
Meaning of work of State Employees

Saba Nizar Kadhim
Asst. Prof. Sawsan Abid Ali Al-Sultani, PHD
University of Baghdad – College of Arts

DOI: [10.31973/aj.v2i140.3612](https://doi.org/10.31973/aj.v2i140.3612)

Abstract:

Meaning is important to convey information or concepts. As employees spend one-third of their lives at work, work is then a major reason for gaining meaning. The current research aimed to identify the following: 1. The meaning of work for employees, 2. Level of differences in the meaning of work according to: Gender: (male/female), Service period: (ten years or less, more than ten years) Working in direct contact with the customers (yes, no), To achieve the aims of the current research, self-determination theory of Deci & Ryan (1985) was adopted, the scale consists of (38) items in its final form, applied the measure to a sample of (400) employees, randomly selected from the staff working in the office of the following ministries (health, electricity, ages, housing, municipalities, public occupancy, justice) The study has with the following results: 1. Sample individuals have the meaning of work. 2. There are no statistically significant differences in the meaning of work among the employees to the gender variable (males, females). There are no statistically significant differences to the service period (ten years or less, more than ten years). There are statistical to direct contact or not with the customers (yes, no) in favour of 'yes'. The study has come up recommendations: Introduce each employee to his/her task, grant him/her autonomy at work and make him take responsibility by holding him accountable for the work outcomes. Suggestions: Conduct a study to identify the relationship between the meaning of work and organizational values.

Keywords: the meaning, meaning of work, State Employees

معنى العمل 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

(مُلَخَّصُ البَحْث)

إن البحث عن المعنى حاجة أساسية لدى البشر، وبما أن الموظفين يقضون ثلث حياتهم في العمل، لذا عُد العمل سبباً مهماً للحصول على المعنى، وقد استهدف البحث الحالي التعرف على: ١. معنى العمل لدى موظفي الدولة، ٢. مستوى الفروق في معنى العمل على وفقاً - للجنس (ذكر، أنثى)، - مدة الخدمة (عشر سنوات فمادون، أكثر من عشر سنوات)، - العمل باتصال مباشر مع المراجع (نعم، لا)، ومن أجل تحقيق أهداف البحث الحالي تبنت الباحثة نظرية تقرير المصير لديسي وريان (Deci&Ryan, 1985)، وقامت ببناء مقياس معنى العمل الذي تألف من (٣٨) فقرة بصورته النهائية، وطبق المقياس على عينة مكونة من (٤٠٠) موظف وموظفة، اختيروا بصورة عشوائية من الموظفين العاملين في ديوان الوزارات التالية (الصحة، الكهرباء، الأعمار والإسكان والبلديات والإشغال العامة، العدل)، وتوصل البحث إلى: ١. إن أفراد عينة البحث لديهم معنى العمل، ٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في معنى العمل لدى الموظفين تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في معنى العمل، تعزى لمتغير مدة الخدمة (عشر سنوات فما دون، أكثر من عشر سنوات)، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في معنى العمل، تعزى لمتغير الاتصال المباشر من عدمه مع المراجعين (نعم، لا) لصالح نعم، وخرجت الباحثة بتوصيات عدة منها: - تعريف كل موظف بالمهمة التي تقع على عاتقه، وإعطائه استقلالية بالعمل، وجعله يتحمل مسؤولية عمله من خلال محاسبته عن نواتج عمله. ومن مقترحاتها: - إجراء دراسة للتعرف على العلاقة بين معنى العمل والقيم التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: المعنى، معنى العمل، موظفي الدولة.

المقدمة (Introduction)

ظهرت بوادر الاهتمام بمعنى العمل في علم النفس ومجالات الإدارة، من عام ١٩٦٠ فصاعداً بهدف تعزيز المعنى الداخلي للعمل عند العمال، من خلال زيادة التكامل و ملائمة الفرد مع الوظيفة والمنظمة علاوة على ذلك ناقش فرانكل (Frankl, 1967) أن الناس بحاجة

إلى أن يكون لديهم هدف أو قيم أو مثل، وفي غيابها، قد يعاني المرء من الضيق ويطلق عليه "الفراغ الوجودي" الذي يتميز بالملل واللامبالاة والقلق، ويذكر فرانكل أيضًا أن ما يقرب من (٢٠%) من المرضى النفسيين يعانون من الملل والفراغ الوجودي، وهذا الشيء قد يطور نهجًا علاجيًا للأفراد الذين يسعون إلى إيجاد هدف في حياتهم ويصف هذا النهج بأنه: "العلاج المنطقي" والذي يقوم على افتراض أن البشر قادرون على إيجاد سبب للعيش، ومن خلال القيام بذلك يمكنهم التغلب على الحالات السلبية والعيش حياة أكثر إشباعًا (Crumbaugh & Henrion, 2001, p. 4). ويعد هاكمان و أولدهام (Hackman & Oldham, 1976) أول نموذج لخصائص الوظيفة، وأصبح نموذج مهم لتصميم العمل، حيث يتم التركيز على ذوي الخبرة، ثم تحديد معنى العمل كأهم عامل في تشكيل أهمية العمل المدركة، وأوضح معنى العمل عندما يهتم الناس بعملهم، لأنهم رأوا فيه عملاً له معنى وقيمة و هذا العمل جدير بالاهتمام (Hackman & Oldham, 1976, p. 256).

وعلى الرغم من أن هاكمان و أولدهام (Hackman & Oldham, 1976) لم يشرحا النموذج بالكامل للعوامل "الشخصية أو الفنية أو الظرفية" لكنهما اسهما في إدراك المعنى، وتم الاعتراف به لفهم تجربة الناس في العمل على أنها ذات معنى (et al., 1976, p. 277). ويعد بيليه ومجموعته (Bellah et al, 1985) أول من سلط الضوء للنظر إلى التجربة الذاتية للعمل، وميز بين توجه الإنسان للعمل كوظيفة أو مهنة أو تطوع، ووصف المعنى في العمل بأنه المستوى العام لتجربة العمل وأهميتها في حياة الناس في وقت معين. (Bellah et al, 1985, p. 65).

الفصل الأول/التعريف بالبحث

أولا مشكلة البحث

يؤدي العمل دوراً مهماً في صحة الموظفين ورفاهيتهم، ومن المهم إدراك التأثير السلبي على العاملين في عالم العمل، وخصوصاً في وقتنا الحالي الذي يتميز بالعولمة والتغيير التكنولوجي، إذ يعاني الموظفون اليوم مزيداً من ضعف الأمن الوظيفي، فضلاً عن الآثار السلبية لإدخال تكنولوجيا المعلومات مثل إمضاء ساعات العمل على أجهزة الكمبيوتر، والتي يمكن أن تكون ضارة بصحة الموظفين (Sparks et al., 2001, p. 489-509).

ويشير اردنت (Arendt, 1958) إلى أن ما يجعل العمل مميزاً هو قدرته على خلق شيء له قيمة، والذي يذهب معناه خارج نشاط العمل نفسه، حتى لو كانت هذه القيمة مؤقتة فقط، ومع ذلك فإن المعنى الأعمق للعمل إلى جانب النشاط المرتبط به، ليس واضح دائماً، لأن المعنى في العمل هو البحث عن "بيئة عمل أكثر إنسانية"، والاتصال النفسي بشيء أعلى (Marques, et al., 2005, p. 81). وإن تبرير سبب جدارة العمل أو قيمته يأتي من

المصادر الثقافية والمؤسسية ليقرر الفرد في نهاية الأمر، أن يجد المعنى في عمله أم لا (Lepisto & Pratt, 2016, p14). وفقا للويبر (Weber) فإن الأفراد المعاصرين يواجهون معضلة وجودية غير معروفة في شدتها ووضوحها للعهد السابقة إلا وهي مشكلة المعنى: "مايستحقون العيش من أجله" (Seidman, 1983, p. 268).

وإن ابتعاد الإنسان عن القيم والشعور بالمعنى قد يؤدي إلى الشعور بالإحباط واليأس (عاقل، ١٩٨٨، ص: ٣٤٦). ويرتبط مفهوم الإرهاق بمعنى العمل، فالأفراد الذين يعانون من الإرهاق غالبًا لا يرون أي فائدة من عملهم، فإن التعرض لمدة طويلة من الإجهاد يؤدي إلى الإرهاق، مما يؤدي بدوره إلى اللامبالاة، وبالتالي إلى فقدان المعنى (Schnell, 2010, p. 351). إن نقص المعنى أو غيابه أو إفقاره من شأنه أن يقوض العلاقة بين الشخص والعمل والمنظمة على سبيل المثال فليمنج وكيدرسترم (Fleming & Cederström, 2012) استعمل عبارة "الرجل الميت" "dead man" لوصف عدم جدوى مساعي العمل اليومية في الشركات الحديثة

التي يفضل بيراردي (Berardi) تسميتها "مصنع التعاسة" (Berardi, 2009, p.90). وقد تم ربط معنى العمل بمشاكل الصحة النفسية وتغيب الموظفين عن العمل، فضلا عن ذلك، ارتبط توافر معنى العمل بانخفاض ملحوظ في مشاكل السلوك المعادي للمجتمع والسلوكيات الأخرى غير الملائمة (Blustein, 2008, P.228-240). وهذا ما أكدته دراسة الآن ومجموعتها (Allan et al., 2019) التي قامت بجمع نتائج الدراسات من أربعة وأربعين مقال وجدت أن معنى العمل له ارتباطات كبيرة مع الاندماج في العمل، والالتزام والرضا الوظيفي، وعدم الرغبة في ترك الوظائف، وقلّة تغيب الموظفين وارتباطات متوسطة، مع رضا الحياة ومعنى الحياة والصحة العامة، وارتباطات صغيرة مع سلوكيات المواطنة التنظيمية، والأداء الوظيفي المصنف ذاتياً (Allan, et al., 2019, P.500).

وإن مشكلة البحث الحالي تتجلى في الإجابة على عدة أسئلة هي:

١. ما الذي يجعل العمل له معنى؟
٢. هل تجربة المعنى في العمل متاحة لجميع الموظفين؟
٣. هل معنى العمل يغني عن الرواتب المنخفضة للعمل؟
٤. هل الاتصال المباشر للموظفين مع المراجع يؤدي إلى زيادة معنى العمل؟
٥. هل يعد إيجاد المعنى في العمل سببا رئيسيا لإيجاد المعنى في الحياة؟

ثانياً. أهمية البحث

وتعد الموارد البشرية ركنا أساسيا في العملية الإنتاجية للمجتمع، لما لهذه الوظيفة من دور كبير في زيادة الدخل القومي في المجتمع الإنساني في جميع مراحلها التاريخية، واعتماداً على ذلك فإن تطوير الموارد البشرية، يعد أساساً للتنمية البشرية المستدامة في جميع بلدان العالم، وتعد اليابان نموذجاً يحتذى به كمثل للدولة الفقيرة بمواردها الطبيعية، لكنها استطاعت أن تحقق التقدم التكنولوجي الكبير وأن تشغل المرتبة الثانية في العالم بعد الولايات المتحدة الأمريكية في القوى الاقتصادية، وذلك لاعتمادها على تنمية مواردها البشرية، وهو ما ذكره تقرير التنمية البشرية لسنة ٢٠٠٢ فان في كل بلد نجح في المحافظة على تنمية بشرية سريعة و نمو اقتصادي سريع ، وقد حقق ذلك بعد إن عمل على سرعة التقدم في التنمية البشرية أولاً النمو الاقتصادي ثانياً (الحمد، ٢٠٠٢، ص: ٧).

وبما أن العمل ظاهرة اجتماعية معقدة، يمكن أن يكون بمثابة وسيلة للتعبير عن الذات وطريقة لتفعيل القيم الراسخة، ويحتمل أن يكون مكوناً أساسياً للبحث عن حياة ذات معنى (Dutton et al., 2010, p 265). وإن فهم المدير لسلوك الموظفين وتحفيزه، أفضل خطوة استباقية لزيادة إنتاجية الموظفين والمنظمة، فإن تكلفة تطوير الحافز للموظفين صغيرة جداً، مقارنةً بزيادة إنتاجية المؤسسات، وبما أن البحث عن المعنى والإنجاز في الحياة حاجة أساسية لدى البشر، فإن موضوع معنى العمل يعد من المواضيع الأكثر تحفيزاً للموظفين (Jim&Anderson, 2007, p.363).

ويكتسب العمل المعنى من خلال الانتباه إلى المعايير الاجتماعية والثقافية والمؤسسية، التي تنقل القيمة الاجتماعية لعمل المرء، ويستلزم هذا المنظور إحساساً بالسمو الذاتي عندما يؤدي المرء عملاً له قيمة للآخرين، كما لوحظ، قد يعمل معنى العمل على بناء شعور بالالتزام من خلال مساعدة العمال على رؤية منظماتهم كوسيلة مهمة، لتحقيق الأهداف المتسقة مع قيمهم (Kahn , 1990, P.693). ويمكن أن يؤثر معنى العمل أيضاً على آليات مهمة أخرى مثل الروح المعنوية والصحة النفسية وتشير الإحصاءات إلى أن المؤسسات تواجه التغيير نتيجة لتغير الدافع لدى الموظفين (Chalofsky & Krishna p 191, 2009).

وفي دراسة جيفن وماسون (Gavin & Mason, 2004) لاحظنا أن تصورات المعنى في العمل من المرجح أن تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة، من خلال خلق موظفين لديهم شعور عالي بالصحة والسعادة وأكثر إنتاجية، وعندما يكون العمل لا يفي بالقيم المرجوة للموظفين، سيجده بلا معنى شخصي، والذي بدوره يؤثر عن رضاهم عن العمل (Gavin & Mason , 2004, p.379-392)

وتأتي أهمية الدراسة بأنه لا توجد دراسات تناولت موضوع معنى العمل في المجتمع العراقي على حد علم الباحثة .

ثالثاً. أهداف البحث

يستهدف البحث الحالي التعرف على:

١. معنى العمل لدى موظفي الدولة.
٢. مستوى الفروق في معنى العمل على وفق المتغيرات الآتية:
 - الجنس (ذكر / أنثى).
 - مدة الخدمة (عشر سنوات فما دون، أكثر من عشر سنوات).
 - العمل باتصال مباشر مع المراجع (نعم، لا).

رابعاً. حدود البحث

يتحدد البحث الحالي على موظفي الدولة العراقية (على الملاك الدائم) العاملين في ديوان مركز الوزارات حصراً للعام ٢٠٢٠.

خامساً. تحديد المصطلحات

أولاً. معنى العمل **Meaning of Work**:

عرفه كل من:

١. هاكمان وأولدهام (Hackman & Oldham, 1976): "الدرجة التي يختبر بها الموظف، الوظيفة باعتبارها ذات معنى وقيمة بشكل عام، وجديرة بالاهتمام" Oldham, (Hackman & 1976, p.250).
٢. سيولا (Ciulla, 2000): "عمل جدير أخلاقياً يتم القيام به في منظمة جديرة أخلاقياً" (Ciulla, 2000, p. 225).
٣. ريان وديسي (Ryan & Deci 2000): "الرغبة في العمل الناتجة من تلبية الاحتياجات النفسية الأساسية (الاستقلالية، والانتماء، والكفاية) والتي تؤدي إلى تأثير إيجابي للفرد والمؤسسة والمجتمع بأكمله" (Ryan & Deci, 2000, p.3).
٤. ستيكر ومجموعته (steger et al, 2012): "التجربة الذاتية التي يتمتع بها الفرد في عمله، من خلال معرفته الدرجة التي يجد عندها أن عمله له هدف، ويسهل نموه النفسي من خلال المساهمة التي يقدمها لإيجاد معنى في الحياة، ويسهم في تحقيق مصلحة أكبر" (Steger et al., 2012, p.81).
٥. لبيستوا وبرات (Lepisto and Pratt, 2017): "حاجة الناس إلى تبرير لماذا يستحق عملهم العناء عن طريق قيمته" (Lepisto and Pratt, 2017, p.109).

وتبنت الباحثة التعريف النظري لريان وديسي كونها اعتمدت نظرية تقرير المصير (SDT) لديسي وريان في البحث الحالي.

❖ التعريف الإجرائي لمعنى العمل

"الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس معنى العمل، المُعد في البحث الحالي".

الفصل الثاني / الإطار النظري

❖ النظريات المفسرة لمعنى العمل:

نظرية الخصائص الوظيفية (Job characteristics theory)

قام هاكمان و اولدهام في عام (Hackman & Oldham, 1975) بوضع، النسخة الأصلية من نظرية الخصائص الوظيفية، وفي عام ١٩٨٠ قدم الشكل النهائي لها، كونها أكثر الوسائل فعالية لتحفيز الأفراد، من خلال التصميم الأمثل للوظائف، فهي تركز على النظر في تصميم الوظائف عن طريق الأخذ بالحسبان شخصية الفرد وسلوكه وإنجازاته، ويمكن إن تؤدي معتقدات الموظف وقيمه وخلفيته العرقية دورا في كيفية استجابته لوظيفة ما، وترتكز نظريتهم المتعلقة بخصائص الوظيفة على تسهيل الدافعية الداخلية العالية وراء العمل، والذي يحمل علاقة كبيرة بالدوافع الذاتية (Oldham, 1975, P.159 & Hackman).

وتتكون من خمس خصائص وظيفية أساسية وهي: (تنوع المهارات، تحديد المهمة، أهمية المهمة، الاستقلالية، التغذية الراجعة من هذه المهمة أو ردود الفعل)، عندما تكون موجودة في مستويات عالية، تزيد من فرص تعرض صاحب العمل للحالات النفسية الثلاث: (خبرة ذات معنى، المسؤولية عن النتائج، معرفة النتائج الفعلية للعمل)، ومن خلالها، تشكيل النتائج الشخصية ونتائج العمل، والخصائص الوظيفية المحددة التي من المتوقع أن تؤثر بشدة على تلك الحالات النفسية (Hackman & Oldham, 1975, P. 163).

وعندما تكون الخصائص الوظيفية للعمال تتماشى مع مهامهم وقيمهم وهوياتهم الشخصية، فهم يواجهون درجة عالية من معنى العمل، ومن ثم يكونون أكثر عرضة للانخراط في العمل، وهذا يفسر بشكل جزئي سبب أهمية متغير معنى العمل، فقد ربطت العديد من الدراسات معنى العمل بشكل وثيق مع الالتزام، منها دراسة ستيكر ومجموعته (Steger, et al.2012) ودراسة دافي ومجموعته (Duffy et al.2014) وقد بيني العمل الإحساس بالالتزام من خلال مساعدة الموظفين على عرض منظماتهم كوسيلة مهمة لتحقيق الأهداف، بما يتفق مع قيمهم (Kahn,1990,p.694).

نظرية تقرير المصير (Self-Determination Theory, 1985)

ظهرت نظرية تقرير المصير في ثمانينيات القرن الماضي، والتي توصل إليها البروفسور في علم النفس ادوارد ديسي (Deci) والبروفسور الأمريكي في علم النفس السريري ريتشارد ريان (Ryan)، ومن خلال مقارنته بين الدافع الداخلي والدافع الخارجي، من خلال الفهم المتراكم لهذه المقارنات، والدور الذي يؤديه الدافع الداخلي، فهي نظرية كلية للدوافع البشرية التي تصف وتشرح الاحتياجات النفسية، والتنظيم المستمر الخارجي والداخلي للدوافع، فهي امتداد من علماء النفس الإنسانيين (Maslow 1954, Rogers 1955, Fromm 1961)، والمصدر الثاني يعتمد على المفاهيم التي طورها في البداية بيلاه ومجموعته (Bellah et al. 1985) الذي صنف ثلاث سمات مميزة لخبرة المعنى في العمل وهي: (الوظيفة، والمهنة والتطوع) وترى نظرية تقرير المصير (SDT) أن العمل له معنى ما دام يفي بالاحتياجات النفسية الكاملة في الاستقلالية والانتماء والكفاية، لكن الرغبة في العمل الذي يفي بهذه الاحتياجات عرضة للمصادر الخارجية التي قد تأتي بالبدائل للعمل (Schmuck et al. 2000, p. 227). ويمكن أن تنقسم الحاجات النفسية الأساسية في نظرية تقرير المصير (SDT) إلى ثلاث حاجات:

❖ الاستقلالية (Autonomy)

تشير إلى المدى الذي يتكامل فيه العالم الداخلي بشكل كامل ومنظم ذاتياً (Ryan and Deci, 2002) وإن الأفراد لديهم رغبة فطرية في الإرادة، وتجربة شعور الحرية والاختيار عند أداء نشاط فعندما يتصرف الناس بشكل مستقل، يكون لديهم مركز داخلي للتحكم وتصور أفعالهم على أنها موجهة ذاتياً، كما يعني الانخراط في أنشطة صعبة وتوسيع المهارات والقدرات، فهو لا يعني الاستقلال عن الآخرين (Deci & Ryan, 2000, P.229).

❖ الكفاية (Competence)

تشير إلى الشعور بالإتقان في قدرة الفرد عند التفاعل مع بيئته، وكذلك الحصول على فرص للتعبير عن القدرات بشكل منظم، وعندما يتم تلبية احتياجات الكفاية للأشخاص، فإنهم يشعرون بالثقة في قدراتهم على التنقل في مجالات الحياة، والتحكم في نتائج الأنشطة المختلفة. (Ryan and Deci, 2002, p.229)

❖ الانتماء (Relatedness)

وهي الرغبة في التواصل مع البيئة والأفراد الآخرين وهو أن يكون الفرد محبوباً ومهتماً وأن يكون عضواً في مجموعة، ويشير الانتماء إلى المدى الذي يتم من خلاله الاهتمام

بالآخرين عندما يتم تلبية احتياجاتهم، يشعرون أنهم ينتمون ويتولد لديهم شعور بالأمان داخل مجتمعاتهم. (Ryan and Deci,2000, P.230)

وإن العمل الذي يطور الذات الداخلية يساعد الأفراد على التعبير عن الإمكانيات الكامنة والانتماء وخدمة الآخرين، وقد يحفز الأفراد داخلياً وهو شكل من أشكال الدوافع الذاتية وتشير دراسات روسو وغيره (Rosso et al., 2010) إلى أن الدافع الداخلي هو أحد المؤشرات على إدراك العمل على أنه ذو معنى، وإن المكافآت الخارجية للسلوك تقوض الدافع الجوهري (Lips-Wiersma & Wright,2012,p. 660).

وتشير الدراسات التي قام بها روسو ومجموعته (Rosso et al., 2010) إلى أن الدافع الجوهري يؤدي دوراً رئيسياً في معنى العمل والبنى ذات الصلة، وتتمثل إحدى الفرضيات في أن الانخراط في سلوك العمل ذي الدوافع الذاتية يخلق التوافق بين سلوكيات العمل ومفهوم الشخص لذاته، الأمر الذي يؤدي إلى الشعور بالجدوى أو المعنى، وعلى الرغم من العدد المحدود من الدراسات في هذا المجال، ولكن تدعم الأبحاث الحالية هذه الفكرة على سبيل المثال دراسة ستيكر ومجموعته (Steger et al., 2012) الذي وجد ارتباطاً مهماً بين الدافع الجوهري، ومعنى العمل -322 Steger et al., 2012, P (337).

نظرية تحديد الأهداف (Theory of Goal-Setting)

كان لنظرية تحديد الأهداف التي طورها إدوين لوك وغاري ليثيوم (Locke and Latham's 1990) تأثير كبير في مجال تحفيز العمل، من حيث إدارة الأداء وتحديد الأهداف اللذان يعدان مفهومين مهمين في مجال العمل من منظور تنظيمي، ومرتبطين بمعنى العمل (Locke and Latham's, 1990,p.135-170). إذ دمج لوك (Locke,1968) بعض جوانب نظرية الكفاءة الذاتية لباندورا (Bandura, 1989)، لوضع نظرية عامة للبحث في دافعية الأهداف، واقترح فيها أن تأخذ الناس في الحسبان الأهداف المفضلة، لتكون الأسباب الفعالة للسلوك -1175 Bandura, 1989,p (1184). وإن أداء الأشخاص سيكون عالي عند:

١. تحديد أهداف صعبة لها تكافؤ عالٍ.
٢. إن يفهمون هل ستؤدي السلوكيات إلى الأهداف، ويجب أن تملك الكفاءة للقيام بهذه السلوكيات، وإن هذه النظرية، التي لها قبول كبير، هي مثال على النظريات التي لا تفرق بين أنواع الدافع، وبالتالي لا يتم استعمال خصائص الأهداف (على سبيل المثال، لصعوبتها في التنبؤ بنتائج العمل، ولكن لا يتم إنباء الاهتمام لتحقيق أن محتويات الأهداف المختلفة

وكذلك أنواع مختلفة من تنظيم الهدف تؤدي إلى نماذج مختلفة من الأداء (Sheldon,et al.,2001, p.325-339).

وتؤدي الأهداف أيضاً دوراً مهماً في جعل العمل مفيداً، كما هو الحال عندما يتمكن الموظفون من متابعة أهداف مهمة، فيجدون العمل أكثر فائدة ومعنى، وأدت التغييرات في نظام العمل إلى تغييرات في النهج نحو تحديد الأهداف (Kochan,et al, 2002,p.200). وان الالتزام بأهداف صعبة محددة، وردود فعل كافية، وكفاءة ذاتية عالية (قدرة) واستراتيجيات مهمة مناسبة، تؤدي إلى أداء عالي- Latham& Lock 1991,p212-247).

الفصل الثالث / منهجية البحث

إن منهج البحث الوصفي يعد من المناهج الشائعة في التفسير العلمي المنظم، لوصف الظاهرة أو المشكلة وتفسيرها كمياً، 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 (على الملاك الدائم) 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 ثماني عشرة وزارة فقط.

عينة البحث

تم اختيار عينة البحث الحالي بالطريقة العشوائية، من أربع (٤) وزارات (وزارة الصحة والبيئة، وزارة الكهرباء، وزارة الأعمار والإسكان والبلديات والإشغال العامة، وزارة العدل)، ثم تم 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 (١) يوضح ذلك.

الجدول (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 معنى العمل Scale meaning work

خطوات بناء المقياس :

١. تحديد متغير معنى العمل:

لقد اعتمدت الباحثة التعريف النظري لديسي وريان (Deci & Ryan, 1985) كونها اعتمدت الإطار النظري لهما، فإنها ستعتمد ذلك في إعداد مقياس لهذا المتغير، وتشير الأدبيات النفسية إلى أهمية المرور بعدة خطوات، من أجل بناء المقاييس النفسية وكالاتي:
أ. إعداد فقرات مقياس معنى العمل بالصيغة الأولية:

من أجل صياغة فقرات مقياس معنى العمل، اطلعت الباحثة على الكثير من الدراسات الأجنبية، فيما يخص هذا المتغير، وكانت اغلب الدراسات قد اعتمدت على نظرية (ديسي وريان)، كما قامت الباحثة بالاطلاع على المقاييس السابقة كافة التي لم تستطع اعتمادها لعدم ملائمتها للمجتمع العراقي، ولكنها اعتمدت على بعض فقراتها، من أجل إعداد مقياس معنى العمل، وصياغة عدد آخر منها، بالاعتماد على النظرية المتبناة، والتي يفترض أن تقيس معنى العمل، ووضعت بدائل للإجابة عنها.

ب. صياغة الباحثة لفقرات مقياس معنى العمل

في ضوء ما تقدم قامت الباحثة بصياغة (٤١) فقرة بشكل أولي، بالاعتماد على الإطار النظري المتبنى لمعنى العمل وعلى مقاييس سابقة لمعنى العمل، وتمت صياغة الفقرات على وفق طريقة ليكرت (Likret)، وتم اعتماد الأسس التالية عند صياغة الباحثة لفقرات المقياس الحالي وهي:

- أن يكون محتوى الفقرة واضحاً ومباشراً وصريحاً.

- الابتعاد عن التعبير اللغوي المربك والمعقد في الفقرة.
 - أن لا تكون الفقرات طويلة مما يمنع الأفراد عن التجاوب مع الباحث.
 - أن لا تتضمن أكثر من فكرة واحدة (الزوبعي وآخرون، ١٩٨١، ص ٦٩).
- ج. تحديد الفقرات السلبية والإيجابية للمقياس:

ينكون مقياس معنى العمل بصيغته الأولية من (٤١) فقرة بشكل أولي منها (٢٣) فقرة إيجابية باتجاه معنى العمل، و(١٨) فقرة سلبية أما الفقرات الإيجابية والسلبية للمقياس فهي:

١. الفقرات الإيجابية والبالغة ٢٣ فقرة وهي (١-٢-٤-٦-٨-١١-١٤-١٥-١٧-٢١-٢٤-٢٥-٢٦-٢٨-٢٩-٣٠-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥-٣٦-٣٨-٣٩).

٢. الفقرات السلبية والبالغة ١٨ فقرة وهي (٣-٥-٧-٩-١٠-١٢-١٣-١٨-١٩-٢٠-٢٢-٢٣-٢٧-٣١-٣٧-٤٠-٤١).

د. بدائل الاستجابة وتصحيح المقياس Alternatives respond and correct the scale

استعملت الباحثة خطوات طريقة ليكرت (Likert Method) الخماسية في إعداد مقياس معنى العمل، وذلك لأنه لا يحتاج إلى جهد كبير في تصميم الاختبار، ويوفر مقياساً متجانساً، ولتمييزه عن غيره من طرائق البناء، حيث يمكن حذف الفقرات غير المناسبة عن طريق تحليل الفقرات، ويتميز بسهولة بنائه وتصليحه، ولا يحتاج إلى عدد كبير من المحكمين والخبراء، فضلاً عن أنه يسمح بأكثر تباين بين الأفراد، وأن الثبات فيه يكون جيداً (Albrech, 1980, p,200).

ويقصد بتصحيح المقياس وضع درجة لاستجابة أفراد العينة على فقرات المقياس، ثم جمع هذه الدرجات لاستخراج الدرجة الكلية لكل فرد، وقد وضعت الباحثة خمسة بدائل لتقدير الاستجابة هي: (تطبق علي تماماً، غالباً ما تطبق علي، تنطبق علي أحياناً، نادراً ما تطبق علي، لا تطبق علي أبداً)، وقد تضمن المقياس فقرات إيجابية وأخرى سلبية، وتعطى عند التصحيح الدرجات (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي في حالة اتجاه الفقرة إيجابي، في حين تعطى الدرجات (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي في حالة اتجاه الفقرة عكسياً أو سلبياً.

هـ. إعداد تعليمات المقياس Preparation of Scale Instruction

تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب أثناء اجابته على فقرات المقياس، وحرصت الباحثة على أن تتميز بالوضوح والدقة عند تقديمها للمستجيبين، وقامت بتأكيد ضرورة أن يختار المستجيب بديل الاستجابة الذي يراه مناسباً، ويعكس وجهة نظره فعلاً، من غير أن يتأثر بآراء وملاحظات الآخرين، ومن ثم لم يطلب منه ذكر الاسم، من أجل الحفاظ على سرية المعلومات الخاصة بالمستجيب، وأيضاً تم إدراج بعض المعلومات

الديموغرافية من ضمن تعليمات المقياس مثل: (الجنس، ومدة الخدمة، والاتصال المباشر مع المراجعين من عدمه).

و. تصحيح المقياس Correct the scale

لقد استعملت الباحثة ترتيب أوزان البدائل (١-٢-٣-٤-٥)، ويعد هكذا ترتيب من احد شروط بناء المقاييس بطريقة ليكرت (Albrech, 1980, p 201).

ويتم توزيع هذه البدائل بحسب اتجاه الفقرات، وإن تصحيح المقياس والذي يقصد به وضع درجة لاستجابات العينة على فقرات المقياس، ويتم جمع الدرجات للوصول إلى الدرجة الكلية، حيث وضعت الباحثة ثلاثة بدائل وهي: (تتطبق علي دائماً، غالباً ما تتطبق علي، تتطبق علي أحياناً، نادراً ما تتطبق علي، لا تتطبق علي أبداً)، ويتضمن المقياس فقرات إيجابية وسلبية، غير متساوية العدد، ويتم تصحيح الإجابات بإعطاء درجة من (٥-٤-٣-٢-١) للفقرات الإيجابية ودرجة (١-٢-٣-٤-٥) للفقرات السلبية.

ز. صلاحية فقرات المقياس The Validity of Items

ذكر أيبيل (Ebel, 1972) إن أحسن الوسائل المستعملة، من اجل التأكد من صلاحية الفقرات، هي قيام مجموعة من المحكمين والخبراء المختصين، بتقدير صلاحية الفقرات في قياس الخاصية، أو الصفة التي وضعت من أجلها (Ebel, 1972, p: 555). فإن اتفقت آراؤهم بشأن مدى صلاحية الفقرات عن الكشف عن ما وضعت لأجله، فيصبح من الممكن الاعتماد عليها في القياس (عباس وآخرون، ٢٠٠٩، ص: ٢٦٤).

فقد رتبت الفقرات البالغ عددها (٤١) فقرة، وتم عرضها بعد صياغتها الأولية على مجموعة من المختصين والمحكمين في علم النفس، وبينت الباحثة الهدف من الدراسة والتعريف النظري المعتمد ونوع العينة، وطلبت إبداء آراءهم وملاحظاتهم على فقرات المقياس، لبيان مدى فاعليتها في قياس ما وضعت لأجله، ومدى سلامة صياغة العبارات، وملائمة بدائل الإجابة، وقد اعتمدت الباحثة ما نسبته (٨٠%) كمعيار لقبول الفقرة وصلاحيتها. واستناداً إلى آراء المحكمين وتوجيهاتهم، فقد تم الإبقاء على جميع الفقرات ماعدا الفقرة (١٥) وكانت نسبة الاتفاق على الفقرات (٩٥%).

ح. التحليل الإحصائي للفقرات Items Analysis

- تمييز الفقرات

١. اسلوب المجموعتين المتطرفتين Extremist Groups Method

هناك عدة خطوات اتبعتها الباحثة لتطبيق هذا الأسلوب وهي:

- استخراج الدرجة الكلية لكل فقرة.
- ترتيب الاستمارات الـ (٤٠٠) وحسب أعلى درجة إلى أدنى درجة.

• اختيار (٢٧%) من الاستثمارات وهي الاستثمارات التي جمعت أعلى درجة في مقياس معنى العمل، وعددها (١٠٨) و (٢٧%) من الاستثمارات التي جمعت أدنى درجة في المقياس نفسه، وعددها أيضاً (١٠٨)، كون مجموع عينة التحليل بلغ (٤٠٠) استثمار، فإن نسبة الـ (٢٧%) هي (١٠٨)، لذلك فإن عدد الاستثمارات النهائي (٢١٦) استثمار خضعت للتحليل.

• بعد استخراج المتوسط الحسابي وكذلك الانحراف المعياري، للمجموعتين العليا والدنيا، قامت الباحثة بتطبيق الاختبار التائي (T- test) لعينتين مستقلتين، من أجل اختبار دلالة الفرق بين أوساط درجات المجموعتين (العليا والدنيا) في كل فقرة، كون القيمة التائية تعد مؤشراً من أجل تمييز كل فقرة، عن طريق مقارنتها بالقيمة الجدولية (Mayrs, 1990, p.35).

وعدت الفقرات التي حصلت على قيمة تائية محسوبة تبلغ (١,٩٦) فأكثر، فقرات مميزة، لكونها ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢١٤) (علام، ٢٠١٠، ص: ٦١٥). وفي ضوء هذا الإجراء، فإن جميع فقرات مقياس معنى العمل كانت مميزة عند مستوى دالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢١٤).

٢. طريقة الاتساق الداخلي Internal Consistency Method

أو ما يسمى بعلاقة الفقرة بالمجموع الكلي، استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون (Person)، لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس معنى العمل والدرجة الكلية للمقياس، لتحقيق الاتساق الداخلي للفقرات (Allen & Yen, 1979, p.124). وكانت الاستثمارات الخاضعة للتحليل (٤٠٠) استثمار، وهي الاستثمارات نفسها التي خضعت للتحليل في ضوء أسلوب المجموعتين المتطرفتين، ووفق معيار أيبيل، و لغرض فحص الفقرات بشكلها النهائي، قبلت الفقرات التي كانت صالحة على وفق كلا الأسلوبين. فعند مقارنة قيمة معامل الارتباط، بالقيمة الجدولية (٠,٠٩٨)، ودرجة الحرية (٣٩٨)، عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، حيث وجد جميع الفقرات دالة إحصائياً.

٣. الخصائص السايكومترية للمقياس

مؤشرات الصدق Validity

يعد صدق المقياس من الخصائص المهمة في بناء المقاييس النفسية، و المقياس الصادق هو المقياس الذي يقيس الخاصية التي وضع من أجل قياسها، وبالمستوى التي يكون فيها قادراً على تحقيق أهداف معينة (Stanley, Hopkins, 1979 p, 102) وهناك عدة مؤشرات لحساب الصدق، وسيتم التحقق من البعض منها في مقياس معنى العمل وكما يأتي:

أ. الصدق الظاهري **Face Validity**

يتمثل الصدق الظاهري من خلال عرض فقرات المقياس، وتعليماته، وبدائله، على مجموعة من المحكمين الذين يتميزون بالخبرة، وحسب ما أشار إليه أيبيل (Ebel) فإن أهم وسيلة لاستعمال الصدق الظاهري، هو وضع المقياس أمام أنظار عدد من الخبراء المختصين، لتقدير الدرجة التي يتمكن فيها المقياس من قياس الخاصية المراد قياسها، ومدى سلامة العبارات من حيث صياغتها لغوياً، وملائمة بدائل الإجابة (Ebel, 1972,p.95). وقد تحقق هذا الغرض من خلال الإجراء الذي قامت به الباحثة.

ب. صدق البناء **Construct Validity**

ويسمى في بعض الأحيان بصدق التكوين الفرضي (Hypothetical Construct Validity) أو صدق المفهوم، وهو أكثر أنواع الصدق أهمية، بسبب تركيزه على ثلاثة عناصر هي: (الخاصية المراد قياسها، الأداة، والنظرية التي يستند إليها في التفسير)، وهناك من يرى إنه متضمن لجميع أنواع الصدق الأخرى، (Anastasi, 1997,p.22).

إن هذا النوع من الصدق لـ مقياس معنى العمل، تحقق من خلال:

١. تمييز الفقرات: إذ عُد تمييز الفقرات (المجموعتين المتطرفتين، وعلاقة الفقرة بالمجموع الكلي للفقرات) من إحدى مؤشرات صدق البناء.

٢. 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.

٣. التحليل العاملي **Factor Analysis**: بين فيركسون (Ferguson, 1991) إن التحليل العاملي هو طريقة إحصائية، وظيفتها التبسيط الموضوعي، لمجموعات كبيرة من المتغيرات، تفسر مواقف معقدة، إلى مجموعات صغيرة، لها صفات تفسيرية، تسمى عوامل، وتكتسب معناها من الصفات التكوينية، التي توجد ضمن مجموعة العلاقات (فيركسون، ١٩٩٠، ص: ٥٧٨-٥٧٩).

وقد استعملت الباحثة التحليل العاملي الاستكشافي، نتيجة التساؤل الذي ورد في ذهنها عند إعداد مقياس معنى العمل على نظرية تقرير المصير لديسي وريان وهو: هل متغير معنى العمل يتكون من عامل واحد، أو عدة عوامل؟ فوجدت الإجابة باستعمال هذا النوع من التحليل العاملي للمقياس، عن طريق الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وقد اعتمدت الباحثة طريقة المكونات الأساسية، والتي تعد من أشهر الطرق وانبسطها، على عينة عددها (٤٠٠) موظف من (الذكور والإناث)، وقد مثلت فقرات مقياس معنى العمل، وتم كذلك حساب معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات وبذلك تكونت مصفوفة

الارتباط الذي جرى التحليل العاملي عليها، فالعامل الدال هو العامل الذي يساوي، أو يزيد جذره الكامن عن الواحد (١) ويجب أن لا يقل التشعب في العامل عن (0.30)، فعندما يكون اقل من ذلك تستبعد العامل، وذلك بسبب قدرته الضئيلة من التباين في ذات المتغيرات الأصلية، فيجب استبعاده لعدم دلالاته (مهلال، ١٩٩٥، ص: ٦).

وكذلك اعتمدت الباحثة على معيار (كايزر، ماير، اولن) (Kaiser-Meyer-Olkin)، ويعتمد على حجم التباين، والذي يعبر عن العامل الواحد، والذي بلغت قيمته (0,91)، وتقارن مع درجة القطع (0.50)، وبذلك تكون أعلى منها، مما يشير إلى أن حجم عينة البحث، مناسبة للتحليل العاملي والذي يجب أن لا يقل عن (١)، وأن يكون مصدر تباينه في أكثر من فقرة، وبعد ذلك يكون العامل معبرا عن تباين مشترك (Guttman, 1954, p.190).

مؤشرات الثبات Reliability

ويقصد به الدرجة الحقيقية، التي تعبر عن أداء الفرد على أي اختبار، ويقصد بثبات الدرجة أن المفحوص يجمع في كل مرة يختبر فيها، نفس الدرجة التي حصل عليها، لقياس الخاصية نفسها، وسواء اختبر في ظروف مختلفة أو الظروف نفسها، ولا تتدخل فيها عوامل عشوائية، أو يعني الاتساق في القياس (علام، ٢٠٠٠، ص: ١٣١). وهناك عدة طرق من أجل التحقق من الثبات وقد استعملت الباحثة الطريقة التالية:

طريقة معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي:

إن استخراج معامل ألفا كرونباخ، يزودنا بتقدير جيد للثبات في المواقف غالباً، وإن معرفة الثبات بهذه الطريقة، يستند إلى الاتساق في إجابات الأفراد، عن كل فقرة من فقرات المقياس، وهو يعتمد على الانحراف المعياري الكلي للمقياس، والانحراف المعياري لكل فقرة على حدا من فقرات المقياس، ويُعد معامل ألفا كرونباخ أفضل طريقة لفحص الاتساق الداخلي، مؤشر جيد لثبات المقياس، ويوفر الاتساق الداخلي أيضاً معلومات عن خطأ القياس (علام، 2000، ص: 165).

وجاءت نتائج الثبات بهذه الطريقة بعد الاستعانة بمعامل ألفا كرونباخ، لاستخراج الاتساق الداخلي للمقياس الحالي، بعد تطبيق المقياس على العينة المؤلفة من (٤٠٠) موظف (ذكور، إناث)، فقد بلغ معامل ألفا كرونباخ لمقياس معنى العمل (٠,٩٤)، وهو معامل ثبات عالي، ويمكن الركون إليه بعد الاعتماد على المعيار المغلق وجدول (٤) يوضح ذلك.

الجدول (٤) معامل الثبات بطريقة معامل الفا لمقياس معنى العمل

المتغير	معامل الفا
مقياس معنى العمل	٠,٩٤

الوصف النهائي لمقياس معنى العمل

يتكون مقياس معنى العمل بصيغته النهائية من (٣٨) فقرة منها (٢٢) فقرة إيجابية، و(١٦) فقرة عكسية، وأمام كل فقرة تدرج خماسي للإجابة، وفق طريقة ليكرت هي: () تنطبق علي دائماً، غالباً ما تنطبق علي، تنطبق علي أحياناً، نادراً ما تنطبق علي، لا تنطبق علي (أبداً)، وتعطى لها الدرجات (١,٢,٣,٤,٥) على التوالي لل فقرات الإيجابية وعلى العكس بالنسبة لل فقرات السلبية.

الفصل الرابع/عرض النتائج ومناقشتها

الهدف الأول: التعرف على معنى العمل لدى موظفي الدولة

توصلت نتائج البحث الحالي، إلى أن الوسط الحسابي للعينة الأساسية البالغة (٤٠٠) موظف من (الذكور، الإناث)، على مقياس معنى العمل قد بلغ (١٩٣,٤٥) درجة، وانحراف معياري (٢٧,٢٩) درجة، بينما كان المتوسط الفرضي (١١٤) درجة.

وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينة واحدة تبين إن القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية، إذ بلغت (١٨,٦٤٧) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، مما يدل على أن موظفي وزارات الدولة العراقية يتمتعون بمستوى عالي من معنى العمل. و تفسر هذه النتيجة على وفق نظرية تقرير المصير (SDT) لديسي وريان، بأن العمل له معنى، مادام يفي بالاحتياجات النفسية الكاملة في الاستقلالية والانتماء والكفاية (لكن الرغبة في العمل الذي يفي بهذه الاحتياجات، قد يكون عرضة للمصادر الخارجية التي قد تأتي بالبدائل للعمل)(Schmuck et al.2000,p. 227).

الهدف الثاني: التعرف على الفروق في معنى العمل لدى موظفي وزارات الدولة على وفق متغير (الجنس، ومدة الخدمة، والاتصال المباشر مع المراجعين من عدمه)

❖ التعرف على الفروق في معنى العمل حسب الجنس

بينت النتائج إن الوسط الحسابي لعينة الذكور على مقياس معنى العمل بلغ (١٣٨,٦٠) درجة وانحرافا معياريا (٢٧,٦٨) درجة، بينما كان الوسط الحسابي لعينة الإناث على مقياس معنى العمل (١٤٠,٣٠) درجة، وانحراف معياري (٢٦,٩٤) درجة، وبعد استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، بلغت القيمة التائية المحسوبة (-٠,٦٢١)، وهي ليست ذات دلالة إحصائية، عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، مما يبين إنه لا يوجد فروق بين الذكور والإناث في معنى العمل

وهذا ما تفسره نظرية تقرير المصير (SDT) فإن الاحتياجات النفسية الأساسية الثلاث (الاستقلالية، والانتماء، والكفاية) التي تؤدي إلى معنى العمل، موجودة لدى كل لبشر (الذكور والإناث) ولكن بدرجات متباينة، وهناك من يعبر عنها، والبعض الآخر يكتمها ولا يبينها.. (Ryan & et al., 1996, p.7-26)

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة جينغ وجاكوب (Jing and Jacob, 2015) التي أجريت على عينتين كبيرتين من الموظفين لأكثر من دولة، إذ لم تجد فروقا ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس (Jing and Jacob, 2015, p.1). وكذلك دراسة لإزار ومجموعته (Lazar, et al., 2017) تكونت العينة من (٦٨) أكاديمي في كلية اربيل، من جامعة أربيل التي تراوح أعمارهم بين (٣٢ - ٧٤) سنة، ويعمل المشاركون في جميع أقسام الكلية من المهن الطبية والصحية إلى الإداريين، حيث توصلت الدراسة الى عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمعنى العمل تعزى لمتغير الجنس Lazar, et al., 2017, p.1-12).

❖ التعرف على الفروق في معنى العمل حسب متغير مدة الخدمة

تصنف عينة البحث على وفق متغير مدة الخدمة على مستويين وهي: (عشر سنوات فما دون، أكثر من عشر سنوات)، وبينت النتائج أن الوسط الحسابي للسنوات العشر فما دون هو (١٣٩,٤١) درجة، وبانحراف معياري قدره (٢٧,٠٦) درجة بينما كان الوسط الحسابي لـ (أكثر من عشر سنوات) هو (١٣٩,٤٦) درجة وبانحراف معياري (٢٧,٤٢) درجة، وللتعرف على الفروق في معنى العمل تم إخضاع البيانات إلى الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (-٠,٠١٨)، وهي ليست ذات دلالة إحصائية، عند مستوى دلالة (٠,٠) وتفسر نظرية تقرير المصير هذه النتيجة بأن العمل حاجة أساسية لدى جميع البشر، وكذلك البحث عن المعنى والإنجاز في الحياة والعمل (Jim&Anderson, 2007, p.363). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة جينغ وجاكوب (Jing and Jacob, 2015) والتي لم تجد فروقا ذات دلالة إحصائية تعزى للعمر، عندما تم إقناع الموظفين بقبول رواتب أدنى من رواتبهم.. (Jing and Jacob, 2015, p.1) وكذلك دراسة لإزار ومجموعته (Lazar et al., 2017)، حيث وجدت الدراسة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمعنى العمل وفق مدة الخدمة et Lazar al., 2017, p.1-12).

❖ التعرف على الفروق في معنى العمل حسب متغير الاتصال المباشر مع المراجعين من عدمه

تصنف عينة البحث على وفق متغير الاتصال المباشر مع المراجعين من عدمه الى مستويين وهي (نعم، لا)، وللتعرف على الفروق في معنى العمل، تم إخضاع البيانات إلى الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، حيث بلغ الوسط الحسابي للاتصال المباشر مع المراجعين (نعم) (١٥٩,١٨) درجة وبانحراف معياري قدره (١٦,٧٦) في حين كان الوسط الحسابي للاتصال المباشر مع المراجعين (لا) (١١٩,٧٢) درجة وبانحراف معياري (٢٠,٧٤) درجة، وبعد استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، ظهرت القيمة التائية المحسوبة تساوي (٢٠,٩٣١) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لصالح (نعم) مما يشير إلى وجود فروق في معنى العمل حسب متغير الاتصال المباشر مع المراجعين ولصالح (نعم). وتفسر هذه النتيجة وفق نظرية تقرير المصير (SDT) من خلال الانتماء الذي يعد واحدا من الحاجات النفسية الأساسية للنظرية، فهو الرغبة في التواصل مع البيئة والإفراد الآخرين، وهو أن يكون محبوباً ومهتماً وأن يكون عضواً في مجموعة، ويشير الانتماء إلى المدى الذي يتم من خلاله الاهتمام بالآخرين عندما يتم تلبية احتياجاتهم، فيشعرون بأنهم ينتمون ويتولد لديهم شعور بالأمان داخل مجتمعاتهم (Ryan and Deci, 2002, p.230).

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كرانت (Grant, 2007) التجريبية على عينة من الذين يجمعون التبرعات في جمعية إنسانية، فالمجموعة التجريبية هي التي تلقت اتصالاً هاتفياً من المستفيدين من التبرعات، والمجموعة الضابطة لم تتلق اتصالاً، فوجد ان المجموعة التجريبية أصبح أدائها أعلى في جمع الأموال من المجموعة الضابطة، بسبب توفير الاتصال الاجتماعي وهذا ما أكدته نظرية تقرير المصير (Grant, 2007, p.53).

التوصيات

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

١. تعزيز معنى العمل لدى الموظفين في عملهم من قبل مدراءهم من خلال:
 - أ. تطوير وممارسة القدرات والإمكانات للعامل .
 - ب. دعم الفضائل الإنسانية ومنها: النزاهة، والكرامة، والشرف، والأمانة من خلال تكريم الموظف مادياً أو معنوياً، لكي يقتدي بقية الموظفين به.
 - ج. شرح الغرض الأساسي من العمل أو المهمة التي تقع على عاتق الموظف من حيث فائدتها للمراجعين والمجتمع بأكمله.

د. تعريف كل موظف بالمهمة التي تقع على عاتقه وإعطائه استقلالية بالعمل، ووضع المسؤولية على عاتقه، من خلال محاسبته عن نواتج عمله.

هـ. توزيع دورات التدريب والتطوير بالتساوي على الموظفين بما ينمي قدراتهم.

المقترحات

تقترح الباحثة إجراء دراسات مماثلة للبحث الحالي فيما يأتي:

١. لعينات من موظفي الدوائر التابعة لديوان مركز الوزارة، وموظفي وزارات أخرى، وكذلك دوائر القطاع الخاص.

٢. العلاقة بين معنى العمل و عدد من المتغيرات النفسية مثل: (القيم التنظيمية، الالتزام التنظيمي، الاحتراق الذاتي، الرضا الوظيفي، صياغة الوظائف).

المصادر العربية

الكتب

١. الحمد، عبد اللطيف يوسف (٢٠٠٢): تقرير التنمية الإنسانية العربية ، دار النشر عمان، الأردن، رقم الكتاب: 02.111.B.9 A .

٢. عاقل، فاخر (١٩٨٨)، علم النفس التربوي، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، ط١٠ .

٣. علام، صلاح الدين (٢٠١٠)، الأساليب الإحصائية الاستدلالية في تحليل بيانات البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية (البارامتري، للبارامتري)، القاهرة ، مصر، دار الفكر العربي ، ط٢ .

٤. فيركسون، جورج (١٩٩٠)، التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس، ترجمة: هناء العكيلي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد.

المجلات

٥. مهلل، زينة (٢٠١٥) أهمية التحليل العاملي الاستكشافي في التحقق من البنية العاملية للاختبارات النفسية، مجلة جيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية -مركز جيل للبحث العلمي، الجزائر، العدد ١٤ .

Schmuck, P., Kasser, T. & Ryan, R. M. (2000), **Intrinsic and extrinsic goals: their structure and relationship to well-being in German and U. S. college students.** Social Indicators Research 50(2), 225, <https://doi.org/10.1023/a:1007084005278>.

Albrecht, S.L., (1980), *Social psychology*, New Jersey prentice

Allan, B., Barbarich, C., Sterling, H., Tay, L., (2019), **Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis**, Journal of Management Studies 56:3 May 2019 Journal of Management Studies 56:3 Ma 2019 do i : 10.1111/ joms.124 06 in [Journal of Management Studies](#) 56(3).

Allen, J. M., & yen, W. M., (1979): *Introduction to measurement theory pacific grove, CA: Brooks / cole .*

Anastasi, A. & Urbana, S., (1997), **Psychological Testing, New Jersey: Prentice-Hall and evaluate research in education (2Ed)**. New York : mc

Bandura, A., (1989), **Human Agency in Social Cognitive Theory**, the American psychological association.44(9) :p.1175-1184

Bellah, R., Madsen, R., Sullivan, W., Swidler, A., & Tipton, S. ,(1985), **Habits of the heart: Individualism and commitment in American life**, Berkeley, CA: University of California Press.

Berardi, F., (2009), **The soul at work**. Cambridge, MA: MIT Press.

Blustein, D. L. ,(2008), The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63, 228–240.

Chalofsky, N., Krishna,V. (2009), Meaningfulness, commitment, and engagement: the intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, Volume II No. 2, pp. 189-203.

Ciulla, Joanne. ,(2000),**The Working Life: The Promise and Betrayal of Modern Work**. New York: Three Rivers Press.

Crumbaugh, J. C., &Henrion, R., (2001), **How to find meaning and purpose in life for the third millennium**, *The International Forum for Logotherapy*, 24, 1–9.

Dutton, J. E., Roberts, L. M., &Bednar, J. (2010). **Pathways for positive identity construction at work**: Four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of Management Review*, 35(2), 265-293.

Ebel, R.L, (1972), **Essential of Educational Measurement**, 2 ND – Ed, prentice Hill – Hill New Jersey.

Fraenkle , J . R., & Wallen , N . E., (1993). *How to design*

Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004), **The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace**. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379–392. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.005>

Grant,A.(2007), **Impact and the art of motivation maintenance: The effects of contact with beneficiaries on persistence behavior**, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, May 2007, Volume 103 Number 1.
graw – hill INC.

Guttman ,L., (1954), **Some necessary conditions. For common. Factor analysis psychometric**, New York: mc gram.
Cnossen, F.,(2020), What makes, M.&Nikolova, April 8, 2020. Wednesday, a job meaningful.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976), **Motivation through the design of work: Test of a theory**, *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.

Hackman,J. R., & Oldham, G. R., (1975), **Development of the Job Design Survey**, *Journal of Applied Psychology*, 60, 159–170.

[Jing H.](#) & [Jacob B. Hirsh](#),1,2(2017): **Accepting Lower SalariesforMeaningful,Work**

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5649195/>

Kahn, W.A. (1990), **Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work**, *The Academy of Management Journal*, 33, 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287> .

Kochan, T., Orlikowski, W. and Cutcher-Gershenfeld, J.,(2002), **Beyond McGregor's theory Y: Human capital and knowledge-based work in the 21st century organization**. Prepared for the Sloan School 50th Anniversary Session on October, 11, p.2002.

Latham, G.P. and Locke, E.A., (1991), **Self-regulation through goal setting**, Organizational behavior and human decision processes, 50(2).

Lazar, A., Davidovitch, N., Coren, G. (2017) **Gender Differences In Calling And Work Spirituality Among Israeli Academic Faculty**, Journal of International Education Research – Third Quarter 2016 Volume 12, Number 3 P.1-12

Lepisto, D. A., & Pratt, M. G., (2017), **Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization**. Organizational Psychology Review, 7(2), 99-121

Lepisto, D. A., & Pratt, M. G., (2016), **Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization** Organizational Psychological Review, 7(2), 99–121

Lips -Wiersma, M. and Wright, S. (2012), **Measuring the meaning of meaningful work: development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS)**, Group and Organization Management, 37, 655–685.

measurement theory pacific grove, CA: Brooks / cole .

Ryan, R. M. & Deci E. L. (2000), **Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation**, social development, and well-being American Psychologist, 55, 68–78.

Ryan R. M. & Deci E. L., (2002), **Overview of self-determination theory: an organismic dialectical perspective**, in Handbook of Self-determination Research, eds R. M. Ryan and E. L. Deci (Rochester, NY: The University of Rochester Press). [PubMed Abstract](#) | [Google Scholar](#).

Schnell, T., (2010), **Existential indifference: Another quality of meaning in life**. Journal of Humanistic Psychology, 50, 351-373.

Seidman, S. (1983), **Modernity, meaning, and cultural pessimism in Max Weber**, Sociology of Religion, 44, 267–278 .

Sheldon, K. M., Elliot, A. J., Kim, Y., & Kasser, T., (2001), **What is satisfying about satisfying events? Testing 10 candidate psychological needs**, Journal of Personality and Social Psychology, Vol.80, pp. 325-339.

Sparks K., Faragher B., Cooper C. L. (2001). **Well-being and occupational health in the 21st century workplace**. J. Occup. Organ. Psychol. 74 489–509. <https://doi.org/10.1348/096317901167497> [[CrossRef](#)] [[Google Scholar](#)].

Stanley, C.J. & Hopkins, K.D., (1979), **Educational and psychological measurement and evaluation**, N.J., Prentice-Hall, 102.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D., (2012), **Measuring meaningful work**. Journal of Career, Assessment, 20(3), 322–337.