

**نظم قيم العمل
وعلاقتها بالسلوك الإشرافي
دراسة تطبيقية**

دكتور / محمد ربيع زناتي

كلية التجارة - جامعة طنطا

تمهيد :

يدور هذا البحث حول أحد الموضوعات الهامة في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد داخل المنظمات وهو قيم العمل Work values وقد حظي هذا الموضوع بالاهتمام من قبل الباحثين منذ بداية السبعينات ولقد زادت أهميته في الوقت الحاضر نظراً لكثرة الحديث عن ضرورة تبني قيم إيجابية داخل منظمات الأعمال المختلفة على اعتبار أن كثيراً من المشكلات أو الأمراض الإدارية إنما ترجع إلى غيبة منظومة القيم الإيجابية التي يجب أن يتحلى بها الموظف أو الفرد العامل وعلى ذلك يمكن القول بأن الخلل في سلوكيات الأفراد العاملين يرتبط في جانب منه بالقيم التي يتمسك بها هؤلاء الأفراد والتي قد تعكس طموحات شخصية لا تتسجم مع أهداف منظمات الأعمال .

وترجع أهمية هذا البحث إلى اعتبار القيم بشكل عام وقيم العمل بشكل خاص من القضايا المحورية المؤثرة في سلوك الأفراد فلأفراد الذين يتحلون بقيم عمل إيجابية يؤدون أعمالهم بنهج سلوكي يختلف عن أقرانهم الذين لا تتوافر لديهم مثل هذه القيم .

وعلى الرغم من أن الدوريات الغربية تزخر بالعديد من الدراسات في مجال القيم عامة إلا أن تناول قيم العمل بالذات من حيث علاقتها بسلوك مشرفي الصف الأول لم تلق بعد الاهتمام الكافي من قبل الباحثين سواء في الدوريات العربية أو الأجنبية وما زال استكشاف مثل هذه العلاقة يمثل أمراً جديراً بالبحث والدراسة وبالذات في بيئات الأعمال العربية .

وتنقسم الدراسة في هذا البحث إلى قسمين :

الأول : وهو الدراسة النظرية .

والثاني : الدراسة التطبيقية .

وذلك على النحو التالي : -

الدراسة النظرية

يتناول الباحث في هذه الدراسة عدة عناصر وهي مفهوم القيم عامة ، مفهوم قيم العمل ، طبيعة دور المشرف وأهميته ، الدراسات السابقة ، ويعرض الباحث لهذه العناصر فيما يلي :-

أولاً : مفهوم القيم :

يعد مفهوم القيم من المفاهيم التي اهتم بها الباحثون في شتى المجالات وقد ترتب على تعدد التعريفات الخاصة بالقيم وتباينها من تخصص لآخر بل لقد وصل الأمر إلى اختلاف المفهوم داخل نفس التخصص (لمزيد من التفاصيل راجع إسماعيل ١٩٧٤ م - القيمة ١٩٩٢ م) ورغم تفاوت وجهات النظر حول تعريف القيم إلا أن هناك اتفاقاً حول طبيعة القيم وأهميتها فالقيم كما عرفها Kluckhohn 1951 هي :-

"مفهوم ضمني أو صريح يوضح للفرد أو للجماعة ما هو مرغوب فيه ويؤثر كذلك على اختيار الأساليب والأهداف وردود الأفعال".

كما يرى Cooper 1982 أن القيم هي معتقدات تحدد شكل تصرفاتنا وأهدافنا ويتفق Rokeach 1973 مع الاتجاه السابق في تعريف القيم حيث يرى أن القيمة هي "اعتقاد ثابت نسبياً بأن أنماطاً محددة من السلوك أو أهدافاً مبتغاة تكون مفضلة على غيرها من السلوكيات أو الأهداف الأخرى" وعلى ذلك يتضح أن هناك تشابهاً بين القيم والمعتقدات.

ويرى بعض الباحثين أن ثمة علاقة بين القيم والاتجاهات حيث يرى مطاوع (١٩٨٠) أن القيم هي تكامل بين عادات واتجاهات ومثل عليا تميل إلى الاستقرار وتؤثر في سلوك الفرد ولكن England 1967 لا يوافق على أن القيم هي اتجاهات لأنه يرى أنها أكثر رسوخاً من الاتجاهات كما أن التمسك بالقيم أشد من التمسك بالاتجاهات ويضيف أن القيم يتفرع عنها عدة اتجاهات فمثلاً قيمة واحدة مثل الإنجاز يتفرع عنها اتجاه للتعاون أو اتجاه للتنافس وعلى ذلك فإن القيم أكثر عمومية وأقل عدداً من الاتجاهات التي ترتبط بموقف معين، ويرى مندل وجوردان (١٩٨١) أن القيم ليست شيئاً مطلقاً إنما هي

عرضة للتأثر بالإطار الثقافي وليست حالة مثالية ولكنها حالة مفضلة كما يضيفا أن القيمة ليست فعلاً ولكن يمكن تكوين فكرة عن قيم الشخص من خلال أفعاله. ومن ناحية أخرى هناك فرق بين القيم والاهتمامات وبين القيم والحاجات حيث يرى Rokeach 1976, Eysenk 1954 أن القيم أوسع معنى من الاهتمامات حيث لا يمكن النظر إلى الاهتمامات على أنها معايير واجبة الاحترام كما هو الحال بالنسبة للقيم كما أن مفهوم القيمة ليس مساوياً لمفهوم الحاجة حيث يرى Kluckhohn 1953 أن القيمة ليست حاجة بل هي منهج يتبع عند محاولة الفرد إشباع حاجاته. وعلى الرغم من الاختلاف بين المنظرين حول مفهوم القيم إلا أنهم متفقون على أنها معايير توجه سلوك الفرد وتبرر اهتماماته واتجاهاته وهذا يعني أن كل سلوك تحدده أو تحركه قيمة معينة.

ثانياً : مفهوم قيم العمل :

تمثل قيم العمل إحدى الجزئيات الفرعية في منظومة القيم العامة وعلى ذلك فإننا يمكن أن نتعامل مع قيم العمل من منظور تعريفنا للقيم مع التركيز على العمل الذي يقوم به الفرد وتظهر أهمية قيم العمل من الآثار أو النتائج الاقتصادية والاجتماعية للعمل والتي تنعكس بشكل واضح على منظمات الأعمال أو الأفراد على حد سواء (Harpaz 1990) فالفرد عندما يعمل ينتهج سلوكيات تشبع رغباته ويعرف Wollack etal 1971 قيم العمل بأنها موجهات عامة مرتبطة بالمعاني التي ينسبها الفرد لدور العمل أو لبيئة العمل ويتفق هذا التعريف مع تعريف Kalleberg 1977 وبهذا فإن قيم العمل تعكس تصرفات الفرد وأهدافه التي يأمل في تحقيقها عندما يتولد وظيفة أو يعمل في بيئة عمل معينة وعلى ذلك فإن الفرد يتأثر في سلوكياته بمنظومة قيم تحدد شكل هذه السلوكيات.

ثالثاً : طبيعة دور المشرف وأهميته :

هناك ثلاث خصائص تميز الأدوار الإشرافية عن غيرها من الأدوار الإدارية في

المنظمة وهذا الخصائص هي :

- (أ) - مكانها في الهيكل التنظيمي .
- (ب) - الأفراد الذي يتم الإشراف عليهم .
- (ج) - مقدار السلطة التي تتمتع بها .

وعلى ذلك نرى أن المشرفين هم أولئك الأفراد الذين يحتلون المستوى الإداري الأدنى في المنظمة أي أن المشرفين يقومون بمهام الوظائف الإدارية كالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة في المستوى الذي يعلو الموظفين التنفيذيين أو العمال والمشرف بذلك هو مدير في المستوى الأدنى للإدارة ومسئول ومسائل عن أداء مرعوسيه.

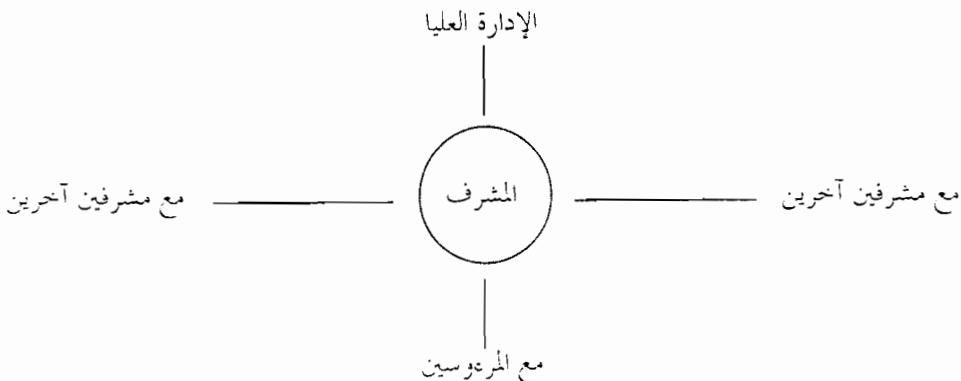
ولكي يكون المشرف مسئولاً عن أداء مرعوسيه ينبغي أن تتوافر له حقوق معينة تمثل أدنى سلطة إشرافية ممكنة ومن هذه الحقوق:-

١. الحق في اختيار مرعوسيه والتخلص من بعضهم.
٢. الحق في توزيع مهام العمل على المرعوسين .
٣. الحق في تقييم أداء المرعوسين وبالتالي مكافأتهم أو عقابهم.
٤. الحق في اختيار وتحديد الموارد التي تمكن المرعوسين من أداء أعمالهم بكفاءة.

وتبدو أهمية دور المشرف من أنه يعد محورياً لاتصالات مختلفة (شكل رقم ١) فكل الاتصالات الرسمية من المستويات العليا ينبغي أن تمر عن طريقه كما أنه مسئول عن نقل المعلومات إلى هذه المستويات ، كما أن طول المسافة بين الإدارة العليا والمستويات القاعدية يضيف مسئولية أخرى على المشرف فبسبب مركز المشرف الفريد يتحتم عليه أن يقوم بأدوار عديدة تمثل في أن يكون ناقلاً للمعلومات ومفسراً و مترجماً للرسائل الاتصالية صاعدة كانت أم هابطة.

شكل رقم (١)

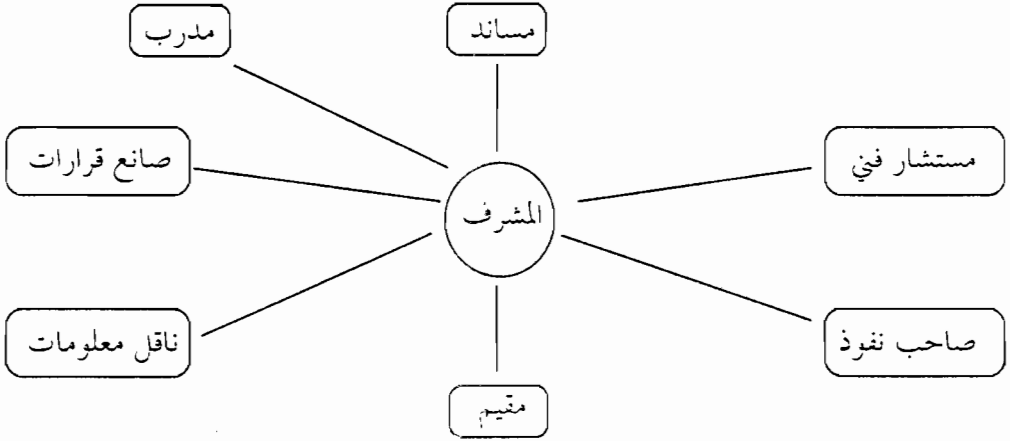
اتصالات المشرفين



من ناحية أخرى تتضح أهمية الدور الإشرافي إذا ما اعتبرنا أن المشرف بمثابة قائد لمجموعة يتولى رئاستها - وذلك على الرغم من الفروق المعروفة بين القائد والمشرف - فالمشرف عند قيادته لمرعوسيه يلعب عدة أدوار هامة تلقي مزيداً من الضوء حول أهمية وطبيعة الدور الإشرافي ويوضح الشكل رقم (٢) الأدوار التي يلعبها المشرف كقائد (جراى ١٩٨٤).

شكل رقم (٢)

الأدوار القيادية للمشرف



ومما يزيد من أهمية دور المشرف وبيانات في الصفوف الأولى أنه يعد رجل المواجهة Key man الذي ينظر إليه العمال على أنه يمثل الإدارة العليا وتنتظر إليه الإدارة على أنه المحرك الرئيسي لتصرفات العمال كما أن المشرف عادة ما يكون محصوراً بين مطالب وتوقعات الإدارة من ناحية والعمال من ناحية أخرى ولذلك فهو بين شقي رحى. ونظراً لخصائص الدور الذي يلعبه المشرف وباعتباره محوراً لاتصالات مختلفة ومتباينة فإن عليه أن يتحلى بمنظومة قيم تساعد أو تمكنه من أداء متطلبات دوره بفعالية أو كفاءة.

ثالثاً: الدراسات السابقة :

يتسم موضوع القيم بغزارة الدراسات وذلك بسبب استحواذ الموضوع على اهتمام المتخصصين في علوم مختلفة ولحصر نطاق هذه الدراسات وتمشياً مع طبيعة البحث فإننا

سوف نعرض للدراسات التي توضح التصنيفات المختلفة للقيم وأثر القيم على بعض المتغيرات التابعة.

وبالنسبة لتصنيفات القيم فعلى الرغم من صعوبة هذه المهمة فإن هناك محاولات لتصنيف القيم من حيث المحتوى حيث تحدث العالم الألماني Sparanger عما يعرف بنظم القيم الشخصية وقسم هذه القيم إلى ما يلي :-

١. القيم النظرية : تعني اهتمام الفرد وميله إلى اكتشاف الحقيقة ولكسي يحقق ذلك فهو يتخذ اتجاهاً معرفياً من العالم المحيط به ويتميز الفرد هنا بصفات معينة تجعل اهتماماته فكرية وعقلانية.

٢. القيم الاقتصادية : وهي مجموعة من القيم تميز الفرد بالاهتمامات العملية التي توصله إلى تعظيم الثروة وزيادتها من خلال التركيز على أنشطة الإنتاج والتسويق واستثمار الأموال .

٣. القيم الاجتماعية : وهي تلك القيم التي تميز الفرد باهتماماته الاجتماعية وبقدرته على إقامة علاقات اجتماعية جيدة مع الآخرين ويتسم الفرد هنا بقدرته على العطاء ويغلب على سلوكه الإيثار والود والمشاركة.

٤. القيم الجمالية : وهي قيم تميز أصحابها بالاهتمامات الجمالية ولذلك فهم ينظرون للعالم المحيط نظرة تقدير من ناحية التكوين والتوافق الشكلي .

٥. القيم السياسية : وهي قيم يتسم أفرادها بالبحث عن الشهرة والتفرد وعادة ما يكون أصحابها قادة في مجالات مختلفة.

٦. القيم الدينية : وفقاً لهذه القيم يهتم الفرد بمعرفة ما وراء العالم الظاهري كما يتسم الفرد هنا بتجرده من الماديات وارتباطه بقيم روحية تجعله ينظر للوجود نظرة شاملة وروحية.

كما يصنف كل من مندل وجوردان (١٩٨١م) القيم إلى قيم تقليدية وقيم معاصرة وذلك في كتابهما قيم الموظفين في مجتمع متغير ويرون أن الموظف الأمريكي المعاصر يتصف بشغفه الزائد بتقدير الذات وبالولاء الضعيف للمنظمة على عكس الموظف الأمريكي في الستينات حيث كان يتحلى بولاء قوي للمنظمة ويفرق Rokeach 1973 بين مجموعتين من القيم وهما القيم النهائية وهي تلك القيم التي لها قوة تأثير أكبر من غيرها وهي قيم أكثر رسوخاً على المدى الطويل والقيم الوسيطة وهي قيم توجه السلوك نحو تحقيق الأهداف وحل المشكلات وإشباع الحاجات على المدى القصير فمثلاً الرفاهية قد تعد قيمة نهائية بينما العمل والاهتمام به قد يعد قيمة وسيطة عند البعض إلا أن تقسيم القيم ما بين نهائية ووسيطه يختلف من فرد لآخر ومن ثم لا يمكن وضع تصنيف قاطع للقيم النهائية والقيم الوسيطة.

ومن جهة أخرى يقسم England 1974 القيم إلى مجموعتين من القيم هما القيم المدركة والقيم غير المتصلة بالسلوك وتعتبر القيم المدركة هي الأكثر فعالية في تأثيرها على السلوك وقد تم تصنيف القيم المدركة إلى ثلاثة أنواع من القيم وهي القيم التشغيلية والقيم المقصودة والقيم المتبناة ، وتلعب القيم التشغيلية دوراً أكبر في التأثير على السلوك بينما يكون تأثير القيم المقصودة متوسطاً بسبب ظروف ومحدودات الموقف ، أما القيم المتبناة فيكون تأثيرها قليلاً لعدم ارتباطها كثيراً بشخصية الفرد.

ويتحدث كتاب آخرون عما يعرف بقيم المنظمة أو القيم التنظيمية ومن هؤلاء :

Steiner 1975, Scott and Hart 1979, Peters and Waterman 1982, Mokadem 1993

والقيم التنظيمية تعكس الخصائص العامة للمنظمة وتعبّر عن فلسفتها وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه سلوك العاملين بها.

كما تكشف الدراسات السابقة عن اهتمام بالقياس الجزئي لبعض القيم ومن بينها

قيم لعمل Work values ومن أهم للتأسيس الخاصة بتقييم العمل مقياس Wollack etal 1971

(سيتم شرح أبعاد هذا المقياس في الجزء الثاني الخاص بأسلوب الدراسة) وكذلك مقياس Super 1970 الذي يعرف بمحتوى قيم العمل Work Values Inventory حيث يركز هذا المقياس على بعدي العمل الداخلي Intrinsic والخارجي Extrinsic وقد استخدم هذا المقياس بواسطة العديد من الباحثين ومنهم :

Thomas 1974, Richardson 1974, Greenhaus & Simon 1976, Dietrich 1977, Pryor 1980

كما اهتمت دراسات أخرى ومنها دراستي Elizur 1984, 1994 بتناول بعدين لقيمة العمل يركز البعد الأول منها على ما يعرف بشكل نتائج العمل ، أما البعد الثاني فيركز على نظام أداء العمل وما يحيط به من مواقف .

وحول علاقة القيم ببعض المتغيرات التابعة فقد أجريت دراسات مختلفة ففي دراسة أجراها Erez 1986 اتضح أن للقيم تأثيراً واضحاً على الأداء كما أكد كل من Tung and Miller 1990 أن تفهم قيم الأفراد يعد خطوة هامة لبناء علاقات عمل جيدة بل يذهب Ralston et al 1992 إلى أبعد من ذلك حيث يرون أن تفهم قيم المديرين يعد أمراً هاماً في بناء علاقات اقتصادية دولية ناجحة ويررون رأيهم هذا في أن فلسفة العمل في أية دولة تعتمد إلى حد كبير على قيم الطبقة الإدارية بها ، كما كشفت دراسة أجراها كل من Ravlin et al 1987 أن القيم تؤثر على عملية اتخاذ القرارات على اعتبار أن قيم الفرد تؤثر على إدراكه ومن ثم تؤثر على نوعية وشكل قراراته ، كما أكدت دراسة كل من Badr & Kedia 1981 العلاقة بين نظم قيم الفرد الشخصية وعملية اتخاذ القرارات .

وقد كشفت دراسات أخرى عن علاقة القيم بالرضا الوظيفي حيث أوضحت دراسة Blood 1969 ودراسة عسكر وزايد ١٩٩٤ عن أن قيم العمل تؤثر بشكل مستقل على الرضا الوظيفي ، كما أظهرت دراسة مقدم ١٩٩٤ عن علاقة القيم سواء كانت فردية أم تنظيمية بالرضا والأداء كما كشفت دراسة حمودة والدعيج ١٩٩٦ عن وجود

علاقة بين انخفاض الإيمان بقيمة العمل الجاد وبعض الظواهر السلبية في التنظيم مثل عدم القدرة على مواجهة الصعوبات وبالتالي الانسحاب من أمامها.

أما عن علاقة القيم بالالتزام التنظيمي فقد كشفت دراسات Puttie etal 1989, Oliver 1989 عن وجود أثر لقيم العمل على الالتزام التنظيمي ، كما تؤثر القيم على اتجاهات المديرين نحو المسؤولية الاجتماعية ففي دراسة أجراها رفاعي ١٩٨٥ اتضح أن اتجاهات المديرين نحو المسؤولية الاجتماعية لمنظماتهم تختلف باختلاف القيم الشخصية لهؤلاء المديرين كما أوضحت دراسة قام بها كل من Posner & Schmidt 1984 على عينة من المديرين الأمريكيين أن هناك علاقة بين نظم القيم الشخصية لهؤلاء المديرين والأهداف التي يسعى كل مدير إلى تحقيقها.

ويخلص الباحث من استعراض الدراسات السابقة إلى ما يلي :

١. إن معظم الدراسات قد ركزت على دراسة نظم القيم الشخصية أو الفردية بينما لم تحظ قيم العمل باهتمام كبير من الباحثين وبالذات في بيئات الأعمال العربية حيث تكشف الدراسات السابقة عن تراضع الجهود البحثية في هذا المجال.
٢. إن الدراسات القليلة التي تناولت نظم قيم العمل انصبحت معظمها حول دراسة نظم قيم العمل للمديرين في المستويات العليا وأهملت إلى حد كبير نظم قيم العمل بالنسبة لمشرفي الصف الأول وذلك على الرغم من أن لهؤلاء المشرفين دوراً أو طبيعة عمل خاصة كما سبق أن أوضحنا.
٣. أهملت معظم الدراسات السابقة بحث العلاقة بين نظم قيم العمل وسلوك المشرف أثناء ممارسته لدوره داخل المنظمة.

الدراسة التطبيقية

تضم هذه الدراسة عدة عناصر هي أهداف البحث وفروض البحث وحدود البحث ، وأسلوب الدراسة ، وعينة البحث ، وتحليل النتائج ، واختبار فروض الدراسة، وملخص النتائج والتوصيات.

ويتناول الباحث هذه العناصر فيما يلي :-

أولاً : أهداف البحث :

يهدف البحث إلى ما يلي :-

١. إلقاء الضوء على ما هية القيم وبالذات قيم العمل وأهميتها وإبراز طبيعة دور مشرف الصف الأول في منظمات الأعمال (هدف نظري سبق التعرض له).
٢. معرفة منظومة قيم العمل وذلك في إطار مجتمع المملكة العربية السعودية الذي يتسم بمناخ ثقافي يتميز عن غيره من الثقافات الأخرى ، فكما هو معروف أن للثقافة تأثير بالغ على نظم القيم التي تحكم تصرفات الأفراد وعلى المكانة التي يعطونها للعمل في المجتمع ولذلك فإن هذا البحث يهدف إلى قياس نظم قيم العمل التي تحكم تصرفات المشرفين العاملين في بعض منظمات الأعمال السعودية.
٣. تحليل العلاقة بين نظم قيم العمل وسلوك مشرف الصف الأول ومعرفة مدى الارتباط بين نظم قيم العمل وسلوكيات المشرفين داخل بعض منظمات الأعمال السعودية .

ثانياً : فروض البحث :-

مع الأخذ في الاعتبار نتائج الدراسات السابقة وخلوها من محاولات الربط بين قيم العمل وسلوك مشرفي الصف الأول فإن الدراسة الحالية تهدف إلى اختبار فروض العدم التالية :-

الفرض الأول :

((لا تتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية الخاصة بمشرفي الصف الأول [السن / المؤهل / طبيعة العمل / جهة العمل / الجنسية] وبين البعدين الداخلي والخارجي لقيم العمل)) .

الفرض الثاني :

((لا توجد علاقة جوهرية بين البعدين الداخلي والخارجي لتقييم العمل وتوجه المشرف إلى التركيز على الجانب الإنتاجي في عمله)) .

الفرض الثالث :

((لا تتوقع وجود علاقة جوهرية بين البعدين الداخلي والخارجي لتقييم العمل وتوجه المشرف للاهتمام بمرءوسيه ومراعاتهم)) .

ثالثاً : حدود البحث :

تتمثل حدود البحث فيما يلي :

١ . سيتم إجراء البحث على منظمات الأعمال الصحية بمدينة بريدة بالمملكة العربية السعودية ، وتشمل هذه المنظمات مديرية الشؤون الصحية ، مستشفى الملك فهد التخصصي ، مستشفى بريدة المركزي ، مستشفى الصحة النفسية ، مراكز ومستوصفات الرعاية الصحية الأولية والمستوصفات الخاصة (ق/خ) ، وتحوي هذه الجهات العنصر السعودي والعنصر الوافد بحيث يتسنى إجراء المقارنة بين المشرفين (سعودي/ غير سعودي).

٢ . سوف تقتصر الدراسة على المشرفين ومرءوسيه من العنصر الرجالي فقط.

رابعاً : أسلوب الدراسة :

اعتمد الباحث على أسلوبين للدراسة هما :-

(أ) - أسلوب الدراسة المكتبية : وهنا اعتمد الباحث على البيانات الثانوية المتوفرة في الكتب والمراجع والدوريات العلمية والبحوث السابقة التي تناول موضوع الدراسة .

(ب) - أسلوب الدراسة الميدانية : حيث قام الباحث بتجميع البيانات الميدانية من مفردات البحث من خلال قائمتي استقصاء تم توجيه الأولى منهما للمشرفين للتعرف على نظم التقييم الخاصة بهم وقد شملت هذه القائمة في نهايتها عدة بيانات تتعلق بالمتغيرات الشخصية لكل مشرف كالسن/ المؤهل/ طبيعة العمل/ وجهة العمل/ الجنسية .

أما القائمة الثانية : فكانت موجهة لمرعوسي المشرفين وذلك لقياس سلوك مشرفيهم.

وفيما يتعلق بالقائمة الأولى : اعتمد الباحث على مقياس قيم العمل الذي أعده Wollack etal 1971 راجع (Cook etal 1980 pp 133-137) وقد تم تطبيق هذا المقياس على عينة استطلاعية بمدينة بريدة قبل الشروع في الدراسة الميدانية وتم التأكد من صدق المقياس باستطلاع آراء بعض الأساتذة في قسم العلوم الإدارية وقسم علم النفس بفرع جامعة الإمام بالقصيم ، كما تم التأكد من الصدق الداخلي للمقياس والذي تراوح ما بين (٠ , ٣٧) (٠ , ٧٠) كما تم حساب معدل ثبات المقياس من خلال طريقة إعادة المقياس وتراوحت معاملات الثبات ما بين (٠ , ٥٤) (٠ , ٧٨) وينقسم المقياس إلى ستة مقاييس فرعية يقيس كل منها بعداً من أبعاد قيم العمل والمقياس يتكون من ٥٤ عبارة موزعة بالتساوي على المقاييس الفرعية الستة بواقع تسع عبارات لكل مقياس منها وقد تم استخدام مقياس اتجاهات خماسي تتراوح درجاته بين عدم الموافقة بشدة والموافقة بشدة.

وتتضمن المقاييس الفرعية الستة لقيم العمل ما يلي :-

١. مقياس الفخر Pride in work

يعكس هذا المقياس قيمة الفخر بالعمل التي يمكن كشفها من خلال الشعور بالمسؤولية تجاه العمل ومدى الإشباع الذي يحس به الفرد من خلال عمله ومدى حبه للعمل وانشغاله به .

٢. مقياس الاستغراق في العمل Job involvement

يوضح هذا المقياس قيمة الاستغراق في العمل التي يمكن الوقوف عليها من خلال عدة مؤشرات مثل اتجاه الفرد لتطوير أدائه ومدى تعارونه وتفاعله مع رؤسائه وزملائه ومرعوسيه وإسهامه في الأنشطة المختلفة داخل المنظمة.

٣. مقياس أفضلية العمل Activity preference

يبرز هذا المقياس قيمة تفضيل العمل كقيمة تتميز على ما عداها ويقدم هذا المقياس عدة مؤشرات تدل على أفضلية العمل عند الفرد مثل مقدار الطاقة المبذولة

كثرة ساعات العمل ، الموازنة بين الجهد والعائد المادي من العمل ، ومدى حصول الفرد على راحات أو إجازات .

٤ . مقياس القيمة الاقتصادية للعمل Attitudes towards earning

يهتم هذا المقياس بإبراز العائد المادي للعمل والتركيز عليه من خلال عدة أمور مثل مقدار الدخل وإمكانية زيادته عن طريق العمل الإضافي ، والمقارنة بين العائد المادي والعائد الاجتماعي .

٥ . مقياس القيمة الاجتماعية للعمل Social status of the job

ويركز هذا المقياس على القيمة الاجتماعية للعمل من خلال احتوائه على عدة مؤشرات أو عبارات توضح علاقة العمل بمكانة الفرد في المجتمع وأهمية العمل في تقوية الروابط الاجتماعية وخلق مستوى أرفع للمعيشة .

٦ . مقياس السعي للترقي Upward striving

يوضح هذا المقياس أهمية الترتي كقيمة مهمة يبحث عنها الفرد خلال عمله ويمكن التعرف على هذه القيمة من خلال عدة عبارات تعكس محاولات الفرد للوصول إلى منصب أرفع أو عمل أفضل والتركيز على الوظائف التي تتميز بمسار يحتوي على فرصة أفضل للترقية ، كما يهتم هذا المقياس بإبراز العلاقة بين الترقية والروح المعنوية للفرد .

ومما يزيد من مصداقية مقياس Wollack etal 1971 لقيم العمل أنه قد تم

استخدامه في عدة دراسات سابقة منها على سبيل المثال دراسة

Fottler & Schaller 1975 , Chernigton etal 1979, Wijting etal 1978, Puttie etal 1989

وفي محاولة من الباحث لتصنيف قيم العمل الستة السابقة إلى بعدين داخلي وخارجي فقد قام بتطبيق أسلوب تحليل العوامل على بنود الاستقصاء السابق وكانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (١) هي اشتغال البعد الداخلي لقيمة العمل على مقياس الفخر بالعمل ، أفضلية العمل ، الاندماجية في العمل ، أما البعد الخارجي لقيمة العمل فيشمل مجموعة القيم الاقتصادية والاجتماعية والسعي للترقي ، وقد ركز الباحث في تحديد مكونات بعدي قيم العمل على الأوزان التي تزيد عن ٠,٥٠ . وهذا ما أكدته

جدول رقم (١)

تحليل العوامل للمقاييس الفرعية لاستقصاء قيم العمل

العامل الأول (البعد الداخلي)	العامل الثاني (البعد الخارجي)	المقياس الفرعي
٠,٦١	٠,٢٢ -	الفخر
٠,٥٣	٠,١٨ -	أفضلية العمل
٠,٧٢	٠,٣٧ -	الاندماجية في العمل
٠,٤٢ -	٠,٦٩	القيمة الاقتصادية للعمل
٠,٣١	٠,٨٢	القيمة الاجتماعية للعمل
٠,١٤	٠,٥٨	السعي نحو التزقي

أما بالنسبة لقائمة الاستقصاء الثانية الموجهة إلى مرؤوسى المشرفين وذلك بهدف قياس سلوكيات رؤسائهم فقد اعتمد الباحث على استقصاء تم استخدامه بواسطة Stogdill 1963 , (Cook etal 1980 pp 233-235) وقد اختار الباحث ٢٠ عبارة تقيس سلوك المشرف في عمله وبحيث تعكس هذه العبارات إما توجه المشرف في سلوكه إلى الاهتمام بالإنتاج (عشر عبارات) وإما توجهه إلى الاهتمام بالمرؤوسين ومراعاتهم (عشر عبارات) ، وميزة هذا الاستقصاء أنه يحلل سلوك الرؤساء من وجهة نظر المرؤوسين مما يقلل من درجة تحيز المقياس ويعطي وصفاً أدق لسلوك المشرف أو الرئيس.

وقد أظهر استقصاء Stogdill صلاحية كبيرة في التعويل عليه كمتقياس للسلوك الإداري حيث تم استخدامه بشكل كامل أو جزئي بواسطة العديد من الباحثين ومنهم

Green 1975 , Rush etal 1977, Valenzi & Dessler 1978, Black, & Porter 1991

خامساً : عينة البحث

كما أوضحنا في حدود البحث فإن مجتمع البحث يشمل منظمات الخدمات الصحية العاملة في مدينة بريدة ويضم مجتمع البحث من مشرفي الصف الأول ٣١٨ مشرفاً وقد تم اختيار عينة من هؤلاء المشرفين بلغت ٢٠٠ مشرفاً بنسبة تبلغ ٦٣٪ تقريباً من المشرفين وقد روعي أن يكون المشرفون قد عملوا لفترات يمكن من خلالها تقييم سلوكهم وقد تم استبعاد ١٤ استمارة غير صالحة.

أما بالنسبة للاستمارة الثانية الموجهة للمرؤوسين فقد تم اختيار عينة من هؤلاء المرؤوسين بلغت ٣٧٠ مرؤوساً وهي عينة كافية لتمثيل عدد من المرؤوسين قد يصل إلى ١٠٠٠٠ مرؤوس (بزرعه ١٩٩٦ ص ٩٨) ، وقد روعي في اختيار عينة المرؤوسين أن يكونوا ممن لهم صلة مباشرة بالمشرف وعملوا لفترات كافية تساعدهم في تقييم منصف لمن يشرفون عليهم وقد تم استبعاد ٢٢ استمارة غير صالحة .

سادساً : تحليل النتائج

واختبار فروض الدراسة

يوضح الجدول رقم (٢) الارتباطات بين المقاييس الفرعية الستة لقيم العمل والتي

يتضح منها ما يلي :-

جدول رقم (٢)

خصائص مصفوفة الارتباطات بين

المقاييس الفرعية لقيم العمل

المقياس	الفخر بالعمل	الاندماجية	أفضلية العمل	القيم الاقتصادية	القيم الاجتماعية	السعي للترقي
الفخر بالعمل	١					
الاندماجية	**٠,٢٧	١				
أفضلية العمل	**٠,٣٨	**٠,٣٤	١			
القيم الاقتصادية	*٠,٢٣-	٠,٠٦-	٠,٣١-	١		
القيم الاجتماعية	٠,٠٥-	٠,٠٣-	٠,٠٨	**٠,٣٦	١	
السعي للترقي	٠,٠٩	٠,٠٧-	٠,٠٦	**٠,٢٨	*٠,٢٥	١

** مستوى الدلالة عند ٠,٠١

* مستوى الدلالة عند ٠,٠٥

١. وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين المقاييس الفرعية الثلاثة للبعد الداخلي لقيم العمل بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين المقاييس الثلاثة الفرعية للبعد الخارجي لقيم العمل وهي القيم الاقتصادية والقيم الاجتماعية والسعي للترقي.
٢. وجود علاقة ارتباط سالبة بين القيم الاقتصادية وبين قيمة الفخر بالعمل وأفضلية العمل مما يعني أن ما يحصل عليه المشرف من دخل أو نقود بسبب الوظيفة لا يعد مبرراً للتفاخر بالعمل أو تفضيله للعمل كقيمة .
٣. وجود علاقات ارتباط موجبة ضعيفة بين الفخر بالعمل والسعي للترقي.
٤. وجود علاقة ارتباط سالبة بين الفخر بالعمل والقيمة الاجتماعية.
٥. وجود علاقة ارتباط سالبة ضعيفة بين الاندماجية في العمل والقيم الفرعية الثلاثة للبعد الخارجي لقيم العمل (القيم الاقتصادية والقيم الاجتماعية والسعي للترقي) .
٦. وجود علاقة ارتباط سالبة ضعيفة بين أفضلية العمل والقيم الاجتماعية والسعي للترقي.

نتائج الفرض الأول :

يوضح جدول رقم (٣) النتائج النهائية لتحليل التباين بين المتغيرات الشخصية للمشرفين والمقاييس الفرعية الستة لقيم العمل وكذلك البعدين الداخلي والخارجي لقيم العمل.

جدول رقم (٣)

النتائج النهائية لتحليل التباين (قيمة ف المحسوبة)

بين المتغيرات الشخصية للمشرفين وقيم العمل

الجنسية	طبيعة العمل	جهة العمل	المؤهل	العمر	قيم العمل
					<u>القيم الفرعية</u>
٢,٦١٠	**١٣,٦٧٢	**٣٥,٣٤٣	٢,٠٩٩	٣,٢٧٩	الفخر بالعمل
**١٠,٥٩٠	**٢١,٢١٠	**٢٣,٧٠	٠,٧٦٩	**١٩,٤٨٣	الاندماجية
**١١,٦٢٠	**١٦,٥٢٧	**٢٣,٥١٦	**٣٤,٤٩٠	**١٧,٨٩٧	أفضلية العمل
**٢١,١٤٠	**٩,٧٦٥	٠,٧٣٩	**٨,٤٦٠	٢,١٨٠	القيم الاقتصادية
**١٦,٣٥٠	**٨,٥١٢	١,٣٥٨	١,٩١٧	١,٢٥٨	القيم الاجتماعية
١,٩٧	٢,٠٦٤	١,٤١٠	**٢١,٩٦١	**١٢,٨٦٤	السعي للترقي
					<u>القيم الأساسية</u>
**٨,٢٧	**٢٥,١٤٧	**١٥,٢٣٠	**١٨,٥٤٣	**١٤,٤٤٣	القيم الداخلية
**١٠,٩٨	**٧,٤٦٥	٢,٣٨٠	**٧,٢١٤	٣,٣٦	القيم الخارجية

** مستوى المعنوية ٠,٠١

ف الجدولية لمتغيرات العمر والمؤهل وجهة العمل = ٤,٧٥

ف الجدولية لمتغيري طبيعة العمل والجنسية = ٦,٨١

من الجدول السابق يتضح ما يلي :-

أولاً : العلاقة بين متغير العمر وقيم العمل :

(أ) - توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين فئات العمر المختلفة للمشرفين وثلاث قيم فرعية هي الاندماجية في العمل ، أفضلية العمل والسعي للترقي أو .بمعنى آخر فإن اختلاف المشرفين في السن يؤدي إلى اختلافهم في قيم العمل الثلاثة السابقة أي يمكن التمييز بين هذه القيم بالتعرف على أعمار المشرفين.

(ب) - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات العمر المختلفة للمشرفين وقيم

العمل الداخلية ولا توجد فروق معنوية في ع : العمر بقيم العمل الخارجية.

ثانياً : العلاقة بين متغير المؤهل وقيم العمل

(أ) - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المؤهل وثلاث قيم فرعية وهي
أفضلية العمل والقيم الاقتصادية والسعي للتقدم حيث يؤدي تباين المشرفين في خلفياتهم
التعليمية إلى اختلافهم في هذه القيم.

(ب) - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المؤهل الدراسي وكل من قيم
العمل الداخلية والخارجية حيث يمكن التمييز بين قيم المشرفين من خلال التعرف على
مؤهلاتهم الدراسية.

ثالثاً : العلاقة بين جهة العمل وقيم العمل

(أ) - أسفرت نتائج تحليل التباين عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين جهة
العمل (مستشفيات حكومية ، مستوصفات رعاية أولية حكومية مستوصفات قطاع
خاص) وبين ثلاث قيم فرعية وهي الفخر بالعمل والاندماجية في العمل وأفضلية العمل.

(ب) - توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متغير جهة العمل وقيم العمل
الداخلية وهذا يعني أنه باختلاف جهة أو مكان العمل تختلف قيم العمل الداخلية وهذا أمر
طبيعي حيث أن لكل منظمة قيم عمل خاصة بها.

رابعاً : العلاقة بين طبيعة العمل وقيم العمل

(أ) - تكشف نتائج التحليل الإحصائي عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين
متغير طبيعة العمل (إشراف فني / إشراف إداري) وبين خمس قيم فرعية هي قيمة الفخر
بالعمل وقيمة أفضلية العمل وقيمة الاندماجية في العمل والقيم الاقتصادية والقيم
الاجتماعية وتؤكد هذه الفروق أن هذه القيم تختلف لدى المشرفين باختلاف طبيعة
أعمالهم فمشرفو الأقسام الفنية تختلف قيم عملهم عن مشرفي الأقسام الإدارية.

(ب) - توجد فروق معنوية بين طبيعة العمل والبعدين الداخلي والخارجي لقيم
العمل وهذا يعني أن الاختلاف في طبيعة العمل الإشرافي يترتب عليه اختلاف واضح في
القيم الداخلية والخارجية للمشرفين العاملين في الوحدات الصحية بمدينة بريدة.

خامساً : العلاقة بين متغير الجنسية وقيم العمل :

(أ) - توجد فروق معنوية بين متغير الجنسية (سعودي/ غير سعودي) وأربع قيم فرعية هي الاندماجية في العمل ، أفضلية العمل والقيم الاقتصادية والقيم الاجتماعية فالمشرفين السعوديين يختلفون عن غير السعوديين في هذه القيم الأربع الفرعية.

(ب) - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنسية وكل من قيم العمل الداخلية وقيم العمل الخارجية ، وهذا يعني أن للمشرفين السعوديين قيم عمل داخلية وخارجية تختلف عن المشرفين من غير السعوديين مما يعني اختلاف قيم العمل بسبب جنسية المشرف.

• من استعراض مجمل النتائج السابقة يثبت خطأ الفرض الأول للدراسة حيث اتضح أن المتغيرات الشخصية للمشرفين تؤدي إلى وجود فروق معنوية في قيم عمل المشرفين وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسات سابقة منها على سبيل

المثال

Sears etal 1985, Moizer & Part 1988, Shapera & Griffith 1990, Walsh 1992, منصور ١٩٧٣

عسكر وزايد ١٩٩٤ ، حمودة والدعيج ١٩٩٦

نتائج اختبار الفرض الثاني :

يظهر الجدول رقم (٤) معامل الارتباط بين قيم العمل وسلوك المشرف بخصوص التوجه ناحية الإنتاج.

جدول رقم (٤)

معامل الارتباط بين قيم العمل

وتوجه المشرف ناحية الإنتاج

*** ٠,٢٦	الفخر بالعمل
*** ٠,٣٧	الاندماجية في العمل
*** ٠,٣٢	أفضلية العمل
٠,٠٨	القيم الاقتصادية
٠,٠٥-	القيم الاجتماعية
٠,٠٩	السعي للترقي
*** ٠,٤٣	قيم العمل الداخلية
٠,١٠	قيم العمل الخارجية

*** $p < ,٠٠١$

يتضح من الجدول السابق ما يلي :-

- (أ) - وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين توجه المشرف في سلوكه للتركيز على الإنتاج وثلاثة من المقاييس الفرعية للقيم وهي قيمة الفخر بالعمل الإندماجية في العمل، أفضلية العمل وذلك عند مستوى معنوية (٠,٠٠١) .
- (ب) - وجود علاقة ارتباط إيجابية ضعيفة غير ذات دلالة إحصائية بين توجه المشرف للإهتمام بالإنتاج والقيم الاقتصادية وقيمة السعي للترقي ووجود علاقة إرتباطية سالبة ضعيفة بين القيم الاجتماعية وإهتمام المشرف بالإنتاج .
- (ج) - وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين توجه المشرف للإهتمام بالإنتاج وقيم العمل الداخلية ، ووجود علاقة إرتباطية موجبة ضعيفة بين قيم العمل الخارجية وتوجه المشرف للإهتمام أو التركيز على الجانب الإنتاجي في عمله .

(د) - احتلت قيمة الاندماجية في العمل المرتبة الأولى من حيث درجة إرتباطها - كمتقياس فرعي للقيم - مع توجه المشرف للإهتمام بالإنتاج (معامل الارتباط ٠,٣٢) ثم الفخر بالعمل (معامل الارتباط ٠,٢٦) كما كانت درجة الارتباط عالية بين قيم العمل الداخلية وتوجه المشرف للإهتمام بالإنتاج (معامل الارتباط ٠,٤٣) .
من العرض السابق يمكن القول أن لقيم العمل وبالذات الداخلية تأثيراً واضحاً على توجه المشرف في سلوكه للإهتمام أو التركيز أكثر على الجانب الإنتاجي مما يعني أن زيادة الإهتمام بقيم العمل الداخلية يترتب عليها زيادة توجه المشرف للإهتمام بالإنتاج وبهذا يثبت خطأ الفرض الثاني .

نتائج اختبار الفرض الثالث

يوضح الجدول رقم (٥) معاملات الارتباط بين قيم العمل وسلوك المشرف بخصوص مراعاة مرؤوسيه والاهتمام بهم.

جدول رقم (٥)

معامل الارتباط بين قيم العمل

وتوجه المشرف لمراعاة المرؤوسين

معامل الارتباط	قيمة العمل
** ٠,١٤	الفخر بالعمل
** ٠,١٢	الاندماجية في العمل
٠,٠٨	أفضلية العمل
*** ٢٩-	القيم الاقتصادية
*** ٠,٣٤	القيم الاجتماعية
*** ٠,٢٥	السعي للترقي
** ٠,١٧	قيم العمل الداخلية
*** ٣٢	قيم العمل الخارجية

*** p < ٠,٠٠١

** p < ٠,٠١

من الجدول السابق يتضح ما يلي :-

(أ) - وجود علاقات ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين توجه المشرف للإهتمام بالمرعوسين ومراعاتهم وبين قيمتي الفخر بالعمل والإندماجية في العمل ووجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين أفضلية العمل ومراعاة المرعوسين ، وهذا يعني أن افتخار الفرد بعمله ودرجة إندماجه في هذا العمل تتوقف إلى درجة كبيرة على شكل علاقاته مع مرعوسيه .

(ب) - وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين القيم الاقتصادية وتوجه المشرف في سلوكه للإهتمام بالمرعوسين ومراعاتهم.

(ج) - وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين توجه المشرف للإهتمام بمرؤوسه وبين القيم الاجتماعية وقيمة السعي للترقي .

(د) - وجود علاقة ارتباط موجبة بين قيم العمل الداخلية وقيم العمل الخارجية وبين درجة توجه المشرف في سلوكه للإهتمام بالمرؤوسين ومراعاتهم .

من العرض السابق يتضح أن لقيم العمل داخلية كانت أم خارجية تأثيراً واضحاً على سلوك المشرف في اهتمامه بالمرؤوسين ومراعاتهم وبهذا يثبت خطأ الفرض الثالث .

سابعاً : ملخص لأهم النتائج والتوصيات

أسفرت نتائج التحليل الإحصائي عن عدة نتائج هامة يمكن إبرازها فيما يلي :-

١ . وجود ارتباط معنوي موجب بين المقاييس الفرعية الثلاثة لقيم العمل الداخلية وهي الفخر بالعمل ، الاندماجية في العمل ، أفضلية العمل ، ووجود ارتباط معنوي موجب بين المقاييس الفرعية الثلاثة لقيم العمل الخارجية وهي القيم الاقتصادية والقيم الاجتماعية والسعي للترقي .

٢ . تختلف قيم العمل سواء داخلية أم خارجية نتيجة اختلاف أو تباين بعض المتغيرات الشخصية للمشرفين العاملين في منظمات الخدمات الصحية بمدينة بريدة

ويتضح ذلك مما يلي :-

- أ - تتباين قيم عمل المشرفين وبالذات القيم الداخلية بسبب تباين أعمارهم.
- ب - إن اختلاف المؤهل الدراسي للمشرفين يترتب عليه اختلاف في بعض قيم العمل وبالذات قيمة أفضلية العمل والقيم الاقتصادية وقيمة السعي للرفي.
- ج - إن اختلاف مكان أو جهة العمل (مستشفيات حكومية / مستوصفات حكومية / مستوصفات قطاع خاص) يترتب عليه اختلافات جوهرية في قيم عمل المشرفين وبالذات قيم الفخر بالعمل ، الاندماجية في العمل ، أفضلية العمل.
- د - يعد متغير طبيعة العمل (إشراف إداري / إشراف فني) هو الأكثر تأثيراً في اختلاف قيم العمل بين المشرفين سواء كانت قيماً داخلية أم خارجية حيث كشفت نتائج التحليل الاحصائي عن اختلاف خمس قيم فرعية باختلاف طبيعة عمل المشرف وهذه القيم هي الفخر بالعمل ، الاندماجية في العمل ، أفضلية العمل ، القيم الاقتصادية ، القيم الاجتماعية.
- هـ - اختلاف قيم العمل باختلاف جنسية المشرفين حيث كشفت الدراسة عن اختلاف المشرف السعودي عن نظيره غير السعودي في أربعة قيم عمل فرعية هي الاندماجية في العمل ، أفضلية العمل ، القيم الاقتصادية ، القيم الاجتماعية .
- ٣ . وجود علاقة ارتباط موجبة بين قيم العمل وبالذات القيم الداخلية (الفخر الاندماجية ، الأفضلية) وبين توجه المشرف في سلوكه للاهتمام بالإنتاج
- ٤ . يرتبط سلوك المشرف عند مراعاته لمروسيه ارتباطاً موجباً بعدة قيم فرعية بعضها داخلي (قيمة الفخر بالعمل ، قيمة الاندماجية في العمل) وبعضها خارجي (القيم الاجتماعية، قيمة السعي للترقي) بينما توجد علاقة ارتباط سالبة بين القيم الاقتصادية ومراعاة المشرف لمروسيه ، وهذا يعني ارتباط قيم العمل الداخلية أم خارجية بسلوكيات المشرف في علاقاته بمروسيه ومدى مراعاته لهم .

وبناء على النتائج السابقة يوصي الباحث بما يلي :

- ١ . الاهتمام بدراسة قيم العمل لدى الأفراد العاملين لأن ذلك يساعد في تفهم وتفسير وتحليل سلوكهم والتنبؤ به وإمكانية السيطرة عليه لتحقيق أهداف المنشأة ، كما أن دراسة قيم العمل تمكن إدارة المنشأة من وضع نظم الاختيار والتحفيز والتدريب المناسبة مما يضمن زيادة الفعالية الكلية للمنشأة .
- ٢ . ضرورة الاهتمام بخصائص أو سمات الوظيفة بما يحقق ما يعرف بالإثراء الوظيفي لانعكاس ذلك على نظم قيم العمل .
- ٣ . نظراً لأهمية متغير الجنسية في تشكيل نظم قيم العمل فإن الباحث يوصي بإجراء المزيد من الدراسات التي تقيس نظم قيم العمل في ثقافات أو بيئات أخرى تختلف عن المملكة العربية السعودية بهدف المقارنة والتعرف على الفروق .
- ٤ . ضرورة دراسة العلاقة بين نظم قيم العمل ومتغيرات سلوكية أخرى مثل الالتزام التنظيمي ، الأداء الوظيفي ، الدافعية ، المشاركة في اتخاذ القرارات .
- ٥ . الاهتمام بدراسات توضح مدى التفاعل بين قيم الفرد الشخصية وقيم العمل في علاقاتهما بسلوكيات الأفراد .
- ٦ . توجيه الجهود البحثية في دراسات القيم لتحديد أو قياس ما يعرف بالفجوة القيمية بين أنساق القيم المتصورة والقيم الواقعية وذلك لنوعيات مختلفة من الأفراد والمنظمات .

المراجع

(كتب ، دوريات ، رسائل)

أولاً : المراجع العربية

- ١- إبراهيم عصمت مطاوع (١٩٨٠) ، أصول التربية ، القاهرة ، دار المعارف .
- ٢- جبري ل . جراي (١٩٨٤) ، الإشراف : مدخل علم السلوك التطبيقي لإدارة الناس ، ترجمة عبد اللطيف هوانه ، الرياض ، معهد الإدارة العامة ، إدارة البحوث .
- ٣- رفاعي محمد رفاعي (١٩٨٥) ، "العلاقة بين نظام القيم الشخصية للمدير وأتجاهاته بالنسبة للمسئولية الاجتماعية ، دراسة تطبيقية" ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، المجلد التاسع ، العدد الرابع .
- ٤- سمير أحمد عسكر ، عادل محمد زايد (١٩٩٤) ، "المحددات الشخصية لتقييم العمل وعلاقتها بالرضاء الوظيفي : دراسة تطبيقية بدولة الإمارات المتحدة" ، المجلة العربية للعلوم الإدارية ، المجلد الأول ، العدد الثاني .
- ٥- عبد الحفيظ مقدم (١٩٩٤) ، "علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات والسلوك : دراسة أميريكية" ، مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد الثاني والعشرون ، العدد الأول .
- ٦- عبد اللطيف محمد خليفة (١٩٩٢) ، ارتقاء القيم : دراسة نفسية ، الكويت ، المجلس الوطني للفنون والآداب .
- ٧- عبد الناصر محمد حموده ، وحيد صالح الدعيح (١٩٩٦) ، "العلاقة بين الإيمان بقيمة العمل الجاد ، وقوة الحاجات العليا وأثرها على الرغبة في ترك التنظيم : دراسة ميدانية مطبقة على طلبة جامعة الكويت" ، المجلة العربية للعلوم الإدارية ، المجلد الثالث ، العدد الثاني .
- ٨- محمد جميل منصور (١٩٧٣) ، "دراسة تحليلية للقيم المرتبطة بالعمل لدى المراهقين المصريين" ، رسالة دكتوراة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس .
- ٩- محمد عماد الدين إسماعيل وآخرون (١٩٧٤) ، كيف نربي أطفالنا : التنشئة الاجتماعية للطفل في الأسرة العربية ، القاهرة ، دار النهضة العربية .
- ١٠- مندل وجوردان (١٩٨١) ، قيم المرظفين في مجتمع متغير ، ترجمة محمد حامد حسنين ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، مطبعة المؤسسة الأردنية .

ثانيا : المراجع الأجنبية

- 1). Black, J & Porter, L. (1991) , “ Managerial behaviors and job performance : A successful manager in Los Angeles may not succeed in Hongkong ”, **Journal of International Business Studies**, 22, 1, 99 - 113.
- 2). Blood, M. (1969), “ Work values and job satisfaction ”, **Journal of Applied Psychology**. Vol. 53, No. 6, 456 - 459.
- 3). Cherrington, D. , et al (1979), ‘ Age and work values ”, **Academy Management Journal**, 22, 617 - 623.
- 4). Comery, A. (1973), A first course in factor analysis, New York , Academic Press.
- 5). Cook, J.D., et al (1980), Experience of work : A Compendium and Review 249 Measures and Their Use, London, Academic Press.
- 6). Cooper, T. (1982), The Responsible Administrator : An Approach to Ethics for the Administrative Role, London, National University Public.
- 7). Dietrich, M.C. (1977), “ Work values evolution in a Baccalaureate student nurse population ”, **Journal of Vocational Behavior**, 10, 25 - 34.
- 8). Elizur, D. (1994), “ Gender and work values : A comparative analysis ”, **Journal of Social Psychology**, 134,2, 201 - 212.

- 9). (1984), “ Facets of work values : A structural analysis of work outcomes ”, **Journal of Applied Psychology**, 69, 379 - 389.
- 10). England, G. et al (1974), “ The manager and man ”, **Organization and Administrative Sciences**, 5, 2 - 10.
- 11). England, G. (1967), “ Personal value system of American managers ”, **Academy of Management Journal**, 10, 53 : 68.
- 12). Eriz, M. (1986), “ The Congruence of goal setting strategies with socio - cultural values and its effect on performance ”, **Journal of Management**, 12, 585 - 92.
- 13). Eysenk, H. (1954), **Psychology of Politics**, London, Routledge & Kegan Paul.
- 14). Fottler, M.D. & Schaller, F. (1975), “ Overtime acceptance among blue - collar workers ”, **Industrial Relations**, 14, 327 - 336.
- 15). Green, C.N. (1975), “ The reciprocal nature of influence between leader and subordinate ”, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 60, No. 2, 187 - 193.
- 16). Greenhaus, J. & Simon, W. (1976), “ Self - esteem, career salience and the choice of an ideal occupation ”, **Journal of Vocational Behavior**, 8.

- 17). Harpaz, I (1990), "The importance of work goals : An international perspective ", **Journal of International Business**, Vol. 21, No. 1 .
- 18). Kalleberg, A. (1977), " Work values and job rewards : A theory of job satisfaction ", *American Sociological Review*, 24, February : 124 - 143.
- 19). Kluckhon, C. (1951), " Values and value orientation ", in Parrsons, T. and Shiles, E., (eds). *The theory action*, Cambridge Mass, Harvard University, Press, 395 - 425.
- 20). etal (1953), *Personality in Nature*, New York, Koff.
- 21). Miozer, P. & Partt, J. (1988), " The evaluation of performance in firms of Chartered Accountants ", *Accounting and Business Research*, 71 , 227 - 237.
- 22). Mokadem, A. (1993), " Culture and organizational performance : A study off high and low performing firms", 129 - 158 in Mokadem, A. (ed). *Culture and management*, proceedings of the international conference held in Algeria.
- 23). Oliver, N. (1990), " Work rewards, work values and organizational commitment in an employee owned - firm : evidence from the U.K.", *Human Relations*. 43,6,513 - 526.

- 24). Peters, T. and Waterman, R. (1982), In search of excellence lessons from America's best run companies, New York, Harper and Row.
- 25). Posner, B. & Schmidt, H. (1984), " Values and American managers : an update", California Management Review, Vol. 5, 205 - 215.
- 26). Buttie, J. et al (1989), "Work values and organizational commitment : A study in Asian context ", **Human Relations**, 42, 3, 275 - 288.
- 27). Pryor, R. (1980), " Some types of stability in the study of students work values ". **Journal of Vocational Behavior**, 16 , 146 - 157.
- 28). Ralston, D. et al (1992), " Eastern values : A comparison of managers in the United States, Hongkong and China ", **Journal of Applied Psychology** , 77, 664 - 71.
- 29). Ravlin, E. et al (1987), " Effects of values on perception and decision making : A study of alternative work values measures" **Journal of Applied Psychology** , 72, 4, 666 - 673.
- 30). Richardson, M. (1974), " The dimensions of career and work orientation in college women ", **Journal of Vocational Behavior**, 5, 161 - 172.
- 31). Rokeach, M. (1973), The nature of human values, New York, the Free Press.

- 32). (1976), Beliefs, attitudes and values .
A theory of organizationl and change, San Francisco,
Jossey Bass pub.
- 33). Rush,M.G. et al (1977). “ Implicit leadership
theory : A potential threat to the internal validity of
leader behavior questionnaires ”, **Organizational
Behavior and Human Performance**, 20, 93 - 110.
- 34). Scott,W.& Hart (1979) “Values and organizations”,
Journal of Applied Psychology, Vol. 43, 4, 753 - 798.
- 35). Sears, D. et al (1985), Social Psychology. London,
Prentice - Hall, Inc.
- 36). Shapira, Z. & Griffith, R. (1990), “ Comparing the
values of engineering with managers production and clerical
workers : “A Multivariate analysis ”, *Journal of Organizational
Behavior*, 11, 4, 275 - 288.
- 37). Steiner, G. A. (1975), Business and society, New
York, Random House.
- 38). Stogdill, R.M. (1963), Manual for Leadership
Description Questionnaire Form XII : An Experimental
Revision, Bureau of Business Research, Ohio State
University, Columbus, Ohio.
- 39). Super, D.(1970), Work Values Inventory, Houghton
Mifflin, Boston.
- 40). Thomas, H. (1974), “ The effects of social
position, race and sex on work values of ninth : grade
students”, *Journal of Vocational Behavior*, 4, 357-364.

- 41). Tung, E. & Miller, L. (1990), “ Managing in the twenty : first century : the need for global orientation ” *Management International Review*, 30, 5 - 18.
- 42). Valenzi, E. & Dessler, G. (1978), “ Relationships of leader behavior, subordinate role ambiguity and subordinate job satisfaction ”, **Academy of Management Journal**, 21, 671 - 678.
- 43). Walsh, S. (1992).” Compensation : what influences worker sense of values ”, *Nursing Management*, 23 ,10, 513 - 526.
- 44). Wijting, J. P. et al (1978), ‘ Generational differences in work values between parents and children and between boys and girls across grade levels 6, 9, 10 and 12”, **Journal of Vocational Behavior**,12,245-260.
- 45). Wollack, S. et al (1971), “ Development of the survey of work values, **Journal of Applied Psychology**, 55, 331 - 338.