

---

**Personal values of State Employees**

Saba Nizar Kadhim

[ygrqdyyyygggg@gmail.com](mailto:ygrqdyyyygggg@gmail.com)

Supervised by

Asst. Prof. Dr Sawsan Abid Ali Al-Sultani

University of Baghdad- College of Arts

**DOI: [10.31973/aj.v3i138.1769](https://doi.org/10.31973/aj.v3i138.1769)****Abstract**

The concept of values is one aspect of the personality that underlies motivation of attitudes and behavior and the current research aimed to identify the following: 1. Patterns of six personal values (theoretical, social, religious, economic, aesthetic, political) among state employees, 2. Level of differences in personal values according to: A- gender (male, female), b- length of service (10 years and over ten years), c. Working in direct contact with the references (yes, no), and in order to achieve the research objectives, the researcher adopted a measure (Abdul Sahib, 2008) On the perspective of Springer 1928, to measure personal values, and consisted in its final form of (21) paragraphs, and applied the measure to a sample of (400) employees working in the office of the following ministries (health, electricity, ages, housing, municipalities, public occupancy, justice) The research came to: 1. The individuality of the research sample has low personal values, 2. There are statistically significant differences in personal values, attributable to (male, female) benefit in relation to theoretical and economic values For the benefit of males, religious and social values in favor of females, there are no differences of political and aesthetic values, and there are no statistically significant differences to the service duration (ten years and less, more than ten years), and there are no statistically significant to the direct contact with the reviewers (yes, no) except for aesthetic values and for the benefit of (no), and the researcher came up with several recommendations, including: subjecting applicants to the standards of organizational values before they are appointed to build a successful institutional society.

**Keywords:** values, personal values, State Employees

## القيم الشخصية لدى موظفي الدولة

أ.م.د. سوسن عبد علي السلطاني

جامعة بغداد / كلية الآداب

قسم علم النفس

الباحثة صبا نزار كاظم

جامعة بغداد / كلية الآداب

قسم علم النفس

[ygrqdyyygggg@gmail.com](mailto:ygrqdyyygggg@gmail.com)

## (مُلخَصُ البَحْثِ)

إن مفهوم القيم يعد جانب من جوانب الشخصية التي تكمن وراء تحفيز المواقف والسلوك، وقد استهدف البحث الحالي معرفة ما يأتي: ١. أنماط القيم الشخصية الست (النظرية، والاجتماعية، الدينية، الاقتصادية، الجمالية، السياسية) لدى موظفي الدولة، ٢. مستوى الفروق في القيم الشخصية، على وفق: أ- الجنس (ذكر، أنثى)، ب- مدة الخدمة (عشر سنوات فما دون، أكثر من عشر سنوات)، ج- العمل باتصال مباشر مع المراجع (نعم، لا)، ومن أجل تحقيق أهداف البحث تبنت الباحثة مقياس (عبد الصاحب، ٢٠٠٨) باعتماد منظور سبرانجر (Spranger، 1928) لقياس القيم الشخصية، وقد تألف بصورته النهائية من (٢١) فقرة، وطبق المقياس على عينة مكونة من (٤٠٠) موظف وموظفة، اختبروا بصورة عشوائية من الموظفين العاملين في ديوان الوزارات الآتية (الصحة، الكهرباء، الأعمار والإسكان والبلديات والإشغال العامة، العدل)، وتوصل البحث إلى: ١. إن أفراد عينة البحث لديهم قيم شخصية منخفضة، ٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم الشخصية، تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث) ولصالح الذكور بالنسبة للقيم النظرية والقيم الاقتصادية ولصالح الذكور، وبالقيم الدينية والاجتماعية لصالح الإناث، ولا توجد فروق للقيم السياسية والجمالية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم الشخصية تعزى لمتغير مدة الخدمة (عشر سنوات فما دون، أكثر من عشر سنوات)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم الشخصية تعزى لمتغير الاتصال المباشر مع المراجعين (نعم، لا) ما عدا القيم الجمالية ولصالح (لا)، وخرجت الباحثة بتوصيات عدة منها: - إخضاع المتقدمين للعمل لمقاييس القيم التنظيمية قبل تعيينهم لبناء مجتمع مؤسسي ناجح.

الكلمات المفتاحية: القيم، القيم الشخصية، موظفي الدولة.

## المقدمة (Introduction)

منذ القدم ظهر الاهتمام بالقيم، وتبوت منزلتها كبرى في الفكر الإنساني، بسبب تفاعلها مع كافة جوانب الحياة، فقد حصلت على اهتمام الحكام، والفلاسفة، والمربين، فنراها متمثلة في قوانين حمورابي، عند اهتمامه بإصدار القوانين لتنظيم المجتمع، وهذه القوانين تمثل الفكر

الخلقي السائد، والذي دعا إليه القانون وكذلك في الحضارة المصرية فقد ظهرت القيم من خلال العمل الجماعي الذي اهتم به الإنسان، وفعل الخير والطاعة وحب الناس وغيرها من القيم الأخلاقية، وقد اهتمت الحضارة الهندية القديمة بالبحث عن تكامل المثل والطاعة، لترويض النفس ومجاهدتها (عبد الصاحب، ٢٠١١، ص: ١٤٩) .

إما على المستوى التنظيمي، يُنظر إلى القيم على أنها مفتاح الثقافة التنظيمية، ويجري تعريفها كمبادئ مسؤولة عن الإدارة الناجحة للكثير من المنظمات، وهناك العديد من الدراسات التجريبية التي أكد الباحثون ضرورة النظر في القيم الشخصية في إدارة الأعمال ومواءمتها مع القيم التنظيمية من أجل الحفاظ على روح العمل عالية، وليجري تطويرها داخل المنظمة (Mitchell, et al., 1994, p.46-52).

وعادة يتأثر سلوك الأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية بالقيم التي يحملونها، لكونها الأساس الذي تبنى عليه ثقافة المجتمعات، كونها ليست مفاهيم مجردة، وإنما انعكاس ترابط انفعالي في غاية التعقيد، فالأفراد يتنافسون ويتجادلون ويتحاورون من اجل قيمة معينة، إذ تتجسد هذه القيم في العادات الاجتماعية السائدة، فتعمل كضابط وموجه للسلوك، وكدليل ومرشد للأفراد في تصرفاتهم، وتؤثر كذلك في الأحكام التي يطلقونها على الأحداث والمواقف، فالمنظمات التي تمتلك منظومة قيم إيجابية تصبح قادرة على مواجهة التغيرات في عصر مليء بالتحديات، إذ أصبحت ثقافة التجديد هي ثقافة العصر (Nicois&Hillman,2006,p.437).

## الفصل الأول / التعريف بالبحث

### مشكلة البحث

بين روكيش (Rokeach ,1973) أن أي مشكلة اجتماعية بالعالم يمكن حلها من خلال القيم (Rokeach ,1973,P.51).

وأن توازن القيم يحقق التوازن النفسي والاجتماعي ، ويرتقي بالفرد ليتوافق مع مجتمعه، مما ينمي الإحساس بالأمان، وحب الإنجاز، وأن غياب القيم، أو تضاربها ممكن إن يؤدي إلى الشعور بالاغتراب عن الذات والمجتمع أيضاً (اليمني، ٢٠٠٧، ص: ٦٥).

كما إن نوعية القيم التي تدخل في نظام المؤسسات الحكومية، تتحكم في سلوك الفرد، فعند سيطرة القيم السلبية على الفرد سوف يشعر بالعجز، وكره الحياة، على عكس القيم الإيجابية والفاضلة التي تجعل للعمل معنى، وتزود الإنسان بالطاقة الفاعلة، وتبعث في النفس السعادة الثقة، والتقدير، والذي ينعكس على الهناء الشخصي للفرد (الجلاد، ٢٠١٠، ص: ٣٢).

وأن المؤسسات الحكومية تحتاج لنجاحها، تفعيل القيم لدى موظفيها لان القيم هي مفتاح الإدارة في هذه المؤسسات، مهما كانت الصعوبات التي تواجه المنظمة، ومهما اختلفت طبيعتها كما ذكر الدوسري (٢٠٠٣) (الحجي، ٢٠١٣، ص:٥).

كما أن القيم ليست ذات توجه إيجابي دائماً، فهناك قيم سلبية وأخرى إيجابية، وهذا ما نطلق عليه صراع القيم والذي ينشئ في العادة عندما يكون الإنسان يكون انتماؤه لأكثر من جماعة لكل منها قيمها الخاصة بها، والتي تتعارض مع قيم الجماعات الأخرى، ويلاحظ المتأمل حجم الفراغ في الحياة المعاصرة وعمق الهوة بين التقدم المادي والمعلوماتي والتكنولوجي، الذي حققه الإنسان والسلوك السائد وأنماط القيم، فالإنسان المعاصر يعيش حالة قلق وتوتر، وضياح بين قيم إنسانية تمسك بها الإنسان، واعتبرها ملاذه الذي يحفظ له كينونته ومثله، وبين قيم جديدة استجدت على حياته وقلبت موازينه وتعدت الحدود بسبب طغيان القيم المادية وتلاشي القيم الدينية والأخلاقية وسيطرة قيم الاستغلال والقهر على قيم الحق والعدل والإحسان (الجلاد، ٢٠٠٨، ص: ٣٦٧-٤٣٠).

وباتت القيم واحدة من القضايا التي يشوبها جدل كبير بسبب المستجدات والتغيرات في العصر الحديث، وتُشير دراسة (حماد، ٢٠٠٥) و(أبو ماضي، ٢٠١٢) بوجه عام إن الثقافة تتعرض لهزات كبرى، وهي عرضة للإمحاء والتآكل بسبب العولمة والمعلوماتية مما سبب انحسار القيم وظهور قيم جديدة والذي انعكس بدوره على التنظيم الاجتماعي والاقتصادي والثقافي للإنسان وعلى أساليب حياته (الزبيد، ٢٠٠٦، ص: ١).

ويذكر النعيمي (٢٠١٧) عندما تموت القيم، وتحل الفوضى، محل القانون، تتحول الدولة من مؤسسات هدفها خدمة الناس، إلى مؤسسات للتعفن والفساد، والتمرس العرقي والديني مما يؤدي إلى أزمة ثقافية نابعة من حقيقة أن المجتمع رمز أخلاقي مشترك، والتكوين الرمزي لم يعد من الممكن أن يسجل سلوك المرء ضمن أسلوب مشترك وإطار مطمئن هذا يؤدي إلى الغموض والارتباك الأخلاقي (النعيمي، ٢٠١٧، ص ٣٥).

فان مشكلة البحث الحالي تتجلى بالإجابة عن السؤال الآتي لماذا تعد القيم مهمة في

المؤسسات الحكومية؟

### ثانياً. أهمية البحث

إن وجود القيم في داخل المجتمع، يمثل ضرورة اجتماعية، لأن الثقافات القائمة فيه تمتلك مجموعة قيم معينة، يمتلكها الفرد تدريجياً، فهي تعمل على التماسك الاجتماعي، ومهمة لبقاء المجتمع، ومن ثم توجه أفعال الأفراد، على وفق ما تملي عليه هذه القيم، من توجيهات لكونها تحافظ على بقاء المجتمع (عبد الباري، ٢٠٠٠، ص ١٣٦).

ويقدر علماء النفس بوجود ارتباط وثيق بين الشخصية وبين القيم، فعندما نتمكن من معرفة قيم الفرد، فإننا نتمكن من معرفة شخصيته جيدا (عبد الحي، ١٩٨١، ص ٣٢٨).

وأجرى عدد من الباحثين دراسات لمعرفة أهمية القيم في المؤسسات الحكومية، إذ يسلط البروفيسور ميشيل ويست (Michael West) في هيئة الخدمات الصحية الوطنية (NHS) في بريطانيا الضوء على القيم بعد أن حدد أن هذه المجموعات والفرق والمنظمات الناجحة لديها أشياء رئيسة مشتركة وهي:

- يدركون أنهم "فريق".
- لديهم "أهداف مشتركة".
- لديهم "طريقة عمل مشتركة" متفق عليها بشكل متبادل.
- يجتمعون بانتظام للعمل على كيفية القيام بالأشياء بشكل أفضل.
- مع وجود القيم، تحتاج الفرق والمجموعات والمنظمات إلى تحديد ما يدعم السلوكيات، إذ يمكن لكل فرد أن يكون واضحاً بشأن ما هو متوقع منه، ويجب تعزيز السلوكيات التي تدعمها القيم.
- يعرف الأفراد والمجموعات في المنظمات الناجحة قيمهم وسلوكياتهم ويستخدمونها لتنظيم قراراتهم وأفعالهم، وللقادة دور حاسم يلعبونه في مساعدة الآخرين على القيام بذلك (West, 2009, p.6).

والقيم الشخصية كما يرى (Mandal & Gorden, 1981) لها علاقة وتؤثر بشكل مباشر في أداء عمل الفرد، فمتى ما التزم الفرد بقيم شخصية معينة ظهرت تلك القيم واتسق مضمونها مع الأداء، كما أن التشابه والتناغم بين قيم الفرد الشخصية، وبين مجموعة العمل تدفعه إلى التفاعل معهم بطرائق إيجابية أكثر، فأن اختلفت هذه القيم التي اصطفاها الفرد لنفسه مع قيم المجموعة المحيطة به فذلك أدعى لوقوع الاختلاف، بل قد يتطور الحال إلى صراع يقل على إثره مستوى الأداء، ويتعثر مستوى الإنجاز داخل المنظمة (فرنش، ٢٠٠٠، ص ٤١). وأن المجتمع لا يمكنه إن يستمر بوظائفه بصورة متوازنة ويحقق أهدافه من دون وجود القيم (العاني، الجميلي، ٢٠٠٠، ص: ٢)

وهذا ما أكدته دراسة عبود (٢٠١٦) والتي هدفت إلى معرفة العلاقة التأثيرية للقيم الشخصية في بلورة التماثل التنظيمي وقد جرى إجراء البحث على موظفي كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بابل والذين جرى اختيارهم بشكل عشوائي وجرى استخدام مقياس سبرانجر للقيم، والنتائج بينت وجود علاقة طردية بين القيم الشخصية والتماثل التنظيمي، و إن هناك تفاوت في نسبة تأثير القيم في مستوى التماثل التنظيمي لاختلاف وجهات النظر حول أي من القيم لها تأثير أقوى من الأخرى في ولائه وانتمائه، وكذلك تفاوت نسب حملها

من قبل الأفراد بعضهم عن بعض وان أعلى نسبة تأثير كانت للقيم الدينية ثم الجمالية فالسياسية والاجتماعية، علما كانت المتغيرات الديموغرافية (الجنس، التخصص، الخدمة، المركز الوظيفي، المؤهل الدراسي) (عبود، ٢٠١٦، ص: ٩٠).

وتأتي أهمية البحث الحالي إلى قلة الدراسات التي تناولت مفهوم القيم الشخصية لدى شريحة الموظفين، والتي يمكن من خلالها تفسير عدة أسباب للكثير من المشكلات التي تعترى المجتمع المؤسسي العراقي.

### أهداف البحث

يستهدف البحث الحالي معرفة:

١. أنماط القيم الشخصية الستة (النظرية، الاجتماعية، الدينية، الاقتصادية، الجمالية، السياسية) لدى موظفي الدولة.
٢. مستوى الفروق في القيم الشخصية على وفق المتغيرات الآتية:
  - الجنس (ذكور/ إناث).
  - مدة الخدمة (عشر سنوات فما دون، أكثر من عشر سنوات).
  - العمل باتصال مباشر مع المراجع (نعم، لا).

### حدود البحث

يتحدد البحث الحالي على موظفي الدولة العراقية (الملاك الدائم) العاملين في ديوان مركز الوزارات حصراً.

### تحديد المصطلحات

### القيم الشخصية Personal Values

#### ❖ المعنى اللغوي

❖ إن مفهوم القيمة في اللغة العربية يستعمل للدلالة على اسم النوع "قام" "قياماً" يعني "وقف" و"انتصب" و"استوى"، ونقول إنسان قيّم للدلالة على أن هذا الإنسان مستقيم، وقد قال الله تعالى في كتابه الجليل ﴿فِيهَا كُتِبَ قِيَمَةٌ﴾ (سورة البينة، الآية: ٣) أي عادلة مستقيمة ليس فيها خطأ (صابوني، ١٩٨٥، ص: ٧٥٤). وقد أخذت هذه اللفظة من "قوم" واستعمل جذرها للدلالة على معان متعددة هي: الانتصاب والوقوف: قام، قوماً وقياماً، وقام الحق: ثبت، قام الأمر: اعتدل واستقام (أنيس، ١٩٧٩، ص: ٧٦٨).

#### ❖ المعنى الاصطلاحي:

إن لفظة "القيمة" أو "القيم" تعدُّ من الألفاظ ذوات المدلول الغني من حيث الدلالات، إذ عرفها خليفة (١٩٩٢) أنها "عبارة عن البناء أو التنظيم الشامل لقيم الفرد، وتحتل كل قيمة

في هذا النسق عنصراً من عناصره ، وتتفاعل هذه العناصر معا لتؤدي وظيفة معينة بالنسبة للفرد" (خليفة، 1992 ، ص: ٦٢).

وعرفها كلاً من

١. سبرانجر (Spranger, 1928): "تنظيمات عقلية، خاضعة لمعايير محددة خاصة به، ينتج عنها السلوك، وان كل نمط من أنماط القيم يتكون من وعي وخبرة، ويحقق الخاصية التكاملية لدى الفرد يمثل نظاماً أخلاقياً واتجاهاً عقلياً محدداً في جميع مجالات الحياة (Spranger, 1928, p.105).

٢. البورت وفيرنون (Allport & Vernon 1961): "اهتمامات معينة نحو أشياء أو مواقف أو أشخاص" (Allport , 1961, p.454).

٣. روكيش (Rokeach , 1976): "تنظيمات من المعتقدات تتصف بالثبات النسبي، وتحمل تفضيلاً لغاية من غايات الوجود أو شكل من أشكال السلوك، في ضوء ما تمثله من أهمية للفرد" (Rokeach, 1976, p.227).

٤. هوفستد (Hofstede. 1984): "ميل واسعة لتفضيل بعض المواقف أو الحالات على غيرها" ( Hofstede, 1984, p.18).

٥. شوارتز (Schwartz , 1992): "الأهداف والسلوكيات والأشياء المرغوبة، وتجاوز حالات محددة وتطبق كمعايير للحكم والاختيار من بين البديل"، ولأنماط السلوك ميزة مهمة لهذا التعريف الأخير هو أنه يميز القيم عن المواقف بالإشارة إلى طبيعتها المعممة (Schwartz, 1992, p.2).

٦. منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD, 2019): "المبادئ والمعتقدات التي تؤثر في خيارات المرء وأحكامه وسلوكياته وأفعاله، نحو الرفاهية الفردية والمجتمعية والبيئية" (Haste , 2019, p.2).

وقد تبنت الباحثة تعريف سبرانجر للقيم لكونها اعتمدت نظريته في البحث الحالي. التعريف الإجرائي: "الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس القيم الشخصية"،

## الفصل الثاني / الإطار النظري

### النظريات المفسرة للقيم الشخصية:

#### ❖ منظور سبرانجر Spranger

ادوارد سبرانجر (Spranger ، 1882-1962) الفيلسوف وعالم النفس الألماني الذي نشر كتابه في عام (١٩١٤) باللغة الألمانية بعنوان (Lebensformen) ، وفي عام (١٩٢٨) ترجمه لاحقاً إلى اللغة الإنجليزية، باسم أنواع الرجال (Types of Men) والذي

تعددت استخداماته في مجال علم النفس وأخلاقيات الشخصية، ووصف بحثه وملاحظاته التي تؤدي إلى تحديد المواقف أو القيم الأساسية الستة التي وجدها موجودة في كل شخص ووصف هذه القيم الستة بأنها تخلق الدافع والقيادة في الفرد (Allport, 1961, p. 455). وعرف سبرانجر (Spranger, 1928) مصطلح القيمة بأنها "الجوهر الذي يجري تحديده نوعياً"، وان القيم هي "تنظيمات عقلية، خاضعة لمعايير محددة خاصة به، تنتج السلوك وان كل نمط من أنماط القيم يتكون من وعي وخبرة، وبحقق الخاصية التكاملية لدى الفرد ويمثل نظاماً أخلاقياً واتجاهاً عقلياً محدداً في جميع مجالات الحياة"، وبعدها قام بدراسة العلاقة بين القيم الشخصية والمظاهر السلوكية التي تعبر عنها، والتي تظهر في اهتمامات ومواقف وتصرفات الأفراد، والقيم المحددة بالمعايير الفردية والثقافية، يجري تمثيلها من خلال المعايير الفردية في تأمين البقاء والوضع الاجتماعي والتأثير السياسي وهذه القيم فردية، ومع ذلك، يجب أن تكون الاندماج في ثقافة يعيش فيها المرء، حتى يومنا هذا (الهاشمي، ١٩٨٤، ص: ١٤٠).

ومع ذلك فقد أشار سبرانجر (Spranger, 1928) في كتابه أنماط الرجال "Types of Men" إلى الأنماط الستة وهي: (النظرية، الاقتصادية، والاجتماعية، والدينية، والسياسية والجمالية)، وأكد إن الأفراد لا ينتمون على وجه الحصر إلى نمط واحد خاص من هذه الأنماط الستة وإنما يكونون خليطاً منها مع غلبة أو سيادة نمط أو أكثر على شخصيتهم (الهاشمي، ١٩٨٤، ص: ١٤١).

ويعد مقياس سبرانجر ثالث مقياس موضوعي للشخصية في مجال علم النفس من حيث استخدامه بعد اختبار منيسوتا المتعدد الأوجه (Minnesota Multiphasic Personality) واختبار ادوردز للتفضيلات الشخصية (Edwards Personal Preference Schedule) بشكل عام، وكان خامس مقياس شخصية يجري الاستشهاد به بعد مجلة السلوك المهني، ويعتمد صياغة المستقبل في المقام الأول على القيم الشخصية من الناحية العملية، يجري التأكد من هذه القيم الستة من خلال الاختيار ألقسري بين أزواج ورباعية من الخيارات تلقى في سيناريوهات سلوكية محددة على سبيل المثال، إذا كنت أستاذاً جامعياً وكان لديك القدرة اللازمة، تفضل تعليم الشعر والكيمياء والفيزياء؟ إذ تركز السيناريوهات على (الأداة التنبؤية) (Bruner, 1983, p. 280).

فضلا عن ذلك، إن الدراسات وفيرة على مر السنين التي أثبتت أن الدرجات مقياس سبرانجر تتنبأ بنوع التعليم المهني، والاختيار المهني، وتغيرات القيمة، والاختلافات الجماعية (مثل الجنس) (Kopelman et al, 2003, p. 206).

ولقد اثبت أن ترتيب القيم يتغير اعتماداً على عقلية الفرد (الحياة الشخصية مقابل المنظور المجتمعي)، والمتوقع، على سبيل المثال، في العمل مقابل المنزل ( Crace & Brown,1996,p.212).

وقد قسم سيرانجر القيم الشخصية على ستة أقسام وهي:

- القيم النظرية (تبحث عن الحقائق)
- القيم الاقتصادية (تؤكد على ما هو عملي ومفيد).
- القيم الجمالية (تؤكد على الشكل العام والتناسق).
- القيم الاجتماعية (تتمثل بحب الآخرين وخدمتهم).
- القيم السياسية (تنطلق إلى القوة والسيطرة).
- القيم الدينية (تبحث في الإحساس بالوحدانية) (دافيدوف، ١٩٨٣، ص: ٥٧٤).
- وتعد القيم الست المشار إليها في أعلاه، قيم أساسية (مركزية) ينبثق منها العديد من القيم الشخصية، فمثلاً يتفرع من القيم الدينية بعض القيم الفرعية، مثل: قيمة الصدق، وقيمة الأمانة، وقيمة الإخلاص، وقيمة الرحمة... الخ، ويتفرع من القيم النظرية قيم عديدة منها: (قيمة التحصيل الأكاديمي، وقيمة الإنجاز، وقيمة الانضباط الذاتي... الخ)، ولا يعني هذا التقسيم أن الإنسان ينتمي بصورة خالصة إلى واحدة أو أكثر هذه القيم، فجميع القيم توجد لدى كل فرد، لكنها تختلف في ترتيب أهميتها من شخص لآخر، ومن جماعة إلى أخرى (وحيد، ٢٠٠١، ص: ٢٠٣).

#### ❖ نظرية روكيش في القيم (Rokeach's Theory of Values ,1973)

بين روكيش (Rokeach,1973) أن إجمالي عدد القيم للشخص صغيرة نسبياً، وكل الناس في كل مكان يمتلكون القيم نفسها لكن بدرجات مختلفة، ورأى روكيش (Rokeach, 1973) ان نظام القيم مرتب بشكل هرمي، من المثل العليا أو القيم من حيث أهمية القيم التشغيلية كوسائل للسلوك من القيم الغائية والقيم الوسائلية، وقسم القيم الوسائلية في فئتين: القيم الأخلاقية التي تعنى بطريقة السلوك بين الأشخاص (على سبيل المثال، العفو عن الآخرين والمساعدة)، في حين تتعلق قيم الكفاية بالقيم الشخصية (على سبيل المثال، المنطقية، الخيال الواسع)، وبالمثل، صنف روكيش (Rokeach) القيم الغائية على أنها شخصية واجتماعية، وتتضمن القيم الشخصية حالات الغاية التي تركز على الذات (على سبيل المثال، احترام الذات، الانسجام الداخلي)، والقيم الاجتماعية تتضمن القيم التي تتمحور حول المجتمع (على سبيل المثال، المساواة، عالم يسوده السلام) (Jadaszewski,2018,p.2).

ويمكن إرجاع أصول القيم الإنسانية إلى الثقافة والمجتمع ومؤسساته، واعتمد روكيش (Rokeach) النهج المعرفي، غز رأى الشخصية تتكون من أنظمة فرعية متحدة مع المعتقدات المركزية المنظمة من الأكثر مركزية للشخص إلى الطرف المحيطي وأن النظام الفرعي الأساسي للشخصية هو مجموعة المعتقدات التي تقع حول القيم مع الأنظمة الفرعية المركزية. (Jadaszewski, 2018, p.3)

ووجد روكيش (١٩٧٣) سبعة عوامل في القيم:

- الإشباع الفوري (Immediate gratification): مثل (حياة مريحة، والإثارة، والمتعة، والنظافة).
- الكفاية (Competence): مثل (المنطق، والخيال والفكر، والاستقلال)
- بناء الذات (Self-constriction): مثل (الطاعة، والأدب، وضبط النفس، والصدق)
- التوجه الاجتماعي (Social orientation): مثل (عالم يسوده السلام والأمن القومي، والمساواة، والحرية).
- الأمن المجتمعي (Societal security): مثل (عالم من الجمال، والمساواة، والمساعدة، والخيال)
- احترام الذات والاعتراف الاجتماعي - social recognition and self-respect): مثل (الشجاعة، والاستقلالية)
- توجيه أو ضبط داخلي (Inner-directed): مثل (الشجاعة، والاستقلالية) . (Koivula, 2008, p.12-13)

#### ❖ نظرية شوارتز للقيمة: (Schwartz's value theory, 1992)

وتسمى بنظرية القيم الإنسانية الأساسية، وهي النظرية التي طورها شالوم شوارتز (Schwartz, 1992) في مجال البحث بين الثقافات، إذ تعد امتداداً أساسياً للمناهج السابقة لنظريات البحث المقارن بين الثقافات، مثل نظرية الأبعاد الثقافية لهوفستد (Hofstede) وقد جرى تطبيقها على نطاق واسع في الدراسات عبر الثقافات للقيم الفردية، وتحاول نظرية القيم الإنسانية الأساسية قياس القيم العالمية المعترف بها في جميع الثقافات الرئيسية، وتحدد نظرية شوارتز (Schwartz) عشر قيم مميزة تحفيزية تصف العلاقات الديناميكية فيما بينها، ولها هدف مركزي هو الدافع الأساسي لتصوير هذه العلاقات بشكل أفضل، وترتب النظرية القيم العشر في بنية دائرية (Schwartz, 2012, p.3). عرف شوارتز وباردي (Schwartz and Bardi, 2001) القيم على أنها أهداف مرغوبة، متفاوتة في الأهمية، بمنزلة مبادئ توجيهية في حياة الناس وحدد شوارتز (Schwartz, 1992) قيمة العناصر الموجودة في عشرة أنواع من القيم، والتي يمكن تجميعها في أربع مجموعات مرتبة وكما يأتي:

- السمو الذاتي (Self-transcendence): مثل (العالمية والإحسان).
- التعزيز الذاتي (Self-enhancement): مثل (القيم التي تركز على القوة الشخصية والإنجاز).
- الانفتاح على التغيير (Openness to change): بما في ذلك أنواع قيم التوجيه الذاتي، مثل (المتعة والتحفيز).
- المحافظة (Conservation): بما في ذلك التقاليد والامتثال وأنواع القيم الدينية . (Schwartz, 2012,p.4).

### الفصل الثالث/منهجية البحث

إن منهج البحث الوصفي يعد من المناهج الشائعة في التفسير العلمي المنظم، لوصف الظاهرة أو المشكلة وتفسيرها كميًا، من خلال جمع المعلومات المقننة أو البيانات عن الظاهرة، كما هي في الواقع، وإخضاعها للدراسة، ووصفها وصفاً حقيقياً (Fraenkle & Wallen, 1993, p.369).

### مجتمع البحث

شمل مجتمع البحث الحالي موظفي وزارت الدولة العراقية العاملين في ديوان مركز الوزارات، والبالغ عددهم (١٨) وزارة، وبلغ عدد الموظفين الكلي في الوزارات (٢٨٩٠٧) موظف وموظفة، موزعين بواقع (١٨٢٣٢) ذكور و(١٠٦٧٥) إناث، على ثمانية عشر وزارة فقط.

### عينة البحث

جرى اختيار عينة البحث الحالي بالطريقة العشوائية، من أربع (٤) وزارات (وزارة الصحة والبيئة، وزارة الكهرباء، وزارة الأعمار والإسكان والبلديات والإشغال العامة، وزارة العدل)، ثم جرى اختيار (٤٠٠) موظف موزعين على وفق المتغيرات الديموغرافية (الجنس، مدة الخدمة، العمل باتصال مباشر مع المراجعين من عدمه) بشكل عشوائي، والبالغ عددهم (٢٠٠) من الذكور و( ٢٠٠) من الإناث، إما متغير مدة الخدمة فبلغ العدد الكلي لمن لديهم عشر سنوات فما دون (١٠٦) موظف، أما مما لديهم أكثر من عشر سنوات فقد بلغ عددهم (٢٩٤)، أما من حيث عملهم باتصال مباشر مع المراجعين من عدمه، فقد بلغ عددهم (٢٠٠) من يعملون باتصال مباشر، و(٢٠٠) لا يعملون باتصال مباشر مع المراجعين، والجدول رقم (١) يوضح ذلك.

## الجدول رقم (١): عينة البحث

المجموع	الجنس		اسم الوزارة	ت
	إناث	ذكور		
١٠٠	٥٠	٥٠	وزارة الصحة	١
١٠٠	٥٠	٥٠	وزارة الكهرباء	٢
١٠٠	٥٠	٥٠	وزارة الأعمار والإسكان والبلديات والإشغال العامة	٣
١٠٠	٥٠	٥٠	وزارة العدل	٤
٤٠٠	٢٠٠	٢٠٠	المجموع	

## أداة البحث: مقياس القيم الشخصية Scale personal values

قامت الباحثة بتبني مقياس القيم الشخصية لـ (عبد الصاحب، ٢٠٠٨) والتي عرفت القيم الشخصية باعتماد منظور سبرانجر (Spranger, 1928)، الذي صنف القيم على أساس المحتوى، فهي عبارة "تنظيمات عقلية، خاضعة لمعايير محددة خاصة به، ينتج عنها السلوك، وان كل نمط من أنماط القيم يتكون من وعي وخبرة، ويحقق الخاصية التكاملية لدى الفرد يمثل نظاماً أخلاقياً واتجاهاً عقلياً محدداً في جميع مجالات الحياة و يضم مقياس القيم الشخصية على ستة مجالات:

١. القيم النظرية: تمثل اهتمام الفرد بما يزيد معرفته، ويحب اكتشاف الحقائق، ويكون ذا طابع معرفي في اتجاهاته.
٢. القيم الاقتصادية: تمثل اهتمام الفرد بكافة الأمور المالية، التي تعود بالنفع عليه، ويجعل العالم في نظره وسيلة وللحصول على الثروة.
٣. القيم الاجتماعية: تمثل اهتمام الفرد بالآخرين، والسعي جاهداً لمساعدتهم، وينصب اتجاهه في خدمة المجتمع.
٤. القيم الدينية: تمثل اهتمام الفرد بالأمور الدينية والروحية، ويسعى جاهداً للحصول على رضا الله، بإتباع أوامره واجتناب نواهيه.
٥. القيم السياسية: تمثل اهتمام الفرد بكافة الأمور السياسية، والحصول على السلطة، والقوة، والسيطرة على الآخرين.
٦. القيم الجمالية: تمثل اهتمام الفرد بالمظهر، وبما هو جميل، فيبحث عن الشكل والتناسق في نظرته للعالم (عبد الصاحب، ٢٠١١، ص ١٨٦).

ويتكون المقياس من (٣٠) موقف، ولكل موقف يضم ستة خيارات، ويعبر كل خيار عن القيم الستة المقسمة حسب منظور (Spranger, 1928) ويطلب من المفحوص أن يختار واحدا من هذه الخيارات، ويتم تصحيح المقياس بإعطاء درجة واحدة للخيار أو القيمة التي يختارها المستجيب أما بقية الخيارات فتعطى الدرجة صفر ويجري تسجيل درجات كل قيمة من القيم الستة في أسفل ورقة في المقياس، وذلك بعد حساب عدد الفقرات التي اختارها المستجيب والتي تعبر عن تلك القيمة، إذا جرى جمع درجات كل قيمة وتحديد أعلى درجة بين هذه القيم والتي تعد القيمة السائدة لدى الفرد.

#### أسباب اختيار المقياس:

١. يناسب جميع شرائح المجتمع، إذ يغطي عدة جوانب من حياة الموظف (الدينية، الاجتماعية، النظرية، السياسية، الاقتصادية والجمالية).
٢. لقد تبنت الباحثة المقياس لأنها اعتمدت الاطار النظري والتعريف النظري له.
٣. أهم تصنيف ينفعنا في الحياة النفسية والاجتماعية هو السداسي إذ نستشعر جوانب الحياة الإنسانية العامة في سلوكها العملي.
٤. يمكن قياس القيم من خلال تفضيلات الفرد نحو المواقف الحياتية المختلفة بشكل بسيط ويظهر ترتيبها حسب أهميتها بالنسبة للفرد.

#### صلاحية فقرات مقياس القيم الشخصية

يذكر أيبيل (Ebel, 1972) أن من أفضل الوسائل المستعملة للتحقق من صلاحية الفقرات، هي قيام عدد من الخبراء والمحكمين المختصين، بتقدير صلاحيتها في قياس الخاصية التي صممت لأجلها (Ebel, 1972, p: 555). فعند الاتفاق من قبلهم، حول صلاحية الفقرات في الكشف عن ما صممت لأجله، أمكن اعتماد حكمهم (عباس وآخرون، ٢٠٠٩، ص: ٢٦٤).

واعتمادا على ذلك، وضعت الفقرات التي جرى صياغتها، مع ذكر التعريف النظري المعتمد في دراسة المفهوم، بعد ذلك عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين، بعد صياغتها الأولية، لغرض الحكم، على مدى صلاحيتها، في قياس ما صُممت من أجله، ومدى سلامة بدائل الإجابة، وسلامة العبارات من حيث الصياغة اللغوية. وفي ضوء الآراء والتوجيهات الصادرة من المحكمين، فقد اعتمدت الباحثة نسبة الاتفاق (٨٠%) معيارا لقبول الفقرة وصلاحيتها، إذ جرى الإبقاء على جميع الفقرات ماعدا الفقرة (١٢) إذ أصبح المقياس يتكون من (٢٩) فقرة قبل إخضاعه للتحليل الإحصائي، مع تعديل بعض الفقرات وبلغت نسبة الاتفاق (٩٢%) والجدول رقم (٢) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٢) أرقام فقرات مقياس القيم الشخصية بصيغتها الأولية ونسبة الموافقين عليها من الخبراء والمحكمين

أرقام الفقرات	عدد الفقرات	عدد الموافقين	عدد غير الموافقين	النسبة المئوية للموافقين	النتيجة
١، ٣، ٤، ٦، ٧، ٩، ١٣، ١٤، ١٦، ١٧، ١٨، ٢٢، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٣٠	١٦	١٣	٠	١٠٠%	صالحة
٢، ٥، ١١، ١٥، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٩	١٥	١١	٢	٨٤%	صالحة
٨، ١٠، ٢٣، ٢٤، ٢٨	٧	١٢	١	٩٢%	صالحة
١٢	١	٦	٧	٤٦%	غير صالحة

التطبيق الاستطلاعي الأول

استعمل هذا الإجراء، من أجل معرفة وضوح فقرات المقياس، و تعليماته فضلاً عن الكشف عن الفقرات التي تتميز بضعف الوضوح أو بالغموض، بالنسبة لأفراد العينة، ومحاولة تعديلها، ومن ثم حساب الوقت المستعمل في الإجابة على المقياس، ولأن ذلك يحقق معرفة مدى وضوح التعليمات والفقرات لدى المستجيبين (فرج، ١٩٨٥، ص: ١٦٠) ومن أجل تحقيق هذا الهدف جرى تطبيق المقياس على عينة بلغت (٤٠) موظف (ذكور - إناث) من (وزارة الصحة ووزارة الكهرباء)، جرى اختيارهم بصورة عشوائية، وموزعين بالتساوي على وفق متغير الجنس، وكما موضح في الجدول رقم (٣).

الجدول رقم (٣) التطبيق الاستطلاعي الأول لموظفي وزارة الصحة والكهرباء

ت	الوزارة	ذكور	إناث	المجموع
١	الصحة	١٠	١٠	٢٠
٢	الكهرباء	١٠	١٠	٢٠
	المجموع	٢٠	٢٠	٤٠

وبهذا الإجراء تمكنت الباحثة من التأكد من إن تعليمات المقياس وفقراته، وتعليماته واضحة للمستجيب، ولا غموض فيها، ولا تحتاج إلى أي تغيير أو تعديل صياغة أية فقرة من فقرات المقياس، وإن الوقت الذي استنفذه أفراد العينة في إجاباتهم على المقياس تراوح بين (٩-١٩).

تحليل الفقرات لاستخراج القوة التمييزية لكل فقرة

من أجل استخراج القوة التمييزية لكل فقرة استعملت الباحثة تحليل الفقرات بأسلوب (العينتين المتطرفتين)، وكذلك (علاقة الفقرة بالمجموع الكلي)، وقامت الباحثة بأخذ عينة من

موظفي وزارة الصحة والكهرباء بلغت (٤٠٠) موظف من (الذكور - الإناث) لتحليل فقرات المقياس، ويذكر ايبيل (Eble) إلى إن الغاية من تحليل الفقرات هو لغرض الإبقاء على الفقرات الجيدة في المقياس (Eble, 1972, p.392).

### ١. أسلوب المجموعتين المتطرفتين

لغرض إجراء التحليل في ضوء هذا الأسلوب، اتبعت الباحثة الخطوات الآتية:

- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات مقياس القيم الشخصية.
- ترتيب الاستمارات تنازلياً من أعلى درجة إلى أوطأ درجة.
- تعيين الـ (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العالية، والتي بلغ عددها (١٠٨) استمارة، وسميت بالمجموعة العليا والـ (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، والتي بلغ عددها (١٠٨) استمارة أيضاً والتي سميت بالمجموعة الدنيا.
- استعملت الباحثة مربع كاي لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس، ومعتمده بذلك تكرار الإجابة عن الفقرات كافة، وقد تبين إن الفقرات (٨، ١٥، ١٨، ٢٥، ٢٧، ٢٩) غير مميزة، وذلك عن طريق مقارنة قيم كاي المحسوبة مع القيمة الجدولية البالغة (٣.٨٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢١٤) (الشربيني، ٢٠٠١، ص: ٢٦٥).

### ٢. علاقة الفقرة بالمجموع الكلي

جرى استخدام معامل ارتباط بوبنت - بايسيرال (Point-Biserial)، لاستخراج العلاقة الارتباطية، بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس، والدرجة الكلية للمقياس، إذ كانت الاستمارات الخاضعة للتحليل (٤٠٠) استمارة، وهي الاستمارات نفسها التي خضعت للتحليل في ضوء أسلوب المجموعتين المتطرفتين.

ولغرض اختبار الفقرات بشكلها النهائي، قبلت الفقرة التي كانت صالحة على وفق كلا الأسلوبين و عليه جرى قبول فقرات المقياس، ماعدا الفقرتين (٧، ٢٠) سقطتا في علاقة الفقرة بالمجموع الكلي فضلاً عن الفقرات الست التي سقطت في التمييز فأصبح المقياس بصورته النهائية مكون من (٢١) فقرة .

### مؤشرات صدق وثبات مقياس القيم الشخصية

#### مؤشرات الصدق Validity

يعد الصدق من الخواص الأساسية في بناء المقاييس النفسية، والاختبار، أو المقياس الصادق، هو الذي يقيس ما صُمم لأجله، وبالمستوى الذي يكون فيها قادراً، على تحقيق الأهداف التي وضع من أجلها (Stanley 1972, p.101). ولأجل تحقيق ذلك استعملت الباحثة الأنواع الآتية من الصدق:

**الصدق الظاهري**

يشير أيبيل (Ebel) إلى أن أحسن طريقة لاستعمال الصدق الظاهري، هو قيام عدد من الخبراء المختصين بتقدير مدى تمثيل فقرات المقياس للخاصية المراد قياسها (Ebel,1972,p.95).

وان هذا النوع من الصدق، يشير إلى الدرجة التي يظهر فيها المقياس، إنه يقيس ما صمم لأجله (Ebel, 1972,p.95). وتمكنت الباحثة من تحقيق هذا النوع من الصدق، في المقياس الحالي، عندما عرضت فقراته على مجموعة من المحكمين في علم النفس.

**Construct Validity**

وهو تحليل درجات المقياس، استناداً إلى البناء النفسي للظاهرة التي صُمم لأجلها، (Anastasi,1997,p.22).

وتحقق هذا النوع من الصدق لمقياس القيم الشخصية من خلال:

- **تمييز الفقرات:** عُد تمييز الفقرات بطريقة (المجموعتين المتطرفتين) وكذلك (علاقة الفقرة بالمجموع الكلي) أحد مؤشرات صدق البناء.
- **الاتساق الداخلي Internal consistency:** وتحققت الباحثة من صحة هذا المؤشر من خلال الإجراءات السابقة ( تحليل فقرات المقياس إحصائياً ) وحساب معاملات تمييزها، ومعاملات ارتباطها مع الدرجة الكلية للمقياس.

**مؤشرات الثبات Reliability**

ويقصد به الاتساق في النتائج، ويمكن عُد المقياس ثابتاً، إذ توصل إلى النتائج نفسها عند إعادة الاختبار، في ظروف مماثلة (النور، ٢٠٠٧، ص: ١٧٣). ويعني كذلك الدقة التي يقيس بها الاختبار، الخاصية التي صُمم لأجلها، فكلما كانت النتائج منسجمة دل ذلك على الثبات (خوري، ٢٠٠٨، ص: ١٠٠). وقد جرى استخراج الثبات بطريقة:

**معادلة كيبودر - ريتشاردسون kuder-Richardson 20**

استعملت الباحثة هذه الطريقة من أجل التوصل إلى قيمة تقديرية لمعامل الثبات، لمقياس القيم الشخصية، وتعدُّ من أفضل الطرق التي تتغلب على مشكلات الطرائق المتنوعة لقياس الثبات، التي قد تواجهها طريقة إعادة الاختبار (التميمي، ٢٠١٦، ص: ٩٧).

إذ بلغت النتائج للقيم الستة كالاتي: القيمة النظرية (٠,٠٦) والقيم السياسية (٠,٧٠) والقيم الاقتصادية (٠,٦٧) والقيم الدينية (٠,٧٨) والقيم الجمالية (٠,٦٤) والقيم الاجتماعية (٠,٧٢)، والجدول (٢٠) يوضح ثبات القيم الستة لمقياس القيم الشخصية عن طريق حسابه بمعادلة كيبودر-ريتشاردسون، والجدول رقم (٤) يوضح ذلك.

## الجدول رقم (٤) معامل ثبات مقياس القيم الشخصية بطريقة كيودر-ردتشاردسون (٢٠)

معامل الثبات بطريقة كيودر - ردتشاردسون	القيم
٠.٦١	القيم النظرية
٠.٧٠	القيم السياسية
٠.٦٧	القيم الاقتصادية
٠.٧٨	القيم الدينية
٠.٦٤	القيم الجمالية
٠.٧٢	القيم الاجتماعية

## الوصف النهائي لمقياس القيم الشخصية

يتكون مقياس القيم الشخصية بصيغته النهائية من (٢١) فقرة موقفية، موزعة على ستة مجالات، إمام كل فقرة ستة بدائل للإجابة، والبدايل الستة تمثل المجالات الستة المكونة لمقياس القيم الشخصية.

ويتم تصحيح المقياس بإعطاء درجة واحد للخيار الذي يمثل القيمة السائدة، أما بقية الخيارات فتأخذ الدرجة صفر، ويجري تسجيل درجات كل قيمة من القيم الستة في أسفل آخر ورقة في المقياس، وبعد ذلك تحدد أعلى درجة بين هذه القيم، والتي تعد القيمة السائدة لدى الموظفين.

الهدف الأول: معرفة أنماط القيم الشخصية الستة (النظرية، الاجتماعية، الدينية، الاقتصادية، الجمالية، السياسية) لدى موظفي الدولة.

أظهرت نتائج البحث الحالي إن الوسط الحسابي للقيم الستة لعينة التطبيق الرئيسية البالغة (٤٠٠) موظف من الذكور والإناث على مقياس القيم الشخصية اقل من الوسط الفرضي، البالغ (١٠,٥)، وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينة واحدة تبين إن القيمة التائية المحسوبة للقيم الستة أعلى من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، فأن جميع القيم منخفضة لدى موظفي وزارات الدولة العراقية.

وأظهرت نتائج البحث الحالي أيضا إن موظفي وزارات الدولة يمتلكون مستوى من القيم، وهذه النتيجة تتفق مع منظور سبرانجر (Spranger, 1928) على إن الناس جميعهم، يمتلكون القيم، ولكن بدرجات متفاوتة، لذلك جاءت النتائج و على النحو الآتي، بحسب المتوسط الحسابي للقيم، حيث احتلت القيمة النظرية المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (٤,٩٤) والقيم الاجتماعية المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (٤,٨٧) والقيم الاقتصادية المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي (٣,٦٠) والقيم الدينية المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي (٢,٩٥) والقيم

السياسية المرتبة الخامسة وبمتوسط حسابي (٢,٤٧)، وأخيرا القيم الجمالية وبمتوسط حسابي (٢,٤٠) ففي اغلب الدراسات العراقية والعربية جاءت القيم الدينية في المرتبة الأولى، وبعدها القيم النظرية منها دراسة عبود (٢٠١٦) على موظفي جامعة بابل .

وترجع الباحثة أسباب انخفاض القيم في المجتمع المؤسسي بصورة خاصة والمجتمع العراقي بصورة عامة إلى الهزات المتتالية التي تعرض لها الشعب العراقي التي أدت إلى سقوط خطوط الدفاع عن منظومة القيم تباعا الواحدة تلو الأخرى، تحت ضغط الأهواء والمصالح التي جاء بها القادمون الجدد، وخصوصا من بعد سقوط النظام الحاكم (٢٠٠٣) ودخول الاحتلال الأمريكي الذي فتح لباب لمن شاكلتهم من المنحرفين، وأرباب السوابق، الذين أسسوا لمنظومة قيمية جديدة منافية للقيم العراقية الأصيلة (النعيمي، ٢٠١٧، ص:٢٢).

**الهدف الثاني: معرفة الفروق في القيم الشخصية لدى موظفي وزارات الدولة على وفق متغير (الجنس، ومدة الخدمة، والاتصال المباشر مع المراجعين من عدمه)**

#### ❖ معرفة الفروق في القيم الشخصية حسب الجنس

وللتحقق من معرفة الفروق في القيم الشخصية الست حسب الجنس لدى الموظفين، استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وقد بينت النتائج وجود فروق في القيم النظرية ولصالح الذكور لكون القيمة التائية المحسوبة والبالغة (٣,٢٤٩) أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦)، في حين لم تكن هنالك فروق في القيم السياسية حسب متغير الجنس، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (١,١٨٧) فهي اقل من القيمة الجدولية (١,٩٦) فهي غير دالة إحصائياً، أما القيم الاقتصادية فقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (٣,٧٣٢)، فهي اكبر من الجدولية (١,٩٦) فهي ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور، أما القيم الدينية فكانت القيمة التائية المحسوبة (-٢,٥٥٦) فهي اكبر من القيمة الجدولية (١,٩٦) فهي ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث، والقيم الجمالية غير دالة إحصائيا كون القيمة التائية المحسوبة (-١,٨٥٥) اقل من القيمة الجدولية (١,٩٦)، وأخيرا القيم الاجتماعية فهي دالة إحصائيا ولصالح الإناث فقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (-٣,٧٤٨) فهي أكبر من الجدولية (١,٩٦).

ويمكن تفسير الفروق بين الذكور والإناث تبعا لمتغير الجنس، التي ترجع أسبابها إلى الثقافة المجتمعية، التي تلقاها الجنسين، عبر المؤسسات الاجتماعية المختلفة، فان الفروق بين الجنسين في القيم الشخصية، ولصالح الذكور بالنسبة للقيم النظرية والاقتصادية، ترجع الباحثة أسبابها إلى أن الاهتمام بالجانب النظري والاقتصادي يخدم الذكور أكثر من الإناث في مجالات الحياة المختلفة، لطبيعته العملية، فان الجانب النظري ينعكس عليه بأمور

إيجابية، مثل تعزيز مكانته الاجتماعية مما يعود عليه بالريح المادي والمعنوي، وكونه المسؤول عن توفير اغلب احتياجات الأسرة، على العكس من الإناث اللواتي يواجهن قيود المجتمع على حركتهن ونشاطهن حيث يستطيع الذكور العمل في كافة مؤسسات الدولة العسكرية والمدنية، على العكس من الإناث، وترجع ذلك إلى الثقافة المجتمعية كما ذكرنا سابقاً.

وكذلك بالنسبة للقيم الدينية كانت دالة لصالح الإناث كون الرجل العراقي أكثر أوقاته هو خارج المنزل سواء كان بسبب التزاماته، أو كونه يتوق لتغيير المكان والبحث عن أماكن ممتعة وجديدة، على عكس المرأة وما تفرضها عليها ثقافة المجتمع من بقاء أكثر الأوقات في البيت لتلبية احتياجات عائلتها، مما يجعلها أكثر التزاماً من الرجل بالقيم الدينية، وفي ممارسة الطقوس الدينية، وكذلك بالنسبة للقيم الاجتماعية، التي كانت دالة أيضاً لصالح الإناث، وهذه نتيجة متوقعة، كون المرأة أكثر عاطفية من الرجل، بسبب البناء السيكولوجي لها، فهي أكثر إيثار وعطف ومساعدة للآخرين على عكس البناء السيكولوجي للرجل، الذي هو أكثر عملي من المرأة، وكذلك بالنسبة لعدم وجود فروق بين الذكور والإناث في القيم السياسية والجمالية، لكون المجتمع العراقي يعيش ظروف اجتماعية مماثلة ولاسيما كون عينة البحث من طبقة اجتماعية واحدة، وقد عاشت الظروف السياسية نفسها وكذلك بالنسبة للقيم الجمالية، فهي في الغالبية واحدة نتيجة الثقافة المجتمعية المتوارثة، وهذه النتائج تنطبق مع دراسة عليان وعسلي (٢٠٠٤) التي توصلت إلى نتائج مماثلة بالنسبة للفروق بين الذكور والإناث بالنسبة للقيم الست (عليان وعسلي، ٢٠٠٤، ص: ٢).

وكذلك دراسة (زهرا وسري، ١٩٨٥) التي قامت بدراسة القيم لدى عينات مختلفة من مصر والسعودية وأظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح الذكور في القيم الاقتصادية والسياسية، ولصالح الإناث في القيم الاجتماعية والجمالية والدينية والنظرية (زهرا وسري، ١٩٨٥، ص: ٧٣-١١٣).

#### ❖ معرفة الفروق في القيم الشخصية حسب مدة الخدمة

وللتحقق من معرفة الفروق في القيم الشخصية الست لدى الموظفين، حسب مدة الخدمة استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وقد بينت النتائج عدم وجود فروق في القيم الست، على وفق متغير مدة الخدمة (عشر سنوات فما دون، أكثر من عشر سنوات) لكون القيمة التائية المحسوبة للقيم النظرية (-٠,٦١٧)، وللقيم السياسية (-١,٥٦٩) للقيم الاقتصادية (٠,٧٧٧) وللقيم الدينية (٠,٠٨٠) وللقيم الجمالية (٠,٩٤٠)، وللقيم الاجتماعية (٠,١٠١) فهي جميعها أقل من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦)، عند درجة حرية (٣٩٨)، ومستوى دلالة (٠,٠٥).

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الراشدي (٢٠١٣)، والتي لم تجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير مدة الخدمة (الراشدي، ٢٠١٣، ص: ١). وكذلك دراسة عبود (٢٠١٦) التي أجريت على موظفي كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بابل، والتي لم تجد فروق تعزى لمتغير مدة الخدمة أيضاً (عبود، ٢٠١٦، ص: ٩٠).

#### ❖ معرفة الفروق في القيم الشخصية حسب الاتصال المباشر مع المراجعين من عدمه

وللتحقق من معرفة الفروق في القيم الشخصية الست لدى الموظفين، حسب الاتصال المباشر مع المراجعين من عدمه، استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وقد بينت النتائج عدم وجود فروق في القيم الستة، على وفق متغير الاتصال المباشر مع المراجعين من عدمه (نعم، لا) لكون القيمة التائية المحسوبة للقيم النظرية (٠,٤٩٢) وللقيم السياسية (-٠,٠٩٦) للقيم الاقتصادية (-٠,٥٤٤)، وللقيم الدينية (٠,٠٨٠)، وللقيم الاجتماعية (٠,١٠١) فهي جميعها أقل من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦)، عند درجة حرية (٣٩٨)، ومستوى دلالة ٠,٠٥، ما عدا القيم الجمالية إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (-٣,٥٨٣) ولصالح لا، فهي أكبر من الجدولية (١,٩٦)، ودرجة حرية (٣٩٨)، فهي ذات مستوى دلالة عند (٠,٠٥). وتفسر الباحثة هذه النتيجة في أن أصحاب القيم الجمالية وبحسب المنظور النفسي لسبرانجر (Spranger, 1928) بأنهم يهتمون بالشكل والتناسق والحكم على كل خبرة من حيث التماثل، ولكن اهتمامهم الرئيس ينصب على المسائل الفنية في الحياة والعمل.

#### التوصيات

في ضوء النتائج المستخلصة من البحث الحالي خرجت الباحثة بعدد من التوصيات والتوجيهات ذات العلاقة وهي:

١. إخضاع الموظفين لمقاييس القيم التنظيمية قبل تعيينهم لبناء مجتمع مؤسسي ناجح.
٢. تفعيل دور القيم بالإدارة، واعتباره كنظام عمل في المؤسسات الحكومية لكونه نظام معتمد في اغلب المؤسسات في الدول الغربية والعربية.
٣. تفعيل دور القانون من خلال فرض عقوبات صارمة على من يخل بقيم المؤسسة، ومكافئة الموظف الذي يكشف عن عمليات الفساد الإداري، لتشجيع بقية الموظفين.
٤. على دوائر الدولة توجيه موظفيها بالاستخدام الأمثل للوقت، في إنجاز معاملات المراجعين، وتبليغهم بالوقت الذي تحتاجه معاملاتهم لإنجازها، والالتزام بهذا الوقت، فضلاً عن احترامهم، وذلك لكي يشعر بأن الموظف يخدمه وليس يتتمر عليه، لإرجاع الثقة بين المواطن والمؤسسات الحكومية.

٥. انحلال القيم وتفككها تحتاج وقفة جادة على من تقع عليه مسؤولية غرس القيم ابتداء من الوالدين والمدرسة والإقران إلى مرحلة بلوغ الفرد.
٦. تفعيل دور التوجيه والإرشاد المهني في وزارات الدولة، لغرض توجيه الموظفين لمواجهة التغيير في عملهم كالنقل من مكان إلى آخر، وكيفية مواجهة التغيير القيمي في المجتمع بصورة عامة وفي العمل بصورة خاصة.

#### رابعاً. المقترحات

تقترح الباحثة إجراء دراسات مماثلة للبحث الحالي فيما يأتي:

١. عينات من موظفي الدوائر التابعة لديوان مركز الوزارة، وموظفي وزارات أخرى، وكذلك دوائر القطاع الخاص.
٢. العلاقة بين القيم الشخصية وعدد من المتغيرات النفسية مثل (التنمر، التوافق المهني، الملل الوظيفي).
٣. معرفة القيم الشخصية، باستخدام مقاييس أخرى مثل مقياس شوارتز ومقياس روكيش.

#### المصادر العربية

##### -الكتب

- الحجي، إبراهيم بن محمد (٢٠١٣): الإدارة بالقيم، أكاديمية القيم.
- النعيمي، فجر جودة (٢٠١٧): ثقافة الموت، صورة المجتمع العراقي في مرحلة ما بعد الخراب، دار الجواهري للطباعة والنشر، بغداد: شارع المتنبي، ط١.
- أنيس، إبراهيم (١٩٧٩): المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، القاهرة، مصر، ط٢.
- الجلاد، ماجد زكي (٢٠١٠): تعلم القيم وتعليمها تصور نظري وتطبيق بالطرائق واستراتيجيات تدريس القيم، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط٣.
- خليفة، عبد اللطيف محمد (١٩٩٢): ارتقاء القيم، دراسة نفسية، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، ط١ العدد ١٦٠.
- خوري، توما جورج (٢٠٠٨): القياس والتقويم في التربية والتعليم، لبنان، بيروت، ط١.
- دافدوف، لندا، (١٩٨٣): مدخل إلى علم النفس، ترجمة سيد الطواب، محمود عمر، نجيب خزام، مراجعة وتقديم فؤاد ابو حطب، الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط٣.
- الزبود، ماجد محمد (٢٠٠٦): الشباب والقيم في عالم متغير، عمان، دار الشرق للنشر والتوزيع.
- الشريبي، زكريا أحمد، (٢٠٠١): الإحصاء وتصميم التجارب في البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر.
- العاني، طارق، (٢٠٠٠): طرائق التدريس والتدريب المهني، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط١.
- عبد الباري، اسماعيل حسن (٢٠٠٠): الديمغرافيا الاجتماعية، مؤسسة عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية، القاهرة، مصر، ط١.
- عبد الحى، عبد الله (١٩٨١): المدخل إلى علم النفس، القاهرة، مكتبة الخانجي، مصر.

- عبد الصاحب، منتهى مطشر، (٢٠١١): أنماط الشخصية على وفق نظرية الانيكرام والقيم والذكاء الاجتماعي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ط١.
- فرج، صفوت (١٩٨٥): القياس النفسي، القاهرة، مكتبة الأنجلو، ط٦.
- فرنش (٢٠٠٠): صناعة القائد، ترجمة طارق السويدان، دار بن حزم للنشر، البحرين، ط١.
- النور، احمد يعقوب (٢٠٠٧): القياس والتقييم في التربية وعلم النفس، الأردن: دار الجنادرية.
- الهاشمي، عبد الحميد محمد (١٩٨٤): المرشد في علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط١.
- وحيد، احمد عبد اللطيف، (٢٠٠١): علم النفس الاجتماعي، عمان، دار المسيرة، الأردن، ط١.
- اليماني، عبد الكريم (٢٠٠٧): فلسفة القيم التربوية، دار الشروق، عمان، الاردن، ط٢.
- البحوث والمجلات
- الجلال، ماجد زكي (٢٠٠٨): المنظومة القيمية لدى طلبة جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا في ضوء بعض المتغيرات، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد ٢.
- زهران، حامد سرى، إجلال (١٩٨٥): القيم السائدة والقيمالمرغوبة في سلوك الشباب، بحث ميداني في البيئتين المصرية والسعودية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، بالاشتراك مع كلية التربية، جامعة حلوان، مصر، المؤتمر الأول لعلم النفس.
- عيود، زينب عبد الرزاق (٢٠١٦): تأثير القيم الشخصية في بلورة التماثل التنظيمي، بحث، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بابل.
- عليان، محمد محمد، عسلي، عزت يحيى، (٢٠٠٤): الاتجاهات نحو التحديث وعلاقتها بمنظومة القيم لدى الشباب الجامعي المعاصر لانتفاضة الأقصى، بحث، المؤتمر التربوي الاول، كلية التربية، الجامعة الاسلامية.

## References:

- Abboud, Z. A., (2016), **The impact of personal values in the development of organizational symmetry Research**, Faculty of Management and Economics, University of Babylon.
- Abd al-Hay, A., (1981), **Entrance to Psychology**, Cairo, Al-Khanji Library, Egypt.
- Abdel Bari, I. H., (2000), **Social Demography**, Ain Foundation for Humanitarian and Social Studies and Research, Cairo, Egypt, i1.
- Abdul Sahib, M. M., (2011), **Personality patterns according to the theory of anikaram**, values and social intelligence, Safaa Publishing and Distribution House, Amman, Jordan, i1.
- Al Galad, M. Z., (2010), **Learning and teaching values is a theoretical conception and the application of methods and strategies for teaching values**, Al-Sala publishing and distribution house, Amman, i3.
- Al-Ani, T., (2000), **Teaching methods and vocational training**, Scientific Books House, Beirut, Lebanon, i1.
- Alhaji, I. B. M., (2013), **Management of Values, Academy of Values**.
- Al-Hashimi, A., (1984), **Social Psychology Guide**, University Publications Bureau, Algeria, i1. Waheed, Ahmed Abdul Latif, (2001): **Social Psychology**, Amman, Dar al-Marcha, Jordan, i1.

- Alian, M. M., Asalia, E., (2004), **Trends towards modernization and its relationship to the value system among the contemporary university youth of the Al-Aqsa Intifada, Research**, First Educational Conference, Faculty of Education, Islamic University.
- Allport, G. W., (1961), **Pattern and growth in personality**. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Al-Naimi, F. J., (2017), **Culture of Death, The Image of Post-Ruin Iraqi Society, Al-Jawahery Printing and Publishing House, Baghdad: Al-Mutanabbi Street, i1.**
- Al-Nour, A. J., (2007), **Measurement and Evaluation in Education and Psychology**, Jordan: Dar Al-Janadriyah.
- Al-Sharbini, Z. A., (2001), **Statistics and Design of Experiments in Psychological**, Educational and Social Research, Anglo-Egyptian Library, Egypt.
- Al-Yamani, A., (2007), **Philosophy of Educational Values**, Dar Al Shorouk, Amman, Jordan, I2.
- Al-Zayoud, M. M., (2006), **Youth and Values in a Changing World**, Amman, Al-Sharq Publishing and Distribution House.
- Anastasi, A. & Urbana, S., (1997), **Psychological Testing, New Jersey: Prentice-Hall. And evaluate research in education (2Ed)**. New York: mc
- Anis, I., (1979), **Intermediate Dictionary**, Arabic Language Complex, Cairo, Egypt, i2.
- Bruner J. S. (1983), **In Search of Mind. Essays in Autobiography**. New York, NY: Harper & Row Publishers. (Google Scholar)
- Crace, R. K. & Brown, D., (1996), **Life Values Inventory**. Chapel Hill, NC: Life Values Resources.
- Davdov, L., (1983), **Introduction to Psychology**, Translated by Sayyid Al-Tawab, Mahmoud Omar, Najib Khazam, Review and Presented by Fouad Abu Hattab, International Publishing and Distribution House, Cairo, Egypt, I3.
- Ebel, R.L, (1972), **Essential of Educational Measurement**, 2 ND – Ed, prentice Hill – Hill New Jersey.
- Faraj, S., (1985), **Psycho measurement**, Cairo, Anglo Library, I6.
- Fraenkle, J. R., & Wallen, N. E., (1993). **How to design and evaluate research in education (2Ed)**. New York: mc
- French, (2000), **Industry Leader**, Translated by Tarek Al-Suwaydan, Bin Hazm Publishing House, Bahrain, i1.
- German Edition by Paul J. W. PigorsCHalle, p. 108.
- Graw – hill INC
- Haste, H. (2019), **OECD Future of Education and Skills 2030: LEARNING COMPASS 2030 © OECD. 2019 P.4.**
- Hofstede, G., & Bond, M. H., (1984), **Hofstede's culture dimensions: An independent validation using Rokeach's Value Survey**, Journal of Cross-Cultural Psychology, 15, 417-433.
- Jadaszewski, S (2018), **Milton Rokeach's Experimental Modification of Values: Navigating Relevance, Ethics and Politics in Social Psychological Research** University of Akron, [sej30@zipsU.uakron.edu](mailto:sej30@zipsU.uakron.edu) .
- Khalifa, A. M., (1992), **Rise of Values**, Psychological Study, World of Knowledge Series, Kuwait, i1 Issue 160.

- Khoury, T. G., (2008), **Measurement and evaluation in Education**, Lebanon, Beirut, il.
- Koivula. n., (2008), **Basic Human Values in the Workplace**, Department of Social Psychology University of Helsinki.
- Kopelman, R., Rovenpor, J., Guan, M., (2003), **The Study of Values: Construction of the fourth edition**, *Journal of Vocational Behavior* 62(2):203-220, DOI:[10.1016/S0001-8791\(02\)00047-7](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00047-7) New York.
- Majid, Z., (2008), **The value system of students of Ajman University of Science and Technology in the light of some variables**, Um al-Qura University Journal of Educational and Psychological Sciences, Volume 2.
- Rokeach, M., (1973), **The Nature of Human Values**, The Free Press,
- Schwartz, S. H. (1992), **Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries**. In M. P. Zanna (Eds.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 24, New York: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (2012a), **An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values**, *Online Readings in Psychology and Culture*. 2 (1). doi:[10.9707/2307-0919.1116](https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116)
- Spranger, E., (1928): **Types of Men**, Authorized Version of 5th
- West, M., (2009), **National Health, System, Developing and Embedding Organizational Values and Behaviors**, An online resource for NHS Wales <http://www.complexityandmanagement.wordpress.com>
- Zahran, H. Ijalal, S., (1985), **Prevailing values and desired values in the behavior of young people**, field research in the Egyptian and Saudi environments, The Egyptian Society for Psychological Studies, in partnership with the Faculty of Education, University of Helwan, Egypt, first conference of psychology.