

1998

## Job Values in Public Service: A Field Study of Karak Governorate Employees

Tahseen Tarawneh

*Jerash University, Jordan, TahseenTarawneh@yahoo.com*

Aktham Al-Sarayreh

*Jerash university, Jordan, AkthamSarayreh@yahoo.com*

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jpu>



Part of the [Business Administration, Management, and Operations Commons](#)

### Recommended Citation

Tarawneh, Tahseen and Al-Sarayreh, Aktham (1998) "Job Values in Public Service: A Field Study of Karak Governorate Employees," *Jerash for Research and Studies Journal* *مجلة جرش للبحوث والدراسات*: Vol. 2 : Iss. 2 , Article 4.

Available at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jpu/vol2/iss2/4>

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in *Jerash for Research and Studies Journal* *مجلة جرش للبحوث والدراسات* by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact [rakan@aarj.edu.jo](mailto:rakan@aarj.edu.jo), [marah@aarj.edu.jo](mailto:marah@aarj.edu.jo), [u.murad@aarj.edu.jo](mailto:u.murad@aarj.edu.jo).

بسم الله الرحمن الرحيم

القيم الوظيفية في الخدمة العامة :

دراسة ميدانية لموظفي محافظة الكرك

أكرم عبد المجيد الصرايرة\*\*

تحسين أحمد الطراونة\*

### ملخص

هدفت الدراسة إلى تشخيص قيم بمحافظة الكرك ومقارنة آراء الرؤساء بآراء المرؤوسين وآراء الإناث بآراء الذكور حول القيم الوظيفية ودراسة أثر المؤهل العلمي والعمر على القيم الوظيفية وشملت الدراسة (٢١) إدار حكومية مبينة في جدول (١) ملحق (ب) وقد أجاب عن الأسئلة (٢٥٤) موظفاً. وتوصلت الدراسة الى أهم النتائج التالية:

١- يوجد (١٢) قيمة مشتركة بين العاملين حيث كانت أهمها (أسعى لتوفى الأمن لعائلي).

٢- اختلفت إجابات الإناث عن إجابات الذكور وكانت متوسطات إجابات الإناث أعلى من متوسطات إجابات الذكور على جميع مستويات القيم الوظيفية.

٣- اختلفت إجابات الرؤساء عن إجابات المرؤوسين حول مجموعة القيم المشتركة وكانت تقديرات المرؤوسين أعلى من تقديرات الرؤساء.

٤- يوجد علاقة بين المؤهل العلمي والعمر وبين القيم الوظيفية التي بلغ متوسطاتها أكثر من ثلاثة ولم يكن المؤهل العلمي أو العمر عاملاً مؤثراً على مستوى مجموعة القيم التالية (القيم السلبية) التي كانت متوسطات أقل من (٣) والتي لم يوافق أفراد العينة على وجودها في الإدارة الحكومية.

\* أستاذ مشارك، قسم العلوم الإدارية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة جبر الأهلية، الأردن.

\*\* أستاذ مساعد، قسم العلوم الإدارية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة جبر

جرش للبحوث والدراسات العدد الثاني، المجلد الثاني، ١٩٩٨

### مقدمه

لقد حظي موضوع القيم باهتمام واسع من قبل علماء النفس والاجتماع سياسة والاقتصاد. وفي المجال الإداري ساهم كتاب الحركة السلوكية في ز أثر القيم وعلاقتها بالسلوك التنظيمي باعتبار القيم الوظيفية موجهة وك الموظفين وساهم علماء النفس في دراسة القيم وأثرها في تكوين بصيات الأفراد. وأما علماء الاجتماع فركزوا على دراسة القيم الاجتماعية. ينية على مستوى الجماعات والمنظمات وفي مجال السياسة والاقتصاد ركز اب على تأثير القيم في المجال السياسي بينما ساهم الإقتصاديون بالقيم تصادية. ونظراً لما لموضوع القيم من تأثير واضح على سلوكيات الأفراد ماعات في المنظمات الإدارية فقد جاءت هذه الدراسة لاستطلاع القيم يمية في الإدارات الحكومية (١) وتحديد القيم الإيجابية والسلبية منها (٢).

### المشكلة

كثرت في الآونة الأخيرة الأحاديث حول تطوير الجهاز الإداري ومعالجة يا التسبب والفساد الإداري وتضخم الجهاز الإداري وعدم احترام الوقت سراف في النفقات وضعف الأداء وتدني مستوى الخدمة العامة.

يعتقد الباحثون أن معالجة المشكلات الإدارية ترتبط في مجموعة القيم بفية التي يؤمن بها الموظفون في الإدارات الحكومية من قياديين وإداريين. و أن الممارسات الإدارية المختلفة لا تعكس الإيمان بالقيم الوظيفية نائية وبدورها الفعال بتوجيه سلوك العاملين. وتأتي هذه الدراسة طلاع مأسسة القيم الوظيفية في الأجهزة الإدارية وهي عملية ليست سهلة ج إلى جهود كبيرة متواصلة في مجال توعية العاملين والتركيز على القيم ابية وضرورة تفعيلها في العمل الإداري.

عدم توافق وانسجام القيم التنظيمية والقيم الاجتماعية في بيئة الإدارات مية مما يضع العاملين في دوامة الصراع النفسي أثناء أدائهم لأعمالهم مة في مجال ترجيح الممارسات المقبولة اجتماعياً على حساب الممارسات بية المطلوبة والمشروعة في داخل الإدارات الحكومية. ومثال ذلك الاستجابة

### ٣ . أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من واقع الحاجة الى تطوير الجهاز الإداري والتي يمكن ملاحظتها في العديد من المشكلات الإدارية . وتظهر أهمية الدراسة في ضرورة ارتكاز الحلول المطروحة على القيم التي يؤمن بها غالبية الموظفين . وقد تبدو معظم الحلول المطروحة لحل المشكلة مثل التدريب والتركيز على القيادات الإدارية وتوفير الكوادر المدربة حلولاً معقولة ولكن واقع الحال أنها حلول لأغراض المشكلات الإدارية وليس معالجة لأسبابها الحقيقية . وعليه فإن هذه الدراسة تهدف لتحديد القيم الوظيفية الإيجابية والتي تساعد متخذي القرارات في وضع الحلول العلمية للحد من استئراء الصعوبات والمشكلات الإدارية وتميل الدراسة إلى الاعتقاد بأن الأسباب الحقيقية للمشكلات الإدارية تكمن في نظام القيم السائدة في المجتمع .

تشمل القيم الموجودة في المجتمع الأردني ثلاثة أنظمة قيمية هي: القيم العربية والقيم الإسلامية والقيم الغربية وهذه الأنظمة تمثل مجموعات من القيم غير المتوافقة تماماً وقد تكون متناقضة أحياناً . وتهدف هذه الدراسة الى تشخيص القيم السائدة في الإدارات الحكومية بغض النظر عن مصدرها ومحاولة تحديد القيم السلبية منها بقصد اقتراح البدائل والحلول لمعالجتها .

### ٤ . أسئلة البحث

لقد تم تطوير عدد من الأسئلة لتحقيق أهداف البحث وهي:

- ١- ما هي القيم الوظيفية في الإدارات الحكومية والتي يمكن اعتبارها قيماً مشتركة لمختلف شرائح الموظفين وتحظى بالموافقة عليها بدرجة عالية؟
- ٢- ما هي القيم الوظيفية التي تتباين آراء الموظفين حولها؟
- ٣- ما هي القيم الوظيفية التي لا يعتقد الموظفون أنها موجودة في بيئة عملهم؟
- ٤- هل تختلف آراء الذكور عن آراء الإناث حول موضوع القيم؟

### ٥ . أهداف الدراسة

جرش للبحوث والدراسات العدد الثاني، المجلد الثاني، ١٩٩٨

- ١- تشخيص أهم القيم الوظيفية في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك؟
- ٢- تشخيص القيم الوظيفية التي تتباين آراء العاملين حولها؟
- ٣- تشخيص القيم السلبية في محيط العمل؟

## ٦. فرضيات الدراسة

تم تطوير الفرضيات التالية:

- ١- توجد قيم وظيفية مشتركة بين العاملين في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك.
- ٢- لا تختلف آراء المرؤوسين عن آراء الرؤساء حول موضوع القيم الوظيفية في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك.
- ٢- لا تختلف آراء الذكور عن آراء الإناث في مجال تشخيص القيم الوظيفية في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك.
- ١- لا توجد علاقة بين المؤهل العلمي للموظف وقيمه التي يؤمن بها في محيط عمله في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك.
- لا توجد علاقة بين عمر الموظف والقيم التي يؤمن بها في محيط عمله في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك.

## ١. المنهجية

تم تنفيذ هذه الدراسة الميدانية الاستطلاعية على مرحلتين وقد شملت رحلة الأولى مراجعة أدبيات الموضوع وإعداد أداة الدراسة والاستعانة لراجع والمصادر المتاحة. ويظهر الملحق (أ) الاستبانة التي استخدمت لجمع بيانات اللازمة.

## ١/ أداة الدراسة

تتكون الاستبانة من قسمين حيث شمل القسم الأول معلومات عامة ووظيفية عن أفراد عينة الدراسة وشمل القسم الثاني (٣٥) سؤالاً حول القيم بشكل عام والقيم الوظيفية بشكل خاص. وتم استخدام (١٨) قيمة أشار لها روكيش (ROKEACH) في دراسته للقيم (٣١) قيمة استعملها روكيش (١٩٥٤) في دراسته للقيم الوظيفية.

الأسئلة الواردة في الجزء الثاني من الاستبانة والتي تحمل الأرقام من (١-١٥) بحيث تتضمن (١٥) قيمة استخدمها روكيش في دراسته أما الأسئلة من (١٦-٣٥) فقد تم وضعها بالتناسب مع قيم المجتمع الأردني وبخاصة القيم الوظيفية في الإدارات الحكومية. وقد وضعت إشارة بجانب القيم التي تم استخدامها كما هو موضح في ملحق (ج).

### ٢/٧ . مجتمع الدراسة والعينة

يشمل مجتمع الدراسة جميع الدوائر الحكومية في محافظة الكرك وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية تعادل (٣٠٪) من عدد العاملين في هذه الدوائر بحيث شملت العينة الرؤساء والمرؤوسين من ذكور وإناث وبين جدول (١) ملحق (ب) أعداد الاستبانات التي تم تسليمها والتي تمت إعادتها وكانت صالحة للتحليل. وقد بلغت نسبة المعاد إلى الموزع حوالي (٧٥٪) وهذه النسبة المرتفعة تعود للمتابعة المستمرة من الباحثين ولتعاون جميع العاملين في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك وقد تم توزيع الاستبانة وإعادة جمعها في ثلاثة أسابيع متتالية وكانت أعداد الاستبانات الموزعة (٣٣٥) استبانة والمعاد منها والصالح للتحليل بلغ (٢٥٤) استبانة.

### ٣/٧ . الصدق والثبات

عرضت الاستبانة على خمسة محكمين في مراحل الإعداد وأجريت بعض التعديلات على صياغة بعض الأسئلة وأجرى اختبار الثبات المعروف باختبار كرونباخ الفا (Cronbach's Alpha) وكانت نتيجة الاختبار للقسم الثاني من الاستبانة والبالغ عدد الأسئلة فيه (٣٥) سؤالاً كما هو موضح في ملخص (أ) تساوي (٨٣٨٥,٠ = A) وهي نتيجة مقبولة للدراسات الاستطلاعية.

### ٤/٧ . الأساليب الإحصائية المستخدمة

لقد تمت معالجة البيانات الإحصائية باستخدام الرزمة الإحصائية

جرش للبحوث والدراسات العدد الثاني، المجلد الثاني، ١٩٩٨

مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية وقياس ثبات الاستبانة باستخدام اختبار الفا (a) وفحص الفرضيات باستخدام اختبارات (ف، ت) و (F, T).

## ٥. التعريفات الإجرائية

لقد تم استخلاص هذه التعريفات بعد مراجعة الدراسات السابقة وكما يلي:-

(١) القيم الوظيفية في الخدمة العامة:

هي مجموعة الرغبات التي تنظمها القوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات الإدارية الصادرة عن متخذي القرارات في الإدارات الحكومية. وتشمل مجموعة الرغبات المتعلقة بالمنظمة مثل تحقيق الأهداف والكفاءة والإنتاجية والجودة والفعالية وغيرها، وكذلك رغبات المرؤوسين التي يطمحون إلى تحقيقها من خلال عملهم مثل توفير الأمن لعائلاتهم والعدالة في التعامل معهم وتقدير جهودهم وشعورهم بأهمية أعمالهم وغيرها.

(٢) قيم المجموعة الأولى: هي القيم المشتركة أو مجموعة القيم التي يرغب بها جميع الموظفين بدرجة عالية بغض النظر عن الشرائح المختلفة التي ينتمون إليها أو معتقداتهم الدينية أو تنوع أصولهم وبيئاتهم وتمثل القيم الواردة في جدول (٢) القيم المشتركة أو قيم المجموعة الأولى.

(٣) قيم المجموعة الثانية: هي القيم التي يرغب بها الموظفون وبدرجة متوسطة والموضحة في جدول (٣) ومنها الرغبة في الإجازات والمشاركة والشعور بالراحة النفسية والاهتمام بالإنتاجية وتطبيق سياسة الباب المفتوح والاهتمام بالعاملين والرغبة في تكوين صداقات العاملين.

(٤) قيم المجموعة الثالثة: هي القيم السلبية والتي أعطيت تقديرات

اعتقادهم بأن قرارات الإدارة لا تتأثر بالواسطة ورغم ذلك فإنهم يعتقدون أن التعامل بإداراتهم غير موضوعي وأن الموظف لا يتأثر بالولاء لعشيرته أثناء العمل. وكذلك لا يتم شغل الوظائف الإدارية على أساس الأقدمية ولا يعتقدون أن قرارات الإدارة متأثرة بالمصالح الشخصية ولا يشعرون بعدالة التعامل في إداراتهم. وكذلك لا تمنح الحوافز على أساس الإنجاز.

### ٨- الدراسات السابقة

يزخر الأدب بالعديد من الكتابات التي تعالج قيمة معينة أو قيماً م الناحية العلمية أو الفلسفية أو العملية ويلاحظ الدارس أن هناك نمطاً فلسفي في الحديث عن القيم الإنسانية مثل معنى الحياة والسعادة والأخلاق بشك عام. فيرى (غوميتسكي) أن السعادة مثلاً كقيمة يسعى لها الإنسان تكمن في الجانب الروحي والجانب المادي (٤)، ويتضمن الجانب الروحي الشعور بالسعادة عن عمل الخير مثلاً، ويتضمن الجانب المادي امتلاك الخي والإحساس بشعور السعادة والرضا عند فعله مثل المحسن الذي يتصدق بجز مما يملك ولا تخلو هذه الكتابات من الموضوعات الجدلية الفرعية المرتبطة بكي قيمه. ومعنى القيمة في اللغة يتراوح بين الاستقامة والثلث والاحكام القيمة الأمر. (٥) ومعنى القيمة اصطلاحاً بين الاقتصاديين هو قيمة التبادل وتستخا لفظة القيمة استخدامات اقتصادية فالبعض يقول أن القيم عبارة عن تفضيل، أو اهتمامات أو رغبات وهي أي القيمة مرادفة لكلمة نافع أو لائق. وه معايير ذات صبغة انفعالية قوية، وعامة، تتصل من قريب بالمستويات الخلة التي تقدمها الجماعة ويمتصها الفرد من بيئته الاجتماعية الخارجية (٦) وير البعض أن القيم نسبية لأنها ترتبط برغبات الأشخاص بالأشياء والأشخاص نظراً لما في هذه الموجودات من مبررات لتفضيلها. ويرى (موريس) أن دراه القيم تعني "دراسة السلوك التفضيلي" لأن أي سلوك للفرد يعني تفضيل سلوك آخر في موقف معين (٧).



جرش للبحوث والدراسات العدد الثاني، المجلد الثاني، ١٩٩٨

يرى البعض أن تطور مفهوم القيم يعكس نسبة القيم مثل قيمة العدالة  
 واة فقد تطور معناها عبر الزمن وعبر الحضارات المختلفة وتحدد نسبية  
 بمقدرتنا على إدراكها وتطبيقها بأوسع نطاق (٨) ويرى آخرون أن القيم  
 إلى نوعين القيم المطلقة والقيم النسبية، حيث أن القيم المطلقة التي  
 لذاتها وهي قيم الخير مثل قيمة السعادة وأما القيم النسبية فهي وسائل  
 ق غايات مثل الرغبة في الحصول على المال وكذلك قيمة السيارة المرهونة  
 الخدمات التي تؤديها. (٩) ويرى بعض الكتاب أن قيمة الفضائل  
 من أمة لأخرى ومن عصر لآخر ويرى الدارس التمييز بين الفضيلة  
 وصفة نفسية مثل الأمانة والصدق والعدل والمعرفة والصبر وغيرها  
 فضائل الأعمال التي يؤديها الشخص. ولكن إجماع الكتاب حول أن  
 هي القيم العليا التي يؤمن بها المجتمع ويلتزم بها الأفراد في ذلك  
 بسبب الارتباط الوثيق بين الفرد والمجتمع. (١٠) ونبه مصطفى حلمي  
 طورة اعتبار القيم أو النظر للقيم كحقائق نسبية لأن ذلك يعني وضع  
 التي تتغير بطبيعتها بنفس مستوى القيم التي تتصف بالثبات والإطلاق  
 رورة مما يقود حتماً إلى الارتباك وبلبلة الرأي العام الأخلاقي. (١١)  
 يرى أفلاطون أن الفضائل تشمل الحكمة وهي فضيلة العقل التي تكمله  
 . والعفة وهي فضيلة القوة الشهوانية والشجاعة وهي فضيلة القوة  
 ية وأما العدل فهو التوازن الصحيح بين القوى الثلاثة. (١٢) بينما يرى  
 ط بأن المعرفة هي القيمة العليا والسعادة الغاية القصوى لأفعال الإنسان  
 أرسطو فيرى أن الفضيلة وسط بين رذائل. وطور من خلال ذلك نظرية  
 الذهبية (١٣) الذي تشكل فيه الفضيلة نقطة الوسط بين رذيلتين.  
 هناك من يعارض سقراط في أن المعرفة فقط هي أساس علم الأخلاق  
 أن المعرفة غير كافية وحدها بل هي بحاجة ماسة إلى الإرادة الحرة  
 تبار الواعي لمعرفة الخير وفعله ومعرفة الشر واجتنابه. ولكن لو تركت  
 على إطلاقها دون إرادة حرة واختيار للنافع منها فقد تتنوع ولا تسخر  
 الناس. (١٤) وعند النظر لآراء الفلاسفة في الأخلاق أو القوة نرى أن  
 يرى أن أساسها المعرفة أو المنفعة أو اللذة ويرى البعض الآخر أن القوة

هي الحق والخير وغير ذلك مما يوقع الدارس في التردد والحيرة ولكن المعرفة التي تحكمها الإرادة الحرة في الاختيار الواصل الواعي تقود إلى النتائج الإيجابية والنافعة. كما يرى أفلاطون أن الفطرة أساس الأخلاق بينما يرى أرسطو أن الأخلاق مكتسبة. (١٥)

ومن الآراء من يصنف الأخلاق بين خاص وعام، فالأخلاق الخاصة المتعلقة بالصفات النفسية لا تتوافق مع النسبية أما الأخلاق العامة فيمكن فرض النسبية والتفاوت ووقوع التشكيك في وجودها ومثالها جميع الأعراف والعادات. كذلك عند الوصول إلى صفة هي حد الاعتدال بين رذائل مث الكرم كقيمة تقع بين الإسراف واللوم. هي وليدة العادات والأعراف وغير خاضعة للنسبية. وهذا يعني أنه يمكن اشتقاق قيمة لا تخضع للنسبية من العادات والتقاليد والأعراف التي هي نسبية بحد ذاتها ومتفاوتة من مجتمه لآخر ويمكن وقوع الشك في وجودها خارج إطار أو بيئة أو مجتمع جما بعينها. (١٦)

وتعرف القيمة " بأنها قدرة الشيء على إثارة الرغبة وأن القيمة تتناسب ه قوة الرغبة " (١٧) من قبل ريبو). أما (شارك جيد) فقد عرف "القيمة بأز إضاءة الأشياء تحت الشعاع الملقى من رغبتنا" (١٨) وعرف (لوس) القيمة بأز " ما هو جدير بأن يطلب " (١٩) وعرفها بارودي (١٨٧٠ - ١٩٥٥) " بأز ناتج حكم تقديري وأنها تؤكد القابل للرغبة في مقابل ما رغب ". (٢٠) وه القيم الإسلامية التي تتصل بحياة المجتمع وتنظيمه نذكر قيم المؤاخاة والتكاه الاجتماعي والعدل والوفاء والعهد والصبر والكرم والصدق وغيرها. (٢١). وتعرض ابن مسكوية أبو علي أحمد بن محمد بن يعقوب مسكو ٣٢٥ - ٤٢١ هـ لموضوع القيم فاعتبر الفضائل أربعة هي الحكمة والعاشجاعة والعدالة ويقابلها أربعة رذائل هي الجهل والشر والجن والجد واعتبر أن لكل فصيلة مؤشرات ودلالات. فدالات الحكمة " الذكاء والتعنا وسرعة الفهم وقوته وصفاء الذهن وسهولة التعليم ". (٢٢) وأما دلالات العفة فهي الحياء والصبر والسخاء والدعة والقناعة والدمائة والحرية والاتنذ هالقاه العاه حسب الهدى والمسألة. وأما دلالات الشجاعة فهى ك

جرش للبحوث والدراسات العدد الثاني، المجلد الثاني، ١٩٩٨

نفس والنجدة وعظم الهمة والثبات والحلم وعدم الطيش والشهامة واحتمال كد ودلالات العدالة هي الصداقة وصلة الرحم والألفة وحسن الشراكة حسن القضاء والتودد والعبادة والمكافأة. (٢٣) ويرى أبو محمد علي بن عبيد بن حزم (٣٨٤-٤٥٦ هـ يوافق ٩٩٤ - ١٠٦٤ م) أن أصول الفضائل هي العدل والفهم والنجدة والجود بينما الرذائل هي الجور والجهل والجن لشح. (٢٤)

ويؤكد ديفس ونيوستروم (Newstrom & Davis) أن فلسفة السلوك في نظمات الإدارية للمدير مستمدة من الحقائق ومجالات القيم. ومجالات قيم تمثل الرغبات في تحقيق أهداف دون غيرها في التنظيمات الإدارية أو عملية تفضيل هدف على هدف آخر. (٢٥) وهذا يؤيد ما ذهب إليه ورسي عند وصفه لدراسة السلوك بأنها دراسة للسلوك التفضيلي وكذلك يد ما ذهب إليه بعض الكتاب بأن القيمة هي عملية الرغبات والتفضيلات وجهة نظر الفرد. ويؤكد ديفس ونيوستروم أن القيم الإنسانية تمثل معتقدات إيجابية حول إمكانية التطور والرغبة في ذلك بين الموظفين. (٢٦) تعتقد نبيلة عباس كامل الشال أن القيم في البيئة الزراعية القبلية والعشائر ما لت تشكل أحد المحددات الأساسية لسلوك الأفراد والجماعات في هذه مجتمعات. . . . . وحتى بين الطبقات المتعلقة في هذه المجتمعات. (٢٧) يؤكد عبد المعطي محمد عساف أن أهم القيم الإدارية هي قيمة العدالة لعمل على إحياء روح الفريق من خلال أساليب المشاركة في العمل والنتائج يعزز الاتجاه الإيجابي لتحقيق الفعالية وتجنب الوقوع في الفساد الإداري ند تعارض المصلحة الشخصية العامة. (٢٨) ويرى كامل محمد المغربي أن قيم هي المرشد والدليل للسلوك وأنها تختلف من مجتمع إلى آخر وخاصة مجال السلوك التنظيمي. كما أن القيم التي يكون مصدرها الدين تمتاز رجة عالية من الثبات أما القيم وليدة المجتمع والعمل فإنه يمكن تغييرها وكلما كانت القيم إيجابية ومشتركة بين العاملين في التنظيم سارت المنظمة لاسية أكبر تخلو من النزاعات والصراعات". (٢٩) ويضيف أن "التطوير تنظيمي يعمل على تخفيض نسبة القيم السلبية وتحويلها إلى قيم إيجابية مما

ويرى بعض الباحثين ضرورة التفريق بين القيم الإسلامية التي تشد المشاركة وبين القيم والتقاليد العشائرية التي تحد من المشاركة وتكرس الو للعشيرة. (٣١) يعتقد كريس أرجيرس أن قيم البيروقراطية الهرمية تقود علاقات ضعيفة وضحلة وغير موثوقة ولا تسمح بالتعبير الطبيعي عن المش وهي زائفة وغير أصيلة وتؤدي إلى تخفيف التنافس بين الأشخاص. وبد التنافس بين الأشخاص أو " المناخ النفسي الأمين " فإن التنظيم سيتحول ساحة للصراع وعلاقات عدم الثقة والجمود مما يقلل فرص النجاح في المشكلات التنظيمية. (٣٢) وتعتبر العلاقات الإنسانية من القيم التنظيمية تؤدي إلى إنجاز الأعمال وزيادة الفعالية وممارسة الضبط والتوجيه السلط الذي يستخدم حق الثواب والعقاب في تحديد السلوك العقلاني. (٣٣) دراسة لأثر الجنس على قيم العمل وجد أن الإناث كانت تقديراتها أعلى الذكور بحيث كانت الفروق ذات دلالة إحصائية على القيم التالية: الش بالإنجاز والاحترام ومكان العمل المريح وتطوير المعرفة والمهارات والاستة في العمل والأصالة والإبداع واحترام الرؤساء والمصالح المشروعة. وك اجابات الذكور أعلى من الإناث على القيم التالية: الأمن الوظيفي والتم وأوقات الفراغ والإجازات والعمل على حل المشكلات الهامة والمخاط (٣٤) والقيم عبارة عن الأشياء المهمة للناس وهي الميول والرغبات الوا التي تشكل جانباً من ثقافة المنظمات. (٣٥) وتؤثر القيم على جميع مر اتخاذ القرارات وبشكل ملحوظ في مجالات تحديد الأهداف وتطوير با حل المشكلات واختيار المناسب منها وتنفيذه بحيث لا يمكن تجنب إص الأحكام القيمية عند اتخاذ إجراءات تصويب الأخطاء. (٣٦) وإص الأحكام القيمية تكون عادة في المواقف الاتصالية لتعكس أهمية ما يحدث الموقف الاتصالي وتتأثر بالخبرات السابقة أو معنى الرسالة المتوقع. (٣٧) ويتطلب تزايد مشاركة المرأة مراعاة الاختلافات بين الذكور والإناث الاهتمامات والرغبات والميول وقيم العمل. وتوصلت دراسة في إسر أجريت على طلبة المدارس المهنية من الذكور والإناث ومن فئة العمر ٢٠-٥٠ عاماً كانت النتيجة ٥٠ طاللاً من الذكور، ٥٠ إناثاً، تهصلت الـ ٥٠

جرش للبحوث والدراسات العدد الثاني، المجلد الثاني، ١٩٩٨

دلالة إحصائية هامة بين الجنسين وكانت أهم قيم الإناث تشمل المنطق  
نظافة والاستقلال والتسامح والتهديب والأمن القومي وأما أهم قيم الذكور  
ت الفكر والطموح والعقل المفتوح والقدرة على التخيل والحب الناضج  
ياة المريحة والتوافق النفسي الداخلي. (٣٨) وتدل هذه النتائج على  
رة الاهتمام بقيم كل فرد في المنظمة.

وترتبط القيم بالإتجاهات وتنظمها وتعني القيم مجموعة الرغبات  
نهاد النظر والأحكام العقلانية ومشاعر الإنحياز وكل ما يحدد نظرة  
خص للحياة. وتؤثر القيم في إدراك الفرد للوسائل والغايات. (٣٩)  
ى البعض أن القيم هي المعتقدات والمحددات التي تواجه متخذ القرار في  
ات الاختيار بين البدائل وتنفيذها ومتابعة وتقييم التنفيذ وفي تحديد  
داف. (٤٠) ويستفاد من مراجعة الدراسات السابقة أن موضوع القيم قد  
ج من قبل الفلاسفة والكتاب بطرق متعددة فبعضهم يرى أن القيم عبارة  
تفضيلات أو اهتمامات أو رغبات وأنها مرادفة لكلمة نافع أو مفيد.  
كد البعض أن القيم تتصل بالمستويات الخلقية للفرد والجماعة كما أنها تنظم  
ك الفرد من خلال التأثير في مرحلة سلوك معين على غيره. ويؤكد بعض  
اب الذين رصدت أعمالهم في هذه الدراسة أن القيم تتصف بالثبات  
طلاق والضرورة على مستوى الفرد ولكنها تتفاوت على مستوى الجماعة  
ظمة. ومجالات القيم في التنظيمات الإدارية كما يؤكد ديفيس  
ستورم. تمثل الرغبات لتحقيق الأهداف وفي تفضيل هدف على آخر  
لق بالسلوك التفضيلي للفرد. وأما القيم الإنسانية فهي معتقدات إيجابية  
الرغبة في التطور بين الموظفين. ويمكن أن تشكل القيم محددات لسلوك  
إد والجماعات في المجتمعات القبلية.

ومن القيم الإدارية والوظيفية قيم العدالة والمشاركة والفعالية وتجنب  
وع في الفساد الإداري عند تعارض مصلحة التنظيم مع مصلحة الفرد.  
ن يكون مصدر القيم دينياً فإنها تتصف بالثبات بعكس قيم المجتمع  
مل. والتي يمكن تغييرها. ووجود القيم المشتركة بين العاملين يتحقق من  
راعات والنزاعات والتوتر في العمل. وتؤثر القيم على جميع مراحل

اتخاذ القرار المتعلق بتحديد الأهداف والبدائل المناسبة لحل المشكلات واخذ البديل الذي يوضع موضع التنفيذ لحل المشكلات.

## ٩. تحليل النتائج والمناقشة

### ١/٩. وصف العينة

شارك في الدراسة (٢١) دائرة حكومية في محافظة الكرك و مجموع أفراد العينة (٢٥٤) موظفاً موزعين على الدوائر الحكو كما في جدول (١) ملحق (ب) وتكونت العينة من (١٨٨) موظ (٦٠) مديراً ورئيس قسم ولم يجب (٦) موظفين على طبيعة الو التي يعملون بها. وتراوحت درجات الموظفين بين الدرجة الأ والدرجة العاشرة والموظفين بعقود بحيث شملت (٥٩) موظفاً مذ وكانت مدة الخدمة لأفراد العينة تتراوح بين سنة واحدة وأكثر من سنة وكان تركيز أفراد العينة من حيث مدة الخدمة بين ٥ سنه و ٢٦ سنة. وتكونت العينة من ١٧٣ فرداً من الذكور و (٧٦) إ ولم يجب على سؤال الجنس (٥) أشخاص. ويحمل (٢٢) فرداً أفراد العينة درجة الماجستير والدكتوراه و (٧٦) درجة البكالوريوس (٥٦) درجة الدبلوم من كليات المجتمع و (٩٥) فرداً من ح الثانوية العامة.

### ٢/٩. الإحصاءات الوصفية

تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجـ أفراد العينة على أسئلة الدراسة البالغ عددها (٣٥) سؤالاً وقد ترتيب المتوسطات الحسابية تنازلياً وتبين أن أفراد العينة يؤيدون و مجموعة من القيم بلغ عددها (١٢) قيمة بدرجة عالية وك متوسطاتها الحسابية تزيد على أربعة كما في الجدول (٢).

وتشير الإجابات أعلاه إلى أن القيم المشار إليها في (١) - قيم مشتركة بين العاملين وتحظى بالموافقة الشديدة عليها بديل ار المتوسط الحساب. أكثر من: (٤) و صغ الانحراف المعياري للإجـ

جرش للبحوث والدراسات العدد الثاني، المجلد الثاني، ١٩٩٨

والذي تراوح بين (٥٧,٠ - ٩٨,٠) فيما عدا انحرافات الإجابة على القيمة رقم (١١) والتي بلغت (١,٥١) انحرافاً معيارياً. يلاحظ أن رغبة الشخص في توفير الأمن لعائلته ورغبته بالحياة المزهرة المريحة ورغبته أن يعيش في عالم يسوده السلام تعتبر من القيم الهامة لأي شخص أو موظف وترتبط بحياته العملية في الوظيفة. فهو يبحث عن العمل الذي يوفر له الأمن والذي يجد فيه فرص التقدم والشعور بالارتياح أثناء أداء الواجبات المختلفة. ومن الصعب القول أن هذه القيم بعيدة عن القيم الوظيفية مثل الكفاءة والفعالية والإنجاز وغيرها. وتؤكد هذه النتائج ما أشار إليه روكيش في ترتيبه للقيم الثماني عشرة وعلى رأسها رغبة الفرد بالحياة المزدهرة والمثيرة. وتدل النتائج على أن الرؤوسين قد أعطوا أعلى درجة أهمية لتوفير الأمن العائلي وكذلك للالتزام بالعمل ومواعيده والولاء للمؤسسة والمساواة بين العاملين.

جدول (٢) المجموعة الأولى من القيم التي أعطيت أهمية عالية من أفراد العينة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيمة	رقم
٥٧,	٤,٧٧	أسعى لتوفير الأمن لعائلي	.
٦٣,	٤,٦٤	أرغب بحياة مزدهرة ومريحة	.
٦٨,	٤,٦٣	أفضل أن أعيش في عالم يسوده السلام	.
٧٤,	٤,٦١	تقدير جهود العاملين أمر ضروري	.
٧٥,	٤,٥٦	المساواة بين العاملين ضرورية لنجاح المنظمة	.
٧٤,	٤,٥٤	ألتزم بواجبات عملي	.
٧٧,	٤,٥١	أحترم وقت العمل وأحافظ عليه	.
٨٢,	٤,٤٦	علاقات المحبة مهمة في مكان العمل	.
٨٥,	٤,٣٥	أفضل الحياة المثيرة والنشيطة	.
٨٧,	٤,٣٤	أستمتع بالقيام بعملتي	١.
١,٥١	٤,١٧	أشعر بالولاء للمؤسسة التي أعمل بها	١.
٩٨,	٤,١٤	أشعر بأهميتي واحترامي لذاتي في مكان العمل	١.

وضرورة تقدير جهودهم وشعور الموظف بأهميته واحترامه لذاته. وهذه النتائج تؤكد الفرضية الأولى (توجد قيم وظيفية مشتركة بين العاملين في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك). وتظهر الإحصائيات الوصفية أن أفراد العينة قد أعطوا أهمية متوسطة لحوالي 15 قيمة موضحة في الجدول (3).

يلاحظ من الجدول (3) أن أدنى متوسط حسابي للإجابات كان للقيم رقم (15) في الجدول (3) وقد بلغ (3, 02) وأن أعلى متوسط قد بلغ (3, 81) للقيمة رقم (1) وهي قيمة الصداقات كجزء من علاقات بيئة العمل في الإدارات الحكومية. ويلاحظ أن الاهتمام بالإنتاجية قد أعطى أهمية متوسطة بالنسبة لباقي القيم وقد بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على سؤال الإنتاجية (3, 40). وكذلك تظهر الإحصاءات أن أفراد العينة لم يوافقوا على ثمانية أسئلة تمثل قيماً محتملة الوجود في الإدارات الحكومية وتظهر نتائج الإجابات في الجدول رقم (4).



جرش للبحوث والدراسات العدد الثاني، المجلد الثاني، ١٩٩٨

جدول (٣) المجموعة الثانية من القيم التي أعطيت أهمية متوسطة من قبل أفراد العينة

الرقم	القيمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١.	تشكل الصداقات جانباً من علاقات العمل بالدائرة	٣,٨١	١,١٣
٢.	الرغبة في الإجازات وأوقات الفراغ	٣,٨١	١,١٢
٣.	الرغبة في المشاركة في النشاطات المختلفة	٣,٧٥	١,١٦
٤.	تحترم إدارتي التنظيمات والأنظمة والقوانين	٣,٧٥	١,٢١
٥.	أرغب بعالم الفن والجمال	٣,٧٠	١,١٩
٦.	أشعر براحة نفسية في مجال عملي	٣,٥٥	١,٢٤
٧.	يتسم العمل بدائرتي بالأمانة	٣,٥٥	١,٢٩
٨.	ألمس خبرة وحكمة الرؤساء عند التعامل معهم	٣,٤٦	١,٢١
٩.	تهتم إدارتي بالإنتاجية	٣,٤٠	١,٢٤
١٠.	تركز الإدارة على طاعة الموظفين	٣,٣٨	١,٢٢
١١.	تؤمن إدارتي بمقدرة الموظف علي تحمل المسؤولية	٣,٣٨	١,٢٦
١٢.	تهتم الإدارة بتقديم الخدمات المطلوبة	٣,٣٤	١,٢٦
١٣.	تطبق الإدارة سياسة الباب المفتوح	٣,٣١	١,٢٨
١٤.	تركز الإدارة على تطوير كفاءة العاملين	٣,٢٩	١,٣٣
١٥.	اهتمام الإدارة بالعاملين	٣,٠٢	١,٣٣

تشير الإجابات لأفراد العينة على الأسئلة في جدول (٤) إلى عدم موافقة فراد العينة على أن الإدارة تتخذ قراراتها متأثرة بالواسطة. وكذلك يعتقد فراد العينة أن التعامل في دوائرهم لا يتم بموضوعية وأن الموظف لا يتأثر كثيراً بالولاء لعشيرته أثناء تنفيذه مهام عمله. ويعتقدون أن شغل المناصب الإدارية لا يتم على أساس الأقدمية فقط وإنما على أساس اعتبارات أخرى مثلاً يمكن أن تكون المقدرة والكفاءة إحدى هذه الاعتبارات. ولا يتوقع أفراد عينة أن الإدارة تتأثر بالمصالح الشخصية أو العلاقات الشخصية عند اتخاذها قراراتها.

جدول رقم (٤) المجموعة الثالثة من القيم التي لم تحظ بالموافقة عليها من أفراد العينة.

الرقم	القيمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١.	تتخذ الإدارة قراراتها بالواسطة	٢,٩٧	١,٣٩
٢.	يتم التعامل بموضوعية في دائرتي	٢,٩٧	١,٣٠
٣.	يتأثر الموظف بالولاء لعشيرته أثناء تنفيذ العمل	٢,٩٧	١,٤١
٤.	يتم شغل المناصب الإدارية على أساس الأقدمية	٢,٨٦	١,٤٠
٥.	تتخذ الإدارة قراراتها متأثرة بالمصالح الشخصية	٢,٨٥	١,٣٧
٦.	تتخذ الإدارة قراراتها متأثرة بالعلاقات الشخصية	٢,٨٣	١,٣٧
٧.	أشعر بعدالة التعامل بين العاملين في مؤسستي	٢,٨١	١,٣٧
٨.	تمنح الحوافز استناداً لمستوى الإنجاز	٢,٧٤	١,٣٤

ويعشرون بعدم عدالة التعامل بين العاملين في مؤسساتهم وإن الحوافز لا تمنح على أساس الإنجاز ويمكن أن تمنح الحوافز أحياناً لترضية الموظفين أو بالدور فيما بينهم في الإدارة الواحدة.

### ٣/٩. اختبار الفرضيات:

#### ١/٣/٩. الفرضية الأولى:

تنص هذه الفرضية على أنه (توجد قيم وظيفية مشتركة بين العاملين في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك). لقد تم قبول هذه الفرضية بعد تحليل الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد العينة.

وقد تبين وجود (١٢) قيمة وافق عليها أفراد العينة بشد وبلغ المتوسط الحسابي للإجابات على هذه القيم أكثر من (٤) كما سبق إيضاحه في جدول (٢) واستناداً لهذه النتيجة تقبل الفرضية الأولى من حيث وجود (١٢) قيمة مشتركة بين العاملين في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك.

٢/٣/٩ . الفرضية الثانية:

تنص هذه الفرضية على أنه (لا تختلف آراء المرؤوسين عن آراء الرؤساء حول القيم الوظيفية المتوقع وجودها في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك).

ولاختيار هذه الفرضية تم إجراء ما يلي:

١- تم ترتيب إجابات العينة على القيم الوظيفية في ثلاث مجموعات من القيم استناداً للمتوسطات الحسابية وهي كما يلي:

أ - مجموعة القيم الأولى وعددها (١٢) قيمة كانت متوسطاتها الحسابية أكثر من (٤) وموضحة في جدول (٢).

ب- مجموعة القيم الثانية وعددها (١٥) قيمة وكانت متوسطاتها الحسابية أكثر من (٣) وأقل من (٤) وموضحة في جدول (٣).

ج- مجموعة القيم الثالثة وعددها (٨) قيم وبلغت متوسطاتها الحسابية أقل من (٣) موضحة في الجدول (٤).

٢- وزعت إجابات أفراد العينة على عيتين هما عينة الرؤساء وبلغ عددهم (٦٠) بين مدير ورئيس قسم و (١٨٢) موظفاً يشكلون عينة المرؤوسين.

٣- أجرى اختبار (ت، T) لتساوي المتوسطات لإجابات الرؤساء والمرؤوسين على كل مجموعة من مجموعات القيم الثلاث وكانت النتائج كما يلي:

نتائج اختبار (T، ت)  
لإجابات الرؤساء والمرؤوسين على مجموعة القيم الأولى

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	فرق المتوسط
الرؤساء	٦٠	٤,١٦٦٧	١,١٠٧	٠,٤٤٨٧
المرؤوسين	١٨٢	٤,٦١٥٤	٠,٦٥٣	

قيمة (T، ت) المحسوبة لاختبار (TAIL - ٢) = ٣,٨٧ على درجات الحرية (٢٤٠, ١)

قيمة (T، ت) الجدولية لاختبار (TAIL - ٢) = ١,٩٧ على درجات الحرية (٢٤٠, ١)

مستوى الدلالة لقيمة T المحسوبة (TAIL SIG - ٢) = ٠,٠٠٠

النتيجة: ترفض فرضية تساوي متوسط إجابات الرؤساء مع متوسط إجابات المرؤوسين. وهذا يعني أن هناك فروقاً في المتوسطات ذات دلالة إحصائية وتبين النتائج أعلاه أن المرؤوسين يؤكدون موافقتهم بشدة أكثر من رؤسائهم حول وجود قيم المجموعة الأولى في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك. ونظراً لأن قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمة (T) الحرجة أو الجدولية ترفض الفرضية مما يعني أن آراء المرؤوسين تختلف عن آراء الرؤساء في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك حول مجموعة القيم الأولى المدرجة بجدول (٢).

نتائج اختبار (ت أو T) لتساوي المتوسطات لإجابات الرؤساء والمرؤوسين على مجموعة القيم الثانية

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	فرق المتوسط
الرؤساء	٦٠	٣,٤١٦٧	١,٥٨٧	٠,٢٦٤٧
المرؤوسين	١٨٢	٣,٦٨١٣	١,١٠١	

جرش للبحوث والدراسات العدد الثاني، المجلد الثاني، ١٩٩٨

ة ( ت، T ) المحسوبة لاختبار ( TAIL - ٢ ) = ١,٤٤ على درجات الحرية (٢٤٠،

ة ( ت، T ) الجدولية لاختبار ( TAIL - ٢ ) = ١,٩٧ على درجات الحرية (٢٤٠،

توى الدلالة لقيمة ( ت ) المحسوبة ( TAIL SIG - ٢ ) = ١,١٥٢ .

بجة: تقبل الفرضية أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط ابات الرؤساء ومتوسط إجابات المرؤوسين حول مجموعة القيم الثانية لدرجة في جدول (٣). وهذا يعني أن إجابات الرؤساء وإجابات المرؤوسين اربة ولا تشكل الفروق الملحوظة أعلاه دلالة إحصائية. كما أنه يظهر أعلاه قيمة ( ت ) المحسوبة أقل من قيمة ( ت ) الجدولية مما يوجب قبول فرضية وي متوسطات إجابات الرؤساء والمرؤوسين حول قيم المجموعة الثانية.

تائج اختبار ( ت، T ) لتساوي المتوسطات لإجابات الرؤساء والمرؤوسين

على مجموعة القيم الثالثة

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	فرق المتوسط
رؤساء	٦٠	٢,٩٩٦٧	١,٦٦٧	٠,٠٩٩٣
مرؤوسين	١٨٢	٣,٠٦٥٩	١,٢٩٠	

؛ ( ت ) المحسوبة لاختبار ( TAIL - ٢ ) = ٠,٤٨ على درجات الحرية (١، ٢٤٠)

؛ ( ت ) الجدولية لاختبار ( TAIL - ٢ ) = ١,٩٧ على درجات الحرية (١، ٢٤٠)

نوى الدلالة لقيمة ( ت ) المحسوبة ( TAIL SIG - ٢ ) = ٠,٦٣٢ .

بجة: تقبل فرضية تساوي المتوسطات لإجابات الرؤساء والمرؤوسين كما أن المتوسطات (٠,٠٩٩٣) لا يعتبر ذا دلالة إحصائية. وهذا يعني وجوب فرضية أنه لا تختلف إجابات الرؤساء عن إجابات المرؤوسين حول القيم ليفية في المجموعة الثالثة والمدرجة في جدول (٤) وخلاصة القول أن آراء ساء لا تختلف عن آراء المرؤوسين عند تحليل إجاباتهم على مجموعة سم الثالثة والثانية ولكن يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات ساء والمرؤوسين على مجموعة القيم الأولى وهذه الفروق تبين أن

المروسين يؤكدون وجود قيم المجموعة الأولى في الإدارات الحكومية في الكرك وبدرجة أعلى من الرؤساء.

٣/٣/٩. الفرضية الثالثة

تنص هذه الفرضية على أنه (لا تختلف آراء الذكور عن آراء الإناث في مجال تشخيص القيم الوظيفية في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك). لاختبار هذه الفرضية رتب إجابات أفراد العينة في مجموعتين تمثل الأولى إجابات عينة الذكور وتمثل الثانية إجابات عينة الإناث. وكذلك تمت مقارنة إجابات الذكور والإناث على مجموعات القيم الثلاث التي سبق تحديدها عند اختبار الفرضية الثانية وكانت نتائج اختبار (T) لمقارنة متوسطات إجابات الذكور والإناث على مجموعات القيم الثلاث كما يلي:

نتائج اختبار (ت أو T) لتساوي متوسطات إجابات الذكور والإناث على

مجموعة القيم الأولى

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	فرق المتوسط
ذكور	١٦٨	٤,٤١٠٧	٠,٨٩١	٠,٢٠٩٣
إناث	٧٥	٤,٧٢٠٠	٠,٤٨١	

قيمة (ت) المحسوبة لاختبار (TAIL - ٢) = ٢,٨٣ على درجات حرية (١, ٢٤١)

قيمة (ت) الجدولية لاختبار (TAIL - ٢) = ١,٩٧ على درجات حرية (١, ٢٤١)

مستوى الدلالة لقيمة (ت) المحسوبة (TAIL SIG - ٢) = ٠,٠٠٥

النتيجة ترفض فرضية تساوي المتوسطات لآراء الذكور والإناث وذلك لأن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية كما أن فرق المتوسطات ذو دلالة إحصائية وتعتبر فوقاً هامة.

ويتضح من النتائج أعلاه أن عينة الإناث تؤكد بدرجة أعلى من عينة الذكور وجود القيم الوظيفية ضمن المجموعة الأولى في جدول (٢) وأما الإناث من أفراد العينة تميل للموافقة بشدة على وجود قيم المجموعة الأولى في الإدارات الحكومية وبدرجة أعلى من الذكور في عينة الدراسة.

جرش للبحوث والدراسات العدد الثاني، المجلد الثاني، ١٩٩٨

ائج اختبار (ت) لتساوي متوسطات إجابات الذكور والإناث على مجموعة القيم الثانية

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	فرق المتوسط
كور	١٦٨	٣,٤٨٢١	١,٢٩٥	٠,٤٣٧٩
ناث	٧٥	٣,٩٢٠٠	١,٠٥٠	

ة (ت) المحسوبة لاختبار (T-AIL - ٢) = ٢,٥٧ على درجات الحرية (١, ٢٤١) مة (ت) الحرجة أو الجدولية لاختبار (T-AIL - ٢) = ١,٩٧ على درجات رية (١, ٢٤١)

توى الدلالة لقيمة (ت) المحسوبة (T-AIL SIG - ٢) = ٠,٠١١

النتيجة: ترفض فرضية تساوي متوسط إجابات الذكور مع متوسطات الإناث وذلك لأن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية نفس درجات الحرية كما أن الفروق ذات دلالة إحصائية هامة. وهذا ي أن الإناث من العينة تؤكد بدرجة أعلى من الذكور على وجود القيم من المجموعة الثانية المبينة في جدول (٣) وبدليل أن متوسط إجابات الإناث من متوسط إجابات الذكور وأن الفرق بين المتوسطات ذو دلالة إحصائية.

ائج اختبار (ت أو T) لتساوي المتوسطات لإجابات الذكور والإناث على (مجموعة القيم الثالثة)

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	فرق المتوسط
كور	١٦٨	٢,٩١٠٧	١,٤٢٦	٠,٤٣٦٠
ناث	٧٥	٣,٣٤٦٧	١,٢٥٧	

مة (ت) المحسوبة لاختبار (T-AIL - ٢) = ٢,٢٨ على درجات الحرية (١, ٢٤١)

مة (ت) الجدولية لاختبار (T-AIL - ٢) = ١,٩٧ على درجات الحرية (١, ٢٤١)

ة الدلالة لقيمة (ت) المحسوبة (T-AIL SIG - ٢) = ٠,٠٢٣

النتيجة: ترفض فرضية تساوي متوسطات إجابات عينة الذكور وإجابات عينة الإناث على مجموعة القيم الثالثة والمبينة في الجدول (٤) كما أن قيم (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية أو الحرجة. مما يوجب رفض الفرضية من حيث تساوي المتوسطات لإجابات الذكور والإناث وهذا يعني أن إجابات الإناث تختلف عن إجابات الذكور بدليل أن متوسط إجابات الإناث (٣,٣٤٦٧) أكبر من متوسط إجابات الذكور (٢,٩١٠٧) كما أن هذا الفرق بين المتوسطات والبالغ (٠,٤٣٦٠) يعتبر ذا دلالة إحصائية على مستوى أهمية (٠,٠٥) ويعني ذلك أن الإناث تعطي إجابات متوسطها أكبر من متوسط إجابات الذكور وبذلك تؤكد وجود قيم المجموعة الثالثة في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك وخلاصة القول أنه توجد فروق بين إجابات الذكور والإناث على قيم المجموعات الثلاث وكانت متوسطات إجابات الإناث على المجموعة الأولى والثانية والثالثة من القيم أكبر من متوسط إجابات الذكور. وتعتبر هذه النتيجة منسجمة مع الواقع الاجتماعي للمجتمع الأردني الذي يعكس ضرورة تقييد المرأة بالقيم والعادات والتقاليد بما في ذلك ممارسة أدوار اجتماعية محددة وأنماط سلوكية مرتبطة بمفاهيم شرف العائلا وثقافة العيب بدرجة أكبر من الرجل ولهذا تعكس إجابات الإناث التزام وإحساساً أكبر بالقيم السائدة في المجتمع والمنظمات الإدارية بما فيها الإدارات الحكومية.

#### ٩/٣/٤- الفرضية الرابعة:

تنص هذه الفرضية على أنه (لا توجد علاقة بين المؤهل العلمي للموظف في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك وبين موافقته أو عدم الموافقة على وجو القيم التنظيمية). لاختبار هذه الفرضية تم استخدام الانحدار البسيط -IM (PLE REGRESSION) واحتساب قيمة (F أو ف) ومستوى الأهمية لقيم (ف) وكما يلي:



جرش للبحوث والدراسات العدد الثاني، المجلد الثاني، ١٩٩٨

عليل التباين للانحدار البسيط لعلاقة المؤهل العلمي بقيم المجموعة الأولى

صدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	مربع المتوسط	قيمة F	مستوى أهمية F
لانحدار	١	١٩,٦٨٨٧٣	١٩,٦٦٨٧٣	٣٥,١٣٤٥	٠,٠٠٠٠
لخطأ	٢٤١	١٣٥,٠٥٢٠١	٠,٥٦٠٨٣		

قيمة (ف) الحرجة أو الجدولية على درجات الحرية (٢٤١, ١) = ٣,٨٤ و التفسيرية للمؤهل العلمي (ر ٢) أو R-SQUARE = ٠,١٣ معامل تباط بين المؤهل العلمي للموظف والقيم في المجموعة الأولى = ٠,٣٧.

النتيجة: ترفض الفرضية لأنه لا توجد علاقة بين المؤهل العلمي والقيم الوظيفية المدرجة بجدول رقم (٢) أو مجموعة القيم الأولى. وهذا يعني أن ليم علاقة بالقيم التي يؤمن بها الموظف في الإدارات الحكومية في محافظة ر.ك. ونظراً لأن قيمة (ف) المحسوبة وهي (٣٥, ١٣٤٥) أكبر من قيمة (ف) رجة والبالغة (٣,٨٤) على درجات حرية (٢٤١, ١) مما يوجب رفض صية عدم وجود العلاقة ويؤكد وجود علاقة بين المؤهل العلمي للموظف يم التي يؤمن بها. كما أنه بالنظر لمقدار مساهمة المؤهل العلمي في تفسير ير في المجموعة الأولى من القيم الوظيفية مقاساً بقيمة (ت) المحسوبة ؤهل العلمي والبالغة (٥,٩٢٧) وهذه القيمة أكبر من قيمة (ت) الحرجة '١,١) على درجات حرية (٢٤١, ١) مما يوجب رفض الفرضية ويؤكد ود علاقة إحصائية ذات دلالة هامة كما يتبين من مستوى أهمية (ف) ٠,٠٠٠) ومستوى دلالة (٠,٠٠٠٠) كما يلاحظ من قيمة (ت) المحسوبة مالبة للمؤهل العلمي. أنه كلما زاد المؤهل العلمي للموظف كان متشدداً الموافقة على القيم المعروضة ضمن المجموعة الأولى بحيث يميل نحو عدم فقة على البعض منها وذلك بإعطاء تقدير غير موافق بشدة أو غير موافق ما زاد مؤهله العلمي. فطبيعة العلاقة بين المؤهل العلمي وقيم المجموعة لى علاقة عكسية ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه كلما زاد المؤهل العلمي وظف يجعله يميل نحو التمسك بالقيم المثالية مما يجعله غير موافق على

## الطراونة والصريرة

القيم التي يلاحظها ويصاحب ذا قدرته على نقد الوقائع من حوله أكثر من غيره من الموظفين الذين يحملون درجات علمية جامعية فما دون.

## تحليل التباين للانحدار البسيط

المتغير التابع: قيم المجموعة الثانية.

المتغير المستقل: المؤهل العلمي للموظف.

المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	مربع المتوسط	قيمة F	احتمال F
الانحدار	١	١٣,٣٩٦٣١	١٣,٣٩٦٣١	٩,٠١٧٩١	٠,٠٠٣٠
الخطأ	٢٤١	٣٥٨,١١١٠	١,٤٨٥٥٢		

القوة التفسيرية للمؤهل العلمي R-SQUARE = ٠,٣٦٠٧

القيمة الحرجة ل (ف) = ٣,٨٤ على درجات حرية (١, ٢٤١).

النتيجة: ترفض الفرضية القائلة بأنه لا يوجد علاقة بين المؤهل العلم للموظف والقيم المدرجة في المجموعة الثانية جدول (٣) وهذا يعني أن هن علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهل العلمي والقيم في المجموعة الثانية بدلا أن قيمة (ف) المحسوبة أعلاه أكبر من قيمة (ف) الحرجة على نفس درجا الحرية (١, ٢٤١). وللتأكد من مدى تأثير المؤهل العلمي في القيم فإن نتا تحليل الانحدار تبين أن قيمة (ت) المحسوبة قد بلغت (٣, ٠٠٣-) وهذه الق أكبر من القيمة الحرجة ل (ت) والبالغة (١, ٩٧) على نفس درجات الحر كما أن هذه العلاقة علاقة عكسية. وتؤكد هذه النتيجة أن ارتفاع المست التعليمي يقابلها الميل نحو التشدد في الموافقة على وجود قيم المجموعة ال الإدارية الحكومية في محافظة الكرك. وبعبارة أخرى فإنه كلما المؤهل العلمي للموظف فإنه يميل نحو عدم الموافقة على الأسئلة التي طر كمؤشر لقيمة من المحتمل وجودها في الإدارات الحكومية. ويلاحظ مستوى احتمال الحصول على قيمة أكبر من القيمة المحسوبة لكل من ( ت) هي قيمة متدنية جداً وتساوي (٠, ٠٠٣٠) وهذه القيمة أقل بكثير

جرش للبحوث والدراسات العدد الثاني، المجلد الثاني، ١٩٩٨

## تحليل التباين للانحدار البسيط

المتغير التابع: قسم المجموعة الثالثة  
المتغير المستقل: المؤهل العلمي للموظف

المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	مربع المتوسط	قيمة F	احتمال F
الانحدار	١	٣,٠٩٠٤٥	٣,٠٩٠٤٥	١,٦٠٧٢١	٠,٢٠٦١
الخطأ	٢٤١	٤٦٣,٤١١٦١	٠,٩٢٢٨٧		

القيمة التفسيرية للمؤهل العلمي (R-SQUARE) = (٠,٠٠٦).

القيمة الحرجة ل (F أو ف) على درجات حرية (٢٤١, ١) = (٣,٨٤).

النتيجة: تقبل الفرضية بعدم وجود علاقة بين المؤهل العلمي للموظف قيم المجموعة الثالثة والمبينة في جدول (٤) والتي بلغ متوسط إجابات الأفراد ليها أقل من (٣) مشيراً ذلك إلى عدم الموافقة على وجودها في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك. يلاحظ أن متغير المؤهل العلمي لا يفسر سوى (٠,٠٠٦) من التغير في قيم المجموعة الثالثة كما أن احتمالية (ف) أكبر من (٠,٠٠٦) حيث بلغت (٠,٢٠٦١) وهذا يشير إلى وجوب قبول الفرضية نائلة بعدم وجود علاقة هامة بين المؤهل العلمي والقيم في المجموعة الثالثة. خلاصة القول أنه توجد علاقة بين المؤهل العلمي والقيم الوظيفية المبينة في جدول (٢) و جدول (٣) والتي كان متوسط الإجابات عليها أكثر من (٣) أما قيم التي كان متوسط الإجابات عليها أقل من (٣) والمبينة في جدول (٤) لم يكن هناك علاقة إحصائية هامة بين القيم والمؤهل العلمي. وقد برت القيم في المجموعة الثالثة قيماً سلبية مما يعطي مؤشراً أنه توجد علاقة المؤهل العلمي والقيم الإيجابية ولا يوجد علاقة بين المؤهل العلمي والقيم لبية وهذا يمكن تفسيره بأن التعليم يصقل مفاهيم الموظف ويبلور مجموعة م التي يؤمن بها ومن المتوقع أن تكون قيماً إيجابية وليست قيماً سلبية. من تفسير عدم وجود العلاقة بأن إجابات أفراد العينة. بغض النظر عن سوي التعليمي كانت متوافقة في عدم الموافقة على مجموعة الة الة الة

بحيث أنه مهما زاد المستوى التعليمي بقيت الآراء متقاربة حول عدم الموافقة على القيم السلبية وهذا التحليل يفسر عدم وجود علاقة بين المؤهل العلمي والقيم السلبية الموضحة في جدول (٤) وكذلك فإن رسم إجابات العينة على المستوى الديكارتي يظهر أنها منتشرة بشكل متقارب وموازي لمحور السينات الذي يمثل متغير المؤهل العلمي مما يظهر عدم وجود علاقة إحصائية بين المؤهل العلمي والقيم السلبية وأن إجابات العينة من مختلف مستويات التعليم كانت متقاربة مع عدم الموافقة على وجود القيم السلبية.

#### ٩/٣/٥ - الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الخامسة على أنه (لا توجد علاقة بين عمر الموظف والقيمة الوظيفية في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك). لاختبار هذه الفرضية: استخدام الانحدار البسيط (REGRESSION SIMPLE) وإجراء اختبار (ف) لفحص علاقة العمر بالقيم الوظيفية للموظف وكذلك اختبار (ت) لتحديد مدى تأثير العمر كعامل مستقل على القيم التي يؤمن بها الموظف العام وكان النتائج كما يلي:

#### تحليل التباين للانحدار البسيط

المتغير التابع: مجموعة القيم الأولى المدرجة في جدول (٢)  
المتغير المستقل: عمر الموظف الذي شارك في الدراسة.

المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	مربع المتوسط	قيمة F	احتمال
الانحدار	١	١١,١٠٥٣٥	١١,١٠٥٣٥	١٨,٧١٤٨٥	٠,٠٠٠
الخطأ	٢٣٧	١٤٠,٦٣٥٢٤	٠,٥٩٣٤٠		

القوة التفسيرية R-SQUARE للعمر = ٠,٠٧٣١٩  
القيمة الحرجة ل (ف) على درجات الحرية (١, ٢٤١) = ٣,٨٤.

جرش للبحوث والدراسات العدد الثاني، المجلد الثاني، ١٩٩٨

النتيجة: ترفض الفرضية القائلة أن العمر لا يؤثر في القيم الوظيفية وذلك لأن قيمة (ف) المحسوبة (١٨,٧١٤٨٥) أكبر من قمة (ف) الحرجة (٣,٨٤) وبالنظر لاحتمال الحصول على قيمة أكبر من القيمة المحسوبة ل (ف) فإنه يكاد يكون معدوماً (ف > احتمال) = ٠,٠٠٠

كما أن العمر يفسر (٠,٠٧) من التغير في القيم الوظيفية ضمن المجموعة الأولى المدرجة في جدول (٢) وقد سبق التوضيح أنها قيم مشتركة بين لموظفين وبالنظر لمدى مساهمة متغير العمر في نموذج الانحدار البسيط بتفسير لتغير في القيم ضمن المجموعة الأولى فقد كانت قيمة (ت) المحسوبة (٤,٣٢٦٠٠) ومستوى الدلالة لاختبار (ت) يساوي (٠,٠٠٠٠) ويعني هذا ن احتمال الحصول على قيمة أكبر من قيمة (ت) المحسوبة معدوم. والنتائج علاه توجب رفض الفرضية المنفية وتؤكد وجود علاقة عكسية بين العمر مجموعة القيم الأولى فكلما زاد عمر الموظف تبلورت قيمه وأصبحت أكثر وضوحاً وكانت ردوده تميل نحو عدم الموافقة على القيم الوظيفية والممارسات ي يلمسها في العمل. ويمكن النظر لهذه النتيجة من خلال ما يسمى بصراع 'جيل الذي يرى عدم التوافق بين الشباب والشيوخ في مجال الرغبات والميول بليه فإن زيادة العمر تتناسب عكسياً مع القيم ويميل كبار السن إلى عدم الموافقة ي بعض هذه القيم التي تشكل أساساً للأنماط السلوكية المختلفة للشباب.

### تحليل التباين للانحدار البسيط

فير التابع: مجموعة القيم الثانية الموضحة في جدول (٣)

فير المستقل: عمر الموظف الذي شارك في الدراسة

صدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	مربع المتوسط	قيمة F	احتمال F
انحدار	١	٧,٩٠٤٤٦	٧,٩٠٤٤٦	٥,٣١١٧٥	٠,٠٢٢٠
خطأ	٢٣٧	٣٥٢,٦٨١٣٢	١,٤٨٨١١		

ة التفسيرية لتغير العمر R-SQUARE = ٠,٠٢١٩٢

ة الحرجة ل (ف) على درجات الحرية (١) (٢٣٧) - ١٤

## الطراوة والصراية

النتيجة: ترفض الفرضية ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الحرجة على نفس درجات الحرية واحتمال الحصول على قيمة أكبر من القيمة المحسوبة ل (ف) تساوي (٠,٠٢٢٠) وهي قيمة أقل من (٠,٠٥) ويعني هذا أن لعمر الموظف علاقة إحصائية هامة بمجموعة القيم الثانية المدرجة في جدول (٣) والتي كانت متوسطاتها الحسابية تزيد على (٣) وأقل من (٤). وتظهر نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط قيمة مساهمة العمر في تفسير التغير في قيم المجموعة الثانية حيث أجرى اختبار (ت) وكانت قيمة (ت) تساوي (-٣,٣٠٥) وهذه القيمة أكبر من قيمة (T) الجدولية على درجات الحرية (١, ٢٣٧) وباللغة (١, ٩٧) مما يؤكد وجوب رفض الفرضية القائلة بأن العمر ليس له علاقة بقيم الموظف التي يؤمن بها وقبول الفرضية البديلة بأن هنالك علاقة إحصائية هامة على مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين العمر والقيم التي يؤمن بها الموظف في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك.

## نتائج تحليل التباين للانحدار البسيط

العامل التابع: قيم المجموعة الثالثة والمدرجة بجدول (٤)  
العامل المستقل: عمر الموظف الذي شارك في الدراسة.

المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	مربع المتوسط	قيمة F	احتمال F
الانحدار	١	٢,٦٠٨٥٣	٢,٦٠٨٥٣	١,٣٥٠١٧	٠,٢٤٦٤
الخطأ	٢٣٧	٤٥٧,٨٨٥١٩	١,٩٣٢٠١		

$$R\text{-SQUARE} = ٠,٠٠٥٦٦$$

القوة التفسيرية لمتغير العمر R-SQUARE = ٠,٠٠٥٦٦، القيمة الجدولية أو الحرجة ل (ف) على درجات الحرية (١, ٢٣٧) = ١,٨٤، النتيجة: قبول الفرضية بأنه لا يوجد علاقة بين عمر الموظف وقيم السلبية المدرجة في جدول (٤). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العلاقة الإحصائية بين (ف) الجدولية كما أن مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥) هامة. وكذلك

جرش للبحوث والدراسات العدد الثاني، المجلد الثاني، ١٩٩٨

نتائج اختبار (ت) الذي يحدد أهمية مساهمة العمر في تفسير التغير في مجموعة القيمة الثالثة نلاحظ أن قيمة (ت) المحسوبة كانت (١٦٢, ١) وهذه القيمة أقل من قيمة (ت) الجدولية على درجات الحرية (١, ٢٣٧) وبالغة (٩٧, ١) مما يوجب قبول الفرضية وأن البيانات المتوفرة من الدراسة لا تقدم الدليل الكافي لرفض الفرضية. وخلاصة القول بأن عمر الموظف يعتبر متغيراً له علاقة إحصائية هامة بمجموعة القيم الأولى ومجموعة القيم الثانية وهذه المجموعات بلغت متوسطاتها الحسابية أكثر من (٣) أما مجموعة القيم الثالثة والتي بلغت متوسطاتها الحسابية أقل من (٣) فلم تكن هناك إحصائية علاقة هامة بينها وبين عمر الموظف، أي أن العمر لم يكن عاملاً مؤثراً في تحديد القيم السلبية ولكنه كان عاملاً مؤثراً في تحديد القيم الإيجابية.

#### ١٠- النتائج:

تمكنت هذه الدراسة الميدانية من استطلاع آراء الموظفين في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك حول موضوع القيم الوظيفية في الخدمة العامة وقد تم توزيع أداة الدراسة على (٢١) إدارة حكومية موضحة في الملحق (ب) قد تم توزيع (٣٣٥) استبانة على العاملين في هذه الإدارات قبل الباحثين أعيد منها (٢٥٤) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. وقد بلغت نسبة المعاد في هذه الاستبانات (٧٥٪). وهذه النسبة العالية أمكن تحقيقها نتيجة توزيع اثنين للاستبانات بأنفسهم ومتابعة الردود عليها. وقد هدفت الدراسة إلى خيص القيم الوظيفية المشتركة بين الموظفين وتحديد القيم التي تباينت آراء نظمين حولها والقيم التي لم يوافق عليها الموظفون لكونها قيماً سلبية. وقد نت الدراسة أهدافها وأجابت عن أسئلة البحث المحددة في بند (٤). وقد اختبار الفرضيات المتعلقة بالدراسة والمبينة في بند (٦). وتم قياس درجة وصدق الاستبانة حيث استخدم مقياس كرنباخ ألفا (CRONBACH) لقياس درجة الثبات وكانت قيمة ألفا (a = ٠,٨٣٨٥). وجرى لأدييات موضوع القيم الوظيفية كما هو وارد في الدراسات السابقة. لانتها من جمع البيانات تم تحليلها باستخدام الرزمة الاحصائية المخصصة للعلوم الاحتمالية.

١/١٠. تبين وجود قيم وظيفية مشتركة بين العاملين في الإدارات الحكوم في الكرك وعددها (١٢) قيمة موضحة في جدول (٢). وكانت إجابات أفراد العينة على القيم بالموافقة وبدرجة عالية حيث كانت متوسط الإجابات أكثر من (٤). وأظهر التحليل أن أهم قيمة لدى الموظفين كانت (أسعى لتوفير الأمن لعائلي) وتلتها بقية القيم في الأهمية.

٢/١٠. تشير نتائج التحليل إلى القيم التي تباينت آراء الموظفين حولها وعددها (١٥) قيمة موضحة في جدول (٣) وكانت أهم قيمة بين (تشكل الصداقات جانباً من علاقات العمل) ويتبعها في الأهمية (الرضا في الإجازة والرغبة في المشاركة)

٣/١٠. تبين نتائج الدراسة أن القيم ضمن المجموعة الثالثة والمبينة في جدول (٤) وعددها (٨) قيم لم يوافق عليها أفراد العينة مما يشير إلى عدم الموضوعية في الإحساس بعدم عدالة التعامل وتوزيع الحوافز على أسس بعيدة عن مستوى إنجاز الموظف أو إنتاجيته. وهذه النتائج يمكن أن تستخدم لتوجيه جهود الإصلاح الإداري وعلى النحو المقترح التالي:

أ - يجب التركيز على عدالة التعامل مع الموظفين وموضوعيته بحيث يعطي القادة الإداريون هذا الجانب اهتماماً خاصاً بشكل يساهم على تحديد الإطار الأخلاقي للعمل الإداري.

ب- ضرورة ربط أداء الموظف بالنتائج والحوافز التي يحصل عليها لتكون محفزاً له على تطوير أدائه وزيادة الإنتاجية.

٤/١٠. وتشير نتائج اختبار فرضيات الدراسة إلى وجود قبول الفرضية الأولى المتعلقة بوجود قيم وظيفية مشتركة بين الموظفين في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك ولتسهيل اختبار الفرضيات الثانية والثالثة والرابعة والخامسة فقد تم توزيع قيم الدراسة الموضحة في الاستبيان على ثلاث مجموعات استناداً لقيمة المتوسطات الحسابية لهذه القيم وهذه المجموعات هي: مجموعة القيم الأولى وعددها (١٢) قيد



جرش للبحوث والدراسات العدد الثاني، المجلد الثاني، ١٩٩٨

موضحة بجدول (٢) ومتوسطاتها الحسابية أكثر من (٤) ومجموعة القيم الثانية وعددها (١٥) قيمة موضحة بجدول (٣) ومتوسطاتها الحسابية تزيد على (٣) وتقل عن (٤) ومجموعة القيم الثالثة والتي لم يوافق على وجودها أفراد العينة وعددها (٨) وصنفت كقيم سلبية لأن متوسطاتها الحسابية أقل من (٣) وتميل نحو عدم الموافقة عليها وهذه القيم موضحة بجدول (٤).

١٠/٤/١. اختبار الفرضية الثانية: تم استخدام اختبار T لمقارنة إجابات الرؤساء بإجابات المرؤوسين على كل مجموعة من مجموعات القيم الثلاث ونتائج الاختبارات موضحة بالمتن وفي ما يلي ملخصاً لها.

ملاحظات	النتيجة	الفرضية الثانية
يوجد فروق إحصائية هامة بين الرؤساء والمرؤوسين	ترفض	مجموعة القيم الأولى
لا يوجد فروق إحصائية هامة بين الرؤساء والمرؤوسين	تقبل	مجموعة القيم الثانية
لا يوجد فروق إحصائية هامة بين الرؤساء والمرؤوسين	تقبل	مجموعة القيم الثالثة

وتجدر الإشارة إلى أن آراء الرؤساء كانت متوافقة مع آراء المرؤوسين على قيم المجموعة الثانية والثالثة ولكن آراء الرؤساء اختلفت عن آراء المرؤوسين حول القيم المشتركة بالمجموعة الأولى وكانت تقديرات المرؤوسين أعلى من تقديرات الرؤساء .

١٠/٤/٢. اختبار الفرضية الثالثة: لقد تم استخدام اختبار T لفحص اختلاف آراء الذكور عن آراء الإناث وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الذكور والإناث على مجموعات القيم الثلاث بحيث تبين أن تقديرات الإناث كانت دائماً أعلى من تقديرات الذكور مما أوجب رفض الفرضية الثالثة على مستوى المجموعات الثلاث، فما يلي ملخص نتائج الاختبار.

ملاحظات	النتيجة	الفرضية الثالثة
يوجد فروق هامة ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث	ترفض	مجموعة القيم الأولى
يوجد فروق هامة ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث	ترفض	مجموعة القيم الثانية
يوجد فروق هامة ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث	ترفض	مجموعة القيم الثالثة

٣/٤/١٠. اختبار الفرضية الرابعة: لقد تم استخدام الانحدار البسيط لفحص العلاقة بين المؤهل العلمي والقيم الوظيفية في مجموعات القيم الثلاث ونتائج الاختباران مفصلة في المتن ويمكن تلخيصها كما يلي:

ملاحظات	النتيجة	الفرضية الرابعة
يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهل العلمي والقيم الأولى	ترفض	مجموعة القيم الأولى
يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهل العلمي والقيم الثانية	ترفض	مجموعة القيم الثانية
لا يوجد علاقة بين المؤهل العلمي والقيم التي لم يوافق عليها	تقبل	مجموعة القيم الثالثة

وتدل هذه النتائج أن المؤهل العلمي له علاقة إحصائية هامة في مجموعة القيم الأولى والثانية والتي كانت متوسطاتها الحسائية أكثر من (٣) مما يدل على موافقة أفراد العينة على وجودها في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك ولكن لم يكن للمؤهل العلمي تأثير على مجموعة القيم الثالثة والتي بلغت متوسطاتها الحساب أقل من (٣) مما يشير إلى تقارب التقديرات من قبل أفراد العينة لهذه القيم بحيث أعطيت تقديرات على موافقة على وجود القيم السلبية الواردة في جدول (٤) ٤/٤/١٠. الفرضية الخامسة: ومفادها أنه (لا يوجد علاقة بين عم الموظف والقيم الوظيفية التي يعتقد بها) وقد أجر تحليل التباين للانحدار البسيط لاختبار وجود علاقة

جرش للبحوث والدراسات العدد الثاني، المجلد الثاني، ١٩٩٨

إحصائية على مستوى مجموعات القيم الأولى والثانية  
والثالثة وكانت نتائج التحليل كما يلي:

ملاحظات	النتيجة	نمضية الخامسة
ملاحظة	ترفض	موجة القيم الأولى
ملاحظة	ترفض	موجة القيم الثانية
ملاحظة	لا يوجد علاقة إحصائية ذات دلالة بين العمر والقيم الثالثة	موجة القيم الثالثة

وتظهر نتائج الاختبارات السابقة أن تقديرات الرؤساء كانت أقل من تقديرات المرؤوسين في المعدل العام من حيث الموافقة على القيم الإيجابية كما أن تقديرات الإناث كانت أعلى من تقديرات الذكور على جميع مجموعات القيم وكانت الفروق ذات دلالة إحصائية وأظهرت النتائج أعلاه أن متغير العمر ومتغير المؤهل العلمي كان لهما تأثير واضح في علاقاتهما مع مجموعات القيم الأولى والثانية ولكنهما أي المؤهل العلمي والعمر لم تكن لهما عوامل مؤثرة في العلاقة مع القيم ضمن المجموعة الثالثة (القيم السلبية). وقد سبق تقديم تفسير متوقع لهذه النتائج.

### - التوصيات

وصي الدراسة بما يلي:

ضرورة مراعاة القيم المشتركة من قبل القائمين على جهود الإصلاح الإداري وذلك من حيث تحقيق الأمن لعائلة الموظف واستخدام الحوافز المعنوية لتقدير جهوده وتفعيل قيمة المساواة في التعامل معه والاهتمام بتطوير المناخ التنظيمي وذلك بخلق علاقات العمل القائمة على الاحترام المحبة ورفع الروح المعنوية للموظف بحيث يشعر بأهميته واحترامه لذاته من المتوقع أن هذه الإجراءات عند الأخذ بها ستسهم في معالجة الكثر.

من التشنجات الإدارية مما يخدم هدف الإصلاح الإداري.

٢- وتوصي هذه الدراسة بأن توجه جهود الإصلاح الإداري في الإدارات الحكومية لتساعد الموظف على توفير الأمن لعائلته من خلال الدخل المناسب والمسكن المناسب وتوفير الخدمات الضرورية وإعادة النظر في تفعيل المشاركة في المؤسسات الإدارية وإعادة النظر في التشريعات المتعلقة بإشباع الرغبة في الإجازات لدى الموظفين وتوقع الدراسة أن هذه الإجراءات يمكن أن تساعد في نجاح جهود التطوير الإداري.

٣- توصي الدراسة بضرورة إعادة النظر في مساعدة الموظفين على تحقيق الأمن لعائلاتهم واستخدام الحوافز المعنوية لتقدير جهودهم وتفعيل قيمة المساواة بين الاهتمام بالمناخ التنظيمي بحيث تسود علاقات الاحترام والمودة والمحبة بين الرؤساء والمرؤوسين، كما يجب الاهتمام بالروح المعنوية للموظف ومساعدته حتى يتمكن من الإحساس بأهميته داخل الإدارة التي يعمل بها ومن المتوقع أن هذه الإجراءات ستسهم وترفد جهود الإصلاح الإداري في الإدارات الأردنية.

## الهوامش

(1) Micheal M. Harmon, And Richard T Manyer. Organization Thec For Public **Administration** Boston: Little, Brown And Company, ١٩٠٠, P.٣٧.

حيث يعتقدون " أن القيم والعادات التي تؤثر في مجال الإدارة العامة يمكن تجميعها بثلاثة مجالات هي مجال الكفاءة الفعلية ومجال حقوق المواطنين في الحصول على الخدمة ومجال تمثيل المواطنين في الخدمة العامة وحرية التصرف للإداريين في مجال عملهم " ص ٣٧.

( ديف فرانسيس ومايك وودكوك (Dave Francis + Mike Woodcock) القيم التنظيمية، ترجمة عبد الرحمن أحمد هيجان، مراجعة وحيد أحمد الهندي وعامر عبدالله الصعيري، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، ١٩٩٥ ص ١٢ - ١٣.

(3) Denis D.Umstot, **Understanding Organization Behavior**, Seco Edition, New York: West Publishing Company, ١٩٨٨ P. ٦٢, Tal (١-٣).

( غ. ت. غوميتسكي، معنى الحياة والسعادة والأخلاق، ترجمة يوسف إبراهيم الجهماني، دمشق: دار الينابيع، ١٩٩٤، ص ٧-٢٢.

( علي خليل مصطفى أبو العينين، القيم الإسلامية والتربية: دراسة في طبيعة القيم ومصادرها ودور التربية الإسلامية في تكوينها وتنميتها، الطبعة الأولى، المدينة المنورة، كطبة إبراهيم حليبي، ١٩٨٨، ص ٢٢.

( المرجع السابق، ص ٢٣.

( المرجع السابق، ص ٢٥.

( حسام الدين الألوسي، التطور والنسبية في الأخلاق، الطبعة الأولى، بيروت: دار الطليعة للطباعة والنشر، ١٩٨٩، ص ١٣٢ - ١٣٩.

( محمود حمدي زقزوق، مقدمة في علم الأخلاق، الطبعة الرابعة، المنصورة: الدار الإسلامية للطباعة والنشر، ١٩٨٤، ص ١٣٦ - ١٣٩.

- (١٠) أحمد أمين، كتاب الأخلاق، بيروت: دار الكتاب العربي، ١٩٧٤، ص ١٩١-١٩٤.
- (١١) مصطفى حلمي، الأخلاق بين الفلاسفة وحكماء الإسلام، القاهرة: دار الثقافة العربية، ١٩٨٦، ص ١١-١٢.
- (١٢) المرجع السابق، ص ٣٩.
- (١٣) المرجع السابق، ص ٤١-٤٧.
- (١٤) محمد عبدالله الشرقاوي، الفكر الأخلاقي: دراسة مقارنة، بيروت: دار الجيل، ١٩٩٠، ص ١٨-١٩.
- (١٥) محمد محمد طاهر آل شبير الخاقاني، علم الأخلاق: النظرية والتطبيق، بيروت: دار ومكتبة الهلال، ١٩٨٧، ص ٤٨-٤٩.
- (١٦) المرجع السابق، ص ١١١-١١٢.
- (١٧، ١٨، ١٩، ٢٠) المرجع السابق، ص ١١٣-١١٤.
- (٢١) أسعد السحمراني، الأخلاق في الإسلام والفلسفة القديمة، الطبعة الأولى، بيروت: دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع، ١٩٨٨، ص ١١١-١٤٠.
- (٢٢) المرجع السابق، ص ١٥٤.
- (٢٣) المرجع السابق، ص ١٥٤.
- (٢٤) المرجع السابق، ص ١٦٥.
- 25) Keith Davis, And John W. Newstrom, **Human Behavior At Work: Organizational Behavior**, Seventh Edition, New Yourk: McGRAW- HILL Book Company, ١٩٨٥، ص ٢٧.
- (٢٦) المرجع السابق، ص ٢٦١.
- (٢٧) نبيلة عباس كامل الشال "التغيرات التنظيمية الناتجة عن إدخال النظ الإلكترونية للمعلومات" مصطفى أحمد تركي (محرر)، بحوث في السلوك التنظيمي في البلاد العربية، الطبعة الأولى، الكويت: دار القلا للنشر والتوزيع، ١٩٨٦، ص ٤٠١.
- (٢٨) عبد المعطي محمد عساف، السلوك الإداري "التنظيمي" في المنظمات

جرش للبحوث والدراسات العدد الثاني، المجلد الثاني، ١٩٩٨

(٢٠) كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، الطبعة الثانية: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ١٩٩٥، ص ١٦١.

(٣) المرجع السابق، ص ١٦١.

(٣٠) عاصم الأعرجي "تحليل الميول السلوكية والفكرية لأعضاء المجالس البلدية في إطار التحول الديمقراطي في الأردن" ورقة عمل في المؤتمر الثاني للإدارة العامة في الأردن، إربد: جامعة اليرموك ٢٥-٢٧ تشرين ثاني، ١٩٩٦، ص ١.

(32) Paul Hersey and Kblanchard, **Managemaint of Organizior Behavior: Utilizing Human Resources**. Sixth Edition, New Delhi: Pre tice- Hall of India Private Limited, ١٩٩٦, PP. ٦٤ -٦٥

(٣) المرجع السابق، ص ٦٥ -٦٦.

(٣) المرجع السابق، ص ٥٠ -٥١.

(35) John M. Ivancewich, And Michael T. Matteson, **Organizational Behavior and Management**, Second Edition, Boston: Richard D. Irwin Inc., 199., PPV.

(١) المرجع السابق، ص ٥٢٢ -٥٢٣.

(٢) المرجع السابق، ص ٥٦٢.

(38) Robert, Kreitner, and Angelo Kinicki, **Organizational Behavior** Boston: Richard D. Irwin, Inc. ١٩٨٩, PP. ٨٠-٨١

(39) James L. Gibson, John M. Ivanacewich, and Donnelly, James Jr. **Organizations: Behavior, Structure, Precesses**, Seventh Edition, Boston: Richard D., Irwin, Inc., ١٩٩١, P.٧٤

(٢) المرجع السابق، ص ٥٨١ -٥٨٢.

## المراجع

### المراجع العربية

- أبو العينين، علي خليل مصطفى، القيم الإسلامية والتربية: دراسة في طبيعة القيم ومصادرها الإسلامية في تكوينها وتنميتها، الطبعة الأولى، المدينة المنورة/ مكتبة إبراهيم حليبي، ١٩٨٨.
- السحمراني، أسعد، الأخلاق في الإسلام والفلسفة القديمة، الطبعة الأولى، بيروت: دار الفنائس للطباعة والنشر والتوزيع، ١٩٨٨.
- الशल، نبيلة عباس كامل، التغييرات التنظيمية الناجمة عن إدخال النظم الإلكترونية للمعلومات (بحث منشور في المجلة العربية للإدارة، العدد الثالث، المجلد الرابع، ١٩٨٠).
- الشرقاوي، محمد عبدالله، الفكر الأخلاقي: دراسة مقارنة، بيروت، دار الجليل، ١٩٩٠.
- الأعرجي، عاصم، "تحليل الميول السلوكية والفكرية لأعضاء المجالس البلديّة في إطار التحول الديمقراطي في الأردن" ورقة عمل للمؤتمر الثاني للإدارة العامة في الأردن، جامعة اليرموك- إربد، ٢٥-٢٧ تشرين ثاني ١٩٩٦
- الألوسي، حسام الدين، التطور والنسبية في الأخلاق، الطبعة الأولى بيروت: دار الطليعة للطباعة والنشر، ١٩٨٩.
- الخاقاني، محمد محمد طاهر آل شبير، علم الأخلاق: النظرية والتطبيق الطبعة الأولى، بيروت: دار ومكتبة الهلال، ١٩٨٧.
- المغربي، كامل محمد، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماء في التنظيم، الطبعة الثانية: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ١٩٩٥.
- أمين، أحمد، كتاب الأخلاق، بيروت: دار الكتاب العربي/ ١٩٧٤.
- حلمي، مصطفى، الأخلاق بين الفلاسفة وحكماء الإسلام، القاهرة: د الثقافة العربية، ١٩٨٦.
- زقروق، محمود حمدي، مقدمة في علم الأخلاق، الطبعة الأولى، المنصورة: دار الإسلامية للطباعة والنشر، ١٩٨٤.



جرش للبحوث والدراسات العدد الثاني، المجلد الثاني، ١٩٩٨

ساف، عبد المعطي محمد، السلوك الإداري "التنظيمي" في المنظمات  
المعاصرة، عمان: مكتبة المحتسب، ١٩٩٤.

ت. غوفتسكي، معنى الحياة والسعادة والأخلاق، ترجمة يوسف إبراهيم  
الجهماني، دمشق: دار الينابيع، ١٩٩٤.

انسيس ديف وودكوك ومايك، (DAVE FRANCIS + WOODCOCK)  
القيم التنظيمية، ترجمة عبد الرحمن أحمد هجان، المراجعة العامة المملكة  
العربية السعودية. ١٩٩٥.

طفى أحمد تركي (محرر)، بحوث في السلوك التنظيمي في البلاد العربية،  
الطبعة الأولى، الكويت: دار القلم للنشر والتوزيع، ١٩٨٦.

جع الأجنبية:

Davis Keith, And Newstrom, John W. **Human Behaviour At Work**  
**Organizational Behavior**, Seventh Edition, New York:  
McGRAWHILL Book Company, ١٩٨٥.

Gibson James L., Ivance Wich, John M., and Donnelly, James H.  
**Organizations: Behavior, Structure, Processes**, Seventh Edition  
Boston: Richard D., Irwin, Inc., ١٩٩١

Harmon, Micheal M., And Mayer, Richard T. **Organization Theory**  
**Public Adiminstration** Boston: Little, Brown And Company. ١٩٧٠

Hersey, Paul and Blanchard. K, **Management of Organizational**  
**Behavior: Utilizing Human Resources**. Sixth Edition. New York:  
Prentice- Hall of India Private Limited, ١٩٩٦

Ivance Wich, John M. and Matteson, Michael T., **Organizational**  
**Behavior and Managemrnt**, Second Edition, Boston: Richard  
Irwin, Inc., ١٩٩٠

Kreitner, Robert, and Kinicki, Angeles, **Organizational Behavior**  
Boston: Richard D. Irwin, Inc. ١٩٨٩

Umstot, Denis D., **Understanding Organizational Behavior**, Second  
Edition, New York: West Publishing Company, ١٩٨٨, Table (١ - ١)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الموظف ..... المحترم

أختي الموظفة ..... المحترمة

يرجى التكرم بالإجابة على الأسئلة بالقيم الوظيفية ونؤكد لكم أن إجاباتكم ستعامل بكل سرية شاكرين لكم تعاونكم ومساعدتكم.

وتفضلوا بقبول فائق الإحترام

الباحث

ملحق (أ)

القسم الأول: يرجى الإجابة على الأسئلة التالية بما يتناسب مع وضعك الشخصي

١. الدائرة ..... ٥. المؤهل العلمي .....

٢. الوظيفة ..... ٦. مكان الولادة .....

٣. الدرجة ..... ٧. العمر .....

٤. مدة الخدمة ..... ٨. الجنس .....

القسم الثاني: يرجى وضع دائرة في المكان الذي يناسب إجابتك ع

العبارات المدرجة أدناه علماً أن (١) تعني غير موافق بشدة و (٢) غير موا

و (٣) لا أعلم، و (٤) موافق و (٥) موافق بشدة.

١	٢	٣	٤	١- أرغب بحياة مزدهرة ومريحة
١	٢	٣	٤	٢- أفضل الحياة المثيرة والنشطة
١	٢	٣	٤	٣- أفضل أن أعيش في عالم يسوده السلام
١	٢	٣	٤	٤- أرغب بعالم الفن والجمال
١	٢	٣	٤	٥- المساواة بين العاملين ضرورية لنجاح المنظمة
١	٢	٣	٤	٦- أسعد لتفد الأمم لعائلته

٥	٤	٣	٢	١	١- أستمتع بالقيام بعملتي
٥	٤	٣	٢	١	٢- علاقات المحبة مهمة في مكان العمل
٥	٤	٣	٢	١	١- أشعر براحة نفسية في مجال عملي
٥	٤	٣	٢	١	١- الإجازات وأوقات الفراغ مهمة في حياتي
٥	٤	٣	٢	١	١- أشعر بأهميتي واحترامي لذاتي في مكان العمل
٥	٤	٣	٢	١	١- تقدير جهود العاملين أمر ضروري
٥	٤	٣	٢	١	١- تشكل الصداقات جانباً من علاقات العمل في دائرتي
٥	٤	٣	٢	١	١- ألتزم بواجبات عملي
٥	٤	٣	٢	١	١- أشعر بعدالة التعامل بين العاملين في مؤسستي
٥	٤	٣	٢	١	١- يتم التعامل بموضوعية في دائرتي
٥	٤	٣	٢	١	١- يتسم العمل في دائرتي بالأمانة
٥	٤	٣	٢	١	١- أشعر بالولاء للمؤسسة التي أعمل بها
٥	٤	٣	٢	١	١- أشرك في النشاطات المختلفة في دائرتي
٥	٤	٣	٢	١	٢- تهتم الإدارة في مؤسستي بالإنتاجية
٥	٤	٣	٢	١	٢- تهتم الإدارة في مؤسستي بالعاملين
٥	٤	٣	٢	١	٢- تطبق الإدارة في مؤسستي سياسة الباب المفتوح
٥	٤	٣	٢	١	٢- تحترم إدارتي الأنظمة والتعليمات والقوانين
٥	٤	٣	٢	١	٢- تركز الإدارة على تطوير كفاءة العاملين
٥	٤	٣	٢	١	١- تهتم الإدارة بتقديم الخدمات المطلوبة للمواطنين
٥	٤	٣	٢	١	١- تؤمن إدارتي بقدرة الموظف على تحمل المسؤولية
٥	٤	٣	٢	١	١- تتخذ الإدارة قراراتها متأثرة بالواسطة
٥	٤	٣	٢	١	١- تتخذ الإدارة قراراتها متأثرة بالعلاقات الشخصية
٥	٤	٣	٢	١	١- تتخذ الإدارة قراراتها متأثرة بالمصالح الشخصية
٥	٤	٣	٢	١	١- تركز الإدارة على طاعة الموظفين في العمل
٥	٤	٣	٢	١	١- تمنح الحوافز في دائرتي استناداً لمستوى الإنجاز
٥	٤	٣	٢	١	١- يتم شغل المناصب القيادية على أساس الأقدمية في العمل
٥	٤	٣	٢	١	١- يتأثر الموظف بالولاء لعشيرته أثناء تنفيذ مهام عمله
٥	٤	٣	٢	١	١- ألتزم بواجبات عملي
٥	٤	٣	٢	١	١- أحترم وقت العمل وأحافظ عليه

## ملحق (ب)

## جدول (١)

الإدارات المشمولة بالدراسة وأعداد الاستبانات الموزعة والمعادة لأفراد العينة

الرقم	الدائرة	الموزع	المعاد
١	المحافظة	١٥	١٠
٢	المتصرفية	١٥	١٠
٣	مديرية التربية والتعليم	٣٥	٢٨
٤	مديرية الأشغال العامة	٢٠	١٦
٥	مديرية هندسة البلديات	٢٠	١٧
٦	مديرية الصحة	٣٥	٢٨
٧	مديرية التنمية الاجتماعية	١٠	٨
٨	مديرية المالية	١٥	١٢
٩	مديرية الشباب	٥	٢
١٠	مديرية تسجيل الأراضي	٣٠	٢٠
١١	مديرية ضريبة الدخل	٥	١
١٢	فرع ديوان المحاسبة	٥	٤
١٣	مديرية الاتصالات	١٥	١٢
١٤	مديرية الزراعة	٣٥	٣٢
١٥	مديرية الأحوال المدنية	٥	٥
١٦	مديرية العمل	٥	٢
١٧	مديرية المياه	٢٥	١٩
١٨	مديرية التموين	١٠	٦
١٩	مديرية الإحصاءات العامة	١٠	٦
٢٠	مديرية العدل	١٥	١٢
٢١	مديرية المواصلات	٥	٤
المجموع		٣٣٥	٢٥٤

ملحق (ج)

Table 3.1 INDIVIDUAL BEHAVIOR IN ORGANIZATION  
ROKEACH VALUE SURVEY

The following eighteen values are listed in alphabetical order. Your task is to arrange them in order of their importance to you, as guiding principles in your life. Place all beside the item that most important, a 2 next to the second most important item, etc., until you have reached number 18.

	<b>A Comfortable Life</b> a prosperous, life
	<b>An Exciting Life</b> a stimulating, active life
	<b>A Sense of Accomplishment</b> lasting contribution
	<b>A World at Peace</b> free of war and conflict
	<b>A World of Beauty</b> beauty of nature and the arts
	<b>Equality</b> brotherhood, equal opportunity for all
	<b>Family Security</b> taking care of loved ones
	<b>Freedom</b> independence, free choice
	<b>Happiness</b> contentedness
	<b>Inner Harmony</b> freedom from inner conflict
	<b>Mature Love</b> sexual and spiritual intimacy
	<b>National Security</b> protection from attack
	<b>Pleasure</b> an enjoyable, leisurely life
	<b>Salvation</b> saved, eternal life
	<b>Self- Respect</b> self- esteem
	<b>Social Recognition</b> respect, admiration
	<b>True Friendship</b> close companionship
	<b>Wisdom</b> a mature understanding of life

---

الطراونة والصررايرة

After you have completed the survey, you may wish to compare your findings with the average for a number of college students who have taken this survey. You will find these results at the end of the references in the back of this chapter. 7

---

SOURCE: Adapted from Rokeach, M., "Beliefs, attitudes, and Values," San Francisco: Jossey-Bass, 1968 & 1972. By permission of author and publisher. Copy righted by Milton Rokeach, 1967, 1972. Permission to reproduce granted by publisher, Harcourt Tests, 873 Persimmon Ave., Menlo Park, CA, 94025.