



عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

أنماط القيم لدى موظفي وزارات السلطة الفلسطينية في محافظات جنوب
الضفة الغربية وعلاقتها بالأداء الوظيفي

إعداد

عوض داوود إسماعيل أبو صالح

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1430هـ / 2009م

أنماط القيم لدى موظفي وزارات السلطة الفلسطينية في محافظات جنوب
الضفة الغربية وعلاقتها بالأداء الوظيفي

إعداد

عوض داوود إسماعيل أبو صالح

بكالوريوس علم اجتماع - جامعة بيت لحم - بيت لحم

إشراف

الدكتور شريف أبو كرش

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في
التنمية الريفية المستدامة/ بناء المؤسسات/ معهد التنمية الريفية/ جامعة القدس

1430هـ / 2009م

الإهداء

إلى زوجتي الغالية التي أمدتني بالعزم والمثابرة

إلى أبنائي الأعزاء عاصف.. عدنان.. داوود

إلى أرواح من عز عليّ فراقهم

إلى أرواح من هم أكرم منا جميعا "شهداء العروبة في العراق وفلسطين"

إلى كل هؤلاء أهدي هذه الدراسة.

عوض داوود ابوصالح

إقرار:

أقر أنا مقدم الرسالة، بأنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي، باستثناء ما تمت الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة عليا لأي جامعة أو معهد.

التوقيع:

الاسم : عوض داوود إسماعيل أبو صالح

التاريخ:

شكر و عرفان

حمدا لله رب العالمين وصلاة وسلام على أشرف الخلق والمرسلين سيدنا محمد عليه أتم الصلاة والتسليم وبعد..

يسعدني بعد إتمام هذه الرسالة أن أتقدم بجزيل الشكر والاعتراف بالجميل من كل من ساهم في إنجازها، وأخص بالذكر أستاذي الدكتور شريف أبو كرش المشرف على هذه الرسالة على ما بذله من جهد وعناء ومنحني من وقته الكثير حتى وفقت في إتمام هذه الدراسة بشكل علمي ومهني.

كما أتقدم بجزيل الشكر والاعتراف من كافة أساتذة معهد التنمية المستدامة في جامعة القدس وأخص بالذكر الدكتور زياد قنام لما بذله من جهد وعناء طوال فترة الدراسة.

كما أشكر كافة الأساتذة الذين ساهموا في تحكيم استبانة الدراسة، وكذلك كافة مدراء المديرية المشمولة بالدراسة على سعة صدرهم وتعاونهم، وأخص بالذكر مدير التربية والتعليم بمحافظة بيت لحم.

كما أتقدم بالشكر من أعضاء لجنة المناقشة ، على ملاحظاتهم القيمة والتي ساهمت في إخراج الرسالة في صورتها النهائية

وأخيرا اشكر زوجتي على ما قدمته من مساندة وتشجيع طوال فترة دراستي وتحصيلي العلمي.

عوض داوود إسماعيل ابوصالح

مصطلحات الدراسة الإجرائية

القيم	عبارة عن المعتقدات التي يحملها الفرد نحو الأشياء والمعاني وأوجه النشاط المختلفة، والتي تعمل على توجيه رغباته واتجاهاته نحوها وتحدد السلوك المقبول والمرفوض والصواب والخطأ وتتصف بالثبات النسبي. (الخالدة ، 2005 ، ص18)
القيم العلمية	ميل الفرد وسعيه لاكتشاف الحقيقة والسعي وراء المعرفة والقوانين بهدف معرفتها واكتشافها (حب المعرفة والسعي خلفها)
القيم الاجتماعية	ميل الفرد واهتمامه بتكوين العلاقات مع غيره من الناس والتعاون معهم
القيم الدينية	الرغبة في معرفة أصل الإنسان ومصيره وما وراء العالم الظاهر وإيمانه بان هناك قوة تسيطر على هذا العالم
القيم الاقتصادية	اهتمام الفرد وتركيزه على المنافع المادية ، التكلفة والربح والعائد وتقييمه للأشياء على أساس منفعتها الاقتصادية (الغمري ، ص140)
القيم الجمالية	اهتمام الفرد وميله إلى ما هو جميل من ناحية الشكل أو المظهر واهتمامه بأمور الفن والرسم والنحت والطبيعة
القيم السياسية	اهتمام الفرد وسعيه للحصول على القوة وأسباب السيطرة والتحكم في الأشياء والأشخاص والاهتمام بالقضايا الدولية والإقليمية المعاصرة والسعي لتحليلها وفهمها
الأداء الوظيفي	هو الأسلوب أو الطريقة التي يقوم بها الموظف في تنفيذ المهام الوظيفية الموكلة إليه. (وتتضمن هذه الطريقة: معرفة العمل دون توجيه، والسرعة في إنجاز الأعمال الموكلة، والتفاني في العمل دون مراقب، وكرتمان المعلومات التي تصل إليه بحكم الوظيفة، والتعاون والتعامل مع الرؤساء

والزملاء والعملاء، والعمل الجماعي، وإطاعة الأنظمة والتعليمات،
والمحافظة على الأدوات، والثقة بالنفس، وتحمل المسؤولية، والتنمية
الذاتية، والمبادرة، والتفكير البناء، وإمكانية التطور المستقبلي (ويتأثر
الأداء الوظيفي بالعديد من العوامل النفسية والاجتماعية والتأهيلية
والتدريبية والثقافية. (عبد الباوي، 2000، ص 298)

هي المؤسسات التي قامت السلطة الوطنية الفلسطينية بإنشائها بعد اتفاقيات
أوسلو لإدارة الشؤون العامة للمواطنين والقيام بوظائف الدولة المتعددة من
خلالها وقد عرف المنجد في اللغة الوزارة بأنها " قسم من الإدارة
المركزية يعهد بها إلى وزير يختاره رئيس الحكومة لإدارة مصلحة عامه
من مصالح الدولة وهي في الأصل كلمه فارسيه " (المنجد في اللغة ، ص
1522)

وزارات السلطة
الفلسطينية

هي محافظتا الخليل وبيت لحم بحدودهما الجغرافية والإدارية والديمغرافية

محافظات جنوب
الضفة الغربية

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أنماط القيم وفحص علاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين في الوزارات الفلسطينية في محافظتي الخليل وبيت لحم، من أجل تكوين صورة واضحة عن ترتيب أنماط القيم السائدة في هذه الوزارات وفق تصنيف سبرانجر للقيم ودرجات الأداء الوظيفي في هذه الوزارات، كما هدفت التعرف على الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لأنماط القيم والأداء الوظيفي حسب متغيرات: العمر، والجنس، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والديانة، والمحافظه، والوزارة، ومكان السكن، والمسمى الوظيفي، والدرجة الوظيفية.

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مديريات ثمان من وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية العاملة في محافظتي الخليل وبيت لحم عام 2008م، والبالغ عددهم (698) موظفاً، أما عينة الدراسة فقد بلغ عدد أفرادها (175) فرداً، أي ما نسبته 25%، وقد تم اختيارها بطريقة العينة الطبقية العشوائية.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة للدراسة -بالاعتماد على الإطار النظري والدراسات السابقة- مكونة من شقين، هما: اختبار دراسة القيم الذي قام بتطويره العالم سبرانجر بعد تكيفه مع ظروف مجتمع الدراسة، ومقياس للأداء الوظيفي مكون من مجموعة من الفقرات لقياس الأداء الوظيفي للموظفين في مجتمع الدراسة.

تم التأكد من صدق الأداة وثباتها وفقاً للطرق الإحصائية المناسبة ، وتم تحليل البيانات بواسطة الحاسب الآلي، وباستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS، حيث تم استخدام الأعداد والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات المبحوثين على جميع مجالات أداة الدراسة وفقراتها حسب المتغيرات المستقلة، كما استخدم اختبار (ت) واختبار تحليل التباين الأحادي لفحص الفرضيات، ومصفوفة معامل الارتباط بيرسون واختبار توكي لقياس الفروق البعدية عند ظهورها، حيث تمت الإجابة عن أسئلة الدراسة، وفحص الفرضيات عند مستوى الدلالة $a) > 0.05$ ، وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

نمط القيم الاجتماعية هو النمط السائد، يلي نمط القيم العلمية، وهذان النمطان من القيم احتلا رأس السلم أقيمي لدى أفراد عينة الدراسة وحسب متغيرات الدراسة المختلفة، بينما باقي الأنماط القيمية احتلت المراتب اللاحقة وبدرجات متفاوتة .

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط القيم السياسية لدى الموظفين وحسب متغير السكن، حيث تبين ان سكان المدن هم الأقل ميلا الى القيم السياسية من باقي الفئات، كما تبين سيطرة نفس هذا النمط من القيم على الذكور أكثر من الإناث من أفراد عينة الدراسة.

وفي ضوء تلك النتائج فقد خلص الباحث الى توصيات أهمها ضرورة اهتمام الجهات المختصة بإحداث توازن بين أنماط القيم للموظفين أثناء الاستقطاب والتعيين للموارد البشرية في الوزارات المختلفة، بعد إن تبين سيطرة نمط القيم الاجتماعية وتفوقه على الأنماط الأخرى من القيم وضرورة إدخال مقياس دراسة القيم ضمن اختبارات الاستقطاب والتعيين للموظفين الجدد في الوزارات الفلسطينية، أو تطوير مقياس جديد للقيم ليكون ضمن اختبارات التعيين. وإجراء المزيد من الدراسات حول القيم بالاعتماد على نتيجة هذه الدراسة لكشف الكثير من ملامح موضوع القيم لدى الموظفين .

The Characteristic Patterns of the PNA Employees in Southern Parts of West Bank and their Relations and Job Performance

Abstract

This study aims at exploring the types of the individual values and their relationship to the professional performance of the employees working in the Palestinian ministries distributed to the Districts of Hebron and Bethlehem in order to form a clear picture about the sequence of these types according to the classification of Spranger and the ranks of the professional performance. The study is also geared toward finding out the variations in the responses of the workers according to the variables of age, sex, marital status, qualification, religion, district, ministry, place of residence, work, and job rank.

The population of the study (including 698 employees) had *representatively* included all the employees working in the directorates of the Palestinian National Authority in 2008. The sample of the study was made up of 175 persons, i.e. 25% of the population. Depending on the theoretical framework and some previous studies, however, the research instrument was developed and divided into two parts: The first constituted Spranger's test for studying the values, adapted according to the population of this study. The other, consisting of some steps to be followed, was an instrument for measuring the professional performance.

The validity and stability of the research method as well have been checked out by using the proper statistical means, and the collected data have been processed and analyzed electronically on the SPSS. All the responses were represented in figures, means, variations, and percentages and discussed. The (T) test and, variation analysis for checking the hypotheses, Pearson's correlation equation, and Tukey for measuring the subsequent differences were all used. Then, the study hypotheses have been examined at $\alpha = 0.05$.

The findings of the study show that , The types of the social values, followed consequently by that of the scientific values are prominent and dominant as well; the two types have graded as the first among the population of the study and according to the various variables of the study, whereas the other types scored significantly but differently less, There is a significant statistical difference at $\alpha > 0.05$ between the types of the scientific values and the professional performance of the population of the study. There are some significant statistical differences in the professional performance according to the variable of sex, remarkably higher for that of the males. There are significant statistical differences in the types of the political values according the variable of place of residence. It has been found that the workers dwelling in the Palestinian cities tend less to the political values than their counterparts of the other groups. Furthermore, it has been found that the males significantly tend to this (political) values more than their counterparts, the females do.

In the light of the previous findings, the researcher implies that, The ministries of the Palestinian National Authority should take into account the scientific values, that is the well-qualified human resources during the process of polarization and employment as they

have a central role in the professional performance; therefore. A measure tool for studying the values during the process of polarizing and employing new people should be adopted, developed, and included in the employment interviews and tests. Besides. As an interesting and promising field of study, more research has to be conducted so as to replicate the findings of the study and reveal others.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 مقدمة

تشهد مؤسسات المجتمعات الإنسانية المعاصرة، وعلى حد سواء الحكومية منها والخاصة، تطورات سريعة في جميع النواحي التدريبية والتنظيمية وثقافتها المؤسسية، ويعود الفضل في ذلك إلى التقدم التكنولوجي الهائل الذي شهده العالم خلال القرن العشرين، والذي حول العالم بأسره إلى قرية كونية صغيرة.

هذه التطورات المتسارعة لم تكن بمعزل عن قيم الإنسان ومعتقداته، بل صاحبها العديد من التغيرات في أنماط القيم الإنسانية، سواء الاقتصادية منها أو الاجتماعية أو السياسية أو الجمالية أو النظرية.

وفي الواقع تعتبر القيم من المفاهيم الجوهرية في جميع ميادين الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وهي تمس العلاقات الإنسانية بكافة صورها لأنها تعتبر معايير وأهدافا لأي مجتمع منظم، سواء أكان متقدما أم بدائيا، فهي تتغلغل في الأفراد على شكل اتجاهات ودوافع وتطلعات، وترتبط عندهم بمعنى الحياة ذاتها، وترتبط ارتباطا وثيقا بدوافع السلوك والآمال والأهداف، كما تعبر القيم عن نفسها في شكل قوانين وبرامج للتنظيم الاجتماعي والنظم الاجتماعية والسلوك الإنساني المحبب والمقبول في نظر المجتمع وهيكله ونسقه التنظيمية المختلفة.

من جهة أخرى، تُعد القيم من العناصر الأساسية لثقافة المنظمات، أو ما يطلق عليها الثقافة التنظيمية، فهي تؤثر تأثيراً كبيراً في حياة الأفراد الخاصة والعملية، بوصفها أحد المكونات

الأساسية للشخصية، ويشمل تأثيرها سلوك الأفراد، واتجاهاتهم، وعلاقاتهم. وهي بذلك تُوفّر إطاراً مهماً لتوجيه سلوك الأفراد والجماعات وتنظيمه داخل المنظمات وخارجها، إذ تقوم بدور المراقب الداخلي الذي يُراقب أفعال الفرد وتصرفاته. فالقيمة هي ما يعتبره الفرد مهماً، وذا قيمة في حياته، ويسعى دائماً إلى أن يكون سلوكه متسقاً، ومتوافقاً مع ما يؤمن به من قيم، ولذلك لا يمكن إغفال دراسة القيم عند تحليل السلوك الإنساني، وفهم السلوك التنظيمي لدى جميع المنظمات.

وقد كشفت العديد من الدراسات عن وجود علاقة بين أنماط القيم ومستوى الأداء الوظيفي، فعلى سبيل المثال لا الحصر أوضح العمري (2000) وجود علاقة طردية بين القيم الدينية ومستوى الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية بسبب قوة القيم الدينية وهيمنتها على القيم الأخرى.

إن دراسة القيم للأفراد تسهم بشكل كبير في فهم وتفسير سلوك الأفراد وبالتالي توجيهه صوب تحقيق أهداف المنظمات المجتمعية المختلفة.

وتنوع الوزارات من المؤسسات الأساسية التي أقامها المجتمع لخدمة أعضائه، وهي مؤسسات غير ربحية متنوعة في خدماتها وفقاً للغرض والغاية من وجودها، وكل منها يحتاج إلى موارد بشرية بمواصفات مهنية معينة تتلاءم مع احتياجاتها الوظيفية المتخصصة، فما تحتاجه وزارة الثقافة يختلف عما تحتاجه وزارة الصحة من موارد بشرية، وهكذا حيث تلعب أنماط القيم للأفراد دوراً أساسياً في نجاح أو فشل هذه المؤسسات في تحقيق أهدافها نظراً لاختلاف الأفراد في أنماطهم القيمية.

ونظراً للأهمية العظمى للقيم في تشكيل سلوك الموارد البشرية والذي بدوره يؤثر على نجاح المؤسسات أو فشلها في تحقيق أهدافها من خلال مواردها البشرية، قام الباحث بدراسته الحالية التي ربطت بين أنماط قيم الموظفين وبين أدائهم الوظيفي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، ونتوقع أن تستفيد منها الوزارات الفلسطينية من خلال التعرف على أهمية القيم ودورها في الأداء الوظيفي في سبيل الارتقاء بالأداء الوظيفي من خلال العمل على تعديل القيم غير الملائمة للأداء وتعزيز القيم المشجعة للأداء والفاعلية، وإدخال اختبار القيم واستخدامه كأحدى الأدوات المستخدمة في اختيار الموارد البشرية للوزارات المختلفة وفقاً لما ستمخض عنه هذه الدراسة.

2.1 مشكلة الدراسة

لاحظ الباحث من خلال عمله واطلاعه، ومن خلال النقاشات والندوات الخاصة بأداء الموظفين عموماً وموظفي الوزارات الفلسطينية خصوصاً- انه يتم استخدام العديد من الوسائل والاختبارات النظرية والعملية لقياس مدى ملاءمة الموارد البشرية للعمل في هذه الوزارات، ولكن بعد استقطابها وتعيينها نجد أن درجة أدائها تختلف من شخص الى آخر، بل على العكس أحياناً نجد من تمت تزكيته على انه الأنسب في هذه الوظائف يكون أداءه دون المتوقع، وبعد الاطلاع على العديد من الاختبارات المستخدمة في اختيار المرشحين، لاحظ الباحث أن أنماط القيم للمتقدمين قد تم إهمالها في هذه الاختبارات، لذا سيقوم الباحث في هذه الدراسة بتحديد أنماط القيم للموظفين (وفق تصنيف سيوانجر للقيم) في هذه الوزارات وعلاقتها والأداء الوظيفي، كما ستحاول هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما ترتيب أنماط القيم السائدة لدى موظفي الوزارات الفلسطينية؟
- هل توجد علاقة بين أنماط القيم والأداء الوظيفي لموظفي الوزارات الفلسطينية؟
- هل توجد فروق في الأداء الوظيفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية؟

3.1 فرضيات الدراسة

انبثق عن الدراسة الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى :- لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى $(0.05 > \alpha)$ لأدائهم الوظيفي تعود الى متغير الجنس.
- الفرضية الثانية : لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى $(0.05 > \alpha)$ لأدائهم الوظيفي تعود إلى متغير الدين
- الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى $(0.05 > \alpha)$ لأدائهم الوظيفي حسب متغير المحافظة.

- الفرضية الرابعة : لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى $(0.05 > \alpha)$ لأدائهم الوظيفي تعود إلى متغير مكان السكن.
- الفرضية الخامسة : لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى $(0.05 > \alpha)$ لأدائهم الوظيفي تعود إلى متغير العمر.
- الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى $(0.05 > \alpha)$ لأدائهم الوظيفي تعود إلى متغير المسمى الوظيفي.
- الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى $(0.05 > \alpha)$ لأدائهم الوظيفي وفقا المؤهل العلمي.
- الفرضية الثامنة : لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى $(0.05 > \alpha)$ لأدائهم الوظيفي تعود إلى متغير الحالة الاجتماعية.
- الفرضية التاسعة : لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى $(0.05 > \alpha)$ لأدائهم الوظيفي حسب تدرجهم الوظيفي.
- الفرضية العاشرة : لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى $(0.05 > \alpha)$ لأدائهم الوظيفي تعود إلى الوزارة التي يعملون بها.
- الفرضية الحادية عشر: لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى $(0.05 > \alpha)$ لأنماطهم القيمية وفقا لمتغير المسمى الوظيفي.
- الفرضية الثانية عشر: لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى $(0.05 > \alpha)$ لأنماطهم القيمية وفقا لمتغير الدرجة الوظيفية.
- الفرضية الثالثة عشر: لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى $(0.05 > \alpha)$ لأنماطهم القيمية وفقا لمكان سكنهم .

- الفرضية الرابعة عشر: لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ لأنماطهم القيمية وفقا لمتغير العمر.
- الفرضية الخامسة عشر: لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ لأنماطهم القيمية وفقا للمؤهل العلمي.
- الفرضية السادسة عشر: لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ لأنماطهم القيمية وفقا لمتغير الوزارة التي يعملون بها
- الفرضية السابعة عشر: لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ لأنماطهم القيمية وفقا لمتغير الجنس.
- الفرضية الثامنة عشر: لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ لأنماطهم القيمية وفقا لمتغير الدين.
- الفرضية التاسعة عشر: لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ لأنماطهم القيمية وفقا لمتغير المحافظة.
- الفرضية العشرون: لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ لأنماطهم القيمية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية.
- الفرضية الواحدة والعشرون: لا توجد علاقة ذات دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ بين أنماط قيم الموظفين وأدائهم الوظيفي.

4.1 أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف على أنماط القيم في الوزارات الفلسطينية في محافظتي الخليل وبيت لحم والأداء الوظيفي للموظفين في هذه الوزارات لحث المسؤولين على اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتعزيز أنماط القيم المناسبة للأداء في وزاراتهم.
- الوقوف على العلاقات ذات الدالة الإحصائية بين أنماط القيم والأداء الوظيفي للموظفين إذا ما صنف المجتمع حسب المسمى الوظيفي ومكان السكن والمؤهل العلمي والدين والحالة الاجتماعية والدخل ومكان العمل (المحافظة التي يعمل بها). والوزارة التي يعمل بها

5.1 أهمية الدراسة

- تكمن أهمية هذه الدراسة من خلال معالجتها لموضوع مؤسسي مهم يقع في مركز العمل المؤسسي ممثلاً بأنماط القيم للموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي لهذه الموارد، هذه الموارد التي تحمل على عاتقها نهضة وتحقيق رؤى ورسائل هذه الوزارات، كما تتبع أهميتها من:
- على مستوى وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، تحديد انطباق أنماط القيم الملائمة للعمل في هذه الوزارات والتي من الضروري توفرها في الموظفين، إضافة إلى اطلاع الوزارات على الواقع الحالي لموظفيها من حيث أنماط القيم السائدة لديهم وأداؤهم الوظيفي.
- على مستوى الاستقطاب والتعيين للموظفين الجدد، الحصول على بيانات تساعد القائمين على الوزارات الفلسطينية في تحسين معايير اختيار الموظفين لتتلاءم مع احتياجاتهم.
- على مستوى التدريب، الحصول على بيانات تساعد القائمين على التدريب في الوزارات الفلسطينية في تعزيز القيم المناسبة للأداء الوظيفي في وزاراتهم من خلال اختيار البرامج الملائمة لتعزيز أنماط القيم المرغوبة والحد من الأنماط غير المرغوبة من هذه القيم.
- رفق المكتبة الفلسطينية خاصة، والمكتبات العربية عامة، بجهد متواضع عن واقع أنماط القيم السائدة في الوزارات الفلسطينية في هذه المرحلة ودرجة الأداء الوظيفي، لعله يقدم صورة عن هذا المجال للباحثين والدارسين.

6.1 حدود الدراسة

تحددت هذه الدراسة وفقا للحدود الآتية :

- الحدود الزمنية :اقتصرت الدراسة على المدة الزمنية الممتدة بين شهري اذار / 2008 ولغاية اب /2008
- الحدود المكانية :اقتصرت الدراسة على الموظفين في مديريات ثمان من الوزارات الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية (الخليل، بيت لحم)
- الحدود البشرية :- اقتصر الدراسة على الموظفين المفرغين والمأخوذون على ديوان الموظفين في هذه المديريات

7.1 محددات الدراسة

ينظر للنتائج التي تمخضت عنها الدراسة في ضوء المحددات التالية:

- تزامن إجراء الدراسة مع صراع سياسي داخلي عصف بالنسيج الاجتماعي للشعب الفلسطيني نجم عن أحداث غزة وما تبعها من إجراءات في الضفة الغربية، إضافة إلى الحصار السياسي والاقتصادي على الشعب الفلسطيني الذي تزامن مع إجراء الدراسة.
- الإجابات على الفقرات تعبر عن قناعات أفراد عينة الدراسة.

8.1 المعالجة الإحصائية

بعد استعادة الاستبانات تم التأكد من مدى استيفائها شروط الصلاحية للتحليل الإحصائي، حيث تم إغلاق الأسئلة المفتوحة، وترقيم الاستبانات المعادة البالغ عددها 167 استبانة لتسهيل العودة إليها مستقبلا، كما تم تفرغ بيانات مقياس دراسة القيم يدويا على مقياس ليكرت الخماسي لتسهيل عملية المعالجة الإحصائية لبيانات هذا المقياس، حيث تم إدخال بيانات استبانات الدراسة إلى الحاسب الآلي لتحليلها، وقد استخدمت المعالجات الإحصائية التالية:

- تم استخدام معادلة الثبات كرونباخ ألفا للتأكد من ثبات الأداة.

• استخراج النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأعداد للإجابة عن أسئلة الدراسة وتساؤلاتها.

• استخدام اختبار (t)، واختبار التباين الأحادي ومعامل الارتباط بيرسون، وتم فحص فرضيات الدراسة عند مستوى الدالة ألفا ≥ 0.05 باستخدام برنامج الرزم الإحصائية.

9.1 أداة الدراسة : مصادر الدراسة وأدواتها:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المصادر التالية:

• المصادر الأولية حيث قام الباحث بجمع المعلومات الخاصة بهذه الدراسة من مجتمع الدراسة باستخدام استبانة مكونة من أداتين هما:

○ اختبار دراسة القيم: فبعد الاطلاع على الأدب الإداري والاجتماعي والدراسات السابقة في مجال دراسة القيم، تم اعتماد اختبار دراسة القيم الذي قام بتطويره العالم سبرانج (والذي يقيس ستة أنماط من القيم، هي: القيم العلمية والاقتصادية والجمالية والاجتماعية والسياسية وأخيرا القيم الدينية) شفيق، 1997، ص 235 حيث تم تعديل صياغته ليتلاءم مع واقع مجتمع الدراسة، حيث يسعى هذا الاختبار ويهدف إلى توضيح أي مدى يميل إليه الشخص في قيمه التي يؤمن بها بالنسبة إلى الأنماط الستة أنفة الذكر، فقد نجد شخصا تغلب عليه الدينية على سلوكه وآخر تغلب عليه الاقتصادية، وثالثا تسيطر عليه القيم الاجتماعية، وهكذا.

○ أداة لتقييم الأداء الوظيفي، حيث تم بناء هذا الأداة من قبل الباحث بعد اطلاعه على العديد من اختبارات تقييم الأداء، وهي تتكون من أربع وعشرين فقرة لقياس الأداء الوظيفي للموظفين في مجتمع الدراسة، حيث خرجت أداة الدراسة في صورتها الأولية وهي مكونة من ثلاثة أقسام:

☒ القسم الأول: وتضمن هذا القسم من الاستبانة البيانات العامة عن أفراد عينة الدراسة، واشتمل على: اسم الوزارة، السن، الجنس، المسمى الوظيفي، الدرجة الوظيفية، المؤهل العلمي، الديانة، المحافظة، الحالة الاجتماعية، مكان السكن.

☒ القسم الثاني: اختبار دراسة القيم للعالم سبرانجر وهو يتكون من ثلاثين فقرة، كل فقرة عبارة عن سؤال له خياران، على الباحث أن يختار أحدهما فقط في إجابته، وان

يعطيها درجة معينة حسب درجة اقتناعه بها (شفيق، 1997). وقد تم تعديل هذا المقياس ليتلائم مع مجتمع الدراسة وللتوسع في ذلك (انظر ملحق رقم 8.3)

✘ القسم الثالث: مقياس الأداء الوظيفي: ويتكون هذا المقياس من أربع وعشرين فقرة لقياس الأداء الوظيفي للموظفين تغطي العناصر المختلفة للأداء الوظيفي، وقد وضع أمام كل فقرة سلم متدرج من 5 درجات (سلم ليكرت الخماسي) للتعبير عن مدى تقييم المبحوث لأدائه.

وقد تم إخراج الاستبانة بصورتها الأولية من المقياسين السالفين الذكر، حيث تم عرضها على العديد من المحكمين ذوي الاختصاص (يُنظر ملحق رقم 3،3) وبعد أخذ ملاحظات المحكمين تم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية على النحو التالي:

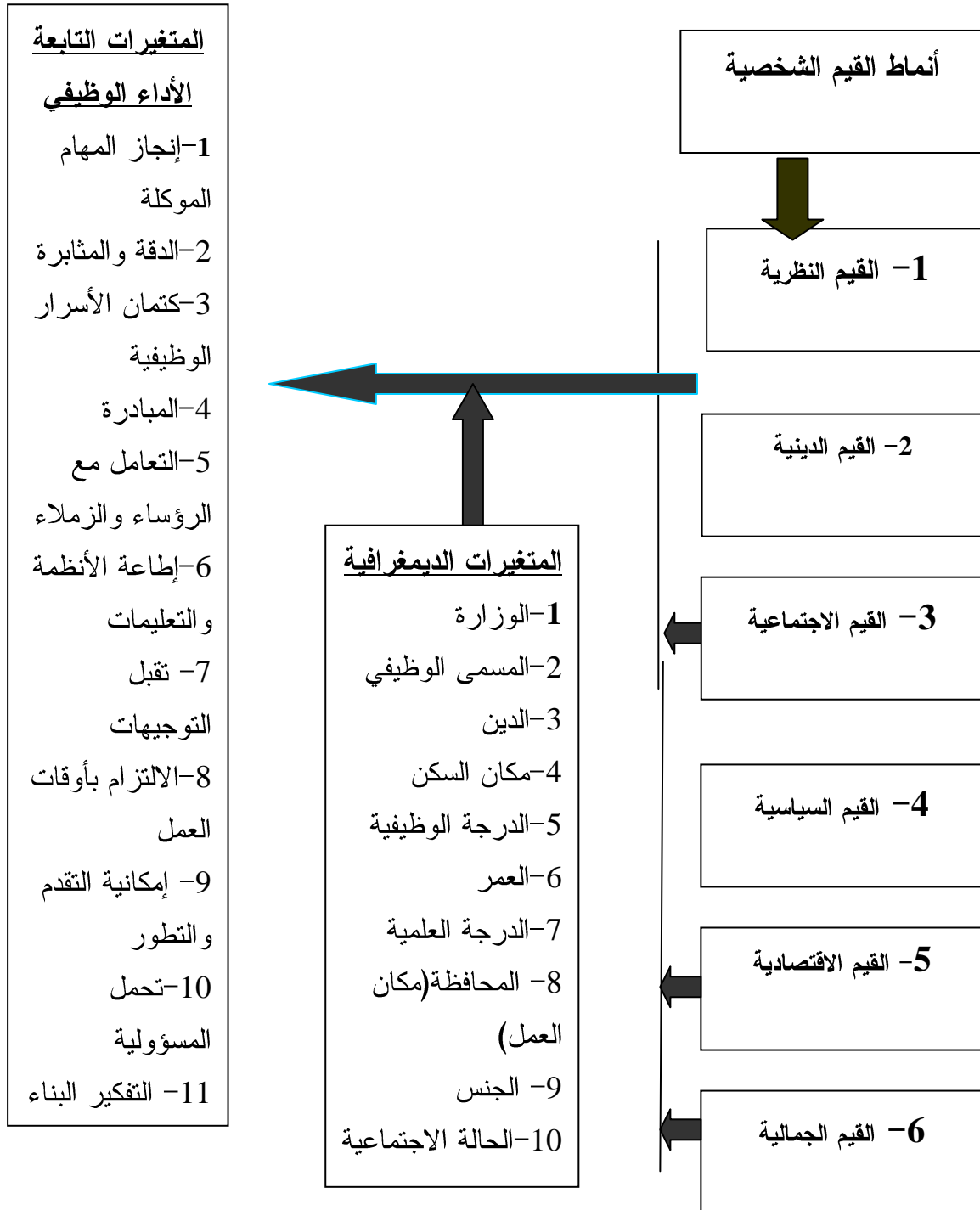
- القسم الأول: البيانات العامة عن أفراد عينة الدراسة وتشتمل على: اسم الوزارة، السن، الجنس، المسمى الوظيفي، الدرجة الوظيفية، المؤهل العلمي، الديانة، المحافظة، الحالة الاجتماعية، مكان السكن.
- القسم الثاني: مقياس دراسة القيم وفقا للتعديل، ويتكون من ثلاثين فقرة، ولكل فقرة أربع إجابات، كل إجابتين متشابهتان في المضمون ولا تختلفان إلا في درجة شدة قناعة المبحوث فيهما.
- القسم الثالث: مقياس الأداء الوظيفي: ويتكون هذا المقياس من أربع وعشرين فقرة لقياس الأداء الوظيفي للموظفين، تشمل عناصر الأداء الوظيفي، وقد وضع أمام كل فقرة سلم متدرج من 5 درجات (سلم ليكرت الخماسي) للتعبير عن مدى تقييم المبحوث لأدائه الوظيفي.

مصادر الدراسة ثانوية: ممثلة بالدراسات السابقة التي تعرضت لهذا المجال للاستفادة منها في المواضيع التي سيتم التعرض لها، والأهداف التي نسعى إليها، ومقارنة النتائج التي سيتم التوصل إليها مع نتائج تلك الدراسات، لإثراء عمليات البحث والمعرفة العلم

10.1. نموذج الدراسة

فيما يلي نموذج للدراسة يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة المختلفة وهو على النحو التالي:

متغيرات الدراسة



شكل 1.1 : العلاقة بين متغيرات الدراسة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 : مقدمة

حظي موضوع الدراسة بشقيه القيمي والأداء الوظيفي باهتمام الباحثين والدارسين في العلوم المختلفة، وخاصة العلوم الإنسانية والإدارية، لذا كثرت وتنوعت الدراسات والبحوث التي تناولت محاور هذه الدراسة كلا على انفراد، وقد تم في هذا الباب تناول الموضوعين بالدراسة والتحليل، ففي البداية سنتعرض للقيم من حيث تعريفها وخصائصها واستعمالاتها ومصادرها ومقاييسه والتصنيفات المختلفة لها، ثم ننتقل إلى الأداء الوظيفي من حيث تحديده وتحديد عناصره ونظرياته وأهدافه واستخداماته والعديد من المواضيع الخاصة بهذا المجال، وفي الباب الآخر سنتعرض للدراسات العربية والأجنبية التي أجريت حول هذه المجالات والتي مكنت الباحث من بلورة أفكاره وصياغة أداة دراسته وبنائها، وكان لها الدور المركزي في إنارة طريقه طوال مراحل دراسته.

2.2 : القسم الأول (القيم)

من خلال نظرة تاريخية للقيم نجد أنها قد لاقَت اهتماما كبيرا- على مر العصور- على يد عدد كبير من علماء الاجتماع والنفوس ورواد الفكر والدراسات الإنسانية، حيث بدأ الحديث عنها بتعاريف مجردة مثل مفاهيم الخير والكمال والعلو والغايات وما يجب أن يكون عليه الفرد والمجتمع، كما نجد أن العديد من علماء الدراسات الإنسانية يعرفون القيم من خلال ربطها بمصطلحات أخرى، مثل الاهتمامات والتفضيلات والرغبات والحاجات وعوامل الجذب، وقد اهتم العلماء خلال القرن التاسع عشر بوصف ظواهر القيم وتطابقها مع حالات الأفراد أكثر من اهتمامهم بدراستها كعلم أو ظاهرة مجردة بحد ذاتها، حيث يرى شفيق (1997) أن نظريات القيم لم تظهر في ألمانيا حتى

حوالي عام 1900 وفي إنجلترا وأمريكا حوالي عام 1910، أما في فرنسا فقد ظل الأمر عكس ذلك لفترة طويلة فيما بعد.

1.2.2 : تعريف القيم :

أوضح البستاني (1997) أن القيم لغة تشتق من كلمة القيمة والتي تعني القيام، وهو نقيض الجلوس، والقيام بمعنى آخر هو العزم، ومنه قوله تعالى: {وَأَنَّهُ لَمَّا قَامَ عَبْدُ اللَّهِ يَدْعُوهُ}. "الجن، 19" أي لمّا عزم. كما جاء القيام بمعنى المحافظة والإصلاح، ومنه قوله تعالى: {الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ}. "النساء، 34"، وأما القوام فهو "العدل، وحُسن الطول، وحُسن الاستقامة"، كما تدل كلمة القيمة على الثمن الذي يقاوم المتاع، أي يقوم مقامه، وجمعها قيم، أما مفرد القيم فهو قيمة وتدل على أن الشيء يحمل في ذاته منفعة أو وزناً أو ثمناً.

وكلمة قيم اصطلاحاً تدل على أنواع المعتقدات التي يحملها الشخص، فهي المرشد والدليل لسلوك الشخص، والتي يتم في ضوءها تفضيل تصرف على آخر، فهي بمثابة المعيار الذي يحتكم إليه الفرد في تقييم سلوكه وسلوك الآخرين. وتختلف القيم من مجتمع إلى آخر كما أنها تختلف حسب الأساس الذي تركز عليه، كالنظم الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والعلمية السائدة.

عند التعرض إلى مفهوم القيم في العلوم الإنسانية وعند العديد من الكتاب والعلماء نجد أن هذا المفهوم قد تم استخدامه بمعانٍ متنوعة في العديد من الميادين، كما لاقت مفاهيم القيمة استخداماً واسعاً بين العلوم المختلفة، فاستخدمه كل من علماء الاجتماع وعلماء النفس والفلاسفة ورجال الدين والسياسة ورجال الاقتصاد ورجال الفن والعمارة، فيرى بعضهم انه مرادف لمفهوم نافع أو لائق مثل روسيس، بينما يرى آخرون بأنها (الاهتمام)، كما تستخدم كلمة قيمة بمعنى القوة الشرائية أو المكانة الاجتماعية، وأحياناً بمعنى الفائدة أو المنفعة مثلاً عندما يتحدثون عن قيمة الهواء والماء والغذاء ، كما نطلق أحياناً كثيرة كلمة القيمة على الشيء نفسه، كقولنا مثلاً العلم قيمة والعمل بحد ذاته قيمة، كل هذا يوضح الاستخدامات المتعددة لهذا المفهوم ومن التعريفات التي استخدمت لمفهوم القيم في مجال السلوك التنظيمي (وهو ما يهمنا في هذا المجال) التعريفات التالية:

أوضح شفيق، 1997، ص 58) العديد من تعريفات العلماء للقيم نذكر منها:

- روكيتش Rokeach حيث يرى "القيم: تمثل المعيار الذي يوجه ويحكم تصرفات واتجاهات الأفراد نحو الأشياء/ المواضيع والمواقف، والإيديولوجيات.. الخ".
- عاطف غيث حيث يعرف القيم بأنها الصفات التي يفضلها أو يرغب فيها الناس في ثقافة معينة.
- هرتزل وقد عرف القيم على أنها تقديرات لمعاني وأهمية الأشياء والأعمال والعلاقات اللازمة لإشباع حاجات الفرد الفسيولوجية والاجتماعية.

بوسنر ومونسون Posner & Monson وقد عرف القيم بأنها "تعني تصديق الفرد بما هو: صح أم خطأ/ مقبول أم غير مقبول/ عدل أم غير عدل / مرغوب فيه أم غير مرغوب فيه". الصيرفي، م (2005)

أما ماهر (بلا) فأوضح أن القيم تشير إلى الهيكل المثالي من المبادئ التي ينظر من خلالها الفرد إلى ما يجب أن يكون عليه سلوكه وسلوك الآخرين، وتنعكس على سلوكه وسلوك غيره من الناس، وتنعكس على السلوك الخارجي للفرد.

بينما عرف القريوتي (2003) القيم على أنها المعتقدات التي يعتقد أصحابها بقيمتها ويلتزمون بمضامينها، فهي تحدد السلوك المقبول والمرفوض والصواب والخطأ، وتتصف بالثبات النسبي الأكبر مقارنة مع الاتجاهات، فهي قناعات راسخة في اغلب الأحيان.

أما الصيرفي (2005) فقد عرف القيم بأنها أحكام يطلقها الفرد على الأشياء المرغوب فيها أو التي يفضلها عن غيرها، وذلك وفقا لمعايير الجماعة والعوامل البيئية المختلفة ونتيجة لخبرات الفرد وتفاعله مع هذه الأشياء.

أما الخالدة (2005) فيرى أن القيم عبارة عن المعتقدات التي يحملها الفرد نحو الأشياء والمعاني وأوجه النشاط المختلفة، والتي تعمل على توجيه رغباته واتجاهاته نحوها وتحدد السلوك المقبول والمرفوض والصواب والخطأ وتتصف بالثبات النسبي.

من خلال الاستعراضات السالفة لمفاهيم القيم المختلفة يمكننا أن نشير إلى أن للقيم استعمالات متعددة وهي في المجال التنظيمي تعبر عن الأحكام التي يطلقها الفرد على الأشياء والأعمال والمواقف المرغوب فيها أو التي يفضلها عن غيرها (مسترشدا بمعايير الجماعة والعوامل البيئية

المختلفة ونتيجة لخبرات الفرد وتفاعله مع الأشياء) ووفقا لذلك يوجه سلوكه في كافة جوانب حياته الخاصة والعامة.

2.2.2 . نمو القيم وتكونها :

إذا تتبعنا بدايات تكون القيم عند الإنسان سنجد أنها تبدأ بالظهور عند الطفل عندما يحتاج إلى إشباع رغبة أو سلوك محظور أو عندما يرى الآخرين يقومون بفعل كهذا وفي حالة كهذه فإن هذا الحظر يجب أن يدور حول شيء يمثل أهمية كبيرة في حياته، وفي اغلب الأحيان يكون رد فعل الطفل على هذا الحظر سلوكا يتميز بالعنف والتحطيم والصراخ، أما عندما يصبح أكثر نضوجا فإنه يتصرف بشكل آخر، وبشكل عام فإنه يأخذ في تصرفاته بضبط نفسه تدريجيا بواسطة شكل من أشكال المعرفة البسيطة للنهيات المتوقعة للسلوك المحظور، من خلال إدراكه لردة فعل الراشدين.

فالطفل إذا مجبر على اتباع هذه القيم التي يملئها عليه الراشدون، وتلعب طريقة الإملاء هذه والأسلوب الذي تتم به دورا كبيرا في تشكيل القيم لدى الفرد، والذي يبدأ- كلما تقدمت به السن- بمعرفة فوائد ومزايا الالتزام بها ودورها في استقرار وتكامل المجتمع ومكوناته المختلفة، وإذا نظرنا إلى طرق تكون القيم عند الإنسان حسب الثقافات المختلفة، نجد أن هنالك تشابها كبيرا بين الحضارات حول بدايات تكون القيم عند الإنسان، ولهذا سنتعرض إلى وجهة نظر الحضارة الإسلامية في تكون القيم وهي على النحو التالي:

- ترى الفلسفة الإسلامية للقيم أن الإنسان يولد على الفطرة وهو مفطور على الخير والقيم المطلقة التي لا ترتبط بمجتمع معين بل الإنسانية ككل ولكن الوالدين يغرسان فيه القيم التي يؤمنان بها.
- الوراثة والنمط الجنسي: حيث يعطي الإسلام للوراثة - وخاصة من جهة المرأة- دورا حاسما في تكوين القيم الأخلاقية لدى الإنسان لهذا ركز على ضرورة الزواج من المرأة الصالحة، واختيار المرأة الصالحة يعني أن الطفل أيضا ينمو في بيئة تطبق القيم الأخلاقية وتعطيها للطفل بالمعنيين (الافتداء والتلقين) قال عليه الصلاة والسلام (تتكح المرأة لثلاث: لجمالها ومالها ودينها فاظفر بذات الدين تربت يداك)

وقد أورد غزاوي (1993) بعض وسائل وطرق تربية القيم عند الإنسان وخاصة في مراحلها الأولى (طفولته) كما وردت لدى بعض علماء المسلمين:

● احمد ابن تيمية: ويمكن تلخيص آرائه في طرق تربية القيم لدى الأطفال بالعناصر التالية:

- الملاحظة الدقيقة للطفل من قبل الأسرة وتقديم العون والإرشاد النفسي الدائمين، والتعزيز في حل المشكلات الأخلاقية التي تواجهه داخل الأسرة وخارجها.
- تأصيل القيم الأخلاقية الإسلامية، بحيث تصبح كل أبعاد شخصيته مثل توحيد الله وعبادته والقيم المرتبطة برعاية الجسم وإشباع حاجاته والقيم المتعلقة بالعمران وعدم التخريب والسعي إلى كسب الرزق والقيم المتعلقة بالتفكير والتدبر والكرم والأمانة والحلم والمحبة والأمل والأخوة... الخ.
- غرس القيم الإسلامية الصحية بواسطة الإرشاد اللفظي وتعليمه أن تكون حياة الرسول والصحابة والشهداء مثله الأعلى.
- أن يكون التعليم القيمي منسجما مع خبرات الطفل وسلوكه ودوافعه البيولوجية لا معاكسا لها.
- يعتقد أن الطفل يولد صفحة بيضاء وعلى قدر نوعية المثيرات التي يتلقاها في البيئة التي يعيش يكتسب القيم الأخلاقية أو يتجه إلى الشر.
- إعطاء الطفل حرية مقيدة وتعويده على أن الحرية المطلقة ليست مفيدة.

● محمد الغزالي: ويمكن تلخيص أفكاره في طرق تكون القيم الخلقية عند الأطفال والواردة في كتاب إحياء علوم الدين بما يلي:

- أن للأسرة دورا كبيرا في نمو القيم لدى الطفل، ويخلق الطفل قابلا للشر والخير معا، ووالداه هما اللذان يمنحانه القيم الأخلاقية أو عكسها.
- يجب حجب الطفل عن رفاق السوء وتعويده قيم الاعتدال والخشونة في المأكل والملبس ومناهج الحياة.
- يجب غرس قيم الكرم والغيرة والعطاء وغرس قيم احتقار المال في نفس الطفل.

● ابن خلدون: ويرى انه يجب تدريب الطفل على القيم الخلقية بان يكون المربون قدوة للطفل مع إتاحة الفرصة له لاختيار ما تعلمه وضرب الأمثلة الحسية له حتى يتمكن من الاستيعاب، فانه لا يفهم المجردات المطلقة.

3.2.2. مصادر القيم :

إذا تتبعنا مصادر القيم في أي مجتمع، نجد أن مصادر هذه القيم يمكن إجمالها في التالي:

- المصدر الاجتماعي (التنشئة الاجتماعية): فالفرد جزء من المجتمع الذي يعيش فيه، وعليه فإن قيمه تختلف عن قيم شخص آخر في مجتمع آخر، فمثلا المجتمع الغربي يتصف بالقيم المادية أكثر من المجتمع الشرقي المتصف بالتقارب الأسري والانتماءات العشائرية. القريوتي، م، ق (2003).
- المصدر الديني والتعاليم الدينية: يعتبر المصدر الرئيسي لكثير من القيم الإنسانية، فقد جاء الدين الإسلامي بالأسس القيمية التي تؤكد على ترابط المجتمع المسلم والمجتمع الإنساني من حيث الصدق وإيفاء الكيل والإتقان للعمل.. الخ، كما حضت كافة الأديان على القيم الفاضلة وضرورة الالتزام بها كجزء من الالتزام الديني. الصيرفي، (2005).
- الخبرات السابقة: حيث تستمد القيم أهميتها ووزنها من خبرات الأفراد فتقدير السجين لقيمة الحرية أكبر بكثير من تقدير الشخص الذي لم يذق طعم الحرمان من حريته.
- جماعة العمل (الجماعة التي ينتمي إليها الفرد): فجماعة العمل تكون مع مرور الزمن تقاليد وقيما خاصة بها تفرضها على أعضائها، فالفرد أحيانا يغير قيمه نتيجة الضغوط النفسية التي تمارسها عليه جماعة العمل، مثل عزله وعدم التعامل معه وإلزامه ببعض القيم.

4.2.2. خصائص القيم :

تتصف القيم بالخصائص والمميزات التالية:

- القيم مسألة نسبية شخصية تنبع من الإنسان ومن رغباته لا من خارجه، أي أنها متغلغلة في الإنسان وهو الذي يضفي على الشيء قيمته، فالاعتقاد مثلا أن الشيء مقدس هو الذي يضفي عليه صفة القداسة والأهمية، وهذه القيمة تختلف من شخص لآخر ومن وقت لآخر ومن زمن لآخر ومن مكان أو ثقافة لثقافة أخرى، بل تختلف قيمتها عند نفس الشخص حسب ظروفه ورغباته. المغربي (1994).

- لا تتخذ القيمة في سلم القيم مرتبة ثابتة واحدة بل تتأرجح ارتفاعا وانخفاضا وتتبادل المراتب والدرجات تبعاً لظروف الفرد وأحواله واهتماماته، تبقى في إطار من النسبية من حيث الرسوخ. الصيرفي (2005).
- القيم المادية والقيم المتصلة بالمأكل والمشرب والملبس سرعة تغيرها لدى نفس الشخص أسرع بكثير من سرعة تغيير القيم الروحية والخلقية والقيم المتعلقة بالتقاليد والأعراف.
- إنساني لا يمكن قياسها كالموجودات وصعبة الدراسة بسبب تعقدها. الصيرفي (2005).
- تعتبر ظاهرة اجتماعية فهي أساليب وقوالب وأوضاع للتفكير والعمل الإنساني، ومن الموجهات الأساسية للسلوك الاجتماعي، فهي تؤثر في الاتجاهات والأنماط السلوكية وملزمة وأمرية، لأنها تعاقب وتثيب كما أنها تحرم وتفرض. العميان (2002)
- تتصف بالتلقائية والجماعية فهي ليست من صنع فرد أو بضعة أفراد، ولكنها من صنع المجتمع ككل، كما أنها ليست هدفاً في حد ذاتها.

وحيث إن القيم أساس لأي تصرف أو سلوك فردي، أو تنظيمي، أو عام، فلا بد للقيادة أو الإدارة من تفهم عنصر الاختلاف بين الأجيال. وإضافة إلى هذه الخصائص الأساسية للقيم هناك بعض العلماء والكتاب الذين أضافوا لها خصائص أخرى، حيث يرى العمري (2005) أن من خصائص القيم أيضاً الخصائص التالية:

- القيم مكتسبة، إذ يتعلمها الفرد عن طريق التربية الاجتماعية والتنشئة في نطاق الجماعة.
- يتميز بعض الأفراد بقيم فردية خاصة هيمنت على جل وقتهم ونشاطاتهم، ودوافعهم وسلوكهم، وقد كان من هؤلاء الأفراد نوابغ العلماء، والمفكرون والمخترعون، وقد وافق المعاينة الهاشمي في بعض هذه السمات، وأضاف بدوره سمات أخرى، حيث اتفق معه في كون القيم ذات طبيعة ذاتية اجتماعية، كما وافقه في كون القيم تتصف بالنسبية، من حيث الزمان والمكان، فما يناسب زماناً ومكاناً معينين قد لا يناسب زماناً ومكاناً آخرين، وأضاف المعاينة للقيم سمات أخرى فهي تتصف بالهرمية، أي أن قيم كل فرد تكون مرتبة تنازلياً طبقاً لأهميتها له من الأهم فالمهم، حيث تسود لدى كل فرد القيم الأكثر أهمية بالنسبة له، وتتصف أيضاً بالعمومية، فهي تشكل طابعاً قومياً عاماً بين جميع طبقات المجتمع الواحد.

- تتضمن القيم نوعاً من الحكم على شخص معين أو شيء أو معنى معين، كما تُعد أكثر ثباتاً من الميول والاتجاهات، وتقاوم التغيير. (العمرى، 2005)

5.2.2 . وظائف القيم :

تتجمع القيم في الثقافة الواحدة وتترابط مع بعضها كعناصر متكاملة في نسق واحد يدعى بالنسق القيمي والذي يؤدي مجموعة من الوظائف أهمها:

- تزويد أعضاء المجتمع بمعنى الحياة والهدف الذي يجمعهم من اجل البقاء، وبقدر ما تتوحد قيم الجماعة وتتفق بقدر ما يتحقق الانسجام والاستقرار للمجتمع بالإضافة الى ربط أجزاء وعناصر الثقافة المتعددة مع بعضها البعض حتى تبدو متناسقة. (الصيرفي، 2005)
- تمارس القيم إلزاماً على الأفراد، ما يؤدي لوجود تشابه أخلاقي بين أعضاء نفس المجتمع كما. تحدد لكل مجتمع مشكلاته الاجتماعية فالمشكلة لا يكون لها كيان دون تعريفها وتحديدّها عن طريق القيم. (العمرى، 2005)
- تساعد على تناسق السلوك الاجتماعي للأفراد والجماعات فهي تحدد الوسائل التي يحكم بها على الصواب والخطأ الاجتماعي وتحدد الغايات المرغوبة وغير المرغوبة اجتماعياً.
- تساعد على وصف وتحديد المكافآت والجزاءات الخاصة بامتهان قيم المجتمع الأساسية، والخروج عليها، إضافة إلى أنها تعتبر موجهاً ومرشداً للأدوار الاجتماعية ومساعداً في تشكيل القبول والرضا الاجتماعي.
- تعد القيم من أهم مكونات الشخصية، لذلك فهي تعمل على تشكيل الكيان النفسي للفرد، من خلال قيامها بالوظائف الأساسية التالية:

- تزود الفرد بالإحساس بالغرض مما يقوم به وتوجهه نحو تحقيقه ، و تهيئ الأساس للعمل الفردي والعمل الجماعي الموحد.
- تتخذ كأساس للحكم على سلوك الآخرين، وتمكّن الفرد من معرفة ما يتوقعه من الآخرين وماهية ردود الفعل.

أما نوري كما ورد في (العمرى، 2005) فقد قام بتلخيص وظائف القيم فيما يتعلق بالأفراد والمجتمعات، في النقاط التالية:

- أنها توفر الوسائل المطلوبة لتحديد جدارة الأفراد والجماعات، فهي تساعد الفرد على معرفة موقعه في المجتمع على أساس تقويم الناس له.
- تساعد القيم الناس على تركيز اهتمامهم على العناصر المادية المرغوبة والضرورية، فقيمة الأشياء ليست في ذاتها فحسب، بل هي نتيجة لما يضيفه المجتمع عليها من اهتمام وتثمين.
- أن جميع الأساليب المثالية للسلوك والتفكير في المجتمع تتجسد في القيم، وعلى هذا الأساس تصبح القيم أشبه بالخطط الهندسية للسلوك المقبول اجتماعياً، بحيث يصبح الأفراد قادرين على إدراك أفضل الطرق للعمل والتفكير
- تسهم القيم في توجيه الناس في اختيار الأدوار الاجتماعية والنهوض بها، كما تشجعهم على القيام بالأعباء المسندة إليهم بشكل ينسجم وتوقعات المجتمع.
- للقيم دور كبير في تحقيق الضبط الاجتماعي، فهي تؤثر في الناس لكي يجعلوا سلوكهم مطابقاً للقواعد الأخلاقية، كما تعمل القيم على كبح جماح العواطف السلبية التي قد تدفع إلى الانحراف والتمرد على نظم المجتمع الأخلاقية وتولد الشعور بالذنب والخجل في نفوس الناس عند تجاوزهم المعايير.
- للقيم تأثير واضح كأداة للتضامن الاجتماعي، فوحدة الجماعات تستند إلى وجود القيم المشتركة، ما يجعل الناس ينجذبون لبعضهم عندما يشعرون بتماثل الأخلاق والعقائد التي يعتنقونها.

6.2.2. أهميّة القيم للعمل المؤسسي

تلعب القيم أهمية كبيرة وأساسية في عمل المؤسسات والعمل المؤسسي، حيث يتوقف عليها نجاح أو فشل العمل المؤسسي فهي أساسية وضرورية للعديد من الجوانب والمجالات منها:

- عند وضع سياسة أو استراتيجية معينة، وفي نظرة المدير للعاملين، وفي العلاقات الشخصية، وتأثيرها على الإدراك، المواقف والمشاكل، وفي القرارات وحلول المشكلات.

- تحدد أخلاقيات العمل، وتحدد المقبول والمرفوض من السلوكيات التي يحددها كل من التنظيم الرسمي وغير الرسمي.١.
- تحدد مستوى الإنجاز: مرضٍ / غير مرضٍ (معيارا للمقارنة)، وتحدد قرار الانتماء. وهي في مجملها معايير تمثل الإطار العام للسلوك وتتسم بالثبات النسبي مقارنة بالاتجاهات، أي يمكن تغيير القيم الأقل رسوخاً، وبما يعني أن البعد القيمي ليس جامداً.

7.2.2 . دور القيم في السلوك التنظيمي :

أوضح الصيرفي (2005) أن هيكل القيم الشخصية للفرد واحدا من أهم العوامل التي تؤثر على سلوكه في العمل، حيث نجد أن للقيم دورا أساسيا في السلوك التنظيمي وقد دلت على ذلك ب:

- على مستوى الفرد، يسترشد بقيمه الشخصية في تحديد الصحيح والخطأ من التصرفات، لذلك تعتبر القيم احد ضوابط السلوك الإنساني، الصيرفي (2005).
- على مستوى الجماعة، يزداد التعاون بين الجماعات في حالة تماثل قيم هذه الجماعات ويقل التعاون في حالة الاختلاف.
- على مستوى فاعلية الإدارة، تزداد فاعلية الدور القيادي للمدير كلما تماثلت قيمه مع قيم مرؤوسيه ونقل كلما اختلفت.
- على مستوى إدارة المنازعات بين الأفراد، معرفة الاختلافات في القيم الشخصية للأفراد تساعد على تفسير طبيعة المنازعات بين هؤلاء الأفراد داخل المؤسسة، كما يساعد التشابه في القيم الشخصية على تفسير التفاهم القائم بينهم.

8.2.2 تصنيف القيم:

تعددت محاولات العلماء لتقسيم القيم عددا كبيرا ويقصد بعمليات التصنيف (هو تقسيم الظاهرة إلى فئات معينة وفقا لبعد معين) ويمكن تصنيف القيم بشكل عام وحصرها في التصنيفات التالية:

- تصنيف المحتوى : يرى الصيرفي (2005) أن هذا التصنيف يعتبر من اشهر التصنيفات للقيم في مجال السلوك التنظيمي، وقد اقترحه العالم الألماني سبرانج ر (Spranger) حيث

وضع القيم في ست مجموعات هي القيم الاقتصادية، والقيم الاجتماعية، والقيم العلمية، والقيم الجمالية، والقيم السياسية، والقيم الدينية، وهي على النحو التالي:

- القيم النظرية(العلمية): وهي الناتجة عن الاتجاهات العقلية أو الفلسفية للفرد، وتهتم بالبحث عن الحقائق وأسبابها وأسباب حدوثها بشكل تطبيقي منظم، فهي سعي الفرد وراء القوانين الطبيعية والمعارف والأسرار بهدف كشفها ومعرفتها.
 - القيم الاقتصادية: وتتمثل في اهتمامات الفرد بالحصول على الثروة وزيادتها وبأي وسيلة، فهي تركز على الأهداف والجوانب الاقتصادية.
 - القيم الاجتماعية: تتمثل في اهتمام الفرد وميله إلى تكوين العلاقات الإنسانية مع غيره من الناس وترابط المجتمع وتفاعلات أفرادهم وتعاونهم.
 - القيم الجمالية: وهي التي تتركز على اهتمامات الفرد بالجوانب الفنية والجمالية في الحياة والطبيعة، من حيث التشكل والتنسيق والانسجام والتوافق الشكلي.
 - القيم السياسية: وهي التي تهتم بمظاهر القوة والنفوذ والسيطرة، سواء على مستوى الأفراد أو الجماعات.
 - القيم الدينية: وتتمثل في رغبة الإنسان في معرفة أصل الإنسان ومصيره وما وراء العالم الظاهر، وإيمانه بان هنالك قوة تسيطر على هذا العالم.
- تصنيف القيم من حيث الاتجاه: تقسم القيم من حيث اتجاهها إلى: قيم تقليدية تحافظ على ما هو قديم ومتوارث، وقيم عقلية متحررة تميل إلى ما هو جديد.
 - من حيث المقصد: حيث تم تصنيفها من حيث مقصدها إلى نوعين هما:
 - وسائلية (Values Instrumental) وهي تلك القيم التي ينظر إليها الأفراد والجماعات على أنها وسائل لغايات ابعده، فالحرب في نظر الرجل العسكري ذات قيمة وسائلية، لأنها وسيلة تكسبه الترقى في المنصب والفخر والشرف بنجاح جهوده، وطالب العلم ينظر أحيانا إلى العلم والمعرفة على انه قيمة وسائلية للتكسب والحصول على الوظيفة والحصول على مصدر الرزق.
 - قيم هدفية أو غائية (Goal Or Ultimate Values) فهي الأهداف والفضائل التي تضعها الجماعات والأفراد لنفسها، كالصدق والأمانة، فهي قيم وغايات في حد ذاتها، ولكن التمييز بين القيم الوسائلية والقيم الغائية يكون على مستوى الدراسة والتحليل، وكثيرا ما

يكون تمييزا مصطنعا وصارما وخاليا من المرونة وغير واقعي، حيث لا يمكن اتخاذها هاديا ومرشدا في التمييز وإبراز الفوارق بين القيم.

- من حيث الشدة: حيث تتفاوت القيم من حيث شدتها تفاوتا كبيرا، وتتمثل شدة القيم من حيث شدة الإلزام الذي تفرضه القيم ونوع الجزاء الذي توقعه على المخالف لها، أي أن شدة القيم تتناسب تناسباً طردياً مع درجة الالتزام ونوع الجزاء الذي يرتبط بها، ويمكن أن نميز ثلاثة مستويات لشدة القيم وإلزامها وهذه المستويات الثلاثة تمثل ما يلي:

- ما ينبغي أن يكون (أي القيم الملزمة أو الأمرة الناهية، Categorical Values) وهي القيم التي تمس كيان المصلحة العامة، والتي تتصل اتصالاً وثيقاً بالمبادئ التي تساعد على تحقيق الأنماط المرغوب فيها التي تصطلح عليها الجماعة في تنظيم سلوك أفرادها من الناحية الاجتماعية والخلقية والعقائدية، وعلى هذا النحو تعد وسيلة فعالة للعمل على إدماج الفرد في مجتمعه، وتكسب الجماعة التجانس اللازم لتحقيق التكامل والتكافل الاجتماعي بين أعضائها، وهي تعمل على تقوية تأثير هذا النوع من القيم وذلك عن طريق إلزامهم بها.
- ما يفضل أن يكون (أي القيم التفضيلية Preferential Values) وهي القيم التي يشجع المجتمع أفرادها على التمسك بها، ولكنه لا يلزمهم بمراعاتها إلزاماً يتطلب العقاب الصارم الحاسم الصريح لمن يخالفها، فليس لها القدسية والاتصال العميق بالمصلحة العامة للجماعة ما للقيم الأمرة الناهية، ومن أمثلتها الزواج المبكر في الريف المصري وصلة الرحم ورعاية الجار، والفرق بينها وبين القيم الأمرة هو في درجة الإلزام والقهر الاجتماعي المتصل بكل منهما.
- ما يرجى أن يكون (أي القيم المثالية أو الطوبائية Utopian or Hypothetical Values) وهي القيم التي يشعر الناس باستحالة تحقيقها بصورة كاملة، وبالرغم من ذلك تؤثر تأثيراً بالغ القوة في توجيه سلوك الأفراد، مثل القيم التي تدعو إلى مقابلة الإساءة بالإحسان.

- من حيث درجة العمومية والانتشار، حيث تقسم القيم إلى قسمين هما:

- القيم العامة: وهي القيم التي تنتشر في المجتمع ككل وبين فئاته وطبقاته كافة، مثل قيمة احترام كبار السن وصلة الرحم، وبشكل عام يتوقف انتشار القيم في المجتمع على

التجانس في أحواله الاقتصادية وظروفه المعيشية، وبقدر ما يكون في المجتمع من قيم عامة يكون تماسكه ووحدته والعكس صحيح.

○ القيم الخاصة: وهي الخاصة بفئة معينة أو موقف أو مناسبة اجتماعية معينة، مثل الاحتفال بيوم عاشوراء أو صنع الكعك في أيام العيد، وسيتم التوسع بها، وهي كما يلي:

☒ قيم خاصة بمواقف معينة، ففي بعض الثقافات يتم تحريم بعض الأعمال على الأنثى في فترات بيولوجية معينة، كحلب المواشي، أو دخول الحقل، أو القيام بالطقوس الدينية في تلك الفترة، حيث يسود الاعتقاد بان الخروج على هذه القيم المحرمة الناهية يغضب الآلهة ويهدد الجماعة بالشر، كطول وباء أو قحط.

☒ قيم خاصة بمناسبات اجتماعية معينة، مثل القيم التي تعرض في ظروف خاصة، كالحرب والحركات القومية، وتساند القيم في هذه الأحوال الأناشيد الحماسية لبث روح الشجاعة والتضحية، ومن هذا النوع أيضا القيم التي تعرض في مناسبات خاصة كالخطبة والزواج والولادة والختان والوفاة والدفن.

☒ القيم الدورية التي تتكرر في المناسبات والأعياد، كإخراج الزكاة في أواخر رمضان واكل البيض في شم النسيم.

☒ قيم المنطقة المحلية أو الجماعة المحلية، ويُعرف هذا النوع من القيم عند بعض علماء الاجتماع بالقيم الذاتية للجماعة، وهي القيم المميزة للجماعة عن غيرها من الجماعات، كالقيم المتعلقة بالأخذ بالثأر في بعض المناطق.

☒ القيم الطبقية، وهي القيم التي تميز الطبقات المختلفة في المجتمع، مثل قيم النبلاء وقيم البرجوازيين.

☒ قيم المركز أو قيم الدور، وهي القيم التي تتناسب مع المركز الذي يحتله الفرد وتليق بالدور الذي يقوم به في المجتمع.

● من حيث الوضوح، حيث تقسم القيم إلى قسمين هما:

○ القيم الظاهرة أو الصريحة (Explicit Values): وهي القيم التي يصرح بها ويعبر عنها بالكلام.

○ القيم الضمنية (Implicit Values): وهي التي تستخلص ويستدل على وجودها من خلال سلوك الفرد واتجاهاته.

• من حيث مدى استمرارها، حيث تنقسم القيم قسمين هما:

○ القيم العابرة (Transient): وهي القيم قصيرة الدوام سريعة الزوال، مثل القيم المتعلقة بالموضوعات، ومن مواصفاتها:

☒ صعب التنبؤ بحدوثها، فهي تأتي وتذهب في فترات لا يمكن التنبؤ بها.

☒ لا تكون لها صفة القدسية عكس القيم الدائمة، و متغيرة ولا تثبت على وضع معين.

☒ تتعلق بالكماليات والشكليات والزخارف، ولا تمس الحاجات الضرورية للإنسان.

○ القيم الدائمة (Permanent): وهي القيم التي تمكث في المجتمع وتعيش فترة طويلة وتتناقلها الأجيال، كالقيم المرتبطة بالعرف والتقاليد، ولها غالباً صفة القداسة والإلزام، لأنها تمس الدين والأخلاق والحاجات الضرورية للناس.

• من حيث درجة الإلزام للبناء الاجتماعي، حيث تم تقسيمها إلى:

○ القيم الإلزامية: وهي التي تحدد أنماط التفاعل الاجتماعي وقواعد السلوك المقررة والتي تحدد الأدوار والمكانة والمراتب الاجتماعية.

○ قيم تقليدية: وهي التي تهتم بالمحافظة على الممارسات الاجتماعية المعتادة.

○ قيم مثالية: وهي التي تحدد الصورة المثلى لأهداف المجتمع وتطلعاته للمستقبل.

○ قيم روحية: وهي التي تتصل بأشياء غير مادية أو بموضوعات اجتماعية، مثل القيم الخاصة بالشرف والمحبة والطاعة والصدقة، وهي أسمى من القيم المادية وأكثر استقراراً وديمومة.

• تصنيف القيم حسب ارتباطها بما هو مادي محسوس أو روحي ومعنوي: حيث يتم تصنيفها إلى:

○ القيم المادية: وهي القيم المتصلة بالأشياء المادية، كالمال أو الثروة ووسائل الملذات الحسية المختلفة التي تتعلق بالحياة الشهوانية للإنسان، وقد ورد ذكرها في القرآن الكريم في قوله تعالى: {اعلموا إنما الحياة الدنيا لعب ولهو وزينة وتفاخر بينكم في الأموال والأولاد}، فكل هذه قيم مادية لا غنى عنها، فهي ضرورية ولكنها يجب أن تحقق في اعتدال، وإلا كانت

سبيلا للفوضى والفساد، اغلبها قيم عابرة زائلة فانية لأنها تتبدل وتتغير بنضج الشخص وكبر سنه.

○ القيم الروحية: وهي القيم التي تتصل بالأشياء غير المادية أو بموضوعات اجتماعية، مثل القيم المتصلة بالشرف والمحبة والطاعة والصدقة والتعاون والوطنية، وهي القيم العليا للفرد والتي ترفعه فوق مرتبته التي هو فيها وتوجه القيم المادية الحيوانية، وتحاول أن تحد من سيطرتها على الفرد.

9.2.2. مقاييس القيم

أوضح (العميان، 2002) وجود اختبارين رئيسيين يستخدمان في قياس القيم وهما:

- اختبار دراسة القيم: قام بإعداده الباحثان جوردن البورت وفليب فرنون، ويستند هذا الاختبار إلى الإطار النظري الذي وضعه العالم سبرانجر، ويقيس ستة أنماط من القيم، وهي القيم العلمية، الاقتصادية، الجمالية، الاجتماعية، السياسية، الدينية. حيث يسعى هذا الاختبار ويهدف إلى توضيح أي مدى يميل إليه الشخص في قيمه التي يؤمن بها بالنسبة إلى الأنماط الستة الآتية الذكر من القيم، هل يميل إلى النمط الديني في قيمه أم الاجتماعي أم الاقتصادي؟ وهكذا، فقد نجد شخصا تغلب على سلوكه القيم الدينية، وآخر تغلب على سلوكه القيم الاقتصادية، وثالثا تسيطر القيم الاجتماعية عليه، وهكذا. ويقوم هذا الاختبار على طريقة الاختيار الجبري، فيزود المبحوث بعبارتين أو أكثر وعليه اختيار العبارة التي يفضلها، ويتكون الاختبار من 30 عبارة في القسم الأول، و15 عبارة في القسم الثاني، ويزاوج بين كل قيمة والقيم الخمس الأخرى بعدد متساوٍ من المرات، ويستخدم هذا الاختبار لقياس نمط قيم الأشخاص في المهن المختلفة.
- الاختبار الثاني هو مقياس القيم الفارق: وقد قام بإعداده العالم برنس ويتألف من 64 زوجا من الفقرات تدور حول أشياء يرى الفرد انه من الواجب القيام بها أو عدم القيام بها، ويألف كل زوج من هذه العبارات من عبارتين أو فقرتين، وعلى الباحث أن يختار واحدة منهما (أي جبري) تمثل إحداها قيمة تقليدية والأخرى قيمة عصرية، وبناء على إجابة المبحوث عن هذه الفقرات واختياره لهذه الإجابات أو تلك تتحدد وتقاس قيمه، هل تقليدية أم عصرية؟ ويفيد مثل هذا الاختبار في اختيار الأصدقاء والاختيار في الزواج ورفقة العمل، لما له من دور في تحديد التماثل والتطابق في قيم الأفراد، بينما المقياس الأول يركز على قياس أنماط القيم عند الأفراد.

10.2.2. القيم والتغير

تنقسم القيم من حيث إمكانية تغيرها إلى نوعين هما:

- القيم الأساسية وهي القيم الصادرة عن التعاليم الدينية، فالتعرض إلى هذه القيم قد يؤدي إلى نتائج سلبية على الفرد والمجتمع بسبب قوة تأصلها ورسوخها، فهي قيم لا تتغير.
- القيم الثانوية: وهي القيم التي تعود إلى صنع الإنسان، سواء ما يعود منها إلى صنع المجتمع أو بيئة العمل، فهذه القيم كما يرى (المغربي 1994) يمكن تحويلها أو تغييرها، وهذه القيم هي التي تهتم المنظمات على اختلاف أنواعها بإيجاد قيم ايجابية بين العاملين فيها، فخبراء التنظيم مثلا يهتمون بمساعدة المؤسسات في حل مشكلاته الإنسانية عن طريق ما يسمى (التطوير التنظيمي) الذي يتمثل في تخفيض القيم السلبية وتحويلها إلى قيم ايجابية، ما يزيد من جو الثقة والانفتاح والانسجام التنظيمي وحل الكثير من المشكلات قبل حدوثها، فالقيم التي يتمسك بها الأفراد تؤثر في اتجاهاتهم وآرائهم، وبالتالي تحدد سلوكهم، ومن هنا تهتم المنظمات المختلفة وتسعى جاهدة لغرس قيم ايجابية في نفوس العاملين لديها، بما يساعد على تحقيق أهدافها وإنجاز المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفاعلية، وتعزز شعورهم بالانتماء والولاء للمؤسسة وغيرها من الأنماط السلوكية الايجابية المنشودة في العمل.

3.2. القسم الثاني (الأداء الوظيفي)

في هذا الجزء من الدراسة سنقوم بالتعرض للأداء الوظيفي من حيث تعريفه وتوضيحه والنظريات التي تعرضت له كما سنتعرض للعديد من الجوانب الخاصة بهذا المجال.

1.3.2. مقدمة :

يتكون مصطلح الأداء الوظيفي من كلمتين، هما الأداء والوظيفي، فالأداء هو النتيجة العملية للتعلم وهو الشكل الظاهري لعملية التعلم، فالتعلم عملية داخلية، أما الأداء فهو السلوك الظاهري للفرد الناتج عن عملية التعلم، بينما الوظيفي مأخوذ من الوظيفة التي تشير إلى مجموعة من الواجبات والمسؤوليات، تحدها سلطة ذات اختصاص. وقد تكون الوظيفة شاغرة أو مشغولة بشخص واحد

تعيّنه سلطة مختصة لتأدية واجبات ومسؤوليات هذه الوظيفة بصفة دائمة أو مؤقتة، مقابل أجر محدد، ولا يتأثر مستوى الوظيفة في الهرم الإداري بكفاءة شاغلها، وطريقة أدائه لعملها. المالك (2001).

ومن هنا نرى أن الأداء الوظيفي يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي يقوم بها الموظف في تنفيذ هذه المهام والمسؤوليات الموكلة إليه من قبل السلطة المختصة مقابل أجر محدد، ويتأثر هذا الأداء الوظيفي بالعديد من العوامل النفسية والاجتماعية والتأهيلية والتدريبية والثقافية للموظف صاحب العلاقة.

2.3.2. عناصر الأداء الوظيفي

يرى الباقي (2000) أن أهم عناصر الأداء الوظيفي يمكن إجمالها في التالي:

• عناصر الأداء والكفاءة في العمل هي:

- معرفة العمل دون توجيه (العلم بفلسفة المهمة أو مجموع مهام الوظيفة وأهدافها ولوائحها وأنظمتها وضوابطها بحيث يؤدي إلى جودة العمل وتلافي المشاكل والصعوبات والارتقاء بالنتائج).
- السرعة في إنجاز الأعمال الموكلة أو الكفاءة (القدرة على حسن استخدام كل الموارد المادية والبشرية والظروف المحيطة لتحقيق الأهداف).
- التفاني في العمل دون مراقب أو الفاعلية (القدرة على تحقيق الأهداف الموكلة بأقل تكلفة ممكنة سواء في الوقت أو الجهد أو المال).
- كتمان المعلومات التي تصل بحكم الوظيفة والمحافظة على أسرار العمل.

• عناصر السلوك العام والصفات الشخصية:

- التعامل مع الرؤساء والزملاء والعملاء (مدى الحرص على حسن التعامل مع الآخرين ومراعاة اختلاف الطبائع والمشاعر واحترام الآراء).
- التعاون مع الرؤساء والزملاء والعملاء (العمل مع الآخرين لإنجاز المهام ومساعدة الآخرين وسد جوانب القصور والنقص ووضع الإمكانيات الفردية لخدمة العمل والمجموع).

- العمل الجماعي (القدرة على مشاركة الآخرين في العمل وتحمل المسؤولية واتخاذ القرارات وحل المشكلات، والتأثير الإيجابي المتبادل والشعور بالانتماء للمجموعة وتقدير الآخرين).
- إطاعة الأنظمة والتعليمات والمحافظة على الأدوات.
- الأمانة والثقة والأخلاق العامة والمظهر العام.

● عناصر المواظبة على العمل: وهي الانضباط في العمل والدوام الرسمي والقوانين واللوائح، وتقبل التوجيهات والأوامر، والحرص على تنفيذ العمل واتباع فلسفته وأنظمتها و المحافظة على الدوام والحضور والانصراف والاستئذان والانصراف ، واستعمال الإجازات , والتردد على العيادات والتمارض.

● عناصر القدرات الذاتية والتطوير: وتتضمن مدى رغبة الشخص وقدرته على التنمية الذاتية المستمرة في مجال العمل، ومدى حرصه على ذلك ومبادراته الشخصية وتوليد أفكار جديدة، وتقديم الاقتراحات البناءة لتحسين العمل والارتقاء به، وتشمل أيضا: تحمل المسؤولية ومدى الاعتماد على الموظف، والتنمية الذاتية والحرص عليها، والمبادرة وإمكانية التطور المستقبلي والتفكير البناء

3.3.2 نظريات الأداء الوظيفي

هناك العديد من النظريات التي تناولت الأداء الوظيفي وحاولت تفسيره، (العميان، 2002) ومن هذه النظريات:

- نظرية العدالة : وتقوم هذه النظرية على تفسير الأداء الوظيفي من خلال ربطه بشعور الفرد بعدالة المقابل الذي يتلقاه مقابل هذا الأداء، حيث يميل الفرد إلى مقارنة أدائه بأداء غيره من الزملاء والحافز الذي يتلقاه مقارنة بالحافز الذي يتلقاه الزملاء، فإذا وجد هناك عدالة في الحافز الذي يتلقاه فإن هذا سيرفع مستوى رضاه عن العمل وأدائه الوظيفي، والعكس يحصل عادة عندما يكون هناك عدم عدالة، حيث يشعر الفرد بالغبن، ويؤدي ذلك إلى تبني سلوكيات معينة منها تقليل الجهود المبذولة وتغير مستوى الأداء.
- نظرية التوقع لـ "فروم" : وهي النظرية التي جاء بها العالم فروم، وترى هذه النظرية أن الأداء الوظيفي للشخص ما هو إلا محصلة للتفاعل بين عوامل ثلاثة، هي: الجهود المبذولة، والمكافأة على هذه الجهود، وتوقع الفرد بأن جهوده ستقود إلى الأداء، وهذا الأداء سيقود

إلى فوائد مباشرة، فأداء الفرد يعتمد على درجة العلاقة الايجابية بين الجهود المبذولة في الأداء الوظيفي وتوقعه بان هذه الجهود ستؤدي إلى تحسين الأداء والذي بدوره سيؤدي إلى المكافأة المرغوبة من قبل الفرد.

- نظرية هرزبرج ذات العاملين أو نظرية العوامل الوقائية: - ترى هذه النظرية أن الأداء يعتمد على محتوى الأعمال أو الوظائف التي يؤديها الفرد، حيث تم تحديد خصائص محتوى الأعمال وتقسيمها إلى نوعين من العوامل المؤثرة في الأداء وهي:

○ الخصائص أو العوامل الدافعة: وهي الخصائص التي تدفع الفرد إلى الأداء أو السلوك، وهذه العوامل لها علاقة وارتباط بالعوامل والحاجات النفسية العليا للفرد والتي تدفعه إلى الإنجاز والابتكار (المسؤولية والاستقلالية وتقدير الذات وتحقيق الذات من خلال النمو والتطور).

○ العوامل الوقائية أو الصحية: وهي العوامل والحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمان والحاجات الاجتماعية، ولكن توفر هذه الخصائص في الوظائف لا يؤدي إلى زيادة وكفاءة الأداء بل يمنع الغبن وعدم الرضا عن الوظائف، فهي حيادية ولا تؤدي إلى تحسن الأداء الوظيفي.

- نظرية ماكيلاند الثلاثية: وهي إحدى نظريات المحتوى وتقوم على أساس أن للفرد العامل ثلاث حاجات أساسية وهي: الحاجة إلى الإنجاز، والحاجة إلى الانتماء، والحاجة للسلطة . لذا ترى هذه النظرية انه يجب أن يتضمن محتوى الوظائف هذه الخصائص والحاجات، فالحاجة إلى الإنجاز هي حاجة الفرد للتمكن من العمل الذي يؤديه وكفاءته فيه، بالإضافة إلى بحثه المستمر عن المهام المتحدية والصعبة، بينما الحاجة إلى الانتماء تشير إلى رغبة الفرد في إقامة العلاقات والتفاعلات الاجتماعية، حيث يبحث الفرد عن الوظائف المتضمنة هذه العلاقات، أما الحاجة إلى السلطة فهي تشير إلى رغبة الفرد في السيطرة والتحكم وتحمل المسؤولية والمهام المتحدية، لذا يجب أن تتضمن الوظائف هذه الخصائص وبدرجة توفرها تكون درجة الأداء.

- نظرية الإدارة العلمية :- تقوم هذه النظرية على أن الفرد هو أداة من أدوات الإنتاج، لذا فإن تحسين أداء الفرد في المنظمات يتطلب من الإدارة تدريبه على الأداء ومراقبته بواسطة المشرفين مع تحفيزه ماديا ومعاقبته إذا قصر في الأداء المطلوب، فهي ترى أن الأداء الفعال يعتمد على التخصص في الأداء وحسن الاختيار والتدريب للموارد البشرية على

الأداء، ويمكن السيطرة على الأداء من خلال التصميم المثالي الموحد للوظائف والأداء، ومن خلال الحوافز المادية. ويرى العميان (2002) أن الإدارة العلمية قد تبلورت فلسفتها في كتاب فردريك تيلر (Fredrick Taylor) الذي كان بعنوان الإدارة العلمية وهي على النحو التالي:

- تقوم الإدارة بالوظائف الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة، بينما يقوم العمال بتأدية المهام الموكلة إليهم.
- على الإدارة اكتشاف الطرق المثلى للأداء الوظيفي وتعليمها للموظفين لاتباعها في الأداء.
- تجزئة المهام إلى أجزاء صغيرة ومعرفة انساب الطرق لأداء كل مهمة.
- الاختيار حسب طبيعة المهمة (الرجل المناسب في المكان المناسب).
- أهمية الحوافز المادية في تحسين أداء الفرد.
- اهتمامات الفرد تنحصر في تلبية حاجاته الفسيولوجية والمادية، وليس في تحقيق أهداف المؤسسة.
- أداء الفرد يعتمد على التدريب لتطويره وتحسينه وعلى الإشراف الدقيق المباشر، حتى لا يتهرب من العمل ويبطئ فيه.
- ومن الانتقادات لهذه النظرية أنها أغفلت العوامل الاجتماعية وأثرها على الأداء، وأغفلت الجانب الإنساني ونظرت إلى العامل على انه مخلوق اقتصادي (مادي) لا يهتم إلا بزيادة دخله، إضافة إلى إهمالها للبيئة وأثرها على الأداء الوظيفي للموظفين.

- نظرية العلاقات الإنسانية :- وقد جاءت ردا على النظرية العلمية ومن اشهر روادها التون مايو، وترى هذه النظرية أن الإنسان مخلوق اجتماعي يسعى إلى علاقات أفضل مع الآخرين، وان سمته هي التعاون مع الآخرين وليس التنافس، فالفرد يتفاعل في المؤسسة مع المجموعة التي يعمل معها، ويتأثر في أدائه بأرائهم ومعتقداتهم، كما أن شعور الفرد بانتمائه للجماعة هو الذي يحفزه للبدل والعطاء، وإشباع حاجاته الاجتماعية قبل المادية هو الأساس في تحفيز أدائه، لذا ركزت على الحاجات الاجتماعية والنفسية للفرد والحوافز الجماعية باعتبارها المحرك الأساسي للأداء الفعال.

ومن الانتقادات لهذه النظرية إهمالها للعوامل الاجتماعية المحيطة، وتركيزها على الفرد داخل المؤسسة، وإهمالها للتدريب والتحفيز المادي كعناصر مؤثرة في الأداء.

4.3.2 . تقييم الأداء الوظيفي :

تعدّ عملية تقييم الأداء من العمليات المهمة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية، وعلى جميع مستويات المؤسسة ابتداء من الإدارة العليا وانتهاء بالعاملين في أقسام وحدات الإنتاج، من أجل التعرف على مكامن القوة والضعف للموارد البشرية في كافة المستويات، ولكي تحقق هذه العملية الأهداف المرجوة منها يجب التعامل معها بشكل نظامي ودقيق وبمشاركة جميع الأطراف التي من الممكن أن تستفيد من نتائجها، ويجب أن لا يقتصر الهدف من وجودها على إعطاء قيم رقمية للموظف في نهاية العام لتدون في سجله السنوي، بل يجب أن يكون هنالك نظام فعال يساعد على زيادة قدرة المسؤول على الحكم على مرؤوسيه بدرجة دقيقة وموضوعية.

وقد استعملت هذه العملية من قبل الحضارات القديمة "الصينية، الرومانية، الفرعونية، حضارة بلاد الرافدين"، وصولاً إلى العصر الحديث، حيث نجد أن حركة الإدارة العلمية قد اهتمت بها، حيث استخدمتها كوسيلة لإعادة تصميم الوظائف بما يتلاءم مع استخدامها للأساليب العلمية في الأداء. كما اهتمت بهذه العملية كذلك مدرسة العلاقات الإنسانية، حيث دعت إلى ضرورة المزج ما بين المعايير الموضوعية والسلوكية عند تقييم الأداء.

كما صحب هذا التطور التاريخي تغيرات في استخدام المصطلح المناسب للدلالة على معنى هذه العملية، فمن المصطلحات التي استخدمت "Performance Assessments, Performance Evaluation, Appraisal" فالنظر إلى هذه المصطلحات يقود إلى ان العملية تتضمن ثلاث عمليات فرعية:

- قياس الأداء المحقق.
- تحديد مستوى الأداء المنجز ويطلق عليه التقييم أو التقرير.
- تعزيز نقاط القوة أو معالجة نقاط الضعف في الأداء ويطلق عليها التقويم. ويعتبر مصطلح Appraisal جامعاً لهذه العمليات جميعها.

5.3.2 . مفهوم تقييم الأداء :

الأداء بداية هو تنفيذ أو إنجاز هدف أو أهداف المؤسسة، أما بالنسبة لتقييم الأداء فقد وجدت تعاريف عدة نذكر منها ما ذهب إليه الضبعان (2006) حيث عرف تقييم الأداء بأنه التعرف على مدى جودة الأداء لكل فرد في جميع مستويات التنظيم الإداري للمنشأة، ووضع هذه المعلومات تحت نظر إدارة المشروع بصفة عامة وإدارة الأفراد بصفة خاصة، بينما عرف معهد الإدارة البريطاني هذه العملية بأنها (عملية تقييم للفرد القائم بالعمل فيما يتعلق بأدائه ومقدرته وغير ذلك من الصفات اللازمة لتأدية العمل).

بينما يرى حمزة (2007) أن تقييم الأداء هو قياس أداء وسلوك العاملين أثناء فترة زمنية محددة ودورية وتحديد كفاءة الموظفين حسب الوصف الوظيفي المحدد لهم، ويتم ذلك من خلال الملاحظة المستمرة من قبل المدير المباشر في معظم الأحيان، كما يترتب على ذلك إصدار قرارات تتعلق بتطوير الموظف من خلال حضور برامج تدريبية أو قرارات تتعلق بترقية الموظف أو نقله وفي أحيان أخرى الاستغناء عن خدماته.

بينما عرف نصر الله (2002) تقييم الأداء بتلك العملية التي تعنى بقياس كفاءة العاملين وصلاحياتهم وإنجازاتهم وسلوكهم في عملهم الحالي للتعرف على مدى قدرتهم على تحمل مسؤولياتهم الحالية واستعدادهم لتقلد مناصب أعلى مستقبلاً، وقد اتفق مع هذا التعريف المجذوب (2003)، حيث رأى أن تقييم الأداء ما هو إلا قياس لعمل الموظفين ومسلكهم بغية التأكد من مدى كفاءتهم وصلاحياتهم لممارسة الوظيفة الموكلة إلى كل منهم وإمكانية نجاحه في وظيفة أعلى.

6.3.2 . مراحل عملية تقييم الأداء الوظيفي :

تمر عملية تقييم الأداء الوظيفي بالمراحل التالية:

- تحليل الوظائف لتحديد عنوان وشروط الأداء.
- تعريف الأداء من خلال تحديد مقاييس للأداء معروفة من قبل كافة الأطراف وواقعية وقابلة للتنفيذ.
- تسهيل وتشجيع الأداء من خلال إزالة العوائق لإنجاح الأداء وتوفير الموارد الضرورية للأداء واختيار الموارد البشرية الملائمة للأداء. أبو كرش (2006).

- التقييم وتحديد مكامن القوة والضعف في الأداء.

7.3.2 . أهداف تقييم الأداء :

أوضح حمزة (2007) أن من أهداف تقييم الأداء:

- إطلاع المدراء ومتخذي القرار على مستوى أداء الموظفين في المنظمة ومعرفة مدى مساهمة الموظفين في تحقيق أهداف المنظمة ومدى ملاءمة الموظف للوظيفة التي يشغلها بشكل موضوعي وعادل.
- إشعار الموظفين بالمسؤولية وإعلامهم أنه سيتم تقدير جهودهم من قبل الإدارة ، وان عملية الترقية والنقل والعلاوات لا تتم إلا عن طريق ذلك، وتزويدهم بمعلومات عن مستوى أدائهم
- يساعد المدراء على اتخاذ قرارات بشأن تحسين وتطوير أداء الموظفين، واقتراح المكافآت المالية بناء على مستوى الأداء وتميزه، ما يساعد في رفع الروح المعنوية وتقليل معدل دوران العمل.
- يزود إدارة الموارد البشرية بمعلومات واقعية عن أداء العاملين في المنظمة، وما يجب على إدارة الموارد البشرية في عملية تخطيط الموارد البشرية، ومدى احتياج الفرد لبرامج التدريب بناء على ذلك.

8.3.2 . استخدامات تقييم الأداء

أوضح ابوعلقه (2005) في كتابه إدارة الموارد البشرية -النظرية والتطبيق أن تقييم الأداء يستخدم في المجالات التالية :

- في المجال الإداري: يستخدم في ترقية الموظفين، وفي نقل الموظفين إلى وظائف أكثر ملاءمة لهم، وفي تحديد المكافآت التشجيعية والعلاوات والعقوبات التأديبية والفصل، كما يستخدم في الكشف عن الاحتياجات التدريبية كوسيلة لتطوير الأداء.
- في مجال تطوير المؤسسة والفرد: يهدف تقييم الأداء إلى تحقيق بعض الأهداف التي تسهم في آن واحد في تطوير أداء الفرد والمنظمة ككل، من خلال الكشف عن نقاط الضعف عند الموظف وتدريبه ورفع إنتاجيته وبالتالي إنتاجية المنظمة، ومن هذه الأهداف :

- تطوير الأداء الذاتي: من خلال قياس الأداء يستطيع الشخص معرفة جوانب القوة وتعزيزها ومعرفة جوانب القصور والتغلب عليها.
- تنمية الكفاءة لدى الرؤساء: تقتضي طبيعة التقييم من الرؤساء ملاحظة أداء مرؤوسيهـم ومعرفة سلوكياتهم أثناء العمل ومن ثم تحليل ذلك ليكونوا قادرين.
- الكشف عن الاحتياجات التدريبية: تهدف عملية التقييم إلى الكشف عن نقاط الضعف عند الموظف، واقتراح البرنامج التدريبي المناسب للموظف على التقييم والقيادة الرشيدة والفعالة.

9.3.2 . مسؤولية التقييم :

هناك العديد من الأطراف التي تناط بها عملية تقييم الأداء وهي:

- الرؤساء المباشرون والمشرفون على أداء الأفراد، وهؤلاء أكثر المصادر شيوعا للتقييم.
- التقييم الذاتي، حيث يقوم الأفراد بتقييم أنفسهم بأنفسهم.
- رفاق العمل، حيث يقوم الأفراد بتقييم زملائهم في العمل.
- المرؤوسون، هذا من الأساليب المستخدمة في تقييم المدراء، حيث يُطلب من المرؤوسين تقييم مدراءهم، كما يستخدم هذا الأسلوب في الجامعات لتقييم المدرسين من خلال الطلاب.
- الزبائن والحواسيب، حيث يعتبران من الوسائل الحديثة في المؤسسات الخدمية والإنتاجية لمراقبة وتقييم الأداء.

10.3.2 . أدوات تقييم الأداء:

توجد العديد من الأدوات التي تستخدم في تقييم الأداء ومنها :

- الأدوات التقليدية لتقييم الأداء: ومنها طريقة المقارنة وتشمل:
 - الترتيب المستقيم: Ranking يقوم المقيم بترتيب الأفراد الخاضعين لعملية التقييم تنازليا أو تصاعديا حسب مستوى الكفاءة ومقارنة سلوك كل شخص بالآخرين.
 - أسلوب المقارنة الثنائية أو المزدوجة: Paired comparison حيث تتم مقارنة كل موظف بالموظفين الآخرين (مقارنة زوجية - ثنائية) لاختيار الأفضل، وهكذا.

○ طريقة قائمة التدقيق أو الرصد: وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة يتم تقييم الموظف بناء عليها دون علم المقيم بوزن كل معيار أو سؤال، وبذلك يتم جمع هذه القيم من قبل إدارة الموارد البشرية ليمثل التقييم النهائي للموظف.

○ طريقة الاختيار الإجباري: وهي عبارة عن مجموعات من العبارات تحتوي كل منها على عبارتين تصفان جوانب سلوكية معينة، وعلى المقيم أن يختار واحدة من هاتين العبارتين في كل مجموعة، ويتم إعطاء قيم لهذه العبارات، ثم يتم تقييم الموظف بناء عليها.

○ طريقة التوزيع الإجباري: حيث يرى حمزة (2007)، أن هذه الطريقة تستند إلى ظاهرة التوزيع الطبيعي، بحيث يأخذ توزيع مستوى الكفاءة شكل المنحنى الطبيعي ويتم توزيع درجات التقييم بشكل إجباري من قبل المقيم، فمثلا إعطاء مجموعة الممتازين نسبة 10% من عدد الموظفين، و20% لمجموعة الذين أداؤهم أعلى من المتوسط، و40% لمجموعة الذين أداؤهم متوسط، وإعطاء 20% لمجموعة الذين أداؤهم تحت المتوسط، وأخيرا 10% لمجموعة ضعيفة الأداء (ذات أداء ضعيف)، فالأساس في هذه الطريقة هو إجبار المقيم على إعطاء نسب محددة للمستويات المختلفة.

○ أسلوب الحوادث أو الوقائع الحرجة: وقد أوضح أبو كرش (2006) أن هذا الأسلوب يقوم على رصد وتدوين سلوك الشخص (بشكل دقيق أثناء الحوادث التي تحصل مع الموظف أثناء العمل وكيفية مواجهته لها) على شكل تقارير قصصية قصيرة توضح فاعلية أو عدم فاعلية الأفراد خلال ممارستهم لأجزاء من وظائفهم، وبعد ذلك تقوم إدارة الموارد البشرية بتحديد مستوى الأداء بناء على هذه التقارير.

○ طريقة التمثيل البياني: وتقوم هذه الطريقة على حصر الصفات والخصائص والواجبات المطلوبة التي يتطلبها العمل والتي يجب أن تتوفر في الفرد، ويطلب من المقيم قياس مدى توفر ذلك في الموظف المعني.

● الاتجاهات الحديثة في تقييم الأداء:

○ الإدارة بالأهداف: تهدف هذه الطريقة إلى التركيز في عملية التقييم على مقارنة الأهداف الموضوعية للفرد مع ما تم إنجازه منها فعليا، حيث يتم وضع الأهداف ليتم تحقيقها خلال فترة زمنية محددة، ثم يتم بعد ذلك عملية المقارنة. بعد ذلك يتم عمل تقرير لأهداف وخطط مستقبلية للفرد، وهنا يظهر الفرق بين هدف التقييم التقليدي والإدارة بالأهداف، حيث يتم في الطريقة التقليدية التركيز على الماضي، بينما في الإدارة بالأهداف يتم التركيز على المستقبل وتقديم النصح والإرشاد والمشاركة في التقييم بهدف التحسين.

- علانية التقييم: إن ما يغلب على طرق التقييم الحديثة إعلان نتائج التقييم ، وذلك لتحقيق الفائدة المرجوة من التقييم، ومنها وقوف الموظف على مواطن القوة وتعزيز ذلك والاستفادة منه في الوظائف والمهام التي تتناسب مع قدراته ومهاراته، وكذلك التعرف على مواطن الضعف وتفاديها. ومن ميزات إعلان التقييم أيضا زيادة ثقة الموظفين في عملية التقييم كما أن علانية التقييم تؤيد من عدالة وموضوعية عملية التقييم ككل.
- المقابلة التقييمية: تأتي هذه المرحلة بعد إعلان نتائج التقييم، حيث يقوم الرئيس بمقابلة الموظفين الذين خضعوا لعملية التقييم لمناقشة مواطن الضعف لديهم ووضع حلول مناسبة مشتركة لتكون أكثر فاعلية، ولتطوير الأداء في المستقبل.
- الطريقة الثلاثية في التقييم: تشمل ثلاثة مستويات من التقييم، حيث يقوم الموظف بتقييم ذاته (نفسه)، وتقييم زملائه، وكذلك تقييم الرئيس المباشر له.
- القوائم السلوكية المتدرجة: تعتبر هذه الطريقة مكتملة لمدخل "الإدارة بالأهداف"، حيث تقوم بتقييم كيفية التقييم، كما تركز الطريقة على أهمية الأهداف التطويرية وتحدد السلوك الذي يتم تقييمه ويمكن ملاحظته وقياسه، بالإضافة إلى التفريق بين السلوك والأداء والنتائج.
- قوائم الملاحظة السلوكية: وهي قائمة خاصة يتم فيها تسجيل كافة الملاحظات الخاصة بأداء المرؤوسين، وذلك لضمان تغطية فترة التقييم بأكمله.

11.3.2. أخطاء تقييم الأداء:

- هناك عدة أخطاء يقع فيها المقيمون عند قيامهم بتقييم أداء الموظفين ، ومن أهمها ما يلي:
- الميل لإعطاء تقديرات متوسطة، يحصل هذا الخطأ في حالة محاولة المقيم التهرب من الانتقادات التي يوجها مرؤوسه.
 - اللين أو التساهل، والتشدد: الميل إلى إعطاء تقديرات عالية، مثل منح الموظفين من ذوي الأداء الضعيف تقديرات متوسطة، أو التشدد كمنح الموظفين من ذوي الأداء المرتفع درجات متوسطة وهكذا.
 - التأثير بالهالة: وهو أن يؤثر جانب واحد من جوانب أداء الموظف على الجوانب الأخرى. فإذا كان أداء الموظف ممتازا في جانب واحد، يتم تعميم ذلك على جميع الجوانب متأثرا بذلك الجانبي، والعكس صحيح، فإذا كان جانب واحد من أداء الموظف غير مرضٍ يتم تقييم الموظف بشكل عام غير مرضٍ، وهكذا.
 - خطأ التأثير بالأداء الحديث: والمقصود هنا إهمال ونسيان تفاصيل الماضي وتقييم الموظف بناء على الفترة الحديثة (القريبة) من وقت أو تاريخ التقييم.

- الاختلاف بفهم المعايير: ينشأ هذا الخطأ عندما يكون هناك فهم مختلف لمعاني المعايير، مثل جيد ومقبول وممتاز تعني أشياء مختلفة لمقيمين مختلفين.
- خطأ الوقوع في التحيزات الشخصية: يحصل مثل هذا الخطأ لأشخاص يميل نحوهم المقيم بسبب وجود صداقة بين الرئيس والمرؤوس أو قرابة أو علاقات شخصية أو اجتماعية.

12.3.2 . مقاييس الأداء الوظيفي :

وهي المعايير التي يتم قياس أداء العاملين على أساسها، لذا يجب أن يتم تحديد الجوانب التي يراد تقييمها في أداء الفرد. و تنقسم معايير تقييم الأداء إلى قسمين هم:

- العناصر: وهي مجموعة من الصفات والميزات التي يجب أن تتوفر في الموظف ليكون قادراً على أداء وظيفته بشكل جيد وفعال، وتقسم إلى عناصر ملموسة وعناصر غير ملموسة، وقياس العناصر غير الملموسة أصعب مقارنة بالعناصر الملموسة. ومن الأمثلة على العناصر الملموسة التي يمكن قياسها بسهولة عملية حضور الموظف وانصرافه في الأوقات المحددة، ومن الأمثلة على العناصر غير الملموسة الأمانة والصدق والانتماء وغير ذلك.
- المعدلات: وهي عبارة عن ميزان يمكن من خلاله قياس إنتاجية الموظف، وهي على ثلاثة أنواع:

- معدلات كمية: وهي عبارة عن عدد محدد من الوحدات التي يجب على الفرد إنتاجها خلال فترة زمنية محددة.
- معدلات نوعية: وتعني وجوب وصول أداء الشخص إلى مستوى معين من الجودة والدقة والإتقان.
- معدلات كمية ونوعية: وهي مزيج من الكم والنوع، فبالإضافة إلى وجوب إنتاج عدد معين من وحدات الإنتاج، يجب أن يصل مستوى الأداء إلى حد معين من الجودة والدقة والإتقان.

13.3.2 . خصائص مقاييس الأداء:

يجب أن تتصف مقاييس الأداء بالخصائص التالية:

- الصلاحية Validity: أن يقيس ما صمم لقياسه، بمعنى وجوب التأكد من أن المقياس يقيس العناصر المراد قياسها والتي صمم المقياس من أجلها. حمزة (2007).
- الثبات Reliable: المقصود بالثبات هو الوصول إلى النتائج نفسها في حال استخدام المقياس لنفس الحالة ولمرات متكررة.
- القدرة على التمييز Discrimination: نعني بذلك تعريف المقاييس وشرح معنى كل منها وإلى ماذا تهدف، بحيث يتم فهمها بشكل واضح دون التباس في معانيها مع إمكانية التمييز بينها.

14.3.2. انتقادات لعملية تقييم الأداء :

توجد العديد من الانتقادات لعملية التقييم ومنها :-

- احتمال وجود تحيز سواء أكان سلبي أم إيجابي، وعدم توفر نماذج ومعايير التقييم المناسبة لمختلف الموظفين في كثير من الأحيان. عبد الباقي (2000).
- صعوبة تقييم بعض الأعمال وخاصة غير الملموسة منها، والافتقار إلى الوصف الوظيفي ومواصفات الوظائف ومقاومة العاملين للتقييم. نصر الله (2002).

4.2 . القسم الثالث (الدراسات السابقة) :

تعددت الدراسات والبحوث التي لها علاقة بمجال الدراسة، سواء الخاصة بدراسة القيم والخاصة بدراسة الأداء الوظيفي أو التي مزجت بين القيم والأداء الوظيفي، وسنقوم في هذه الدراسة باستعراض الدراسات التي تعرضت للقيم أولاً، ثم نتعرض للدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي، وفي النهاية سنقوم بالتعليق على الدراسات بشكل عام وسنقوم باستعراضها حسب حادثة اجرائها .

1.4.2 الدراسات السابقة في القيم :

اجرى كوتي و شيردن (2008) دراسة لهم بعنوان أنواع القيم الشخصية واستراتيجيات أداء الأعمال التجارية الصغيرة ، حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على تأثير الجنس على أداء الأعمال التجارية الصغيرة في غانا عن طريق استكشاف القيم الشخصية و أثارها على أداء

أصحاب الأعمال التجارية و استراتيجيات اختيارهم لإعمالهم وتمثل السؤال المركزي في هذه الدراسة هل المرأة و الرجل يتبع نفس الاستراتيجيات التجارية و ما دور القيم الشخصية في التأثير على هذه الاستراتيجيات و تكون المجتمع الدراسة من ست مائة من مدراء المشاريع الصغيرة و تجار التجزئة في مدينة أكرأ(غانا) حيث تم اعتماد العينة المساحية وقد دلت النتائج على ان هناك اختلاف بين الجنسين في القيم الشخصية والتي بدورها أدت الى اختلاف في الاستراتيجيات المعتمدة من قبل المرأة والرجل كما تبين وجود اختلاف في الأداء الوظيفي حيث تبين ان صاحبات الأعمال من النساء الغانيات اقل مخاطرة من الرجل وهذا يؤدي الى سعيها الى وظائف محددة ويؤدي الى استخدامها استراتيجيات متنوعة لمواجهة ذلك.

وهدف السعيد (2006) في دراسة له بعنوان "درجة تمثل طلبة المرحلة الأساسية العليا للقيم الاجتماعية في مدارس محافظات العاصمة/عمان والعوامل المؤثرة فيها" إلى معرفة درجة تمثل الطلبة في هذا المجتمع لمجموعة مهمة من القيم الاجتماعية، كما هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اثر كل من المتغيرات التالية: جنس الطالب، ومستوى تعليم الأم، ومستوى تعليم الأب، ومكان سكن الطالب في درجة التمثل لهذه القيم، كما هدفت أيضا إلى تحديد نسبة ما تفسره هذه المتغيرات من التباين في تمثيل القيم الاجتماعية.

تم اختيار عينة الدراسة البالغ عددها 1930 طالبا وطالبة بالطريقة العشوائية من 55 مدرسة من مجتمع البحث.

وقد بينت النتائج أن هناك تمثلا ايجابيا للقيم الاجتماعية، أما موقف أفراد العينة تجاه أبعاد القيم الاجتماعية فقد احتل البعد العلمي والتقني المرتبة الأولى، تلتها الأبعاد الأخرى الأسرية والأخلاقية والاقتصادية، كما بينت الدراسة أن أفراد عينة الدراسة قد تمثلوا تسع قيم اجتماعية من اصل 14 قيمة مشمولة بالدراسة، حيث احتلت قيم الأمانة المرتبة الأولى.

كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في درجة تمثل أفراد العينة للقيم الاجتماعية تعزى إلى متغيرات الدراسة، فمتغير الجنس كان لصالح الإناث، ومتغير مستوى تعليم الأم، والمستوى التعليمي، الأعلى كان لمتغير مستوى تعليم الأب أما مكان السكن فكان لصالح أبناء المدن.

وأجرى الأستاذ، وحمدان (2004) دراسة بعنوان "تقويم دور الجامعة كنظام في بناء شخصية الشباب من منظور قيمي"، حيث سعت هذه الدراسة إلى تقويم دور الجامعة كنظام في بناء شخصية الشباب من منظور قيمي، وهدفت بشكل محدد إلى تقويم هذا الدور بعناصره الأساسية وهي الأستاذ الجامعي، والمناهج الدراسية، والأنشطة الجامعية، والإدارة الجامعية وكذلك المكتبات الجامعية، في تشكيل منظومة القيم لدى الطلبة وبحث علاقة ذلك ببعض المتغيرات كالجنس، والتخصص، ونوع الجامعة، ومستوى التحصيل. وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة الجامعات الفلسطينية الثلاث في غزة (الأقصى - الإسلامية - الأزهر) والبالغ عددهم 30000 طالب وطالبة تقريباً، موزعين على النحو التالي: الجامعة الإسلامية 12000 طالب وطالبة. جامعة الأزهر 10000 طالب وطالبة، وجامعة الأقصى 8000 طالب وطالبة.

وقد طبق الباحثان الدراسة على عينة قوامها (750) طالباً وطالبة تم اختيارهم بطريقة عشوائية وبنسبة 2.5% من مجتمع الدراسة، وقد اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام أداة الدراسة وهي الاستبانة بمجالاتها الخمسة من (75) فقرة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن القيم الأكثر إلحاحاً والتي يعاني الطلبة من نقصها وقصورها هي بالترتيب كما يلي: القيم الاقتصادية، ثم السياسية، ثم الثقافية، تليها القيم الاجتماعية، وأخيراً القيم الدينية، وهذا يعني أن الطلبة الجامعيين بحاجة ماسة إلى مزيد من القيم الاقتصادية والقيم السياسية بالدرجة الأولى، أما القيم الدينية والاجتماعية، فهم ليسوا بحاجة ماسة إليها بالدرجة نفسها.
- ولم توجد فروق في آراء الطلبة حول دور الجامعة كنظام في بناء شخصية الشباب من منظور قيمي تعزى إلى متغير الجنس أو التخصص أو نوع الجامعة أو المستوى التحصيلي، وفي ضوء هذه النتائج توصي الدراسة بضرورة تزويد الطلبة بقدر من الثقافة السياسية والاقتصادية، وكذلك لفت انتباه الهيئة التدريسية إلى التركيز على غرس القيم، كما تعاد الرؤى في المناهج الدراسية دونما اغتراب، وتبني فلسفة إدارية واضحة، والاهتمام بالمكتبات الجامعية لمواكبة عصر العولمة.

وهدف المخزومي (2004) في دراسة له للقيم المدعاة لدى طلبة جامعة الزرقاء الأهلية، إلى التعرف على طبيعة القيم التربوية المدعاة لدى هؤلاء الطلبة، وقد تكون مجتمع الدراسة من كافة طلبة جامعة الزرقاء الأهلية خلال الفصل الدراسي الثاني 2003-2004م في كليات (العلوم التربوية، والآداب، والشريعة، والحقوق، والعلوم، والاقتصاد، والعلوم الطبية المساندة) وبلغ عددهم (3448) طالباً وطالبة، وقد قام الباحث باختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية التطبيقية وفقاً

لمتغيرات الكلية والمستوى الأكاديمي والبيئة الاجتماعية والحالة الاقتصادية، حيث بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 546 طالبا وطالبة، كما قام الباحث ببناء أداة الدراسة (استبانة) مكونة من 63 قيمة تربوية تم تدريجها وفقا لسلم ليكرت الرباعي، ووفقا للأوزان التالية: (مرتفع جدا، مرتفع، متوسط، منخفض) كما قام بتصنيف القيم إلى أربعة مجالات وفقا لبعدها المحتوي وهي (مجال القيم الفكرية والعقدية، مجال القيم الاجتماعية، مجال القيم الاقتصادية، مجال القيم الجمالية)، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن درجة القيم المدعاة كانت لدى طلبة جامعة الزرقاء الأهلية إيجابية وناجحة، والقيم التربوية التي حصلت على التكرارات المرتفعة جدا، وتراوحت نسبتها المئوية بين (90%-97%) تنتمي جميعها للمجال الأول الفكري والعقدي.
- نظرة طلبة جامعة الزرقاء الأهلية حول القيم التربوية المدعاة بمجالاتها الأربعة جاءت على الترتيب التالي:

- ☒ في الرتبة الأولى جاء مجال "القيم الفكرية والعقدية".
- ☒ في الرتبة الثانية جاء المجال الثاني "القيم الاجتماعية".
- ☒ في الرتبة الثالثة جاء المجال الرابع "القيم الجمالية".
- ☒ في الرتبة الرابعة جاء المجال الثالث "القيم الاقتصادية".

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha=0.05$) في درجة ممارسة القيم التربوية لدى طلبة جامعة الزرقاء الأهلية، من وجهة نظرهم تُعزى لمتغير المستوى الدراسي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة القيم التربوية لدى طلبة جامعة الزرقاء الأهلية من وجهة نظرهم تُعزى لمتغير الحالة الاقتصادية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha = 0.05$) في درجة ممارسة القيم التربوية لدى طلبة جامعة الزرقاء الأهلية من وجهة نظرهم تُعزى للبيئة الاجتماعية.

ونفذ عطية (2000) دراسة له بعنوان قيم الطلبة المصريين مقارنة بقيم نظرائهم الأمريكيين، هدف من ورائها إلى التعرف على قيم الطلبة المصريين مقارنة بقيم الطلبة الأمريكيين، وقد نفذ دراسته على عينة عشوائية من طلبة جامعة عين شمس وعلى عينة من الطلبة الأمريكيين، وقد اعتمد على

اختبار دراسة القيم لالبورت بصورته العربية، وبعد تحليله للنتائج توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود فروق واضحة وذات دلالة إحصائية بين الطلبة المصريين والأمريكيين في القيم ففي حين تفوق المصريين في القيم الاجتماعية تفوق نظراؤهم في القيم الجمالية والدينية.
- وضوح الفروق الثقافية بين المجموعتين، ما انعكس على اهتمام المصريين في تلك المرحلة بالتطور الاجتماعي وعلاج مشكلات المجتمع، بخلاف الطلبة الأمريكيين الذين أتاح لهم ارتفاع مستوى المعيشة الاهتمام بالفنون والآداب والجماليات.

نفذ العمري (2000) دراسة بعنوان "القيم الشخصية وعلاقتها بمستوى الأداء لدى طلاب الكليات العسكرية" وقد هدف من وراء هذه الدراسة إلى:

- التعرف على ترتيب القيم (الدينية والنظرية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والجمالية) السائدة لدى طلاب كلية الملك خالد العسكرية.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين القيم الشخصية الأنفة الذكر ومستوى الأداء العسكري والأكاديمي لدى طلاب الكلية المذكورة.
- التعرف على الفروق ذات الدلالات الإحصائية في درجات القيم الشخصية الأنفة الذكر بين المستويات الأول والثاني والثالث في طلاب الكلية المذكورة.
- التعرف على ترتيب القيم الشخصية الأنفة الذكر لدى طلاب الكلية العسكرية ذوي مستويات الأداء المرتفع والمنخفض.

تكون مجتمع الدراسة من كافة طلاب كلية الملك خالد العسكرية بمدينة الرياض للعام الدراسي 2000 والبالغ عددهم (1095) طالبا، وقد تم اختيار عينة عشوائية من طلاب المستويات الثلاثة بواسطة الطريقة العشوائية المنتظمة، حيث بلغ حجم العينة 328 طالبا من جميع المستويات وبمعدل 30% من مجتمع الدراسة، وتم اعتماد المنهج الوصفي في الدراسة وقد تم الحصول على البيانات من خلال اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات والتي قام الباحث بتطويرها بالاعتماد على مقياس سبرانجر لدراسة القيم، وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائيا تم التوصل إلى النتائج التالية:

- تصدرت القيم الدينية باقي القيم لدى أفراد عينة الدراسة، تلتها القيم النظرية، ثم القيم الاجتماعية، ثم القيم السياسية وكانت في المرتبة الرابعة، ثم القيم الاقتصادية، وأخيرا القيم الجمالية.
- كما أوضحت الدراسة وجود علاقة طردية بين القيم الدينية ومستوى الأداء الأكاديمي، وكذلك بالنسبة للقيم النظرية والأداء الأكاديمي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين المستويات الثلاثة تبعا للقيم الدينية والنظرية والاجتماعية والاقتصادية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المستويات الثلاثة تبعا للقيم السياسية والجمالية.

أجرى المخلافي (1998) دراسة بعنوان "العلاقة بين السلوك العدواني والقيم ومدى تأثرها بعدد من المتغيرات الديمغرافية"، وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين السلوك العدواني وستة أنماط من القيم هي: القيم الدينية، والقيم المعرفية، والقيم الاجتماعية، والقيم الجمالية، والقيم الاقتصادية، والقيم السياسية، ومعرفة مدى تأثر هذه العلاقة- إن وجدت- بعدد من المتغيرات الديمغرافية وهي: الجنس، والتخصص، ومكان الإقامة، والمعدل التراكمي، والمستوى الأكاديمي، من خلال معرفة مدى اختلاف العلاقة باختلاف فئات هذه المتغيرات، سعيا للإجابة عن السؤالين التاليين:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك العدواني والقيم بأنماطها الستة: الدينية، والمعرفية، والاجتماعية، والجمالية، والاقتصادية، والسياسية؟
 - هل تختلف العلاقة بين السلوك العدواني والقيم بأنماطها الستة باختلاف كل من الجنس (ذكور- إناث) أو التخصص (علمي- أدبي) أو مكان الإقامة (قرية- مدينة) أو المعدل التراكمي (عالٍ- منخفض) أو المستوى الأكاديمي (أولى- ثانية- ثالثة- رابعة).
- ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق أداتي قياس، إحداهما لقياس السلوك العدواني، والأخرى لقياس القيم الست، على عينة مكونة من (669) طالبا وطالبة من طلبة جامعة اليرموك البالغ عددهم (12713) طالبا وطالبة، وقد كشفت النتائج باستخدام معامل ارتباط بيرسون عن:

- وجود ارتباط سالب ودال إحصائيا بين السلوك العدواني والقيم الدينية.
- وجود ارتباط موجب ودال إحصائيا بين السلوك العدواني والقيم السياسية.

- عدم وجود ارتباط دال إحصائياً بين السلوك العدواني وكل من القيم المعرفية، والقيم الاجتماعية والقيم الجمالية، والقيم الاقتصادية.

وأجرى سفيان (1990) دراسة تتبعية للتغيير القيمي على طلبة علم النفس بجامعة تعز لمدة ثلاث سنوات، هدفت إلى التعرف على طبيعة التغيرات في القيم الست (النظرية والجمالية والسياسية والدينية والاقتصادية والاجتماعية) لدى طلبة الجامعة منذ التحاقهم بالمرحلة الثانية وحتى وصولهم للمرحلة الرابعة وفقاً لمتغير الجنس، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- بالنسبة لمتغير سنوات الدراسة فقد نمت القيم النظرية والجمالية، بينما انخفضت القيم الاجتماعية والروحية ولم تتغير القيم الاقتصادية والسياسية.
- بالنسبة لمتغير الجنس فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في القيم النظرية لصالح الذكور والقيم الجمالية لصالح الإناث، ولم توجد فروق في القيم الأخرى.

2.4.2 . الدراسات السابقة في الأداء الوظيفي:

أجرى عقيل (2006) دراسة بعنوان "العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي"، وهدف من ورائها إلى التعرف على واقع العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي والمعوقات التي تحول دون نشر هذه العلاقات بين ضباط قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض، وتحددت مشكلة الدراسة في السؤال: "ما طبيعة العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لضباط قوات الأمن الخاص"، وانبثق عن الدراسة التساؤلات التالية:

- ما واقع العلاقات الإنسانية في قوات الأمن الخاص من وجهة نظر الضباط وما واقع الأداء الوظيفي لهم؟
- ما هي المعوقات التي تحول دون نشر العلاقات الإنسانية؟
- ما هي المقترحات التي تمكن من تحسين العلاقات الإنسانية والأداء الوظيفي؟
- هل توجد علاقة بين الأداء الوظيفي والعلاقات الإنسانية؟

تم اعتماد المنهج الوصفي في الدراسة، وتكون مجتمع البحث من كافة ضباط قوات الأمن الخاص بمدينة الرياض، وتم اختيار عينة عشوائية لتسهيل إجراء الدراسة، وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- معظم أفراد عينة الدراسة على علم بمفهوم العلاقات الإنسانية ويشعرون بالرضا الوظيفي عن العمل.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر ضباط الأمن نحو صلة العلاقات الإنسانية بالأداء الوظيفي حسب خصائصهم الشخصية والوظيفية.

ونفذ المطرفي (2005) دراسة بعنوان "الاغتراب الوظيفي وأثره على أداء العاملين"، حيث قام بإجراء الدراسة على العاملين من (ضباط وأفراد) في إدارة جوازات منطقة مكة التي شكلت مجتمع الدراسة لهذا البحث، حيث تم اختيار عينة عشوائية طبقية من هذا المجتمع تكونت من مئة ضابط تمثل 30% من طبقة الضباط البالغ عددهم (335) ضابطا و 400 فرد تمثل 15% من طبقة الأفراد البالغة (1667) فردا، وبذلك يكون العدد الكلي لعينة الدراسة 500 وحدة من ضباط وأفراد، حيث هدفت إلى: التعرف على العلاقة بين الاغتراب والأداء الوظيفي للعاملين ، والتعرف على مدى وجود ظاهرة الاغتراب الوظيفي بين العاملين ، والأسباب المؤدية للاغتراب، إضافة إلى التعرف على الفروق في الاستجابات للعلاقة بين الاغتراب والأداء الوظيفي، وقد تم اعتماد المنهج الوصفي في الدراسة، وتوصلت إلى انتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي بين أفراد مجتمع الدراسة وانتشار ظاهرة التراخي بين العاملين في أداء العمل وكثرة الأخطاء في الأداء الوظيفي ، وحدوث تأخير في بداية الدوام الرسمي، والغياب عن العمل دون عذر مقبول والاستئذان قبل انتهاء الدوام.

ونفذ الشريف (2004) دراسة بعنوان "الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة"، حيث تشكل مجتمع بحثه من كافة العاملين في إمارة مكة المكرمة الذين يشغلون وظيفة مدير إداري ورئيس قسم وعددهم 240 موظفا، وقد هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على أنماط القيادة السائدة بإمارة منطقة مكة المكرمة.
- التعرف على الأداء الوظيفي بإمارة منطقة مكة المكرمة.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الأنماط القيادية والأداء الوظيفي بإمارة منطقة مكة المكرمة.

تم اعتماد المنهج الوصفي واختيرت عينة عشوائية طبقية بواقع 50% من مجتمع البحث، وبواقع 120 مفردة، وبعد جمع البيانات وتحليلها تم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود الأنماط القيادية الثلاثة، حيث يمارس القادة في الإمارة النمط القيادي الديمقراطي بدرجة عالية، والنمط الحر بدرجة متوسطة، والنمط الاتوقراطي بدرجة اقل.
- وجود علاقة ذات دالة إحصائية موجبة بين النمط القيادي الديمقراطي ومستوى الأداء الوظيفي، وعلاقة سلبية بين كل من نمط القيادة الحر والاتوقراطي.

وأجرى الربيق (2004) دراسة بعنوان "العوامل المؤثرة في فعالية الأداء الوظيفي للقيادات الأمنية"، هدفت إلى التعرف على مستوى تأثير عوامل البيئة الإدارية في فعالية الأداء الوظيفي للقيادات الأمنية، وتحديد مدى اختلاف تأثير عوامل البيئة الإدارية في فعالية الأداء الوظيفي لتلك القيادات باختلاف خصائصها الشخصية، ومعرفة مستوى فعالية ممارسة القيادات الأمنية لأدائها الوظيفي باختلاف خصائصها الشخصية وتحديد أهم المعوقات التي تحول دون فعالية الأداء الوظيفي. وتكون مجتمع الدراسة من كافة ضباط قيادة القوات الخاصة لأمن الطرق وقيادة قوات امن المنشآت بجميع مناطق المملكة العربية السعودية، وتم استخدام المنهج الوصفي للدراسة، وإعداد استبانة من قبل الباحث تضمنت 60 فقرة غطت محاور الدراسة الأساسية، حيث تم اعتماد أسلوب المسح الشامل، وبعد جمع البيانات تم تحليلها باستخدام برنامج الرزم الإحصائية spss، حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:

- الحوافز والمناخ التنظيمي لهما تأثير مرتفع جدا في فعالية الأداء الوظيفي، بينما لنطاق الإشراف تأثير مرتفع فقط.
- عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية بين مستويات تأثير عوامل البيئة الإدارية في فعالية الأداء الوظيفي تُعزى إلى خصائص الشخصية.
- عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية بين مستويات فعالية ممارسة القيادات الأمنية لأدائها الوظيفي تُعزى إلى خصائصها الشخصية.
- وجود علاقة ارتباط موجبة بين عوامل البيئة الإدارية وفعالية الأداء الوظيفي.

- وجود علاقة ايجابية بين الرتب العسكرية والمؤهل العلمي والخبرة في العمل والتدريب وبين فعالية الأداء الوظيفي.
- ظهور بعض المعوقات الحيوية التي تحول دون فعالية الأداء الوظيفي للقيادات الأمنية.

وأجرى الدالة (2003) دراسة بعنوان "أثر الحوافز على أداء الأطباء السعوديين"، هدف من ورائها إلى:

- التعرف على أكثر أنواع الحوافز أهمية من وجهة نظر الأطباء السعوديين العاملين في مستشفى قوى الأمن بالرياض ومدى توفر هذه الحوافز.
- التعرف على مستوى أداء الأطباء السعوديين العاملين في مستشفى قوى الأمن بالرياض ، والتعرف على العلاقة بين اتجاهات الأطباء السعوديين العاملين في مستشفى قوى الأمن بالرياض نحو محاور الدراسة وبين خصائصهم الديمغرافية، من حيث السن والجنس والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي. وقد تم اعتماد المنهج الوصفي في الدراسة، وتم اعتماد المسح الشامل لكافة وحدات مجتمع الدراسة البالغ عددها 137 حدة (طبييا وطبية)، واعتمدت الاستبانة كأداة للدراسة، وبعد جمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج الرزم الإحصائية spss تم التوصل إلى النتائج التالية:
- أكثر الحوافز المادية أهمية بالنسبة لمجتمع الدراسة كانت الترقيات والعلاوات والحوافز التشجيعية المتعددة وبدل الانتداب وبدل الترحيل، وأكثر الحوافز المعنوية أهمية كانت اهتمام الإدارة بتطبيق الجودة الشاملة والثناء وخطابات الشكر وشهادات التقدير.
- وجود علاقة ذات دالة إحصائية بين منح الحوافز والأداء الوظيفي.

وأجرى الحنيطة (2003) دراسة بعنوان "القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء"، حيث تكون مجتمع الدراسة من العاملين في الإدارة العامة للخدمات الطبية بالقوات المسلحة بالرياض من مدنيين وعسكريين، فشملت مديري الإدارات ورؤساء الأقسام والمشرفين، وقد هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على رؤية العاملين للقيم التنظيمية المتعلقة بأسلوب إدارة الإدارة وإدارة المهام وإدارة العلاقات وإدارة البيئة في الخدمات الطبية.

- تحديد مدى العلاقة بين القيم التنظيمية وكفاءة الأداء على المتغيرات الشخصية والوظيفية. وانبتق عنها التساؤلات التالية:

- ما هي القيم التنظيمية السائدة لدى العاملين في الخدمات الطبية؟
- ما هي العلاقة بين القيم التنظيمية وكفاءة الأداء لدى العاملين في الخدمات الطبية؟
- هل هناك علاقة ذات دالة إحصائية بين كل من القيم التنظيمية وكفاءة الأداء وبين المتغيرات الشخصية؟

استخدم المنهج الوصفي في الدراسة، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة تمثل جميع الإدارات بالخدمات الطبية بنفس وزنها النسبي في مجتمع الدراسة، واعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وبعد جمعها وتحليلها تم التوصل إلى النتائج التالية:

- القيم التنظيمية المطبقة داخل الخدمات الطبية مرتفعة.
- وجود علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية والمتغيرات الشخصية والوظيفية.
- كفاءة الأداء لدى العاملين بشكل عام مرتفعة.
- وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دالة إحصائية بين خمسة من أبعاد القيم التنظيمية (المتغيرات المستقلة) وبين كفاءة الأداء وهي: القانون والنظام، والتناسف، والقوة، والدفاع، والكفاءة، حيث ترتفع كفاءة الأداء بارتفاع هذه الأبعاد.
- وجود ارتباط موجب ذي دالة إحصائية بين المؤهل العلمي وكفاءة الأداء، وكذلك بين المؤهل العلمي والقيم التنظيمية.
- وجود ارتباط موجب ذي دالة إحصائية بين الرتبة وكفاءة الأداء، أي كلما ارتفعت الرتبة زادت كفاءة الأداء.
- كفاءة الأداء لدى موظفي الإدارات العليا أعلى من كفاءة موظفي الإدارات الوسطى والتنفيذية، كما أن كفاءة الأداء لدى موظفي الإدارات الوسطى أعلى من الإدارة التنفيذية.

ونفذ رضا (2003) دراسة بعنوان "الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي"، هدف من ورائها إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بالأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز، إضافة إلى التعرف على واقع الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الأمنية، والعلاقة بين الإبداع الإداري وتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته، وتكون مجتمع الدراسة من كافة الضباط وضباط صف بمطار الملك عبد العزيز الدولي بمدينة جدة والبالغ عددهم 318 ضابطاً وضابطاً صف، وقد اعتمد أسلوب الدراسة المسحية الشاملة لمجتمع الدراسة، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وبعد عمليات الجمع والتحليل تم التوصل إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي والمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي والعمر وكانت لصالح الفئات العمرية بين (30-40) سنة مقابل الفئة العمرية الأقل من 30 عاماً، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للرتبة العسكرية فيما يتعلق بالإبداع الإداري ومساهمته بالأداء الوظيفي لصالح الضباط.

ونفذ العساف (2003) دراسة بعنوان "علاقة المركزية واللامركزية بالأداء الوظيفي"، حيث أجراها على الضباط العاملين في مراكز شرطة مدينة الرياض والبالغ عددهم 241 ضابطاً شكلوا مجتمع دراسته، وقد هدف من ورائها إلى التعرف على مستوى المركزية واللامركزية في مراكز الشرطة بمدينة الرياض وعلاقتها بالأداء الوظيفي، إضافة لدراسة اثر الاختلاف في الخصائص الشخصية على الاتجاهات نحو علاقة المركزية واللامركزية بالأداء الوظيفي ومعوقات تطبيق اللامركزية في مراكز الشرطة ، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي في دراسته، من خلال استخدام أسلوب المسح الاجتماعي، وقد تم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وبعد عملية الجمع جرى تحليلها وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- نظام العمل متأرجح بين المركزية واللامركزية في مراكز شرطة مدينة الرياض وخاضع للمركزية واللامركزية في الوقت نفسه.
- وجود علاقة سلبية بين المركزية وبين الأداء الوظيفي، أي أن المركزية تعرقل تطوير الأداء.
- وجود علاقة ايجابية بين اللامركزية وبين الأداء الوظيفي، فالمركزية لها تأثير ايجابي على الأداء الوظيفي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين فيما يتعلق باتجاهاتهم نحو علاقة المركزية واللامركزية بالأداء الوظيفي باختلاف العمر والرتبة وعدد سنوات الخدمة.
- أظهرت النتائج عدم وجود خلاف جوهري في الاتجاه نحو علاقة المركزية واللامركزية بالأداء الوظيفي وفقاً للاختلافات في المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة والموقع الجغرافي.

2.4.3 . التعليق على الدراسات السابقة :

تعددت وتنوعت الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة بشقيه القيمي والوظيفي، مثلما تنوعت الجوانب التي نُظر منها إلى هذين الموضوعين في الوقت الذي بحثت فيه بعض هذه الدراسات في الأثر المتبادل بين هذين القسمين.

ومن خلال هذه الدراسات تم تسليط الضوء على كافة الجوانب الخاصة بهذه الدراسة، سواء ما اقتص منها بالقيم أو ما اقتص بالجانب الآخر من الدراسة ممثلاً بالأداء الوظيفي، فنجدها على مستوى القيم قد تعرضت إلى العلاقة بين القيم والأداء الوظيفي، والعلاقة بينها وبين السلوك العدواني، كما توسعت في دراسة القيم الاجتماعية والتربوية، مثلما تعرض بعضها إلى الإصلاح القيمي ودور الجامعات في ذلك، ودراسات حول التغيرات في القيم لدى بعض المجتمعات، من جانب آخر نلاحظ أن الأداء الوظيفي قد تم التعرض إليه من قبل الباحثين من جوانبه المتعددة، فمنهم من قام ببحث علاقته بالاغتراب والعلاقات الإنسانية، والبعض الآخر حاول البحث في العوامل المؤثرة في فعالية ودور المركزية واللامركزية في ذلك، ووجدنا آخرين تحدثوا عن علاقة العوامل التنظيمية والأنماط القيادية والقيم التنظيمية في الأداء، كما بحث آخرون في الحوافز والإبداع ودورهما في الأداء الوظيفي.

ويمكن القول إن هذه الدراسات كان لها دور كبير في إرشاد الباحث وتوجيهه في دراسته، حيث استفاد منها التركيز على بعض الجوانب التي أغفلتها هذه الدراسات من جهة ومن جهة أخرى في الاسترشاد بها في إغناء مخزونه العلمي حول هذه الدراسة، عدا عن الاستعانة بها في بناء أداة الدراسة التي تم استخدامها.

ولكن ما يميز هذه الدراسة عن سابقتها أنها حاولت أن تبحث العلاقة بين أنماط قيم أفراد عينة الدراسة والأداء الوظيفي من وجهة نظر المبحوثين أنفسهم ، حيث تم قياس الأداء الوظيفي من خلال أفراد عينة الدراسة حيث قام المبحوثين بتقييم أدائهم بأنفسهم ، مما مكننا من التعرف على تقييم الفرد الأداة وفقا لنمط القيم التي يؤمن بها .

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل وصفا لمجتمع الدراسة وعينتها، والأداة المستخدمة فيها، وإجراءات التأكد من صدق وثبات الأداة المستخدمة، إضافة إلى الإجراءات المتبعة في تنفيذ الدراسة، والطرق الإحصائية التي استخدمت لمعالجة البيانات الإحصائية وتحليلها والتي بدورها أدت إلى استخلاص النتائج لهذه الدراسة.

1.3 منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي، وذلك لملاءمة هذا المنهج لطبيعة مثل هذه الدراسات، حيث يقوم هذا المنهج على وصف الظاهرة ودراستها وجمع البيانات والمعلومات عنها من مصادر مختلفة، ومن ثم تحليلها من خلال تصنيفها ومعالجتها إحصائياً للوصول إلى النتائج، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (spss) المناسب لمثل هذه الدراسة.

2.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في المديرية التابعة لثمان من وزارات السلطة الوطنية في محافظتي جنوب الضفة الغربية (الخليل وبيت لحم) وهي وزارة الحكم المحلي، وزارة الشباب والرياضة، وزارة السياحة والآثار، وزارة الزراعة، وزارة العمل، وزارة الشؤون المدنية، وزارة الثقافة والفنون، وزارة التربية والتعليم العالي. والموظفون الذين هم مجتمع الدراسة هم أولئك القائمون على راس عملهم حتى تاريخ 2008/3/1 م، (وللتوسع في ذلك يمكن الاطلاع على

ملحق 7.3 . والذي يوضح المديرية المشمولة بالدراسة) وقد بلغ عدد أفراد المجتمع 698 موظفا وموظفة، والجدول (1.3) يوضح ذلك

جدول 1.3: توزيع مجتمع الدراسة حسب متغيرات الوزارات والمحافظات:

الرقم	اسم الوزارة	المجموع الكلي	النسبة المئوية	المحافظة			
				الخليل		بيت لحم	
				العدد	النسبة	العدد	النسبة
-1	وزارة الحكم المحلي	67	%9.6	38	%5.4	29	%4.2
-2	وزارة الشباب والرياضة	34	% 4.9	18	%2.6	16	%2.3
-3	وزارة الزراعة	78	%11.2	46	%6.6	32	%4.6
-4	وزارة الشؤون المدنية	44	%6.3	27	%3.9	17	%2.4
-5	وزارة الثقافة والفنون	17	%2.4	9	%1.3	8	%1.1
-6	وزارة السياحة والآثار	81	%11.6	25	%3.6	56	%8
-7	وزارة العمل	104	%14.9	85	%12.2	19	%2.7
-8	وزارة التربية والتعليم العالي	273	%39.1	163	%23.4	110	%15.7
	المجموع	698	%100	411	%58.9	287	%41.1

3.3. عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة من مجتمعها وبالطريقة الطبقيّة العشوائية وفقا لمتغير المحافظة والوزارة حيث تكونت عينة الدراسة من 208 موظفين، أي بنسبة 30% من مجتمع الدراسة، وقد بلغ عدد الاستبانات التي أعيدت للباحث والصالحة (167) استبانة، أي تم استرداد ما نسبة 80% من الاستبانات الموزعة (انظر ملحق رقم 6.3)، والجدول (2.3) يوضح الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة حسب الاستبانات المستردة:

جدول 2.3.أ : الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة:

المتغير	الدرجة	العدد	النسبة المئوية
الوزارة	الثقافة	4	2.4
	العمل	28	16.8
	الشباب	9	5.4
	الحكم المحلي	14	8.4
	الزراعة	20	12
	الشؤون المدنية	13	7.8
	السياحة والآثار	18	10.8
	التربية والتعليم	61	36.5
	الدرجة	العدد	النسبة المئوية
	المجموع	167	%100
المحافظة	الخليل	105	62.9
	بيت لحم	62	37.1
	المجموع	167	%100
	مكان السكن	مدينة	87
	قرية	65	38.9
	مخيم	15	9
	المجموع	167	%100
المؤهل العلمي	توجيهي فما دون	15	9
	دبلوم	37	22.2
	بكالوريوس	88	52.7
	دراسات عليا	27	16.2
	المجموع	167	%100
الحالة الاجتماعية	أعزب	12	7.2
	متزوج	153	91.6
	مطلق/ أرمل	2	1.2
	المجموع	167	%100
الديانة	مسلم	158	94.6
	مسيحي	8	4.8
	غير ذلك	1	0.6
	المجموع	167	%100

جدول 2.3.ب: الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة:

المتغير	الدرجة	العدد	النسبة المئوية
العمر	29 سنة فأقل	19	11.4
	30-39	81	48.5
	40-49	48	28.7
	50 فأكثر	19	11.4
	المجموع	167	100%
الجنس	ذكر	121	72.5
	أنثى	46	27.5
	المجموع	167	100%
المسمى الوظيفي	رئيس قسم	80	47.9
	مدير شعبة	23	13.8
	موظف عادي	64	38.3
	المجموع	167	100%
الدرجة الوظيفية	7-9	56	33.5
	4-6	97	58.1
	-3	14	8.4
	المجموع	167	100%

4.3 صدق أداة الدراسة

للتحقق من صدق الأداة وقدرتها على قياس ما هو مطلوب منها وما صممت لأجله، قام الباحث بعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين والعاملين في مجال البحث العلمي وكذلك على العاملين في الوزارات المختلفة والمشمولة بالدراسة، وذلك من أجل تعديلها وإبداء الملاحظات بخصوصها لتصبح مناسبة ومقبولة للهدف المنشود، والملحق رقم (3.3) يوضح أسماء المحكمين، وبعدها تمت مراجعة ملاحظات المحكمين، ثم عدلت الاستبانة وفق ما تم الإجماع عليه من قبل المحكمين، وأخرجت في صورتها النهائية، حيث أصبح عدد فقراتها النهائي (64) فقرة مقسمة الى ثلاثة اقسام ، في القسم الاول معلومات عامة عن المبحوث (عشرة فقرات) والقسم الثاني كان مقياس دراسة القيم ومكون من ثلاثون فقره واخيرا القسم الاخير والمخصص للاداء الوظيفي ومكون من أربع وعشرون فقره .

إضافة إلى ذلك قام الباحث باستخراج مصفوفة ارتباط متوسطة الفقرات بالدرجة الكلية (المجال الكلي) للأداة باستخدام معامل الارتباط بيرسون، ملحق رقم (4.3)، حيث تشير المعطيات إلى وجود ارتباط قوي ودالة إحصائية بين متوسط الفقرات والدرجة الكلية، ما يعطي الأداة درجة صدق مرتفعة، إضافة إلى كونها مقياسا عالميا معتمدا، وبالتحديد الجزء الخاص بمقياس القيم.

5.3 ثبات أداة الدراسة

تم التحقق من ثبات الأداة من خلال معامل الاتساق الداخلي، وذلك بحساب معامل كرونباخ (ألفا)، حيث بلغت قيمة الثبات المحسوبة بهذه الطريقة لمقياس القيم (0.75)، وبلغ مقياس الأداء الوظيفي (0.91) وهي قيم مرتفعة، ما يعطي الباحث الثقة بثبات الأداة وملاءمتها لأغراض الدراسة.

6.3 متغيرات الدراسة

تضمنت الدراسة المتغيرات التالية:

- المتغيرات المستقلة، وتشمل: (اسم الوزارة، السن، الجنس، المسمى الوظيفي، الدرجة الوظيفية، المؤهل العلمي، الديانة، المحافظة، الحالة الاجتماعية، مكان السكن)
- المتغيرات التابعة، وتشمل:

- أنماط القيم السائدة لدى الموظفين وفق تصنيف سبرانجر للقيم وهي: القيم العلمية، القيم السياسية، القيم الاقتصادية، القيم الدينية، القيم الاجتماعية، والقيم الجمالية.
- الأداء الوظيفي للموظفين في مديريات الوزارات المشمولة بالدراسة من وجهة نظرهم ، وتشمل (إنجاز المهام الموكلة ،الدقة والمثابرة، كتمان الأسرار الوظيفية، المبادرة ، التعامل مع الرؤساء والزملاء ، إطاعة الأنظمة والتعليمات، تقبل التوجيهات ، الالتزام بأوقات العمل، إمكانية التقدم والتطور، تحمل المسؤولية، التفكير البناء).

7.3 إجراءات الدراسة

بعد إعداد أداة الدراسة في صورتها النهائية واعتمادها والتأكد من صدقها وثباتها، تم تنفيذ الدراسة على النحو التالي:

- قيام الباحث بتحديد مجتمع الدراسة في مديريات الوزارات الثماني المشمولة في الدراسة، وفي محافظتي الجنوب (الخليل وبيت لحم) حيث بلغ عدد موظفيها 698 موظفا وموظفة، حسب سجلات الوزارات المشمولة بالدراسة لعام 2008م.
- قام الباحث باختيار عينة طبقية عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة والبالغ عددها 208 موظفا وموظفة، وبنسبة (30%) من مجتمع الدراسة.
- قام الباحث بتوزيع الاستبانات على أفراد عينة الدراسة الموضحة سابقا.
- تم جمع الاستبانات، حيث بلغ عدد الاستبانات المعادة والصالحة 167 استبانة، أي ما نسبته (80%) مما تم توزيعه من استبانات.
- تمت معالجة البيانات باستخدام جهاز الحاسوب، من خلال اعتماد برنامج الرزم الإحصائية، وتم إجراء المعالجات الإحصائية المطلوبة وتحليل البيانات وفقا لفرضيات الدراسة وتساؤلاتها.

الفصل الرابع

تحليل النتائج

يتناول هذا الفصل النتائج التي توصل إليها الباحث في دراسته من خلال استجابات أفراد العينة للدراسة، والمتمثلة في أنماط القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة وفقا لتصنيف سبرانجر للقيم، وعلاقة ذلك بأدائهم الوظيفي في مديريات الوزارات المحددة بالدراسة .

1.4 عرض نتائج أسئلة الدراسة :

وسنتعرض فيما يلي للنتائج التي توصلت إليها الدراسة:-

1.1.4. السؤال الأول: ما ترتيب أنماط القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأنماط الستة للقيم حسب تصنيف سبرانجر للقيم، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 1.4 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها

الرقم	أنماط القيم المسيطرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصور (درجة السيطرة)
-1	القيم الاجتماعية	20.00	3.63	القيمة الأولى
-2	القيم العلمية	15.73	3.34	القيمة الثانية
-3	القيم الاقتصادية	14.84	2.97	القيمة الثالثة
-4	القيم الدينية	13.96	4.20	القيمة الرابعة
-5	القيم الجمالية	12.67	4.33	القيمة الخامسة
-6	القيم السياسية	12.01	3.24	القيمة السادسة

يظهر من الجدول (1.4) سيطرة القيم الاجتماعية على استجابات أفراد عينة الدراسة، حيث احتلت القيم الاجتماعية المرتبة الأولى في السيطرة وبمتوسط حسابي بلغ (20.00)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (15.73)، وجاءت القيم الاقتصادية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (14.84)، تلتها القيم الدينية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (13.96)، ثم القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (12.67)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (12.01).

أما ترتيب أنماط القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة فقد جاءت :

- أولا: ترتيب أنماط القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوزارة التي ينتمي إليها المبحوث. حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأنماط الستة للقيم حسب تصنيف سبرانجر للقيم وفقا لهذا المتغير، وقد جاءت النتائج وفقا للجدول (2.4)

جدول 2.4 أ : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم وفقا لمتغير الوزارة مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها

مستويات المتغير	أنماط القيم المسيطرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصور (درجة السيطرة)
وزارة الثقافة	القيم العلمية	18.25	2.63	الثانية
	القيم الدينية	8.00	2.82	السادسة
	القيم الاقتصادية	12.50	2.08	الرابعة
	القيم السياسية	10.75	1.25	الخامسة
	القيم الاجتماعية	22.50	1.73	الأولى
	القيم الجمالية	15.25	2.98	الثالثة
وزارة العمل	القيم العلمية	15.50	3.44	الثانية
	القيم الدينية	14.96	4.14	الثالثة
	القيم الاقتصادية	14.64	3.09	الرابعة
	القيم السياسية	11.03	2.76	السادسة
	القيم الاجتماعية	19.82	3.83	الأولى
	القيم الجمالية	14.25	6.18	الخامسة

جدول 2.4 ب : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم وفقا لمتغير الوزارة مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها

مستويات المتغير	أنماط القيم المسيطرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة (السيطرة)
وزارة الحكم المحلي	القيم العلمية	15.57	3.13	الثانية
	القيم الدينية	14.07	3.64	الثالثة
	القيم الاقتصادية	14	3.23	الرابعة
	القيم السياسية	12.64	3.27	الخامسة
	القيم الاجتماعية	20.42	3.91	الأولى
	القيم الجمالية	11.14	2.38	السادسة
وزارة الشباب والرياضة	القيم العلمية	14.66	3.39	الرابعة
	القيم الدينية	13.44	4.85	الخامسة
	القيم الاقتصادية	15.66	3.31	الثانية
	القيم السياسية	12.44	2.74	السادسة
	القيم الاجتماعية	20.00	4.12	الأولى
	القيم الجمالية	15.00	8.61	الثالثة
وزارة الزراعة	القيم العلمية	17.2	4.13	الثانية
	القيم الدينية	14.85	4.59	الثالثة
	القيم الاقتصادية	14.20	3.34	الرابعة
	القيم السياسية	11	3.83	السادسة
	القيم الاجتماعية	19.25	2.67	الأولى
	القيم الجمالية	11.95	3.60	الخامسة
وزارة الشؤون المدنية	القيم العلمية	13.84	2.37	الرابعة
	القيم الدينية	13.38	2.72	الخامسة
	القيم الاقتصادية	15.92	2.56	الثانية
	القيم السياسية	13.92	2.66	الثالثة
	القيم الاجتماعية	19.53	4.46	الأولى
	القيم الجمالية	11.84	2.07	السادسة

جدول 2.4 ج : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم وفقا لمتغير الوزارة مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها

مستويات المتغير	أنماط القيم المسيطرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(درجة السيطرة)
وزارة السياحة	القيم العلمية	14.22	2.55	الثالثة
	القيم الدينية	13.38	4.59	الخامسة
	القيم الاقتصادية	15	1.64	الثانية
	القيم السياسية	12.22	3.19	السادسة
	القيم الاجتماعية	20.66	3.32	الأولى
	القيم الجمالية	13.61	4.00	الرابعة
وزارة التربية والتعليم	القيم العلمية	16.24	3.19	الثانية
	القيم الدينية	13.95	4.16	الرابعة
	القيم الاقتصادية	15.09	3.08	الثالثة
	القيم السياسية	12.19	3.37	الخامسة
	القيم الاجتماعية	19.96	3.75	الأولى
	القيم الجمالية	11.90	3.06	السادسة

المعطيات الواردة في الجدول السابق (2.4)، والخاصة باستجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم وفقا لمتغير الوزارة التي ينتمون إليها، تشير إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم السائدة لديهم، أما إذا حاولنا التعمق في القيم السائدة لدى كل وزارة على حدة فإننا نجد أنها على النحو التالي:

- وزارة الثقافة: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم المسيطرة وبمتوسط حسابي بلغ (22.50)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (18.25)، وجاءت القيم الجمالية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (15.25)، تلتها القيم الاقتصادية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (12.50)، ثم القيم السياسية وبمتوسط حسابي بلغ (10.75)، وأخيرا القيم الدينية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (8.00).
- وزارة العمل: تدل المعطيات الواردة على أن القيم الاجتماعية كانت أيضا هي القيم المسيطرة وبمتوسط حسابي بلغ (19.82)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (15.50)، وجاءت القيم الدينية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ

- (14.96)، تلتها القيم الاقتصادية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (14.64)، ثم القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (14.25)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (11.03).
- وزارة الحكم المحلي: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت أيضا هي القيم المسيطرة لدى استجابات أفراد عينة الدراسة في وزارة الحكم المحلي وبمتوسط حسابي بلغ (20.42)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (15.57)، وجاءت القيم الدينية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (14.07)، تلتها القيم الاقتصادية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (14.00)، ثم القيم السياسية وبمتوسط حسابي بلغ (12.64)، وأخيرا القيم الجمالية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (11.14).
- وزارة الشباب والرياضة: حيث تؤكد المعطيات الواردة أن القيم الاجتماعية كانت أيضا هي القيم المسيطرة لدى استجابات أفراد عينة الدراسة في وزارة الشباب والرياضة وبمتوسط حسابي بلغ (20.00)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم الاقتصادية وبمتوسط حسابي بلغ (15.66)، وجاءت القيم الجمالية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (15.00)، تلتها القيم العلمية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (14.66)، ثم القيم الدينية وبمتوسط حسابي بلغ (13.44)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (12.44).
- وزارة الزراعة: تدل المعطيات الواردة على أن القيم الاجتماعية كانت أيضا هي القيم المسيطرة لدى استجابات أفراد عينة الدراسة في وزارة الزراعة وبمتوسط حسابي بلغ (19.25)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (17.2)، وجاءت القيم الدينية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (14.85)، تلتها القيم الاقتصادية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (14.20)، ثم القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (11.95)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (11.00).
- وزارة الشؤون المدنية: تؤكد المعطيات الواردة أن القيم الاجتماعية كانت أيضا هي القيم المسيطرة لدى استجابات أفراد عينة الدراسة في وزارة الشؤون المدنية وبمتوسط حسابي بلغ (19.53)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم الاقتصادية وبمتوسط حسابي بلغ (15.92)، بينما كان هناك تقارب في سيطرة القيم السياسية والعلمية والدينية وجاءت متوسطاتها الحسابية على التوالي (13.92، 13.84، 13.38)، وأخيرا جاءت القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (11.84).

- وزارة السياحة والآثار: تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت أيضا هي القيم المسيطرة لدى استجابات أفراد عينة الدراسة في وزارة السياحة وبمتوسط حسابي بلغ (20.66)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم الاقتصادية وبمتوسط حسابي بلغ (15.00)، وجاءت القيم العلمية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (14.22)، تلتها القيم الجمالية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (13.61)، ثم القيم الدينية وبمتوسط حسابي بلغ (13.38)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (12.22).
- وزارة التربية والتعليم: حيث تدل المعطيات الواردة على أن القيم الاجتماعية كانت أيضا هي القيم المسيطرة لدى استجابات أفراد عينة الدراسة في وزارة التربية والتعليم وبمتوسط حسابي بلغ (19.96)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (16.24)، وجاءت القيم الاقتصادية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (15.09)، تلتها القيم الدينية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (13.95)، ثم القيم السياسية وبمتوسط حسابي بلغ (12.19)، وأخيرا القيم الجمالية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (11.90). وبشكل أكثر تبسيطا يمكن توضيح هذه السيطرة وفقا للجدول الآتي:

جدول 3.4 . أنماط القيم الستة في الوزارات المختلفة المشمولة بالدراسة حسب درجة سيطرتها على أفراد عينة الدراسة

السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى	درجة السيطرة الوزارة
دينية	سياسية	اقتصادية	جمالية	علمية	اجتماعية	وزارة الثقافة
سياسية	جمالية	اقتصادية	دينية	علمية	اجتماعية	وزارة العمل
جمالية	سياسية	اقتصادية	دينية	علمية	اجتماعية	وزارة الحكم المحلي
سياسية	دينية	علمية	جمالية	اقتصادية	اجتماعية	وزارة الشباب والرياضة
سياسية	جمالية	اقتصادية	دينية	علمية	اجتماعية	وزارة الزراعة
جمالية	دينية	علمية	سياسية	اقتصادية	اجتماعية	وزارة الشؤون المدنية
سياسية	دينية	جمالية	علمية	اقتصادية	اجتماعية	وزارة السياحة والآثار
جمالية	سياسية	دينية	اقتصادية	علمية	اجتماعية	وزارة التربية والتعليم

- ثانيا- ترتيب أنماط القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر للمبحوثين :-

لترتيب أنماط القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأنماط الستة للقيم، حسب تصنيف سبرانجر للقيم وفقا لهذا المتغير، وقد جاءت النتائج وفقا للجدول التالي:

جدول 4.4. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم وفقا لمتغير العمر مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها

مستويات المتغير	أنماط القيم المسيطرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصور (درجة السيطرة)
29 فما دون	القيم العلمية	16.42	4.59	الثانية
	القيم الدينية	15.21	4.26	الثالثة
	القيم الاقتصادية	14.52	3.32	الرابعة
	القيم السياسية	10.47	4.04	السادسة
	القيم الاجتماعية	19.63	3.87	الأولى
	القيم الجمالية	12.47	3.50	الخامسة
30-39	القيم العلمية	15.41	3.56	الثانية
	القيم الدينية	14.14	4.36	الرابعة
	القيم الاقتصادية	15.22	2.97	الثالثة
	القيم السياسية	12.14	3.06	السادسة
	القيم الاجتماعية	19.83	3.73	الأولى
	القيم الجمالية	13.12	5.37	الخامسة
40-49	القيم العلمية	15.60	2.70	الثانية
	القيم الدينية	13.47	4.02	الرابعة
	القيم الاقتصادية	14.22	2.87	الثالثة
	القيم السياسية	12.62	3.34	الخامسة
	القيم الاجتماعية	20.20	3.24	الأولى
	القيم الجمالية	12.27	2.98	السادسة
50 فأكثر	القيم العلمية	16.73	2.15	الثانية
	القيم الدينية	13.15	3.86	الرابعة
	القيم الاقتصادية	15.10	2.80	الثالثة
	القيم السياسية	11.42	2.36	السادسة
	القيم الاجتماعية	20.52	4.10	الأولى
	القيم الجمالية	12.00	2.82	الخامسة

تدل المعطيات الواردة في الجدول السابق (4.4)، والخاصة باستجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم وفقا لمتغير العمر على أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم السائدة لديهم، وبمتوسط حسابي بلغ لكافة الأعمار (20.04)، تلتها القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (16.04)، ثم القيم الاقتصادية وبمتوسط حسابي بلغ (14.76)، ثم القيم الدينية وبمتوسط حسابي بلغ (13.99)، ثم القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (12.46)، وأخيرا القيم السياسية وكان متوسطها الحسابي (11.66)، أما إذا حاولنا التعمق في القيم السائدة لدى كل فئة عمرية على حدة فإننا نجد:

- الفئة التي بلغت أعمارها 29 عاما فأقل: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم المسيطرة على هذه الفئة وبمتوسط حسابي بلغ (19.63)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (16.42)، وجاءت القيم الدينية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (15.21)، تلتها القيم الاقتصادية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (14.52)، ثم القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (12.47)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (10.47).
- أفراد عينة الدراسة الذين تراوحت أعمارهم بين 30-39 عاما: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي أيضا القيم المسيطرة على هذه الفئة وبمتوسط حسابي بلغ (19.83)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (15.41)، وجاءت القيم الاقتصادية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (15.22)، تلتها القيم الدينية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (14.14)، ثم القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (13.12)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (12.14).
- الفئة التي تراوحت أعمارها بين سن الأربعين والتاسعة والأربعين: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم المسيطرة على هذه الفئة أيضا وبمتوسط حسابي بلغ (20.20)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (15.60)، وجاءت القيم الاقتصادية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (14.22)، تلتها القيم الدينية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (13.47)، ثم القيم السياسية وبمتوسط حسابي بلغ (12.62)، وأخيرا القيم الجمالية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (12.27).

- الأفراد الذين تجاوزت أعمارهم الخمسين عاما: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم المسيطرة على هذه الفئة أيضا وبمتوسط حسابي بلغ (20.52)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (16.73)، وجاءت القيم الاقتصادية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (15.10)، تلتها القيم الدينية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (13.15)، ثم القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (12.00)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (11.42). وبصوره أخرى يمكن توضيح ترتيب أنماط القيم الستة حسب درجة سيطرتها على الفئات العمرية المختلفة المشمولة بالدراسة على النحو التالي:

جدول 5.4 : أنماط القيم الستة في الوزارات المختلفة المشمولة بالدراسة حسب درجة سيطرتها على أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر

الدرجة السيطرية	الفئة العمرية	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة
29 فأقل	اجتماعية	علمية	دينية	اقتصادية	جمالية	سياسية	سياسية
30-39	اجتماعية	علمية	اقتصادية	دينية	جمالية	سياسية	سياسية
40-49	اجتماعية	علمية	اقتصادية	دينية	سياسية	جمالية	جمالية
50 فأكثر	اجتماعية	علمية	اقتصادية	دينية	جمالية	سياسية	سياسية

حيث تشير المعطيات إلى سيطرة القيم الاجتماعية والعلمية على كافة الفئات، تليها القيم الاقتصادية باستثناء الفئة الأقل عمرا، حيث تميل إلى القيم الدينية، بينما القيم الجمالية والسياسية وقعت في نهاية السلم القيمي لهذه الفئات.

- ثالثا: ترتيب أنماط القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية لأفراد عينة الدراسة (المبحوث).

من أجل ترتيب أنماط القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة حسب هذا المتغير، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأنماط الستة للقيم، وفقا لهذا المتغير، وقد جاءت النتائج وفقا للجدول التالي

جدول 6.4 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها

مستويات المتغير	أنماط القيم المسيطرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصور (درجة السيطرة)
أعزب	القيم العلمية	15.91	4.25	الثانية
	القيم الدينية	13.33	5.71	الخامسة
	القيم الاقتصادية	13.66	2.83	الرابعة
	القيم السياسية	12.50	3.06	السادسة
	القيم الاجتماعية	19.83	3.27	الأولى
	القيم الجمالية	15.75	7.14	الثالثة
متزوج	القيم العلمية	15.69	3.29	الثانية
	القيم الدينية	14.05	4.06	الرابعة
	القيم الاقتصادية	14.98	2.95	الثالثة
	القيم السياسية	11.98	3.95	السادسة
	القيم الاجتماعية	19.98	3.27	الأولى
	القيم الجمالية	12.39	3.95	الخامسة
غير ذلك (مطلق، أرمل خاطب)	القيم العلمية	17.50	2.12	الثانية
	القيم الدينية	10.50	3.36	السادسة
	القيم الاقتصادية	11.50	1.41	الخامسة
	القيم السياسية	11.00	1.41	الرابعة
	القيم الاجتماعية	22.50	0.70	الأولى
	القيم الجمالية	16.00	5.65	الثالثة

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق (6.4)، والخاصة باستجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية، إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم السائدة لديهم وبمتوسط حسابي بلغ لكافة الحالات الاجتماعية (20.77)، تلتها القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (16.36)، ثم القيم الاقتصادية وبمتوسط حسابي بلغ (13.38)، ثم القيم الدينية وبمتوسط حسابي بلغ (12.62)، ثم القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (11.84)، وأخيرا القيم السياسية وكان متوسطها الحسابي (11.82)، أما إذا حاولنا التعمق في القيم السائدة لدى كل فئة عمرية على حدة فإننا نجد:

○ أفراد عينة الدراسة غير المتزوجين: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم المسيطرة على هذه الفئة وبمتوسط حسابي بلغ (19.83)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (15.91)، وجاءت القيم الجمالية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (15.75)، تلتها القيم الاقتصادية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (13.66)، ثم القيم الدينية وبمتوسط حسابي بلغ (13.33)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (12.50).

○ أفراد عينة الدراسة المتزوجين: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم المسيطرة أيضا على هذه الفئة وبمتوسط حسابي بلغ (19.98)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (15.69)، وجاءت القيم الاقتصادية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (14.98)، تلتها القيم الدينية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (14.05)، ثم القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (12.39)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (11.98).

○ أفراد عينة الدراسة من الفئة الثالثة (مطلق، أرمل، خاطب): حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم المسيطرة أيضا على هذه الفئة وبمتوسط حسابي بلغ (22.50)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (17.50)، وجاءت القيم الجمالية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (16.00)، تلتها القيم الاقتصادية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (11.50)، ثم القيم السياسية وبمتوسط حسابي بلغ (11.00)، وأخيرا القيم الدينية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (10.50). وبصوره أخرى يمكن توضيح ترتيب أنماط القيم الستة حسب درجة سيطرتها على الحالات الاجتماعية المختلفة المشمولة بالدراسة، كما يظهر في جدول رقم (7.4) على النحو التالي:

جدول 7.4: ترتيب أنماط القيم الستة حسب درجة سيطرتها على الفئات العمرية

السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى	درجة السيطرة الحالة الاجتماعية
سياسية	دينية	اقتصادية	جمالية	علمية	اجتماعية	أعزب
سياسية	جمالية	دينية	اقتصادية	علمية	اجتماعية	متزوج
دينية	سياسية	اقتصادية	جمالية	علمية	اجتماعية	غير ذلك

تشير المعطيات السابقة إلى سيطرة القيم الاجتماعية والعلمية على كافة الحالات الاجتماعية، تليها القيم الجمالية في السيطرة باستثناء المتزوجين الذين سيطرت عليهم القيم الاقتصادية بدل هذه القيمة، كما انعكس هذا في القيمة الرابعة من حيث السيطرة، حيث سيطرت القيم الدينية على المتزوجين، بينما سيطرت القيم الاقتصادية على الفئات الأخرى، أما بالنسبة للقيمة الخامسة من حيث السيطرة، فقد كان هناك فروق في السيطرة بين الفئات المختلفة، ففي حين سيطرت القيم الدينية على العزّاب سيطرت القيم الجمالية على المتزوجين، والقيم السياسية على الأراامل والمطلقين، وأخيرا نجد ضعفا في سيطرة القيم السياسية على المتزوجين وغير المتزوجين، حيث تقع في أسفل السلم القيمي، تقابلها القيم الدينية لدى الفئة الثالثة.

• رابعا: ترتيب أنماط القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

للاطلاع على ترتيب أنماط القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة حسب هذا المتغير، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأنماط الستة للقيم وفقا لهذا المتغير، وقد جاءت النتائج وفقا للجدول التالي:

جدول 8.4 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم وفقا لمتغير الجنس مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها

مستويات المتغير	أنماط القيم المسيطرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة السيطرة
ذكر	القيم العلمية	15.77	3.11	الثانية
	القيم الدينية	13.65	4.14	الرابعة
	القيم الاقتصادية	15.02	2.99	الثالثة
	القيم السياسية	12.34	3.15	الخامسة
	القيم الاجتماعية	19.87	3.93	الأولى
	القيم الجمالية	12.28	3.86	السادسة
أنثى	القيم العلمية	15.63	3.94	الثانية
	القيم الدينية	14.78	4.31	الثالثة
	القيم الاقتصادية	14.36	2.90	الرابعة
	القيم السياسية	11.13	3.33	السادسة
	القيم الاجتماعية	20.32	2.73	الأولى
	القيم الجمالية	13.71	5.29	الخامسة

تؤكد المعطيات الواردة في الجدول السابق (8.4)، والخاصة باستجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم وفقا لمتغير الجنس أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم السائدة لديهم، وبمتوسط حسابي بلغ لكافة الحالات الاجتماعية (20.09)، تلتها القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (15.70)، ثم القيم الاقتصادية وبمتوسط حسابي بلغ (14.69)، ثم القيم الدينية وبمتوسط حسابي بلغ (14.21)، ثم القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (12.99)، وأخيرا القيم السياسية وكان متوسطها الحسابي (11.73)

أما إذا حاولنا التعمق في القيم السائدة لدى كل فئة من هذه الفئات فإننا نجد:

- أفراد عينة الدراسة الذكور: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم المسيطرة على هذه الفئة وبمتوسط حسابي بلغ (19.87)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (15.77)، وجاءت القيم الاقتصادية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (15.02)، تلتها القيم الدينية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (13.65)، ثم القيم السياسية وبمتوسط حسابي بلغ (12.34)، وأخيرا القيم الجمالية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (12.28).
- أفراد عينة الدراسة الإناث: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم المسيطرة على هذه الفئة وبمتوسط حسابي بلغ (20.32)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (15.63)، وجاءت القيم الدينية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (14.78)، تلتها القيم الاقتصادية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (14.36)، ثم القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (13.71)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (11.13).

وبصورة أخرى يمكن توضيح ترتيب أنماط القيم الستة حسب درجة سيطرتها حسب متغيرات الجنس المختلفة المشمولة بالدراسة، كما يظهر في جدول رقم (9.4) على النحو التالي:

جدول 9.4 : أنماط القيم الستة في الوزارات المختلفة المشمولة بالدراسة حسب درجة سيطرتها على أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس

السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى	درجة السيطرة
جمالية	سياسية	الدينية	اقتصادية	العلمية	الاجتماعية	ذكر
سياسية	جمالية	اقتصادية	الديني	العلمية	الاجتماعية	أنثى

حيث تشير المعطيات إلى سيطرة القيم الاجتماعية والعلمية على كافة الفئات، تليها سيطرة القيم الاقتصادية على الذكور، بينما سيطرت القيم الدينية على الإناث، وأخيرا نجد أن القيم السياسية كانت أقل القيم سيطرة على الإناث، بينما كانت القيم الجمالية الأقل سيطرة على الذكور.

خامسا: ترتيب أنماط القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير المحافظة/وقد تم ترتيب أنماط القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة حسب هذا المتغير، من خلال احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأنماط الستة للقيم وفقا لهذا المتغير، وقد جاءت النتائج وفقا للجدول رقم (10.4):

جدول (10.4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين على أنماط القيم وفقا لمتغير المحافظة مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها

مستويات المتغير	أنماط القيم المسيطرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(درجة السيطرة)
الخليل	القيم الاجتماعية	19.92	3.98	الأولى
	القيم العلمية	15.65	3.39	الثانية
	القيم الاقتصادية	15.09	2.87	الثالثة
	القيم الدينية	14.11	4.37	الرابعة
	القيم الجمالية	12.35	4.61	الخامسة
	القيم السياسية	12.18	3.52	السادسة
بيت لحم	القيم الاجتماعية	20.12	2.99	الأولى
	القيم العلمية	15.87	3.29	الثانية
	القيم الاقتصادية	14.41	3.12	الثالثة
	القيم الدينية	13.70	3.91	الرابعة
	القيم الجمالية	13.22	3.80	الخامسة
	القيم السياسية	11.72	2.69	السادسة

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق (10.4)، والخاصة باستجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم وفقا لمتغير المحافظة، إلى عدم وجود فروق في ترتيب سيطرة القيم وفقا لمتغير المحافظة، بحيث جاءت النتائج متشابهة بين محافظتي الخليل وبيت لحم، وكانت القيم الاجتماعية هي القيم السائدة لديهم، تلتها القيم العلمية، ثم القيم الاقتصادية، ثم القيم الدينية، ثم القيم الجمالية، وأخيرا القيم السياسية.

- سادسا- ترتيب أنماط القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان السكن /حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأنماط الستة للقيم وفقا لهذا المتغير، وقد جاءت النتائج وفقا للجدول رقم (11.4):

جدول 11.4 . أ : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم وفقا لمتغير مكان السكن مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها

مستويات المتغير	أنماط القيم المسيطرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصور (درجة السيطرة)
مدينة	القيم الاجتماعية	19.73	3.55	الأولى
	القيم العلمية	16.09	3.01	الثانية
	القيم الاقتصادية	15.21	2.71	الثالثة
	القيم الدينية	14.05	3.87	الرابعة
	القيم الجمالية	12.65	3.96	الخامسة
	القيم السياسية	11.29	3.14	السادسة
قرية	القيم الاجتماعية	20.33	3.73	الأولى
	القيم العلمية	15.47	3.66	الثانية
	القيم الاقتصادية	14.64	3.34	الثالثة
	القيم الدينية	13.66	4.72	الرابعة
	القيم الجمالية	12.78	4.99	الخامسة
	القيم السياسية	12.76	3.28	السادسة

جدول 11.4 . ب: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم وفقا لمتغير مكان السكن مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها

مستويات المتغير	أنماط القيم المسيطرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصور (درجة السيطرة)
مخيم	القيم الاجتماعية	19.73	3.86	الأولى
	القيم العلمية	14.80	3.66	الثانية
	القيم الدينية	14.73	3.82	الثالثة
	القيم الاقتصادية	13.53	2.41	الرابعة
	القيم السياسية	12.86	2.79	الخامسة
	القيم الجمالية	12.33	3.49	السادسة

تدل القيم الواردة في الجدول السابق (11.4)، والخاصة باستجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم وفقا لمتغير مكان السكن، على أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم السائدة لديهم وبمتوسط حسابي بلغ لكافة المستويات (19.93)، تلتها القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (15.45)، بينما احتلت القيم السياسية والجمالية نهاية السلم القيمي، أما إذا حاولنا التعمق في القيم السائدة لدى كل فئة من هذه الفئات فإننا نجد:

○ سكان المدن من أفراد عينة الدراسة: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم المسيطرة على هذه الفئة وبمتوسط حسابي بلغ (19.73)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (16.09)، وجاءت القيم الاقتصادية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (15.21)، تلتها القيم الدينية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (14.05)، ثم القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (12.65)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (11.29).

○ سكان القرى من أفراد عينة الدراسة: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم المسيطرة على هذه الفئة (سكان القرى)، وبمتوسط حسابي بلغ (20.33)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (15.47)، وجاءت القيم

الاقتصادية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (14.64)، تلتها القيم الدينية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (13.66)، ثم القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (12.78)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (12.76).

○ سكان المخيمات من أفراد عينة الدراسة: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية أيضا كانت هي القيم المسيطرة على هذه الفئة (سكان المخيمات)، وبمتوسط حسابي بلغ (19.73)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (14.80)، وجاءت القيم الدينية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (14.73)، تلتها القيم الاقتصادية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (13.53)، ثم القيم السياسية وبمتوسط حسابي بلغ (12.86)، وأخيرا القيم الجمالية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (12.33).

وبصورة أخرى أكثر تبسيطا يمكن توضيح ترتيب أنماط القيم الستة حسب درجة سيطرتها وفقا لمكان سكن أفراد عينة الدراسة المشمولة بالدراسة، كما يظهر في جدول رقم (12.4) على النحو التالي:

جدول 12.4: أنماط القيم الستة في الوزارات المختلفة المشمولة بالدراسة حسب درجة سيطرتها على أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير مكان السكن

السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى	درجة السيطرة مكان السكن
سياسية	جمالية	دينية	اقتصادية	علمية	اجتماعية	مدينة
سياسية	جمالية	دينية	اقتصادية	علمية	اجتماعية	قرية
جمالية	سياسية	اقتصادية	دينية	علمية	اجتماعية	مخيم

تؤكد المعطيات سيطرة القيم الاجتماعية والعلمية على كافة الفئات، تليها سيطرة القيم الاقتصادية على المدن والقرى، بينما سيطرت القيم الدينية على سكان المخيمات، وأخيرا نجد أن القيم السياسية كانت أقل القيم سيطرة على سكان المدن والقرى، بينما كانت القيم الجمالية الأقل سيطرة على سكان المخيمات.

- سابعا- ترتيب أنماط القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي /ولتحقيق هذا الهدف فقد تم حساب المتوسطات الحسابية وفقا للجدول رقم (13.4):

جدول 13.4 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم وفقا لمتغير المسمى الوظيفي مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها

مستويات المتغير	أنماط القيم المسيطرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصور (درجة السيطرة)
مدير قسم	القيم الاجتماعية	20.33	4.00	الأولى
	القيم العلمية	15.62	3.38	الثانية
	القيم الاقتصادية	15.07	2.65	الثالثة
	القيم الدينية	13.31	4.24	الرابعة
	القيم الجمالية	12.63	5.03	الخامسة
	القيم السياسية	12.42	3.11	السادسة
مدير شعبة	القيم الاجتماعية	20.13	2.83	الأولى
	القيم العلمية	14.73	3.89	الثانية
	القيم الدينية	14.39	4.09	الثالثة
	القيم الاقتصادية	14.39	2.91	الرابعة
	القيم الجمالية	14.00	5.17	الخامسة
	القيم السياسية	11.60	3.43	السادسة
موظف عادي	القيم الاجتماعية	19.53	3.39	الأولى
	القيم العلمية	16.23	3.04	الثانية
	القيم الاقتصادية	14.71	3.36	الثالثة
	القيم الدينية	14.62	4.13	الرابعة
	القيم الجمالية	12.25	2.76	الخامسة
	القيم السياسية	11.64	3.31	السادسة

تدل المعطيات الواردة في الجدول السابق (13.4)، والخاصة باستجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم وفقا لمتغير المسمى الوظيفي على أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم السائدة لدى كافة المستويات، وبمتوسط حسابي بلغ لكافة المستويات (19.99)، تلتها القيم العلمية

وبمتوسط حسابي بلغ (15.52) بينما احتلت القيم السياسية نهاية السلم القيمي من حيث السيطرة، أما إذا حاولنا التعمق في القيم السائدة لدى كل فئة من هذه الفئات فإننا نجد:

- المسميات الوظيفية العليا التي تقع في قمة الهيكل الإداري من مدراء ورؤساء أقسام من أفراد عينة الدراسة: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم المسيطرة على هذه الفئة وبمتوسط حسابي بلغ (20.33)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (15.62)، وجاءت القيم الاقتصادية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (15.07)، تلتها القيم الدينية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (13.31)، ثم القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (12.63)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (12.42).
- المسميات الوظيفية الوسطى التي تقع في وسط الهيكل الإداري من مدراء ورؤساء شعب من أفراد عينة الدراسة: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم المسيطرة أيضا على هذه الفئة وبمتوسط حسابي بلغ (20.13)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (14.73)، وجاءت القيم الدينية والاقتصادية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (14.39) لكل منهما، تلتها القيم الجمالية التي احتلت المرتبة الخامسة وبمتوسط حسابي بلغ (14.00)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (11.60).
- المسميات الوظيفية الدنيا التي تقع في أسفل الهيكل الإداري من موظفين من أفراد عينة الدراسة: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم المسيطرة أيضا على هذه الفئة وبمتوسط حسابي بلغ (19.53)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (16.23)، وجاءت القيم الاقتصادية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (14.71)، تلتها القيم الدينية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (14.62)، ثم القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (12.25)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (11.64).

وبصوره أخرى أكثر تبسيطا يمكن توضيح ترتيب أنماط القيم الستة حسب درجة سيطرتها وفقا للمسمى الوظيفي لأفراد عينة الدراسة المشمولة بالدراسة، كما يظهر في جدول رقم (14.4) على النحو التالي:

جدول 14.4 : أنماط القيم الستة في الوزارات المختلفة المشمولة بالدراسة حسب درجة سيطرتها على أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير المسمى الوظيفي

السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى	درجة السيطرة المسمى الوظيفي
سياسية	جمالية	دينية	اقتصادية	علمية	اجتماعية	رئيس قسم
سياسية	جمالية	اقتصادية	دينية	علمية	اجتماعية	مدير شعبة
سياسية	جمالية	دينية	اقتصادية	علمية	اجتماعية	موظف بمهمة

حيث تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق (جدول 14،4) إلى سيطرة القيم الاجتماعية والعلمية على كافة الفئات، تليها سيطرة القيم الاقتصادية على رؤساء الأقسام والموظفين العاديين (المكلفين بمهمة محددة)، بينما سيطرت القيم الدينية على مدراء الشعب، وأخيرا جاءت القيم السياسية والجمالية كانت اقل القيم سيطرة على كافة الفئات.

ثامنا- ترتيب أنماط القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة حسب درجة التحصيل العلمي /وللوصول الى هذه الغاية فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأنماط الستة للقيم، حسب تصنيف سبرانجر للقيم وفقا لهذا المتغير، وقد جاءت النتائج وفقا للجدول رقم (15.4) على النحو التالي

جدول 15.4 أ. : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم وفقا لمتغير درجة التحصيل العلمي مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها

التصور درجة السيطرة)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أنماط القيم المسيطرة	مستويات المتغير
الأولى	3.55	19.93	القيم الاجتماعية	توجيهي
الثانية	8.16	16.13	القيم الجمالية	
الثالثة	2.78	16.06	القيم الاقتصادية	
الرابعة	3.29	14.13	القيم العلمية	
الخامسة	3.83	13.46	القيم الدينية	
السادسة	2.91	11.93	القيم السياسية	

جدول 15.4 ب. : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم وفقا لمتغير درجة التحصيل العلمي مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها

مستويات المتغير	أنماط القيم المسيطرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصور (درجة السيطرة)
دبلوم	القيم الاجتماعية	19.51	3.28	الأولى
	القيم العلمية	15.43	3.55	الثانية
	القيم الاقتصادية	14.83	3.00	الثالثة
	القيم الدينية	14.62	3.81	الرابعة
	القيم الجمالية	13.10	3.33	الخامسة
	القيم السياسية	11.67	3.35	السادسة
بكالوريوس	القيم الاجتماعية	19.82	3.77	الأولى
	القيم العلمية	15.78	3.23	الثانية
	القيم الاقتصادية	14.98	2.94	الثالثة
	القيم الدينية	14.14	4.56	الرابعة
	القيم الجمالية	12.20	3.99	الخامسة
	القيم السياسية	11.93	3.25	السادسة
دراسات عليا	القيم الاجتماعية	21.25	3.60	الأولى
	القيم العلمية	16.88	3.20	الثانية
	القيم الاقتصادية	13.70	2.93	الثالثة
	القيم الدينية	12.74	3.55	الرابعة
	القيم السياسية	12.77	3.26	الخامسة
	القيم الجمالية	11.70	3.07	السادسة

تدل المعطيات الواردة في الجدول السابق (15.4)، الى سيطرت القيم الاجتماعية لدى كافة المستويات، وبمتوسط حسابي بلغ لكافة المستويات (20.12)، بينما بقية القيم قد اختلفت درجة سيطرتها من فئة إلى أخرى، لذا سنحاول التعرض إلى القيم المسيطرة على كل فئة من هذه الفئات، وذلك على النحو التالي:

- ذوو المؤهلات العلمية الدنيا (حملة التوجيهي فما دون) من أفراد عينة الدراسة: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم المسيطرة على هذه الفئة

وبمتوسط حسابي بلغ (19.93)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (16.13)، وجاءت القيم الاقتصادية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (16.06)، تلتها القيم العلمية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (14.13)، ثم القيم الدينية وبمتوسط حسابي بلغ (13.46)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (11.93).

● حملة الدبلوم من أفراد عينة الدراسة: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم المسيطرة على هذه الفئة أيضا وبمتوسط حسابي بلغ (19.51)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (15.43)، وجاءت القيم الاقتصادية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (14.83)، تلتها القيم الدينية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (14.62)، ثم القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (13.10)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (11.67).

● حملة البكالوريوس من أفراد عينة الدراسة: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم المسيطرة على هذه الفئة أيضا وبمتوسط حسابي بلغ (19.82)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (15.78)، وجاءت القيم الاقتصادية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (14.98)، تلتها القيم الدينية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (14.14)، ثم القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (12.20)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (11.93).

● ذوو الدراسات العليا (ماجستير فأعلى) من أفراد عينة الدراسة: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم المسيطرة على هذه الفئة أيضا وبمتوسط حسابي بلغ (21.25)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (16.88)، وجاءت القيم الاقتصادية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (13.70)، تلتها القيم الدينية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (12.74)، ثم القيم السياسية وبمتوسط حسابي بلغ (12.77)، وأخيرا القيم الجمالية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (11.70). وبصوره أخرى أكثر تبسيطا يمكن توضيح ترتيب أنماط القيم الستة حسب درجة سيطرتها على أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الدرجة العلمية، كما يظهر في جدول رقم (16.4) التالي:

جدول 16.4: أنماط القيم الستة في الوزارات المختلفة المشمولة بالدراسة حسب درجة سيطرتها على أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة
توجيهي فما دون	اجتماعية	جمالية	اقتصادية	علمية	دينية	سياسية
دبلوم	اجتماعية	علمية	اقتصادية	دينية	جمالية	سياسية
بكالوريوس	اجتماعية	علمية	اقتصادية	دينية	جمالية	سياسية
دراسات عليا	اجتماعية	علمية	اقتصادية	دينية	سياسية	جمالية

تؤكد المعطيات سيطرة القيم الاجتماعية والعلمية والاقتصادية على كافة الفئات باستثناء ذوي التعليم المتدني، حيث تسيطر عليهم القيم الجمالية، تليها سيطرة القيم الدينية على كافة الفئات باستثناء ذوي التعليم المتدني، حيث تسيطر عليهم القيم العلمية في هذه الدرجة، وأخيرا نجد أن القيم السياسية كانت اقل القيم سيطرة على كافة الفئات باستثناء ذوي الدراسات العليا، حيث كانت القيم الجمالية هي الأقل سيطرة.

تاسعا: ترتيب أنماط القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية: لترتيب أنماط القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة حسب هذا المتغير، تم حساب المتوسطات الحسابية وفقا للجدول رقم (17.4)

جدول 17.4 . أ : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم وفقا لمتغير الدرجة الوظيفية مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها

مستويات المتغير	أنماط القيم المسيطرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصور (درجة السيطرة)
3 فأقل	القيم الاجتماعية	18.21	3.06	الأولى
	القيم الاقتصادية	16.71	2.36	الثانية
	القيم العلمية	16.78	3.90	الثالثة
	القيم الدينية	12.92	4.61	الرابعة
	القيم الجمالية	12.57	2.17	الخامسة
	القيم السياسية	11.07	4.04	السادسة

جدول 17.4 ب : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم وفقا لمتغير الدرجة الوظيفية مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها

مستويات المتغير	أنماط القيم المسيطرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصور (درجة السيطرة)
6-4	القيم الاجتماعية	20.09	3.60	الأولى
	القيم العلمية	15.34	3.41	الثانية
	القيم الاقتصادية	14.65	3.02	الثالثة
	القيم الدينية	14.54	2.27	الرابعة
	القيم الجمالية	12.83	4.44	الخامسة
	القيم السياسية	12.09	3.12	السادسة
9-7	القيم الاجتماعية	20.28	3.76	الأولى
	القيم العلمية	16.16	3.01	الثانية
	القيم الاقتصادية	14.69	2.91	الثالثة
	القيم الدينية	13.21	3.88	الرابعة
	القيم الجمالية	12.46	4.58	الخامسة
	القيم السياسية	12.10	3.24	السادسة

تدل المعطيات الواردة في الجدول السابق (17،4)، والخاصة باستجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم وفقا لمتغير الدرجة الوظيفية، على أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم السائدة لدى كافة المستويات، وبمتوسط حسابي بلغ لكافة المستويات (20.12)، بينما بقيت القيم اختلفت درجة سيطرتها من فئة إلى أخرى، لذا سنحاول التعرض إلى القيم المسيطرة على كل فئة من هذه الفئات، وذلك على النحو التالي:

- ذوو الدرجات الوظيفية الدنيا (الدرجات التاسعة إلى السابعة) من أفراد عينة الدراسة: تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي القيم المسيطرة على هذه الفئة وبمتوسط حسابي بلغ (20.28)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (16.16)، وجاءت القيم الاقتصادية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (14.69)، تلتها القيم الدينية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (13.21)، ثم القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (12.46)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (12.10).

- ذوو الدرجات الوظيفية المتوسطة (الدرجات السادسة إلى الرابعة) من أفراد عينة الدراسة: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي أيضا القيم المسيطرة على هذه الفئة وبمتوسط حسابي بلغ (20.09)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم العلمية وبمتوسط حسابي بلغ (15.34)، وجاءت القيم الاقتصادية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (14.65)، تلتها القيم الدينية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (14.54)، ثم القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (12.83)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (12.09).
- ذوو الدرجات الوظيفية العليا (الدرجات الثالثة فأقل) من أفراد عينة الدراسة: حيث تشير المعطيات الواردة إلى أن القيم الاجتماعية كانت هي أيضا القيم المسيطرة على هذه الفئة وبمتوسط حسابي بلغ (18.21)، وجاءت في المرتبة الثانية القيم الاقتصادية وبمتوسط حسابي بلغ (16.71)، وجاءت القيم العلمية في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (16.78)، تلتها القيم الدينية التي احتلت المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي بلغ (12.92)، ثم القيم الجمالية وبمتوسط حسابي بلغ (12.57)، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (11.07). وبصورة أخرى أكثر تبسيطا يمكن توضيح ترتيب أنماط القيم الستة حسب درجة سيطرتها على أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغي الدرجة الوظيفية، وفقا للجدول رقم (4. 18)

جدول 18.4 : أنماط القيم الستة في الوزارات المختلفة المشمولة بالدراسة حسب درجة سيطرتها على أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الدرجة الوظيفية

الدرجة الوظيفية	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة
7-9	اجتماعية	علمية	اقتصادية	دينية	جمالية	سياسية
4-6	اجتماعية	علمية	اقتصادية	دينية	جمالية	سياسية
-3	اجتماعية	اقتصادية	علمية	دينية	جمالية	سياسية

تدل المعطيات على تشابه في سيطرة القيم على ذوي الدرجات الوظيفية الدنيا والوسطى حيث تسيطر نفس القيم وبنفس القوة، إذ تسيطر القيم الاجتماعية ثم العلمية ثم الاقتصادية والدينية والجمالية وأخيرا السياسية بالتوالي، بينما يختلف السلم القيمي من حيث السيطرة على ذوي

الدرجات الوظيفية العليا، فبالرغم من سيطرة القيم الاجتماعية مثل بقية الفئات إلا أن القيم الاقتصادية تقع في المرتبة الثانية من حيث السيطرة وتتقدم على القيم العلمية، كما تتشابه هذه الفئة مع الفئات الأخرى من حيث سيطرة القيم السياسيّة والجمالية على قاع السلم القيمي.

الخلاصة: اتضح من المعطيات الواردة في الجداول (من جدول رقم 1.4 إلى جدول رقم 18.4) السابقة والخاصة بترتيب أنماط القيم لدى أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة (سؤال الدراسة الأول)، أن نمط القيم الاجتماعية هو النمط السائد، يليه نمط القيم العلمية، وهذان النمطان من القيم احتلا رأس السلم القيمي لدى عينة الدراسة وحسب متغيرات الدراسة المختلفة، بينما بقية الأنماط (النمط الاقتصادي، والنمط السياسي، والنمط الاقتصادي، والنمط الجمالي) احتلا المراتب اللاحقة وبدرجات متفاوتة، كما تم توضيح ذلك فيما سبق في الجداول آفة الذكر.

2.1.4 السؤال الثاني: هل توجد علاقة بين أنماط القيم والأداء الوظيفي لموظفي الوزارات الفلسطينية؟

للإجابة عن هذا السؤال وللتأكد من وجود هذه العلاقة، تم استخراج معامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول (19.4) :

جدول 19.4 : نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين أنماط القيم الشخصية للموظفين وبين الأداء الوظيفي من وجهة نظرهم

أنماط القيم	تقييم الأداء
القيم العلمية	0.144 0.063 167
القيم الدينية	-0.108 0.165 167
القيم الاقتصادي	-0.032 0.677 167
القيم السياسية	0.032 0.686 167
القيم الاجتماعية	0.060 0.441 167

** وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند (0.05)

نتائج معامل الارتباط (بيرسون) للعلاقة بين أنماط القيم الشخصية (وفق تصنيف سبرانجر للقيم) للموظفين بين تقييم الأداء الوظيفي للموظفين من وجهة نظرهم في الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة في جنوب الضفة الغربية.

من خلال الاطلاع على نتائج الجدول السابق جدول رقم (19.4)، والخاص بالعلاقة بين القيم الشخصية للمبحوثين وبين أدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم يتضح عدم وجود علاقة بين القيم المسيطرة عليهم وبين اداءهم الوظيفي

3.1.4. السؤال الثالث: وينص هذا السؤال على " هل توجد فروق في الأداء الوظيفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية؟"

تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال الإجابة على فرضيات الدراسة كما سيظهر لاحقاً.

2.4. عرض نتائج فرضيات الدراسة

فيما يلي سنتعرض إلى النتائج التي توصلت لها الدراسة بخصوص الفرضيات التي تم اعتمادها وهي كما يلي :

1.2.4. النتائج المتعلقة بالقسم الاول من الفرضيات الإحصائية والخاصة بالأداء الوظيفي

وتنص هذه الفرضيات على (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في الأداء الوظيفي للموظفين تعود إلى متغيرات الدراسة المستقلة: الجنس، الدين، المحافظة، ...). وللتحقق من صحة هذه الفرضيات ، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدام اختبار (ت)، واختبار تحليل التباين الأحادي، واختبار توكي للمقارنات الثنائية، والجدول من (20.4) إلى (37.4) توضح ذلك كما يلي:

- متغير الجنس (الفرضية الأولى) :لفحص دلالة الفروق في الأداء الوظيفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة من وجهة نظرهم وفقا لهذه الفرضية فقد تم استخدام اختبار (ت)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 20.4: نتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول تقييم الأداء الوظيفي من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدالة
التقييم الذاتي	ذكر	121	106.47	9.36	165	3.710	0.000
	أنثى	46	100.28	10.30			
المجموع		167	103.37	9.83			

تدل المعطيات الواردة في الجدول (20.4) على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 > a)$ في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير الجنس في مجال التقييم الذاتي للأداء،

من جهة ثانية تبين في الجدول (20.4) أن هذه الفروق كانت لصالح الذكور، حيث بلغت 106.32 مقابل 100.28 لدى الإناث

• متغير الدين (الفرضية الثانية): لفحص دلالة الفروق في الأداء الوظيفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير الدين، فقد تم استخدام اختبار (ت)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 21.4. نتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول تقييم الأداء الوظيفي من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير الدين

المجال	الدين	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدالة
التقييم الذاتي	مسلم	158	104.69	9.84	164	-0.221	0.82
	مسيحي	8	105.50	13.69			
المجموع		166	105.09	11.76			

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 > \alpha$) في متوسطات استجاباتهم حول تقييم الأداء الوظيفي حسب متغير الدين.

- متغير المحافظة (الفرضية الثالثة) : لفحص دلالة الفروق في الأداء الوظيفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة من وجهة نظرهم وفقا لمتغير المحافظة التي ينتمون إليها، فقد تم استخدام اختبار (ت)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم 22.4 : نتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول تقييم الأداء الوظيفي من وجهة نظرهم وفقا لمتغير المحافظة

المجال	المحافظة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدالة
التقييم الذاتي	الخليل	105	105.01	10.20	165	0.42	0.672
	بيت لحم	62	104.33	9.69			
المجموع		167	104.67	9.94			

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق (22.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 > \alpha$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير المحافظة التي يعمل بها أفراد عينة الدراسة في مجالات التقييم الوظيفي

- متغير مكان السكن (الفرضية الرابعة) : لفحص دلالة الفروق في الأداء الوظيفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة من وجهة نظرهم وفقا لمتغير مكان السكن لأفراد عينة الدراسة، فالجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 23.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول تقييم الأداء الوظيفي وفقا لمتغير مكان السكن

المجال	مكان السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التقييم الذاتي	مدينة	87	104.55	10.38
	قرية	65	105.90	9.79
	مخيم	15	101.066	7.87
المجموع		167	104.76	9.99

تدل المعطيات الواردة في الجدول رقم (23.4) على وجود فروق بسيطة بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء حسب متغيرات مكان السكن، حيث كانت أعلى قيمة للقرية (105.90)، ثم للمدينة (104.55)، ثم للمخيمات (101.06)، ولمعرفة إن كان لهذه الفروق دالة إحصائية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 24.4 : نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول واقع الأداء الوظيفي حسب متغير مكان السكن

المجالات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدالة
التقييم الذاتي	بين المجموعات	293.99	2	146.99	1.48	0.230
	داخل المجموعات	16279.8	164	99.268		
	المجموع	16573.8	166			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (24.4) إلى عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 > a)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير السكن .

- متغير العمر (الفرضية الخامسة) : لفحص دلالة الفروق في الأداء الوظيفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير العمر فالجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 25.4 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول تقييم الأداء الوظيفي وفقاً لمتغير العمر

المجال	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التقييم الذاتي	29 فما دون	19	101.73	10.63
	30-39	81	104.62	10.42
	40-49	48	105.04	9.26
	50 فأكثر	19	107.68	9.02
المجموع		167	104.76	9.99

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (25.4) إلى وجود فروق بسيطة بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغيرات العمر، حيث كانت أعلى قيمة لكبار السن (خمسين سنة فأكثر)، وهي (107.68)، ثم للفئة العمرية بين 40-49 وكانت (105.04)، ثم لذوي الأعمار التي تتراوح بين 30-39 حيث كانت (104.26)، وأخيراً لذوي الأعمار التي تقل عن تسعة وعشرين عاماً وكانت (101.73)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة لتقييم أدائهم الوظيفي وفقاً لمتغير العمر كانت عكسية، فكلما زاد عمر المبحوث كان تقييمه لأدائه الوظيفي أعلى.

ولمعرفة إن كان لهذه الفروق دالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول 26.4

جدول 26.4 : نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول تقييم الأداء الوظيفي وفقاً لمتغير العمر

المجالات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدالة
التقييم الذاتي	بين المجموعات	341.29	3	113.76	1.142	0.334
	داخل المجموعات	162.32	163	99.58		
	المجموع	165.73	166			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (26.4) إلى عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(a > 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير العمر لأفراد عينة الدراسة.

- متغير المسمى الوظيفي (الفرضية السادسة) : لفحص دلالة الفروق في الأداء الوظيفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي لأفراد عينة الدراسة، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 27.4 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول تقييم الأداء الوظيفي وفقا لمتغير المسمى الوظيفي

المجال	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التقييم الذاتي	رئيس قسم	80	106.02	9.46
	مدير شعبة	23	100.73	11.22
	موظف بمهمة	64	104.64	9.94
المجموع		167	104.76	9.99

تدل المعطيات الواردة في الجدول رقم (27.4) على وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغيرات المسمى الوظيفي، حيث كانت في التقييم الذاتي للأداء الوظيفي أعلى لدى رؤساء الأقسام (106.02)، ثم للموظفين العاديين وكانت (104.64)، وأخيرا كانت لمدراء الشعب (100.73)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة لتقييم أدائهم الوظيفي وفقا لمتغير المسمى الوظيفي كانت لصالح رؤساء الأقسام ثم الموظفين العاديين وأخيرا لمدراء الشعب، ولمعرفة إن كان لهذه الفروق دالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 28.4 : نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول واقع الأداء الوظيفي حسب متغير المسمى الوظيفي

المجالات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدالة
التقييم الذاتي	بين المجموعات	500.77	2	250.38	2.55	0.081
	داخل المجموعات	1607.31	164	98.007		
	المجموع	1657.38	166			

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق (28.4) إلى عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(a > 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير المسمى الوظيفي لأفراد عينة الدراسة .

- متغير المؤهل العلمي (الفرضية السابعة) : لفحص دلالة الفروق في الأداء الوظيفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة من وجهة نظرهم وفقا لمتغير المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 29.4 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول تقييم الأداء الوظيفي وفقا لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
12.22	101.80	15	توجيهي فما دون	التقييم الذاتي
8.17	105.08	37	دبلوم	
10.50	104.94	88	بكالوريوس	
9.47	105.40	27	دراسات عليا	
9.99	104.76	167	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (29.4) إلى وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغيرات المؤهل العلمي، حيث كانت في التقييم الذاتي للأداء الوظيفي أعلى لدى حملة المؤهلات العليا (105.40)، ثم لحملة الدبلوم وكانت (105.08)، ثم لحملة البكالوريوس وكانت (104.94)، وأخيرا كانت لذوي المؤهلات الدنيا (101.80)، ولمعرفة إن كانت لهذه الفروق دالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 30.4 : نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول واقع الأداء الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي

مستوى الدالة	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	المجالات
0.687	0.49	49.83	3	149.50	بين المجموعات	التقييم الذاتي
		100.76	163	164.24	داخل المجموعات	
			166	165.73	المجموع	

تؤكد المعطيات الواردة في الجدول (30.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a) >0.05) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة.

- متغير الحالة الاجتماعية (الفرضية الثامنة) : لفحص دلالة الفروق في الأداء الوظيفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية لأفراد عينة الدراسة، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية كما في الجدول التالي

جدول 31.4 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول تقييم الأداء الوظيفي وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الحالة الاجتماعية	المجال
8.21	106.00	12	أعزب	التقييم الذاتي
10.18	104.66	153	متزوج	
7.07	105.00	2	غير ذلك	
9.99	104.76	167		المجموع

تدل المعطيات الواردة في الجدول رقم (31.4) على وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير الحالة الاجتماعية، حيث كان الأداء الوظيفي في التقييم الذاتي للأداء الوظيفي أعلى لدى غير المتزوجين (106.00)، ثم لدى الفئة الثالثة وهم الأرامل والمطلقون وغيرهم وكانت (105.00)، وأخيرا كانت للمتزوجين وكانت (104.66) ولمعرفة إن كان لهذه الفروق دلالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 32.4 : نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول واقع الأداء الوظيفي حسب متغير الحالة الاجتماعية

مستوى الدالة	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	المجالات
0.906	0.099	9.94	2	19.89	بين المجموعات	التقييم الذاتي
		100.93	164	165.54	داخل المجموعات	
			166	165.73	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق (32.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(a > 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير الحالة الاجتماعية لأفراد عينة الدراسة .

- متغير الدرجة الوظيفية (الفرضية التاسعة) : لفحص دلالة الفروق في الأداء الوظيفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة من وجهة نظرهم وفقا للدرجات الوظيفية لأفراد عينة الدراسة، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 33.4 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول تقييم الأداء الوظيفي وفقا لمتغير الدرجة الوظيفية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الدرجة الوظيفية	المجال
7.12	106.28	56	العليا (3 فأقل)	التقييم الذاتي
11.20	103.93	97	الوسطى (4-6)	
10.86	104.42	14	الدنيا (7-9)	
9.99	104.76	167	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (33.4) إلى وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير الدرجة الوظيفية، حيث كان الأداء الوظيفي أعلى لدى الدرجات الوظيفية العليا (106.28)، ثم لدى الدرجات الوظيفية الدنيا وكان (104.42)، وأخيرا كان للدرجات الوسطى (103.93).

ولمعرفة إن كان لهذه الفروق دلالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما سيظهر في الجدول 34.4 التالي :-

جدول 34.4 نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول واقع الأداء الوظيفي حسب متغير الدرجة الوظيفية

المجالات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدالة
التقييم الذاتي	بين المجموعات	197.40	2	98.70	0.98	0.374
	داخل المجموعات	163.76	164	99.85		
	المجموع	165.73	166			

تدل المعطيات الواردة في الجدول السابق (34.4) على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(a > 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير الدرجة الوظيفية لأفراد عينة الدراسة

- متغير الوزارة (الفرضية العاشرة) : لفحص دلالة الفروق في الأداء الوظيفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير الوزارة التي ينتمي لها أفراد عينة الدراسة فالجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 35.4 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول تقييم الأداء الوظيفي وفقاً لمتغير الوزارة

المجال	الوزارة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التقييم الذاتي	الثقافة	4	105.25	6.29
	العمل	28	104.67	12.30
	الشباب	9	102.55	6.002
	الحكم المحلي	14	107.35	8.31
	الزراعة	20	103.10	12.87
	الشؤون المدنية	13	108.23	7.39
	وزارة السياحة	18	101.77	11.48
	التربية والتعليم	61	105.19	8.76
المجموع		167	104.76	9.99

تؤكد المعطيات الواردة في الجدول رقم (35.4)، إلى وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير الوزارة، حيث كان الأداء الوظيفي لصالح وزارة الشؤون المدنية، ثم وزارة الحكم المحلي، ثم وزارة الثقافة، ثم وزارة التربية والتعليم، ثم العمل، ثم الزراعة، ثم الشباب والرياضة، وأخيرا لدى وزارة السياحة ولمعرفة إن كانت لهذه الفروق دالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 36.4 : نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول واقع الأداء الوظيفي حسب متغير الوزارة

المجالات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدالة
التقييم الذاتي	بين المجموعات	522.740	7	74.677	0.740	0.639
	داخل المجموعات	160.51	159	100.95		
	المجموع	165.73	166			

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق (36.4) إلى عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(a > 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير الوزارة التي ينتمي إليها المبحوث في مجال التقييم الوظيفي

الخلاصة: من خلال تحليل نتائج الفرضية الأولى ومن خلال الجداول من (20.4) إلى (36.4) فقد تبين عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(a > 0.05)$ في الأداء الوظيفي لأفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

2.2.4 الجزء الثاني من الفرضيات والخاص بأنماط القيم

وتنص هذه الفرضيات على أنه: (لا توجد فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(a > 0.05)$ في أنماط القيم لدى الموظفين حسب متغيرات الدراسة) وتشمل الفرضيات من الفرضية الحادية عشر وحتى الفرضية العشرون. وللتحقق من صحة هذه الفرضيات، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدام اختبار (ت)، واختبار تحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه للمقارنات الثنائية والجداول من (37.4) إلى (53.4) توضح ذلك، وهي على النحو التالي:

- متغير المسمى الوظيفي (الفرضية الحادية عشر) : لفحص دلالة الفروق في أنماط القيم لدى موظفي الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة من وجهة نظرهم وفقا لمتغير المسمى الوظيفي لأفراد عينة الدراسة، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 37.4 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغيرات المسمى الوظيفي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المسمى الوظيفي	المجال
338	15.62	80	رئيس قسم	القيم العلمية
3.89	14.73	23	مدير شعبة	
3.04	14.23	64	موظف بمهمة	
3.34	15.73	167	المجموع	
4.24	13.31	80	رئيس قسم	القيم الدينية
4.09	14.39	23	مدير شعبة	
4.13	14.62	64	موظف بمهمة	
4.20	13.69	167	المجموع	
2.65	15.07	80	رئيس قسم	القيم الاقتصادية
2.91	14.39	23	مدير شعبة	
3.36	14.71	64	موظف بمهمة	
2.97	14.84	167	المجموع	
3.11	12.42	80	رئيس قسم	القيم السياسية
3.43	11.60	23	مدير شعبة	
3.31	11.64	64	موظف بمهمة	
3.24	12.01	167	المجموع	
4.00	20.33	80	رئيس قسم	القيم الاجتماعية
2.83	20.13	23	مدير شعبة	
3.39	19.53	64	موظف بمهمة	
3.63	20.00	167	المجموع	
5.03	12.63	80	رئيس قسم	القيم الجمالية
5.17	14.00	23	مدير شعبة	
2.76	12.25	64	موظف بمهمة	
4.33	12.67	167	المجموع	

تدل المعطيات الواردة في الجدول رقم (37.4) على وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغيرات المسمى الوظيفي كما يلي:

- القيم العلمية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان أعلى لدى الموظفين العاديين وبمتوسط حسابي بلغ (16.23)، ثم لرؤساء الأقسام وكان (15.62)، وأخيرا كان لمدراء الشعب (14.73)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي نمط القيم العلمية وفقا لمتغير المسمى الوظيفي كانت لصالح الموظفين العاديين ثم رؤساء الأقسام وأخيرا لمدراء الشعب.
- القيم الدينية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان أعلى لدى مدراء الشعب وبمتوسط حسابي بلغ (14.62)، ثم الموظفين العاديين وكان (14.39)، وأخيرا كان لرؤساء الأقسام (13.31)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي نمط القيم الدينية وفقا لمتغير المسمى الوظيفي كانت لصالح الموظفين العاديين ثم مدراء الشعب وأخيرا رؤساء الأقسام.
- القيم الاقتصادية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان أعلى لدى رؤساء الأقسام وبمتوسط حسابي بلغ (15.07)، ثم الموظفين العاديين وكان (14.71)، وأخيرا كان لمدراء الشعب (14.39)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي نمط القيم الاقتصادية وفقا لمتغير المسمى الوظيفي كانت لصالح رؤساء الأقسام ثم الموظفين العاديين وأخيرا مدراء الشعب.
- القيم السياسية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان أعلى لدى رؤساء الأقسام وبمتوسط حسابي بلغ (12.42)، ثم الموظفين العاديين وكان (11.64)، وأخيرا كان لمدراء الشعب (11.60)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي نمط القيم السياسية وفقا لمتغير المسمى الوظيفي كانت لصالح رؤساء الأقسام ثم الموظفين العاديين وأخيرا مدراء الشعب.
- القيم الاجتماعية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان أعلى لدى رؤساء الأقسام وبمتوسط حسابي بلغ (20.33)، ثم مدراء الشعب (20.13)، وأخيرا الموظفين العاديين وكان (19.53)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي نمط القيم الاجتماعية وفقا لمتغير المسمى الوظيفي كانت لصالح رؤساء الأقسام ثم مدراء الشعب وأخيرا الموظفين العاديين.

- القيم الجمالية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان أعلى لدى مدراء الشعب وبمتوسط حسابي بلغ (14.00)، ثم رؤساء الأقسام (12.63)، وأخيرا الموظفين العاديين وكان (12.25)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي نمط القيم الجمالية وفقا لمتغير المسمى الوظيفي كانت لصالح مدراء الشعب ثم رؤساء الأقسام وأخيرا الموظفين العاديين. ولمعرفة إن كان لهذه الفروق دالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول رقم (39.4) التالي:

جدول 38.4. نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغيرات المسمى الوظيفي

المجالات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدالة
القيم العلمية	بين المجموعات	39.73	2	19.86	1.79	0.170
	داخل المجموعات	1820.66	164	11.102		
	المجموع	1860.40	166			
القيم الدينية	بين المجموعات	66.11	2	33.05	1.88	0.155
	داخل المجموعات	2871.66	164	17.51		
	المجموع	2937.78	166			
القيم الاقتصادية	بين المجموعات	9.98	2	4.99	0.56	0.572
	داخل المجموعات	1459.96	164	8.90		
	المجموع	1469.95	166			
القيم السياسية	بين المجموعات	26.21	2	13.107	1.25	0.289
	داخل المجموعات	1717.76	164	10.47		
	المجموع	1743.97	166			
القيم الاجتماعية	بين المجموعات	23.56	2	11.78	0.88	0.413
	داخل المجموعات	2174.43	164	13.25		
	المجموع	2198.00	166			
القيم الجمالية	بين المجموعات	52.05	2	26.02	1.38	0.252
	داخل المجموعات	3072.48	164	18.73		
	المجموع	3124.53	166			

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق (38.4) إلى عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى (0.05 > a) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغير

المسمى الوظيفي لأفراد عينة الدراسة في كافة المجالات، حيث وجدت الدالة الإحصائية أكبر من (0.05).

- متغير الدرجة الوظيفية (الفرضية الثانية عشر) : لفحص دلالة الفروق في أنماط القيم وفقا لمتغير الدرجة الوظيفية فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 39.4 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغيرات الدرجة الوظيفية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المسمى الوظيفي	المجال
3.01	16.16	56	العليا	القيم العلمية
3.41	15.34	97	المتوسطة	
3.90	16.78	14	الدنيا	
3.34	15.73	167	المجموع	
3.88	13.21	56	العليا	القيم الدينية
4.27	14.54	97	المتوسطة	
4.61	12.92	14	الدنيا	
4.20	13.96	167	المجموع	
2.91	14.69	56	العليا	القيم الاقتصادية
3.02	14.65	97	المتوسطة	
2.36	16.71	14	الدنيا	
2.97	14.84	167	المجموع	
3.24	12.10	56	العليا	القيم السياسية
3.12	12.09	97	المتوسطة	
4.04	11.07	14	الدنيا	
3.24	12.01	167	المجموع	
3.76	20.28	56	العليا	القيم الاجتماعية
3.60	20.09	97	المتوسطة	
3.06	18.21	14	الدنيا	
3.63	20.00	167	المجموع	
4.58	12.46	56	العليا	القيم الجمالية
4.44	12.81	97	المتوسطة	
2.17	12.57	14	الدنيا	
4.33	12.67	167	المجموع	

تؤكد المعطيات الواردة في الجدول رقم (39.4) وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغيرات الدرجة الوظيفية، وكانت على النحو التالي:

- القيم العلمية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان أعلى لدى الموظفين ذوي الدرجات الدنيا وبمتوسط حسابي بلغ (16.78)، ثم الدرجات العليا وكان (16.16)، وأخيرا كان لذوي الدرجات الوسطى (15.34)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي نمط القيم العلمية وفقا لمتغير الدرجة الوظيفية كانت لصالح الموظفين ذوي الدرجات الدنيا ثم ذوي الدرجات العليا وأخيرا لذوي الدرجات الوسطى.
- القيم الدينية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان أعلى لدى ذوي الدرجات الوسطى وبمتوسط حسابي بلغ (14.54)، ثم الموظفين ذوي الدرجات العليا وكان (13.21)، وأخيرا كان لذوي الدرجات الدنيا (12.92)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي نمط القيم الدينية وفقا لمتغير الدرجة الوظيفية كانت لصالح الموظفين ذوي الدرجات الوسطى ثم لذوي الدرجات العليا وأخيرا لذوي الدرجات الدنيا.
- القيم الاقتصادية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان الأعلى لدى ذوي الدرجات الدنيا وبمتوسط حسابي بلغ (16.71)، ثم الموظفين ذوي الدرجات العليا وكان (14.69)، وأخيرا كان لذوي الدرجات الوسطى (14.65)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي نمط القيم الاقتصادية وفقا لمتغير الدرجة الوظيفية كانت لصالح ذوي الدرجات الدنيا ثم لذوي الدرجات العليا وأخيرا لذوي الدرجات الوسطى.
- القيم السياسية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان الأعلى لدى ذوي الدرجات العليا وبمتوسط حسابي بلغ (12.10)، ثم الموظفين ذوي الدرجات الوسطى وكان (12.09)، وأخيرا كان لذوي الدرجات الدنيا (11.07)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي نمط القيم السياسية وفقا لمتغير الدرجة الوظيفية كانت لصالح الموظفين ذوي الدرجات العليا ثم لذوي الدرجات الوسطى وأخيرا لذوي الدرجات الدنيا.
- القيم الاجتماعية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان الأعلى لدى ذوي الدرجات العليا وبمتوسط حسابي بلغ (20.28)، ثم الموظفين ذوي الدرجات الوسطى وكان (20.09)، وأخيرا كان لذوي الدرجات الدنيا (18.21)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي نمط القيم الاجتماعية وفقا لمتغير الدرجة الوظيفية

كانت لصالح الموظفين ذوي الدرجات العليا ثم لذوي الدرجات الوسطى وأخيرا لذوي الدرجات الدنيا.

- القيم الجمالية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان الأعلى لدى ذوي الدرجات الوسطى وبمتوسط حسابي بلغ (12.81)، ثم الموظفين ذوي الدرجات الدنيا وكان (12.57)، وأخيرا كان لذوي الدرجات العليا (12.46)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي نمط القيم الاجتماعية وفقا لمتغير الدرجة الوظيفية كانت لصالح الموظفين ذوي الدرجات الوسطى ثم لذوي الدرجات الدنيا وأخيرا لذوي الدرجات العليا. ولمعرفة إن كان لهذه الفروق دالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول رقم (41.4)

جدول 40.4 . نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات الباحثين حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغيرات الدرجة الوظيفية

المجالات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدالة
القيم العلمية	بين المجموعات	40.72	2	20.362	1.8	0.163
	داخل المجموعات	1819.68	164	11.096		
	المجموع	1860.40	166			
القيم الدينية	بين المجموعات	79038	2	39.69	2.27	0.106
	داخل المجموعات	2858.39	164	17.42		
	المجموع	2937.78	166			
القيم الاقتصادية	بين المجموعات	53.48	2	26.74	3.09	0.048
	داخل المجموعات	1416.47	164	0.8.63		
	المجموع	1469.95	166			
القيم السياسية	بين المجموعات	13.52	2	6.76	0.64	0.52
	داخل المجموعات	1730.45	164	10.55		
	المجموع	1743.97	166			
القيم الاجتماعية	بين المجموعات	50.04	2	25.02	1.91	0.151
	داخل المجموعات	2147.95	164	13.09		
	المجموع	2198.00	166			
القيم الجمالية	بين المجموعات	4.52	2	2.26	0.11	0.88
	داخل المجموعات	3120.01	164	19.02		
	المجموع	3124.53	166			

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق (40.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 > a)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغير الدرجة الوظيفية لأفراد عينة الدراسة في كافة المجالات باستثناء مجال القيم الاقتصادية، حيث وجدت الدالة الإحصائية (0.048).

ولتحديد مصدر هذه الفروقات في القيم الاقتصادية تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية كما هو موضح في الجدول (41.4)

الجدول 41.4: نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم حسب متغير الدرجة الوظيفية

مستوى المتغير				المجال
متدنية	متوسطة	عالية	الدرجة الوظيفية	نمط القيم الاقتصادية
-2.01	3.66	-	عالية	
-2.05	-	-	متوسطة	
-	-	-	متدنية	

*دالة إحصائية عند مستوى الدالة 0.05

رغم أن تحليل التباين الأحادي اظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نمط القيم الاقتصادية وفقا لمتغير الدرجات الوظيفية للمبحوثين، إلا أن اختبار شيفيه لم يحدد طبيعة هذه الفروق وبين أي من هذه الدرجات.

● متغير مكان السكن (الفرضية الثالثة عشر) : لفحص دلالة الفروق في أنماط القيم لدى موظفي الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة من وجهة نظرهم وفقا لمتغير مكان السكن لأفراد عينة الدراسة، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والجدول التالي يوضح ذلك

جدول 42.4 . المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغيرات مكان السكن

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مكان السكن	المجال
3.01	16.09	87	مدينة	القيم العلمية
3.66	15.47	65	قرية	
3.66	14.80	15	مخيم	
3.34	15.73	167	المجموع	
3.87	14.05	87	مدينة	القيم الدينية
4.72	13.66	65	قرية	
3.82	14.73	15	مخيم	
4.20	13.96	167	المجموع	
2.71	15.21	87	مدينة	القيم الاقتصادية
3.34	14.64	65	قرية	
2.41	13.53	15	مخيم	
2.97	14.84	167	المجموع	
3.14	11.29	87	مدينة	القيم السياسية
3.28	12.76	65	قرية	
2.79	12.86	15	مخيم	
3.24	12.01	167	المجموع	
3.55	19.79	87	مدينة	القيم الاجتماعية
3.73	20.33	65	قرية	
3.86	19.73	15	مخيم	
3.63	20.00	167	المجموع	
3.96	12.65	87	مدينة	القيم الجمالية
4.99	12.78	65	قرية	
3.49	12.33	15	مخيم	
4.33	12.67	167	المجموع	

تدل المعطيات الواردة في الجدول رقم (42.4) على وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغيرات مكان السكن، وكانت على النحو التالي:

- القيم العلمية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان أعلى لدى سكان المدن من أفراد عينة الدراسة وبمتوسط حسابي بلغ (16.09)، ثم سكان القرى (15.47)، وأخيرا سكان المخيمات من الموظفين (14.80)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي أنماط القيم العلمية وفقا لمتغير مكان السكن كانت لصالح الموظفين من سكان المدن ثم القرى وأخيرا سكان المخيمات.
- القيم الدينية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان أعلى لدى سكان المخيمات من أفراد عينة الدراسة وبمتوسط حسابي بلغ (14.73)، ثم سكان المدن (14.05)، وأخيرا سكان القرى من الموظفين (13.66)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي أنماط القيم الدينية وفقا لمتغير مكان السكن كانت لصالح الموظفين من سكان المخيمات ثم المدن وأخيرا سكان القرى.
- القيم الاقتصادية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان الأعلى لدى سكان المدن من أفراد عينة الدراسة وبمتوسط حسابي بلغ (15.21)، ثم سكان القرى (14.64)، وأخيرا سكان المخيمات من الموظفين (13.53)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي أنماط القيم الاقتصادية وفقا لمتغير مكان السكن كانت لصالح الموظفين من سكان المدن ثم القرى وأخيرا سكان المخيمات.
- القيم السياسية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان الأعلى لدى سكان المخيمات من أفراد عينة الدراسة وبمتوسط حسابي بلغ (12.86)، ثم سكان القرى (12.76)، وأخيرا سكان المدن من الموظفين (11.29)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي أنماط القيم السياسية وفقا لمتغير مكان السكن كانت لصالح الموظفين من سكان المخيمات ثم القرى وأخيرا سكان المدن.
- القيم الاجتماعية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان الأعلى لدى سكان القرى من أفراد عينة الدراسة وبمتوسط حسابي بلغ (20.33)، ثم سكان المدن (19.79)، وأخيرا سكان المخيمات من الموظفين (19.73)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي أنماط القيم الاجتماعية وفقا لمتغير مكان السكن كانت لصالح الموظفين من سكان القرى ثم المدن وأخيرا سكان المخيمات.
- القيم الجمالية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان الأعلى لدى سكان القرى من أفراد عينة الدراسة وبمتوسط حسابي بلغ (12.78)، ثم سكان المدن (12.65)، وأخيرا سكان المخيمات من الموظفين (12.33)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي أنماط القيم الجمالية وفقا لمتغير مكان السكن كانت لصالح الموظفين

من سكان القرى ثم المدن وأخيرا سكان المخيمات. ولمعرفة إن كان لهذه الفروق دالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول (44.4) التالي :

الجدول 43.4. نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغيرات مكان السكن

المجالات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدالة
القيم العلمية	بين المجموعات	28.52	2	14.26	1.27	0.282
	داخل المجموعات	1813.88	164	11.170		
	المجموع	1860.40	166			
القيم الدينية	بين المجموعات	15.58	2	7.79	0.43	0.647
	داخل المجموعات	2922.20	164	17.81		
	المجموع	2937.78	166			
القيم الاقتصادية	بين المجموعات	40.50	2	20.25	2.32	0.101
	داخل المجموعات	1429.44	164	8.71		
	المجموع	1469.95	166			
القيم السياسية	بين المجموعات	92.47	2	46.23	4.59	0.011
	داخل المجموعات	1651.50	164	10.07		
	المجموع	1743.97	166			
القيم الاجتماعية	بين المجموعات	12.23	2	6.11	0.45	0.633
	داخل المجموعات	2185.76	164	13.32		
	المجموع	2198.00	166			
القيم الجمالية	بين المجموعات	2.56	2	1.28	0.067	0.935
	داخل المجموعات	3121.97	164	19.03		
	المجموع	3124.539	166			

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق (43.4) إلى عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 > a)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغير السكن لأفراد عينة الدراسة في كافة المجالات (أنماط القيم) باستثناء مجال القيم السياسية، حيث وجدت الدالة الإحصائية اقل من (0.05) ولتحديد مصدر هذه الفروقات في القيم السياسية، تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية كما هو موضح في الجدول (44.4)

جدول 44.4. نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم حسب متغير مكان السكن

مستوى المتغير				المجال
مخيم	قرية	مدينة	مكان السكن	نمط القيم السياسية
-1.57	*-1.47	-	مدينة	
-0.097	-	-	قرية	
-	-	-	مخيم	

*دالة إحصائية عند مستوى الدالة 0.05

حيث يظهر اختبار شيفيه أن هذه الفروق في القيم السياسية كانت بين سكان المدن والقرى ولصالح سكان القرى، أي أن سكان المدن يقدرون القيم السياسية أقل من بقية أفراد عينة الدراسة.

- متغير العمر (الفرضية الرابعة عشر) : لفحص دلالة الفروق في أنماط القيم لدى موظفي الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة من وجهة نظرهم وفقا لمتغير العمر لأفراد عينة الدراسة، انظر الى الجدول التالي (جدول 45.4)

جدول 45.4 أ : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغير العمر

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العمر	المجال
4.59	16.42	19	29 فأقل	القيم العلمية
3.56	15.41	81	39-30	
2.70	15.60	48	49-40	
2.15	16.73	19	50 فأكثر	
3.34	15.73	167	المجموع	
4.26	15.21	19	29 فأقل	القيم الدينية
4.36	14.14	81	39-30	
4.02	13.47	48	49-40	
3.86	13.15	19	50 فأكثر	
4.20	13.96	167	المجموع	
3.32	14.52	19	29 فأقل	القيم الاقتصادية
2.97	15.22	81	39-30	
2.87	14.22	48	49-40	
2.80	15.10	19	50 فأكثر	

جدول 45.4.ب: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغير العمر

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العمر	المجال
2.97	14.84	167		المجموع
4.04	10.47	19	29 فأقل	القيم السياسية
3.06	12.14	81	39-30	
3.34	12.62	48	49-40	
2.36	11.42	19	50 فأكثر	
3.24	12.01	167		المجموع
3.87	19.63	19	29 فأقل	القيم الاجتماعية
3.73	19.83	81	39-30	
3.24	20.20	48	49-40	
4.10	20.52	19	50 فأكثر	
3.63	20.00	167		المجموع
3.50	12.47	19	29 فأقل	القيم الجمالية
5.37	13.12	81	39-30	
2.98	12.27	48	49-40	
2.82	12.00	19	50 فأكثر	
4.33	12.67	167		المجموع

تظهر المعطيات الواردة في الجدول رقم (45.4)، وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغيرات العمر، وكانت على النحو التالي:

- القيم العلمية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان أعلى لدى كبار السن من الموظفين (خمسين عاما فأكثر) من أفراد عينة الدراسة وبمتوسط حسابي بلغ (16.73)، ثم صغار السن من الموظفين (29 عاما فأقل) من أفراد عينة الدراسة وبمتوسط حسابي بلغ (16.42)، ثم الفئة العمرية الثالثة التي تتراوح أعمارها بين (49-40)، وبلغ متوسطها الحسابي (15.60)، وأخيرا كانت الفئة العمرية الثانية التي تتراوح أعمارها بين (39-30) من الموظفين وبلغ متوسطها الحسابي (15.41)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي أنماط القيم العلمية وفقا لمتغير العمر كانت لصالح الموظفين كبار السن أولا ثم صغار السن ثم من تراوحت أعمارهم في الأربعينيات وأخيرا الفئة الثانية (العقد الثالث من العمر).

- القيم الدينية تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان أعلى لدى صغار السن من الموظفين (29 عاما فأقل) من أفراد عينة الدراسة وبمتوسط حسابي بلغ (15.21)، ثم الفئة العمرية الثانية (30-39) من الموظفين من أفراد عينة الدراسة وبمتوسط حسابي بلغ (14.14)، ثم الفئة العمرية الثالثة التي تتراوح أعمارها بين (40-49)، وبلغ متوسطها الحسابي (13.47)، وأخيرا كانت الفئة العمرية الرابعة (كبار السن) الذين تجاوزت أعمارهم الخمسين عاما من الموظفين وبلغ متوسطها الحسابي (13.15)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي أنماط القيم الدينية وفقا لمتغير العمر كانت ذات علاقة عكسية، فكلما زاد العمر ضعفت سيطرة هذه القيم والعكس صحيح.
- القيم الاقتصادية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان الأعلى لدى الفئة الثانية من الموظفين (30-39) من أفراد عينة الدراسة وبمتوسط حسابي بلغ (15.22)، ثم كبار السن (50 عاما فأكثر) من الموظفين من أفراد عينة الدراسة وبمتوسط حسابي بلغ (15.10)، ثم صغار السن الذين قلت أعمارهم عن 29 عاما وبلغ متوسطها الحسابي (14.52)، وأخيرا كانت الفئة العمرية الثالثة (40-49) من الموظفين وبلغ متوسطها الحسابي (14.22)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي أنماط القيم الاقتصادية وفقا لمتغير العمر كانت لصالح الفئة الثانية ثم الرابعة ثم الأولى
- القيم السياسية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان الأعلى لدى الفئة الثالثة من الموظفين (40-49) من أفراد عينة الدراسة وبمتوسط حسابي بلغ (12.62)، ثم الفئة العمرية الثانية (30-39) من الموظفين من أفراد عينة الدراسة وبمتوسط حسابي بلغ (12.14)، ثم كبار السن من الموظفين وبلغ متوسطها الحسابي (11.42)، وأخيرا جاءت فئة صغار السن من الموظفين وبلغ متوسطها الحسابي (10.47)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي أنماط القيم السياسية وفقا لمتغير العمر كانت لصالح ذوي الأعمار المتوسطة من الموظفين (30-49)، بينما جاءت فئة كبار السن في المرتبة الثالثة وأخيرا كان صغار السن.
- القيم الاجتماعية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان الأعلى لدى كبار السن من الموظفين من أفراد عينة الدراسة وبمتوسط حسابي بلغ (20.52)، ثم الفئة العمرية الثالثة (40-49) من الموظفين من أفراد عينة الدراسة وبمتوسط حسابي بلغ (20.20)، ثم الفئة العمرية الثانية من الموظفين وبلغ متوسطها الحسابي (19.83)، وأخيرا جاءت فئة صغار السن من الموظفين وبلغ متوسطها الحسابي (19.63)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي أنماط القيم الاجتماعية وفقا لمتغير العمر كانت طردية مع العمر، فكلما زاد عمر الموظف زادت سيطرة القيم الاجتماعية.

- القيم الجمالية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان الأعلى لدى الفئة الثانية من الموظفين (30-39) من أفراد عينة الدراسة وبمتوسط حسابي بلغ (13.12)، ثم صغار السن من الموظفين من أفراد عينة الدراسة وبمتوسط حسابي بلغ (12.47)، ثم الفئة الثالثة من الموظفين وبلغ متوسطها الحسابي (12.27)، وأخيرا جاءت فئة كبار السن من الموظفين وبلغ متوسطها الحسابي (12.00)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي أنماط القيم الجمالية وفقل لمتغير العمر كانت لصالح من قلت أعمارهم عن الأربعين عاما، بينما انخفضت مع من زادت أعمارهم عن ذلك من الموظفين. ولمعرفة إن كان لهذه الفروق دالة إحصائية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول رقم (47.4) التالي:

جدول 46.4 : نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات الباحثين حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغيرات العمر

المجالات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدالة
القيم العلمية	بين المجموعات	36.88	3	12.29	1.099	0.351
	داخل المجموعات	1823.52	163	11.18		
	المجموع	1860.40	166			
القيم الدينية	بين المجموعات	55.89	3	18.63	1.054	0.370
	داخل المجموعات	2881.88	163	17.68		
	المجموع	2937.78	166			
القيم الاقتصادية	بين المجموعات	32.94	3	10.98	1.246	0.295
	داخل المجموعات	1437.05	163	8.81		
	المجموع	1469.95	166			
القيم السياسية	بين المجموعات	71.13	3	23.71	2.310	0.078
	داخل المجموعات	1672.84	163	10.26		
	المجموع	1743.97	166			
القيم الاجتماعي	بين المجموعات	12.01	3	4.04	0.299	0.826
	داخل المجموعات	2185.98	163	13.41		
	المجموع	2198.00	166			
القيم الجمالية	بين المجموعات	33.55	3	11.18	0.590	0.622
	داخل المجموعات	3090.98	163	18.96		
	المجموع	3124.53	166			

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق (46.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(a > 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغير العمر لأفراد عينة الدراسة في كافة المجالات (أنماط القيم).

- متغير المؤهل العلمي (الفرضية الخامسة عشر) : لفحص دلالة الفروق في أنماط القيم لدى موظفي الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، والجدول (15.4) وضح ذلك.

وقد تبين من خلال الجدول أنف الذكر وجود فروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم وفقاً لمتغير المؤهل العلمي. ولمعرفة إن كان لهذه الفروق دلالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول رقم (47.4)

جدول 47.4 أ : نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغير المؤهل العلمي

المجالات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدالة
القيم العلمية	بين المجموعات	78.02	3	26.009	2.73	0.072
	داخل المجموعات	1782.37	163	10.93		
	المجموع	1860.40	166			
القيم الدينية	بين المجموعات	63.08	3	21.02	1.192	0.314
	داخل المجموعات	2874.70	163	17.63		
	المجموع	2937.78	166			
القيم الاقتصادية	بين المجموعات	59.37	3	19.79	2.287	0.081
	داخل المجموعات	1410.57	163	8.65		
	المجموع	1469.95	166			

جدول 47.4 ب : نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغير المؤهل العلمي

المجالات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدالة
القيم السياسية	بين المجموعات	20.67	3	6.89	0.652	0.0583
	داخل المجموعات	1723.29	163	10.57		
	المجموع	1743.97	166			
القيم الاجتماعي	بين المجموعات	54.19	3	18.06	1.374	0.253
	داخل المجموعات	2143.80	163	13.15		
	المجموع	2198.00	166			
القيم الجمالية	بين المجموعات	231.29	3	77.09	4.343	0.006
	داخل المجموعات	2893.24	163	17.75		
	المجموع	3124.53	166			

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق (47.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(a > 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغير المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة في المجالات الخمسة الأولى (أنماط القيم)، بينما في نمط القيم الجمالية وجدت دلالة إحصائية اقل من (0.05) ، ولتحديد مصدر هذه الفروقات في القيم الجمالية تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية كما هو موضح في الجدول (49.4)

جدول 48.4 : نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم حسب متغير المؤهل العلمي

مستوى المتغير					المجال
دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم	توجيهي	المؤهل العلمي	القيم الجمالية
*4.43	*3.39	3.02	-	توجيهي	
1.40	0.9076	-	-	دبلوم	
0.50	-	-	-	بكالوريوس	
-	-	-	-	دراسات عليا	

*دالة إحصائية عند مستوى الدالة 0.05

حيث تظهر نتائج اختبار شيفيه أن هذه الفروق في القيم الجمالية كانت بين فئة المؤهل العلمي التوجيهي وبين ذوي المؤهلات العلمية العليا والبالوريوس، ولصالح الفئة الأولى، أي أن حملة الشهادات الدنيا يقدرون القيم الجمالية أكثر من بقية أفراد عينة الدراسة

- متغير الوزارة (الفرضية السادسة عشر) : لفحص دلالة الفروق في أنماط القيم لدى موظفي الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير الوزارة التي ينتمون إليها أفراد عينة الدراسة، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، والجدول 2.4 وضح ذلك، وقد تبين من خلال الجدول أنف الذكر وجود فروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم وفقاً لمتغير الوزارة التي ينتمي إليها المبحوثون، ولمعرفة إن كان لهذه الفروق دلالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول رقم (49.4) التالي:

جدول 49.4 أ : نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغير الوزارة

المجالات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدالة
القيم العلمية	بين المجموعات	183.91	7	26.27	2.492	0.019
	داخل المجموعات	1676.49	159	10.54		
	المجموع	1860.40	166			
القيم الدينية	بين المجموعات	198.19	7	28.41	1.650	0.125
	داخل المجموعات	2738.87	159	17.22		
	المجموع	2937.87	166			
القيم الاقتصادية	بين المجموعات	66.99	7	9.57	1.085	0.376
	داخل المجموعات	1402.96	159	8.82		
	المجموع	1469.95	166			
القيم السياسية	بين المجموعات	111.15	7	15.87	1.546	0.155
	داخل المجموعات	1632.82	159	10.26		
	المجموع	1743.97	166			

جدول 49.4 ب : نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغير الوزارة

المجالات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدالة
القيم الاجتماعية	بين المجموعات	50.54	7	7.22	0.535	0.807
	داخل المجموعات	2147.45	159	13.50		
	المجموع	2198.00	166			
القيم الجمالية	بين المجموعات	260.49	7	37.21	2.066	0.050
	داخل المجموعات	2864.04	159	18.01		
	المجموع	3124.53	166			

تدل المعطيات الواردة في الجدول السابق (49.4) على عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(a > 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغير العمر لأفراد عينة الدراسة في أنماط القيم الدينية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية، بينما وجدت فروق في نمطي القيم الجمالية والعلمية، حيث وجدت دالة إحصائية أقل من (0.05) ، ولتحديد مصدر هذه الفروقات في القيم الجمالية والعلمية تم استخدام اختبار شيفيه (جدول 50.4) التالي:

جدول 50.4 أ : نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم حسب متغير الوزارة

المجال	مستوى المتغير								
القيم العلمية	اسم الوزارة	الثقافة	العمل	الشباب	الحكم المحلي	الزراعة	الشؤون المدنية	السياحة	التربية
الثقافة	-	2.75	3.58	2.67	1.05	4.40	4.02	2.02	
العمل	-	-	0.83	-7.14	-1.70	1.65-	1.27	-0.74	
الشباب	-	-	-	-0.90	-2.53	0.82	0.44	-1.57	
الحكم المحلي	-	-	-	-	-1.62	1.72	1.34	-0.67	
الزراعة	-	-	-	-	-	3.35	2.97	0.95	
الشؤون المدنية	-	-	-	-	-	-	-0.37	-2.39	

جدول 50.4 ب : نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم حسب متغير الوزارة

مستوى المتغير								المجال
-2.02	-	-	-	-	-	-	-	السياحة
-	-	-	-	-	-	-	-	التربية
3.84	2.13	3.90	3.80	4.60	0.75	1.50	-	الثقافة
2.34	0.63	2.40	2.30	3.10	-0.75	-	-	العمل
3.09	1.38	3.15	3.05	3.85	-	-	-	الشباب
-0.75	-2.46	-0.70	-0.80	-	-	-	-	الحكم المحلي
4.83	-1.66	0.10	-	-	-	-	-	الزراعة
-5.54	1.76	-	-	-	-	-	-	الشؤون المدنية
1.70	-	-	-	-	-	-	-	السياحة
-	-	-	-	-	-	-	-	التربية

* دالة إحصائية عند مستوى الدالة 0.05

رغم أن تحليل التباين الأحادي اظهر وجود فروق ذات دالة إحصائية في نمطي القيم الجمالية والعلمية وفقا لمتغير الوزارة التي ينتمي إليها المبحوثين؛ إلا أن اختبار شيفيه لم يحدد طبيعة هذه الفروق وبين أي من هذه الوزارات.

- متغير الجنس (الفرضية السابعة عشر) : لفحص دلالة الفروق في أنماط القيم الشخصية لدى موظفي الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة من وجهة نظرهم وفقا لمتغير الجنس فقد تم استخدام اختبار (ت)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 51.4. نتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم وفقاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدالة
القيم العلمية	ذكر	121	15.77	3.11	165	0.252	0.802
	أنثى	46	15.63	3.94			
القيم الدينية	ذكر	121	13.65	4.14	165	-1.55	0.121
	أنثى	46	14.78	4.31			
القيم الاقتصادية	ذكر	121	15.02	2.99	165	1.27	0.205
	أنثى	46	14.36	2.90			
القيم السياسية	ذكر	121	12.34	3.15	165	2.192	0.030*
	أنثى	46	11.13	3.33			
القيم الاجتماعية	ذكر	121	19.87	3.93	165	-0.713	0.477
	أنثى	46	20.32	2.73			
القيم الجمالية	ذكر	121	12.28	3.86	165	-1.927	0.056
	أنثى	46	13.71	5.29			

• دالة إحصائية اقل من (0.05)

تدل المعطيات الواردة في الجدول السابق (51.4) على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(a > 0.05)$ في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم الشخصية حسب متغير الجنس في مجال القيم السياسية، في الوقت الذي وجدت الدالة الإحصائية في باقي المجالات الأخرى للقيم أكبر من (0.05)، كما تبين أن هذه الفروق كانت لصالح الذكور، حيث بلغ المتوسط الحسابي (12.34) مقابل (11.13) للإناث.

• متغير الدين (الفرضية الثامنة عشر): لفحص دلالة الفروق في أنماط القيم الشخصية لدى موظفي الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير الديانة، فقد تم استخدام اختبار (ت)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 52.4. نتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم وفقاً لمتغير الدين

المجال	الديانة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدالة
القيم العلمية	مسلم	158	15.74	3.33	164	0.511	0.610
	مسيحي	7	15.12	3.79			
القيم الدينية	مسلم	158	14.03	4.20	164	1.25	0.212
	مسيحي	7	12.12	4.08			
القيم الاقتصادية	مسلم	158	14.77	2.95	164	-1.60	0.111
	مسيحي	7	16.50	3.11			
القيم السياسية	مسلم	158	12.03	3.26	164	0.456	0.649
	مسيحي	7	11.50	3.02			
القيم الاجتماعية	مسلم	158	19.95	3.67	164	-0.980	0.328
	مسيحي	7	21.25	2.76			
القيم الجمالية	مسلم	158	12.56	4.11	164	-1.71	0.08
	مسيحي	7	15.25	7.62			

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق (52.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(a > 0.05)$ في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم الشخصية حسب متغير الديانة في كافة المجالات (أنماط القيم الشخصية).

- متغير المحافظة (الفرضية التاسعة عشر) : ولفحص دلالة الفروق في أنماط القيم لدى موظفي الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير المحافظة فقد تم استخدام اختبار (ت)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 53.4 أ : نتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد العينة حول أنماط القيم حسب المحافظة التي يعمل بها المبحوث

المجال	المحافظة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدالة
القيم العلمية	الخليل	105	15.65	3.39	165	-0.398	0.691
	بيت لحم	62	15.87	3.29			
القيم الدينية	الخليل	105	14.11	4.37	165	0.599	0.550
	بيت لحم	62	13.70	3.91			

جدول 53.4 ب : نتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد العينة حول أنماط القيم حسب محافظاتهم

المجال	المحافظة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدالة
القيم الاقتصادية	الخليل	105	15.09	2.87	165	1.42	.0.157
	بيت لحم	62	14.41	3.12			
القيم السياسية	الخليل	105	12.18	3.52	165	0.876	0.382
	بيت لحم	62	11.72	2.69			
القيم الاجتماعية	الخليل	105	19.92	3.98	165	-0.351	0.726
	بيت لحم	62	20.12	2.99			
القيم الجمالية	الخليل	105	12.35	4.61	165	-1.259	0.210
	بيت لحم	62	13.22	3.80			

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق (53.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم الشخصية السائدة لديهم حسب متغير المحافظة في كافة المجالات (أنماط القيم الشخصية).

• متغير الحالة الاجتماعية (الفرضية العشرون) :-

(لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى $\alpha > 0.05$) لأنماطهم القيمية وفقا لحالتهم الاجتماعية).

لفحص دلالة الفروق في أنماط القيم لدى موظفي الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة من وجهة نظرهم وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية لأفراد عينة الدراسة فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 54.4 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغيرات الحالة الاجتماعية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المسمى الوظيفي	المجال
4.25	15.61	12	اعزب	القيم العلمية
3.29	15.69	153	متزوج	
2.12	17.5	2	مطلق/غير	
3.22	16.26	167	المجموع	
5.71	13.33	12	اعزب	القيم الدينية
4.06	14.05	153	متزوج	
6.36	10.50	2	مطلق/غير	
5.37	12.62	167	المجموع	
2.83	13.66	12	اعزب	القيم الاقتصادية
2.95	14.98	153	متزوج	
1.41	11.00	2	مطلق/غير	
2.39	13.21	167	المجموع	
3.06	12.50	12	اعزب	القيم السياسية
3.27	11.98	153	متزوج	
1.41	11.00	2	مطلق/غير	
2.58	11.82	167	المجموع	
3.27	19.83	12	اعزب	القيم الاجتماعية
3.68	19.98	153	متزوج	
0.70	22.50	2	مطلق/غير	
2.55	20.77	167	المجموع	
7.14	15.75	12	اعزب	القيم الجمالية
3.95	12.39	153	متزوج	
5.65	16.00	2	مطلق/غير	
5.58	14.71	167	المجموع	

تؤكد المعطيات الواردة في الجدول رقم (54.4) وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغير الحالة الاجتماعية، وكانت على النحو التالي:

- القيم العلمية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان أعلى لدى الموظفين المطلقين وبمتوسط حسابي بلغ (17.50)، ثم للمتزوجين وكان (15.69)، وأخيرا كان للعزاب (15.61)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي نمط القيم العلمية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية كانت لصالح الموظفين المطلقين ثم للمتزوجين وأخيرا للعزاب.
- القيم الدينية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان أعلى لدى الموظفين المتزوجين وبمتوسط حسابي بلغ (14.05)، ثم للعزاب وكان (13.33)، وأخيرا كان للمطلقين (10.50)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي نمط القيم الدينية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية كانت لصالح الموظفين المتزوجين ثم للعزاب وأخيرا للمطلقين.
- القيم الاقتصادية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان أعلى لدى الموظفين المتزوجين وبمتوسط حسابي بلغ (14.98)، ثم للعزاب وكان (13.66)، وأخيرا كان للمطلقين (11.00)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي نمط القيم الاقتصادية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية كانت لصالح الموظفين المتزوجين / للعزاب / للمطلقين.
- القيم السياسية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان أعلى لدى الموظفين العزاب وبمتوسط حسابي بلغ (12.50)، ثم للمتزوجين وكان (11.98)، وأخيرا كان للمطلقين (11.00)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي نمط القيم السياسية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية كانت لصالح الموظفين العزاب ثم للمتزوجين وأخيرا للمطلقين.
- القيم الاجتماعية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان أعلى لدى الموظفين المطلقين وبمتوسط حسابي بلغ (22.50)، ثم للمتزوجين وكان (19.98)، وأخيرا كان للعزاب (19.83)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي نمط القيم الاجتماعية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية كانت لصالح الموظفين المطلقين ثم للمتزوجين وأخيرا للعزاب.
- القيم الجمالية: تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن هذا النمط من القيم كان أعلى لدى الموظفين المطلقين وبمتوسط حسابي بلغ (16.00)، ثم للعزاب وكان (15.75)، وأخيرا كان للمتزوجين (12.39)، أي أن استجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي نمط الجمالية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية كانت لصالح الموظفين المطلقين ثم للعزاب وأخيرا للمتزوجين

ولمعرفة إن كان لهذه الفروق دالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول رقم (56.4)

جدول 55.4 : نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغيرات الحالة الاجتماعية

المجالات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدالة
القيم العلمية	بين المجموعات	41.72	2	22.362	1.9	0.163
	داخل المجموعات	1818.68	164	11.096		
	المجموع	1860.40	166			
القيم الدينية	بين المجموعات	82.38	2	37.69	2.28	0.106
	داخل المجموعات	2855.39	164	15.42		
	المجموع	2937.78	166			
القيم الاقتصادية	بين المجموعات	52.48	2	36.51	3.10	0.148
	داخل المجموعات	1415.47	164	8.66		
	المجموع	1467.95	166			
القيم السياسية	بين المجموعات	11.52	2	5.76	0.68	0.57
	داخل المجموعات	1727.45	164	11.55		
	المجموع	1738.97	166			
القيم الاجتماعية	بين المجموعات	49.04	2	24.03	1.97	0.159
	داخل المجموعات	2146.95	164	14.07		
	المجموع	2196.00	166			
القيم الجمالية	بين المجموعات	3.52	2	2.38	0.13	0.77
	داخل المجموعات	3119.01	164	18.02		
	المجموع	3122.53	166			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (55.4) إلى عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 > a)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغير الحالة الاجتماعية لأفراد عينة الدراسة في كافة المجالات .

الخلاصة: اتضح من تحليل نتائج الجزء الثاني من الفرضيات والخاص بانماط القيم ومن خلال الجداول من (37.4) إلى (53.4) ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى ($0.05 > \alpha$) في أنماط القيم لدى الموظفين (أفراد عينة الدراسة) حسب متغيرات: المسمى الوظيفي، والعمر، والدين، والمحافظه.
- وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى ($0.05 > \alpha$) في أنماط القيم لدى الموظفين (أفراد عينة الدراسة) حسب متغيرات: الدرجة الوظيفية، ومكان السكن، والمؤهل العلمي، والوزارة، والجنس، ويمكن تفصيل هذه الفروقات على النحو التالي:
 - وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى ($0.05 > \alpha$) في أنماط القيم لدى الموظفين (أفراد عينة الدراسة) حسب متغير مكان السكن، حيث إن هذه الفروق في القيم السياسية كانت بين سكان المدن والقرى ولصالح سكان القرى، أي أن سكان المدن يقدرون القيم السياسية أقل من بقية أفراد عينة الدراسة.
 - وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى ($0.05 > \alpha$) في أنماط القيم لدى الموظفين (أفراد عينة الدراسة) حسب متغير المؤهل العلمي، حيث إن هذه الفروق في القيم الجمالية كانت بين فئة المؤهل العلمي التوجيهي وبين ذوي المؤهلات العلمية العليا والبيكالوريوس ولصالح الفئة الأولى، أي أن حملة الشهادات الدنيا يقدرون القيم الجمالية أكثر من بقية أفراد عينة الدراسة.
 - وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى ($0.05 > \alpha$) في أنماط القيم لدى الموظفين (أفراد عينة الدراسة) حسب متغير الجنس في مجال القيم السياسية، حيث تبين أن هذه الفروق كانت لصالح الذكور، إذ بلغ المتوسط الحسابي (12.34) مقابل (11.13) للإناث.
- الدرجة الوظيفية: رغم أن تحليل التباين الأحادي اظهر وجود فروق ذات دالة إحصائية في نمط القيم الاقتصادية وفقا لمتغير الدرجات الوظيفية للمبحوثين؛ إلا أن اختبار شيفيه لم يحدد طبيعة هذه الفروق وبين أي من هذه الدرجات.
- الوزارة: رغم أن تحليل التباين الأحادي اظهر وجود فروق ذات دالة إحصائية في نمط القيم الجمالية والعلمية وفقا لمتغير الوزارة التي ينتمي إليها المبحوثون؛ إلا أن اختبار شيفيه لم يحدد طبيعة هذه الفروق وبين أي من هذه الوزارات.

3.2.4 . القسم الثالث من الفرضيات (الفرضية الحادية والعشرون) :-

وتتص هذه الفرضية على انه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ بين أنماط قيم الموظفين وأدائهم الوظيفي". وقد تمت الإجابة عن هذه الفرضية من خلال الإجابة على السؤال الثاني من الدراسة (يُنظر الجدول رقم 19.4)، والذي تبين فيه عدم وجود علاقة بين أنماط القيم المسيطرة عليهم وبين أدائهم الوظيفي، وبذلك نقبل النظرية الصفرية التي تؤكد عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ بين أنماط قيم الموظفين وأدائهم الوظيفي

4.2.4 . ملخص لفرضيات الدراسة ونتائجها :-

في الجدول 56.4 سنعرض بإيجاز مختصر لفرضيات الدراسة واهم النتائج التي تم التوصل إليها وهي على النحو الآتي :

الجدول 56.4 . ملخص لفرضيات الدراسة والنتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة بخصوص هذه الفرضيات وهي على النحو الآتي

الرقم	الفرضية	النتيجة
الأولى حتى العاشرة	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ في الأداء الوظيفي للموظفين تعود الى متغيرات الدراسة المستقلة (الجنس، الوزارة، ...، الدرجة الوظيفية)	<ul style="list-style-type: none">• وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير الوزارة ولكن هذه الفروق غير محدد• عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغيرات الدين ، السكن ، المحافظة ، العمر ، المسمى الوظيفي ، المؤهل العلمي ، الحالة الاجتماعية ، الدرجة الوظيفية

الجدول 56.4 ب. ملخص لفرضيات الدراسة والنتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة بخصوص هذه الفرضيات وهي على النحو الآتي:

الرقم	الفرضية	النتيجة
الحادية عشر حتى العشرون	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ في أنماط القيم للموظفين تعود الى متغيرات الدراسة المستقلة (الجنس ،الوزارة، ...، الدرجة الوظيفية)	<ul style="list-style-type: none"> • وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط القيم السياسية حسب مكان السكن ولصالح سكان القرى والمخيمات أي ان سكان القرى يقدرون القيم السياسية • وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط القيم الجمالية حسب المؤهل العلمي ولصالح ذوي المؤهلات العلمية الدنيا أي ان أعضاء هذه الفئة يقدرون القيم الجمالية أكثر من غيرهم • وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط القيم السياسية حسب الجنس ولصالح الذكور أي ان أي ان أعضاء هذه الفئة يقدرون القيم السياسية أكثر • عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط القيم حسب متغيرات المسمى الوظيفي ، العمر ، الدين ، المحافظة والحالة الاجتماعية
الواحدة والعشرون	لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ بين أنماط قيم الموظفين وأدائهم الوظيفي	<ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود علاقة بين أصحاب أنماط القيم وبين أدائهم الوظيفي

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

1.5. مقدمة

يتناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تبعا لتسلسل أسئلتها وفرضياتها مع مقارنة ذلك بالنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة ذات العلاقة مع موضوع هذه الدراسة (القيم والأداء الوظيفي)، وفي النهاية الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات بناء على ذلك.

2.5. مناقشة نتائج سؤال الدراسة الأول

"ما ترتيب أنماط القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة؟"

أظهرت النتائج أن ترتيب أنماط القيم لدى أفراد عينة الدراسة (وفق تصنيف سبرانج ر للقيم الذي طوره كل من وفليب فرنون وجوردن البورت) قد جاءت على النحو التالي: احتلت القيم الاجتماعية المرتبة الأولى في السيطرة، وجاء في المرتبة الثانية القيم العلمية، ثم القيم الاقتصادية في المرتبة الثالثة، تلتها القيم الدينية التي احتلت المرتبة الرابعة، ثم القيم الجمالية، وأخيرا القيم السياسية التي احتلت المرتبة السادسة والأخيرة.

وقد توافقت هذه النتيجة مع النتيجة التي توصل إليها عطية في دراسية عام 2000م والتي توصلت إلى أن القيم الاجتماعية هي القيم المسيطرة على الطلبة المصريين وتفوقهم بها على القيم الأخرى.

بينما اختلفت نتائج هذا الترتيب للقيم مع دراسة العمري 2000، والتي تصدرت فيها القيم الدينية باقي القيم من حيث سيطرتها على مجتمع الدراسة، ثم القيم النظرية، ثم القيم الاجتماعية، ثم القيم السياسية وكانت في المرتبة الرابعة، ثم القيم الاقتصادية، وأخيرا القيم الجمالية، كما اختلفت مع دراسة المخزومي 2004 التي توصلت إلى أن القيم الفكرية والعقائدية قد احتلت المرتبة الأولى ثم القيم الاجتماعية ثم الجمالية وأخيرا الاقتصادية، وهذا قد يعود الى اختلاف في التنشئة الاجتماعية والخبرات السابقة وطبيعة الجماعات التي تكونت منها مجتمعات الدراسة.

أما بالنسبة إلى ترتيب أنماط القيم السائدة لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة، فقد تم التوسع بها أثناء عرض نتائج الدراسة وقد تبين سيطرة وتصدر نمط القيم الاجتماعية ثم القيم العلمية بقية الأنماط الأخرى، وهذان النمطان من القيم احتلا رأس السلم القيمي لدى عينة الدراسة، وحسب متغيرات الدراسة المختلفة، بينما بقيت الأنماط (النمط الاقتصادي، النمط السياسي، النمط الاقتصادي، والنمط الجمالي) تحتل المراتب اللاحقة وبدرجات متفاوتة، كما تم توضيح ذلك فيما سبق، انظر الجداول من (2.4) إلى (18.4).

3.5 . مناقشة نتائج سؤال الدراسة الثاني

ينص هذا السؤال على "هل توجد علاقة بين أنماط القيم والأداء الوظيفي لموظفي الوزارات الفلسطينية؟"

أظهرت النتائج عدم وجود علاقة بين القيم المسيطرة على افراد عينة الدراسة وبين أدائهم الوظيفي. ويرى الباحث أن هذه النتيجة قد تعود إلى تنوع المؤسسات المشمولة بالدراسة وتنوع الكادر البشري المشمول بالدراسة وطبيعة التقييم المستخدم وهو التقييم الذاتي والذي يغلب عليه المبالغة في تقدير الشخص لاداءه الوظيفي , ويختلف هذه النتيجة مع النتائج التي توصل لها العمري (2000) بخصوص العلاقة بين القيم النظرية (العلمية) وبين الأداء الوظيفي.

4.5 . مناقشة نتائج سؤال الدراسة الثالث:

ينص هذا السؤال على "هل توجد فروق في الأداء الوظيفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية؟" وستتم مناقشة هذا السؤال من خلال مناقشة نتائج فرضيات الدراسة كما سيظهر لاحقا.

5.5 . مناقشة النتائج المتعلقة بالجزء الأول من بالفرضيات الإحصائية :

ينص هذه الجزء من الفرضيات على (لا توجد فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 > \alpha)$ في الأداء الوظيفي للموظفين تعود إلى متغيرات الدراسة المستقلة: (الجنس، الدين، المحافظة، الوزارة، العمر، المسمى الوظيفي، الدرجة الوظيفية، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مكان السكن).

1.5.5 مناقشة النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في الأداء الوظيفي وفقا لمتغير الجنس (الفرضية الاولى) :

تشير النتائج إلى وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 > \alpha)$ في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير الجنس في مجال التقييم الذاتي للأداء، وقد أظهرت النتائج أن هذه الفروق كانت لصالح الذكور أي أن الأداء الوظيفي للذكور أعلى من الأداء الوظيفي للإناث وفقا لهذه الدراسة.

ويرى الباحث أن هذه النتيجة قد تعود إلى تمتع الرجال بامتيازات في الترقى وحرية العمل والمواظبة والتمتع بالصلاحيات والحصول على التفويض في المسؤوليات أكثر من الإناث، ما ينعكس على طريقة تقييم الإناث لا دائهن الوظيفي

2.5.5. مناقشة النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في الأداء الوظيفي وفقا لمتغير الديانة (الفرضية الثانية) :

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 > \alpha)$ في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقييم الأداء الوظيفي حسب متغير الدين .

ويرى الباحث أن هذه النتيجة ربما تعود إلى انصهار الفوارق الدينية بين أبناء المجتمع الفلسطيني والى التماثل في الإعداد المهني والعلمي لكافة أبناء المجتمع الفلسطيني وعدم التحيز في تفويض الصلاحيات في المؤسسات الفلسطينية على أسس دينية، حتى إن هذا المتغير قد تم الاحتجاج عليه من قبل العديد من المبحوثين على اعتبار انه ليس من المتغيرات وعوامل التصنيف لمجتمع الدراسة.

3.5.5. مناقشة النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في الأداء الوظيفي وفقا لمتغير المحافظة (الفرضية الثالثة) :

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير المحافظة التي يعمل بها أفراد عينة الدراسة .

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى قرب المحافظتين الجغرافي وتماتلها في القيم التنظيمية وفي التأهيل والتدريب المهني لأفراد عينة الدراسة.

4.5.5. مناقشة النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في الأداء الوظيفي وفقا لمتغير مكان السكن (الفرضية الرابعة)

أشارت النتائج إلى وجود فروق بسيطة بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء حسب متغيرات مكان السكن حيث كانت أعلى قيمة للقرية ثم للمدينة ثم للمخيمات، وعند فحص إن كان لهذه الفروق دالة إحصائية تبين عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير مكان السكن لأفراد عينة الدراسة. وتتفق هذه النتائج مع النتائج التي توصل إليها العساف (2003) بخصوص عدم وجود فروقات مهمة بين الأداء الوظيفي والموقع الجغرافي للمبحوثين. ويرى الباحث أن هذه النتيجة ربما تعود إلى التداخل في السكن بين المناطق الفلسطينية المختلفة وتشابكها مع بعضها البعض، بحيث أصبح من الصعب التمييز بينها ناهيك عن تماثلها في الظروف الحياتية المختلفة، والذي بدوره انعكس على توحيدها الاجتماعي والاقتصادي والثقافي مثل توحيدها الجغرافي.

5.5.5. مناقشة النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في الأداء الوظيفي وفقا لمتغير العمر (الفرضية الخامسة) :

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير العمر لأفراد عينة الدراسة .

وتختلف هذه النتيجة مع النتائج التي توصل إليها رضا (2003) بخصوص وجود فروق ذات دالة إحصائية بين الأداء الوظيفي والعمر، حيث وجد رضا في دراسته علاقة ذات دالة إحصائية، وكانت لصالح الفئات العمرية بين (30-40) سنة مقابل الفئة العمرية الأقل من 30 عاما.

ويرى الباحث أن هذا الاختلاف ربما يعود إلى الفروق في الظروف والأوضاع التي يعيشها أعضاء مجتمعي الدراسة، وإلى الشعور بعدم الأمن الوظيفي وعدم وضوح الرؤية الوظيفية المستقبلية لأفراد مجتمع الدراسة والذي انعكس بدوره على أدائهم الوظيفي بشكل عام.

6.5.5. مناقشة النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في الأداء الوظيفي وفقا لمتغير المسمى الوظيفي (الفرضية السادسة) :

دلت النتائج على وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغيرات المسمى الوظيفي، حيث كانت أعلى لدى رؤساء الأقسام ثم للموظفين العاديين وأخيرا كانت لمدراء الشعب، ولكن عند البحث ان كان لهذه الفروق دالة إحصائية تبين عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير المسمى الوظيفي لأفراد عينة الدراسة .

هذه النتائج تتفق مع النتائج التي توصل إليها الحنيطة (2003) بخصوص كفاءة الأداء لدى موظفي الإدارات العليا أعلى من كفاءة موظفي الإدارات الوسطى والتنفيذية، كما أن كفاءة الأداء لدى موظفي الإدارات الوسطى أعلى من الإدارة التنفيذية كمتوسطات حسابية.

وتختلف عن دراسة رضا (2003) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دالة إحصائية تعزى للرتبة العسكرية فيما يتعلق بالإبداع الإداري ومساهمة بالأداء الوظيفي لصالح الضباط.

ويرى الباحث أن هذا الاختلاف قد يعود إلى طبيعة المجتمعين المختلفة: الأول مجتمع مدني والآخر مجتمع عسكري.

7.5.5. مناقشة النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في الأداء الوظيفي وفقا لمتغير المؤهل العلمي (الفرضية السابعة) :

دللت النتائج على وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغيرات المؤهل العلمي، حيث كانت أعلى لدى حملة المؤهلات العليا ثم لحملة الدبلوم ثم لحملة البكالوريوس وأخيرا كانت لذوي المؤهلات الدنيا، ولكن عند فحص إن كان لهذه الفروق دالة أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى ($0.05 > \alpha$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة .

وهذه النتائج تتفق جزئيا مع النتائج التي توصل إليها الربيق (2004) حول وجود علاقة بين المؤهل العلمي والأداء الوظيفي

بينما تختلف مع النتائج التي توصل إليها الحنيطة (2003) والتي أكدت وجود ارتباط موجب ذي دالة إحصائية بين المؤهل العلمي وكفاءة الأداء.

8.5.5. مناقشة النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في الأداء الوظيفي وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية) الفرضية الثامنة (

دللت النتائج على وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير الحالة الاجتماعية، حيث كان الأداء الوظيفي أعلى لدى غير المتزوجين ثم لدى الفئة الثالثة (وهم الأرامل والمطلقون وغيرهم) وأخيرا كانت للمتزوجين، ولكن عند فحص إن كان لهذه الفروق دالة إحصائية تبين عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى ($0.05 > \alpha$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير الحالة الاجتماعية لأفراد عينة الدراسة .

يرى الباحث أن هذه الفروقات في المتوسطات الحسابية التي ظهرت في النتائج تدل على الوقت والجهد الذي يبذله غير المتزوجين في العمل أعلى مقابل المتزوجين نتيجة، للوضع الخاص بكل فئة من هذه الفئات، ولكن هذه الفروقات في النتائج بسيطة، لهذا لم تكن ذات دالة إحصائية.

9.5.5. مناقشة النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في الأداء الوظيفي وفقا لمتغير الدرجة الوظيفية) الفرضية التاسعة (:

أوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى ($0.05 > \alpha$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير الدرجة الوظيفية لأفراد عينة الدراسة .

وهذه النتائج تختلف مع النتائج التي توصل إليها كل من الحنيطة (2003) ورضا (2003) في دراستيهما حيث توصلا إلى وجود علاقة ذات دالة إحصائية بين الأداء والرتبة (الدرجة الوظيفية).

ويرى الباحث أن هذه النتائج ربما تعود إلى حداثة المؤسسات الفلسطينية المشمولة بالدراسة وحداثة معايير التقييم المستخدمة في هذه المؤسسات مقارنة بمثيلاتها في المجتمعات الأخرى، ناهيك عن عدم رغبة أفراد عينة الدراسة في إعطاء تقييمات متفاوتة لأنفسهم وهو أحد الانتقادات التي توجه إلى مثل هذه الأنواع من مقاييس التقييم.

10.5.5. مناقشة النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في الأداء الوظيفي وفقا لمتغير الوزارة (الفرضية العاشرة) :

دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي حسب متغير الوزارة التي ينتمي إليها المبحوث .

6.5 . مناقشة النتائج المتعلقة بالجزء الثاني من الفرضيات الإحصائية :

وينص هذه الجزء من الفرضيات على (لا توجد فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ في أنماط القيم لدى الموظفين حسب متغيرات الدراسة المستقلة: (الجنس، الدين، المحافظة، الوزارة، العمر، المسمى الوظيفي، الدرجة الوظيفية، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مكان السكن).

1.6.5 . النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في أنماط القيم وفقا لمتغير المسمى الوظيفي (الفرضية الحادية عشر)

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغير المسمى الوظيفي لأفراد عينة الدراسة في كافة المجالات (أنماط القيم) حيث وجدت الدالة الإحصائية أكبر من (0.05) .

ويرى الباحث أن هذه النتيجة ربما تعود إلى دور التنشئة الاجتماعية سواء داخل الأسرة أو المجتمع ودورها المركزي في تكوين القيم عند الأفراد، بصرف النظر عن المسمى الوظيفي الذي يشغله كل منهم وان دور المسميات الوظيفية ثانوي في تعديل مثل هذه الأنماط من القيم لدى الأفراد.

2.6.5. مناقشة النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في أنماط القيم وفقا لمتغير الدرجة الوظيفية) (الفرضية الثانية عشر)

رغم أن النتائج أظهرت وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم الاقتصادية حسب متغير الدرجة الوظيفية، إلا أن اختبار شيفيه لم يحدد طبيعة هذه الفروق وبين أي من هذه الدرجات. من جهة ثانية لم تظهر النتائج وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغير الدرجة الوظيفية لأفراد عينة الدراسة في كافة المجالات الأخرى (أنماط القيم) حيث وجدت الدالة الإحصائية أكبر من (0.05) .

ويرى الباحث أن هذه النتيجة ربما تعود إلى دور التنشئة الاجتماعية، سواء داخل الأسرة أو المجتمع ودورها المركزي في تكوين القيم عند الأفراد، بصرف النظر عن الدرجة الوظيفية التي يشغلها كل فرد من أفراد عينة الدراسة، وان دور الدرجات الوظيفية ثانوي في تعديل مثل هذه الأنماط من القيم لدى الأفراد ناهيك عن حداتها في حياة المجتمع الفلسطيني بسبب قصر عمر المؤسسات الفلسطينية إذا ما قورنت بمثيلاتها في المجتمعات الأخرى.

3.6.5. مناقشة النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في أنماط القيم وفقا لمتغير مكان السكن(الثالثة عشر)

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول نمط القيم السياسية حسب متغير مكان السكن، كما أظهرت النتائج أن هذه الفروق في القيم السياسية كانت بين سكان المدن والقرى ولصالح سكان القرى أي أن سكان المدن يقدرون القيم السياسية أقل من بقية أفراد عينة الدراسة.

ويرى الباحث أن هذه النتيجة قد تعود إلى دور الأسرة والمجتمع في كل من القرية والمدينة في تكوين القيم عند الأفراد فبينما تركز المدينة على القيم الاقتصادية تركز القرى والمخيمات على غرس القيم السياسية لدى أبنائها.

4.6.5. مناقشة النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في أنماط القيم وفقا لمتغير العمر (الرابعة عشر)

بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغير العمر لأفراد عينة الدراسة في كافة المجالات (أنماط القيم).

فبالرغم من وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغير العمر، إلا أن هذه الفروق لم تكن ذات دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ ، ويرى الباحث أن هذه النتيجة قد تعود إلى كون هذه الأنماط القيمية هي أنماط متأصلة في أفراد عينة الدراسة وان التغير والتحول في هذه الأنماط بطيء، كما انه قد يعود إلى طبيعة المجتمع وترابطه وعدم وجود صراع قيمي بين أفراد عينة الدراسة.

5.6.5. مناقشة النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في أنماط القيم وفقا لمتغير المؤهل

العلمي (الفرضية الخامسة عشر)

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول نمط القيم الجمالية السائدة حسب متغير المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة، وأوضحت النتائج أن هذه الفروق في القيم الجمالية كانت بين ذوي المؤهلات العلمية الدنيا (التوجيهي فما دون) وبين ذوي المؤهلات العلمية العليا والبالوريوس ولصالح الفئة الأولى، أي أن حملة الشهادات الدنيا يقدرون القيم الجمالية أكثر من بقية أفراد عينة الدراسة.

هذه النتائج تتفق مع النتائج التي توصل إليها الحنيطة (2003) بخصوص العلاقة بين القيم والمؤهل العلمي، ويرى الباحث أن هذه النتيجة قد تعود إلى الدور الأساسي للتأهيل والتعليم في صياغة وتنمية القيم عند الأفراد على مر العصور والأجيال.

6.6.5. مناقشة النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في أنماط القيم وفقا لمتغير الوزارة (الفرضية السادسة عشر)

على الرغم من أن النتائج أظهرت وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ في نمطي القيم الجمالية والقيم العلمية وفقا لمتغير الوزارة التي ينتمي إليها المبحوثون، حيث وجدت دالة إحصائية اقل من (0.05) ، إلا أن النتائج لم توضح طبيعة هذه الفروق وبين أي من هذه الوزارات.

ويرى الباحث أن هذه النتائج قد تعود إلى كون الوزارات الفلسطينية حديثة النشأة، حيث أن دورها في صياغة القيم لم يتبلور بشكل واضح لدى أفراد عينة الدراسة.

7.6.5. مناقشة النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في أنماط القيم وفقا لمتغير الجنس (الفرضية السابعة عشر)

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم حسب متغير الجنس في مجال القيم السياسية، في الوقت الذي وجدت الدالة الإحصائية في باقي المجالات الأخرى للقيم اكبر من (0.05) ، كما بينت النتائج أن هذه الفروق كانت لصالح الذكور حيث بلغ المتوسط الحسابي (12.34) مقابل (11.13) للإناث.

وتختلف هذه الدراسة مع دراسة سفيان (1990) التي وجدت فروقا ذات دالة إحصائية في القيم النظرية لصالح الذكور والقيم الجمالية لصالح الإناث ولم توجد فروق في القيم الأخرى.

ويرى الباحث أن هذه النتيجة قد تعود إلى الظروف العامة التي يمر بها أفراد مجتمع الدراسة على اعتبار أنهم جزء من الشعب الفلسطيني وما تمثله القيم السياسية لهذا المجتمع لها ظهرت الفروق في هذا النمط من القيم، أما بالنسبة لوجود الفروق بين الجنسين، فيرى الباحث أنها ربما تعود إلى كون الذكور أكثر جرأة على التعبير عن قيمهم السياسية من النساء.

8،6،5 . مناقشة النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في أنماط القيم وفقا لمتغير الدين (الفرضية
الثامنة عشر)

أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم الشخصية لديهم حسب متغير الدين في كافة المجالات (أنماط القيم).

ويرى الباحث أن هذه النتائج قد تعود إلى انصهار أبناء المجتمع الفلسطيني نتيجة للظروف التي يواجهونها بحيث لم تعد المعتقدات الدينية معيارا لتصنيف الشعب الفلسطيني .

9.6.5 . مناقشة النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في أنماط القيم وفقا لمتغير المحافظة (الفرضية
التاسعة عشر)

أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم الشخصية لديهم حسب متغير المحافظة في كافة المجالات (أنماط القيم)،، ويرى الباحث أن هذه النتائج قد تعود إلى قرب المحافظتين الجغرافي والتماثل في الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لأفراد مجتمع الدراسة في هاتين المحافظتين.

10،6،5 . مناقشة النتائج المتعلقة بدلالة الفروق في أنماط القيم وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية :

أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم الشخصية لديهم حسب متغير الحالة الاجتماعية في كافة المجالات (أنماط القيم)،، ويرى الباحث أن هذه النتائج قد تعود إلى قرب المحافظتين الجغرافي والتماثل في الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لأفراد مجتمع الدراسة في هاتين المحافظتين

7.5. مناقشة النتائج المتعلقة بالجزء الثالث من الفرضيات (الفرضية الإحصائية الحادية والعشرون)

تنص هذه الفرضية على أنه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha > 0.05)$ بين أنماط قيم الموظفين وأدائهم الوظيفي.

وقد تمت مناقشة النتائج الخاصة بهذه الفرضية من خلال مناقشة نتائج السؤال الثاني من الدراسة (انظر مناقشة نتائج السؤال الثاني ص 128)

8.5. التوصيات

في ضوء النتائج التي تمخضت عنها الدراسة يمكن اقتراح التوصيات التالية:

- ضرورة اهتمام الجهات المختصة بإيجاد نوع من التوازن بين الأنماط القيمية الستة في ظل سيطرة القيم الاجتماعية من خلال التركيز على القيم الأخرى أثناء الاستقطاب والتعيين للموارد البشرية في الوزارات المختلفة .
- العمل على تعزيز التوازن في الأنماط القيمية لدى موظفي الوزارات الفلسطينية باستخدام الوسائل المختلفة الخاصة بالتطوير والتعديل القيمي، أو ما يعرف في المؤسسات بالتطوير التنظيمي من خلال التأهيل والتدريب .
- ضرورة إدخال مقياس دراسة القيم ضمن اختبارات الاستقطاب والتعيين للموظفين الجدد في الوزارات الفلسطينية، أو تطوير مقياس جديد للقيم ليكون جزءا من اختبارات الاستقطاب والتعيين للموظفين الجدد.
- تعزيز نمط القيم السياسية لدى الإناث في الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة من خلال الندوات والمحاضرات والبرامج السياسية، بعد أن أوحى نتائج هذه الدراسة ضعف هذا النمط من القيم لدى هذه الفئة من موظفي الوزارات الفلسطينية المشمولة بالدراسة.
- إجراء المزيد من الدراسات حول هذا المجال بالاعتماد على نتيجة هذه الدراسة لكشف الكثير من ملاحظات هذا المجال، وخاصة على باقي المديریات في الضفة الغربية وقطاع غزة والتي لم تشملها الدراسة، حتى نتحقق من النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ونتمكن من تعميم هذه النتائج.

المصادر والمراجع

أولاً- المراجع العربية:

القرآن الكريم

- أبو بكر، م، م. (2005): الإدارة العامة، الطبعة الأولى، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- أبو علفة، ع، ا. (2005): إدارة الموارد البشرية - النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- أبو كرش، ش (2006): إدارة وتنمية الموارد البشرية، جامعة القدس، القدس.
- الأستاذ، م، ح، حمدان، م، ع. (2004): تقويم دور الجامعة كنظام في بناء شخصية الشبان من منظور قيمي، جامعة غزة، غزة، دراسة منشورة.
- أنيس، ب. منتصر، ع، والصوالحي، ع واحمد، م . (1972): المعجم الوسيط، الطبعة الثانية.
- البستاني، ب. (بلا): قطر المحيط، المجلد الثاني، مكتبة لبنان.
- حريم، ح. (2004): السلوك التنظيمي/سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، الطبعة الثانية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- حسن، م، ح (1998): العلاقة بين القيم الإسلامية وكل من سمة القلق والقلق الأخلاقي لدى طلبة جامعة اليرموك، اليرموك، رسالة ماجستير منشورة، شبكة العلوم النفسية العربية، الثقافة النفسية المتخصصة، مركز الدراسات النفسية والنفسية -الجسدية، العدد الثالث والثلاثون، المجلد التاسع، كانون الثاني 1998.

- الحسينة، س، ع. (2005): دور القيم الاجتماعية في الوقاية من الجريمة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- حمزة، م. (4/22/2007): تقييم الأداء، الحصن النفسي، منتديات علم النفس المهني ، مقالة www.bafree.net/forum/index.php (28.6.2008).
- الحنيطة، خ، ع. (2003): القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- الدالة، س، ض. (2003): اثر الحوافز على أداء الأطباء السعوديين، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- الربيق، م، ا. (2004): العوامل المؤثرة في فعالية الأداء الوظيفي للقيادات الأمنية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- رضا، ح، ع. (2003): الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- السعيد، ب، م. (2006): درجة تماثل طلبة المرحلة الأساسية العليا للقيم الاجتماعية في مدارس محافظات العاصمة/ عمان والعوامل المؤثرة فيها، الجامعة الأردنية، عمان، رسالة دكتوراة غير منشورة.
- سفيان، ن، ص. (1990): التغير القيمي لدى طلبة علم النفس في جامعة تعز، جامعة تعز ، اليمن، رسالة ماجستير.
- شحاتة، م، ر. (1998): قياس الشخصية، الطبعة الثانية، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية.

- الشريف، ط، ع. (2004) الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- شفيق، م. (1997): الإنسان والمجتمع، الطبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- الصياح، م. (1999): مركز التحتم عند الأطفال وعلاقته بالقيم الشخصية عند الوالدين ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، دمشق.
- الصيرفي، م. (2005): السلوك التنظيمي ، الطبعة الأولى، مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية.
- الضبعان، م، س. (2006): تقييم الأداء، مجلة الشورى، دراسة
(www.shura.gov.sa/erabicsite/majalah.6g/derasa,22/4/2008)
- عبد الباسط، م، ف. (2003): قياس كفاءة الأداء، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- عبد الباقي، ص، م. (2000): إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية ، الطبعة الأولى، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- عزاوي، ز. (1993): نمو القيم والاتجاهات عند الطفل ما قبل المدرسة ، الطبعة الأولى، دار الوسيم للخدمات والطباعة، دمشق.
- العساف، ع، ح. (2003): علاقة المركزية واللامركزية بالأداء الوظيفي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- عطية، م. (2000): قيم الطلبة المصريين مقارنة بنظرائهم الأمريكيين، جامعة عين شمس ، القاهرة، رسالة ماجستير منشورة.

- عقيل، ت، م. (2006): العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- العمري، ع، س. (200): القيم الشخصية وعلاقتها بمستوى الأداء لدى طلاب الكليات العسكرية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- العميان، م، س. (2002): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان.
- العنزي، م، . (2004): التغيير التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- الغدير، ح. الساعد، ر. (1996): سلوك المستهلك، الطبعة الأولى، دار زهران، عمان.
- القريوتي، م، ق. (2003): السلوك التنظيمي، الطبعة الثالثة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- كلالدة، ظ، م. (1997): السلوك التنظيمي-اتجاهات حديثة في القيادة الإدارية، دار زهران للطباعة والنشر، عمان.
- ماهر، أ. (بلا): السلوك التنظيمي/ مدخل بناء القدرات، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- المجذوب، ط. (2003): الإدارة العامة - العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري، طبعة جديدة ومنقحة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان.
- المخزومي، ن، م. (2004): القيم المدعاة لدى طلبة جامعة الزرقاء الأهلية، جامعة الزرقاء، الزرقاء، بحث مقدم لمؤتمر كلية العلوم التربوية الثاني.
- المخلافي، ن، ا، ع (1998): العلاقة بين السلوك العدواني والقيم ومدى تأثرها بعدد من المتغيرات الديمغرافية، رسالة ماجستير منشورة، شبكة العلوم النفسية العربية، الثقافة النفسية

المتخصصة، مركز الدراسات النفسية والنفسية -الجسدية، العدد الثالث والثلاثون، المجلد التاسع، كانون الثاني 1998.

- المطرفي، س، ب. (2005): الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، (رسالة ماجستير غير منشورة).
- المغربي، ك. (1994): السلوك التنظيمي، الطبعة الأولى، دار الفکر للنشر والتوزيع، عمان.
- المغربي، م. (2004): السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم ، الطبعة الثانية، دار الفكر والنشر والتوزيع، عمان.
- المنجد في اللغة العربية المعاصرة، (2000): الطبعة الأولى، دار المشرق، بيروت.
- نصر الله، ح. (2002): إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار زهران، عمان.
- الهيتي، خ، ع. (2005): إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، الأردن، عمان.

ثانيا- المراجع الأجنبية:

- Rollinson, D. (2006). Organisational Behaviour and Analysis. Second edition. Licensing Agency Ltd. 90 Tottenham. London
- Luthans . F. (2005). Organisational Behaviour. Tenth Edition . MC Graw-Hill. Irwin. New York. Americas
- Cole. G. (2004): Organisational Behaviour – Theory and Practice. Theared Edition . TJ International . Padstow. Cornwall . London. UK
- Ivancevich. J. M&Konopaske. R&Matteson. M. T. (2005): Organisational Behaviour and Management. Seventh edition. MC Graw-Hill. Irwin. Irwin

ملحق 1.3 اختبار دراسة القيم

هذا الاختبار كما ورد في كتاب الإنسان والمجتمع للباحث محمد شفيق عام 1997 ، وهو على النحو الآتي :- شفيق ، (1997)

(هذا المقياس هو المقياس المعرب والمعدل وفقا للمقياس الذي قام بإعداده الباحثان جوردن البورت وفليب فرنون بالاستناد الى الإطار النظري الذي وضعه سبرانجر وهو المقياس الذي يقيس ستة أنماط من القيم ويهدف الى بيان الى أي نمط من هذه الأنماط القيمية يميل الشخص في قيمه أكثر .

تعليمات الاختبار :- لكل سؤال ثلاث درجات يمكنك توزيعها بأي طريقة من الطرق الآتية:

أولاً:- اذا كنت توافق على العبارة (أ) ولا توافق على العبارة (ب) اكتب (3) أمام (أ) ،(صفر) أمام (ب).

ثانيا :- اذا كنت توافق على العبارة (ب) ولا توافق على العبارة (أ)اكتب (3)أمام (ب) ،(صفر)أمام (أ).

ثالثا :-اذا كنت تفضل (أ) على (ب) بدرجة طفيفة ضع إجابتك على النحو الآتي : (ان تعطي (أ) درجتين ،وتعطي (ب) درجة واحدة

رابعا :-اذا كنت تفضل (ب) على (أ) بدرجة طفيفة ضع إجابتك على النحو الآتي : (ان تعطي (ب) درجتين ،وتعطي (أ) درجة واحدة

خامسا :- أي ان الإجابات ستكون بالأرقام ومجموعها 3 درجات على الشكل التالي : (3،0 أو 1،2 أو 2،1 او 0،3)

فقرات الاختبار

الاختبار مكون من 30 فقرة وهو على النحو الآتي:

1- يا ترى لو دخلت مكتبة تحب تقرا أي نوع من الكتب؟

أ- () كتب عن آخر الاكتشافات العلمية

ب- () كتب عن الدين

- 2- لو جت لك الفرصة تحب انك تكون:
- أ- () من رجال التجارة والأعمال الناجحين في البلد
ب- () من رجال السياسة المشهورين
- 3- لو لك ابن هايدخل الجامعة تحب انك تدخله:
- أ- () كلية الآداب ويطلع أخصائي اجتماعي يساعد الناس في حل مشاكلهم
ب- () كلية التجارة ويتعلم الحسابات ويطلع تاجر كبير
- 4- لو عندك قرشين فاضلين مش محتاجهم وعايز تتبرع بيهم تديهم :
- أ- () لجمعية علمية بتعمل أبحاث علمية مفيدة
ب- () تتبرع بيهم لجمعية دينية بتبني دور العبادة
- 5- لو دخلت مسرحة هادفة ايه يا ترى اللي بيشد انتباهك أكثر :
- أ- () ديكور المسرح
ب- () النصائح التي تقدمها المسرحية للناس علشان يحلو بيها مشاكل بعض
- 6- لو عندك وقت فاضي ... تحاول تستغله في انك :
- أ- () تزور بعض الأقارب أو الأصدقاء العزاز
ب- () تزور بعض أماكن العبادة
- 7- تحب ابنك يتعلم:
- أ- () حاجه فنيه عن الرسم أو الموسيقى أو النحت
ب- () اللغة أو التاريخ أو الأدب
- 8- يا ترى لو ابنك عاوز يتجوز... تختار له عروسه يكون أهلها :
- أ- () من اصل طيب وتكون متدينة
ب- () من عيله غنية وناس كريسين ومقندرين
- 9- تحب يا ترى تسمع:
- أ- () مناقشات مجلس الشعب
ب- () نتائج الرحلات للقمر
- 10- اذا كان عندك وقت فراغ تقضيه:
- أ- في دار العبادة
ب- () تتفرج على جمال الطبيعة والآثار
- 11- طب لو كان عندك وقت فاضي قبل الامتحان فيا ترى:
- أ- () تروح تزور أولياء الله الصالحين
ب- () تساعد زميلك في المذاكرة

12-يا ترى تفضل أكثر قراية

أ- () كتب عن اقتصاد البلد

ب- () الكتب التي تتحدث عن الاختراعات العلمية

13- تحب تقضي وقت فراغك:

أ- () في الدخول في مناقشات سياسية

ب- () في سماع الموسيقى

14- تفتكر أي أفضل انك تعمله:

أ- () تعاون الناس وتصلحهم على بعض

ب- () تؤدي فروض الدين

15- لو خيروك تقرا في اية:

أ- () كتب في العلوم

ب- () كتب في سيرة الأنبياء

16- يا ترى انك تفضل أكثر الشخص:

أ- () اللي يقوم بعمله كويس ويخدم البلد ويفيدها

ب- () الشخص المتدين اللي في حالة...يصوم ويصلي ويعبد ربنا

17- طب يا ترى بتحب تقرا أكثر :

أ- () في الكتب السياسية

ب- () في كتب الطبيعة أو الكيمياء أو كتب ثقافية عموما

18- تحب ابنك يطلع أي :

أ- () تاجر

ب- () مشرف اجتماعي

19- يا ترى أي أكثر حاجه تحب تسمعها من الراديو :

أ- () أغنية جميلة ألحانها حلوة أو موسيقى هادئة

ب- () أغنية بتحكي بطولات وانتصارات

20- اية أخبار تشد انتباهك أكثر :

أ- () أخبار الاستعمار والحروب

ب- () الأخبار العلمية

21- طب يا ترى لما يكون عندك وقت فاض وعايز انك تسمع حاجه من الراديو...يا ترى تفضل

أي :

أ- () تسمع حديث ديني عن الصلاة وغيرها من العبادات

- ب- () حديث عن التربية الاجتماعية وحل المشاكل
- 22- في مدرج الجامعة وأثناء المحاضرات يا ترى بتهم أكثر :
أ- () بلبس أستاذك ومظهره
- ب- () بقدراته على إلقاء المحاضرة ومظهرة
- 23- لو سافرت في رحلة الى ايطاليا تحب :
أ- () تتفرج على مصانع سيارات ألفت وما تحققة من إنتاج
- ب- () تتفرج على الآثار الرومانية القديمة
- 24- طب لما تسمع الأخبار في الراديو ...أية أكثر حاجه تلفت لها أكثر ...انك تسمع :
أ- () أخبار سفر رئيس الجمهورية لدولة كبيرة وأسباب زيارتها
- ب- () أخبار عن مشاكل التموين والتجارة والصناعة
- 25- افرض ان جالك مبلغ من المال ، ما كنش منتظره ...يا ترى تحب تعمل بية ايه :
أ- () تتبرع بية لجمعية خيرية بترعي الأيتام والفقراء
- ب- () تشتري بيه حطة ارض أو تساهم في مشروع تجاري
- 26- ايه يا ترى اللي بتهم انك تعمله أكثر :
أ- () تزود من إنتاجك ودخلك
- ب- () تحل مشاكل الناس وترعاهم
- 27-يا ترى ايه اللي تفضل انك تعمله في وقت فراغك :
أ- () تشتغل في مجال الخدمة الاجتماعية ومعاونة الناس
- ب- () تتحت تمثال أو ترسم صورة أو تسمع موسيقى
- 28- لو عرض عليك تحر ندوه:
أ- () تحضر ندوه سياسية
- ب- () تحضر ندوه علمية
- 29- في الجريدة الصباحية تحب تقرا عن ايه أكثر :
أ- () عن أسعار الذهب والعملات
- ب- () عن أخبار المشكلات الدولية
- 30- لو حاشوف فيلم في السنما ...تحب تشوف فلم :
أ- () فيه مناظر طبيعية جميلة ومش مهم يكون فية قصة
- ب- () فيلم بيحكي قصة اجتماعية إنسانية

ملحق 2.3: أداة الدراسة

حضرة الموظف /الموظفة المحترمين

تحية واحترام وبعد:-

يقوم الباحث بدراسة بعنوان القيم الشخصية لدى موظفي وزارات السلطة الفلسطينية وعلاقتة بالاداء الوظيفي في محافظات جنوب الضفة الغربية . حيث يامل الباحث من وراء هذه الدراسة التعرف على انماط القيم الشخصية السائدة وعلاقتها بالاداء الوظيفي للعاملين في هذه الوزارات من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر مشرفيهم ، حيث تعتبر هذه الدراسة استكمالا لمتطلبات درجة الماجستير في تخصص بناء المؤسسات بجامعة القدس.

يرجو الباحث مساعدتكم في الاجابة عن فقرات الاستبانة، علما بان الاجابات لن تستخدم الا لاغراض البحث العلمي ولن تستخدم لاي اغراض اخرى

اعداد/ الباحث عوض داوود ابوصالح

اشراف/ د . شريف ابوكرش

فقرات الاستبيان

القسم الاول :- معلومات عامه

- 1- اسم الوزارة :-
- 2-العمر:-
- 3-الجنس:-
أ- ذكر
ب- انثى
- 4-المسمى الوظيفي:-.....
- 5- الدرجة الوظيفية:-
- 6- أحواله الاجتماعية :-
(أ) أعزب/عزباء (ب) متزوج/ة (ج) مطلق/ه (د) أرمل/ه (ه) مخطوب/ه
- 7- المؤهل العلمي :-
(ا) توجيهي فما دون (ب) دبلوم (ج) بكالوريوس (د) دراسات عليا (ماجستير فما فوق)
- 8- الديانة:- (أ) مسلم/ه (ب) مسيحي/ة
- 9- المحافظة :- (أ) الخليل (ب) بيت لحم
- 10- مكان السكن :- (أ) مدينه (ب) قريه (ج) مخيم

القسم الثاني (مقياس دراسة القيم)

الرجاء وضع "إشارة (x) امام الاجابة الأكثر دقة علما بان لكل سؤال اربعة خيارات وكل خيارين متقاربين ولا يفصلهما الا درجة قناعة الشخص في قوة احدهما

- 1- اذا دخلت مكتبة، اي نوع من الكتب تفضل ؟
- أ- افضل و بشده كتب عن اخر الاكتشافات العلميه
ب- افضل كتب عن اخر الاكتشافات العلميه
ج-افضل وبشده الكتب الدينية
د- افضل الكتب الدينية
- 2- لو اتحت لي الفرصة فإنني
- أ- اصمم ان أكون تاجرا
ب- أفضل ان أكون تاجرا
ج- اصمم ان أكون من رجال السياسية
د- أفضل ان أكون من رجال السياسه
- 3- ماذا تفضل ان يدرس ابنك في الجامعة؟
- أ- أفضل وبشده ان يدرس الطب لمساعد المرضى والمحتاجين
ب- أفضل ان يدرس الطب لمساعد المرضى والمحتاجين
ج- أفضل بشده ان يدرس تجاره ويصبح تاجر
د- افضل ان يدرس تجارة ويصبح تاجرا
- 4- اذا اردت التبرع ببعض النقود
- أ- اشدد على التبرع بها للجمعيات العلميه التي تعنتي بالابحاث والدراسات
ب- اتبرع بها للجمعيات العلميه التي تعنتي بالابحاث والدراسات
ج- اشدد على التبرع بها للمؤسسات الدينيه لبناء مسجد
د- اتبرع بها في بناء مسجد
- 5- عند مشاهدتي للتلفاز فان ما يشد انتباهي
- أ-يشدني بشده ديكورات وطرق التصوير للبرنامج
ب- يشدني ديكورات وطرق التصوير للبرنامج
ج- تشدني بشده العبره والهدف من البرنامج
د- تشدني العبره والهدف من البرنامج
- 6- استغل اوقات فراغي في
- أ-اقوم بزيارة اقاربي بشكل مؤكد
ب- افضل زيارة أقاربي
ج-التردد على الاماكن الدينيه
د-ازور ألاماكن الدينية
- 7- اذا ستشارك ابنك في تخطيط مستقبله فانك تنصح بان يتعلم
- أ- اصمم ان يتعلم الفنون كالرسم اوالموسيقى اوالنحت
ب- أفضل ان يتعلم الفنون كالرسم اوالموسيقى اوالنحت
ج- اصمم ان يتوجه باتجاه الادب فيتعلم اللغه او التاريخ او الاداب
د- أفضل ان يتوجه باتجاه الادب فيتعلم اللغه او التاريخ او الاداب
- 8- اذا اردت ان تخطب لولدك ،فانك تحرص على ان يكون اهل العروس
- أ- احرص وباسرار على ان تكون اسرتها متدينه

- ب- افضل ان تكون اسرتها متدينه
- ج- احرص وباسرار على ان تكون من اسرته محترمه وغنيه
- د- افضل ان تكون من اسرته محترمه وغنيه
- 9- عندما اجلس على التلفاز فاني افضل مشاهدته
- أ- افضل وبشدة البرامج الاجتماعيه
- ب- افضل البرامج الاجتماعيه
- ج- افضل وبشدة البرامج التي تتحدث عن اخر الاكتشافات العلميه
- د- افضل البرامج التي تتحدث عن اخر الاكتشافات العلميه
- 10- افضل قضاء اوقات فراغي في :
- أ - اصمم على قضائها في دور العبادة
- ب- ارغب في قضاءها في دور العباده
- ج- اصمم على استغلالها في التمتع بجمال الطبيعه والاثار
- د- افضل التمتع بجمال الطبيعه والاثار
- 11- اثناء الدراسه وعندما كان يتوفر لديك اوقات فراغ قبل الامتحانات فانك كنت تقضيها في
- أ- اصمم على قضاءها في زيارة الاماكن المقدسه
- ب- افضل زيارة الاماكن المقدسه
- ج- اصمم على قضاءها في مساعدة زملائي في الدراسه
- د- افضل مساعدة زملائي
- 12- الكتب المفضلة للدراسة
- أ- افضل وبشده كتب الاقتصاد
- ب- افضل كتب الاقتصاد
- ج- افضل وبشده كتب الاختراعات العلميه
- د- افضل كتب الاختراعات العلميه
- 13- احب ان اقضي اوقات فراغي
- أ- اصمم على قضاءها في المناقشات السياسيه
- ب- افضل قضاءها في المناقشات السياسيه
- ج- افضل وبشده الاستماع الى الموسيقى
- د- افضل الاستماع الى الموسيقى
- 14- افضل ما يعمله الانسان
- أ- اجزم انه السعي في الاصلاح وبث التعاون بين الناس
- ب- اعتقد انه السعي في الاصلاح وبث التعاون بين الناس
- ج- اجزم انه تادية فروض الدين
- د- اعتقد انه تادية فروض الدين
- 15- لو خيرت في القراءة فاني اختار
- أ- افضل كتب العلوم

ب- اختار كتب العلوم

ج- اختار وبشده كتباً عن سيرة الانبياء

د- اختار كتباً عن سيرة الانبياء

16- أفضل الرجل

أ- أفضل وبشده المكافح الخادم للبلد ومسالحيها

ب- أفضل المكافح الخادم للبلد ومسالحيها

ج- أفضل وبشده المتدين الذي يؤدي الفرائض الدينية

د- أفضل المتدين الذي يؤدي الفرائض الدينية

17- احب ان اقرا اكثر

أ- كتب السياسة وبشده

ج- كتب الطبيعة والكيمياء وبشده

18- أفضل مهنة

أ- أفضل وبشده مهنة التاجر

ج- أفضل وبشده مهنة المشرف الاجتماعي

19- الاغاني التي افضل سماعها

أ- افضل الاغاني ذات الالحن الهادئة وبشده

ج- افضل الاغاني الوطنية وبشده

20- الاخبار التي تشد انتباهي

أ- تشدني اخبار الحروب والاستعمار بقوة

ج- تشدني الاخبار العلمية بقوة

21- اذا فتحت التلفاز فاني افضل سماع

أ- اصمم على سماع البرامج الدينية

ج- اصمم على البرامج الاجتماعية

22- عند مشاهدتي للوزير او المدير فان اكثر ما يشدني

أ- يشدني لباسه ومظهرة

ب- اهتم بلباسه ومظهرة

ج- تشدني معرفته وعلمه

د- اهتم بمعرفته وعلمه

23- لو اتحت لي فرصة السفر الى ايطاليا مثلا

أ- اصمم على زيارة مصانع السيارات وما تحققة من انتاج

ب- افضل زيارة مصانع السيارات وما تحققة من انتاج

ج- اصمم على زيارة الآثار الرومانية القديمة

د- افضل زيارة الآثار الرومانية القديمة

24- عند سماعك الاخبار فان ما يشدك اكثر

أ- تسيطر علي اخبار سفر الرؤساء للدول العظمى وأسبابها

ب- كتب السياسة

د- كتب الطبيعة والكيمياء

ب- أفضل مهنة التاجر

د- أفضل مهنة المشرف الاجتماعي

ب- أفضل الاغاني ذات الالحن الهادئة

د- أفضل الاغاني الوطنية

ب- تشدني اخبار الحروب والاستعمار

د- تشدني الاخبار العلمية

ب- أفضل سماع البرامج الدينية

د- أفضل البرامج الاجتماعية

- ب- يلفت نظري أخبار سفر الرؤساء للدول العظمى واسبابها
ج- تسيطر على الأخبار الاقتصادية والصناعية والتجارية
د- تلفت نظري الأخبار الاقتصادية والصناعية والتجارية
- 25- لو توفر لديك مبلغ من المال فأنك تفضل
أ- اصمم على التبرع بة لجمعيات رعاية الايتام
ب- افضل التبرع بة لجمعيات رعاية الايتام
ج- اصمم على استثماره في مشروع تجاري
د- افضل استثماره في مشروع تجاري

26- ما اهتم بعمله

- أ- اهتم بشدة بزيادة انتاجي ودخلي
ب- اهتم بزيادة انتاجي ودخلي
ج- اهتم بشدة بحل مشاكل الناس ورعايتهم
د- اهتم بحل مشاكل الناس ورعايتهم
- 27- افضل استغلال وقت فراغي في
أ- افضل وبشدة استغلاله في مجال الخدمات الاجتماعية ومساعدة الاخرين
ب- افضل استغلاله في مجال الخدمات الاجتماعية ومساعدة الاخرين
ج- افضل وبشدة ممارسة هواياتي المفضلة
د- افضل ممارسة هواياتي المفضلة

28- اذا عرض عليك حضور ندوة

- أ- افضل وبشدة حضور ندوة سياسية
ب- افضل حضور ندوة سياسية
ج- افضل وبشدة حضور ندوة علمية
د- افضل حضور ندوة علمية

29- من الصحف والجرائد افضل قراءة

- أ- افضل وبشدة الإطلاع على أسعار الذهب والعملات
ب- افضل الإطلاع على أسعار الذهب والعملات
ج- افضل وبشدة الاضطلاع على المشكلات الدولية
د- افضل الاضطلاع على المشكلات الدولية

30- افضل الافلام

- أ- افضل بشدة الافلام عن الطبيعة ومناظرها الخلابة
ب- افضل الافلام عن الطبيعة ومناظرها الخلابة
ج- افضل بشدة افلام القصص الاجتماعية الانسانية
د- افضل افلام القصص الاجتماعية الانسانية

الجزء الثالث:- التقويم الذاتي للأداء الوظيفي (ما رأيك بالعبارات الآتية ومدى أهميتها للأداء الوظيفي) ضع إشارة (x) أمام الاجابه الأكثر ملائمة لأدائك الوظيفي

الرقم	الفقرة	جيد جدا	جيد	متوسط	ضعيف	ضعيف جدا
1	معرفة العمل دون توجيه					
2	السرعة في انجاز الاعمال الموكلة اليه					
3	التفاني في العمل دون مراقب					
4	كتمان المعلومات التي تصل اليه بحكم الوظيفة					
5	التعامل مع الرؤساء					
6	التعامل مع الزملاء					
7	التعامل مع العملاء					
8	التعاون مع الرؤساء					
9	التعاون مع الزملاء					
10	التعاون مع العملاء					
11	العمل الجماعي					
12	اطاعة الانظمه					
13	اطاعة التعليمات					
14	المحافظة على الادوات					
15	الامانه					
16	الثقه بالنفس					
17	المظهر العام					
18	المحافظة على النظام					
19	استعمال الأجازات					
20	تحمل المسؤولية					
21	التنمية الذاتية					
22	المبادرة					
23	التفكير البناء					
24	امكانيه التطور المستقبلي					

وشكرا لحسن تعاونكم

الباحث / الطالب عوض ابوصالح

جامعة القدس

ملحق 3.3 : أسماء المحكمين

الرقم	الاسم	مكان العمل
-1	الدكتور نزياب عيوش	كلية فلسطين الأهلية/ بيت لحم
-2	الدكتور فادي قطان	جامعة بيت لحم/ بيت لحم
-3	الدكتور زياد قنّام	جامعة القدس/ القدس
-4	الدكتورة رجاء العسيلي	جامعة القدس المفتوحة/ الخليل
-5	الدكتور سمير أبو زنيد	جامعة الخليل/ الخليل
-6	الأستاذ يوسف أبو فارة	جامعة القدس المفتوحة/ بيت لحم
-7	الأستاذ هيثم الحيح	جامعة القدس المفتوحة/ الخليل
-8	الأستاذ سامي الحيح	جامعة القدس المفتوحة/ بيت لحم
-9	الأستاذ عطا كفاي	وزارة الداخلية

ملحق 4.3 : مصفوفة ارتباط بيرسون لارتباط متوسطات الفقرات مع الدرجة الكلية (لكل نمط من أنماط القيم الستة) وهو كما يلي :

مصفوفة ارتباط بيرسون لارتباط متوسطات الفقرات مع الدرجة الكلية لنمط القيم السياسية		
رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
-55	0.395	0.00
-42	*0.391	0.00
-43	*0.540	0.00
-44	*0.543	0.00
-45	*0.495	0.00
-46	*0.596	0.00
-47	*0.376	0.00
-48	*0.606	0.00
-49	*0.240	0.00
-56	*0.389	0.00
مصفوفة ارتباط بيرسون لارتباط متوسطات الفقرات مع الدرجة الكلية لنمط القيم السياسية		
رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
-50	*0.362	0.00
-51	*0.232	0.00
-52	*0.179	0.00
-53	*0.332	0.00
-54	*0.357	0.00
-57	*0.382	0.00
-58	*0.438	0.00
-59	*0.401	0.00
-60	*0.356	0.00
-61	*0.326	0.00

مصفوفة ارتباط بيرسون لارتباط متوسطات الفقرات مع الدرجة الكلية لنمط القيم السياسية		
رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
-62	*0.646	0.00
-63	*0.645	0.00
-64	*0.517	0.00
-65	*0.650	0.00
-66	*0.553	0.00
-67	*0.673	0.00
-68	*0.307	0.00
-69	*0.541	0.00
-70	*0.379	0.00

مصفوفة ارتباط بيرسون لارتباط متوسطات الفقرات مع الدرجة الكلية لنمط القيم العلمية		
رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
-11	*0.453	0.00
-12	*0.495	0.00
-13	*0.276	0.00
-14	*0.286	0.00
-15	*0.467	0.00
-16	*0.432	0.00
-17	*0.415	0.00
-18	*0.513	0.00
-19	*0.467	0.00
-20	*0.552	0.00
مصفوفة ارتباط بيرسون لارتباط متوسطات الفقرات مع الدرجة الكلية لنمط القيم الدينية		
رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
-21	*0.431	0.00
-22	*0.431	0.00
-23	*0.323	0.00
-24	*0.545	0.00
-25	*0.614	0.00
-26	*0.443	0.00
-27	0.518	0.00
-28	*0.515	0.00
-29	*0.484	0.00
-30	*0.585	0.00
مصفوفة ارتباط بيرسون لارتباط متوسطات الفقرات مع الدرجة الكلية لنمط القيم الاقتصادية		
رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
-31	*0.283	0.00
-32	*0.497	0.00
-33	*0.261	0.00
-34	*0.382	0.00
-35	*0.504	0.00
-36	*0.335	0.00
-37	*0.258	0.00
-38	*0.288	0.00
-39	*0.378	0.00
-40	*0.363	0.00

ملحق 5.3 : نتائج معامل الارتباط بيرسون لمصفوفة ارتباط فقرات اداة الدراسة (مقياس تقييم الأداء الوظيفي)

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
-71	0.40	0.00
-72	0.61	0.00
-73	0.58	0.00
-74	0.58	0.00
-75	0.54	0.00
-76	0.63	0.00
-77	0.61	0.00
-78	0.65	0.00
-79	0.66	0.00
-80	0.73	0.00
-81	0.45	0.00
-82	0.54	0.00
-83	0.55	0.00
-84	0.55	0.00
-85	0.66	0.00
-86	0.63	0.00
-87	0.60	0.00
-88	0.55	0.00
-89	0.32	0.00
-90	0.61	0.00
-91	0.63	0.00
-92	0.59	0.00
-93	0.67	0.00
-94	0.68	0.00

ملحق 6.3 : خصائص العينة المختارة من مجتمع الدراسة والتي تم توزيع الاستبانات عليها حسب متغيرات الوزارة والمحافظه والمسترد من هذه الاستبانات

الرقم	اسم الوزارة	المجموع الموزع	المجموع المسترد	المحافظة		
				الخليل		
				النسبة	العدد الموزع	العدد المسترد
-1	وزارة الحكم المحلي	20	14	11	9	%56
-2	وزارة الشباب والرياضة	10	9	5	5	%80
-3	وزارة الزراعة	23	20	14	14	%67
-4	وزارة الشؤون المدنية:	13	13	8	8	%100
-5	وزارة الثقافة والفنون	5	4	3	2	%100
-6	وزارة السياحة والآثار	24	18	8	8	%63
-7	وزارة العمل	31	28	26	23	%100
-8	وزارة التربية والتعليم العالي	82	61	49	37	%73
	المجموع	208	167	124	106	%73

ملحق 7.3 : مديريات الوزارات المشمولة بالدراسة في محافظتي جنوب الضفة الغربية

بلغ عدد المديريات المشمولة بالدراسة 20 مديرية تتبع لثمان من الوزارات المشمولة بالدراسة، وهي على النحو التالي:

- وزارة الحكم المحلي: تتضمن وزارة الحكم المحلي في محافظتي جنوب الضفة مديريتين بلغ مجموع موظفيهما 67 موظفا وموظفة، وهما مديرية الحكم المحلي بمحافظة الخليل والبالغ عدد موظفيها 38 موظفا وموظفة، ومديرية الحكم المحلي بمحافظة بيت لحم والبالغ عدد موظفيها 29 موظفا وموظفة.
- وزارة الشباب والرياضة: تتضمن هذه الوزارة في جنوب الضفة الغربية مديرتين ن بلغ مجموع موظفيهما 34 موظفا وموظفة، وهما مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الخليل والبالغ عدد موظفيها 18 موظفا وموظفة، ومديرية الشباب والرياضة بمحافظة بيت لحم والبالغ عدد موظفيها 16 موظفا وموظفة.
- وزارة الزراعة: تتضمن هذه الوزارة في جنوب الضفة الغربية مديرتين ومركزين للعلاج البيطري بلغ مجموع موظفيها 78 موظفا وموظفة، وهي مديرية زراعة الخليل والمركز البيطري التابع لها والبالغ عدد موظفيهما 46 موظفا وموظفة. ومديرية الزراعة والمركز البيطري بمحافظة بيت لحم والبالغ عدد موظفيهما 32 موظفا وموظفة.
- وزارة الشؤون المدنية: تتضمن هذه الوزارة في جنوب الضفة الغربية ثلاث مديريات بلغ مجموع موظفيها 44 موظفا وموظفة، وهي الهيئة العامة للشؤون المدنية في الخليل والبالغ عدد موظفيها 18 موظفا وموظفة، والهيئة العامة للشؤون المدنية في دورا وعدد موظفيها 9 موظفين، والهيئة العامة للشؤون المدنية بمحافظة بيت لحم والبالغ عدد موظفيها 17 موظفا وموظفة.
- وزارة الثقافة والفنون: تتضمن هذه الوزارة في جنوب الضفة الغربية مكتبين بلغ مجموع موظفيهما 17 موظفا وموظفة، وهما مكتب وزارة الثقافة والفنون في الخليل والبالغ عدد موظفيه 9 موظفين، ومكتب وزارة الثقافة والفنون ببيت لحم والبالغ عدد موظفيه 8 موظفين.
- وزارة السياحة والآثار: تتضمن هذه الوزارة في جنوب الضفة الغربية مديرتين ومكتبا بلغ مجموع موظفيها 81 موظفا وموظفة، وهي مديرية السياحة ومكتب الآثار في الخليل

والبالغ عدد موظفيهما 25 موظفا وموظفة، ومديرية السياحة والآثار ببيت لحم والبالغ عدد موظفيها 56 موظفا وموظفة.

- وزارة العمل: تتضمن هذه الوزارة في جنوب الضفة الغربية ثلاث مديريات ومركزا للتدريب المهني وعددا من المكاتب الفرعية، وقد بلغ مجموع موظفيها 104 موظفين، وهي مديرية العمل في الخليل والمكاتب التابعة لها وتتضمن مكتب عمل لحلول ومكتب عمل الظاهرية ومكتب عمل يطا، وقد بلغ عدد موظفي المديرية مع هذه المكاتب 42 موظفا وموظفة، ومركز التدريب المهني في الخليل وبلغ عدد موظفيه 18 موظفا وموظفة، ومديرية عمل دورا وبلغ عدد موظفيها 25 موظفا وموظفة، ومديرية عمل بيت لحم وبلغ عدد موظفيها 19 موظفا وموظفة.
- وزارة التربية والتعليم العالي: تتضمن هذه الوزارة في جنوب الضفة الغربية أربع مديريات للتربية ومكتبين للتعليم العالي، وقد بلغ مجموع العاملين فيها 273 موظفا وموظفة، وبصورة أكثر تفصيلا وجدنا في محافظة بيت لحم مديرية واحدة وبلغ مجموع موظفيها 110 موظفين، بينما وجدنا ثلاث مديريات في محافظة الخليل، وهي مديرية تربية شمال الخليل حديثة التكوين وبلغ عدد موظفيها 46 موظفا وموظفة، ومديرية تربية وسط الخليل وبلغ عدد موظفيها 56 موظفا وموظفة، ومديرية تربية جنوب الخليل وبلغ عدد موظفيها 52 موظفا وموظفة، إضافة إلى مكتبين للتعليم العالي في الخليل وبيت لحم بلغ مجموع موظفيهما 9 موظفين.

ملحق 8.3 : التعديلات التي أجريت على اختبار دراسة القيم لبيتلام مع مجتمع الدراسة

كما هو معلوم فإن اختبار دراسة القيم للعالم سبرانجر يتكون من ثلاثين فقرة، كل فقرة عبارة عن سؤال له خياران، على المبحوث أن يختار أحدهما فقط في إجابته، وان يعطيها درجة معينة حسب درجة اقتناعه بها. وقد تم تعديل هذا المقياس لبيتلام مع مجتمع الدراسة على النحو الآتي :

احد فقرات المقياس الأصلي كانت كما في المثال التالي :

إذا دخلت مكتبة، فأني نوع من الكتب تفضل:

أ-كتب عن آخر الاكتشافات العلمية.

ب- الكتب الدينية.

وتعليمات الاختبار الأصلي كانت على النحو التالي:

- إذا كنت توافق على العبارة (أ) ولا توافق على العبارة (ب) اكتب (3) أمام العبارة (أ) وصفرا أمام العبارة (ب).
- إذا كنت توافق على العبارة (ب) ولا توافق على العبارة (أ) اكتب (3) أمام العبارة (ب) وصفرا أمام العبارة (أ).
- إذا كنت تفضل العبارة (أ) على العبارة (ب) بدرجة طفيفة ضع إجابتك بالطريقة التالية: وهي أن تعطي (أ) درجتين و(ب) درجة واحدة.
- إذا كنت تفضل العبارة (ب) على العبارة (أ) بدرجة طفيفة ضع إجابتك بالطريقة التالية: وهي أن تعطي (ب) درجتين و(أ) درجة واحدة.
- بمعنى أكثر وضوحا أن الإجابة ستكون بالأرقام ومجموعها 3 درجات على الشكل التالي: (3،0 أو 1،2 أو 2،1 أو 3،0).

وخوفا من عدم التزام المبحوث بهذه التعليمات؛ قام الباحث بمضاعفة الإجابات بحيث أصبح لكل سؤال أربع إجابات بدل اثنتين، فأصبحت كل إجابة مقسومة إلى إجابتين حسب شدتها، وبذلك يسهل على المبحوث الإجابة عن الفقرات دون الحاجة إلى التعليمات، فمثلا في المثال السابق تصبح الفقرة:

مثال: إذا دخلت مكتبة، فأَي نوع من الكتب تفضل:

- أ - أفضل وبشدة كتباً عن آخر الاكتشافات العلمية.
- ب - أفضل كتباً عن آخر الاكتشافات العلمية.
- ت - أفضل وبشدة الكتب الدينية.
- ث - أفضل الكتب الدينية.

وبذلك تصبح الإجابات على النحو التالي:

- إذا اختار (أ) تأخذ القيم العلمية التي تشير إليها هذه الفقرة ثلاث نقاط، وتأخذ القيم الدينية المقابلة لها في الخيار الآخر صفراً.
- إذا اختار (ب) تأخذ القيم العلمية التي تشير إليها هذه الفقرة نقطتين، وتأخذ القيم الدينية المقابلة لها في الخيار الآخر نقطة واحدة.
- إذا اختار (ج) تأخذ القيم الدينية التي تشير إليها هذه الفقرة ثلاث نقاط، وتأخذ القيم العلمية المقابلة لها في الخيار الآخر صفراً.
- إذا اختار (د) تأخذ القيم الدينية التي تشير إليها هذه الفقرة نقطتين، وتأخذ القيم العلمية المقابلة لها في الخيار الآخر نقطة واحدة.

وبذلك تكون الإجابات هي نفسها الإجابات السابقة، ونعفي المبحوث من الاطلاع والتقيد بالتعليمات التي يفرضها المقياس الأصلي، وقد تم عرض هذا التعديل على العديد من المحكمين الذين شجعوا هذا التعديل والذي لا يؤثر على مضمون المقياس الأصلي.

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1.3	توزيع مجتمع الدراسة حسب متغيرات الوزارة والمحافطة.....	52
2.3	الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة.....	53
1.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها.....	57
2.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم وفقا لمتغير الوزارة مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها.....	58
3.4	أنماط القيم الستة في الوزارات المختلفة المشمولة بالدراسة حسب درجة سيطرتها على أفراد عينة الدراسة.....	62
4.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم وفقا لمتغير العمر مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها.....	63
5.4	أنماط القيم الستة في الوزارات المختلفة المشمولة بالدراسة حسب درجة سيطرتها على أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر.....	65
6.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها.....	66
7.4	ترتيب أنماط القيم الستة حسب درجة سيطرتها على الفئات العمرية المختلفة المشمولة بالدراسة.....	67
8.4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم وفقا لمتغير الجنس مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها.....	68
9.4	أنماط القيم الستة في الوزارات المختلفة المشمولة بالدراسة حسب درجة	70

	سيطرتها على أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس.....	
70	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين على أنماط القيم وفقا لمتغير المحافظة مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها...	10.4
71	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم وفقا لمتغير مكان السكن مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها	11.4
73	أنماط القيم الستة في الوزارات المختلفة المشمولة بالدراسة حسب درجة سيطرتها على أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير مكان السكن.....	12.4
74	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم وفقا لمتغير المسمى الوظيفي مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها	13.4
76	أنماط القيم الستة في الوزارات المختلفة المشمولة بالدراسة حسب درجة سيطرتها على أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير المسمى الوظيفي.....	14.4
76	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم وفقا لمتغير درجة التحصيل العلمي مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها	15.4
79	أنماط القيم الستة في الوزارات المختلفة المشمولة بالدراسة حسب درجة سيطرتها على أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الدرجة العلمية.....	16.4
79	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أنماط القيم وفقا لمتغير الدرجة الوظيفية مرتبة تنازليا حسب درجة سيطرتها	17.4
81	أنماط القيم الستة في الوزارات المختلفة المشمولة بالدراسة حسب درجة سيطرتها على أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الدرجة الوظيفية.....	18.4
82	نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين أنماط القيم الشخصية للموظفين وبين الأداء الوظيفي من وجهة نظرهم ونظر مشرفيهم.....	19.4
84	نتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول تقييم الأداء الوظيفي من وجهة نظرهم ونظر مسؤوليهم وفقا لمتغير الجنس	20.4
84	نتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول تقييم الأداء الوظيفي من وجهة نظرهم ونظر مسؤوليهم وفقا لمتغير الدين	21.4
85	نتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول تقييم الأداء	22.4

85	الوظيفي من وجهة نظرهم ونظر مسؤوليهم وفقا لمتغير المحافظة	23.4
86	الدراسة حول تقييم الأداء الوظيفي وفقا لمتغير مكان السكن.....	24.4
86	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول واقع الأداء الوظيفي حسب متغير مكان السكن	25.4
87	تقييم الأداء الوظيفي وفقا لمتغير العمر.....	26.4
88	نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول تقييم الأداء الوظيفي وفقا لمتغير العمر.....	27.4
88	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول تقييم الأداء الوظيفي وفقا لمتغير المسمى الوظيفي.....	28.4
89	نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول واقع الأداء الوظيفي حسب متغير المسمى الوظيفي	29.4
89	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول تقييم الأداء الوظيفي وفقا لمتغير المؤهل العلمي.....	30.4
90	نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول واقع الأداء الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي	31.4
90	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول تقييم الأداء الوظيفي وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية.....	32.4
09	نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول واقع الأداء الوظيفي حسب متغير الحالة الاجتماعية.....	33.4
91	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول تقييم الأداء الوظيفي وفقا لمتغير الدرجة الوظيفي.....	34.4
92	نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول واقع الأداء الوظيفي حسب متغير الدرجة الوظيفية.....	35.4
92	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين حول تقييم الأداء الوظيفي وفقا لمتغير الوزارة.....	36.4
93	نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول واقع الأداء الوظيفي حسب متغير الوزارة.....	37.4
94	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة	

114 لمتغير الدين	53.4
	نتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط القيم وفقا	
116 لمتغير المحافظة	54.4
	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة	
	الدراسة حول أنماط القيم السائدة لديهم حسب متغيرات الحالة	
	الاجتماعية.....	
118	نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات المبحوثين حول أنماط القيم	55.4
	السائدة لديهم حسب متغير الحالة الاجتماعية.....	
120 ملخص لفرضيات الدراسة ونتائجها.....	56.4

فهرس الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
139 اختبار دراسة القيم	1.3
143 اداة الدراسة (الاستبانة في صورتها النهائية)	2.3
149 أسماء المحكمين	3.3
150	مصفوفة ارتباط بيرسون لارتباط متوسط الفقرات (لمقياس أنماط القيم) مع الدرجة الكلية	4.3
151	مصفوفة ارتباط بيرسون لارتباط متوسط الفقرات (لمقياس الأداء الوظيفي) مع الدرجة الكلية	5.3
152 خصائص العينة المختارة من مجتمع الدراسة والتي تم توزيع الاستبانات عليه	6.3
153 المديریات المشمولة بالدراسة والتي تشكل مجتمع البحث	7.3
515 التعديلات التي أجريت على اختبار دراسة القيم ليتلاءم مع مجتمع الدراسة	8.3

فهرس المحتويات

الرقم	الموضوع	الصفحة
	الإقرار.....	أ
	شكر وعرهان.....	ب
	مصطلحات الدراسة.....	ت
	الملخص.....	ج
	Abstract	خ
1	الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها	
1	المقدمة	1.1
3	مشكلة الدراسة	2.1
3	فرضيات الدراسة	3.1
5	أهداف الدراسة	4.1
6	أهمية الدراسة	5.1
7	حدود الدراسة	6.1
7	محددات الدراسة	7.1
7	المعالجة الإحصائية.....	8.1
8	أداة الدراسة.....	9.1
10	نموذج الدراسة	10.1
11	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.....	
11	مقدمة	1.2
11	القسم الأول (القيم)	2.2
21	تعريف القيم	1.2.2

41 نمو القيم وتكونها	2.2.2
16 مصادر القيم	3.2.2
61 خصائص القيم	4.2.2
81 وظائف القيم	5.2.2
19 أهمية القيم للعمل المؤسسي	6.2.2
02 دور القيم في السلوك التنظيمي	7.2.2
02 تصنيف القيم	8.2.2
25 مقاييس القيم	9.2.2
26 القيم والتغير	10.2.2
26 القسم الثاني (الأداء الوظيفي)	3.2
26 مقدمة	1.3.2
72 عناصر الأداء الوظيفي	2.3.2
28 نظريات الأداء	3.3.2
31 تقييم الأداء الوظيفي	4.3.2
32 مفهوم تقييم الأداء الوظيفي	5.3.2
32 مراحل عملية تقييم الأداء	6.3.2
33 أهداف تقييم الأداء	7.3.2
33 استخدامات تقييم الأداء الوظيفي	8.3.2
34 مسؤولية التقييم	9.3.2
34 أدوات تقييم الأداء	10.3.2
36 أخطاء تقييم الأداء	11.3.2
37 مقاييس الأداء الوظيفي	12.3.2
37 خصائص مقاييس الأداء الوظيفي	13.3.2
38 انتقادات لعملية تقييم الأداء	14.3.2
38 القسم الثالث (الدراسات السابقة)	4.2
38 الدراسات السابقة في القيم	1.4.2
44 الدراسات السابقة في الأداء الوظيفي	2.4.2
50 التعليق على الدراسات السابقة	3.4.2

51 الفصل الثالث: الطريقة والإجراء

51 منهج الدراسة	1.3
51 مجتمع الدراسة	2.3
52 عينة الدراسة	3.3
54 صدق أداة الدراسة	4.3
55 ثبات أداة الدراسة	5.3
55 متغيرات الدراسة	6.3
55 إجراءات الدراسة	7.3

57 الفصل الرابع: تحليل النتائج

57 عرض نتائج أسئلة الدراسة	1.4
57 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول	1.1.4
82 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني	2.1.4
83 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث	3.1.4
38 عرض نتائج فرضيات الدراسة	2.4
83 النتائج المتعلقة بالقسم الأول من الفرضيات (الفرضية الأولى حتى الفرضية العاشرة)	1.2.4
93 النتائج المتعلقة بالقسم الثاني من الفرضيات (الفرضية الحادية عشر حتى الفرضية العشرين)	2.2.4
120 النتائج المتعلقة بالجزء بالقسم الثالث من الفرضيات (الفرضية الواحدة والعشرون)	3.2.4
120 ملخص لفرضيات الدراسة ونتائجها	3.4

212 الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

212 مقدمة	1.5
212 مناقشة نتائج سؤال الدراسة الأول	2.5

312 مناقشة نتائج سؤال الدراسة الثاني	3,5
312 مناقشة نتائج سؤال الدراسة الثالث	4,5
412 مناقشة النتائج المتعلقة بالجزء الأول من الفرضيات	5,5
812 مناقشة النتائج المتعلقة بالجزء الثاني من الفرضيات	6,5
313 مناقشة النتائج المتعلقة بالجزء الثالث من الفرضيات	7,5
313 التوصيات	8,5

134 المراجع العربية	
831 المراجع الأجنبية	
149 ملاحق الدراسة	
751 فهرس الجداول	
162 فهرس الملاحق	
316 فهرس المحتويات	