقة ارتباط موجبة بين الأداء الوظيفي والعمر والخبرة في الوظيفة ومدة الخدمة والدخل الشهري فكلما زاد العمر زادت الخبرة والمهارة وبالتالي زاد مستواه أدائه، كما أن زيادة مدة الخدمة تزيد الالتزام للمنظمة ومن ثم زيادة الجهد وزيادة في مستوى الأداء الوظيفي، كما تؤدي زيادة الدخل الشهري للفرد كحافز إلى زيادة الجهد المبذول في العمل وإلى تحسين مستوى أدائه.

هـ- دراسة أحمد يوسف نواوي (الأداء الوظيفي للموظفين العاملين بقسم الإرشاد

بالمؤسسات التعليمية بجدة) (1) 1999 ف

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على جوانب القوة والضعف في الممارسات المهنية للموظفين المكلفين بالإرشاد ومعوقات العمل ومشكلاته وسبل تحسينها وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (400) موظفاً مكلفاً بالإرشاد، وأسفرت الدراسة على النتائج التالية:

1- أظهرت الدراسة أن 69% من عينة الدراسة يتراوح مستوى أدائهم بين جيد جداً وممتاز.

2- كما إن نسبة 83% من عينة الدراسة حصلوا على نسبة من محور السلوك العام والقدوة الحسنة.

1- يوسف أحمد نواوي، الأداء الوظيفي للموظفين العاملين بقسم الإرشاد بالمؤسسات التعليمية، دراسة ميدانية بمدينة جدة، معهد الإدارة العامة، المجلد التاسع والثلاثون، العدد الثالث، الرياض، 1999 ف

و- دراسة مساعد سعيد الغامدي (السلوك الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى

الموظفين الإداريين العاملين بالإرشاد بمدينة جدة) 2000 ف (1)

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على وجود علاقة بين السلوك الوظيفي للموظفين ومراحل التعليم التي يعملون بها، ومدى وجود علاقة بين السلوك والعمر ومستوى التعليم، ونوع التأهيل، وعدد سنوات الخدمة في التعليم وقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من (255) موظفاً منهم (126) مرشداً في المرحلة الابتدائية، و(62) مرشداً في المرحلة المتوسطة، و(37) مرشداً في المرحلة الثانوية وتوصل الباحث لمجموعة من النتائج أغلبها على عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين نمط السلوك الوظيفي للمرشد وبين مستواه التعليمي، أو عمره، أو نوع التأهيل الذي يحمله، أو فترة خدمته مما دعا الباحث لضرورة البحث عن متغيرات أخرى تكون ذات علاقة من خلال إجراء دراسات ميدانية أخرى.

ي- دراسة زهور جمال الدين السنوسي (العلاقة بين إحساس العاملين بالعدالة

التنظيمية ومستويات أدائهم الوظيفي) 2004 ف (2)

وتهدف هذه الدراسة إلى درجة مدى إحساس العاملين بالمصارف التجارية بمدينة بنغازي بالعدالة التنظيمية وإلى تبيان ما إذا كان هناك علاقة بين إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية وبين مستويات أدائهم بالمصارف التجارية وكانت عينة الدراسة مكونة من (226) عاملاً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية التطبيقية من العاملين المكونين للمجتمع الأصلي ، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:

1- إن قطاع المصارف في ليبيا يملك إمكانيات وموارد بشرية وطنية على مستوى تعليمي مناسب ، ومستوى جيد عن الخبرة.

1-مساعد سعيد الغامدي، السلوك الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى الموظفين الإداريين، دراسة ميدانية، كلية

الاقتصاد، جامعة الملك سعود، الرياض، www.Google.com

2- زهور جمال الدين السنوسي، العلاقة بين إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية ومستويات أدائهم الوظيفي، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة قناريوس، بنغازي، 2004ف

2- إن العاملين في المصارف التجارية محل الدراسة لديهم إحساس بالعدالة التنظيمية بشكل عام.

3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى إحساس العاملين في المصارف وبين المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي) بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية ومتغير عدد سنوات الخبرة.

4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية وبين مستويات أدائهم الوظيفي فلقد كانت مستويات أدائهم الوظيفي مرتفعة وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية مرتفعاً والتي بدورها تؤثر في مستويات الأداء الوظيفي للعاملين.

2- دراسات تناولت القيم الاجتماعية في مجال العمل وأخرى تتعلق بقيم العمل داخل مؤسسات المجتمع وتتمثل في :

أ- دراسة هوفستد (اختلاف القيم المرتبطة بالعمل عبر الثقافات المختلفة) (1)

وتعد من أشهر الدراسات التي أجريت للتعرف على قيم العمل لدى أفراد الشعوب المختلفة، حيث قام بسؤال 116000 من العاملين في شركة (أي.بي.أم) وقد احتوت عينة الدراسة على كل من العاملين في المستويات الدنيا ، والمديرين في المستويات العليا وقد خلص إلى وجود أربعة أبعاد أساسية والتي تؤدي إلى اختلاف القيم عبر الثقافات وقد تمثلت هذه الأبعاد في :

1- الفروق في القوة : وهو المدى الذي يمكن أن يقبل أفراد المجتمع فيه للتوزيع غير العادل في مراكز القوة.

2- تجنب عدم التأكد: وهو المدى الذي لا يشعر الأفراد فيه بالراحة لتعاملهم مع عدم التأكد والمواقف الغامضة.

1- راوية حسين، الملوك التنظيمي المعاصر، دار الجامعة للنشر، جامعة الإسكندرية، 2002 ف ص ص-155

3- الثقافات المدعمة لقيم الرجل والمرأة: فالثقافات المدعمة لقيم الرجل تفرق وتميز بين الرجل والمرأة وتدعم سيطرة الرجل وتركز على التفضيلات الاقتصادية أما الثقافات التي تدعم قيم المرأة فلا تفرق في الأدوار وتؤمن بالمساواة بين الرجل والمرأة وتركز على جودة حياة الفرد فمثلاً اليابان تدعم قيم الرجل بينما المكسيك تدعم قيم المرأة.

4- الفردية والجماعية: حيث تركز المجتمعات الفردية على الاستقلالية، والمبادرات الفردية والخصوصية، بينما تفضل الثقافات التي تؤمن بالقيم الجماعية على العلاقات المتداخلة والولاء للأسرة.

ب- دراسة مسعود الباروني (نظم القيم الشخصية للمديرين) 1980 ف (1)

تهدف هذه الدراسة إلى فحص عميق للمديرين الليبيين وتبحث فيما إذا كانت نظم القيم، والقيم التي يؤمن بها المديرون الليبيون مرتبطة بالمتغيرات السلوكية والتنظيمية المختارة مثل (نجاحهم، رضاهم عن الوظيفة، المستوى التعليمي، التخصص أثناء الدراسة) وقامت بإجراء تحليل مقارنة بين القيم الشخصية ونظم القيم للمديرين الليبيين والمديرين في الولايات المتحدة الأمريكية وقد ضمت عينة الدراسة 350 مديراً من أصول ليبية فقط وقد أخذت هذه العينة من 115 شركة وهيئة وتوصلت الدراسة إلى:-

1- المديرون الليبيون يمثلون مجتمعاً متجانساً ويشفقون قيمهم ومعتقداتهم من التشريع الإسلامي.

2- لا توجد علاقة بين نظم القيم الشخصية والنجاح الإداري وكذلك بين توجهات القيم الشخصية ودرجات رضاهم عن العمل.

3- يوجد تشابه بين توجهات القيم الأساسية للمديرين الليبيين والأمريكيين إلا أنه يوجد اختلافات فردية واختلافات في درجات القيم وفي الأهداف التنظيمية.

1- مسعود الباروني، نظم القيم الشخصية للمديرين، رسالة دكتوراه، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد (16)، العدد (5)، 1988 ص ص 10-13

ج- دراسة أحمد إبراهيم عبد الهادي (القيم الثقافية والبيروقراطية وتأثيرها على

أنماط سلوك العاملين بالأجهزة الحكومية) 1991 ف (1)

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد بعض القيم الثقافية السائدة لدى المبحوثين وهي قيم (الوقت، محدودية الإنتاجية ، التردد، الخوف، تبادل المصالح) وتحديد اتجاهات تأثير القيم الثقافية في تشكيل أنماط سلوك المبحوثين وبلغت عينة الدراسة 384 مفردة، وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- 1- لا توجد قيم ايجابية نحو الوقت حيث أن 75 % من المبحوثين يرون أن لا أهمية لقيمة الوقت ويرجع ذلك إلى أن نظم العمل بالأجهزة الحكومية تدعم القيم السلبية نحو الوقت وذلك أن الإجراءات الخاصة بالعمل إجراءات طويلة ومعقدة.
- 2- نجد أن قيمة محدودية الإنتاج ترتفع لدى المبحوثين حيث بلغت 74% .
- 3- نجد أيضاً انتشار قيمة التردد وهي قيمة سلبية حيث بلغت 68%.
- 4- انتشار قيمة الخوف بين المبحوثين حيث بلغت 66% فهم يرون إن الخوف يعني السلامة.
- 5- إن 59 % من المبحوثين يرون تبادل المصالح واستغلال الوظيفة لأغراض خاصة أمر مقبول مما يعني انتشار هذه القيم لدى أكثر من نصف العينة.
- 6- إن القيم محل الدراسة تؤثر في تشكيل وتطبيع العديد من سلوك أعضاء التنظيم ولها تأثيرات سلبية على السلوك والأداء داخل العمل.

1- صديق محمد عيسى، أحمد إبراهيم عبد الهادي ، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص-

د- دراسة نورة خليفة السبيعي (بعض قيم العمل الأكاديميين والإداريين)

(1)1998

تهدف الدراسة إلى تقدير قيم العمل لدى مجموعة من العاملين بجامعة قطر من الأكاديميين والإداريين وتمثل القيم في (الرقابة، الاعتداد بالنفس، والنظام، والعلاقات الاجتماعية، المخاطرة) وتكونت عينة الدراسة من 375 فرداً منهم 258 إداري و 117 عضو هيئة تدريس وأظهرت الدراسة النتائج التالية:

- 1- إن تقديرات قيم الرقابة والنظام والعلاقات الاجتماعية ذات مستوى عال.
- 2- إن أكبر اختلاف بين المجموعتين كان في قيمة الاعتداد بالنفس والعلاقات الإنسانية فالأولى عالية لدى الأكاديميين والثانية عالية عند الإداريين.
- 3- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين القطريين وغير القطريين فغير القطريين يتفوقون على القطريين بقيم العمل المتعلقة بالرقابة والنظام والاعتداد بالنفس.(1)

1 - نورة خليفة السبيعي، بعض قيم العمل لدى الأكاديميين والإداريين بجامعة قطر، مجلة مركز البحوث بجامعة قطر، العدد الثالث عشر، السنة الرابعة، 1998، ص 24-276

تعليق على الدراسات السابقة

إن القراءة السوسولوجية للدراسات السابقة نخرج منها في الأغلب على أن هذه الدراسات تركز على دراسة أنماط السلوك الإداري من خلال قياس وتحليل العلاقة التي بين المعايير الشخصية والذاتية من قيم ومعايير وخبرة ذاتية وتأهيل وتدريب ومستوى دخل وكذلك لمعطيات السن والنوع والمسارات السلوكية الوظيفية خاصة الدافعية إلى العمل والالتزام بالأطر التنظيمية للعمل داخل المؤسسات الإدارية المختلفة وأثر ذلك على الأداء الوظيفي، وإن كانت هناك بعض الدراسات الأخرى التي تعرضت بالدراسة والاهتمام بالأطر السوسولوجية خاصة الشروط الاجتماعية للعمل بالنسبة للمرأة خاصة في نشاط العمل الصناعي، والبعض من الأطر اهتم بدراسة نشاطات العمل في أطار الثقافات المختلفة والذي يعد من الدراسات المهمة خاصة أن المعايير الثقافية للعمل ونشاطاته وأهدافه وقيمه تختلف من ثقافة لأخرى.

وقد انقسمت هذه الدراسات من حيث علاقتها بموضوع الدراسة فهناك دراسات تناولت أداء الأفراد داخل مؤسساتهم، وأخرى تناولت علاقة بعض المتغيرات الاجتماعية والفردية بأداء الأفراد الوظيفي داخل المؤسسات العاملين بها، كما أن هناك دراسات تناولت القيم الاجتماعية في مجال العمل وأخرى تتعلق بقيم العمل داخل مؤسسات المجتمع وبهذا تختلف هذه الدراسة عن كل هذه الدراسة في أنها جمعت كل هذه الموضوعات في دراسة واحدة ولم تتمكن الباحثة من الحصول على دراسة مماثلة لها في الموضوع أي تكون تناولت العلاقة بين الأداء الوظيفي والقيم من جهة وبين الأداء الوظيفي وبعض المتغيرات الاجتماعية وبين القيم وبعض المتغيرات الاجتماعية، وبهذا تختلف تلك الدراسات عن هذه الدراسة من حيث الأهداف ومشكلة الدراسة والمنهج المستخدم والأساليب الإحصائية المستخدمة.

سابعاً- فروض الدراسة

تعتبر الفرضية بمثابة تخمين مؤقت ولا تثبت صحتها إلا إذا اختبرناها وتحققنا من صحتها وهذا ما تسعى الدراسة إلى تحقيقه.
و تنطلق هذه الدراسة من الفروض التالية:
الفرض الأول:- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للموظفين وتعزى للمتغيرات الاجتماعية التالية :

1 - متغير النوع.

2- متغير العمر.

3 - متغير المستوى التعليمي.

4- متغير الحالة الاجتماعية.

5 - متغير الدخل.

الفرض الثاني :- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل للموظفين وتعزى للمتغيرات الاجتماعية التالية :

1 - متغير النوع.

2- متغير العمر.

3 - متغير المستوى التعليمي.

4- متغير الحالة الاجتماعية.

5 - متغير الدخل.

الفرض الثالث :- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأداء الوظيفي للموظفين وقيم العمل لدى هؤلاء الموظفين والمتمثلة في القيم التالية:

1-قيم المشاركة في العمل.

2- قيم تقدير قيمة العمل.

3 - قيم السعي للترقى في العمل.

4- قيم تقدير قيمة الوقت في العمل.

5- قيم احترام العمل.

الفصل الثاني

الأداء الوظيفي

أولاً- مفهوم العمل

قبل أن نتطرق لموضوع الأداء الوظيفي لابد لنا من أن نتحدث عن موضوع ذا صلة بالأداء الوظيفي وهو ما يطلق عليه اسم سوسولوجيا العمل، والتي تعد موضوعاً رئيسياً من موضوعات علم الاجتماع الحديث وكمدخل لدراسة هذا الموضوع رأينا أنه لابد من توضيح مفهوم العمل والعوامل المؤثرة فيه فالعمل ظاهرة اجتماعية لا يمكن عزلها عن ظواهر المجتمع الأخرى، وهو يعتبر من الموضوعات شديدة الاتساع ومتعدد المجالات، ويتعبر دقيق وجود الكثير من الاختلافات والخلط بين المفاهيم المرتبطة بسوسولوجيا العمل (علم اجتماع العمل) وهذه الدراسة تنطلق من هذا نحو إلقاء المزيد من الضوء عن تلك الاختلافات النظرية والمنهجية حتى تتضح الرؤى نحو آفاق أكثر اتساقاً في المنهج والنظرية لهذا الفرع المهم من علم الاجتماع ، وفي هذا السياق لا نسعى لإيجاد إجابات وحلول لتلك القضايا بالتمييز بين العمل كأداء وظيفي والعمل كفعل سلوكي وهذا لا يعني وجود فصل تعسفي بينهما بقدر ما هو تأكيد على معطيات الروابط المتعددة والعميقة بين الأداء المهني والأداء كفعل سلوكي على نحو ما نعرض له من مفاهيم سوسولوجية .

وقد اختلفت النظرة إلى العمل من وجهة نظر العلماء ، فلقد حدد بعض العلماء هذه الصفة بالمنفعة وانتصر لهذه الفكرة أصحاب مذهب الاقتصاد الحر وعرفوا العمل بأنه استخدام الإنسان لقواه الفيزيائية والذهنية في سبيل إنتاج الثروة والحصول على المنافع حيث يميز نشاط العمل من وجهة نظرهم بما يهدف إليه من أغراض أي منفعة عن طريق قيمة الإنتاج الذي ينتج ، بينما يرى اقتصاديون آخرون أن العمل يتألف قبل كل شيء من القدرة على صنع الأشياء بخاصة القدرة على تنظيم الكفاح داخل إطار اجتماعي، أي إن العمل عبارة عن مجموعة من أوجه النشاط التي يمارسها الإنسان على المادة ويستخدم في ذلك ذهنه وعضلاته، كما قد يستخدم الأدوات والآلات، وهذا يؤثر على حياة الإنسان ويطورها ، والواقع إن التأثير المتبادل أو التفاعل بين الإنسان والطبيعة هو العنصر الرئيسي الذي يفسر تطور المجتمع يختلف علماء الاجتماع عن

الاقتصاديين إذ أن نظرتهم للعمل تنطوي على فكرة الغائية أي أن تحويل الطبيعة
موجه أساساً نحو غاية معينة وهي السيطرة عليها لمصلحتها، بينما يرى علماء
الاجتماع أن ليس هناك غاية عامة للعمل تنطبق على جميع الظروف والأحوال،
فالنظرة للعمل تختلف من مجتمع لآخر وتختلف داخل المجتمع الواحد استناداً للفروق
بين الأفراد مع تأكيدهم على أنه لا يمكن للأفراد أو الجماعات الحياة دون عمل ، ذلك
أن العمل أساس أي حياة إنسانية. (1)

كما أظهر العلماء ما يميز العمل كنشاط يقوم به الفرد عن باقي الأنشطة الأخرى بأن
العنصر الأساسي الذي يتصف به هو القهر، ومعنى ذلك أن العمل نشاط ملزم يفرض
على الإنسان وذلك بخلاف النشاط العادي الذي يتصف بالحرية، ولكن في بعض
الأحيان قد يصبح العمل نشاطاً حراً إذا كان يقوم على هواية كما هو الحال بالنسبة
للفنان الذي يحقق عملاً فنياً يقتضي وقتاً طويلاً، بحيث يقبل عليه بين حين وآخر
مدفوعاً برغبته الحرة ، من دون أن يرغمه أي دافع مادي أو خارجي ويستثنى من
يتخذ الفن وسيلة للقامة العيش .

ويعد العمل الفعلي الذي يقوم به الفرد ذو أهمية لتنمية مساره المهني خاصة إذا كانت
مهام وواجبات هذا العمل ذات أهمية للمؤسسة ويتميز العمل الذي يقدم تدعياً للفرد
بعدة خصائص منها:

- 1- تقديم معلومات عن نتائج العمل للفرد
- 2- توجد به درجة من الاستقلالية
- 3- يسمح للفرد باستخدام مهارات متنوعة
- 4- يسمح بتحمل مسؤولية العمل ككل

1- السيد بنوي ، علم الاجتماع الاقتصادي، منشورات جامعة قار بونس، بنغازي، 1997، ص ص 288- 293

وهذه النوعية من الأعمال لا تساعد على الترقى والتقدم في العمل فقط ولكنها أيضاً تساعد على اكتساب الإحساس بالإنجاز والذي يزيد من دافعية الفرد فالعلاقة بين الإنسان والعمل علاقة وثيقة ومركبة وذات طبيعة معقدة فهي ليست مجرد فرد يؤدي وظيفة معينة وإنما تتمثل هذه العلاقة فيما يلي:

1- إن الإنسان يعرف بنوع العمل الذي يؤديه، فعندما يرى الناس شخصاً بالغاً فأول وأهم ما يسألون عنه وظيفته أو نوع العمل الذي يؤديه، ويضع المجتمع الأفراد العاملين في طبقات مختلفة ومتدرجة . (1)

2- تتأثر نظرة الفرد لنفسه ودرجة أهميته في الحياة كثيراً بالوظيفة التي يشغلها، ونظرة المجتمع إليها ، بالإضافة إلى الوزن أو القيمة التي يعطيها هو لهذه الوظيفة.

3- تتحدد مكانة الفرد ومقدار أهميته بنوع العمل الذي يؤديه، ويضع المجتمع الأفراد العاملين في طبقات مختلفة، تتدرج في أهميتها وعلوها وانخفاضها تبعاً للمهن التي ينظمون إليها.

4- يرتبط العمل ارتباطاً قوياً بالدوافع التي توجد عند الفرد الذي يؤدي هذا العمل ومدى إثباع العمل للدوافع أو عدم إثباعها.

5- تتأثر درجة تعلق الفرد بعمله وحبه له، بنظريته الشخصية للعمل، ودرجة الأهمية التي يعلقها عليه، ومن ثم يزيد إقبال الفرد على عمله، إذا كان يعطي العمل أهمية كبيرة ويقبل التزامه إذا اتجهت اهتماماته لأشياء أخرى.

1- علي محمد عبد الوهاب ، العلاقات الإنسانية في الإنتاج والخدمات، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1982 ص28

ثانياً- القيمة الاجتماعية للعمل

لا يمكن للأفراد أو الجماعات الحياة دون عمل، ذلك أن العمل بالنسبة لهم ليس مجرد وسيلة لكسب مادي فحسب ولكنه وظيفة وغاية لهم في نفس الوقت، فهو بالنسبة للفرد وسيلة من وسائل تعبيره عن نفسه وعامل من عوامل تكامل شخصيته، وهو بالنسبة للمجتمع عامل من عوامل تماسكه وقوته ، فالعمل تفاعل بين الفرد والبيئة يحاول الفرد في أثنائه أن يحقق أهدافه وأن يشبع رغباته وحاجاته ، وأن يحقق ذاته ويشعر بقيمته وإنسانيته، (ويكفي للدلالة على ذلك ما أكدته الأبحاث المتعددة عن التغيير الشامل الذي يحدث في شخصيات الأفراد العاطلين عن العمل من تغيير في قيمهم ومن انهيار في نظرتهم إلى أنفسهم وفقدان الأمن والثقة وشعور بالضيق والدونية، وسرعان ما ينعكس هذا كله في سلوكه نحو أسرته والجماعة التي ينتمي إليها، وتحدث مثل هذه التغييرات وأن كانت بصورة أقل للأفراد الذين لا يجدون الرضا والإشباع في عملهم، فيصبحوا أقل من غيرهم إنتاجاً وأقل تعاوناً مع محيط العمل فضلاً عن انعكاس حالتهم هذه على سلوكهم وتصرفاتهم خارج عملهم، فللعمل أثر قوي على حياة الفرد إذ توجد صلة قوية بين العمل والأهداف التي تكمن وراء السلوك الإنساني فعن طريقه يكتسب ويطمئن لمستقبله وهو وسيلة للتأثير في البيئة التي يعيش فيها وعن طريقه يسعى ويحقق لنفسه مركزاً مرموقاً في المجتمع الذي يعيش فيه)(1)

1 - معتز عبد الله ، قيم العمل الاجتماعية ، عالم المعرفة ، الكويت ، العدد، 131 ، 1988 ، ص: 50

ثالثاً - سوسيولوجية العمل

أ- مفهوم سوسيولوجية العمل

نتيجة للتطور التقني ونمو المؤسسات الضخمة عدداً وحجماً، لفت انتباه علماء الاجتماع للجماعات التي يشكلها البشر بين بعضهم البعض بمناسبة نشاطات العمل، وتحت عنوان سوسيولوجية الصناعة ظهرت جملة من الأبحاث والكتيبات في منتصف القرن الفائت حول هذا الموضوع والذي اكتنفه الغموض في معظم هذه الأبحاث، نظراً لحدائث العلوم الاجتماعية المطبقة على فئات ونشاطات العمل ونحاول في هذا الفصل التعرف على معنى سوسيولوجية العمل، وما يرتبط بها من موضوعات نظراً لما لها من تأثير في مجال العمل .

وقد حدد العلماء مجال الدراسة في سوسيولوجية العمل بدراسة جميع المظاهر التي تنشأ لجماعات الإنسانية بمناسبة العمل فكل تجمع للعمل يبين خطوط الإستقرار الدنيا يمكن أن يشكل مادة للدراسة في سوسيولوجية العمل ، فهذه العبارة صارت تستخدم تدريجياً لتعني بجماعات العمل غير الصناعية، والاجتماعية طبعاً . (1)

ب- منهجية سوسيولوجية العمل

يعتمد الإطار المنهجي على منظور يؤكد أن مظاهر ظواهر العمل لا يمكن فصلها عن مظاهر الحياة الاجتماعية باعتبارها هي المسببة لظواهر العمل حتى لو كان ذلك جزئياً على الأقل وتعتمد منهجية الدراسة على تفسير وتحليل ظواهر العمل في إطار معطيات الحياة الاجتماعية السائدة ، ويعتبر العلماء أن هذا الأمر تعترضه الكثير من القضايا والإشكاليات المنهجية مما أصبغ منهجية العمل التحليل في سوسيولوجية العمل بمنهجية خاصة، ولاشك أن هناك أهمية كبرى في التحليل الإحصائي في دراسات

1- السيد محنت بنوي ، مرجع سبق ذكره، ص 404-406

سوسولوجية العمل إلا أن هناك بعض العلماء يرون أن ما يقدمه الإحصاء من معطيات رياضية قد خدمت نتائج علم الاجتماع إلا أن هناك حذر شديد في استخدام تلك المعطيات الرياضية لأنها تبعد بنتائجها عن المعطيات الإنسانية عامة وبشكل خاص فيما يتعلق بالعمل . (1)

رابعاً- مفهوم الجماعة كوحدة اجتماعية

تعتبر الجماعات من المكونات الأساسية لأي عمل لذا فإن دراسة الجماعة وألية الانضمام إليها يعد مهماً، لأن سلوك الأفراد في أغلب الوظائف يتم في الغالب في إطار جماعات، والمعروف أن سلوك الفرد لوحده يختلف عنه كعضو في جماعة الإنسان كائن اجتماعي والكثير من الأعمال والأنشطة التي يقوم بها تتم بواسطة الجماعات، فقبل أن ينظم الإنسان لأي جماعة في أي وظيفة ما يكون قد مر بتجارب وخبرات كبيرة مع الجماعات الموجودة في بيئته، فهو يولد فيجد نفسه في جماعة أولية هي أسرته، ويمضي جزء كبير من حياته بعد الطفولة ليعيش داخل جماعات سواء أكان في المدرسة أو الشارع وغيرها من الجماعات، وبعد أن يدخل في مجال العمل يجد نفسه منظماً لجماعات العمل لإنجاز الأعمال المختلفة، وقبل أن نتحدث عن جماعة العمل لابد أن نعرف ماهي الجماعة؟

على الرغم من أن العمل الجماعي كان دائماً من خصائص البشر لكن العلماء لم يبدو الاهتمام بهذه الظاهرة بصورة علمية منظمة إلا مع بداية القرن العشرين سواء أكانوا

1- جورج فريدمان ، سوسولوجيا العمل، منشورات عويدات ، بيروت ، باريس ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1985، من ص 38-42

علماء اجتماع أو علم نفس أو علم الإنسان، ونتيجة لهذا الاختلاف فقد برزت تعاريف عدة للجماعة من أبرزها:-

- أ- إن الجماعة عبارة عن (اجتماع عدد صغير نسبياً من الأفراد بشكل يمكنهم من التفاعل الدائم خلال اللقاء والمواجهة المباشرة وجهاً لوجه ويشعرون فيما بينهم بالتجاوب النفسي من خلال إحساسهم بالانتماء لعضوية جماعة واحدة). (1)
- ب- إن الجماعة عبارة عن (عدد من الأفراد تربطهم علاقات يمكن ملاحظتها والتعرف عليها). (2)

ج- إن الجماعة عبارة عن (مجموعة فردين أو أكثر يعتمدون على بعضهم يتفاعلون مع بعضهم البعض في أداء وظائف معينة وذلك لتحقيق أهداف مشتركة). (3)

على الرغم من وجود اختلاف في تعريف الجماعة إلا أننا نجد قدراً من التداخل بينهم، فمثلاً لا يمكن تخيل جماعة بدون تفاعل أو بدون هدف ومن هنا يمكن لنا القول أن الجماعة عبارة عن وجود عدد من الأفراد الذين يرى كلا منهم أنه لا يمكن له تحقيق أهدافه وإشباع بعض حاجاته إلا بمساعدة الآخرين ، مما يؤدي إلى توحدهم في إطار جماعة معينة .

1-حسين حريم، السلوك التنظيمي وسلوك الأفراد في المنظمات ، دار زهران ، عمان ، 1997 ، ص 182

2-كامل المغربي ، السلوك التنظيمي ومفاهيم وأسس الفرد والجماعة في التنظيم ، دار الفكر للنشر ، عمان، 1995، ص 175

3- أحمد ماهر ، السلوك التنظيمي ، كلية التجارة، الإسكندرية، 1993، ص 26

خامساً - خصائص الجماعات

تتميز أي جماعة بمجموعة من الخصائص أهمها :-

أ- يعتبر عدد أفراد الجماعة محدوداً بشكل نسبي ليتسنى لأعضائها التفاعل والاتصال بين أفرادها.

ب- يوجد لأفراد الجماعة أهداف مشتركة.

ج- يؤدي الأفراد وظائف مختلفة لتحقيق هذه الأهداف .

د- يتفاعل الأفراد مع بعضهم البعض لتحقيق أهداف الجماعة.

هـ- تقوم الجماعة على تطوير أسس و معايير تنظم وتضبط سلوك الأفراد في الجماعة.(1)

سادساً - جماعة العمل

يقضي الفرد جزءاً كبيراً من يوم العمل في تفاعلات مع غيره من العاملين، ويحيط كثيراً من هذه التفاعلات إطار الجماعات، وينتج من هذه التفاعلات الكثير من الأداء التنظيمي وسلوك العمل واتخاذ القرارات، الجماعات عديدة ومتنوعة كما أنها متداخلة فيما بينها فالفرد العضو في جماعة عمل في مؤسسة نجده عضواً في لجنة ثقافية أو اجتماعية أو عضواً في أحد المؤتمرات ولهذا اختلفت التصنيفات التي وضعها العلماء للجماعات وذلك وفقاً لمعايير وأسس متعددة فهناك تصنيفات جاءت بناء على عدد الأفراد كالجماعات الأولية والجماعات الثانوية، وأخرى جاءت حسب درجة الرسمية كالجماعات الرسمية وغير رسمية وأخرى على نوع النشاط الذي يمارسه أعضائها وما يهمنا في هذه الدراسة هو جماعة العمل لفهمها ومعرفة مدى تأثيرها على أفرادها وعلى بيئة العمل كما أن الجماعة تمثل الأساس لأي عمل داخل المؤسسة فهي الأساس

1- محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، عمان، 2004، ص 188

الذي يُستند عليه لتحقيق أهداف هذه المؤسسة، فجماعة العمل تؤثر وتتأثر ببيئة العمل، و يهمننا أن نعرف ماهي جماعة العمل و ماهي أنواعها وكيف تكونت ولماذا وما تأثيرها على الأداء الوظيفي لأفرادها .

أ- تعريف جماعة العمل

ظهرت تعريفات عدة لجماعة العمل من أهمها أن جماعة العمل هي (مجموعة تتكون من فردين أو أكثر يتفاعلون مع بعضهم بعضاً ويقسمون اهتمامات مشتركة ويجتمعون لإنجاز بعض النشاطات الوظيفية) . (1)

وهناك من يرى أن جماعة العمل هي (أي عدد من الأفراد الذين يتفاعلون مع بعضهم وهم واعون نفسياً لبعضهم البعض ويدركون أنفسهم بأنهم جماعة) . (2)

نلاحظ أن الرأي الأول جعل التفاعل أساس جماعة العمل فبدون التفاعل لا يمكن اعتبار هؤلاء الأفراد بأنهم جماعة عمل ، بينما كان أساس جماعة العمل في الرأي الثاني هو إدراك الأفراد أنهم جماعة يكفي لأن تكون هذه الجماعة جماعة عمل .

ب- جماعات العمل تتميز بأربع سمات :-

- 1- شبكة من الأفراد يمارسون وظائف.
- 2- ارتباطهم المسؤول بنشاطاتهم الوظيفية المحددة تماماً والمحصورة إجمالاً.
- 3- هدف يعمل الجميع في سبيله.
- 4- نظام علاقات ثابت ومتناسق بين الوظائف، أي هيكلية. (2)

1- محمود سلمان العريان، نفس المرجع السابق ، ص 189

2- جورج فريدمان ، مرجع سبق ذكره ص 34

ج- مراحل نمو وتطور جماعة العمل:-

تمر جماعة العمل كأي جماعة بعدد من المراحل في أثناء تكونها فكل مجموعة تقدم بعض التحديات للأفراد التي يجب أن يتخطوها لكي يتقدموا للمرحلة التالية للنمو ومع أن العلماء متفقون على تطور ونمو الجماعة ولكنهم لم يتفقوا على تحديد هذه المراحل ونستعرض لأهم هذه الآراء مجتمعة حول تطور هذه الجماعة وهي كالتالي:-

1- القبول المشترك:

أن الإستراتيجية الأولية لتأسيس وخلق الثقة بين أعضاء الجماعة هي مرحلة القبول المشترك أو التبادل وتعد هذه المرحلة هي مرحلة الاختبار و التجربة فالكل في حالة تردد في أظهار الاتجاهات والمشاعر الحقيقية داخل الجماعة .

2- الاتصال واتخاذ القرارات:

عندما تتم عملية القبول المتبادل بين أعضاء الجماعة في الاتصال بطريقة أكثر تفتحاً وحرية مع بعضهم بعضاً، وعندما تبلغ الجماعة هذه المرحلة فإنه يمكنها أن تبدأ في تقديم الحلول للمشاكل المشتركة التي تواجهها.

3- الحوافز والإنتاجية:

مع القليل من الصراعات بين الأعضاء التي قد تؤثر على استمرار الجماعة حيث تركز الجماعة نفسها وجهودها لتحقيق المهام المطلوبة ومهما كان الجهد فإنه يوزع بين أعضائها.

4- الضبط والتنظيم:

وتعتبر هذه المرحلة من المراحل المتقدمة للأفراد الذين كانوا مجموعة من الغرباء أصبحوا الآن جماعة نظراً لأن الجماعة لها القدرة الآن على السيطرة وضبط أعضائها. (1)

1- علم الطيب كثرود ، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث ، المجلد الأول ، جامعة قارابون، 1995.

5- الأداء:

بعد تحديد الهيكل الاجتماعي للجماعة، تركز الجماعة نفسها وحيودها وطاقاتها لتحقيق المهام المطلوبة، وتظهر أهمية الإنجاز والخلق والمساعدة المتبادلة.

6- الإنتهاء:

بعض الجماعات مثل اللجان مثلا تقوم لأداء مهمة بذاتها فقط مثل لجان الامتحانات، هذه النوعية من الجماعات لها نطاق زمني وعمر مفترض محدد ينتهي بإنتهاء الغرض من قيام الجماعة، أيضا بعض الجماعات تختفي عندما تقوم المؤسسة بتطبيق إستراتيجية الإستغناء عن بعض الأفراد.

ولكن ليس كل الجماعات تمر بهذه المراحل للنمو ولكن تطبق هذه المراحل على الجماعة التي لم يسبق لها أن تكونت من قبل.(1)

1- راية حسين، السلوك التنظيمي المعاصر، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، 2001، ص 188

الأداء الوظيفي

من المعروف أن الفرد في حياته اليومية لديه نوعان من الفعل أو السلوك أولهما الذي يقوم به الإنسان تلقائياً بما تمليه عليه الفطرة وهو ما يميز الفرد في الأسرة أو النادي أو في الرحلات بعيداً عن قواعد التنظيمات الرسمية، أما النوع الثاني وهو التفاعل الناتج بين الأفراد والجماعات داخل المؤسسات الرسمية والذي يتوجب على الفرد من خلاله الامتثال و الالتزام بقواعد التنظيم داخل المؤسسة وهو الأداء الوظيفي وهو محور الدراسة في هذا الفصل .

يعد الفرد أي الموظف هو اللبنة الأساسية في بناء المؤسسة، والأداء التنظيمي للمؤسسة كله يعتمد بدرجة كبيرة على الأداء الفردي لجميع أعضائها لذا فإن دراسة الأداء الوظيفي تتطلب إدراك مختلف النواحي التي تشكل ذلك الأداء وتحركه. فداء المؤسسة يتحدد من خلال مجموع أداء الأفراد العاملين فيها وفي نفس الوقت فإن أداء الأفراد لا يحدث بشكل عفوي غير مبرمج، فالمؤسسة ذاتها تؤثر في هذا الأداء مثلما تتأثر به .

أولاً - مفهوم الأداء الوظيفي

يقصد بالأداء الوظيفي (إنجاز الفرد لتوقعات الدور وفقاً لمتطلبات المكانة

الوظيفية التي يشغلها) (1)

ومن خلال هذا التعريف فإن الأداء الوظيفي ما هو إلا نشاط مكتسب يحتمل إلى معايير تنظيمية ممثلة بالأنظمة والقوانين ومتطلبات أداء الوظيفة بالإضافة إلى تقاليد ومعايير

1- أحمد صقر عثور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، 1983، ص47.

جماعة العمل ، أي أنه فعل مكتسب خاضع للتعديل وال ضبط والتحكم به ، من خلال معرفة وفهم العوامل المؤثرة على الفرد ، فالأداء الفعال للأفراد في المؤسسات يعتبر العنصر الحاسم لنجاح المؤسسة والمحافظة على إستمراريتها، فعملية تحقيق الأداء الجيد تعد الهدف الرئيسي لأي مؤسسة وهي مطلب كل فرد وذلك لارتباطه بتحقيق رضاه وإدراك أهدافه المنشودة.

كما يشير الأداء إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة ، وغالباً ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهود فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد فمثلاً الطالب قد يبذل جهداً في الاستعداد للإمتحان ولكنه يحصل على درجات منخفضة وفي مثل هذه الحالة يكون الجهد المبذول عالي بينما الأداء منخفض كما يختلف الأداء عن الإنتاجية فالإنتاجية قابلة للقياس الكمي المباشر إذا توافرت المعلومات اللازمة عن المدخلات والمخرجات للظاهرة موضوع البحث بينما قياس الأداء ينصب غالباً على السلوكيات. (1)

ثانياً- أهمية الأداء الوظيفي

يعتبر الأداء الجيد هو الهدف المنشود دائماً في أي مؤسسة ، حيث أن الأداء الجيد هو تعبير عن كفاءة العاملين ومدى إسهامهم في إنجاز الأعمال المناطة بهم ، فكلما زادت كفاءتهم وأدؤهم الجيد كلما تقدمت المؤسسات وحققت أهدافها المنشودة، فالمؤسسات توجد لتحقيق الأهداف وإذا غابت الأهداف عن مؤسسة ما تصبح هذه المؤسسة بلا غاية وبالتالي فإن أي مقياس لفاعلية المؤسسة يجب أن يربط بين أدائها الفعلي والمعايير أو المستويات التي حددتها كأهداف لها ، وبالمثل فإن المقياس الحقيقي الوحيد لفاعلية الفرد في وظيفته والمحدد بالتالي لقيمه بالنسبة للمؤسسة هو مستوى أدائه .

1- رابوية حسن، إدارة الموارد البشرية، إنداز الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص: 21

ثالثاً- العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي

نظراً لتعدد الآراء التي تناولت موضوع الأداء الوظيفي فقد تعددت المحاولات التي تسعى للإجابة عن سؤال ماهي العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي ؟ وكانت هذه الإجابة من العلماء والمفكرين في مختلف العلوم الإنسانية كعلم الاجتماع، والنفس، والإدارة، والتنظيم ، واجتمعت أغلبها على أن هناك مجموعة متغيرات تؤثر في الأداء الوظيفي وتمثل في:

أ- الشخصية :

من المعروف أن الشخصية عبارة عن مكونات من خلال عوامل وراثية ولكن لا تكتمل إلا من خلال التنشئة الاجتماعية وتمثل الشخصية نمطاً يحدد أفعال الموظفين واستجاباتهم للمحيط الذي يعيشون فيه ومن ثم فإن لكل موظف شخصية تميزه عن غيره وبالتالي تميز أفعاله عن الآخرين وما يفعله الموظف في موقف معين إلا نتاج تفاعل مجموعة من السمات الجسمية والعقلية والمزاجية والخلقية الاجتماعية التي تتميز بها شخصيته ، أي محصلة تفاعل مع البيئة الاجتماعية التي يتواجد فيها وبالتالي فإن شخصية كل موظف تؤثر على أدائه سواء سلباً وإيجاباً . (1)

ب- الدوافع :

أوضح ماكس فيبر أن الاهتمام بدراسة الدافع يمكن من تحليل أفعال وأنشطة الأفراد وسلوكهم فمن طريق هذا الدافع يمكن التمييز بين معاني الأفعال إن كانت عقلية أو غير ذلك وتؤثر دوافع ورغبات الموظف من خلال تأثيرها بالبيئة التي يتواجد فيها سواء من المؤسسة أو من خارجها بالأهداف التي يرغب في تحقيقها مما ينتج عنه جهد معين لدى الموظف هذا الجهد هو الذي يحدد مستوى أدائه.(2)

1- عبد الجليل آدم المنصوري، السلوك البشري ودوره في فعالية المنظمات، مجلة البحوث الاقتصادية، المجلد الأول، العدد الأول، 1989، ص 86

2- ناصر محمد العنيلي، السلوك الإنساني والتنظيمي في الإدارة، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1981، ص 38

ج- القيم:

تعرف القيم بأنها المعتقدات التي يحتقد الأفراد بقيمتها ويلتزمون بها وبمضامينها فهي تحدد السلوك المقبول والمرفوض وتعد القيم الصورة المرجعية التي يعمل الموظف على التوافق معها ، ولذلك فإنه يقوم بالأعمال التي يشعر بأنها تتجانس مع هيكل هذه القيم لذلك فإن ثقة الموظف تزداد عندما يقوم بالأعمال التي تتناسب مع نموذج السلوك الذي يصنعه لنفسه، كما أن القيم تلعب دورا مهما في عملية تحليل سلوك الموظف من حيث الأخذ في الاعتبار أنها تؤثر على أحكام الموظف من ثم أفعاله أيا كان نوع القيمة وطبيعتها ومصدر اكتسابها وتعلمها فإنها تعتبر محركا لأفعال الفرد داخل عمله ومن هنا يبرز تأثير أداء الفرد بالقيم. (1)

د- العوامل الاجتماعية

تبدو أهمية العوامل الاجتماعية وتأثيرها على الأداء الوظيفي في أن عملية التنشئة الاجتماعية لها دور كبير في تشكيل الأنماط السلوكية المقبولة اجتماعيا للرجل والمرأة على حد سواء وكذلك التباين الذي تلعبه التنشئة الاجتماعية في سلوك كلا منهما مما يعطي لهذا السلوك القبول من وجهة النظر الاجتماعية فتلك المعايير متوازنة وتتصف بخاصية الإلزام مما يجعلها في النهاية تتمثل بصورة جوهرية في سلوكيات الأفراد كلا حسب نوعه، فالمجتمع يفرض على الفرد أنواعا من السلوك التي يجب الالتزام بها في أدائه لأي دور من أدواره الاجتماعية وذات الوضع ينطبق عليه داخل المؤسسة كموظف . (2)

1- كامل المغربي، السلوك التنظيمي، مرجع سبق ذكره، ص158

2- زكي محمد ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار المعارف، الإسكندرية، 1978، ص124

هـ - ظروف العمل:

تعتبر ظروف العمل التي يعيش فيها الفرد حافزاً قوياً يؤثر على مستوى أدائه وكفاءته في عمله، ويمكن تقسيم ظروف العمل إلى نوعين:

1- الظروف المادية للعمل

إن ظروف العمل المادية والتي تتمثل في الإضاءة والتهوية والنظافة والضوضاء تؤثر على مستوى أداء الفرد وكفاءته في عمله، فهناك حد أدنى من ظروف العمل المادية لا بد من توافرها للعاملين، كما أن هناك ظروف مادية أخرى تؤثر على أداء الفرد كنظم الحوافز والمكافآت والتي تهدف إلى رفع الكفاءة وتحسين الأداء عن طريق توفير الإدارة لفرص التقدير والتشجيع لكي يسلك الموظف سلوكاً مرغوباً وذلك عن طريق الكسب المادي والأدبي الذي يتلقاه الفرد عن عمله الجيد وتتمثل نظم التحفيز المادية في زيادة الراتب، واستقرار العمل فشعور الموظف باستمرار واستقرار العمل يحفزه لبذل المزيد من الجهد وبالتالي تزداد كفاءته، تحديد ساعات العمل اليومية تؤثر على أداء فالعمل لساعات أكثر من اللازم يؤدي إلى الإجهاد وبالتالي انخفاض الأداء ، كما أن عمل الفرد لساعات أقل من اللازم لا يؤدي إلى زيادة الأداء ، لذلك فإن تحديد ساعات عمل يومية مناسبة لكل وظيفة يعد حافزاً مهماً للموظفين، أما نظم التحفيز المعنوية فتتمثل في الترقيات حيث تعد حافزاً مهماً للموظفين خاصة الطموحين ويجب أن تتم الترقية على أسس موضوعية كي تكون حافزاً للرفع من مستوى أداء الموظفين، كما أن الاعتراف بجهود الموظفين وفرص التعبير عن الذات والمشاركة في اتخاذ القرارات يدفعهم لتحقيق معدلات الأداء المستهدفة . (1)

1- عبد الرحمن توفيق، منهج تنمية الموارد البشرية، مركز الخبرات المهنية للإدارة، مصر، ط3، 2004، ص68

2- الظروف الإجتماعية للعمل

قد تكون الظروف الإجتماعية للعمل أقوى الحوافز التي تشبع حاجات الأفراد وبالتالي تدفعهم إلى الإنجاز المطلوب وهناك عوامل أساسية تكون الظروف الاجتماعية في أي مؤسسة منها التنظيم الرسمي، فالتنظيم الرسمي يؤثر بدرجة كبيرة في الظروف الاجتماعية للعمل وبالتالي في دفع الأفراد في تحسين مستوى أدائهم، فمثلاً تحديد مسؤوليات الأفراد تحديداً واضحاً ودقيقاً يمنع التداخل والتعارض بينهم وبالتالي يكون دافعاً لهم لإبراز مدى التزامهم بالأعمال المكلفين بها .

3- التضخم الوظيفي

والذي يكون من شأنه التعقيد مما يؤدي إلى صعوبة التنسيق وسوء توزيع العمل بين الموظفين وهذا يؤدي إلى صعوبة التوصل إلى أحكام عملية الإشراف والاتصالات والرقابة، وما يترتب على ذلك من صعوبة توصل البيانات من أدنى المستوى الهرمي إلى أعلاه وصعوبة توصيل الأوامر والقرارات وما يحدثه هذا التأخير من بطء في عملية صنع القرارات وكل هذا يؤثر سلباً على أداء الموظفين ومن ثم أداء المؤسسة. (1)

رابعاً- تقويم أو قياس الأداء الوظيفي

يعد لعلم اجتماع العمل منهجية تعتمد على أساليب وتقنيات تفرضها مقتضيات طبيعة الدراسة من حيث التصنيف والتنظيم والرقابة والإشراف باعتبارها متغيرات أتية في ميكانيزمات العمل وأخرى متغيرات شخصية تتعلق بميكانيزمات العامل ذاته، وهي في ذلك تستخدم أدوات وأساليب قادرة على إيجاد تصنيفات ومعايير تنظيمية خاضعة للإمكانات والكفاءات المتاحة بطريقة تساعد على إيجاد تحديات وأحكام تساعد على دفع أليات العمل نحو المزيد من التقدم على ما سوف نعرض له .

1- علي أحمد، السلوك التنظيمي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999، ص 39-44.

أ- الخلفية التاريخية لعملية قياس أو تقويم الأداء الوظيفي

يشير التتبع التاريخي لعملية قياس أداء العاملين بأنها ممارسة قديمة عرفت في حضارات قديمة وتطورت مفاهيمياً بتطور وسائل القياس وتطور العلوم كافة، فقد أشار البعض إلى أن هذه العملية قد بدأت منذ بدأ الإنسان يفكر في ما يدور حوله، ويصدر إشارات القبول أو الرفض عندما يراقب غيره يعمل ويزن أداء الآخرين اعتماداً أو قياساً لتصوراته الخاصة وتتطور الحياة ونشوء الحضارات القديمة توسع استخدام هذه العملية ففي حضارة وادي الرافدين تشير الوثائق إلى أن قدماء السومريين استخدموا الأسس والقواعد التي بنيت عليها عملية تقويم الأداء بشكل خاص . (1)

كما مارست حضارة وادي النيل هذه العملية بشكل واسع واعتمدها كمنشآت من أنشطة الرقابة الإدارية والتي استهدفت متابعة أداء إدارات الأقاليم التي كانت تتبع الحضارة وخاصة في مجال تنفيذ التعليمات الصادرة من الإدارة المركزية فيشترك رؤساء المصالح العامة والأقاليم برقابة أداء كل الأشخاص العاملين معهم .(2)

ولكن الظهور الفعلي لتقويم أداء العمال مباشرة كان بعد الحرب العالمية الأولى وكان العالم ولترديل سكوت أول من تبنى وأدخل ما أسماه في ذلك الوقت بنظام (التقدير من إنسان لآخر) بهدف تقويم الضباط العسكريين ، ولم تأخذ المؤسسات بهذا النظام إلا في أوائل الثلاثينيات عندما وضعوا سياسة أن زيادة الأجور تكون بناءً على الاستحقاق وظهرت بعدها الطرق الجديدة تباعاً وأخذت تلعب دورها في عمليات قياس أداء الموظفين . (3)

1- ميدي نصر، تقويم الأداء وسيلة لهدف، مجلة التنمية الإدارية، القاهرة العدد 13، 1980، ص57

2- عبد الغني بسيوني، أصول علم الإدارة العامة، الدار الجامعية، بيروت ، 1984، ص 42

3- هشام الفلاحى ، السلوك الإنساني، الدار الأهلية للنشر ، عمان، 2004، ص95

ب- مفهوم تقويم الأداء الوظيفي

كما أشرنا سابقاً إن عملية تقويم الأداء عملية قديمة ، فإنها أيضاً مستمرة فنحن نمارسها في مواقف كثيرة من حياتنا اليومية ، فمثلاً نحكم على شخص أنه سريع البديهة أو اجتماعي ونصف آخر بأنه انطوائي أو بطي الفهم وغيرها من الصفات الأخرى، ولاشك أننا في حكمنا هذا نعقد مقارنة أو نجري ترتيباً بسيطاً، أو نستعمل ميزاناً معيناً نقول مثلاً أن هذا الشخص أعقل تفكيراً من ذاك، أما إذا انتقلنا إلى مجموعات من الناس نجد أن التقييم يأخذ صورة أدق أو أكثر تفصيلاً فنرتب الأشخاص في كل مجموعة حسب مقياس أو معيار معين ، وتتبلور عملية التقييم في المؤسسات فتصبح وظيفة متخصصة لها قواعد وأصول ويقوم بها متخصصين أو أفراد مدربين على أدائها ، وتستخدم فيها مقاييس رسمية توضع على أساس علمي وموضوعي فالأفراد يلتحقون بالمؤسسات لأداء وظائف معينة وبناءً على هذا يقيم أدائهم على مدى إنجازهم للوظائف المسندة إليهم ومدى تحقيقهم للأهداف الموضوعية لهذه الوظائف، وعلى هذا تعد هذه العملية من العمليات المهمة لأي مؤسسة فعن طريق هذه العملية يتمكن المؤسسة من الحكم بدقة على السياسات والبرامج التي تعتمد عليها.

ج- تعريف عملية تقويم الأداء الوظيفي

تعددت التعاريف التي أعطيت لهذه العملية فهناك من اعتبرها (عملية إدارية دورية هدفها قياس نقاط القوة والضعف في الجيود التي يبذلها الفرد والسلوكيات التي يمارسها في موقف معين وفي تحقيق هدف معين خططت له المنظمة مسبقاً)(1)

1- خميس السيد، الإدارة العامة، مجلة البحوث الاقتصادية، العدد الثاني، العدد الثالث، مصر، 1980، ص 250

ووصفها آخرون بكونها (نظام رسمي لقياس وتقييم التأثير في خصائص الفرد الأداية ومحاولة التعرف على احتمالية تكرار نفس الأداء في المستقبل لإفادة الفرد والمؤسسة والمجتمع) (1)

وذهب آخرون إلى تعريف أكثر تفصيلاً ويتمثل في أن عملية التقويم هي (محاولة لتحليل أداء الفرد بكل ما يتعلق به من صفات نفسية أو بدنية أو مهارات فنية أو فكرية أو سلوكية وذلك بهدف تحديد نقاط القوة والضعف ومحاولة تعزيز الأولى ومواجهة الثانية وذلك كضمان أساسي لتحقيق فاعلية المنظمة الآن وفي المستقبل) (2)

ونستخلص من التعاريف السابقة أن أغلب الكتاب يتفقون على أن عملية قياس الأداء تعني قياس كفاية الأداء الوظيفي لفرد ما أو مجموعة أفراد داخل عملهم، كما أنها تستهدف الإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- ما هو مستوى أداء الفرد وسلوكه في العمل ؟
- 2- هل هذا الأداء يشكل نقطة ضعف أو قوة للفرد؟
- 3- ما هي انعكاسات ذلك السلوك والأداء على فاعلية المؤسسة؟

خامساً- التفسير الاجتماعي للأداء الوظيفي

ظهرت العديد من المحاولات النظرية التي تناولت هذا الموضوع بالبحث والدراسة والتحليل من جانب المفكرين والعلماء السوسولوجيين، وسنركز على أهم الإسهامات التي كان لها الدور الفعال في تطور اتجاهات نظرية حديثة تهتم بدراسة السلوك الإنساني في المؤسسات الرسمية ومن أهم هذه النظريات:-

1- فحام الفلاح، مرجع سبق ذكره، ص 97

2- عبد المعطي عصف، الاتجاهات الحديثة لتقويم أداء العاملين في الإدارة الحكومية، مجلة العلوم الاجتماعية،

جامعة الكويت، المجلد السادس عشر، العدد الأول، 1988، ص 72

أ- نظرية تقسيم العمل عند أوجست كونت ودورها في تفسير الأداء الوظيفي

ركز أوجست كونت من خلال نظريته في التنظيم الاجتماعي على مبدأ تقسيم العمل والوظائف ، وذلك لما لتطبيق هذا المبدأ من دور كبير في تنظيم حياة الأفراد داخل التنظيمات بمختلف أشكالها بدءاً بالأسرة وانتهاءً إلى أكثر التنظيمات تعقيداً في المجتمع معتبراً أن الإعتماد على مبدأ تقسيم الأعمال والوظائف جاء كنتيجة طبيعية لزيادة التنوع الذي حدث في نظام العمل والمهن وظهور النزعة الفردية والاختلافات بين الأفراد حسب التخصص العلمي والمهني مما يؤدي بالتالي إلى الاختلاف في أنماط السلوك الناتجة عنها والتي تتطلب ضرورة وجود نظام إلزامي يحدد أوجه كل سلوك ومتطلباته بحيث يتواءم مع طبيعة الموقف الذي يجري فيه ، فميز كونت بين نوعين من النظام هما :- النظام الروحي الأخلاقي والنظام الزماني الدنيوي حيث يربط النظام الأول الفرد بالنواحي الأخلاقية ، أما النظام الثاني فله أهمية في إعطاء الفرد مزيداً من القوة والسلطة في المجتمع ، بمعنى آخر أن كونت يركز على ضرورة وجود مبادئ وأسس تحكم عملية السلوك داخل التنظيمات الرسمية وتكون هذه المبادئ والأسس ذات صفة إلزامية وتتمتع بقوة البقاء والثبات حتى تتلاءم مع التغيرات الحاصلة في المجال البشري والمؤسسي على حد سواء .

1- محمد الدقس، التغير الاجتماعي بين النظرية والتطبيق، الوراق للنشر، عمان، ط3، 1996، ص16

ب- هيرت سبنسر وتفسيره للأداء الوظيفي

لم تظهر إسهامات سبنسر في تحليل وتفسير سلوك الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه بشكل صريح بل ضمن تحليلاته للبناءات التنظيمية والمجتمعية عندما ميز بين المجتمع العسكري والصناعي الحديث وما يترتب على كل منها من اختلاف أوجه النشاط الاقتصادي وما ينتج عن هذا الاختلاف من فروق في طريقة الأداء والسلوك الذي سيقود في النهاية إلى تركيز مجموعة من السمات حول مفاهيم متعددة مثل الولاء والطاعة والإخلاص والنظام، تتحدد وفقاً لطبيعة المجتمع الذي نشأت فيه سواء عسكري أو صناعي. (1)

أي أن نوع التنظيم سوف ينتج عنه خصائص وسمات معينة تؤثر بالضرورة على الفرد وعلاقته بذلك التنظيم من ناحية والبيئة الخارجية من ناحية أخرى، حيث أن طبيعة العمل في كلا المجتمعين ستكون مغايرة عن الأخرى وتتطلب خصائص قد لا تكون هناك حاجة إليها في مجتمع عن الآخر، مما يضع بالتالي محددات وضوابط للسلوك تتواءم مع كل تنظيم بشكل خاص به.

ج- النظرية الاجتماعية لإميل دوركايم ودورها في تفسير الأداء الوظيفي

يمكن أن نوضح دور هذه النظرية في تحليل سلوك الأفراد داخل المؤسسات الرسمية من خلال آراء دوركايم التي جاء بها فيما يتعلق بتقسيم العمل والتضامن العضوي والآلي وتميزه للمجتمع البسيط والمجتمع المعقد واتصاف كل منها بنوع خاص من التضامن كما يسميه دوركايم وتتركز إسهاماته في هذا المجال أي ما يخص

1- جوفتان تيرفر، ترجمة محمد سعيد فرح، بناء نظرية علم الاجتماع، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000،

موضوع الدراسة بتوضيحه لأهم الأسس المفسرة لشبكة العلاقات التي تتكون منها التنظيمات الاجتماعية والتي تقوم بصفة أساسية على جوهر النظام الأخلاقي الذي يعتبر من أهم السمات والمقومات الأساسية لوجود التنظيمات بنوعها الرسمي وغير الرسمي واستمرارها وبقاؤها، ويظهر هذا بوضوح في تحليلاته للدين والتنظيمات العائلية والمحلية حيث يركز على ضرورة وجود قواعد تحكم السلوك الإنساني حتى لا يظهر تصرفه بشكل سلبي يؤثر على بقائه في المجتمع ومن ثم يؤثر على استمرارية وجود المجتمع ككل وذات الوضع ينطبق عليه داخل التنظيم الرسمي من حيث الالتزام والخضوع للرسمية واتباع سلوكيات تنفق والتوقعات السلوكية المرغوب فيها وفقاً لنماذج الأخلاق وأنساق الضبط الاجتماعي ككل من أجل الحفاظ على المجتمع وبث روح التضامن والشعور الجمعي فيه.(1)

وهذا الوضع بالنسبة لدور كايم جاء كنتيجة حتمية للتطور العلمي والتكنولوجي والصناعي وتراكم العلوم والمعارف وتعدد العمالة وزيادة التخصصات، فلا بد إذا من توزيع مكائن الأفراد وما يرتبط بين أعضاء التنظيم حتى يمكن إنجاز العمل وتحقيق الأهداف، أي أن تقسيم العمل في المجتمع وفي التنظيم الرسمي يعد واحداً من الوسائل الضرورية والملحة لضبط السلوك في المجتمعات الحديثة على أفضل وجه.

لقد قدم كل من كونت، وسبنسر، و دوركايم، إسهامات جليلة في مجال التحليلات النظرية المتعلقة بدراسة الأداء الوظيفي أو السلوك الوظيفي للإنسان داخل المؤسسات التنظيمية في إطار ما عايشوه من ظروف ببنية واجتماعية وثقافية كل حسب عصره إلا أنها تدرج كلها ضمن فكر النظرية البنائية الوظيفية في تلك الأونة فنجد أن التحليل الكونتي قد تأثر بتتبع تطور المجتمع من مرحلة إلى أخرى من الإقطاعي إلى الصناعي ومن التفكير اللاهوتي إلى الميتافيزيقي إلى الوضعي، ويكمل سبنسر التحليل

[1- أميل دوركايم، ترجمة محمود قاسم والسيد محمد بنوي، قواعد المنهج في علم الاجتماع، دار الوفاء للنشر،

بيروت، 1984، مواضع مختلفة

ذاته من خلال نظريته في التطور الذي حدث على المجتمعات من العسكرية إلى الصناعية ، وعلى نفس النهج في التحليل سار دوركايم في التحليل من خلال فكرته عن التضامن الألي والعضوي ، ومن الملاحظ على التحليلات السابقة لهم أنهم يهتمون بضرورة الحفاظ على المجتمع وتماسكه ،ومن ثم اتسمت معظم تحليلاتهم باهتمامهم بالنواحي الأخلاقية من أجل إصلاح أحوال المجتمع وضمان استمرار تقدمه.

د- نظرية فلوريديو باريتو ودورها في تفسير الأداء الوظيفي

سجل باريتو انعطافاً جديداً في تفسير السلوك الإنساني الاجتماعي وذلك عندما استخدم التفكير الاقتصادي، وهذا عندما استخدم مذهب المنفعة في علم الاقتصاد لتفسير تصرفات وأفعال الأفراد داخل البناء التنظيمي الاجتماعي إذ يؤكد بأن حاجات الأفراد تشبع من خلال المجتمع وأهداف وحاجات المجتمع تشبع من أفرادها ،أي أن العلاقة بينهما تبادلية نفعية ،كما أوضح أن سلوك الفرد في الغالب يعتقد أنه موضوعي في حين أنه في الحقيقة ليس كذلك فظاهرياً فقط يبدو كذلك بينما واقعياً ما هو إلا ذاتي وقائم على العاطفة والنزعة الذاتية وهذا مناف للسلوك الموضوعي وعندما يتعرض التنظيم للخلل نتيجة لسلوكيات الذاتية فإن التنظيم لديه قوة داخلية تعمل للمحافظة على توازنه واستقراره ،خصوصاً في حال تعرضه لأي تغيير ،وهذه العملية الديناميكية كما يرى باريتو مستمرة من توازن إلى عدم توازن بشكل منتظم مما يؤدي إلى بقاء التنظيم واستمراره، وذات الوضع ينطبق على الفرد داخل أي تنظيم من حيث وجود قوى داخلية تحافظ على توازنه وتكامله وتمثل هذه القوى لدى باريتو في المعتقدات الاجتماعية وينطبق هذا على علاقات الأفراد داخل العمل فكل ما يقوم به الفرد من هذه الوجهة مبني على مصالح شخصية تتحكم في كل أفعاله والقوانين الموضوعية داخل التنظيم هي التي تحكم تصرفات الأفراد للحفاظ على استقرار التنظيم.(1)

1- محمود فاضل، نظرية علم الاجتماع، دار الأفق الجديدة، بيروت ، 1982، ص 50-54

١- ماكس فيبر

لقد جاءت تفسيرات فيبر للفعل الاجتماعي كمحاولة رائدة لتفسير السلوك الإنساني في التنظيمات الرسمية ، فالفعل عند فيبر يكون اجتماعيا عندما يأخذ في اعتباره سلوك الآخرين ويكون بذلك موجهاً في حدوثه ، ولكي يتم فهم السلوك أو تصرفات الفرد لا بد من أن ينظر إلى دوافعه واهتماماته والمعاني الذاتية التي يعطيها لأفعاله والتي تكمن خلف سلوكه ، أي أنه يجب فهم الفعل من وجهة نظر الفرد نفسه ولكن في ذات الوقت يجب ربط الفهم بالنظر إلى الدوافع والأسباب التي تكمن وراء سلوك الجماعة التي ينتمي إليها الفرد ويعتبر عضواً فيها فكلا الجانبين الفردي والجمعي يشكلان فهماً حقيقياً للسلوك الإنساني في أي تنظيم وعليه فإن الفعل الاجتماعي يقصد به كل تصرف تتوفر فيه الرابطة ما بين المعنى الذاتي لمن يقوم بهذا التصرف أي كل مقصد من جهة الفاعل وبين ما ينتج عن هذا التصرف من تصرفات من الآخرين والذين يخصصهم هذا التصرف ، وقد ميز فيبر بين فعل اجتماعي وآخر على أسس وهي:

١- يكون الفعل تقليدياً عندما يراعي في معناه قداسة العادات الاجتماعية والماضي ونتيجة لذلك فإن مبعث الفعل الاجتماعي التقليدي هو جملة العادات والتقاليد الموروثة والتي تتخذ خاصية التأثير في سلوك الفرد أو الجماعة، فالفاعل وهو يقوم بفعله يقوم بإرجاع هذا الفعل إلى نسق معين من القيم ، والذي يأخذ أهميته من واقع السلوكيات التي اعتادت الجماعة على ممارستها والأخذ بها كأمور عادية.

٢- يمكن أن يكون الفعل عاطفياً أو انفعالياً إذ كان بمثابة استجابة آنية ومباشرة وفورية لمثير معين فمؤثرات ومسببات الفعل الاجتماعي الانفعالي عند فيبر ترجع إلى عالم العواطف والأحاسيس والمشاعر فحسب. (١)

١- جونقان، المرجع السابق نفسه، ص 40-45

3- ويمكن أن يكون الفعل عقلانياً قيمياً وذلك حين يعتقد الفاعل عن قناعة وإيمان، أو عن إحساس بالواجب أنه في حاجة إلى العمل من أصل فكرة أو مبدأ مستقبلي أو من أجل أمل أو حلم بغض النظر عن الظروف المحيطة، أي أن اعتقاد الفاعل بقيمة أدبية أو معنوية معينة هو ما يجعل الفاعل هو ما يقوم بإنجاز الفعل بغض النظر عن النتائج التي يمكن أن يجنيها من فعله.

2- تالكوت بارسونز

اهتم بارسونز ببناء نظرية عامة تتضمن كل المكونات الأساسية للفعل الاجتماعي وهذه المكونات تتمثل في أن هناك فاعل للفعل الإنساني هو الفرد أو الشخص وأن لهذا الفاعل أهدافه واهتماماته الخاصة به، وتختلف هذه الدوافع والاهتمامات من فرد لآخر كما أن هناك موقف يجد فيه الفرد نفسه ويتضمن هذا الموقف عوامل ومتغيرات عديدة ومختلفة تؤثر على أفعال الفرد وسلوكه وقد تكون هذه العوامل إما مادية أو غير مادية كما يمكن أن يتضمن الموقف متغيرات ثقافية واجتماعية وبيئية تؤثر على ما يقوم به الفرد من أفعال لتحقيق أهدافه ويتضح تأثير هذه العوامل الموقفية في تحديد الأهداف واختيار الوسائل المناسبة لبلوغها، وينظر إلى الفرد على أنه موجهاً نحو هدف معين في أي عمل يؤديه أو في أي سلوك يصدر عنه أي أنه وراء كل فعل أو سلوك إنساني أسباب ودوافع لإنجاز هدف أو عدة أهداف معينة للفرد نفسه ولكل موقف مجموعة عوامل ومتغيرات تمثل فيما بينها مجموعة بدائل أو وسائل يتم الاختيار من بينها لتحقيق الهدف أو الأهداف لكل موقف، وترتبط عملية اختيار الوسائل المناسبة لتحقيق الأهداف بعد تحديدها بالثقافة التي يمتلكها الفرد من تفاعله مع الآخرين فهو ليس حراً

1 - محمد عرض عبد السلام ، الفعل الاجتماعي عند تالكوت بارسونز، دار المطبوعات الجديدة، مصر، 1986، ص

في أفعاله وسلوكه إنما هو مقيد في أفعاله بواسطة ثقافته وما تحمله من قيم ومعايير ومعتقدات تؤثر على سلوكياته فيرى بارسونز أن الموقف الذي يوجد فيه مجموعة من الفاعلين وتنشأ بينهم علاقة تفاعل في ضوء مظهر اجتماعي مدفوعين للميل نحو تحقيق الحد الأقصى من الإشباع وفقاً لنسق من الرموز الثقافية المشتركة وهذا ما يطلق عليه بارسونز نسق الفعل وينظر بارسونز إلى المؤسسة بوصفها نسقاً اجتماعياً يتألف من أنساق فرعية مختلفة كالجماعات والأقسام والإدارات وتدخل المؤسسة الفرعية في إطار المجتمع الأكبر التي تعد جزءاً منه ومن ثم يؤكد بارسونز على أهمية التوجيهات القيمة السائدة في المؤسسات المختلفة مشيراً على أن القيمة السائدة في المجتمع هي التي تعطي أهداف المؤسسة طابعاً شرعياً لأنها هي التي تؤكد إسهام النسق المؤسسي في تحقيق المتطلبات الوظيفية التي يسعى النسق الأكبر وهو المجتمع إلى تحقيقها، وهذا يفترض وجود قدر من الانسجام بين قيم المؤسسة وقيم المجتمع الأكبر الذي توجد فيه ومن ثم ينطبق ذات التحليل على سلوك الموظف من حيث أنه نسق متكامل فيجب أن تتواءم قيم الموظف مع قيم المؤسسة التي يعمل بها حتى يتم تحقيق أهداف كليهما بنفس الدرجة أي أن النسق القيمي للمؤسسة هو الذي يحدد الظروف الداخلية والخارجية للمؤسسة فنسق القيمة يمكننا من تحديد علاقات الدور .

أما فيما يتعلق بمكونات نسق الأداء عند بارسونز فقد حددها في أربعة أنظمة للفعل وهي :

1- النظام الثقافي ويقصد به الأفكار والمعتقدات والقيم والعادات والتقاليد والقوانين والتكنولوجيا والمعارف العلمية ، ويصبح النظام الثقافي جزءاً من أجزاء الفعل عند وضعه ودمجه في الشخصيات الفردية ويصبح ضابطاً لسلوكه من خلال ما يحتويه من معايير وقيم ولا يخضع الفرد لها خضوعاً قهرياً بل هو خضوع قائم على الاختيار الحر.

2- النظام الاجتماعي وهو نظام يتفاعل فيه عدد ضخم من الأشخاص الموجهين نحو موقف بناءً على فهم مشترك لنظام من الرموز الثقافية المتضمنة في هذا النظام.

3- نظام الشخصية وهو عبارة عن نظام للصفات والسمات المميزة لشخصية الفرد مثل ميوله واتجاهاته واهتماماته وحاجاته، ويرى بارسونز أنه طالما لكل فرد شخصية فإن نظامه الشخصي سيختلف عن غيره ومن ثم سيكون له تأثيراً فعالاً على أفعاله وسلوكه وتوقعاته داخل نظامه الاجتماعي، كما أن الشخصية هي التي تحدد للفاعل أهدافه وتحدد له السبل التي يحقق بها هذه الأهداف.

4- نظام الكائن العضوي ويعني المتغيرات البيولوجية والفيزيائية للكائن العضوي مثل غرائزه ودوافعه وغير ذلك من العمليات البيولوجية لبقائه حياً، وهذا النظام يختلف عن نظام شخصيته، لأن بناء و ميكانيزمات الكائن العضوي تكون فيزيائية وبيولوجية موروثية، بينما بناء و ميكانيزمات الشخصية تكون ثقافية ونفسية متعلمة ولكن بارسونز استبدل هذا النظام في نظريته الفعل الاجتماعي بنظام الكائن السلوكي بوظائفه المعرفية والتكيفية للفعل.

وخلاصة القول إن حجر الزاوية في نظرية بارسونز هو تأكيدُه على أن أفعال الناس ليست عشوائية أو تحكمها الصدفة أو المثيرات الانفعالية، بل إنها على النقيض من ذلك، تسير وفق أنماط منظمة ومقتنة، وإذا قدرنا أن كافة أفراد المجتمع أو معظمهم يشاركون في قيم معينة تحدد أهدافهم وتعين الوسائل المسموح بها لتحقيق هذه الأهداف فإنه يمكن أن تصفي على الأفراد معنى، ويعطي هذا المعنى للسلوك مفهوم النظام الذي يكفل الإستقرار والقضاء على عوامل تفكك البنيان الاجتماعي. (1)

1- محمد عوض عبد السلام، نفس المرجع السابق، ص 51

من خلال العرض السابق لأبرز الملامح الأساسية للاتجاه النظري الذي تتبناه الدراسة في تحليل الأداء الوظيفي داخل إحدى المؤسسات التنظيمية الرسمية، يظهر لنا أن سلوك أو أفعال الموظف داخل المؤسسة تحكمه عدة عوامل تنظيمية وبيئية وشخصية، فهو يتحدد على أساس علاقات التبادل بين المؤسسة التي يعمل بها الموظف وبين البيئة المحيطة، ويعكس بالتالي قدرة الموظف على الأداء، كما يتأثر هذا الأداء بقيم الأفراد ويرتبط بالقدرة على الإبداع والتحسين في مجال التنظيم والأداء الكامل بشكل متكامل، فالأداء الوظيفي الجيد هو المدخل للانضباط التنظيمي والانطلاق لتحقيق أهداف المؤسسة.

وبصرف النظر عن مواقف الاتجاهات النظرية فإنها تجمع على أن العنصر البشري هو العنصر الرئيسي في أي مؤسسة تنظيمية رسمية ومن ثم تبقى نوعية الموضوع الذي ستقوم الباحثة بدراسته هو الذي يفرض الاتجاه النظري الذي يعتمد عليه الباحث كأداة تحليلية لفهم موضوع الدراسة.

وتتبنى هذه الدراسة نظرية الفعل الاجتماعي (ماكس فيبر، تالكوت بارسونز) وتوظفها لخدمة أهدافها العامة فموضوع الدراسة في حد ذاتها يعكس طبيعة هذا الاتجاه فهذه الدراسة تعنى بمعرفة الدور الذي يمكن أن تلعبه قيم العمل في التأثير على مستوى الأداء الوظيفي لمجموعة من الأفراد في مكان عملهم وهم أنفسهم مجتمع الدراسة إلى جانب الدور الذي تلعبه بعض المتغيرات الاجتماعية في بيئة الفرد على مستوى الأداء الوظيفي فالفاعل هنا هو مجموع الأفراد العاملين والذين يكونوا نسق الفعل الاجتماعي من خلال تفاعلهم لأداء أدوار معينة ونقصد بالدور هو لسلوك الذي يقومون به داخل العمل، وفي أثناء أدائهم لهذا الدور يحددون أهدافاً خاصة بهم يسعون لتحقيقها بالوسائل المتاحة لهم وفي أثناء أدائهم لأدوارهم تحكم سلوكهم مجموعة من القيم الكامنة وراء كل فعل اجتماعي إلى جانب المتغيرات الاجتماعية الموجودة في البيئة المحيطة بهؤلاء الأفراد الفاعلين والتي تحاول الدراسة مدى تأثيرها على أدائهم لهذا الدور.

ومن ثم فإن الاهتمام بمعنى السلوك والفعل في الإطار النظري لهذه الدراسة يساعد على تمييز هذه العلاقات وتحديد مسارها، يضاف إلى أن تكرار هذه العلاقات

وانتشارها على نحو ما هو ظاهر في الأداء الوظيفي يتجه بالتحليل في الدراسة للاهتمام بالتفسير السببي لتلك الأفعال التي تشكل في بعضها أنماطاً سلوكية تتفق مع النظام العام والقواعد والقيم وأحياناً ما يخالف ذلك النظام والقيم بما يمثل خروجاً عن الالتزام بقواعد ومبادئ المجتمع .

وعلى هذا يتضح أهمية الربط في التحليل السوسولوجي بين الفعل الاجتماعي ومعانيه أو محتواه أو مضمونه في الأنساق المجتمعية المختلفة ، و الربط بين الفعل الاجتماعي والتنظيمات المختلفة بما يساعد على تحديد النموذج المثالي الذي يساعد بدوره كوسيلة في تفسير وتحليل مشكلات السلوك الاجتماعي داخل مؤسسات العمل

كما ينبغي الإشارة إلى أن هذا التبني لم يشمل كل المقولات الجزئية لهذه النظرية والتي تطورت في المجتمعات الغربية والتي تختلف في طبيعتها عن المجتمعات العربية في طبيعتها الاقتصادية والاجتماعية والفكرية بشكل عام وعن المجتمع الليبي بشكل خاص بل انطلقت الدراسة من الأفكار العامة لهذه النظرية والتي لا تتعارض مع طبيعة وأخلاقيات المجتمع الليبي.

الفصل الثالث

القيم الاجتماعية

أولاً- مفهوم القيم الاجتماعية

القيمة هي أحكام مكتسبة من الظروف الاجتماعية يتشربها الفرد ويحكم بها وتحدد مجالات تفكيره وتحدد سلوكه وتؤثر في تعلمه ، فالصدق والأمانة والشجاعة والولاء وتحمل المسؤولية كلها قيم يكتسبها الفرد من المجتمع الذي يعيش فيه، وتختلف القيم باختلاف المجتمعات والجماعات الصغيرة أيضاً .

أما القيم الاجتماعية فهي تلك الصفات التي يفضلها أو يرغب فيها الناس في ثقافة معينة وتتخذ صفة العمومية بالنسبة لجميع الأفراد كما تصبح من موجّهات السلوك أو تعتبر أهدافاً له (1).

يحمل مفهوم القيم الاجتماعية معانٍ وتفسيرات متعددة، إلا أن معظم التعريفات المقترحة في علم الاجتماع تتفق على وجود عنصر واحد بعينه في كل تعريف وهو ذلك العنصر القائم في كل قيمة كتعبير عن الغايات والأهداف النهائية، أو كتحقيق لكل أغراض الفعل الاجتماعي حيث أن القيم لا تتعامل مع ما هو قائم وإنما تبحث عما يجب أن يكون اجتماعياً وثقافياً، بمعنى أن القيم تعبر في الواقع عن صيغ أخلاقية من ناحية، وأمره من ناحية أخرى، كما إنها تستند إلى مبدأ الإلزام والحتمية لأنها تعاقب وتثيب كما إنها تحرم وتفرض ويخضع من يخرج عليها للجزاء الاجتماعية (2).

فالقيم كعملية اجتماعية هي نتاج جماعي يتشكل من خلال عمليات اجتماعية طويلة، وتلعب ثقافة الفرد والمجموعة فيها دوراً أساسياً، ففي ثقافة كل من التجمعات الكبيرة تقبل نظم معينة للقيم وسلم معين لها، ففي المجتمعات البدائية مثلاً يجبر أعضاء المجتمع على قبول سلم معين للقيم بدون أي تهاون وذلك بخلاف

1- أحمد نكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1982
2- محمود عودة ، مشكلات منهجية في دراسة القيم ، الهيئة المصرية للكتاب، 1998، ص 58

المجتمعات الأكثر تطوراً والتي قد تظهر تسامحاً لاختلاف القيم بين الأفراد و بدرجة أكبر من المجتمعات البدائية، هذا وإذا كنا لا نتصور وجود مجتمع إنساني بدون بناء للقيم فإننا نجد في نفس الوقت اختلاف في فهم وإدراك القيمة الواحدة من مجتمع لآخر، ولذلك يمثل الفرد للقيم ويتقبلها نظراً لضرورتها واستمرارها وانتشارها اجتماعياً، وتأثيراتها على السلوك مما يكون لها صداها في كل المواقف والأدوار الاجتماعية التي تزخر بها عمليات التفاعل الاجتماعي .

وترجع أهمية دراسة القيم داخل المؤسسة إلى كونها تشكل أساس فهم واستيعاب اتجاهات الأفراد ودوافعهم وتطلعاتهم، فالقيم قد يكون لها آثار سلبية أو ايجابية على سلوك الأفراد وأدائهم لذلك فإن دراسة القيم تعد من متطلبات العمل الناجح، فقيم أعضاء المؤسسة هي التي تعكس شخصية تلك المؤسسة، كما أن تلك القيم التي يتبناها هؤلاء الأفراد تعد معايير لسلوكهم. (1)

ومن هذا المنطلق يمكن أن نتخيل الدور الذي يمكن أن تلعبه القيم في رفع أو خفض مستوى أداء الأفراد.

ثانياً - التمييز بين مفهوم القيم وغيره من المفاهيم الأخرى

تعرض الكثير من العلماء لمفهوم القيمة وكل واحد منهم اهتم بها من زاوية تخصصه سواء كان في مجال : الاقتصاد، الاجتماع، وعلم النفس، والدين... الخ. إلا أن البعض خلط بين مفهوم القيمة، ومفاهيم أخرى كالحاجة والدافع والاتجاهات والسلوك وفيما يلي محاولة لتوضيح الفرق بينها:-

[القيمة والحاجة: الحاجة هي إحساس الكائن الحي بافتقاده شيء ما، وينشأ عنها حافزاً يؤدي استجابة لموضوع الهدف وخفض الحافز وتأخذ هذه الحاجات ترتيباً

1- موسى الفرزي، التنظيم وإجراءات العمل، دار واك، عمان، 2002، ص 231

حسب أهميتها بالنسبة للفرد لكن بعض العلماء يرون أن مفهوم القيمة مكافئ لمفهوم الحاجة ، كما تصور بعضهم الآخر القيمة على أنها أساساً بيولوجياً ، فهي تقوم على الحاجات الأساسية ، فلا يمكن أن توجد قيمة لدى الفرد إلا إذا كان لديه حاجة معينة إلى تحقيقها أو إشباعها ، فالحاجات الأساسية هي التي تؤسس الكائن بيولوجياً وتحدد له نسق اختيارياته ، فهي بمثابة قيم بيولوجية أولية ، تتحول فيما بعد ومع نمو الفرد إلى قيم اجتماعية ، بينما يرى البعض الآخر أن هناك اختلاف بين المفهومين ، فالحاجات توجد لدى جميع الكائنات في حين أن القيم يقتصر وجودها على الإنسان(1).

2- القيمة والدافع: يوجد خلط شائع لدى الباحثين في استخدام هذين المفهومين وينظروا إلى القيم على أنها أحد الجوانب لمفهوم أشمل وهو الدافعية، و لا تستخدم القيم بالتبادل مع الدافعية ، فمثلاً اعتبر الدافع للإنجاز بمثابة قيمة ، وبعض العلماء يتعامل مع القيم على أنها مرادفة للدوافع ، فالقيم تتكون مما يراه الفرد حسناً أو سيئاً إيجابياً أو سلبياً وذلك يتسق مع النظرية الدافعية التي تدعم الافتراض بأن دوافع الأفراد نحو الموضوعات أو الأنشطة في موقف ما هو إيجابي ، ويحاولون الوصول إليه ، وما هو سلبي يحاولون تجنبه والابتعاد عنه .

ومن ذلك نلاحظ أن هناك فرق بين مفهوم القيمة ومفهوم الدافع ، فالدافع هو حالة تآثر أو استعداد داخلي يسهم في توجيه السلوك نحو هدف معين أما القيمة عبارة عن التصور القائم خلف هذا الدافع.(2)

3- القيمة والاتجاه: أن الفرق بين القيم والاتجاهات هو الفرق بين العام والخاص حيث

1 - محمد أحمد مصطفى ، التكيف والمشكلات المنرسية من منظور الخدمة الاجتماعية، دار المعارف ، مصر 1999، ص 53

2- عمر أحمد الهمشري ، التنشئة الاجتماعية للطفل ، دار الصفاء ، الأردن ، 2003، ص ص 310، 311

تعتبر القيم محددات لاتجاه الفرد فالقيم تتضح من خلال تعبير الأفراد عن اتجاهاتهم حيال موضوعات معينة والاتجاه أكثر قابلية للتغير من القيم ويرجع ذلك إلى درجة الثبات النسبي للقيم والعلاقة بينهما ليست متسقة فقد تتضمن قيمة معينة اتجاهات متعارضة كما أن مجموعة من الاتجاهات تشكل فيما بينها علاقة قوية لتكون قيمة ولهذا تحتل القيم موقعا أكثر أهمية من الاتجاهات في بناء شخصية الفرد. (1)

4- القيمة والسلوك : تعتبر القيم من القواعد المهمة التي تحدد وتصنف السلوك المناسب في المواقف المختلفة وتفرق بين السلوك المقبول وبين السلوك غير مقبول ، كما توضح القيم والمعايير المبادئ والأفكار المقبولة والاتجاهات المشروعة للمجتمع ومن ثم توضح الطرق التي يجب سلوكها لتحقيق الأهداف ، وتعتبر القيم جهاز متكامل يغطي جميع الأنشطة والأفعال التي يؤديها الأفراد في المواقف الاجتماعية المختلفة وهي بهذا الوضع تنظم وتضبط سلوك الأفراد الذين يجب عليهم التوافق مع إحكامها المكتوبة وغير المكتوبة وهي بذلك تقبل كمحك للسلوك ، وإطار مرجعي لمراجعة سلوك الأفراد ، إن السلوك هو محصلة لتوجيهات القيم وعليه تستخدم القيم كمحك للحكم على السلوك وهي بذلك تحدد أنماط السلوك المقبولة وأنماط السلوك الغير مقبولة اجتماعيا (2)

رغم التشابه الذي قد يظهر بين المفاهيم السابقة ومفهوم القيمة إلا أن الاختلاف الجوهرى هو أن القيم أعم واشمل بحيث تعبر عن كل مصطلح من المصطلحات السابقة وتحتويه وتعتبر موجهة له و بذلك نكتسب أهميتها في العلوم السلوكية كمفسرة وموجهة للسلوك الإنسانى.

1 - حليم بركات ، المجتمع العربى في القرن العشرين، مركز دراسات الوحدة العربية ،بيروت، 2000، ص 639-643

2- نورمان منير حسن فهمى ، القسم النينوية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية ، ط 1 ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1999م . ص 109 .

ثالثاً - خصائص القيم الاجتماعية

من خلال النتائج الدراسية للدراسات السوسولوجية الخاصة بنسق القيم سنعرض وجهة النظر السوسولوجية للسمات العامة لكل ظواهر القيم في النقاط التالية :

- 1- القيم نسبية و تتفاوت حسب الأهمية والشدة فيما يعرف باسم سلم القيم، وهي بذلك تعتبر ظاهرة اجتماعية فهي بمثابة أساليب وقوالب وأوضاع للتفكير والعمل الإنساني كما أنها من المواجهات الأساسية للسلوك الاجتماعي.
- 2- القيم تلقائية ليست من صنع فرد أو بضعة أفراد ولكنها من صنع المجتمع ككل أي أنها ذات إلزام جماعي و تخضع لمنطق المجتمع ونظمه وقوانينه الاجتماعية (1).
- 3- القيم عامة أي إن القيم عبارة عن تعميمات من خلالها تتصل الأفعال المختلفة، ومن خلالها يمكن فهم معين بأن له معين كما إن القيم مفهومات تصويرية بمعنى إن القيم تشكل أو تصاغ في الفاظ مطلقة ولكنها تطبق في حدود موقفية خاصة.
- 4- كل ثقافة لها نسقا قيمياً مميزاً يعبر عنه إما شعورياً أو بسلوك لا شعوري وهذا يعني أن علماء الاجتماع لا يشغلون أنفسهم بقيم الفرد بل ينظرون إلى القيم على إنها عناصر للثقافة أو المعاني المشتركة للمجتمع الذي يحمل ثقافة معينة.
- 5- القيم لها درجات مختلفة من حيث التأثير على الفعل ويرجع هذا إلى إن القيم ليست متساوية في الأهمية. (2)

1- سبير كامل احمد ، علم النفس الاجتماعي، مركز الإسكندرية للكتاب، 2003 ، ص 18

2- محمد احمد بيومي، علم الاجتماع الثقافي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002 ص 151، 154

رابعاً - وظائف القيم الاجتماعية

تشير القيم إلى ذلك الهيكل المثالي من المبادئ التي ينظر من خلالها الفرد إلى ما يجب أن يكون عليه سلوكه وسلوك الآخرين، وتنعكس القيم على السلوك الخارجي للأفراد ومن ثم فقد حدد العلماء مجموعه من الوظائف التي تقوم بها القيم وهي :-

1- تساعد القيم على تناسق السلوك الاجتماعي للأفراد والجماعات أو أنها بمثابة أوامر أو نواهي توضح السلوك وتحدد أبعاده من خلال تحديدها للمعايير الخاصة بالخطأ والصواب، وبالتالي فالقيم تحدد ما هو السلوك المقبول اجتماعياً، وما هو السلوك المرفوض. (1)

2- تساعد القيم في وصف وتحديد أفضل الطرق النموذجية في التفكير العملي للأفراد والجماعات في مجالات الحياة المتعددة سواء أكان هذا التفكير بهدف التوصل إلى أفضل سلوك في المواقف أو اتجاه الحياة أو كان لمجرد استشارة الفكر حول موضوعات وقضايا ومواقف.

3- تساعد القيم في وصف وتحديد نوع الثواب والعقاب للأفراد والجماعات في إطار علاقاتهم الاجتماعية وسلوكهم وهي تتمتع بقوة خاصة.

4- يحدد نظام القيم الأهداف والمثل العليا التي ينبغي على الأفراد والجماعات الوصول إليها من أعمالهم وفق منظور معين تمثل ذلك في مجرد إشباع الرغبات والغرائز أو في الوصول إلى مثل عليا وغايات سامية.

5- تساعد القيم على إعطاء توجيهها وتنظيمها للفعل فعندما يتطلب الأمر الاختيار فإن القيم تعمل كمعايير لهذا الاختيار . (2)

1- بركات عبد العزيز محمد، مسؤولية الصحافة العربية تجاه القيم والنظام الاجتماعي، مجلة الفكر العربي،

عدد 50، معهد الإنماء العربي، بيروت، 1988، ص 13

2- جليل وديع شكور، أمراض المجتمع، أذار العربية للعلوم، بيروت، 1998، ص ص 83 ، 84

ولكن المعروف أن الحياة مليئة بمجالات التعامل والتفاعل بين الناس، لذلك فهي تشمل على عديد من القيم المتداخلة وهذه القيم لها درجات مختلفة من التأثير على الفعل ويرجع هذا إلى أن القيم ليست متساوية في الأهمية وذلك تبعاً لأفضليتها عند الأفراد وبالتالي فإن وظيفة كل قيمة تختلف عن القيمة الأخرى.

خامساً - تصنيف القيم الاجتماعية

يقرر كثيراً ممن تعرضوا للبحث في مجال القيم ودراستها إنه من العسير تصنيفها تصنيفاً شاملاً فالكثير من العلماء يرى أنه قد يكون من المستحيل أن تكون هناك قاعدة يمكن على أساسها تحديد كل أنواع القيم والواقع أنه مهما يكن في تصنيف القيم من قصور عن الإحاطة بكل أنواعها فإن التصنيف لازم لدراستها ونستعرض لمجموعة من التصنيفات :-

1- تصنيف القيم على أساس أبعادها:-

أ- بعد المحتوى

هناك محاولات مختلفة لتقسيم القيم من حيث محتواها ومن هذه التقسيمات:

1- القيم النظرية:-

وتعني اهتمام الفرد وميله اكتشاف الحقيقة، وهو في سبيل ذلك الهدف يتخذ اتجاهها معرفياً من العالم المحيط به فهو يوازن بين الأشياء على أساس ماضيها كما أنه يسعى وراء القوانين التي تحكم هذه الأشياء بقصد معرفتها.

2- القيم الاقتصادية:-

فيقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى ما هو نافع وهو في سبيل هذا الهدف يتخذ من العالم المحيط به وسيلة للحصول على الثروة وزيانتها عن طريق الإنتاج والتسويق واستهلاك البضائع واستثمار الأموال.

3- القيم الجمالية:-

ويقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى ما هو جميل من ناحية الشكل أو التوافق . (1)

1- عطية محمود مهنا ، القيم ، دراسة تحريبيه مقارنة ، مكتبة النهضة ، القاهرة ، 1959 ، ص ص 6،5

4- القيم الإجتماعية:-

ويقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى غيره من الناس فهو يحبهم ويميل إلى مساعدتهم
ويجد في ذلك إشباعاً له.

5-القيم السياسية:-

ويقصد بها اهتمام الفرد وميله للحصول على القوة فهو شخص يهدف إلى السيطرة
والتحكم في الأشياء أو الأشخاص.

6- القيم الدينية:-

يقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى معرفة ما وراء العالم الظاهري فهو يرغب في معرفة
أصل الإنسان ومصيره ويرى أن هناك قوة تسيطر على العالم الذي يعيش فيه وهو
يحاول أن يربط نفسه بهذه القوة بصورة ما.

ب- بعد المقصد

تنقسم القيم من ناحية مقصدها إلى قسمين :-

1- القيم الو سائنية:-

وهي تلك القيم التي ينظر إليها الأفراد والجماعات على أنها وسائل لغايات أبعد.

2- القيم الغائية:-

وهي تلك الأهداف والفضائل التي تضعها الجماعات لنفسها. (1)

ج - بعد الشدة

وهي قيم ناهية وملزمة، وقيم تفضيلية، وقيم مثالية تحدد ما يرمي أن يكون عليه
الشيء.

د- بعد العمومية

أي الشروع أو الانتشار وهي إما:-

1- قيم عامة:-

مثل القيم الدينية والزواج والعادات.

1- فوزية نياپ، القيم والعادات الاجتماعية، مكتبة الأسرة، مصر ، 2003، ص ص 80 ، 90

2 - قيم خاصة:-

وهي المتعلقة بموقف أو طبقة أو دور.

هـ - بعد الوضوح وتنقسم إلى:-

1- قيم ظاهرية :-

كالقيم المتعلقة بالمصلحة العامة.

2 - قيم ضمنية:-

و يستدل عليها من ميول الأفراد وسلوكهم كالقيم المرتبطة بالسلوك الجنسي مثلا. (1)

2- التصنيف على أساس الأغراض أو الأهداف:-

ويقصد بذلك تصنيف القيم وفقا للغرض المحدد أو الهدف الخاص الذي يتحقق بوجودها، مثل القيم التعليمية لبعض البرامج.

3- التصنيف على أساس العلاقة بين محتضن القيمة وبين الفائدة:-

يلاحظ أن الشخص يحتضن قيمة معينة لأنه يرى في وجودها فائدة ما بالنسبة له وبالنسبة للآخرين.

4- التصنيف في ضوء موضوع القيم:-

ويتم فيه التصنيف على أساس أن التقويم يتعلق بموضوع ما أو خاصية تكتسب قيما معينة أي أنه يقوم على أساس الظواهر أو الموضوعات التي تحظى بالتقويم، كما لقيم البيئية، أو القيم الجماعية، أو قيم العمل. (2)

1- عبد الله الرشدان ، المدخل إلى التربية والتعليم ، دار الشروق ، الأردن ، 1994 ، ص 209 ، 210

2- علي عبد الرازق جليبي ، المجتمع والثقافة والشخصية ، دار النهضة العربية ، 1984 ، ص 141 ، 145

سادساً - أساليب قياس القيم الاجتماعية

إن القيم كمعايير وأحكام على السلوك والنشاط هي في الأصل نتيجة لنوع النشاط ونمط الخبرة، والتجارب المادية المعاشة في علاقة الإنسان ببيئته المادية والمعنوية و لهذا اهتمت الدراسات السوسولوجية بقياس القيم في إطار المنهج العلمي وقد ظهرت العديد من الطرق تستعرض لبعض منها :

1- المشاهدة أو الملاحظة المنظمة:-

وهي تطلعنا على مظهر السلوك دون إمكانية لتزييفه وخاصة إذا أجريت هذه الملاحظة على غفلة من الفرد أو الأفراد موضوع الدراسة، خاصة إذا كانت العينة موضوع الدراسة من الأطفال، ويستطيع الباحث أن يستخدم العديد من الوسائل التي تيسر له عملية الملاحظة مثل آلات التصوير.

2- المقابلة الشخصية:-

وهي تستخدم بشكل أكثر انتشاراً في مجال قياس القيم والأحكام الأخلاقية، ويقصد بها مجموعة من الأسئلة أو من وحدات الحديث يوجهها الباحث إلى من يراد قياس قيمه .

3- تحليل المضمون:-

وهو أسلوب يستخدمه الباحث لوصف المحتوى الظاهر للاتصال وصفاً موضوعياً ومنظماً وكمياً، كما يستخدم أسلوب تحليل المضمون في الدراسات المقارنة لدى حضارتين أو مجموعة من الحضارات، كما يستخدم في تحليل محتوى القيم الموجودة في المناهج الدراسية أو الصحف.

4- الاستخبارات:-

وتعد أيضاً من أكثر الطرق المستخدمة في مجال قياس القيم فهناك العديد من الاستخبارات مثل استخبار البورث، وهناك مقياس القيم الفارقة، ومقياس القيم الشخصية، ومقياس قيم العمل . (1)

1 - عبد اللطيف محمد خليفة، ارتقاء القيم، عالم المعرفة، الكويت، 1992، العدد 211، ص 69، 72

سابعاً - القيم المؤسسية:

ويقصد بها: تلك الخصائص الثابتة نسبياً للمحيط الداخلي للمؤسسة التي يدركها أعضاؤها ويتعايشون معها ويعبرون عنها(1)، وقد مرت هذه القيم بمراحل عدة نتيجة للتغير والتطوير، فقد أثر التطور في تشكيل وإعادة تشكيل ثقافة المؤسسة ولذلك يمكن تحديد مراحل تطور القيم المؤسسية بالمراحل التالية:-

1- المرحلة العقلانية:-

وفي ظل هذه المرحلة ثم النظر للفرد العامل من منظور مادي بحيث يتم تحفيزه بحوافز مادية لأداء مهامه وهي النظرة الميكانيكية للإنسان، وفي هذه المرحلة ثم إفراز قيم مادية رسخت هذه النظرة إلا أن هذه القيم تغيرت فيما بعد .

2 - مرحلة المواجهة:-

وفي هذه المرحلة ظهرت قيم مؤسسية جديدة، فظهرت النقابات العمالية والاهتمام بالعنصر الإنساني ومحاسبة الإدارة في حالة إهمال العنصر الإنساني وإعطاؤه حقوقه وواجباته أدت إلى إفراز قيم الحرية والاحترام والتقدير.

3- مرحلة الإجماع في الرأي:-

وأظهرت هذه المرحلة قيم الحرية في العمل حيث تم نقل الإدارة من المديرين إلى العاملين في العديد من المجتمعات.

4- المرحلة العاطفية:-

وقد كانت القيم الجديدة التي أظهرتها هذه المرحلة امتداداً لتجارب العديد من العلماء، والتي شددت على أهمية المشاعر والأحاسيس، وأن الإنسان هو كتلة من المشاعر وليس مجرد آلة ميكانيكية .

1- عواد عبد الفتاح، القيم الثقافية للمنظمات، الجامعة الأردنية، عمان، 1995، ص 66

5 - مرحلة الإدارة بالأهداف:-

كانت القيم في هذه المرحلة تركز على المشاركة بين الإدارة والعاملين في ما يتعلق بالعمليات التنظيمية من اتخاذ قرار وتخطيط وتنسيق وإشراف، إضافة إلى العمل بشكل جماعي في تحديد أهداف التنظيم وكذلك المسؤولية المشتركة .

6- وظهرت في هذه المرحلة قيم جديدة تمثلت في تحليل الأفكار والمعلومات الإدارية واستخدام منهجية البحث العلمي ومن تلك القيم الاهتمام بالعلاقات الإنسانية، ودراسة ضغوط العمل، والإجهاد، والتنافس. (1)

وتكون القيم المؤسسية على درجة من الوضوح إذا تمت دراستها من مداخل دراسة قيم الأفراد العاملين في تلك المؤسسة، فقيم الأفراد تمثل تلك الأفكار والمعتقدات التي يعتنقها العاملون و تحرك سلوكهم، وتعكس درجة التماسك والتكامل بين أعضاء التنظيم القائم، ومدى تأثير مستوى أدائهم بتلك القيم ، ومن هذا الأساس تنطلق هذه الدراسة من خلال دراسة قيم العمل داخل إحدى مؤسسات المجتمع.

ثامنا - مفهوم قيم العمل :-

تاريخيا تطور هذا المفهوم من نمطه التقليدي الذي ساد المجتمعات البشرية فترة ما

قبل الثورة الصناعية إلى نمط أكثر شمولية بفعل عدد من المؤثرات أهمها:-

1- التحول في أخلاقيات العمل في المذهب الكالفيني بما يتسق مع الاتجاه الرأسمالي، فمن الناحية الدينية أباح المذهب الكالفيني الربح المادي من جراءة التكسب بالعمل مدفوع الأجر مع الحث على الإشتغال بدافع روحاني هو ابتغاء مرضاة الرب .

2- ظهور الثورة الصناعية ومصاحبها من قوى أساسية أحدثت بدورها تحولات في نمط قيم العمل ومن هذه التحولات :

1-موسى التورزي، مرجع سبق ذكره، ص ص 232،234

أ- ضعف الضبط الاجتماعي المساند لقيم العمل من جراء هجرة أعداد هائلة من الريفيين إلى المناطق الحضرية سعياً للعمل .

ب- أدى تنوع المهن ومجالات النشاط الاقتصادي إلى أن صارت قيم العمل قيد التصنيف المهني الجديد لمفهوم العمل، حيث اشتمل هذا التصنيف على أعمال ذات سيادة وسلطة وأعمال تابعة، من ثم صارت قيم العمل تتفاوت في مفهومها عبر التدرج المهني الذي كان سائداً في المجتمع الغربي .

ج- ظهور بعض المصطلحات التي ارتبطت بمفهوم العمل مما كان له تأثير واضح في ارتباط قيم العمل بفئة أو طبقة معينة كانت تعرف بطبقة فقراء العمل، وهي في أدنى المستوى الاجتماعي وقد ظلت قيمة العمل السائدة خلال القرن التاسع عشر تنحصر ضمن أخلاقيات العمل لتلك الطبقة العمالية الفقيرة.

د- التطور في قيم العمل من خلال رؤية آدم سميث للتصنيف الاقتصادي داخل المجتمعات الغربية الصناعية، عندما أشار إلى أن البعد الاقتصادي المادي لقيم العمل لم يعد محدوداً داخل طبقة العمال الفقيرة بل صارت تتصف به أخلاقيات العمل لجميع الطبقات الاجتماعية دون تمييز.

هـ - ظهور وتطور الحركة النقابية وماصاحبها من انتماء لجماعة العمل إلى الحد الذي أصبح ارتباط الفرد بجماعة العمل التي ينتمي إليها أهم لديه مما يكتسبه من أجر أو ترفيع في مسيرة عمله، مما أدى إلى ظهور نوعين من الأخلاقيات هما أخلاقيات العمل والأخلاقيات الاجتماعية. (1)

و- إسهامات ماكس فيبر ومناقشاته حول الأخلاق البروتستانتية في أوائل القرن العشرين، فقد قام تعريف فيبر لأخلاقيات العمل على أن الفرد عندما يلتزم بالأداء

1 خادم عواد ، مقياس قيم العمل ، دار المناهج ، الأردن، 1992 ، ص ص 33 ، 35

الجيد في مجال مهنته التي يمارسها، فإنه لا يفعل ذلك من منطلق امتلاكه لها بل لأنه يريد العمل ويسعى إليه ، وأن هذا الاتجاه الايجابي يعتبر مؤشرا قويا على قيمة هذا العمل .

يقصد بقيم العمل هي مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله، أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه، فالأفراد عندما يختارون أعمالهم وعندما يحددون أهداف هذه الأعمال ووظائفها بالنسبة لهم وعندما ينجزون هذه الأعمال فإنهم يسلكون ذلك كله في ضوء محددات قيمية ، وهكذا فإن العمل يخضع في اختياره وأدائه لتوجهات قيمية هي التي تحدد شكل الاختيار والأداء والنتائج داخله، وتعتبر قيم العمل نماذج مختلفة تتباين فيما بينها فمنها قيم اقتصادية وأخرى أخلاقية واجتماعية ودينية وفكرية وسياسية.

وقد تم تحديد قيم العمل التي سيتم قياسها داخل هذه الدراسة بخمس قيم وهي على النحو التالي:-

1- قيمة المشاركة في العمل:-

وتشير هذه القيمة إلى رغبة الفرد القوية للاشتغال بالعمل وإعطائه الأهمية عن باقي الأنشطة، إلى جانب المشاركة في وضع أساليب وطرق وأهداف العمل والتعاون مع الزملاء في مجال العمل وإتقانه لما يقوم به من عمل.

2- قيمة تقدير قيمة العمل:-

وتشير هذه القيمة إلى إيمان الفرد بالعمل أي تفضيله لقضاء وقته، بمعنى أنه أهم شيء في حياة الفرد، حيث تكون له الأولوية فهو يتطلب التضحية والإخلاص فيه بغض النظر عن ما يقدمه هذا العمل من مكاسب مادية.

1- عطية محمود، أخلاقيات العمل ، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت، العدد 75، 1999، ص 26

3- قيمة السعي للترقى في العمل:-

وتشير هذه القيمة إلى رغبة الفرد في ممارسة أعمال تمنحه فرصا أعلى للترقى في العمل وداخل المجتمع، إضافة إلى أن هذه الأعمال تحقق له مستوى معيشي أفضل.

4- قيمة تقدير قيمة الوقت في العمل:-

وتشير هذه القيمة إلى مدى اهتمام الأفراد بأهمية عنصر الوقت في العمل، و الدور الذي يلعبه احترام الوقت والالتزام به من تأثير على أداء المؤسسة، فمثلا حينما تكون قيمة الوقت منخفضة فإنه في هذه الحالة تشيع سلوكيات التسبب الزمني للموظفين وتتعدد ظواهر البطء في الإجراءات.

5 - قيمة احترام العمل:-

وتشير هذه القيمة إلى الرغبة في أن يصبح العمل الذي يمارسه الفرد مصدرا مهما لإكسابه الاحترام والمكانة الاجتماعية من قبل الجماعة التي ينتمي إليها ومن قبل المجتمع الذي يعيش فيه.

وقد حدد العلماء مجموعة من الشروط لكي تكون قيم العمل واضحة وتخدم أهداف المؤسسة وهي: -

1- يجب اختيار القيم من بين عدة بدائل:-

بما أن القيم التي تم اختيارها عن قناعة سوف تتم المحافظة عليها بشدة، لذلك فإن عملية الاختيار تقوي الالتزام بهذه القيم.

2- يجب أن تكون القيم منسقة بعضها مع بعض:-

أي يجب أن تدعم القيم بعضها البعض حيث أن القيم التي تنطلق في اتجاهات متعددة تكون هدامة، لذا يجب تفحص القيم داخل المؤسسة من قبيل القيمين عليها لتأكد من أنها متناسقة فكريا وسلوكيا.

3- يجب أن تكون القيم محدودة العدد:-

إن محاولة تبني عدد كبير من القيم ستكون مبددة للجهود ومربكة، حيث أن القيم تكون مطلقة العنان وعميقة وعمامة لذا يجب على العاملين داخل المؤسسة التعرف على قيم

مؤسساتهم ليحددوا السلوك المتضمن في هذه القيم، ومن ثم يمكن لأي شخص أن يدرك العلاقة بين القيمة وعمله.

4- يجب أن تكون القيم عملية:-

إن القيمة التي لا يمكن أن تترجم إلى واقع تصبح ضعيفة ، لذا يجب على أي مؤسسة أن لا تتبنى لنفسها قيم مستحيلة التطبيق.

5- ينبغي أن تعزز القيم الأداء:

القيم هي عبارة عن وسيلة تمكينية فهي أدوات لتشكيل المؤسسة من أجل أن تحقق أهدافها الأدائية، وتوضيح هذه القيم جزء من تطوير إستراتيجية المؤسسة، وبالتالي فإنه لن يكون هناك أي بيان لإستراتيجية المؤسسة إذا لم توضح فيه ماهي القيم المرغوبة ، أي ما هو المطلوب من موظفيها و ما هو العائد في المقابل.

6- يجب أن تكون القيم جذابة وتدعو إلى الفخر:-

يجب أن يرتقي الموظفون من خلال قيم المؤسسة، ذلك أنه ينبغي أن يكون ممكناً بالنسبة للموظفين الشعور بالاعتزاز عندما يقومون بدورهم في تحويل أهداف الأداء لتصبح حقيقة. (1)

1- ديف فرانسيس، مايك وود كوك، ترجمة عبد الرحمن احمد هيجان، القيم التنظيمية. معهد الإدارة العامة الرياض، 1995، ص ص 47، 49.

تاسعاً- الاختلافات في القيم وفقاً للتخصصات المهنية

تختلف القيم باختلاف التخصصات المهنية، فالجماعات المهنية المختلفة تؤمن بقيم مختلفة، وتعد الاختلافات في القيم مسؤولية جزئية عن الانطباعات التي نكونها عن الأفراد العاملين في مهنة معينة، وبالإضافة إلى ذلك فإن هذه الاختلافات يمكن أن تؤدي إلى الصراع بين المؤسسات، وداخل المؤسسة الواحدة، فعندما يتفاعل أعضاء من جماعات ذات تخصصات مهنية مختلفة مع بعضهم البعض فيمكن أن ينشأ نوع من الصراع والمشاكل داخل المؤسسة، فعلى سبيل المثال فالقيم الاجتماعية للطبيب قد تتعارض مع القيم الاقتصادية لإدارة المستشفى.

ولكن هل تنمى الاختلافات بين قيم التخصصات المهنية المختلفة بعد التحاق الفرد بالمهنة أو التخصص الوظيفي؟ أم إن هذه الاختلافات تؤدي إلى انجذاب الأفراد إلى التخصص الوظيفي؟ وإذا سلمنا بحقيقة أن القيم تتميز بالاستقرار النسبي، وبأن كثير من القيم يتم اكتسابها في المراحل الأولى من حياة الفرد، فإنه من الواضح أن الأفراد يختارون التخصصات الوظيفية التي تتناسب مع قيمهم وهناك مجموعة من العوامل تؤثر على عملية اكتساب القيم وهي :-

1- العوامل البيئية

حيث يمكن تفسير أوجه التشابه والاختلاف بين الأفراد في اكتساب القيم في ضوء اختلاف المؤثرات البيئية، فلكل بيئة اختلافها عن غيرها لما لها من خصائص تجعلها فريدة حتى داخل المجتمع الواحد فكما هو معروف تؤثر الظروف المناخية والبيئية والتضاريسية على تكوين شخصية الإنسان إلى جانب الظروف الاجتماعية التي تختلف من شخص لآخر وبالتالي تختلف الاستجابات لكل المثيرات المحيطة بالفرد.(1)

1- محمد عباس ابراهيم ، الهجرة والتغير في بناء القيم القروية ، دراسة اثروبولوجية في قرية مصرية ، دار المعرفة الجامعية ، 1989 ، ص 99 .

2-العوامل النفسية

وتتضمن العديد من النواحي كسمات الشخصية ودورها في تحديد التوجهات القيمية للأفراد ، فلكل شخص تركيبته النفسية المختلفة عن غيره والذي تجعله حساسا تجاه بعض الظواهر فتؤثر في نفسيته ، وهناك من يتقبل التغييرات أكثر من سواه

3-العوامل الاجتماعية

وهي التي جعل من بعض المجتمعات والأشخاص لا يتقبلون أي تغيير في نسق القيم السائد في المجتمع كما هو الحال في المجتمعات المحافظة والتقليدية ، بينما تختلف في المجتمعات الحديثة التي تعتبر عملية التغيير أكثر مرونة فالمعيار الذي يحدد كل شيء هو القانون وبالتالي تختلف عملية اكتساب القيم من مجتمع لآخر .

4-العوامل البيولوجية

وتشمل الملامح أو الصفات الجسمية كالطول والوزن، والتغيرات في هذه الملامح وما صاحبها من تغيرات في نسق القيم⁽¹⁾.

مما سبق يلاحظ أن عملية اكتساب القيم ليست عملية عشوائية بل هي عملية نفسية اجتماعية تمر بمراحل منتظمة تؤدي بالنتيجة التي تكوين فكر يترجم إلى سلوك ، إلى جانب بعض العوامل المؤثرة في اكتساب القيم التي تؤكد نسبة الظواهر الاجتماعية وميلها إلى الاختلاف مع بعض الثبات النسبي الذي يجعلها قابلة للدراسة ويضفي عليها صفة الدراسة العلمية ، وفي تراث علم الاجتماع الحديث حضيت القيم باهتمام العلماء وبرزت بعض المنطلقات الفكرية و النظريات التي تحاول تفسير عملية اكتساب القيم، كما إن لكل مجتمع من المجتمعات البشرية قيماً متوارثة وهي تعتبر جزءاً من الثقافة

1- نورمان فهمي ، القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية " ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ،

الضمنية، ويؤدي تشرب الأفراد لهذه القيم أنها تصبح دوافع في تكوينهم النفسي تساهم في تشكيل سلوكهم، فالمجتمعات العربية مثلاً تعطي قيمة كبرى للشرف لهذا نجد أن كثيراً من سلوكنا نحو المرأة وتربية الفتاة تسيطر عليه هذه القيمة، ومن أهم مظاهر القيم أنها رمزية، فالشرف والفضيلة ليست شيئاً مادياً ملموساً ولكنها قيم رمزية توجه السلوك وتفسره ويرى العلماء أن هناك خمس مشكلات يواجهها كل الناس وتعتبر عنها قيمهم الثقافية وهي :

- 1- نظرة الثقافة إلى الطبيعة البشرية.
 - 2- نظرة الثقافة إلى علاقة الإنسان بالطبيعة.
 - 3- تقدير الوقت وتنظيمه
 - 4- نمط الشخصية الذي يتخذ كمثل أعلى.
 - 5- الأنماط الشائعة والسائدة في علاقة الإنسان بغيره من الناس.
- وكل مشكلة من هذه المشاكل لها أوجه ثلاثة إما طيبة أو شريرة أو بين بين وتستخدم هذه المشكلات للمقارنة بين نسق القيم في ثقافات مختلفة،(1)

[محمود ياسين، مدخل في علم النفس الاجتماعي، دار النهار للنشر، بيروت، 1998، ص: 165]

عاشراً- القيم في النظرية السوسولوجية

عولج موضوع القيم في تراث البحث السوسولوجي وظهرت العديد من النظريات المفسرة لهذا الموضوع ومن أهم هذه النظريات مايلي:-
سوف نحاول في هذه الجزئية تسليط الضوء على دراسة القيم في النظرية السوسولوجية ، فعند الحديث عن مفهوم القيم في المنظور السوسولوجي ، نجد أن الباحث لايعثر على أي محاولة منظمة ،بمعنى لم نجد من يطالب بالحاجة إلى قيام علم اجتماع القيم ،أي أن علم الاجتماع قد أهمل القيمة وأنه حديثاً فقط بدأت المحاولة الجادة التي أشارت إلى الحاجة لتحليل ودراسة القيم في النظرية السوسولوجية فالقيم أعتبرت ذاتية وعلى ذلك فإنها تقع خارج نطاق الدراسة السوسولوجية ، وفي الحقيقة فإنه حتى عام 1918ف ومع نشر كتاب توماس وزنانيكي بعنوان (الفلاح البولندي في أوروبا وأمريكا) جاء استخدام مصطلح القيمة ليكون محور التركيز بالنسبة للبحث والتنظير، وطالما إن هدفنا هو نظرة النظرية السوسولوجية لتسق القيم فإن أهم الرواد الذين سنناقش أفكارهم هم:

أ. أميل دوركايم

ولعل رؤية أميل دوركايم تشكل مدخلا مهماً للإطار النظري الذي ذهب إليه ماكس فيبر من أهمية تفسير الفعل الاجتماعي من حيث أن الفرد يتصرف في ضوء ما يختاره من أهداف ووفق ما يستعين به من وسائل لتحقيق هذه الأهداف ووفق ما هو مزود به من قيم ليتكيف مع تلك الخيارات والاستجابات مع الظروف المحيطة به وفقاً لما يراه ملائماً لذاته فإن الكشف عن المعاني والأسباب الكامنة في سلوك الفرد داخل الجماعة يساعد على التفسير باعتبار إن تلك المعاني والأسباب توضح حقيقة السلوك في السياق الذي يكشف ما ينطوي عليه السلوك من دلالات . (1)

1 - محمد أحمد بيومي، علم اجتماع القيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002ف،ص من 72-74

فقد كان مهتماً بمشكلة القيم الأخلاقية أي الجانب المعياري للحياة الاجتماعية ولعل إسهامه يتمثل في تأكيده على دور نسق القيم في تحديد السلوك الاجتماعي ففي مفهوم الشعور الجمعي أو نسق القيم عند دوركايم نلاحظ وجوداً لفكرة القيم العامة وقد أرجع دوركايم التغيرات التي تحدث في المجتمع إلى طبيعة النظام الأخلاقي ونفى أن تكون للتكنولوجيا دور في التغيرات القيمية، وركز على أن المجتمع هو القوة وراء الفرد أي انه القوة الأخلاقية الوحيدة التي لها التفوق والسمو على الأفراد، كما أنه في تحليله للدين وعلاقته بالمجتمع قد وضع تأكيداً أكثر على دور القيم باعتبارها ميكانيزمات للتضامن الاجتماعي فاهتمامه بالدين يعد اهتماماً بالجوانب الداخلية لانساق القيم والمعايير بتضميناتها المباشرة لبناء الشخصيات، كما يرى أنه ليس هناك فرق بين ما هو مثالي وما هو واقعي أي بين القيمة والواقع فالمجتمع في رأيه هو الواقع الذي يتسامى بأعضائه وبما هو فوق عضوي، ولكن يعاب على دوركايم أنه لم يكن مهتماً بالتغير وصراع القيم.

بي. توماس وزناتيكي

بعد كتابهما الفلاح البولندي في أوروبا وأمريكا أول محاولة منظمة لمعالجة القيم، فقد عرف الباحثان موضوع بحثهما على أنه القواعد الرسمية الظاهرة للسلوك والتي عن طريقها تستمر الجماعة وتنظم وتجعل أنماط الأفعال المتصلة دائمة وعامة بين أعضائها وهذه القواعد هي القيم، فالقيم كما ادعيا هي موضوعات لها معنى عند أعضاء المجتمع ولكن الاتجاهات هي الخصائص الذاتية للأفراد في المجتمع نحو القيم وحسب رأيهم فإن القيم والاتجاهات معاً يشكلان النظرية الاجتماعية، ولقد انتقد العديد من العلماء أن تكون القيم والاتجاهات أساس النظرية الاجتماعية على اعتبار أنهما مصطلحات غامضة وغير واضحة. (1)

{- محمد احمد بيومي، نفس المرجع السابق، ص 79، 80.

ج - ماكس فيبر (نظرية الفعل الاجتماعي)

وتعد هذه النظرية للعالم ماكس فيبر حيث يرى أن هدف علم الاجتماع هو فهم الفعل الاجتماعي من أجل الوصول إلى فهم أساليبه ونتائجه، وأن القيم هي القوى والمعاني الكامنة وراء الفعل الاجتماعي، والذي يعني عند فيبر أي سلوك إنساني يعطيه الفرد معنى فالفعل يتضمن فكرة لهدف وله معنى ومن أجل تفسير هذا الفعل الاجتماعي يرى فيبر يجب أن نصل هذا الفعل بالمعنى أو بنسق القيمة، ولاستيعاب المعنى وراء الفعل الاجتماعي قدم فيبر مفهومه الشهير الفهم والذي يقصد به فهم الأنساق والمعاني الثقافية، وكذلك المعاني الدافعية والمقصودة من الفرد الفاعل في مواقف معينة وهذا يعني أن الفهم ما هو إلا وسيلة للبحث السوسيولوجي والذي يهدف إلى تقديم علاقة عليا بين القيم والفعل في موقف معين، وقدم فيبر طريقتين للوصول لفهم معنى الفعل الاجتماعي وهما:-

أ- طريقة المشاركة بالتقمص وذلك لفهم الظاهرة ومما يساعد على ذلك أن يكون الشخص قادراً على وضع تصور مقام الفعل وبهذا التقمص فإنه يستطيع أن يشارك في تجربته .

ب- طريقة النموذج المثالي ويرى فيبر أن كثيراً من القيم المطلقة التي توجه سلوكنا الاجتماعي لا يمكن فهمها عن طريق التصور التقمصي وبدلاً من ذلك فإنه من الممكن أن نتوصل إلى الفهم ذهنياً، وهذا الفهم الذهني أو الفكري لهذه القيم هو ما يطلق عليه فيبر النموذج المثالي. (1)

د- تالكوت بارسونز

ومن رواد هذه النظرية (نظرية الفعل الاجتماعي) العالم بارسونز والذي يرى أن القيم هي عناصر أساسية للفعل من خلال تفسيره لمفهوم الغاية فهو يرى أن هناك

2- نجاري محمد إسماعيل، المدخل إلى علم الاجتماع المعاصر، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1988، ص 453

غايات أمبيريقية تتعلق بالطبيعة البشرية وغايات أخرى خارج الواقع الأمبير يقى، والهدف الأساسى لهذه الغايات هو تبرير الغايات الامبيريقية وتحديد وضع للقيم فى الغايات المرغوبة للفعل، كما أنه يرى من الواجب النظر إلى هذه الغايات المطلقة على أنها تشكل نسق قيمي وهذا النسق هو الذى يحدد الواجب ويضع المعايير التى تحدد فعل الفرد ويرسم علاقة بعضها البعض ويؤكد على أن دور عالم الاجتماع هو تحديد أنساق القيمة المطلقة المناسبة لفهم الفعل فى مجتمع معين.

ولهذا يشتمل الإطار المرجعي للفعل الاجتماعي عنده إلى ثلاث أدوار وهي دور الفاعل ودور الموقف ودور الموجهات، ويرى إن القيمة هي التي تحدد إطارات بنية الفعل الاجتماعي وهي التي تفرض هيكله وبنياته كما أنها تعد موجهات للفعل الاجتماعي في المواقف الاجتماعية فهي عناصر منظمة لسلوك الفرد في موقف ما وقد حدد بارسونز وحدات الفعل الإرادي أو العناصر الأساسية لهذا الفعل على النحو التالي:

- 1- إن الفاعل هو الشخص الفرد.
- 2- أن الفرد الفاعل الأصلي يتشد أهدافا.
- 3- يمتلك الفرد الفاعل وسائل يتاح بينها الخيار للوصول إلى الأهداف.
- 4- يواجه الفاعل مجموعة أوضاع في الموقف مثل البيئة البيولوجية والوراثة وأساليب القهر المنبثقة من البيئة والتي تؤثر في اختيار الهدف والوسائل .
- 5- تحكم مجموعة من القيم والمعايير والأفكار الأخرى سلوك الفاعل، بمعنى أن هذه الأفكار تؤثر على كل ما يعتبر هدفاً وما يعتبر وسائل لبلوغ هذا الهدف .
- 6- يرتبط الفعل بوجود شخص فاعل يتخذ قرارات ذاتية تتعلق بالوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف.

ويتطلب تفاعل الفعل الاجتماعي تتابع وحدات الفعل من فاعل أو أكثر فكما حلل وحدة الفعل حلل أنساق الأفعال فهو يرى إن كل وحدة لا تصدر من فراغ اجتماعي بل أن كل وحدة من وحدات الفعل تحدث في بيئة اجتماعية، ويشغل الفاعلون فيها مراكز محددة ويتفاعلون سويًا، حيث ينظر إلى كل وحدة من وحدات الفعل من منظور أنساق تبادل التفاعل وإن الفعل نمطًا يتكون من كيفية أداء الفاعلين لأدوارهم. (1)

ومن ثم يعتبر موضوع القيم من الموضوعات التي تمتاز بأهمية كبيرة رغم حداثة ظهوره كأحد الظواهر الأساسية في علم الاجتماع وإن سبق ظهوره كفرع من فروع علم الاجتماع اهتمام كبير من العلماء والباحثين في علم النفس وعلم الاجتماع حيث يرجعون بعض الظواهر الاجتماعية والسلوكية للقيم، وقد حاولت تلك النظريات تفسير نشأة وتطور القيم وكيفية اكتسابها من قبل الفرد، وما هي أهم العوامل التي تتحكم في وجودها أو التأثير فيها أو حتى تغييرها بشكل مقصود أو تلقائي إلى جانب معرفة مدى أهميتها كمحك من محكات الحكم على السلوك وضبطه سواء من مؤسسات الضبط التقليدية كالأسرة أو الرسمية كالشرطة والقضاء، أو عن طريق الضبط الذي تفرضه الأعراف والتقاليد على سلوك الأفراد فيتحدد من خلالها ما هو مرغوب أو غير مرغوب اجتماعيًا في ضوء النتائج الحضارية والثقافية للمجتمع مثل النظريات السلوكية والنظرية المعرفية والنظرية الثقافية.

ورغم شعور بعض الباحثين بصعوبة وتعقد دراسة القيم إلا أن أهميتها جعلت دراستها ومحاولة الوصول إلى تفسير لها فرضت نفسها باعتبار القيم أحد أركان البناء الاجتماعي في المجتمع وأهم محددات السلوك في المجتمع.

تكتسب القيم الاجتماعية عن طريق البيئة المحيطة بالفرد بفعل مؤسسات التنشئة الاجتماعية كالأسرة والمدرسة والمسجد ووسائل الإعلام المختلفة.

1- جوناثان ثورنر، ترجمة محمد سعيد فرح، بناء نظرية علم الاجتماع، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000، ص 50 - 55

الفصل الرابع

سابعاً - مجالات الدراسة

الإجراءات المنهجية

نحاول في هذا الفصل توضيح أهم الإجراءات المنهجية التي تم إتباعها للتحقق من صحة الفروض في إطار البيانات التي تم الحصول عليها مع الإشارة إلى المنهج الذي تم الاعتماد عليه، وتحديد مجتمع الدراسة وكيفية اختيار العينة ومدى قدرتها على تمثيل مجتمع الدراسة من أجل الوصول إلى أدق النتائج مع تحديد أداة جمع البيانات ومعرفة مدى ملائمة هذه الأداة لما وضعت من أجله وقدرتها على القياس الدقيق بعد التأكد من الصدق والثبات .

أولاً - نوع الدراسة ومنهجها

تندرج هذه الدراسة تحت إطار الدراسات الوصفية التفسيرية والتي تعتبر الأنسب لموضوع البحث

وقد اعتمدت الباحثة على منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة حيث يعتبر منهج المسح الاجتماعي واحداً من الطرق الأساسية في البحوث والدراسات الوصفية ، كما تعتبر دراسة للظروف الاجتماعية التي تؤثر في مجتمع معين بقصد الحصول على بيانات معلومات كافية ، يمكن الاستعانة بها في وضع وتنفيذ مشروعات إنشائية للإصلاح الاجتماعي⁽¹⁾

ويعرف المنهج "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة وللإجابة عن الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث وهو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقائق وطرق اكتشافها"⁽³⁾

1. عبد الباسط محمد حسن ، أصول البحث الاجتماعي ، القاهرة ، الأنجلو مصرية ، 1977م ، ص 237 .

2- محمد الغريب عبد الكريم ، مناهج البحث العلمي ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1998م ، ص 86.

وقد طبقت الباحثة طريقة المسح الاجتماعي من خلال جمع البيانات عن طريق استمارة الاستبيان والتي تم بناؤها بحيث اشتملت علي عدد من الأسئلة والوحدات التي راعت خصائص مجتمع الدراسة وأبعاد الموضوع الذي تبحث فيه .

ثانياً- إجراءات المعاينة :

1- مجتمع الدراسة :

يعرف مجتمع الدراسة (بأنه مجموع وحدات البحث التي يريد الباحث الحصول علي بيانات عنها) ويتمثل مجتمع الدراسة في مجموع الموظفين العاملين بجامعة التحدي داخل شعبية سرت والبالغ عددهم 800 موظف وموظفة.

2- عينة الدراسة:

بهدف الحصول على عينة مناسبة ممثلة لمعالم مجتمع الدراسة ،تم تطبيق إجراءات سحب العينة العشوائية البسيطة على مجتمع الدراسة و هي التي تتيح فرصاً متساوية أمام جميع وحدات الظاهرة المدروسة وتعد أنسب أنواع العينات لهذه الدراسة أما بالنسبة لحجم العينة فقد تم تحديده من قبل الباحثة وذلك بأن يتم سحب 30% من حجم مجتمع الدراسة وهي نسبة كافية لتمثيل مجتمع الدراسة وقد تم تحديد حجم العينة وفقاً للمعادلة التالية:

$$\begin{aligned} \text{حجم العينة} &= \frac{\text{مجتمع الدراسة الكلي}}{100} \times \text{النسبة} \\ &= \frac{800}{100} \times 30 \\ &= 240 \end{aligned}$$

حيث تم توزيع 240 استمارة ثم استرجاع 232 وكان الفاقد 8 استمارات

ثالثاً - أدوات جمع البيانات:

تتوقف دقة النتائج البحثية على تجميع البيانات الموضوعية اللازمة للدراسة وعلى تمثيل هذه البيانات المستخدمة في مشكلة الدراسة ، كما تتوقف عليها تحديد أبعاد المشكلة البحثية ، وقد اعتمدت الدراسة على أداة رئيسية لجمع البيانات وهي صحيفة استمارة الاستبيان وقد روعي في إعدادها كافة الإجراءات التي تضمن الحصول على البيانات المطلوبة من حيث تحقيق الأهداف المطلوبة للدراسة البساطة في الأسلوب والتسلسل المنطقي للأسئلة مع الابتعاد عن الإحياء .

وهي تساهم في إنجاح البحث الميداني في مرحلتين هي مرحلة جمع البيانات بمساهمتها في الحصول على معلومات واضحة محددة ودقيقة و مرحلة استخلاص وتحليل النتائج .

وقد احتوت الاستمارة على ثلاثة محاور طبقت على عينة تكونت من 240 مفردة وقد روعي فيها التسلسل المنطقي من حيث الموضوع وقد ارتكزت على ثلاث محاور هي:

1- المحور الأول يختص بالبيانات الأولية الخاصة بالمبحوثين وهي (السن والنوع والمستوي التعليمي والحالة الاجتماعية والخبرة والراتب الشهري)

2- المحور الثاني يختص بمقياس القيم الاجتماعية والذي تم بناؤه بمجموعة من الأسئلة لقياس قيم العمل بلغ عددها 40 سؤالا مقسمة إلى خمسة محاور تمثل قيم العمل الخمسة المراد قياسها في الدراسة وهي (المشاركة في العمل، تقدير قيمة العمل، السعي للتفوق في العمل، تقدير قيمة الوقت في العمل، قيمة احترام العمل)

3- المحور الثالث يختص بمقياس الأداء الوظيفي الذاتي ويتكون من 10 أسئلة تقدر من خلال إجابات المبحوثين أما ب (مرتفع جداً، مرتفع، متوسط، منخفض، منخفض جداً) لقد أعدت الاستمارة لمعرفة العلاقة بين الأداء الوظيفي و بعض قيم العمل في المجتمع محل الدراسة وقد تم عرض أداة جمع البيانات على مجموعة من المحكمين في جامعة التحدي سرت وجامعة فار يونس بينغازي لمعرفة ما إذا كانت الأداة صالحة لقياس ما

أعدت من أجله أم لا ؟ وفي ضوء ملاحظات المحكمين تم إجراء التعديلات اللازمة من حيث تعديل صيغة بعض الأسئلة أو ترتيبها كذلك الأمر بالنسبة لفقرات المقياس.

رابعاً- الدراسة الاسترشادية:

للدراسة الاسترشادية أهمية كبيرة في البحوث الاجتماعية خاصة الحديثة منها كموضوع الدراسة فهي تعطي الباحث الفرصة لاختبار أدوات بحثه ومدى ملاءمتها لظروف الدراسة وخصوصية المجتمع ومصداقية المبحوثين وتلافي أي القياس أو خطأ في صياغة الأسئلة تجعل الاستجابات غير متقاربة بين المبحوثين وطبقت الدراسة علي عينة من العاملين بجامعة التحدي والبالغ عددهم (15) مفردة وقد أسفرت الدراسة الاستطلاعية عن النتائج التالية :

- 1- اتسمت الإجابات بالجدية وعبرت عن تفاعل المبحوثين مع موضوع الدراسة
- 2- لم تسجل أي حالات رفض أو إهمال من قبل المبحوثين.

خامساً- قياس ثبات أداة جمع البيانات :-

يعتبر الثبات من أهم الشروط الواجب توافرها في أداة جمع البيانات لكي تتوافر فيها درجة من الثقة بحيث تعطي الدراسة أفضل النتائج، وقد استخدمنا في هذه الدراسة طريقة الاختبار وإعادة الاختبار والتي تعني إجراء القياس في فترة زمنية (س) ثم يعاد اختبار نفس المقياس في فترة زمنية (ص) ويتم حساب درجة المبحوثين في الفترتين وثم يحسب معامل الارتباط بين الاختبارين (ص و س) والتي تم تطبيقها علي 15 مفردة من العاملين بجامعة التحدي سرت فكان الاختبار الأول بتاريخ 1-7-2007 ثم بعد مرور 15 يوماً تم إجراء الاختبار الثاني علي نفس المجموعة بتاريخ 17-7-2007 وبعد إجراء عملية التفرغ اليدوي وحساب درجات الاختبار الأول والثاني تم تطبيق معادلة بيرسون لحساب معامل الثبات الكلي فبلغت قيمة الثبات للاختبارين(0.80) مما يعني أن أداة جمع البيانات معامل ثبات عالي.

سادساً- قياس صدق أداة جمع البيانات :

بعد إعداد المقياس في صورته الأولية تم اعتماد الصدق الظاهري لقياس فقرات المقياس الذي يتم عن طريق التأكد من فقرات المقياس تكون صادقة إذا كان مظهرها يشير إلى ارتباطها بالسلوك المقاس و لقياس صدق الأداة تم اعتماد الآتي :

1- الصدق الظاهري:- وهو يشير إلى فيما كانت الأداة المستعملة حقا تقيس السلوك المراد قياسه (1)

وهذا يدل على صدق المقياس وبالتالي يمكن اعتماده كوسيلة آمنة لجمع بيانات الدراسة والخروج بنتائج علي درجة عالية من الدقة.

2- صدق المحكمين :- وهو يعتمد علي ما قدمه المتخصصين من آراء حول الاستبيان ومدى ملاءمته لتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من صحة الفروض .

3- الصدق الذاتي :- وقد تم حساب معامل الصدق الذاتي من خلال علاقته بمعامل الثبات وذلك باستخدام القانون الآتي:

معامل الثبات = معامل الصدق الذاتي

$$0.89 = 0.80$$

إذا معامل الصدق الذاتي = 0.89

1- عبد الله الهاملي ، مرجع سبق ذكره ، ص 108

سابعاً- مجالات الدراسة :

- 1- المجال المكاني: تم اختيار جامعة التحدي كمكان الدراسة وهي إحدى الجامعات بالجمهورية العظمى.
- 2- المجال البشري: تم اختيار عينة من العاملين بجامعة التحدي
- 3- المجال الزمني للدراسة الميدانية: استغرقت الدراسة الميدانية من 30-7-2006 إلى 20-8-2007.

ثامناً- الأساليب الإحصائية المستخدمة في عرض تحليل البيانات :

بعد انتهاء عملية جمع البيانات ومراجعتها ، قامت الباحثة بإعداد دليل الترميز يدويا ثم إدخال البيانات إلى الحاسوب وبعد التأكد من صحة إدخال البيانات في برنامج spss وهو برنامج إحصائي خاص بالعلوم الاجتماعية يقوم بتحليل البيانات اللازمة لكل دراسة حسب طبيعتها ومتطلباتها تم اختيار الفروض والعلاقات عن طريق تحليل بيانات البحث إحصائيا باستخدام طريقة تحليل التباين لمتغير واحد لإيجاد الفروق المعنوية بين المتوسطات ضمن متغير أو عدة متغيرات ، بالإضافة إلى حساب اختبار "ت" لإيجاد الفروق المعنوية بين المتوسطات عندما يكون المتغير المستقل على شكل مجموعتين أو طبقتين وقد تم عرض البيانات باستخدام الجداول التكرارية التي تعرض النسب المئوية لمتغيرات الدراسة والجداول المركبة التي تعرض العلاقة بين متغيرين .

الفصل الخامس

تحليل البيانات

أولاً : التحليل الوصفي

سوف نتناول في هذا الجزء من البحث أهم الخصائص الفردية والاجتماعية لجمهور العينة المتمثلة في النوع والعمر والحالة الاجتماعية والمستوي التعليمي وعدد سنوات الخبرة والراتب الشهري لعينة الدراسة إلى جانب معرفة بعض القيم الاجتماعية للمبحوثين ومستوى أدائهم الوظيفي لما لتلك الخصائص من أهمية كبيرة علي موضوع الدراسة من حيث إيجاد العلاقات وإثبات صحة الفروض من عدمها خاصة وأن الظواهر الاجتماعية لا تخضع لإثبات مطلق بل هي عملية نسبية تختلف من مجتمع لآخر بل من فرد لآخر لذلك كان لابد من الاهتمام بالحصول علي تلك البيانات خلال عملية جمع البيانات عن طريق الاستبيان .

1- عرض خصائص العينة

أ- توزيع أفراد العينة حسب النوع:

جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب النوع

م	النوع	التكرار	النسبة المئوية
1	ذكور	119	% 51.3
2	إناث	113	%48.7
3	المجموع	232	%100

من الجدول رقم (1) يلاحظ أن نسبة الذكور أكثر من نسبة الإناث حيث أن العينة تتكون من %51.3 ذكور و %48.7 إناث من مجموع العينة الكلي التي بلغت 232 مفردة تقسم ذكور 119 وإناث 113

ب- توزيع أفراد العينة حسب العمر:

جدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب العمر

م	فئات العمر	التكرار	النسبة المئوية
1	من 20 سنة إلى أقل من 25	49	21.1%
2	من 25 سنة إلى أقل من 30	69	29.7%
3	من 30 سنة إلى أقل من 35	59	25.5%
4	من 35 سنة إلى أقل من 40	35	15.1%
5	من 40 سنة فما فوق	20	8.6%
6	المجموع	232	100%

يلاحظ من الجدول رقم (2) أن أكثر الفئات العمرية من أفراد العينة هم من (25-30) سنة بمعدل 29.7% من العينة وأقل الفئات العمرية داخل العينة هم الفئة من (40 سنة فما فوق) بنسبة 8.6% من مجموع أفراد العينة.

ج- توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

جدول رقم (3) المستوى التعليمي للمبحوثين :

م	المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
1	تعليم أساسي	27	11.6%
2	تعليم ثانوي أو ما يعادله	71	30.6%
3	تعليم جامعي أو ما يعادله	110	50.0%
4	تعليم عالي	18	7.8%
5	المجموع	232	100%

يظهر الجدول رقم (3) أن غالبية أفراد العينة من ذوي التعليم الجامعي أو ما يعادله حيث بلغت نسبتهم 50% من مجموع العينة وهي نصف عينة الدراسة البالغة 232 يليها حملة الثانوية وما يعادلها بنسبة 30.6% .

د- توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية:

جدول رقم (4) الحالة الاجتماعية للمبحوثين

م	الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
1	أعزب	123	53.0%
2	متزوج	95	40.9%
3	مطلق	12	5.2%
4	ارمل	2	0.9%
5	المجموع	232	100%

يلاحظ من خلال الجدول رقم (4) أن أكثر نسبة هي للعازبين بنسبة 50% من عدد المبحوثين وذلك يرجع في رأي الباحثة إلى أن أكبر نسبة لأفراد العينة كانت للفئات العمرية الواقعة من سن (25 سنة إلى أقل من 30 سنة) وأقل نسبة كانت للأرامل وقد بلغت 0.9% من المبحوثين.

هـ - توزيع المبحوثين حسب عدد سنوات الخبرة :

جدول رقم (5) الخبرة للمبحوثين:

م	الخبرة بثنة	التكرار	النسبة المئوية
1	سنة - أقل من 5	69	29.7%
2	5- أقل من 10	80	34.5%
3	10- أقل من 15	46	19.8%

4	15-أقل من 20	21	9.1%
5	20 فما فوق	16	6.9%
6	المجموع	232	100%

يلاحظ من خلال الجدول رقم (5) إن أكثر المبحوثين في عدد سنوات الخبرة بلغ عددهم 80 ونسبة 34.5% من مجموع أفراد العينة والواقعين في الفئة من 5 سنوات إلى أقل من 10 ويرجع ذلك إلى أنه وحسب رأي الباحثة أن أكثر فئة عمرية كانت من سن 25 سنة إلى أقل من 30 وفي الغالب يكون جزء كبير منهم يقع داخل هذه الفئة .

و- توزيع المبحوثين حسب الدخل الشهري :

جدول رقم (6) توزيع المبحوثين حسب الدخل

م	الدخل الشهري بالدينار	التكرار	النسبة المئوية
1	150 - أقل من 200	90	38.8%
2	200 - أقل من 250	61	26.3%
3	250 - أقل 300	49	21.1%
4	300 - أقل من 350	22	9.5%
5	من 350 إلى 400	10	4.3%
6	المجموع	232	100%

نلاحظ من الجدول رقم (6) أن أعلى نسبة من حيث الدخل الشهري كانت للفئة الأولى وهي من 150 الى أقل من 200 وبنسبة بلغت 38.8% ويليهما الفئة الثانية وهي من 200 الى أقل من 250 بنسبة 26.3% وكانت أقل نسبة للفئة الخامسة من 350 الى 400 دينار بنسبة 4.3% ويرجع ذلك في اعتقادي لأن المبحوثين من فئة الموظفين التابعين للقطاع العام وهم يعتمدون على راتب الوظيفة فقط إلى جانب أن 48.7% من المبحوثين هم من الإناث والمعروف في مجتمع الدراسة (مدينة سرت) أن المرأة من النادر أن يكون لها نشاط اقتصادي غير الوظائف العامة .

2- توزيع أفراد مجتمع الدراسة على مقياس قيم العمل :-

نتناول في هذا الجزء مقياس قيم العمل التي تم تحديدها في (المشاركة في العمل – تقدير قيمة العمل – السعي للتقدم في العمل – تقدير قيمة العمل – احترام العمل) وذلك لغرض التعرف على مدى اكتساب الأفراد لهذه القيم من عدمه وذلك من خلال استعراض البيانات الكمية والكيفية لإجابات المبحوثين على العبارات الموضوعية على مقياس قيم العمل ووضع تقديرات لها فأما أن يكون المبحوث موافق أو محايد أو غير موافق وقد جاءت عبارات المقياس متباينة فالموافقة على مضمون العبارة لا يعني اكتساب المبحوث لهذه القيمة فرفض العبارة أحياناً دليل على وجود هذه القيمة عند المبحوث .

أ- مقياس قيمة المشاركة في العمل :-

جدول (7) توزيع أفراد مجتمع الدراسة على مقياس قيمة المشاركة في العمل:-

م	العبارات	العينة الكلية		
		موافق	محايد	غير موافق
1	أرى أنه من الواجب على الفرد أن يسعى دائماً لتحسين عمله.	%77.2 (179)	%12.5 (29)	%10.3 (24)
2	أرى أنه من الواجب على الفرد أن يساعد زملائه في العمل .	%72.4 (168)	%13.8 (32)	%13.8 (32)
3	أرى أن الفرد الجهد هو من يتقدم بأفكار بناءة تفيد العمل بغض النظر عن مستواه الوظيفي .	%75.9 (176)	%13.8 (32)	%10.3 (24)
4	أرى أنه من واجب الفرد أن يشارك زملائه في العمل في رحلاتهم الترفيهية.	%47 (109)	%22.8 (53)	%30.2 (70)
5	أرى أنه من واجب الفرد مناقشة وتطبيق محاضر اجتماعات المؤسسة التي يعمل بها.	%76.3 (177)	%15.1 (35)	%8.6 (20)
6	أرى أنه من واجب الفرد المشاركة في أي نشاط تطوعي داخل مؤسسته إذا طلب منه ذلك.	%74.1 (172)	%12.1 (28)	%13.8 (32)
7	أرى أن من واجب الفرد الإبلاغ عند حدوث أي خطأ في مجال العمل.	%48.7 (113)	%17.2 (40)	%34.1 (79)
8	أرى أن مجموعة العمل هي حجر الأساس في أي مؤسسة.	%72.8 (169)	%14.2 (33)	%12.9 (30)
9	أرى الفرد الشاجع في عمله لا بد أن يهتم بنجاح أو فشل زملائه في العمل.	%48.3 (112)	%13.4 (31)	%38.4 (89)

تلاحظ من الجدول رقم (7):-

- 1- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة المشاركة في العمل من خلال السعي لتحسين العمل بنسبة موافقة بلغت 77.2% أي أكثر من نصف عينة الدراسة أي أن هناك اتجاه إيجابي في اتجاه الفرد نحو السعي الدائم لتحسين عمله حيث أن أعلى نسبة مشاركة بالنسبة لقيمة المشاركة في العمل كانت لهذه العبارة أما نسبة الرفض فقد بلغت 22.8% بين محايد ورفض .
- 2- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة المشاركة في العمل من خلال مساعدة زملائهم في العمل فقد بلغت نسبة موافقة مرتفعة على العبارة 72.4% وهي أكثر من نصف العينة بينما بلغت نسبة الرفض 17.6%.
- 3- أن أفراد مجتمع الدراسة توجد لديهم قيمة المشاركة في العمل من خلال أن على الفرد أن يتقدم بأفكار بناءة تفيد العمل فجاءت نسبة الموافقة مرتفعة فقد بلغت 75.9% بينما بلغت نسبة الرفض 24.1%.
- 4- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة المشاركة في العمل من خلال نسبة مشاركة الزملاء في الرحلات الترفيهية بنسبة موافقة ضعيفة كانت أقل من نصف مجتمع البحث حيث بلغت 47% أما نسبة الرفض فكانت 53% وهي أعلى نسبة من حيث عدم الموافقة في كل العبارات.
- 5- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة المشاركة في العمل من خلال مناقشة وتطبيق اجتماعات المؤسسة بنسبة موافقة مرتفعة 76.3% وهي أكثر من نصف مجتمع الدراسة بينما بلغت نسبة الرفض 23.7%.
- 6- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة المشاركة في العمل من خلال المشاركة في أي نشاط تطوعي داخل المؤسسة بنسبة موافقة مرتفعة بلغت 74.1% وهي نسبة عالية أما نسبة الرفض فكانت 25.9%.
- 7- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة المشاركة في العمل من خلال الإبلاغ عن حدوث خطأ بنسبة موافقة أقل من النصف حيث بلغت 48.7% أما نسبة الرفض فقد بلغت 51.3% وهي نسبة عالية.

8- أن أفراد مجتمع البحث يرون أن الجماعة هي حجر أساس أي عمل فقد بلغت نسبة الموافقة أعلى من نصف مجتمع الدراسة فقد بلغت النسبة 72.8% وهي نسبة مرتفعة بينما بلغت نسبة الرفض 27.1%.

9- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة أن على الفرد أن يهتم لنفسه أو نجاح زملائه في العمل بنسبة موافقة أقل من النصف 48.3% ونسبة رفض بلغت 51.8%. وعموماً نلاحظ من إجابات المبحوثين على وجود هذه القيمة لديهم فقد بلغت نسبة الموافقة على العبارات هي الأعلى في ستة عبارات من أصل تسعة والباقي كانت نسبة الموافقة أقل من النصف بدرجات بسيطة عن باقي التقديرات .

ب- مقياس تقدير قيمة العمل :-

جدول (8) توزيع أفراد مجتمع الدراسة على مقياس تقدير قيمة العمل.

م	العبارات	الجنة الكلية		
		موافق	محايد	غير موافق
1	أرى أنه يجب على الفرد أن يخجل من نفسه إذا لم يتقن عمله.	%69.8 (162)	%11.6 (27)	%18.5 (43)
2	أرى أن من سمعت الفرد الجيد الإحسان بالمسئولية عند أداء أي عمل بوجود رقابة أو لا.	%75.4 (175)	%11.2 (26)	%13.4 (31)
3	أرى أنه ليس من حقي أن أقلل من جهدي في العمل إذا كنت أخطط لتركه.	%53.4 (124)	%7.8 (18)	%38.8 (90)
4	أرى أن الفرد الذي لا يشعر بالفخر من عمله لا يكون سعيداً.	%64.2 (149)	%11.2 (26)	%24.6 (57)
5	أرى أن الفرد الذي يتعمد الإهمال في أداء المهام الموكلة له دائماً يجب أن يفصل.	%49.1 (114)	%10.8 (25)	%40.1 (93)
6	أرى أنه كلما أحب الفرد عمله زاد من إبداعه فيه.	%70.3 (163)	%14.7 (34)	%15.1 (35)
7	أرى أن من واجب الفرد أن يؤدي عمله بشكل جيد بغض النظر عن الراتب الذي يتقاضاه من هذا العمل.	%67.2 (156)	%13.4 (31)	%19.4 (45)
8	أرى أنه لا مانع من أن يضحك الفرد بأوقات راحته أحياناً من أجل عمله حتى من دون مقابل مادي.	%64.7 (150)	%14.2 (33)	%21.1 (49)
9	أرى أنه إذا كان الفرد مرتاح في عمله فإنه لا يبحث عن فرصة عمل أخرى.	%63.4 (147)	%16.4 (38)	%20.3 (47)

تلاحظ من البيانات الواردة بالجدول السابق (8) أن :

- 1- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة تقدير العمل وهي أنه يجب على الفرد أن يخجل من نفسه إذا لم يتقن عمله بنسبة موافقة 69.8% وهي نسبة جيدة مقارنة بنسبة الرفض والحياد والتي بلغت 30.1%.
- 2- أن مجتمع البحث توجد لديهم قيمة تقدير العمل من خلال احساس الفرد بمسئوليته اتجاه عمله بنسبة موافقة مرتفعة بلغت 75.4% وبنسبة رفض بلغت 24.6% .
- 3- أن مجتمع البحث توجد لديهم قيمة تقدير العمل من خلال رفض التكاسل في العمل بحجة التخطيط لتترك هذا العمل بنسبة موافقة متوسطة بلغت 53.4% ونسبة رفض أيضاً بلغت 46.6% وهي نسبة مرتفعة .
- 4- أن مجتمع البحث توجد لديهم قيمة تقدير العمل من خلال سعادة الفرد نتيجة لاختاره بهذا العمل بنسبة موافقة جيدة بلغت 64.2% ونسبة رفض بلغت 35.8%.
- 5- أن مجتمع البحث توجد لديهم قيمة تقدير العمل من خلال أن الفرد الذي يعتمد الإهمال في عمله يجب أن يفصل بنسبة بلغت 49.1% وهي نسبة ضعيفة مقارنة بنسبة الرفض التي بلغت 50.9% وهي أعلى من نصف عينة البحث وهي نسبة مرتفعة وتعد أعلى نسبة رفض داخل الجدول.
- 6- أن مجتمع البحث توجد لديهم قيمة تقدير العمل من خلال أن الفرد كلما أحب العمل زاد من إبداءه قوة بنسبة مرتفعة بلغت 70.3% ونسبة رفض بلغت 29.8% .
- 7- أن مجتمع البحث توجد لديهم قيمة تقدير العمل من خلال وجوب تأدية العمل بشكل جيد من دون النظر للراتب الذي يتقاضاه الفرد من هذا العمل بنسبة موافقة جيدة بلغت 67.2% وهي أعلى من نصف عينة البحث وبنسبة رفض بلغت 32.8% .

8- أن مجتمع البحث توجد لديهم قيمة تقدير العمل من خلال أنه يجب على الفرد أن يضحى بأوقات راحته أحيانا لصالح عمله بنسبة موافقة جيدة بلغت 64.4% ونسبة رفض بلغت 35.3%.

9- أن مجتمع البحث توجد لديهم قيمة تقدير العمل من خلال أن الفرد المرتاح في عمله لا يبحث عن فرصة عمل أخرى بنسبة موافقة جيدة بلغت 63.4% ونسبة رفض بلغت 36.7%.

ونستنتج من ذلك أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة تقدير العمل بنسبة موافقة عالية أعلى من نسبة الرفض ويلاحظ ذلك من نسب الموافقة على عبارات المقياس فقد بلغت أعلى نسبة للعبارات الثانية يليها العبارة السادسة وبنسبة جيدة في العبارة الأولى والثالثة والسابعة والثامنة والتاسعة ونسبة متوسطة للعبارة الثانية وجاءت أقل نسبة موافقة للعبارة الخامسة وكانت أكبر نسبة عدم موافقة على العبارات لنفس العبارة وهي الخامسة.

ج - مقياس تقدير قيمة الوقت في العمل :-

جدول رقم (9) توزيع أفراد مجتمع الدراسة على مقياس تقدير قيمة الوقت في العمل .

م	العبارات	العينة الكلية		
		موافق	محايد	غير موافق
1	أرى أنه يجب على الفرد أن يلتزم بإتمام عمله في الوقت المحدد له.	79.3% (184)	9.5% (22)	11.2% (26)
2	أرى أنه لا مانع من الخروج أثناء الدوام الرسمي لقضاء أمور شخصية.	60.8% (141)	18.1% (42)	21.1% (49)
3	أرى أنه يجب على الفرد أن يسعى لإنجاز عمله في الوقت المحدد.	55.2% (128)	23.7% (55)	21.1% (49)
4	أرى أنه لا ضرر أن تتأخرت عن مواعيد العمل .	64.2% (149)	15.5% (36)	20.3% (47)
5	أرى أن عدم اهتمام العاملين بالمؤسسة لقيمة الوقت يتسبب في إرباك العمل وحدوث مشاكل كثيرة فيها	76.7% (178)	11.2% (26)	12.1% (28)
6	أرى أن الفرد كثير الغياب في العمل أقل قدرة على العطاء .	72.4% (168)	17.2% (40)	10.3% (24)
7	أرى أن تأجيل عمل اليوم للغد لا يشكل أي مشكلة لي لهذا أفضل تأجيل أي عمل لليوم الثاني حتى لو تأخر هذا العمل عن موعد تسليمه .	80.2% (186)	8.6% (20)	11.2% (26)
8	أرى أن غرض توثيق سرامة من أجل الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف يساهم في إنجاز الأعمال في مواعيدها.	51.7% (120)	13.5% (29)	35.8% (83)

تلاحظ من الجدول رقم (9) :-

- 1- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة تقدير قيمة الوقت من خلال أن من واجب الفرد الإلتزام بأداء عمله بنسبة موافقة عالية بلغت 79.3% ونسبة رفض بلغت 20.7%.
- 2- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة تقدير قيمة الوقت من خلال أن لامانع من الخروج أثناء الدوام الرسمي لقضاء أمور شخصية بنسبة رفض تعد قليلة لرفض هذه العبارة حيث بلغت 39.2% ونسبة موافقة بلغت 60.8% وهي نسبة مرتفعة وتدل على أن أفراد العينة أغلبهم لا يرون مانعا من استغلال وقت العمل لقضاء أمور شخصية.
- 3- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة تقدير قيمة الوقت من خلال أن من واجب الفرد أن يسعى لإنجاز عمله في الوقت المحدد بنسبة موافقة متوسطة بلغت 55.2% ونسبة رفض بلغت 39.2%.
- 4- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة تقدير قيمة الوقت من خلال أنه لا ضرر من التأخر عن مواعيد العمل بنسبة موافقة جيدة بلغت 64.2% ونسبة رفض بلغت 44.8%.
- 5- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة تقدير قيمة الوقت من خلال أن عدم اهتمام العاملين بقيمة الوقت يتسبب في أرباك العمل بنسبة موافقة مرتفعة بلغت 76.7% ونسبة رفض بلغت 32.3%.
- 6- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة تقدير قيمة الوقت من خلال أن الفرد كثير الغياب في العمل أقل قدرة على العطاء بنسبة موافقة مرتفعة بلغت 72.4% ونسبة رفض بلغت 27.5%.
- 7- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة تقدير قيمة الوقت من خلال أن تأجيل عمل اليوم لا يشكل أي مشكلة لهذا يفضل الأفراد تأجيل عمل اليوم لليوم الثاني حتى لو أدى لتأخر موعد تسليم هذا العمل بنسبة رفض تعتبر ضعيفة جدا لمضمون هذه العبارة فقد بلغت نسبة الرفض 19.8% ونسبة موافقة عالية جدا لهذه العبارة فقد بلغت النسبة 80.2% أي أن غالبية المبحوثين يفضلون تأجيل عمل اليوم للغد.

8- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة تقدير قيمة الوقت من خلال أن فرض قوانين صارمة من أجل الإلتزام بمواعيد الحضور والانصراف يسببهم في إنجاز الأعمال في مواعيدها بنسبة موافقة متوسطة بلغت 51.7% ونسبة رفض بلغت 48.3% وهي أعلى نسبة رفض داخل الجدول.

نستنتج أن أعلى نسبة موافقة كانت للعبارة السابعة وهي أن لامتسكة من تأجيل عمل اليوم للغد يليها العبارة الأولى وهي أنه من واجب الموظف أن يلتزم بأداء الأعمال في مواعيدها بنسبة متقاربة وفي هذا تناقض واضح فالعبارة الأولى عكس الثانية كما أنه يمكن القول أن هذه القيمة توجد لدى عينة الدراسة ولكن بشكل متوسط وذلك واضح من إجابات المبحوثين على هذه العبارات.

د- مقياس قيمة السعي للتقدم في العمل:-

جدول (10) توزيع أفراد مجتمع الدراسة على مقياس السعي للتقدم في العمل

م	العبارات	العينة الكلية		
		موافق	محايد	غير موافق
1	أرى أن على الفرد أن يترك العمل الموجود به إذا لم يتيح له فرص الترقى .	%73.3 (170)	%12.1 (28)	%14.7 (34)
2	أرى أنه يجب على الفرد أن يسعى دوماً إلى الترقى في العمل.	%71.6 (166)	%12.1 (28)	%16.4 (38)
3	أرى أن الأقدمية ليست شرطاً أساسياً للترقية.	%70.7 (164)	%12.9 (30)	%16.4 (38)
4	أرى أنه يجب على الفرد أن يبذل كل طاقته لضمان استمرار ترقينه وصولاً لأرفع الوظائف	%73.3 (170)	%9.5 (22)	%17.2 (40)
5	أرى أن أول ما يهتم به الفرد عند اختياره لعمله فرص الترقى التي يتيحها هذا العمل	%76.3 (177)	%15.1 (35)	%8.6 (20)
6	أرى أن الترقية تعد حافزاً للفرد وخاصة إذا كانت مرتبة على تقييم أدائه.	%65.9 (153)	%11.2 (26)	%22.8 (53)
7	أرى أن الفرد الذي لا يحظى بفرصة الترقية داخل عمله غالباً ما يكون غير راض عن هذا العمل.	%69.8 (162)	%17.7 (41)	%12.5 (29)
8	أرى أنه لم أحب الفرد عمله فإنه لا يسعى لتركه حتى في حال عدم ترقينه.	%62.9 (146)	%15.1 (35)	%22 (51)

تلاحظ من الجدول رقم (10) :-

1- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة السعي للترقى في العمل من خلال أن على الفرد أن يترك العمل الموجود به إذا لم يتيح له هذا العمل فرص الترقى بنسبة موافقة عالية بلغت 73.3% وهي نسبة مرتفعة مقارنة بنسبة الرفض التي بلغت 26.8%.

2- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة السعي للترقى في العمل من خلال أن على الفرد أن يسعى دوماً للترقى في العمل بنسبة موافقة عالية بلغت 71.6% ونسبة رفض منخفضة بلغت 28.5%.

3- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة السعي للترقى في العمل من خلال أن الأدمية ليست شرطاً أساسياً للترقى بنسبة موافقة مرتفعة بلغت 70.7% ونسبة رفض منخفضة بلغت 19.3%.

4- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة السعي للترقى في العمل من خلال أن على الفرد أن يبذل كل طاقته من أجل استمرار الترقى بنسبة موافقة مرتفعة أيضاً بلغت 73.3% ونسبة رفض بلغت 26.7%.

5- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة السعي للترقى في العمل من خلال أن أول ما يهتم به الفرد عند اختياره لعمله فرص الترقى التي يتيحها هذا العمل بنسبة موافقة مرتفعة بلغت 76.3% ونسبة رفض بلغت 23.7%.

6- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة السعي للترقى في العمل من خلال أن الترقية تعد حافزاً للفرد وخاصة إذا كانت مرتبطة على تقييم أدائه بنسبة موافقة جيدة بلغت 65.9% ونسبة رفض بلغت 34%.

7- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة السعي للترقى في العمل من خلال أن الفرد الذي لا يحظى بفرصة ترقية داخل عمله يكون غير راض عن هذا العمل بنسبة موافقة جيدة بلغت 69.8% ونسبة رفض بلغت 30.2%.

8- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة السعي للترقى في العمل من خلال أن حب الفرد لعمله يجعله لايسعى لتترك هذا العمل حتى في حال عدم ترقيته بنسبة رفض منخفضة بلغت 37.1% ونسبة قبول جيدة بلغت 62.9%.

نستنتج أن أغلب العبارات تدل على وجود هذه القيمة لدى عينة الدراسة فقد كانت أعلى نسبة موافقة للعبارات من حيث الموافقة للعبارة الخامسة يليها العبارتين الأولى والعبارة الرابعة ثم الثانية بنسبة عالية وكانت العبارة السادسة والسابعة جيدة من حيث نسبة الموافقة وهذا دال على رغبة المبحوثين في السعي للترقى بينما بلغت أقل نسبة موافقة وأن كانت جيدة من حيث النسبة هي للعبارة الثامنة وكانت فيها نسبة الرفض منخفضة وتعد هذه البيانات مؤشرا جيدا، على وجود درجة عالية من السعي للترقى في العمل عند أفراد مجتمع الدراسة.

هـ - مقياس قيمة احترام العمل :-

جدول (11) توزيع أفراد مجتمع الدراسة على مقياس قيمة احترام العمل

م	العبارات	العينة الكلية		
		موافق	محايد	غير موافق
1	أرى أن الفرد إذا أهمل في عمله سقط من أعين الآخرين المحيطين به .	62.1% (144)	14.2% (33)	23.7% (55)
2	أرى أن أحد أسباب رغبتني في العمل أن أحسب احترام عباراتي لي.	67.2% (156)	13.4% (31)	19.4% (45)
3	أرى أنه يجب احترام العمل بغض النظر عن مكانة هذا العمل.	59.5% (138)	12.9% (30)	27.6% (64)
4	أرى أنه ليس من المهم أن يكون العمل الذي أشغله بسيط لكن يكفي احترام الآخرين له.	63.8% (148)	13.8% (32)	22.4% (52)
5	أرى أن المحيطون بي لايعيرونني اهتماما إذا كان عملي بسيط أو أقل مستوى مقارنة بأعمالهم.	76.3% (177)	15.1% (35)	8.6% (20)
6	أرى أن من يشغلون بالأعمال اليدوية ينظر لهم داخل المجتمع بأنهم أقل مستوى من غيرهم.	63.8% (148)	8.2% (19)	28% (65)

تلاحظ من الجدول (11) :-

1- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة احترام العمل من خلال أن الفرد المهمل في عمله سقط من عين الآخرين بنسبة موافقة جيدة بلغت 62.1% ونسبة رفض بلغت 37.9%.

2- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة احترام العمل من خلال أن أحد أسباب رغبة الفرد للعمل أن يكسب احترام أسرته بنسبة موافقة جيدة بلغت 67.2% ونسبة رفض بلغت 32.8%.

3- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة احترام العمل من خلال أن على الفرد أن يحترم عمله أين كانت مكانته بنسبة موافقة متوسطة بلغت 59.5% ونسبة رفض بلغت 40.5% وهي نسبة مرتفعة لرفض العبارة

4- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة احترام العمل من خلال أن بساطة العمل الذي يشغله الفرد لا تقل من احترام الفرد له إذا كان المحيطين بالفرد يقدررون هذا العمل بنسبة موافقة جيدة بلغت 63.8% ونسبة رفض بلغت 36.2%.

5- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة احترام العمل من خلال وجهة نظر المحيطين بالمبحوث لا يعبرونه الاهتمام إذا كان عمله أقل من حيث المستوى من أعمالهم فقد بلغت نسبة الموافقة مرتفعة بل أعلى درجات المقياس كانت لهذه العبارة وهذا يدل على أن أفراد مجتمع الدراسة يعطون أهمية كبرى للمحيطين بهم من حيث التأثير بهم في اختيار العمل فيجب أن يكون هذا العمل في مستوى عملهم أو أعلى حيث بنسبة بلغت 76.3% ونسبة رفض 23.7%.

6- أن أفراد مجتمع البحث توجد لديهم قيمة احترام العمل من خلال أن من يشتغلون بالأعمال اليدوية ينظر لهم داخل المجتمع على أنهم أقل مستوى بنسبة موافقة تعد مرتفعة بنسبة بلغت 63.8% وهذا مؤشر على عدم احترام من قبل هذه العينة التي وافقت على العبارة لهذه الفئة في المجتمع أو أنهم أقل من حيث المستوى بينما نسبة الرفض بلغت 36.2%.

3- توزيع أفراد مجتمع الدراسة على مقياس الأداء الوظيفي

نتناول في هذا الجزء مقياس الأداء الوظيفي والذي تم تحديده في عشر عبارات يقيم فيها المبحوث مستوى أدائه الوظيفي ذاتياً وذلك من خلال استعراض البيانات الكمية وإجابات المبحوثين على العبارات الموضوعة على مقياس الأداء الوظيفي ووضع تقديرات لها (مرتفع جداً - مرتفع - متوسط - منخفض جداً - منخفض) ومن خلال هذه التقديرات يمكننا التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للمبحوثين.

جدول (12) توزيع أفراد مجتمع الدراسة على مقياس الأداء الوظيفي

م	العبارات	العينة الكلية				
		مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً
1	وفقاً لتقديرك الشخصي قيم أدائك في العمل مقارنة بأداء زملائك	%25.9 (60)	%34.5 (86)	%37.1 (86)	%2.6 (6)	%0 (0)
2	حدد مستوى تحقيقك لأهداف وظيفتك مقارنة بزملائك في العمل.	%33.6 (78)	%28.9 (67)	%35.8 (83)	%1.7 (4)	%0 (0)
3	حدد الجهد الذي تبذله في وظيفتك مقارنة بزملائك في العمل .	%30.2 (70)	32.8 (76)	%35.3 (82)	%1.3 (3)	%0.4 (1)
4	وفقاً لتقديرك الشخصي قيم أداء زملائك في العمل .	%19.4 (45)	%35.8 (83)	%41.8 (97)	%3.0 (7)	%0 (0)
5	وفقاً لتقديرك الشخصي قيم ما مدى استغلال عملك لقدراتك وطاقاتك في العمل.	%17.7 (41)	%27.2 (63)	%39.7 (92)	%12.1 (28)	%3.4 (8)
6	ما مدى إسهامك في حل المشاكل التي تخص المؤسسة التي تعمل بها.	%12.1 (28)	%22 (51)	%39.2 (91)	%19 (44)	%7.8 (18)
7	ما مدى احترامك لقوانين ونظم العمل داخل المؤسسة التي تعمل بها	%36.6 (85)	18.5 (43)	%39.7 (92)	%4.7 (11)	%0.4 (1)
8	وفقاً لتقديرك الشخصي قدر نسبة أخطائك في العمل.	%2.2 (5)	%7.3 (17)	%37.5 (87)	%35.8 (83)	%17.2 (40)
9	قيم مدى التزامك بمواعيد الحضور والانصراف داخل المؤسسة التي تعمل بها.	%26.3 (61)	%23.7 (55)	%35.7 (106)	%3 (7)	%1.3 (3)
10	حسب تقديرك الشخصي ما مدى التزام زملائك بمواعيد العمل .	%22.4 (52)	%26.3 (61)	%46.6 (108)	%4.3 (10)	%0.4 (1)

من البيانات الواردة بالجدول السابق (12) نلاحظ أنه قد تم الإجابة على كافة أسئلة المقياس:-

- 1- وكانت أعلى نسبة لتقييم المبحوثين لأدائهم الوظيفي مقارنة بأداء زملائهم كانت لتقدير متوسط بنسبة 37.1% وأقل نسبة عند تقدير منخفض.
- 2- أما العبارة الثانية وهي تحديد مستوى تحقيق أهداف وظيفتك مقارنة بزملائك فكانت أعلى نسبة لتقدير متوسط بنسبة 35.8%، وأقل نسبة لتقدير منخفض.
- 3- أما العبارة الثالثة وهي لتحديد الجهد الذي يبذله المبحوث مقارنة بزملائه كانت لتقدير متوسط بنسبة 35.3%، وأقل نسبة كانت لتقدير منخفض جدا.
- 4- أما العبارة الرابعة وهي لتقييم أداء الزملاء في العمل فكانت أعلى نسبة لتقدير متوسط بنسبة 41.8%، وأقل نسبة لتقدير منخفض.
- 5- أما العبارة الخامسة وهي لتقييم مدى استغلال العمل لطاقت وقدرات المبحوث كانت أعلى نسبة لتقدير متوسط بنسبة 39.7%، وأقل نسبة لتقدير منخفض جدا.
- 6- أما العبارة السادسة وهي لتقييم أسهام المبحوث في حل المشاكل التي تخص المؤسسة فكانت أعلى نسبة لتقدير متوسط بنسبة 39.2%، وأقل نسبة كانت لتقدير منخفض جدا.
- 7- أما العبارة السابعة وهي لتقييم احترام المبحوثين لنظم وقوانين العمل فكانت أعلى نسبة لتقدير متوسط بنسبة 39.7%، وأقل نسبة كانت لتقدير منخفض جدا.
- 8- أما العبارة الثامنة فكانت لتقدير بنسبة أخطاء المبحوث في العمل فكانت لتقدير متوسط بنسبة 37.5%، وأقل نسبة كانت لتقدير منخفض جدا.

9- أما العبارة التاسعة وقي لتقييم المبحوث لنفسه من حيث الإلتزام بمواعيد الحضور والانصراف كانت لتقدير متوسط بنسبة بلغت 45.7% ، وأقل نسبة كانت لتقدير منخفض جدا.

10- أما العبارة العاشرة فهي لتقييم المبحوث لزملائه من حيث الحضور والانصراف كانت أعلى نسبة لتقدير متوسط أيضا حيث بلغت النسبة 46.6% ، وأقل نسبة لتقدير منخفض جدا

وبالنسبة لأعلى قيمة في المقياس فكانت للعبارة السابقة، وتشير هذه البيانات إلى أن أعلى نسبة في كل أسئلة المقياس والموضوعات لتقييم مستوى أداء المبحوثين كان متوسط أي أن مستوى الذي قيم به المبحوثين أدائهم متوسط.

ثانياً: اختبار الفروض:

نتناول في هذا الجزء اختبار الفروض باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة المتمثلة في تحليل التباين واختبارات للتحقق من صحة الفروض .

1- اختبار الفرض الأول:-

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي وبعض المتغيرات الاجتماعية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، الخبرة، الدخل الشهري) داخل مجتمع الدراسة.

أ- الفرض الفرعي الأول: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع المبحوث والأداء الوظيفي موضوع الدراسة .

للتحقق من صحة الفرض تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لنوع المبحوث ولفحص طبيعة العلاقة بين متغير النوع والأداء الوظيفي تم اختبار الفرض (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النوع والأداء الوظيفي) وذلك بتطبيق اختبار "ت" لعينتين مستقلتين للتأكد من وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين النوع والأداء الوظيفي والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (13) التوصيف الإحصائي لمجتمع الدراسة اختبار "ت" في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير النوع

النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى معنوية	الدلالة
الذكور 119	23.8571	4.8665	2.941	230	0.088	غير دلالة
الإناث 113	23.1062	4.3719				

يتضح من الجدول (13) أن قيمة "ت" بلغت (2.941) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول

بلغت (0.088) وهي أكبر من مستوي الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين نوع المبحوث ومستوى الأداء الوظيفي وعليه ترفض الفرضية.

ب- الفرض الفرعي الثاني: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عمر

المبحوث والأداء الوظيفي موضوع الدراسة.

جدول (14) التوصيف الإحصائي لمجتمع الدراسة "العينة الكلية" تحليل التباين الأحادي (الانوفأ) في الأداء الوظيفي تبعاً لتغير العمر

العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة F	احتمال الخطأ
20- أقل من 25	49	22.3469	4.4373	4	2.985	0.02
25- أقل من 30	69	24.6232	4.7808			
30- أقل من 35	59	23.5424	3.8922			
35- أقل من 40	35	23.9714	4.8839			
40 فما فوق	20	21.4000	5.2855			
المجموع الكلي	232	23.4914	4.6375			

يتضح من الجدول (14) أن قيمة 'ف' بلغت (2.985) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوي الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.02) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05) وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة معنوية بين عمر المبحوث ومستوى الأداء الوظيفي

وللتعرف على الفرق بين الفئات المختلفة لأعمار المبحوثين في مستوى الأداء الوظيفي باستخدام اختبارا قل فرق معنوي (LSD) نلاحظ أن :-
جدول (14) أقل فرق معنوي بين فئات العمر المختلفة في مستوى الأداء الوظيفي

الدالة	مستوى المعنوية	الفرق بين المتوسطين	الفئة (2)	الفئة (1)
دالة	.008	-2.2762	25- أقل من 30	25- أقل من 25
غير دالة	.176	-1.1954	30- أقل من 35	
غير دالة	.109	-1.6245	40- أقل من 40	
غير دالة	.435	.9469	فما فوق	
دالة	.008	2.2762	25- أقل من 25	25- أقل من 30
دالة	0.02	.8085	30- أقل من 35	
غير دالة	0.492	.9462	40- أقل من 40	
دالة	0.006	1.1580	فما فوق	
غير دالة	0.176	1.1954	25- من 20	30- أقل من 35
دالة	0.02	-.8085	30- من 25	
غير دالة	0.660	2.1424	40- من 35	
غير دالة	.071	3.2245	فما فوق	
غير دالة	.109	1.6245	20 إلى أقل من 25	40- أقل من 35
غير دالة	.492	.9462	25 إلى أقل من 30	
غير دالة	.660	-2.1424	30 إلى أقل من 35	
دالة	.045	2.5714	40 فما فوق	
غير دالة	.435	-.9469	25- أقل من 25	40 فما فوق
دالة	.006	-1.1580	30- أقل من 30	
غير دالة	.071	3.2245	35- أقل من 35	
دالة	.045	-2.5714	40- أقل من 40	

يتبين من الجدول السابق أنه باستخدام اختبار أقل فرق معنوي (LSD) إلى :-
أ- وجود فروق دالة إحصائياً بين فئة العمر الأولى من 20 سنة إلى أقل من 25 وفئة العمر الثانية من 25 سنة إلى أقل من 30 المقارنة لصالح الفئة الثانية.
ب- وجود فروق دالة إحصائياً بين فئة العمر من 25 سنة إلى أقل من 30 الفئة الأولى، وفئة العمر من 20 إلى أقل من 25 والمقارنة لصالح الفئة الأولى.
ج- وجود فروق دالة إحصائياً بين فئة العمر من 25 سنة إلى أقل من 30 الفئة الأولى، وفئة العمر من 30 إلى أقل من 35 والمقارنة لصالح الفئة الأولى.

- د- وجود فروق دالة إحصائية بين فئة العمر من 25 سنة إلى أقل من 30 الفئة الأولى وفئة العمر من 40 سنة فما فوق الفئة الثانية المقارنة لصالح الفئة الأولى.
- هـ- وجود فروق دالة إحصائية بين فئة العمر من 30 إلى أقل من 35 الفئة الأولى وفئة العمر من 25 إلى أقل من 30 الفئة الثانية المقارنة لصالح الفئة الثانية.
- و- وجود فروق دالة إحصائية بين فئة العمر من 35 إلى أقل من 40 الفئة الأولى وفئة العمر من 40 سنة فما فوق الفئة الثانية المقارنة لصالح الفئة الأولى.
- ز- وجود فروق دالة إحصائية بين فئة العمر من 40 سنة فما فوق الفئة الأولى وفئة العمر من 25 إلى أقل من 30 الفئة الثانية المقارنة لصالح الفئة الثانية.
- ح- وجود فروق دالة إحصائية بين فئة العمر من 40 سنة فما فوق الفئة الأولى وفئة العمر من 35 إلى أقل من 40 الفئة الثانية المقارنة لصالح الفئة الثانية.
- وبهذا نصل إلى نتيجة مفادها وجود فروق معنوية بين فئات العمر في مستوى الأداء الوظيفي ، فكلما زاد عمر المبحوث زاد مستوى أدائه الوظيفي.

ج- الفرض الفرعي الثالث: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهل

العلمي للمبحوث والأداء الوظيفي موضوع الدراسة.

جدول (15) التوصيف الإحصائي لمجتمع الدراسة "لعينة الكلية" تحقيل التباين الأحادي (الانرفا) في الأداء الوظيفي تبعاً لمنغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة F	احتمال الخطأ
تعليم أساسي	27	22.2963	5.2683	3 228	0.976	0.405
تعليم ثانوي أو ما يعاقله	71	23.8169	3.9108			
تعليم جامعي أو ما يعاقله	116	23.4224	4.7460			
تعليم عالي	18	24.4444	5.5436			
المجموع الكلي	232	23.4914	4.6375			

يتضح من الجدول (15) أن قيمة "ف" بلغت (0.976) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.405) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين المؤهل العلمي للمبحوث ومستوى الأداء الوظيفي

هـ - الفرض الفرعي الخامس: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد

سنوات الخبرة للمبحوث والآداء الوظيفي موضوع الدراسة

جدول (17) الوصف الإحصائي لمجتمع الدراسة "عينة الكلية" تحليل التباين الأحادي (الانفراد) في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة

الخبرة بالسنوات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة F	احتمال الخطأ
5 - أقل من 5	69	23.7826	4.7430	4 227	6.8009	0.001
5 - أقل من 10	80	23.4250	4.6355			
10 - أقل من 15	46	23.7391	4.1550			
15 - أقل من 20	21	23.5714	4.8946			
20 فما فوق	16	21.7500	5.3354			
المجموع الكلي	232	23.4914	4.6375			

يتضح من الجدول (17) أن قيمة "ف" بلغت (6.8009) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المشتبه إزائها في الجدول بلغت (0.001) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعنى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين خبرة المبحوث ومستوى الأداء الوظيفي

جدول (17) أقل فرق معنوي بين فئات الخبرة المختلفة في مستوى الأداء الوظيفي

الدلالة	مستوى المعنوية	الفرق بين المتوسطين	الفئة الثانية	الفئة الأولى
غير دالة	.640	.3576	5- أقل من 10	سنة - أقل من 5
غير دالة	.961	4.348	10- أقل من 15	
دالة	.006	-.2112	15- أقل من 20	
دالة	.002	-2.0326	20 فما فوق	
غير دالة	.640	-.3576	5 - أقل من 10	5 - أقل من 10
غير دالة	.715	-.3141	10 - أقل من 15	
غير دالة	.898	-.1464	15- أقل من 20	
غير دالة	.190	1.6750	20 فما فوق	
غير دالة	.961	-4.3478	5 - أقل من 10	10- أقل من 15
غير دالة	.715	.3141	10 - أقل من 15	
غير دالة	.891	.1677	15- أقل من 20	
غير دالة	.142	1.9891	20 فما فوق	
دالة	.006	.2112	5 - أقل من 10	15 - أقل من 20
غير دالة	.898	.1464	10 - أقل من 15	
غير دالة	.891	-.1677	15- أقل من 20	
غير دالة	.239	1.8214	20 فما فوق	
دالة	.002	2.0326	5 - أقل من 10	20 فما فوق
غير دالة	.190	1.6750	10 - أقل من 15	
غير دالة	.142	-1.9891	15- أقل من 20	
غير دالة	.239	-1.8214	20- أقل من 20	

أ- نلاحظ وجود فروق معنوية بين عدد سنوات الخبرة من سنة إلى أقل من 5 والفئة الأولى وعدد سنوات الخبرة من 5 سنة إلى أقل من 20 الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الثانية.

ب- نلاحظ وجود فروق معنوية بين عدد سنوات الخبرة من سنة إلى أقل من 5 والفئة الأولى وعدد سنوات الخبرة من 20 سنة فما فوق الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الثانية.

ج- نلاحظ وجود فروق معنوية بين عدد سنوات الخبرة من 15 إلى أقل من 20 الفئة الأولى وعدد سنوات الخبرة من سنة إلى أقل من 5 سنوات والمقارنة لصالح الفئة الأولى

د- نلاحظ وجود فروق معنوية بين عدد سنوات الخبرة من من 20 سنة فما فوق الفئة الأولى وعدد سنوات الخبرة من سنة إلى أقل من 5 سنوات والمقارنة لصالح الفئة الأولى .

من الجدول (7) نلاحظ أنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة ارتفع مستوى الأداء الوظيفي

ج- الفرض الفرعي السادس: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدخل

الشهري للمبحوث والأداء الوظيفي موضوع الدراسة.

جدول (18) التوصيف الإحصائي لمجتمع الدراسة "نمونة الكلية" تحليل التباين الاحادي (الانوفأ) في الأداء الوظيفي تبعا لدخل الشهري

الدخل بدينار	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة F	احتمال الخطأ
150 - أقل من 200	90	23.1444	4.6702	4 227	.662	0.619
200 - أقل من 250	61	24.0492	4.3643			
250 - أقل من 300	49	23.9184	4.6941			
300 - أقل من 350	22	22.6364	4.7863			
من 350 فما فوق	10	23.0000	5.6569			
المجموع الكلي	232	23.4914	4.6375			

يتضح من الجدول (18) أن قيمة "ف" بلغت (0.662) وهي قيمة غير معنوية عند مستوي الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.619) وهي أكبر من مستوي الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الدخل الشهري للمبحوث ومستوى الأداء الوظيفي.

2- اختبار الفرض الثاني

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل للموظفين وتعزى للمتغيرات الاجتماعية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، الخبرة، الدخل الشهري) داخل مجتمع الدراسة وينقسم هذا الفرض إلى ستة فروض فرعية وهي:-

أ- **الفرض الفرعي الأول:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل ومتغير النوع داخل مجتمع الدراسة .

للتحقق من صحة الفرض تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لنوع المبحوث

ولفحص طبيعة العلاقة بين متغير النوع وقيم العمل تم اختبار الفرض (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل ومتغير النوع) وذلك بتطبيق اختبار "ت" لعينتين مستقلتين للتأكد من وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين النوع وقيم العمل والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (19) التوصيف الإحصائي لمجتمع الدراسة اختبار "ت" في قيم العمل تبعاً للمتغير النوع

القيم	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	احتمال الخطأ
المشاركة في العمل	إناث	119	14.39	2.7191	230	3.183	0.002
	ذكور	113	13.16	3.1450			
	المجموع	232					
تقدير قيمة العمل	إناث	119	9.43	2.2062	230	2.990	0.00
	ذكور	113	10.27	2.6123			
	المجموع	232					
تقدير قيمة الوقت	إناث	119	14.39	3.2321	230	1.450	0.14
	ذكور	113	14.91	2.7361			
	المجموع	232					
السعي للترقي	إناث	119	11.97	2.1331	230	1.550	0.336
	ذكور	113	11.52	2.3149			
	المجموع	232					
احترام العمل	إناث	119	10.45	2.8307	230	5.022	0.024
	ذكور	113	8.77	2.1906			
	المجموع	232					

1- قيمة المشاركة والنوع

يتضح من الجدول (19) أن قيمة "ت" بلغت (3.183) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.002) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة معنوية بين نوع المبحوث وقيمة المشاركة في العمل.

2- قيمة تقدير قيمة العمل والنوع

يتضح من الجدول (19) أن قيمة "ت" بلغت (2.990) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة معنوية بين نوع المبحوث وقيمة تقدير قيمة العمل.

3- قيمة تقدير قيمة الوقت والنوع

يتضح من الجدول (19) أن قيمة "ت" بلغت (1.450) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.14) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين نوع المبحوث وقيمة تقدير قيمة الوقت.

4- قيمة السعي للترقي والنوع

يتضح من الجدول (19) أن قيمة "ت" بلغت (1.550) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.336) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين نوع المبحوث وقيمة السعي للترقي.

5- قيمة احترام العمل والنوع

يتضح من الجدول (19) أن قيمة "ت" بلغت (5.022) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.02) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة معنوية بين نوع المبحوث وقيمة احترام العمل.

ب - الفرض الفرعي الثاني:- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل

ومتغير العمر داخل مجتمع الدراسة .

ولتحقق من صحة هذا الفرض تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فئة عمرية في كل قيمة من القيم الاجتماعية موضوع الدراسة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (20) التوصيف الإحصائي لمجتمع الدراسة "لعينة الكلية" تحليل التباين الاحادي (الاتوف) في قيم العمل تبعا لمتغير العمر

القيم	الفئة العمرية	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ف"	درجة الحرية	مستوى المعنوية
المشاركة في العمل	20- أقل من 25	49	13.0000	2.6536	1.856	4	0.119
	25- أقل من 30	69	14.1304	3.2761			
	30- أقل من 35	59	13.8305	3.1302			
	35- أقل من 40	35	14.5429	2.8007			
	40 سنة فما فوق	20	13.2000	2.2850			
تقدير قيمة العمل	20- أقل من 25	49	14.1633	3.2490 *	4.025	4	0.004
	25- أقل من 30	69	14.1304	3.1897			
	30- أقل من 35	59	13.6610	3.0092			
	35- أقل من 40	35	16.1429	2.4632			
	40 سنة فما فوق	20	14.4500	2.5644			
تقدير قيمة الوقت	20- أقل من 25	49	13.7959	3.4939	0.571	4	0.238
	25- أقل من 30	69	13.5362	2.8573			
	30- أقل من 35	59	14.0000	2.7792			
	35- أقل من 40	35	14.4000	3.0215			
	40 سنة فما فوق	20	13.6000	2.2572			
السعي للترقي	20- أقل من 25	49	11.4898	2.2650	0.628	4	0.821
	25- أقل من 30	69	11.6377	2.2094			
	30- أقل من 35	59	12.1017	2.2796			
	35- أقل من 40	35	11.6571	2.2873			
	40 سنة فما فوق	20	11.9500	2.0384			
احترام العمل	20- أقل من 25	49	14.1633	2.2490	0.466	4	0.002
	25- أقل من 30	69	14.1304	3.0897			
	30- أقل من 35	59	13.6610	3.0091			
	35- أقل من 40	35	16.1429	2.3532			
	40 سنة فما فوق	20	14.4500	2.5600			

1-قيمة المشاركة والعمر

يتضح من الجدول (20) أن قيمة "ف" بلغت (1.856) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول

بلغت (0.119) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين عمر المبحوث وقيمة المشاركة في العمل.

2- قيمة تقدير قيمة العمل والعمر

يتضح من الجدول (20) أن قيمة "ف" بلغت (4.025) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.004) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة معنوية بين عمر المبحوث وقيمة تقدير قيمة العمل.

3- قيمة تقدير قيمة الوقت والعمر

يتضح من الجدول (20) أن قيمة "ف" بلغت (0.571) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.238) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين عمر المبحوث وقيمة تقدير قيمة الوقت.

4- قيمة السعي للترقي والعمر

يتضح من الجدول (20) أن قيمة "ف" بلغت (0.628) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.821) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين عمر المبحوث وقيمة السعي للترقي.

5- قيمة احترام العمل والعمر

يتضح من الجدول (20) أن قيمة "ف" بلغت (0.466) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.002) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة معنوية بين عمر المبحوث وقيمة احترام العمل.

وللتعرف علي الفرق بين الفئات المختلفة لأعمار المبحوثين في قيم العمل باستخدام اختبارا قل فرق معنوي (LSD) نلاحظ أن :-

1- تقدير قيمة العمل

جدول (20) أقل فرق معنوي بين فئات العمر المختلفة في قيم تقدير قيمة العمل

الدالة	مستوى المعنوية	الفرق بين المتوسطين	الفئة الثانية	الفئة الأولى
غير دالة	.953	3.2831	25-أقل من 30	20 - أقل من 25
غير دالة	.389	.5022	30- أقل من 35	
دالة	.003	-1.9796	35- أقل من 40	
غير دالة	.720	-.2867	40 فما فوق	
غير دالة	.953	-3.2831	25- أقل من 30	25- أقل من 30
غير دالة	.380	.4694	30- أقل من 35	
دالة	.001	-2.0124	35- أقل من 40	
غير دالة	.676	-.3196	40 فما فوق	
غير دالة	.389	-.5022	25- أقل من 30	30- أقل من 35
غير دالة	.380	-.4694	30- أقل من 35	
دالة	.000	-2.4818	35- أقل من 40	
غير دالة	.312	-.7890	40 فما فوق	
دالة	.003	1.9796	25- أقل من 30	35- أقل من 40
دالة	.001	2.0124	30- أقل من 35	
دالة	.000	2.4818	35- أقل من 40	
دالة	.046	1.6929	40 فما فوق	
غير دالة	.720	.2867	25- أقل من 30	40 فما فوق
غير دالة	.676	.3196	30- أقل من 35	
غير دالة	.312	.7890	35- أقل من 40	
دالة	.046	-1.6929	40- أقل من 35	

أ- نلاحظ من الجدول (20) وجود فروق معنوية بين عمر المبحوث من سنة 20 إلى أقل من 25 الفئة الأولى وبين عمر المبحوث من 35 إلى أقل من 40 الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الثانية.

ب- نلاحظ من الجدول (20) وجود فروق معنوية بين عمر المبحوث من 25 سنة إلى أقل من 30 الفئة الأولى وبين عمر المبحوث من 35 إلى أقل من 40 الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الثانية

- ج- نلاحظ من الجدول (أ20) وجود فروق معنوية بين عمر المبحوث من سنة 30 إلى أقل من 35 الفئة الأولى وبين عمر المبحوث من 35 إلى أقل من 40 الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الثانية.
- د- نلاحظ من الجدول (أ20) وجود فروق معنوية بين عمر المبحوث من سنة 35 إلى أقل من 40 الفئة الأولى وبين عمر المبحوث من 20 إلى أقل من 25 الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الأولى .
- هـ- نلاحظ من الجدول (أ20) وجود فروق معنوية بين عمر المبحوث من سنة 35 إلى أقل من 40 الفئة الأولى وبين عمر المبحوث من 25 إلى أقل من 30 الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الأولى .
- و- نلاحظ من الجدول (أ20) وجود فروق معنوية بين عمر المبحوث من سنة 35 إلى أقل من 40 الفئة الأولى وبين عمر المبحوث من 30 إلى أقل من 35 الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الأولى .
- ز- نلاحظ من الجدول (أ20) وجود فروق معنوية بين عمر المبحوث من سنة 35 إلى أقل من 40 الفئة الأولى وبين عمر المبحوث من 40 سنة فما فوق الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الأولى .
- ك- نلاحظ من الجدول (أ20) وجود فروق معنوية بين عمر المبحوث من 40 سنة فما فوق الفئة الأولى وبين عمر المبحوث من 35 إلى أقل من 40 الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الأولى .
- ومن هذا نستنتج وجود فروق معنوية بين فئات العمر المختلفة تبعاً لقيم العمل من خلال بعد قيسة تكدير قيسة العمل فكلما ارتفع عمر المبحوث، زاد التزامه بقيم تقدير الأعمال.

2- قيمة احترام العمل

جدول (20ب) أقل فرق معنوي بين فئات العمر المختلفة في احترام العمل

الدالة	مستوى المعنوية	الفرق بين المتوسطين	الفئة الأولى من	الفئة الثانية
غير دالة	.402	-.4164	20 - أقل من 25	25 - أقل من 30
غير دالة	.523	-.3283	30 - أقل من 35	35 - أقل من 40
دالة	.017	-1.4082	40 - أقل من 40	40 فما فوق
غير دالة	.367	-.6367	40 فما فوق	40 فما فوق
غير دالة	.402	-4164	25 - أقل من 25	25 - أقل من 30
غير دالة	.852	8.818	30 - أقل من 35	35 - أقل من 40
غير دالة	.073	1.0799	40 - أقل من 40	40 فما فوق
غير دالة	.744	-.3085	40 فما فوق	40 فما فوق
غير دالة	.523	.4164	25 - أقل من 25	25 - أقل من 30
غير دالة	.852	8.818	30 - أقل من 30	30 - أقل من 35
غير دالة	.058	.9917	40 - أقل من 40	40 - أقل من 40
غير دالة	.654	-.2203	40 فما فوق	40 فما فوق
دالة	.017	1.4082	25 - أقل من 25	25 - أقل من 30
غير دالة	.073	1.0799	30 - أقل من 30	30 - أقل من 35
غير دالة	.058	.9917	35 - أقل من 35	35 - أقل من 40
غير دالة	.301	.7714	40 - أقل من 40	40 فما فوق
غير دالة	.367	.6367	25 - أقل من 25	25 - أقل من 25
غير دالة	.744	.3085	30 - أقل من 30	30 - أقل من 35
غير دالة	.654	.2203	35 - أقل من 35	35 - أقل من 40
غير دالة	.301	-.7714	40 - أقل من 40	40 - أقل من 40

أ- نلاحظ من الجدول (20ب) وجود فروق معنوية بين عمر المبحوث من سنة 20 إلى

أقل من 25 الفئة الأولى وبين عمر المبحوث من 35 إلى أقل من 40 الفئة الثانية

والمقارنة لصالح الفئة الثانية.

ب- نلاحظ من الجدول (20ب) وجود فروق معنوية بين عمر المبحوث من

سنة 35 إلى أقل من 40 الفئة الأولى وبين عمر المبحوث من 20 إلى أقل من 25 الفئة

الثانية والمقارنة لصالح الفئة الأولى.

ومن هذا نستنتج وجود فروق معنوية قليلة بين فئات العمر المختلفة تبعاً لقيم العمل من

خلال بعد قيمة احترام العمل ولكن يمكن القول أنه كلما زاد عمر المبحوث زاد التزامه

بقيم احترام العمل.

ج- الفرض الفرعي الثالث:- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل

ومتغير المؤهل العلمي داخل مجتمع الدراسة.

لتتحقق من صحة هذا الفرض تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

لكل فئة من فئات التعليم في كل قيمة من القيم الاجتماعية موضوع الدراسة

جدول (21)التوصيف الإحصائي لمجتمع الدراسة "لعينة الكلية" تحليل التباين الأحادي (الانوف) في قيم العمل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

القيم	المؤهل العلمي	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ف"	درجة الحرية	مستوى المعنوية
المشاركة في العمل	تعليم أساسي	27	13.1111	2.7781	1.795	3	0.149
	تعليم ثانوي أو ما يعادله	71	14.4225	2.9984			
	تعليم جامعي أو ما يعادله	116	14.5000	3.0998			
	تعليم عالي	18	14.9444	3.5558			
تقدير قيمة العمل	تعليم أساسي	27	13.3704	3.7534	3.887	3	0.010
	تعليم ثانوي أو ما يعادله	71	12.9859	2.9203			
	تعليم جامعي أو ما يعادله	116	14.1897	2.7375			
	تعليم عالي	18	15.1111	2.8879			
تقدير قيمة الوقت	تعليم أساسي	27	13.3333	3.3741	0.477	3	0.698
	تعليم ثانوي أو ما يعادله	71	13.7465	2.8671			
	تعليم جامعي أو ما يعادله	116	14.0431	2.7925			
	تعليم عالي	18	13.7222	3.7228			
النسبي للترقي	تعليم أساسي	27	11.1852	2.2650	0.682	3	0.562
	تعليم ثانوي أو ما يعادله	71	11.8732	2.2094			
	تعليم جامعي أو ما يعادله	116	11.8190	2.2796			
	تعليم عالي	18	11.7222	2.2873			
احترام العمل	تعليم أساسي	27	9.9630	2.5556	0.800	3	0.495
	تعليم ثانوي أو ما يعادله	71	9.6901	2.5577			
	تعليم جامعي أو ما يعادله	116	9.4224	3.0098			
	تعليم عالي	18	10.3333	2.6690			

1- المشاركة والمؤهل العلمي

يتضح من الجدول (21) أن قيمة "ف" بلغت (1.795) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.149) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين المؤهل التعليمي للمبحوث وقيمة المشاركة في العمل.

2- قيمة تقدير قيمة العمل والتعليم

يتضح من الجدول (21) أن قيمة "ف" بلغت (3.887) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.01) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة معنوية بين المؤهل العلمي للمبحوث وقيمة تقدير قيمة العمل.

3- قيمة تقدير قيمة الوقت والعمر

يتضح من الجدول (21) أن قيمة "ف" بلغت (0.477) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.698) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين المؤهل العلمي للمبحوث وقيمة تقدير قيمة الوقت.

4- قيمة السعي للترقي والعمر

يتضح من الجدول (21) أن قيمة "ف" بلغت (0.684) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.562) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين المؤهل العلمي للمبحوث وقيمة السعي للترقي.

5- قيمة احترام العمل والمؤهل العلمي

يتضح من الجدول (21) أن قيمة "ف" بلغت (0.800) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول

بلغت (0.495) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين المؤهل العلمي للمبحوث وقيمة احترام العمل. وللتعرف علي الفرق بين الفئات المختلفة للمستوى التعليمي للمبحوثين في قيم العمل باستخدام اختبار اقل فرق معنوي (LSD) نلاحظ أن:-

1- تقدير قيمة العمل

جدول (21) أقل فرق معنوي بين فئات التنظيم المختلفة في تقدير قيمة العمل

الدالة	مستوى المعنوية	الفرق بين المتوسطين	الفئة الثانية	الفئة الأولى
غير دالة	.060	-1.3114	تعليم ثانوي أو ما يعادله	تعليم أساسي
دالة	.035	-1.3889	تعليم جامعي أو ما يعادله	تعليم أساسي
دالة	.051	-1.8333	تعليم عالي	تعليم أساسي
غير دالة	.060	1.3114	تعليم أساسي	تعليم ثانوي أو ما يعادله
غير دالة	.867	-7.7465	تعليم جامعي أو ما يعادله	تعليم ثانوي أو ما يعادله
غير دالة	.520	-.5219	تعليم عالي	تعليم ثانوي أو ما يعادله
دالة	.035	1.3889	تعليم أساسي	تعليم جامعي أو ما يعادله
غير دالة	.867	7.746	تعليم ثانوي أو ما يعادله	تعليم جامعي أو ما يعادله
غير دالة	.568	-4.444	تعليم عالي	تعليم جامعي أو ما يعادله
دالة	.051	1.8333	تعليم أساسي	تعليم عالي
غير دالة	.520	.5219	تعليم ثانوي أو ما يعادله	تعليم عالي
غير دالة	.568	.4444	تعليم جامعي أو ما يعادله	تعليم عالي

- أ- نلاحظ من الجدول (21) وجود فروق معنوية بين فئة التعليم الأساسي الفئة الأولى وفئة التعليم الجامعي الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الثانية.
- ب- نلاحظ من الجدول (21) وجود فروق معنوية بين فئة التعليم الأساسي الفئة الأولى وفئة التعليم العالي الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الثانية.
- ج- نلاحظ من الجدول (21) وجود فروق معنوية بين فئة التعليم الجامعي الفئة الأولى وفئة التعليم الأساسي الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الأولى.
- د - نلاحظ من الجدول (21) وجود فروق معنوية بين فئة التعليم العالي الفئة الأولى وفئة التعليم الأساسي الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الأولى.

أي أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للمبحوث زاد التزامه بقيمة تقدير العمل .

د- الفرض الفرعي الرابع:- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل ومتغير الحالة الاجتماعية داخل مجتمع الدراسة

لتتحقق من صحة هذا الفرض تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فئة من فئات الحالة الاجتماعية في كل قيمة من القيم الاجتماعية موضوع الدراسة.

جدول (22) التوصيف الإحصائي لمجتمع الدراسة "العينة الكلية" تحليل التباين الأحادي (الانوف) في قيم العمل تبعاً لتغير الحالة الاجتماعية

القيم	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ف	احتمال الخطأ
المشاركة في العمل	أعزب	123	13.6748	2.9904	3 228	0.599	0.616
	متزوج	95	13.9684	3.0122			
	مطلق	12	14.0833	3.0588			
	ارمل	2	11.5000	2.1213			
تقدير قيمة العمل	أعزب	123	14.1870	3.0443	3 228	2.990	0.00
	متزوج	95	14.4737	3.1785			
	مطلق	12	15.3333	2.9025			
	ارمل	2	12.5000	2.1213			
تقدير قيمة الوقت	أعزب	123	13.6667	3.0827	3 228	0.976	0.405
	متزوج	95	14.1895	2.8031			
	مطلق	12	12.9167	2.8749			
	ارمل	2	14.0000	1.4142			
المعنى للترقي	أعزب	123	11.6748	2.1331	3 228	1.456	0.227
	متزوج	95	11.9895	2.0447			
	مطلق	12	11.0833	1.7816			
	ارمل	2	9.5000	2.1213			
احترام العمل	أعزب	123	9.3577	2.6431	3 228	5.022	0.024
	متزوج	95	9.8632	2.6077			
	مطلق	12	10.6667	3.3934			
	ارمل	2	10.0000	0.0000			

1- قيمة المشاركة والحالة الاجتماعية

يتضح من الجدول (22) أن قيمة "ف" بلغت (0.599)، وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.616) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الحالة الاجتماعية للمبحوث وقيمة المشاركة في العمل.

2- قيمة تقدير قيمة العمل والحالة الاجتماعية

يتضح من الجدول (22) أن قيمة "ف" بلغت (2.990) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الحالة الاجتماعية للمبحوث وقيمة تقدير قيمة العمل.

3- قيمة تقدير قيمة الوقت والحالة الاجتماعية

يتضح من الجدول (22) أن قيمة "ف" بلغت (0.976) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.405) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الحالة الاجتماعية للمبحوث وقيمة تقدير قيمة الوقت.

4- قيمة السعي للترقي والحالة الاجتماعية

يتضح من الجدول (22) أن قيمة "ف" بلغت (1.456) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.227) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الحالة الاجتماعية للمبحوث وقيمة السعي للترقي.

5- قيمة احترام العمل والحالة الاجتماعية

يتضح من الجدول (22) أن قيمة "ف" بلغت (5.022) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.02) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الحالة الاجتماعية للمبحوث وقيمة احترام العمل.

وللتعرف على الفرق بين الفئات المختلفة للحالة الاجتماعية للمبحوثين في قيم العمل باستخدام اختباراً أقل فرق معنوي (LSD) نلاحظ أن :-

1- تقدير قيمة العمل

جدول (22) أقل فرق معنوي بين فئات الحالة الاجتماعية المختلفة في قيم تقدير قيمة العمل

الفئة الأولى	الفئة الثانية	الفرق بين المتوسطين	مستوى المعنوية	الدلالة
أعزب	متزوج	-.2867	.008	دالة
	مطلق	-1.1463	.221	غير دالة
	أرمل	1.6870	.445	غير دالة
متزوج	أعزب	.2867	.008	دالة
	مطلق	-.8596	.365	غير دالة
	أرمل	1.9737	.372	غير دالة
مطلق	أعزب	1.1463	.221	غير دالة
	متزوج	.8596	.365	غير دالة
	أرمل	2.8333	.231	غير دالة
أرمل	أعزب	-1.6870	.445	غير دالة
	متزوج	-1.9737	.372	غير دالة
	مطلق	-2.8333	.231	غير دالة

أ- نلاحظ من الجدول (22) وجود فروق معنوية بين فئة الحالة الاجتماعية أعزب الفئة الأولى وبين فئة الحالة الاجتماعية متزوج الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الثانية.

ب- نلاحظ من الجدول (22) وجود فروق معنوية بين فئة الحالة الاجتماعية متزوج الفئة الأولى وبين فئة الحالة الاجتماعية أعزب الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الأولى.

نستنتج أنه كلما كان المبحوث متزوج وجد لديه تقدير أعلى لقيمة العمل من كونه أعزب.

2- احترام العمل

جدول (22) أقل فرق معنوي بين فئات الحالة الاجتماعية المختلفة في قيم احترام العمل

الفئة الأولى	الفئة الثانية	الفرق بين المتوسطين	مستوى المعنوية	الدلالة
أعزب	متزوج	-.5054	.006	دالة
	مطلق	-1.3089	.106	غير دالة
	أرمل	-.6423	.736	غير دالة
متزوج	أعزب	.5054	.006	دالة
	مطلق	-.8035	.326	غير دالة
	أرمل	-.1368	.943	غير دالة
مطلق	أعزب	1.3089	.106	غير دالة
	متزوج	.8035	.326	غير دالة
	أرمل	.6667	.743	غير دالة
أرمل	أعزب	.6423	.736	غير دالة
	متزوج	.1368	.943	غير دالة
	مطلق	-.6667	.743	غير دالة

نلاحظ من الجدول (22ب)

أ- وجود فروق معنوية بين فئة الحالة الاجتماعية أعزب الفئة الأولى وبين فئة الحالة الاجتماعية متزوج الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الثانية.

نلاحظ من الجدول (22ب) وجود فروق معنوية بين فئة الحالة الاجتماعية متزوج الفئة الأولى وبين فئة الحالة الاجتماعية أعزب الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الأولى. أي أن كلما كان المبحوث متزوج وجد لديه تقدير أعلى لقيمة احترام العمل منه لو كان أعزب

د- الفرض الفرعي الخامس:- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل ومتغير

الخبرة داخل مجتمع الدراسة

لتحقق من صحة هذا الفرض تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

لكل فئة من فئات الخبرة في كل قيمة من القيم الاجتماعية موضوع الدراسة:

جدول (23) التوصيف الإحصائي لمجتمع الدراسة "العينة الكلية" تحليل التباين الأحادي (الانوف) في قيم

العمل تبعاً لمتغير الخبرة

القيم	الفئة العمرية	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ف"	درجة الحرية	مستوى المعنوية
المشاركة في العمل	سنة - أقل من 5	69	13.0000	2.6536	1.161	4 227	0.329
	5 - أقل من 10	80	14.1304	3.2761			
	10 - أقل من 15	46	13.8305	3.1302			
	15 - أقل من 20	21	14.5429	2.8007			
	من 20 فما فوق	16	13.2000	2.2850			
تقدير قيمة العمل	سنة - أقل من 5	69	14.0145	3.2742	1.856	4 227	0.004
	5 - أقل من 10	80	14.2500	3.1922			
	10 - أقل من 15	46	14.7391	2.9697			
	15 - أقل من 20	21	14.0000	2.3875			
	من 20 فما فوق	16	15.6250	2.7295			
تقدير قيمة الوقت	سنة - أقل من 5	69	13.6812	3.3803	0.420	4 227	0.794
	5 - أقل من 10	80	13.9250	2.8095			
	10 - أقل من 15	46	13.5652	2.5962			
	15 - أقل من 20	21	14.2381	2.6250			
	من 20 فما فوق	16	14.4375	3.2653			
السعي للتقدم	سنة - أقل من 5	69	11.3623	2.4673	1.207	4 227	0.309
	5 - أقل من 10	80	11.7750	2.1346			
	10 - أقل من 15	46	12.0000	2.1909			
	15 - أقل من 20	21	11.8095	1.7210			
	من 20 فما فوق	16	12.5625	2.2500			
احترام العمل	سنة - أقل من 5	69	9.7536	2.7462	3.102	4 227	0.016
	5 - أقل من 10	80	8.8750	2.3459			
	10 - أقل من 15	46	10.3043	2.5374			
	15 - أقل من 20	21	10.5238	2.8039			
	من 20 فما فوق	16	9.8750	3.3242			

1- قيمة المشاركة والخبرة

يتضح من الجدول (23) أن قيمة "ف" بلغت (1.161) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول

بلغت (0.329) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين خبرة المبحوث وقيمة المشاركة في العمل.

2- قيمة تقدير قيمة العمل والخبرة

يتضح من الجدول (23) أن قيمة "ف" بلغت (1.856) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.004) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة معنوية بين خبرة المبحوث وقيمة تقدير قيمة العمل.

3- قيمة تقدير قيمة الوقت والخبرة

يتضح من الجدول (23) أن قيمة "ف" بلغت (0.420) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.794) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين خبرة المبحوث وقيمة تقدير قيمة الوقت.

4- قيمة السعي للترقي والخبرة

يتضح من الجدول (23) أن قيمة "ف" بلغت (1.207) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.309) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين خبرة المبحوث وقيمة المشاركة في العمل.

5- قيمة احترام العمل والخبرة

يتضح من الجدول (23) أن قيمة "ف" بلغت (3.102) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.016) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة معنوية بين خبرة المبحوث وقيمة احترام العمل.

وللتعرف على الفرق بين الفئات المختلفة لعدد سنوات الخبرة للمبحوثين في قيم العمل باستخدام اختبار اقل فرق معنوي (LSD) نلاحظ ان :-

1- تقدير قيمة العمل

جدول (23) اقل فرق معنوي بين فئات عدد سنوات الخبرة المختلفة للمبحوث في قيم تقدير قيمة العمل

الدالة	مستوى المعنوية	الفرق بين المتوسطين	الفئة الثتية	الفئة الاولى
غير دالة	.642	-.2355	5- اقل من 10	سنة - اقل من 5
غير دالة	.218	-.7246	10- اقل من 15	
غير دالة	.985	1.4493	15- اقل من 20	
غير دالة	.061	-1.6105	20 فما فوق	
غير دالة	.642	.2355	5 - اقل من 10	5- اقل من 10
غير دالة	.392	-.4891	10 - اقل من 15	
غير دالة	.741	.2500	15- اقل من 20	
غير دالة	.105	-1.3750	20 فما فوق	
غير دالة	.218	.7246	5 - اقل من 10	10- اقل من 15
غير دالة	.392	.4891	5 - اقل من 10	
غير دالة	.364	.7391	15- اقل من 20	
غير دالة	.323	-.8859	20 فما فوق	
غير دالة	.985	-1.4493	5 - اقل من 10	15 - اقل من 20
غير دالة	.741	-.2500	5 - اقل من 10	
غير دالة	.364	-.7391	10- اقل من 15	
غير دالة	.114	-1.6250	20 فما فوق	
غير دالة	.061	1.6105	5 - اقل من 10	20 ستغما فوق
غير دالة	.105	1.3750	5 - اقل من 10	
غير دالة	.323	.8859	10- اقل من 15	
غير دالة	.114	1.6250	15- اقل من 20	

نلاحظ من الجدول (23) انه لا توجد فروق معنوية بين عدد سنوات الخبرة تبعا لقيم تقدير قيمة العمل.

2- احترام العمل

جدول (23ب) أقل فرق معنوي بين عدد سنوات الخبرة المختلفة في قيم احترام العمل

الدالة	مستوى المعنوية	الفرق بين المتوسطين	الفئة الثانية	الفئة الأولى
دالة	.043	-.8786	5- أقل من 10	سنة - أقل من 5
غير دالة	.271	.5507	10- أقل من 15	
غير دالة	.240	-.7702	15- أقل من 20	
غير دالة	.868	-.1214	20 فما فوق	
دالة	.043	.8786	سنة - أقل من 5	5- أقل من 10
دالة	.004	-1.4293	10- أقل من 15	
دالة	.011	-1.6488	15- أقل من 20	
غير دالة	.165	-1.0000	20 فما فوق	
غير دالة	.271	.5507	سنة - أقل من 5	10- أقل من 15
دالة	.004	1.4293	5- أقل من 10	
غير دالة	.751	-.2195	15- أقل من 20	
غير دالة	.573	.4293	20 فما فوق	
غير دالة	.240	.7702	سنة - أقل من 5	15- أقل من 20
دالة	.011	1.6488	5- أقل من 10	
غير دالة	.751	.2195	10- أقل من 15	
غير دالة	.457	.6488	20 فما فوق	
غير دالة	.868	.1214	سنة - أقل من 5	20 سنة فما فوق
غير دالة	.165	1.0000	5- أقل من 10	
غير دالة	.573	-.4293	10- أقل من 15	
غير دالة	.457	-.6488	15- أقل من 20	

أ- نلاحظ من الجدول (23ب) وجود فروق معنوية بين عدد سنوات الخبرة من سنة إلى أقل من 5 سنوات الفئة الأولى وبين عدد سنوات الخبرة من 5 إلى أقل من 10 الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الثانية .

ب- نلاحظ من الجدول (23ب) وجود فروق معنوية بين عدد سنوات الخبرة من 5 إلى أقل من 10 سنوات الفئة الأولى وبين عدد سنوات الخبرة من سنة إلى أقل من 5 الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الأولى .

ب- نلاحظ من الجدول (23ب) وجود فروق معنوية بين عدد سنوات الخبرة من 5 سنوات الى اقل من 10 الفئة الأولى وبين عدد سنوات الخبرة من 10 الى اقل من 15 الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الثانية .

ج- نلاحظ من الجدول (23ب) وجود فروق معنوية بين عدد سنوات الخبرة من 5 الى اقل من 10 الفئة الأولى وبين عدد سنوات الخبرة من 15 الى اقل من 20 الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الثانية .

د- نلاحظ من الجدول (23ب) وجود فروق معنوية بين عدد سنوات الخبرة من 10 الى اقل من 15 الفئة الأولى وبين عدد سنوات الخبرة من 5 الى اقل من 10 الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الأولى .

هـ- نلاحظ من الجدول (23ب) وجود فروق معنوية بين عدد سنوات الخبرة من 15 الى اقل من 20 الفئة الأولى وبين عدد سنوات الخبرة من 5 الى اقل من 10 الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الأولى .

ونستنتج من ذلك وجود فروق معنوية بين عدد سنوات الخبرة المختلفة أي أنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة للمبحوث كان أكثر التزاماً بقيم احترام العمل .

جدول (24) التوصيف الاحصائي لمجتمع الدراسة "العينة الكلية" تحليل التباين الاحادي (الانوفات) في قيم العمل تبعاً لمتغير الدخل

القيم	الدخل الشهري بالدينار	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ف"	مجموعة الحرية	مستوى المعنوية
المشاركة في العمل	150 - أقل من 200	90	13.3111	2.9742	1.633	4 227	0.167
	200 - أقل من 250	61	13.7213	3.0883			
	250 - أقل من 300	49	14.4898	3.1828			
	300 - أقل من 350	22	13.9545	2.1264			
	من 350 فما فوق	10	14.9000	2.7669			
تقدير قيمة العمل	150 - أقل من 200	90	13.9444	3.1564	2.306	4 227	0.021
	200 - أقل من 250	61	14.1639	3.2258			
	250 - أقل من 300	49	14.4082	2.8425			
	300 - أقل من 350	22	16.4000	2.5397			
	من 350 فما فوق	10	15.6250	2.9889			
تقدير قيمة الوقت	150 - أقل من 200	90	13.9444	3.2408	0.333	4 227	0.865
	200 - أقل من 250	61	13.8033	2.6383			
	250 - أقل من 300	49	13.5918	2.8352			
	300 - أقل من 350	22	13.7273	2.3741			
	من 350 فما فوق	10	14.7000	4.0565			
شخصي تتفرق	150 - أقل من 200	90	11.3111	2.2865	3.567	4 227	0.008
	200 - أقل من 250	61	11.8525	2.0562			
	250 - أقل من 300	49	11.6531	2.1752			
	300 - أقل من 350	22	13.1364	1.8073			
	من 350 فما فوق	10	12.6000	2.7162			
احترام العمل	150 - أقل من 200	90	9.5333	2.6698	0.610	4 227	0.610
	200 - أقل من 250	61	9.3934	2.4985			
	250 - أقل من 300	49	9.6939	2.9241			
	300 - أقل من 350	22	10.3182	2.1906			
	من 350 فما فوق	10	9.5379	2.6698			

1- قيمة المشاركة والدخل

يتضح من الجدول (24) أن قيمة "ف" بلغت (1.633) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزانيا في الجدول بلغت (0.167) وهي اكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الدخل الشهري للمبحوث وقيمة المشاركة في العمل.

2- قيمة تقدير قيمة العمل و الدخل

يتضح من الجدول (24) أن قيمة "ف" بلغت (2.306) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.021) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الدخل الشهري للمبحوث وقيمة تقدير قيمة العمل.

3- قيمة تقدير قيمة الوقت و الدخل

يتضح من الجدول (24) أن قيمة "ف" بلغت (0.333) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.865) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الدخل الشهري للمبحوث وقيمة تقدير قيمة الوقت في العمل.

4- قيمة السعي للترقي و الدخل

يتضح من الجدول (24) أن قيمة "ف" بلغت (3.567) وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.008) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الدخل الشهري للمبحوث وقيمة السعي للترقي في العمل.

5- قيمة احترام العمل و الدخل

يتضح من الجدول (24) أن قيمة "ف" بلغت (0.675) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) حيث نجد أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة إزائها في الجدول بلغت (0.610) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الدخل الشهري للمبحوث وقيمة احترام العمل.

وللتعرف على الفرق بين الفئات المختلفة للدخل الشهري للمبحوثين في قيم العمل باستخدام اختباراً أقل فرق معنوي (LSD) نلاحظ أن :-

1- تقدير قيمة العمل

جدول (24) أقل فرق معنوي بين فئات الدخل المختلفة للمبحوث في قيم تقدير قيمة العمل

الدالة	مستوى المضوية	الفرق بين المتوسطين	الفئة الثانية	الفئة الأولى
غير دالة	.665	-2195	200- أقل من 250	150 - أقل من 200
غير دالة	.393	-4637	250- أقل من 300	
دالة	.033	-1.5101	300 - أقل من 350	
دالة	.010	-2.4556	350 فما فوق	
غير دالة	.665	.2195	150- أقل من 200	200- أقل من 250
غير دالة	.677	-2442	250- أقل من 300	
غير دالة	.090	-1.2906	300- أقل من 350	
دالة	.022	-2.2361	350 فما فوق	
غير دالة	.393	.4637	150- أقل من 200	250 - أقل من 300
غير دالة	.677	.2442	200- أقل من 250	
غير دالة	.183	-1.0464	300- أقل من 350	
غير دالة	.061	-1.9918	350 فما فوق	
دالة	.033	1.5101	150- أقل من 200	300 - أقل من 350
غير دالة	.090	1.2906	200- أقل من 250	
غير دالة	.183	1.0464	250- أقل من 300	
غير دالة	.418	-.9455	350 فما فوق	
دالة	.010	2.4556	150- أقل من 200	350 فما فوق
دالة	.022	2.2361	200- أقل من 250	
غير دالة	.061	1.9918	250- أقل من 300	
غير دالة	.418	.9455	300- أقل من 350	

أ- نلاحظ من الجدول (24) وجود فروق معنوية بين فئات الدخل من 150 إلى أقل من

200 الفئة الأولى ومن 300 إلى 350 الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الثانية.

ب- نلاحظ من الجدول (24) وجود فروق معنوية بين فئات الدخل من 150 إلى أقل

من 200 الفئة الأولى ومن 350 فما فوق الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الثانية

- ج- نلاحظ من الجدول (أ24) وجود فروق معنوية بين فئات الدخل من 200 إلى أقل من 250 الفنة الأولى ومن 350 فما فوق الفنة الثانية والمقارنة لصالح الفنة الثانية.
- د- نلاحظ من الجدول (أ24) وجود فروق معنوية بين فئات الدخل من 300 إلى أقل من 350 الفنة الأولى ومن 150 إلى 200 الفنة الثانية والمقارنة لصالح الفنة الأولى.
- هـ- نلاحظ من الجدول (أ24) وجود فروق معنوية بين فئات الدخل من 350 فما فوق الفنة الأولى ومن 150 إلى أقل من 200 الفنة الثانية والمقارنة لصالح الفنة الأولى.
- و- نلاحظ من الجدول (أ24) وجود فروق معنوية بين فئات الدخل من 350 فما فوق الفنة الأولى ومن 200 إلى أقل من 250 الفنة الثانية والمقارنة لصالح الفنة الأولى.
- ومن هذا نستنتج أنه كلما زاد دخل الفرد زاد التزامه بقيم تقدير العمل .

2- السعي للترقي

جدول (24ب) أقل فرق معنوي بين فئات الدخل المختلفة للمبحوث في قيم السعي للترقي

الدالة	مستوى المعنوية	الفرق بين المتوسطين	الفئة الثانية	الفئة الأولى
غير دالة	.136	-.5413	200 - أقل من 250	150 - أقل من 200
غير دالة	.378	-.3420	250 - أقل من 300	
دالة	.001	-1.8253	300 - أقل من 350	
غير دالة	.078	-1.2889	350 فما فوق	
غير دالة	.136	.5413	150 - أقل من 200	200 - أقل من 250
غير دالة	.634	.1994	250 - أقل من 300	
دالة	.009	-1.2839	300 - أقل من 350	
غير دالة	.316	-.7475	350 فما فوق	
غير دالة	.378	.3420	150 - أقل من 200	250 - أقل من 300
غير دالة	.634	-.1994	200 - أقل من 250	
دالة	.008	-1.4833	300 - أقل من 350	
غير دالة	.212	-.9469	350 فما فوق	
دالة	.001	1.8253	150 - أقل من 200	300 - أقل من 350
دالة	.009	1.2839	200 - أقل من 250	
دالة	.008	1.4833	250 - أقل من 300	
غير دالة	.520	.5364	300 فما فوق	
غير دالة	.078	1.2889	150 - أقل من 200	350 فما فوق
غير دالة	.316	.7475	200 - أقل من 250	
غير دالة	.212	.9469	250 - أقل من 300	
غير دالة	.520	-.5364	300 - أقل من 350	

- أ- نلاحظ من الجدول (24ب) وجود فروق معنوية بين فئات الدخل من 150 إلى أقل من 200 الفئة الأولى ومن 300 إلى 350 الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الثانية.
- ب- نلاحظ من الجدول (24ب) وجود فروق معنوية بين فئات الدخل من 200 إلى أقل من 250 الفئة الأولى ومن 300 إلى أقل من 350 الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الثانية.

ج- نلاحظ من الجدول (24ب) وجود فروق معنوية بين فئات الدخل من 250 إلى أقل من 300 الفئة الأولى ومن 300 إلى أقل من 350 الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الثانية.

د- نلاحظ من الجدول (24ب) وجود فروق معنوية بين فئات الدخل من 300 إلى أقل من 350 الفئة الأولى ومن 150 إلى أقل من 200 الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الأولى.

هـ- نلاحظ من الجدول (24ب) وجود فروق معنوية بين فئات الدخل من 300 إلى أقل من 350 الفئة الأولى ومن 200 إلى أقل من 250 الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الأولى.

و- نلاحظ من الجدول (24ب) وجود فروق معنوية بين فئات الدخل من 300 إلى أقل من 350 الفئة الأولى ومن 250 إلى أقل من 300 الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الأولى.

ومن هذا نستنتج أنه كلما زاد وأرتفع الدخل الشهري زاد احترامه وتقديره لقيمة السعي للترقي في العمل.

اختبار الفرض الثالث

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي وقيم العمل (المشاركة في العمل تقدير قيمة العمل، تقدير قيمة الوقت في العمل، السعي للترقى في العمل، قيمة احترام العمل)

وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم استخراج معامل الارتباط البسيط لمعرفة مدى وجود هذه العلاقة وقوتها على النحو التالي :-

جدول (24) يبين العلاقة الارتباطية بين الأداء الوظيفي وقيم العمل

القيم	المشاركة في العمل	تقدير قيمة العمل	تقدير قيمة الوقت في العمل	السعي للترقى في العمل	احترام العمل
قيمة r	0.142*	0.093*	0.230**	0.076	.230**
مستوى الدلالة	0.031	0.002	0.001	0.249	0.001

من خلال البيانات الواردة بالجدول (24) يتبين لنا وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي وجميع قيم العمل ، باستثناء قيمة السعي للترقى في العمل فقد كانت قيمة (r) متساوية في قيمتي تقدير قيمة الوقت ، وقيمة احترام العمل إذ بلغت (* 0.230) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.001) ، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (r) في قيمة المشاركة في العمل قد بلغت (* 0.142) عند مستوى الدلالة (0.031) ، وبلغت قيمة (r) في قيمة تقدير قيمة العمل (* 0.093) عند مستوى الدلالة (0.002).

ثالثاً : عرض النتائج

من خلال ما تقدم من بيانات العمل الميداني للدراسة يمكن لنا أن نعرض أهم النتائج فيما يلي:-

أ- العلاقة بين الأداء الوظيفي وبعض المتغيرات الإجتماعية (النوع، العمر، الموهل العلمي، الحالة الاجتماعية، الخبرة، الدخل) داخل مجتمع الدراسة.

1- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين نوع المبحوث ومستوى الأداء الوظيفي وعليه تم رفض الفرضية.

2- توجد فروق ذات دلالة معنوية بين عمر المبحوث ومستوى الأداء الوظيفي حيث وهذا يعني قبول الفرضية.

ولقد اثبت معامل أقل فرق معنوي إلى نتيجة مفادها وجود فروق معنوية بين فئات العمر في مستوى الأداء الوظيفي، فكلما كان زاد عمر المبحوث زاد مستوى أدائه الوظيفي.

3- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الموهل العلمي للمبحوث ومستوى الأداء الوظيفي وهذا يعني رفض الفرضية.

4- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الحالة الاجتماعية للمبحوث ومستوى الأداء الوظيفي وهذا يعني قبول الفرضية ولقد اثبت معامل أقل فرق معنوي وجود فروق معنوية بين فئة الحالة الاجتماعية للمبحوث أعزب الفئة الأولى وبين فئة الحالة الاجتماعية متزوج الفئة الثانية والمقارنة لصالح الفئة الأولى أي أنه كلما كان المبحوث أعزب ارتفع مستوى أدائه الوظيفي ويرجع ذلك ربما إلى قلة الالتزامات للأشخاص الأعزب.

5- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين خبرة المبحوث ومستوى الأداء الوظيفي أن وهذا يعني قبول الفرضية.

ولقد اثبت معامل أقل فرق معنوي أنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة ارتفع مستوى الأداء الوظيفي

- 6'- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الراتب الشهري للمبحوث ومستوى الأداء الوظيفي وهذا يعني رفض الفرضية.
- ب- العلاقة بين قيم العمل للموظفين و المتغيرات الاجتماعية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، الخبرة، الدخل الشهري) داخل مجتمع الدراسة.
- 1- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين نوع المبحوث وقيمة المشاركة في العمل وهذا يعني قبول الفرضية .
- 2- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين نوع المبحوث وقيمة تقدير قيمة العمل مستوى وهذا يعني قبول الفرضية.
- 3- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين نوع المبحوث وقيمة تقدير قيمة الوقت وهذا يعني رفض الفرضية.
- 4- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين نوع المبحوث وقيمة السعي للترقي وهذا يعني رفض الفرضية.
- 5- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين نوع المبحوث وقيمة احترام العمل وهذا يعني قبول الفرضية.
- 6- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين عمر المبحوث وقيمة المشاركة في العمل وهذا يعني رفض الفرضية.
- 7- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين عمر المبحوث وقيمة تقدير قيمة العمل وهذا يعني قبول الفرضية .
- 8- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين عمر المبحوث وقيمة تقدير قيمة الوقت وهذا يعني رفض الفرضية.
- 9- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين عمر المبحوث وقيمة السعي للترقي وهذا يعني رفض الفرضية.
- 10- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين عمر المبحوث وقيمة احترام العمل حيث وهذا يعني قبول الفرضية

ولقد اثبت معامل أقل فرق معنوي وجود فروق معنوية بين فئات العمر المختلفة تبعاً لقيم العمل من خلال بعد قيمة تقدير قيمة العمل فكلما ارتفع عمر المبحوث زاد التزامه بقيمة تقدير العمل ، عدم وجود فروق معنوية كثيرة بين فئات العمر المختلفة تبعاً لقيم العمل من خلال بعد قيمة احترام العمل .

11- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين المؤهل التعليمي للمبحوث وقيمة وهذا يعني رفض الفرضية.

12- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين المؤهل العلمي للمبحوث وقيمة تقدير قيمة العمل وهذا يعني قبول الفرضية.

13- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين المؤهل العلمي للمبحوث وقيمة تقدير قيمة الوقت وهذا يعني رفض الفرضية.

14- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين المؤهل العلمي للمبحوث وقيمة السعي للترقي وهذا يعني رفض الفرضية.

15- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين المؤهل العلمي للمبحوث وقيمة احترام العمل وهذا يعني رفض الفرضية.

ولقد اثبت معامل أقل فرق معنوي وجود فروق ذات دلالة معنوية بين المؤهل العلمي للمبحوث وقيمة تقدير قيمة العمل أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للمبحوث زاد التزامه بقيمة تقدير العمل.

16- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الحالة الاجتماعية للمبحوث وقيمة المشاركة في العمل وهذا يعني رفض الفرضية.

17- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الحالة الاجتماعية للمبحوث وقيمة تقدير قيمة العمل وهذا يعني قبول الفرضية.

18- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الحالة الاجتماعية للمبحوث وقيمة تقدير قيمة الوقت وهذا يعني رفض الفرضية.

19- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الحالة الاجتماعية للمبحوث وقيمة السعي للترقي وهذا يعني رفض الفرضية.

20- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الحالة الاجتماعية للمبحوث وقيمة احترام العمل وهذا يعني قبول الفرضية.

ولقد اثبت معامل أقل فرق معنوي وجود فروق معنوية بين الحالة الاجتماعية للمبحوث تبعا لقيمة تقدير قيمة العمل أي أن كلما كان المبحوث أعزب وجد لديه تقدير أعلى لقيمة العمل، وجود فروق معنوية بين الحالة الاجتماعية تبعا لقيمة احترام العمل أي أن كلما كان المبحوث أعزب وجد لديه تقدير أعلى لقيمة احترام العمل.

21- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين خبرة المبحوث وقيمة المشاركة في العمل وهذا يعني رفض الفرضية.

22- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين خبرة المبحوث وقيمة تقدير قيمة العمل وهذا يعني قبول الفرضية.

23- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين خبرة المبحوث وقيمة تقدير قيمة الوقت وهذا يعني رفض الفرضية.

24- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين خبرة المبحوث وقيمة المشاركة في العمل وهذا يعني رفض الفرضية.

25- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين خبرة المبحوث وقيمة احترام العمل وهذا يعني قبول الفرضية.

ولقد اثبت معامل أقل فرق معنوي وجود فروق معنوية بين عدد سنوات الخبرة للمبحوث تبعا لقيمة تقدير قيمة العمل وقيمة احترام العمل أي أنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة للمبحوث كان أكثر التزاما بقيم تقدير قيمة العمل وقيم احترام العمل .

26- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الدخل الشهري للمبحوث وقيمة المشاركة في العمل وهذا يعني رفض الفرضية.

- 27- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الدخل الشهري للمبحوث وقيمة تقدير قيمة العمل وهذا يعني رفض الفرضية.
- 28- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الدخل الشهري للمبحوث وقيمة تقدير قيمة الوقت في العمل وهذا يعني قبول الفرضية.
- 29- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الدخل الشهري للمبحوث وقيمة السعي للترقي في العمل وهذا يعني قبول الفرضية.
- 30- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الدخل الشهري للمبحوث وقيمة احترام العمل وهذا يعني قبول الفرضية.
- ولقد اثبت معامل أقل فرق معنوي أنه كلما زاد دخل الفرد زاد التزامه بقيم تقدير العمل كما أنه كلما زاد الدخل الشهري زاد احترامه وتقديره لقيمة السعي للترقي في العمل .
- 31- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي وجميع قيم العمل ، باستثناء قيمة السعي للترقي في العمل فقد كانت قيمة (r) متساوية في قيمتي تقدير قيمة الوقت ، وقيمة احترام العمل إذ بلغت (* 0.230) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.001) ، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (r) في قيمة المشاركة في العمل (* 0.142) عند مستوى الدلالة (0.031) ، وبلغت قيمة (r) في قيمة تقدير قيمة العمل (* 0.093) عند مستوى الدلالة (0.002) .

وأنه بتفسير التحليلات الإحصائية والعلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة يتضح الآتي :

1- أن هناك علاقة ارتباط بين مستوى الأداء الوظيفي والعمر فكلما زاد عمر الموظف أصبح أكثر تقديراً نحو المسؤولية الفردية اتجاه ما يؤديه من عمل سواء على مستوى تحقيق التقدم الوظيفي أو في نمو وتقدم مؤسسته ومجتمعه .

2- أن هناك علاقة ارتباط بين مستوى الأداء الوظيفي والحالة الاجتماعية وهذا الارتباط يوجد بصورة ايجابية في فئة المتزوج والأعزب ومن التحليل نجد أنه كلما كان المبحوث أعزب ارتفع مستوى أدائه الوظيفي ويرجع ذلك ربما إلى قلة الالتزامات للشخص الأعزب .

3- أن هناك علاقة ارتباط بين مستوى الأداء الوظيفي والخبرة فنلاحظ أنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة ارتفع مستوى الأداء الوظيفي ويرجع ذلك إلى الخبرة الوظيفية التي يكتسبها الموظف فالممارسة العملية والتفاعل مع الزملاء والاحتكاك بمن هم أكثر خبرة مع مرور الوقت يكسب الموظف خبرات ترفع من مستوى أدائه في العمل

4- توجد علاقة ارتباط بين فئات العمر المختلفة تبعاً لقيم العمل من خلال بعد قيمة تقدير قيمة العمل فكلما ارتفع عمر المبحوث زاد التزامه بقيمة تقدير العمل ، وهذا الارتباط أقل منه في فئات العمر المختلفة تبعاً لقيم العمل من خلال بعد قيمة احترام العمل ويرجع ذلك إلى أن الموظف كلما تقدم في السن تمسك بقيمه التي تؤثر في أرائه وبالتالي تحدد سلوكه وهذا جانب ايجابي من العلاقة بين العمر وهذه القيم .

5- توجد علاقة ارتباط جيدة بين المؤهل العلمي للمبحوث وقيمة تقدير قيمة تقدير العمل كلما ارتفع المستوى التعليمي للمبحوث زاد التزامه بقيمة تقدير العمل ويرجع ذلك إلى أن المستوى التعليمي يؤثر في تقدير الموظف للعمل لأن كلما زاد تعليمه زاد التزامه بقيمه .

6- توجد علاقة ارتباط بين الحالة الاجتماعية للمبحوث تبعا لقيمة تقدير قيمة العمل أي أن كلما كان المبحوث أعزب وجد لديه تقدير أعلى لقيمة العمل، ولقيمة احترام العمل وهذا ارتباط ايجابي يخدم المؤسسة وأهدافها .

7- وجود علاقة ارتباط بين عدد سنوات الخبرة للمبحوث تبعا لقيمة تقدير قيمة العمل وقيمة احترام العمل أي أنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة للمبحوث كان أكثر التزاما بقيم تقدير قيمة العمل وقيم احترام العمل ويرجع هذا لان الموظف كلما زادت خبرته تقدم في السن وأصبح أكثر التزاما بقيمه ويظهر ذلك في آرائه وسلوكياته وكون هذا الارتباط لقيمة ايجابية فإنه يخدم المؤسسة وأهدافها .

8- وجود علاقة ارتباط ايجابية بين الدخل الشهري للموظف وقيم تقدير العمل والسعي للترقي في العمل فكلما زاد دخل الفرد زاد التزامه بقيم تقدير العمل كما أنه كلما زاد الدخل الشهري زاد احترامه وتقديره لقيمة السعي للترقي في العمل ويرجع إلى أن الفرد كلما زاد دخله أصبح أكثر اتزان وتمسكا بعمله وبكل القيم الايجابية المتعلقة بهذا العمل لأنه يحقق له مردود مادي جيد .

ملخص الدراسة

يعد الفرد أي الموظف هو اللبنة الأساسية في بناء المؤسسة، والأداء التنظيمي للمؤسسة كله يعتمد بدرجة كبيرة على الأداء الفردي لجميع أعضائها لذا فإن دراسة الأداء الوظيفي تتطلب إدراك مختلف النواحي التي تشكل ذلك الأداء وتحركه. فأداء المؤسسة يتحدد من خلال مجموع أداء الأفراد العاملين فيها وفي نفس الوقت فإن أداء الأفراد لا يحدث بشكل عفوي غير مبرمج، فالمؤسسة ذاتها تؤثر في هذا الأداء مثلما تتأثر به، فالأداء لا يوجد من فراغ بقدر ما يخضع في وجوده لأيدولوجيا عامة تحدد طبيعته، كما يتأثر بظروف بنائية واجتماعية وشخصية تعمل بشكل مباشر وغير مباشر على التأثير فيه بدرجة لا يمكن إهمالها في حالة ما أردنا تقديم دراسة حقيقية لطبيعة هذا الأداء في المؤسسات الرسمية بالمجتمع الليبي. ولهذا نحاول إثراء المعرفة العلمية بإسهام بسيط في هذا المجال من خلال دراسة الأداء الوظيفي وعلاقته بقيم العمل والتي تم تحديدها في الدراسة، إلى جانب دراسة الأداء الوظيفي وعلاقته بمجموعة من المتغيرات الاجتماعية داخل مجتمع الدراسة والذي تم تحديده في جامعة التحدي بمدينة سرت باعتبارها إحدى التنظيمات الرسمية داخل المجتمع الليبي والتي يمكن أخذها كنموذج لتطبيق مثل هذه الدراسات وبالتالي أتخصر هدف هذه في :-

- 1- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للموظفين في المجتمع محل الدراسة
- 2- تحديد إذا ما كان هناك تباين في مستوى الأداء الوظيفي للموظفين وهل يرجع ذلك لمجموعة من المتغيرات الاجتماعية التالية: النوع، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، الدخل الشهري.
- 3- تحديد الفروق بين قيم العمل لدى المبحوثين وهل للمتغيرات الاجتماعية التالية: النوع، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، الدخل الشهري علاقة في هذه الفروق. ولتحقيق هذه الأهداف طبقت الباحثة طريقة المسح الاجتماعي من خلال جمع البيانات عن طريق استمارة الاستبيان، التي تم بنائها بحيث اشتملت على عدد من

الأسئلة والوحدات التي راعت خصائص مجتمع الدراسة وأبعاد الموضوع الذي تبحث فيه أما بالنسبة لحجم العينة فقد تم تحديده من قبل الباحثة وذلك بأن يتم سحب 30% من حجم مجتمع الدراسة حيث بلغ حجم العينة 240 مفردة وقد سعت الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات التالية :-

1- ما هي المتغيرات الاجتماعية (النوع، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، الدخل) التي لها تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأفراد داخل مجتمع الدراسة ؟

2- ما هو مستوى الأداء الوظيفي للموظفين داخل مجتمع الدراسة ؟

3- هل توجد علاقة بين مستوى الأداء الوظيفي للموظفين ومجموع قيم العمل لدى مجتمع الدراسة ؟

4- هل توجد علاقة بين المتغيرات الاجتماعية (النوع ، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة ، الدخل) ومجموع قيم العمل للأفراد داخل مجتمع الدراسة ؟

أما فرضيات الدراسة فكانت :-

الفرض الأول:- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للموظفين وتعزى للمتغيرات الاجتماعية التالية (متغير النوع ،العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الدخل).

الفرض الثاني :- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل للموظفين وتعزى للمتغيرات الاجتماعية التالية (متغير النوع ،العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الدخل).

الفرض الثالث :- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأداء الوظيفي للموظفين وقيم العمل لدى هؤلاء الموظفين والمتمثلة في القيم التالية:
(قيم المشاركة في العمل، قيم تقدير قيمة العمل، قيم السعي للترقي في العمل، قيم تقدير قيمة الوقت في العمل، قيم احترام العمل)

وقد تم اختبار الفروض عن طريق تحليل بيانات البحث إحصائياً باستخدام طريقة تحليل التباين لمتغير واحد لإيجاد الفروق المعنوية بين المتوسطات ضمن متغير أو عدة متغيرات ، بالإضافة إلى حساب اختبار "ت" لإيجاد الفروق المعنوية بين المتوسطات عندما يكون المتغير المستقل على شكل مجموعتين أو طبقتين كما تم استخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسون) وقد تم عرض البيانات باستخدام الجداول التكرارية التي تعرض النسب المئوية لمتغيرات الدراسة والجداول المركبة التي تعرض العلاقة بين متغيرين .

وقد قسمت هذه الدراسة إلى خمسة فصول:-
احتوى الفصل الأول على تحديد مشكلة الدراسة والتساؤلات التي تسعى الدراسة إلى الإجابة عليها، ثم أهمية الدراسة وأهدافها، ومبررات الدراسة ، وأهم المفاهيم الرئيسية في الدراسة ، بالإضافة إلى متغيرات الدراسة والدراسات السابقة وفروض الدراسة، بينما كان الفصل الثاني عن موضوع الأداء الوظيفي وتم التعرض فيه إلى أهم المفاهيم المرتبطة به كسوسيولوجية العمل وجماعات العمل إضافة إلى مفهوم الأداء الوظيفي وأهم العوامل المؤثرة فيه إلى جانب أهم النظريات المفسرة للأداء الوظيفي، وتطرق الفصل الثالث إلى موضوع القيم الاجتماعية والمفاهيم المرتبطة به وإلى خصائص القيم ووظائفها وتم التعرض للقيم المؤسسية إلى جانب قيم العمل مفهومهما وأساليب قياسها ، كما تم التعرض إلى أهم النظريات المفسرة للقيم الاجتماعية و تناول الفصل الرابع على الإجراءات المنهجية المتمثلة في نوع الدراسة ومنهجها، وإجراءات المعاينة وأدوات جمع البيانات، إضافة إلى الدراسة الاسترشادية ومجالات الدراسة، أما الفصل الخامس فقد خصص إلى تحليل البيانات وعرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة .

الملاحق

ملحق رقم (1) لجنة تقييم استمارة الاستبيان

الأساتذة الذين قاموا بتحكيم استمارة الاستبيان هم :-

- 1- أ.د. محمود مزيد كلية الآداب قسم الإعلام جامعة التحدي
- 2- أ.د. سيد الناعني كلية الآداب قسم الإعلام جامعة التحدي
- 3- د. رأفت عبد الباسط كلية الآداب قسم الإعلام جامعة التحدي
- 4- أ.د. محمد الطبولي كلية الآداب قسم الاجتماع جامعة قار بونس
- 5- د. علي الغزوي كلية الآداب قسم الإعلام جامعة التحدي
- 6- أ.د. عبد الحلیم محمد يوسف كلية الاقتصاد، جامعة التحدي

ملحق رقم (2)

استمارة الاستبيان

الجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى

جامعة التمديد

كلية الآداب والتربية

قسم علم الاجتماع

دراسات عليا

امتحان امتحان حول موضوع:-

[الأداء الوظيفي وعلاقته ببعض القيم]

دراسة ميدانية على عينة من الموظفين العاملين بجامعة التمديد

الإخوة والأخوات ، تقوم الباحثة بدراسة مستوى الأداء الوظيفي للعاملين وعلاقته
بقيم العمل لذلك نأمل منكم التفضل بالإجابة على أسئلة الامتحان بكل موضوعية حتى
يتسنى للباحثة الاستفادة من وجهات نظرهم ، والخروج بنتائج علمية وساحقة علماً بأن
إجاباتكم سوف تُعاط بالصبر التامة ولن تستخدم إلا في خدمة البحث العلمي وهو
جزء من متطلبات نيل درجة الترخيس العالي (الماجستير) في علم الاجتماع.

ولكم جزيل الشكر

الباحثة

الرجاء وضع علامة (✓) أمام الخانة التي تراها تنطبق عليك.

• النوع	1- ذكر <input type="checkbox"/>
	2- أنثى <input type="checkbox"/>
• العمر	1- من 20 سنة إلى أقل من 25 سنة <input type="checkbox"/>
	2- من 25 سنة إلى أقل من 30 سنة <input type="checkbox"/>
	3- من 30 سنة إلى أقل من 35 سنة <input type="checkbox"/>
	4- من 35 سنة إلى أقل من 40 سنة <input type="checkbox"/>
	5- من 40 سنة فما فوق <input type="checkbox"/>
• المؤهل العلمي	1- تعليم أساسي <input type="checkbox"/>
	2- تعليم ثانوي أو مايعادله <input type="checkbox"/>
	3- تعليم جامعي أو مايعادله <input type="checkbox"/>
	4- تعليم عالٍ (ماجستير - دكتوراه) <input type="checkbox"/>
• الحالة الاجتماعية	1- أعزب <input type="checkbox"/>
	2- متزوج <input type="checkbox"/>
	3- مطلق <input type="checkbox"/>
	4- أرمل <input type="checkbox"/>
• مدة عملك في هذا المجال حالياً أو سابقاً	1- من سنة إلى أقل من 5 سنوات <input type="checkbox"/>
	2- من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات <input type="checkbox"/>
	3- من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة <input type="checkbox"/>
	4- من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة <input type="checkbox"/>
	5- من 20 سنة فما فوق <input type="checkbox"/>
• الدخل الشهري	1- من 150 إلى أقل من 200 دينار <input type="checkbox"/>
	2- من 200 إلى أقل من 250 دينار <input type="checkbox"/>
	3- من 250 إلى أقل من 300 دينار <input type="checkbox"/>
	4- من 300 إلى أقل من 350 دينار <input type="checkbox"/>
	5- من 350 دينار فما فوق <input type="checkbox"/>

مقياس قيم العمل

الرجاء وضع علامة (✓) أمام الخانة التي تتفق ورايك:

م	التقدير	موافق	محايد	غير موافق
1	أرى أنه من الواجب على الفرد أن يسعى دائماً لتحسين عمله			
2	أرى أنه من الواجب على الفرد أن يساعد زملائه في العمل .			
3	أرى أن الفرد الجيد هو من يتقدم بأفكار بناءة تقيد العمل بغض النظر عن مستواه الوظيفي .			
4	أرى أنه من واجب الفرد أن يشارك زملائه في العمل في رحلاتهم الترفيهية.			
5	أرى أنه من واجب الفرد مناقشة وتطبيق محاضرات اجتماعات المؤسسة التي يعمل بها.			
6	أرى أنه من واجب الفرد المشاركة في أي نشاط تطوعي داخل مؤسسته إذا طلب منه ذلك.			
7	أرى أن من واجب الفرد الإبلاغ عند حدوث أي خطأ في مجال العمل.			
8	أرى أن مجموعة العمل هي حجر الأساس في أي مؤسسة.			
9	أرى الفرد الناجح في عمله لا بد أن يهتم بنجاح أو فشل زملائه في العمل.			
10	أرى أنه يجب على الفرد أن يخجل من نفسه إذا لم يتقن عمله.			
11	أرى أن من سمات الفرد الجيد الإحساس بالمسئولية عند أداء أي عمل بوجود رقابة أو لا.			
12	أرى أنه ليس من حقي أن أقل من جهدي في العمل إذا كنت أخطئ لتركه.			
13	أرى أن الفرد الذي لا يشعر بالفخر من عمله لا يكون سعيداً.			
14	في أداء المهام الموكلة له أرى أن الفرد الذي يعتمد الإهمال دائماً يجب أن يفصل .			
15	أرى أنه كلما أحب الفرد عمله زاد من إبداعه فيه.			
16	أرى أن من واجب الفرد أن يؤدي عمله بشكل جيد بغض النظر عن الراتب الذي يتقاضاه من هذا العمل .			
17	أرى أنه لا مانع من أن يضم الفرد بأوقات راحته أحياناً من أجل عمله حتى من دون مقابل مادي.			
18	أرى أنه إذا كان الفرد مرتاح في عمله فإنه لا يبحث عن فرصة عمل أخرى.			
19	أرى أنه يجب على الفرد أن يلتزم بأداء عمله في الوقت المحدد له.			
20	أرى أنه لا مانع من الخروج أثناء الدوام الرسمي لقضاء أمور شخصية.			
21	أرى أنه يجب على الفرد أن يسعى لإنجاز عمله في الوقت المحدد.			
22	أرى أنه لا ضرر أن تأخرت عن مواعيد العمل			

23	أرى أن عدم اهتمام العاملين بالمؤسسة لقيمة الوقت يتسبب في إرباك العمل و حدوث مشاكل كثيرة فيها
24	أرى أن الفرد كثير الغياب في العمل أقل قدرة على العطاء .
25	أرى أن تأجيل عمل اليوم للغد لا يشكل أي مشكلة لي لهذا أفضل تأجيل أي عمل لليوم التالي حتى لو تأخر هذا العمل عن موعد تسليم.
26	أرى أن فرض قوانين صارمة من أجل الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف يسهم في إنجاز الأعمال في مواعيدها.
27	أرى أن على الفرد أن يترك العمل الموجود به إذا لم يتيح له فرص الترقى .
28	أرى أنه يجب على الفرد أن يسعى دوماً إلى الترقى في العمل.
29	أرى أن الأقدمية ليست شرطاً أساسياً للترقية.
30	أرى أنه يجب على الفرد أن يبذل كل طاقته لضمان استمرار ترقية وصولاً لأرفع الوظائف
31	أرى أن أول ما يهتم به الفرد عند اختياره لعمله فرص الترقى التي يتيحها هذا العمل
32	أرى أن الترقية تعد حافزاً للفرد وخاصة إذا كانت مرتبطة على تقييم أدائه.
33	أرى أن الفرد الذي لا يحظى بفرصة الترقية داخل عمله غالباً ما يكون غير راضي عن هذا العمل.
34	أرى أنه لو أحب الفرد عمله فإنه لا يسعى لتركه حتى في حال عدم ترقية.
35	أرى أن الفرد إذا أهمل في عمله سقط من عين الآخرين.
36	أرى أن أحد أسباب رغبتني في العمل أن أكسب احترام أسرتي لي.
37	أرى أنه يجب احترام العمل بفض النظر عن مكانة هذا العمل.
38	أرى أنه ليس من المهم أن يكون العمل الذي أشغله بسيط لكن يكفي احترام الآخرين له.
39	أرى أن المحيطون بي لا يعيرونني اهتماماً إذا كان عملي بسيط أو أقل مستوى مقارنة بأعمالهم.
40	أرى أن من يشتغلون بالأعمال اليدوية ينظر لهم داخل المجتمع بأنهم أقل مستوى من غيرهم.

مقياس الأداء الوظيفي

العبارات التالية تهدف إلى تقدير أداؤك في العمل . الرجاء وضع علامة (✓) في الخانة التي تعتقد أنها تمثل أداؤك الفعلي . مع العلم بأن تقديرك وتقييمك لأداؤك كلما كان صادقاً كلما أضاف في نتائج البحث العلمي . إذ أنه لا يقصد بها التقييم الشخصي وإنما لخدمة أغراض البحث فقط.

م	التقدير	مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً
1	وفقاً لتقديرك الشخصي قيم أداؤك في العمل مقارنة بأداء زملائك.					
2	حدد مستوى تحقيقك لأهداف وظيفتك مقارنة بزملائك في العمل.					
3	حدد الجهد الذي تبذله في وظيفتك مقارنة بزملائك في العمل .					
4	وفقاً لتقديرك الشخصي قيم أداء زملائك في العمل .					
5	وفقاً لتقديرك الشخصي قيم ما مدى استغلال عملك لقدراتك وطاقاتك في العمل.					
6	ما مدى إسهامك في حل المشاكل التي تخص المؤسسة التي تعمل بها.					
7	ما مدى احترامك لقوانين ونظم العمل داخل المؤسسة التي تعمل بها					
8	وفقاً لتقديرك الشخصي قدر نسبة أخطائك في العمل.					
9	قيم ما مدى التزامك بمواعيد الحضور والانصراف داخل المؤسسة التي تعمل بها.					
10	حسب تقديرك الشخصي ما مدى التزام زملائك بمواعيد العمل .					

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً- الكتب

- 1- أحمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت 1982
- 2- أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، 1983 .
- 3- أحمد ماهر، السلوك التنظيمي، كلية التجارة، الإسكندرية، 1993
- 4- اعتماد علام، أحمد زايد، مقياس قيم العمل، مكتبة الأنجلو المصرية، الإسكندرية، ط2، 1998
- 5- أميل دوركايم، ترجمة محمود قاسم والسيد محمد بدوي، قواعد المنتج في علم الاجتماع، دار الوفاء للنشر، بيروت، 1984
- 6- بيتر دراكر، الإدارة والمهام والمسئوليات، الجزء الأول، ترجمة محمد عبد الكريم، الدار الدولية للنشر، القاهرة 1996
- 7- جليل وديع شكور، أمراض المجتمع، الدار العربية للعلوم، بيروت، 1998
- 8- جمال مجدي حسنين، دراسات اجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1986
- 9- جورج فريدمان، سوسيولوجيا العمل، منشورات عويدات ، بيروت ، باريس ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1985
- 10- جوناثان تيرنر، ترجمة محمد سعيد فرح، بناء نظرية علم الاجتماع، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000
- 11- حسين حريم، السلوك التنظيمي وسلوك الأفراد في المنظمات ، دار زهران ، عمان ، 1997، ص 182
- 12- حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر، الأردن، 2002
- 13- حلیم بركات ، المجتمع العربي في القرن العشرين، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2000

- 14- خالد عبد الرحيم، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الأردن، 2003
- 15- ديف فرانسيس ، مايك دورلوك، ترجمة عبد الرحمن أحمد هيجان، القيم التنظيمية، الإدارة العامة للبحوث، الرياض، 1995
- 16- راوية حسين، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية للنشر ، جامعة الإسكندرية ، 2002ف
- 17- راوية حسين، إدارة الموارد البشرية،الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002 .
- 18- رباب فهمي عبد العال،أثر المتغيرات الوسيطة على طبيعة واتجاه ومدى دوران العاملين،رسالة ماجستير منشورة، القاهرة، 2000
- 19 - زكي محمد ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية،دار المعارف،الإسكندرية، 1978
- 20 - زيدان عبد الباقي ، قواعد البحث الاجتماعي ، مطبعة السعادة ،الرياض، ط 1980،3
- 21- سهير كامل احمد ،علم نفس الاجتماعي، مركز الإسكندرية للكتاب،2003
- 22- السيد بدوي ، علم الاجتماع الاقتصادي، منشورات جامعة قاريونس،بنغازي 1997
- 23- صالح محمد علي أبو جادو، التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة للنشر والتوزيع،عمان، 1995
- 24- صديق محمد عفيفي،أحمد إبراهيم عيد الهادي ، السلوك التنظيمي،الدار الجامعية،الإسكندرية، 2001
- 25- عبد الباسط محمد حسن ، أصول البحث الاجتماعي ، القاهرة ، الأنجلو المصرية، 1977م
- 26- عبد الرحمن توفيق، منهج تنمية الموارد البشرية، مركز الخبرات المهنية للإدارة،مصر، ط3،2004
- 27- عبد الغني بسيوني ،أصول علم الإدارة العامة، الدار الجامعية، بيروت ، 1984

- 28- عبد القادر القصير ، أحياء الصفيح ، دار النهضة العربية ، 1993
- 29- عبدا لله الرشدان ، المدخل إلى التربية والتعليم ، دار الشروق ،الأردن 1994
- 30- عبد الله عامر الهماشي، أسلوب البحث وتقنياته، جامعة قاريونس، بنغازي،
1988
- 31- عثمان محمود الخضر، علاقة العمر بالتفاضل والتساؤل، المجلة العربية،العدد،67، الأردن، 1999
- 32- عطية محمود مهنا، القيم ، دراسة تجريبية مقارنة ، مكتبة النهضة ، القاهرة
1959
- 33- علي أحمد، السلوك التنظيمي ، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999
- 34- علي عبد لرازق جليبي،المجتمع والثقافة والشخصية ،دار النهضة العربية ،
1984
- 35- علي محمد عبد الوهاب، العلاقات الإنسانية في الإنتاج والخدمات، مكتبة عين
شمس، القاهرة، 1982
- 36- عمار الطيب كشرود ، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث ، المجلد الأول ،
جامعة قاريونس، 1995
- 37- عمر أحمد الهمشري ، التنشئة الاجتماعية للطفل ،دار الصفاء ،الأردن ، 2003
- 38- عواد عبد الفتاح، القيم الثقافية للمنظمات، الجامعة الأردنية، عمان، 1995
- 39- غريب عبد السميع غريب، البحث العلمي والاجتماعي بين النظرية
والإمبيريقية،مؤسسة شباب الجامعة،الإسكندرية، 1998
- 40- فوزية دياب، القيم والعادات الاجتماعية، مكتبة الأسرة، مصر ، 2003
- 41- قباري محمد إسماعيل، المدخل إلى علم الاجتماع المعاصر، منشأة المعارف،
الإسكندرية، 1988
- 42- كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي ومفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة
في التنظيم، دار الفرقان، عمان، 1994
- 43- محمد أحمد بيومي، علم اجتماع القيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002

- 44- محمد احمد بيومي، علم الاجتماع الثقافي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002
- 45- محمد أحمد مصطفى، التكيف والمشكلات المدرسية من منظور الخدمة الاجتماعية، دار المعارف، مصر 1999
- 46- محمد الجوهري، الأنثروبولوجيا، أسس نظرية وتطبيقية عملية، مطابع سجل العرب، القاهرة، 1980
- 47- محمد الجوهري وآخرون، مقدمة في علم الاجتماع، دار المعارف، القاهرة، ط3، 1983
- 48- محمد الدقس، التغيير الاجتماعي بين النظرية والتطبيق، الوراق للنشر، عمان، ط3 1996
- 49- محمد عباس إبراهيم، الهجرة والتغير في بناء القيم القروية، دراسة انثروبولوجية في قرية مصرية، دار المعرفة الجامعية، 1989
- 50- محمد عوض عبد السلام، الفعل الاجتماعي عند تالكوت بارسونز، دار المطبوعات الجديدة، مصر، 1986
- 51- محمد الغريب عبد الكريم، مناهج البحث العلمي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998
- 52- محمد كشك، المنظمات وأسس إدارتها، المكتب الجامعي، الإسكندرية، 1985
- 53- محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، عمان، 2004
- 54- محمود فاضل، نظرية علم الاجتماع، دار الأفق الجديدة، بيروت، 1982
- 55- محمود عودة، مشكلات منهجية في دراسة القيم، الهيئة المصرية للكتاب، 1998
- 56- محمود ياسين، مدخل في علم النفس الاجتماعي، دار النهار للنشر، بيروت، 1988
- 57- موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل، عمان، 2002
- 58- ناصر محمد العديلي، السلوك الإنساني والتنظيمي في الإدارة، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1981

- 59- ناهد عواد ، مقياس قيم العمل ، دار المناهج ، الأردن، 1992
- 60- نورهان منير حسن فهمي ، القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية ، ط1 ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1999م
- 61- هشام الفلاحى ، السلوك الإنساني، الدار الأهلية للنشر ، عمان، 2004

ثانياً- المجلات

- 1- بركات عبدا لعزيز محمد، مسئولية الصحافة العربية تجاه القيم والنظام الاجتماعي، مجلة الفكر العربي، عدد50، معهد الإنماء العربي، بيروت، 1988
- 2- خميس السيد، الإدارة العامة، مجلة البحوث الاقتصادية، المجلد الثاني، العدد الثالث، مصر، 1980، ص250
- 3- عبد الجليل آدم المنصوري، السلوك البشري ودوره في فعالية المنظمات، مجلة البحوث الاقتصادية، المجلد الأول، العدد الأول، 1989
- 4- عبد اللطيف محمد خليفة، ارتقاء القيم، عالم المعرفة، الكويت، العدد 211، 1992
- 5- عبد المعطي عساف، الاتجاهات الحديثة لتقويم أداء العاملين في الإدارة الحكومية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت ، المجلد السادس عشر ، العيد الأول، 1988
- 6- عطية محمود، أخلاقيات العمل، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت، العدد 75، 1999
- 7- علي عبد العزيز صقر، إدارة الموارد البشرية، مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية، المجلد الثاني، العدد 46، أبو ظبي، 1999
- 8- معتز عبدا لله، قيم العمل الاجتماعية، عالم المعرفة، الكويت ، العدد، 131 ، 1988
- 9- مسعود الباروني، نظم القيم الشخصية للمديرين، رسالة دكتوراه، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد (16)، العدد (5)، 1988 .
- 10- مهدي الصقر، تقييم الأداء وسيلة لهدف، مجلة التنمية الإدارية، القاهرة، العدد13، 1980

ثالثاً- التقارير الرسمية:-

- 1- اللجنة الشعبية العامة للتعليم العالي، تقرير عن مؤسسات قطاع التعليم العالي، 2005، 2006 ف
- 2- مكتب الشؤون الإدارية، قسم شؤون العاملين، جامعة التحدي ، 2007 ف

رابعاً- الرسائل العلمية:-

- 1 - محمد محمود الذنبيات، أثر المستوى الوظيفي والتعليمي والخبرة العلمية على سلوك المديرين، دراسة ميدانية تحليلية، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، المجلد الأول ، منشورات جامعة عمان الأهلية، الأردن، العدد الأول ، 1991 ف
- 2- محمد عبد الفتاح ياغي، قياس مواقف المديرين من بعض المظاهر المسلكية المحظورة على الموظف العام ، دراسة ميدانية، مجلة الملك سعود للعلوم الإدارية، المجلد الثالث ، 1991 ف
- 3- أحمد الأصفر ، الشروط الإجتماعية لعمل المرأة وأثرها على مستوى الأداء المهني في القطاع الصناعي، دراسة ميدانية، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، السنة الثانية، 1996
- 4- نورة خليفة السبيعي، بعض قيم العمل لدى الأكاديميين والإداريين بجامعة قطر، مجلة مركز البحوث بجامعة قطر، العدد الثالث عشر، السنة الرابعة، 1998
- 5- درويش عبد الرحمن يوسف، العلاقة بين دافعية العمل الداخلية والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والخصائص الفردية، دراسة ميدانية، معهد الإدارة العامة، المجلد التاسع والثلاثون ، العدد الثالث، الرياض، 1999 ف
- 6- يوسف أحمد نراوي، الأداء الوظيفي للموظفين العاملين بقسم الإرشاد بالمؤسسات التعليمية، دراسة ميدانية بمدينة جدة، معهد الإدارة العامة، المجلد التاسع والثلاثون، العدد الثالث، الرياض، 1999

7-مساعدا سعفا الغامفا؁ السلوك الوظففا وعلقفه ببعض المطفرفا لفا الموظففا
الإرفرففا؁ ءراسة مفءائفة؁ كلفة الاقفصا؁ ءامعة الملك سعوا؁ الرفاض؁

www.Google.com

8- زهور ءمال الءفن السنوسفا؁ العلقفة بفن إءساس العاملفن بالءءالة الففظمفة
ومسؤولفا أءائفهم الوظففا؁ رسالة مافسفر؁ قسم إءارة الأعمال؁ كلفة الاقفصا؁
ءامعة قارفونس؁ بنغازفا؁ 2004ف

to research and its method and Carrying out interview and data collecting
tools in addition to questioning survey and research field.

Fifth Chapter : consist of data analysis and showing research results ?

.work respect value

Hypothesize have Benn experimented by research data analysis to find moral between average addition to experiment account to find moral differences between the average when the variable is independent inform of two groups are two category and also used simple correlation coefficient – Person) Data show by using repetition Tables showing research variable percentage and compound Tables Which show the relation between two variables

This research divided into Five chapters: First chapter include research problem and the questions that the research run after to find answer to them ,and then the research importance and its targets and research Justifies ,ad main research importance concepts ,in addition to research variables, and previous research and research hypothesizes .

Exposed in it to important concept contacted with it as work sociology ,and work group in the main factors affect it ,beside important theories explanation the functional performance .

Third chapter :Contain social value Subject and relative concept and value characteristic and its functions .in this chapter we exposed to stablishment values beside work value concept and its measurement methods as well as the main theories explaining Social value Fourth Chapter : composed of methodical procedures similar

2-what is functional performance level for personnel within research society

3- Is there relation between employees functional performance at research society .

4- Is there relation between social changes (sort, social status educational qualification experience years, income) and personnel Work value within research society

Research Hypothesis: There are differences Have statistic sing at personnel functional performance ascribe to the following social changes (sort , variable age, educational qualification Social Status, income)

Second Hypothesis: There are differences Have statistic employees Work value and refer to the Following social variables (sort , variable age, educational qualification Social Status, income)

Third Hypothesis: there are relation With statistic Sign between employees functional performance and Work value for those employees Similar in Following Value

(Work participation value. Work value estimation value ,work promotion seeking value work time value estimation value

city consider as one official organization inside the Libyan society , and can be taken as a sample for applying as such researches and then the target of this research designed and restricted as follow :-

1- To ascertain personnel functional performance level in the society subject of the research .

2- Marking out if there any difference in personnel functional performance and if it refer to group of social changes as, sort age educational qualification experience monthly income

3- fixing out the differences between work values for the research group and the following social changes : sort age educational qualification ,experience monthly income .have relation in this difference

And to fulfill these targets the researcher applied social survey by questionnaire method which designed in order to include number of question and units which consider particularities of research and research subject dimensions with respect to sample size it has been fixing by the research society size since the sample size 240item. The research pursued to has an answer to the following question :

1-What are social changes (sort , social status, educational qualification experience years income) which influenced functional performance level for persons within

Individual ,namely the officer is consider to be the basic adobe in a stabliment construction All organizational performance for stabliment depend on large scale on personal performance for its members there for functional performance for its members comprehension for aspects that shape that performance and its movement .

Stabliment performance determines through its total personnel performance in the mean time this personnel performance does not happen spontancous but it will be subject of in fluence bu the stabliment it self and affected by it thus the performance will not exist from emptiness ,it yield to general ideology specifys its nature also affected by construction conditions social ,and personnel act directly or indirectly to affect it with negligence degree if we want to submit true study for the nature of this performance in official organizations in Libyan society .

Thus we try to enrichment the science knowledge by unpretentious contribution in this field within functional performance research and its lrelation with work value which has been determined in the research , beside functional performance and its relation with group of social change inside research society which has been determined to Althadi university at Sirt

The Great Socialist Peoples Libyan Arab Jamahiriya

**UNIVERSITY OF ALTAHAD
FACULTY OF ARTS
DEPARTMENT OF SOCIOLOGY**

**FUNCTIONAL PERFORMONCE AND ITS RELATION
WITH SOME VALUES A FIELD SOSIAL RESEARCH
ON SAMPELE OF EMPLOYEES AT THE UNIVERSITY
OF AL TAHADI UNIVERSITY**

**Submitted RESEARCH TO FUL FILLMENT High
Specialization (M.A) Degree IN SOCIOLOGY**

Preparing by

STUDENT : NOURIA ESSA ALSADIK

SUPERVISION

PROF. Doctor : NOURI Brahmin Al Wafi

Chief supervision

PROF. Doctor : Abdul-samad Mustafa Salem

Assistant supervision

Academic year

2007 – 2008