

اختبار مقياس قيم العمل (LWVS) في بيئة التعليم العالي(*)

أ.م. كمال كاظم طاهر الحسني
كلية الادارة والاقتصاد
جامعة المثنى
Kmal@mu.edu.iq

أ.د. عامر علي حسين العطوي
رئيس جامعة المثنى
جامعة المثنى
amer@mu.edu.iq

المستخلص:

يسعى البحث الحالي إلى اختبار مقياس قيم العمل:

The Lyons Work Values Survey: LWVS

المقدم من قبل Lyons (2010) لعينة من التدريسيين في جامعتي القادسية والمثنى. واعتمد البحث على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتم تجميع البيانات من (٤٢٥) تدريسي يعملون في (١٠٧) قسم/فرع علمي لـ (٣٣) كلية. وباستعمال مجموعة من الأساليب الإحصائية، كالتحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي، وتحليلها عن طريق البرامج الإحصائية (AMOS 24, SPSS V.24). وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات اهمها. تعتبر قيم العمل من المفاهيم الجوهرية كونها تشكل الأساس الذي بناءً عليه يتم التعامل مع المواقف والمشاكل التي تواجه المنظمة سواء من جانب القادة أو الافراد العاملين. الكلمات المفتاحية: قيم العمل، مقياس قيم العمل (LWVS)، التعليم العالي.

Work Values Scale Test (LWVS) in a higher education environment

Prof .Dr. Amer Ali H. AL-Atwi
President of Al-Muthanna University
Al-Muthanna University

Assist Prof. Kamal Kadhim T. AL-Hassany
College of Administration and Economics
Al-Muthanna University

Abstract:

The current research seeks to test the Lyons Work Values Survey (LWVS) provided by Lyons (2010) to a sample of teaching staff at the Universities of Al-Qadisiyah and Muthanna.

The research relied on the questionnaire as a main tool for data collection. Data were collected from (425) teachers working in (107) scientific departments / branches of (33) colleges. and by using a set of statistical methods, such as exploratory and confirmatory factor analysis, and analyzing them through statistical programs (AMOS 24, SPSS V.24). The research reached a set of conclusions and recommendations, the most important of which are. Work values are considered one of the core concepts as they form the basis on which to deal with situations and problems facing the organization, whether by leaders or working individuals.

Keywords: Work Values, LWVS, Higher Education.

(*) البحث مستل من أطروحة دكتوراه.

منهجية البحث

المقدمة

تمثل قيم الفرد مساراً مهماً في تحقيق الانسجام بين الفرد وبيئته عمله (Schuler, 1980: 192). فالانسجام أو التوافق يحدث عندما تتلاءم قيم الفرد مع الثقافات التنظيمية (Kristof-Brown & Guay, 2011: 3). وتمثل قيم العمل واحدة من أهم المجالات التي يتم من خلالها المقارنة بين انسجام الفرد مع بيئته، ومنظمته، ووظيفته، ومشرفه، وفريقه (Jansen & Shipp, 2013: 196). فهي تمثل واحدة من الحجج الأساسية التي قامت عليها نظرية الاختيار المهني المقدمة من قبل (Holland, 1959, 1985) والتي تشير الى أن الأفراد يبحثون عن البيئات التي تسمح لهم بممارسة مهاراتهم وقابلياتهم، والتعبير عن مواقفهم وقيمهم (Holland, 1985: 4). وانهم سيكونوا أكثر نجاحاً في المنظمات التي تشجع فيها قيم عمل تنسجم مع قيمهم (Chatman, 1991; Kristof-Brown, 1996). وهذا ما يركز عليه منظور الإدارة المستندة على القيم من خلال معرفة حاجات الأفراد العاملين في البيئة لالهام وتحفيز الأفراد العاملين عبر إنشاء أهداف ذات مغزى تتوافق مع قيمهم الشخصية (Lyons et al., 2010: 970) **أولاً. مشكلة البحث:** تنامي الاهتمام في السنوات الأخيرة في تحليل أنظمة القيم بشكل عام وقيم العمل بشكل خاص (Elizur et al., 1991: 21). ففي العقود الثلاثة الماضية، ركزت العديد من الأدبيات على أبحاث قيم العمل. كما اسهمت التحولات (الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية والثقافية ... الخ) في الشؤون العالمية بمرور مجموعة من الاتجاهات والسلوكيات ذات التأثير المباشر بقيم العمل، بل ذات التماس المباشر بقيم العمل. وبالتالي فإن هناك دعوة لتركيز المزيد من الدراسات على المجالات التالية: ما هو الأساس الوجودي (الانطولوجي) لقيم العمل؟ ماهية العلاقة بين القيم الأنطولوجية والدراسة القيمية للقيم (Axiological)؟ ما هي الاتجاهات المستقبلية لقيم العمل؟ (Liu & Lei, 2011:51-52)، هذه التساؤلات ترجمت الدافع الأول لإجراء البحث الحالي من خلال تسليط الضوء على مفهوم قيم العمل وأنواعها.

من جانب آخر تمثل قيم العمل نتاج للثالث القيمي (قيم المنظمة، وقيم القادة، وقيم الاتباع). وهذا ما دفع مجموعة كبيرة من الباحثين في البحث عن سبر اغوار قيم العمل وأهمية الانسجام بين قيم القائد واتباعه وبين قيم الفرد وقيم المنظمة مشددين في الوقت ذاته على مجموعة النتائج الإيجابية التي يمكن ان تعود على الاداء الفردي والتنظيمي كمحصلة للانسجام القيمي. فمثلاً يمكن ان يسهم التشابه في المواقف والقيم بين القائد والتابع في تعزيز الذات للاتباع والملاءمة مع قادتهم (Lord et al, 1999: 174). وعندما يتشارك القادة واتباعهم القيم ذاتها سيكون النتاج علاقات تبادلية عالية الجودة بين القادة واتباعهم (Ashkanasy & O'Connor, 1997). وبالنظر إلى الموقع المركزي للقائد في التبادلات بين الفرد والمنظمة، يؤدي القائد دوراً حيوياً فيما يتعلق بتحقيق قيم عمل اتباعه (Marstand et al., 2017: 3). ويمكن للأفراد الانسجام مع قيم المنظمة من أجل تطوير روابط عاطفية قوية مع منظماتهم (Van Vianen et al., 2011: 910). فهم قادرون على مقارنة قيمهم الفردية مع القيم الخاصة بسياق العمل الأوسع من أجل إنشاء ملاءمة بينهم وبين المنظمة (Van Vianen et al., 2011: 907).

فقيم العمل تمثل مفاهيم مرغوب بها كونها موجهة لمسار اختيار الافعال (للقادة التنظيميين، وصانعي السياسات، والأفراد)، وتقييم الأفراد والأحداث. وشرح أعمالهم وتقييماتهم. من وجهة

النظر هذه، تكون القيم معايير أو أهداف عابرة للحدود ومرتبطة حسب أهميتها ومبادئ إرشادية للحياة (Schwartz, 1999: 25).

ثانياً. أهمية البحث: يمكن تجسيد أهمية البحث في ضوء النقاط أدناه:

١. تُعد مواضيع قيم العمل من المواضيع الحيوية في أدبيات نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي. وعلى الرغم من ازدهار مساعي الدراسات الأجنبية تجاه تسليط الضوء على المضامين الفكرية والمعرفية لهذه المفاهيم إلا أن تناولها من قبل الدراسات المحلية أو العربية نادر جداً أن لم يكن معدوم. وهذا ما يكسب البحث الحالي سيقاً معرفياً من خلال تسليط الضوء على هذه المواضيع وعرضها.
٢. استجابة البحث لنداء الدراسات السابقة التي أكدت على ضرورة اختبار مقياس قيم العمل (LWVS) المقدم من قبل (Lyons, 2010) في بيئات عمل وسياقات تنظيمية وثقافية مختلفة، إذ سيختبر البحث الحالي المقياس في بيئة العمل العراقية وبالتحديد (التعليم العالي).
٣. كما يكتسب البحث أهميته من خلال إجراء تعديل وتكييف لمقياس قيم العمل:

The Lyons Work Values Survey (LWVS)^(١)

المقدم من قبل (Lyons, 2010) بالشكل الذي ينسجم مع بيئة العمل المحلية.

ثالثاً. اهداف البحث: يتضمن الهدف الرئيس للبحث الحالي بـ: بلورة تصور واضح لقيم العمل لدى اساتذة الجامعات العراقية وفقاً لمقياس قيم العمل (LWVS).

ويستند الهدف اعلاه الى ركيزة معرفية تتمثل بقيم العمل، وتحتاج عملية تحقيق هذا الهدف التطرق الى جزئين اساسيين هما: مفهوم قيم العمل وانواعها.

ويمكن تلخيص اهداف البحث بالنقاط الآتية:

١. تكوين إطار نظري بخصوص مفهوم قيم العمل.
 ٢. الكشف عن انواع قيم العمل المفضلة لعينة البحث.
 ٣. ما مدى توافر قيم العمل لعينة البحث.
 ٤. اجراء التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لقيم العمل.
 ٥. تقديم مقياس لقيم العمل منسجم مع بيئة العمل المحلية.
- رابعاً. فرضية البحث:** تم صياغة فرضيه رئيسة كتخمين أولي سيتم اختبارها لاحقاً، وهي على النحو الآتي:

الفرضية الرئيسية: تتباين معنوية تفضيلات الافراد العاملين لقيم العمل وفقاً لبيئة العمل المبحوثة.

خامساً. الوسائل الإحصائية المستخدمة.

استخدم البحث مجموعة من الأدوات الإحصائية من اجل تحقيق أهدافه واختبار فرضيته وعلى النحو أدناه: (معامل كرونباخ الفاء، التحليل العاملي التوكيدي، معادلة النمذجة الهيكلية). وتطلب إجراء الاختبارات الإحصائية أعلاه من خلال استعمال البرامج الإحصائية (AMOS v.24 & SPSS v.24).

الجانب النظري

أولاً. مفهوم قيم العمل: تعرف القيم Values على إنها مفاهيم أو معتقدات، بشأن حالات أو سلوكيات نهائية مرغوبة، ابعدها من كونها مواقف محددة، أو إختيار موجه أو تقييم السلوك

(١) لا يجوز استخدام المقياس دون أخذ موافقة الباحث الاصيلي للمقياس، علماً ان الباحث قد أخذ الموافقة من الباحث Lyons (2010) صاحب المقياس الاصيلي وحسب الملحق (٢).

والأحداث، ويتم ترتيبها وفقاً لأهميتها النسبية (Schwartz & Bilsky, 1987: 551). فهي بمثابة قلب الثقافة التنظيمية (Schmidt & Posner, 1983: 13). ودليل لاختيار أو تقييم السلوك والأحداث (Liu & Lei, 2011:48).

كما إنها تمثل مجموعة من المعايير التقييمية للعمل أو لبيئة العمل يُميز من خلالها الأفراد ما هو صحيح وتقييم تفضيلاتهم وفقاً لأهميتها (Smola & Sutton, 2002: 366). وتمثل قيم العمل المعايير النفسية الأساسية التي توجه تفضيلات الفرد لبعض السلوكيات والنتائج المتعلقة بالعمل (Lyons et al., 2010: 972). ووفقاً (Schwartz, 1992: 4) تتبع القيم من حاجة الأفراد للتعامل مع ثلاثة متطلبات عامة هي: أ. احتياجات الأفراد ككائنات حية، ب. متطلبات التفاعل الاجتماعي المتناسق، ج. متطلبات الأداء السلس وبقاء المجموعات في واقع سياقاتها الاجتماعية).

وتؤدي قيم العمل دوراً حاسماً في حياة الفرد العملية ومساره الوظيفي (Rosenberg, 1957). ويمكن اعتبار القيم الجوهرية (الأساسية) بمثابة معتقدات معيارية داخلية يمكن أن توجه السلوك. عندما يشترك أعضاء الوحدة الاجتماعية في القيم، قد يشكلون أساساً للتوقعات أو المعايير الاجتماعية (O'Reilly et al., 1991: 488). وبالرغم من أن القيم هي الموجهات الأساسية لحياة الأفراد، إلا إنها أيضاً بمثابة مكونات مهمة للثقافة التنظيمية التي توجه سلوك الأفراد مرة أخرى في المنظمة. فالقيم هي هياكل مستمرة تصف خصائص الأفراد والمنظمات (Guliyev, 2010: 2). ويرتكز مفهوم الانسجام القيمي على أوجه التشابه بين الخصائص الفردية والخصائص التنظيمية (Muchinsky & Monahan, 1987). وهذا يدعم فكرة أن الأفراد يشعروا بارتباطهم بالمنظمة متى إتاحت الفرصة للقيام بعمل يحمل قيمة جوهرية للفرد.

وبعبارة أخرى، يلبي العمل قيمهم الفردية الجوهرية (Moynihan & Pandey, 2007: 214). وهنا يبرز دور القادة في غرس المنظمات بالقيم من خلال التواصل مع الأفراد وتوضيح تفضيلات المنظمة ورسالتها (Selznick, 1957). وفهم كيفية دمج القيم في تصرفات الأفراد العاملين (Kernaghan, 2003: 711). فالقيم تمثل خصائص فردية ثابتة نسبياً، يجب ألا يتغير مستوى انسجامها كثيراً بمرور الوقت. وأن الآثار السلبية لتغيير القيم هي نتائج للتفاعلات بين الأفراد (Meglino et al., 1989: 424). كما يمكن أن يكون الانسجام القيمي سبباً للبقاء في المنظمة، فالأفراد أكثر انجذاباً للقيم التنظيمية أو المهام الوظيفية، مقارنة بالخصائص الشخصية ويختارون البقاء في المنظمة لهذه الأسباب (Peltokangas, 2014: 47). فعمليات القيمة التي ينطوي عليها توليد التكامل الداخلي يعني أن الأفراد يتفاعلون بمستوى عالي من الكفاءة ويكونون راضين وملتمزين بمنظمتهم، عندما يدركون الانسجام القيمي (Meglino et al., 1989: 425).

ثانياً. أهمية قيم العمل: يلتزم الأفراد الموجهين بالقيم بالقواعد المجتمعية اللازمة لتحقيق القيم الجماعية والمشاركة، التي تشجعهم على طرح الأسئلة تجاه القادة وتأكيد المسؤولية الشخصية عن الإجراءات المتخذة بموجب أوامر القادة (Howell & Shamir, 2005: 110). فعندما يدرك الفرد ذاته على المستوى العلائقي، فإن الملاءمة المدركة والذاتية بين القائد والتابع في المواقف والقيم سيكون لها تأثير أكبر على السلوكيات والمواقف الثانوية (Lord et al, 1999: 195). ونظراً لكون القيم أساساً اجتماعي، فمن المحتمل أن يكون انجذاب والانسجام بين الأفراد وقادتهم ومنظمتهم مسألة اجتماعية أكثر من كونها شخصية (Howell & Shamir, 2005: 105).

فالأبعاد الثقافية للقيم على سبيل المثال تعكس قضايا أساسية أو المشكلات التي يجب على المجتمعات مواجهتها من أجل تنظيم النشاط البشري. فالأعضاء المجتمعين، وخاصة صانعي القرار، يدركون تلك المشاكل ويبلغون عنها، ويخططون استجابة لها، ويحفزون بعضهم البعض للتعامل معها. وان قيم مثل (النجاح، العدالة، الحرية، النظام الاجتماعي، والتقاليد) هي مفردات للأهداف متفق عليها اجتماعيا المستخدمة لتحفيز الفعل، للتعبير والتبرير عن الحلول المختارة (Schwartz, 1999: 25-26). ووفقا لـ (Locke, 1976) تُشكل قيم العمل الطريقة التي ينظر بها الأفراد إلى العروض التي تقدمها المنظمة. مقترحاً بذلك أن العلاقة بين العروض التنظيمية والرضا الوظيفي بمثابة دالة لقيم العمل.

ثالثاً. أنواع قيم العمل: يمكن تقسيم المسار البحثي بشأن قيم العمل إلى ثلاثة مسارات رئيسية: الهيكل، الارتباط مع المتغيرات الشخصية، الاجتماعية، أو التنظيمية الأخرى، والعوامل الثقافية (Sagie et al., 1996: 432).

ويرى (Super, 1957) أن قيم العمل يجب أن تقسم إلى ثلاثة أنواع: **القيم الجوهرية**، **القيم غير الجوهرية**، و**المكافآت غير الجوهرية** (Liu & Lei, 2011: 50). بينما يقسم (Schwartz, 1999: 43) قيم العمل إلى أربعة أنواع هي، **القيم الجوهرية** والتي تمثل (النمو الشخصي، الاستقلالية، الاهتمام، والابتكار)، و**القيم غير الجوهرية** مثل (الأجر والأمان)، **القيم الاجتماعية** متمثلة بـ (الاتصال مع الافراد والمساهمة في المجتمع)، و**قيم القوة** مثل (الهيبة (المكانة)، السلطة، والتأثير). اما (Lyons, 2010) فحددت أربعة أنواع لقيم العمل هي، **قيم العمل الجوهرية**، و**قيم العمل المعرفية**، و**قيم العمل الاجتماعية والإيثارية** و**قيم عمل المكانة**. وفي ادناه توضيح لقيم العمل وفقاً لتصنيف (Lyons, 2010).

١. **قيم العمل المعرفية (الجوهرية):** تشير قيم العمل الجوهرية إلى الدرجة التي يقدر بها الافراد الجوانب غير المادية لوظائفهم التي تسمح بالتعبير عن الذات باعتبارها مهمة، على سبيل المثال، تنوع الوظائف والاستقلالية (Taris & Feij, 2001: 55).
٢. **قيم العمل الادائية (غير الجوهرية):** تشير قيم العمل الادائية (غير الجوهرية) إلى الدرجة التي يقدر بها الافراد جوانب العمل المادية أو الادائية، مثل الراتب وفرصة الترقية، باعتبارها مهمة (Taris & Feij, 2001: 55).
٣. **قيم العمل الاجتماعية والإيثارية:** تشير قيم العمل الاجتماعية إلى الدرجة التي يجد فيها الفرد أهمية وجود علاقة جيدة مع زملاء في العمل والمشرف (Taris & Feij, 2001: 55).
٤. **قيم عمل المكانة:** تشير قيم عمل المكانة الى مجموعة من القيم المرتبطة بمكانة الفرد مثل (تأثير، السلطة، الاعتبار، والنفوذ)، (Lyons, 2010: 10).

الجانب العملي للبحث

المرحلة الأولى تحديد الخصائص السيكومترية لمقياس قيم العمل: في المرحلة الأولى لاختبار مقياس قيم العمل (LWVS) تم اختيار عينة لتقييم الخصائص السيكومترية للمقياس. ووفقاً لتوصيات (Hinkin, 1998)، استخدم في الخطوة الأولى التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis (EFA) لتقييم نموذج مقياس قيم العمل. أما الخطوة الثانية، فتمثلت بأجراء التحليل العاملي التوكيدي للعينة للتحقق من نموذج المقياس، بينما كانت الخطوة الثالثة عملية اختبار الاتساق الداخلي للمقياس.

١. وصف عينة الدراسة: أجريت تحليلات الموثوقية والعوامل باستخدام البيانات التي تمّ جمعها من الاستبيان الذي وزع عبر الإنترنت لعينة تكونت من (٤٢٥) تدريسي في جامعتي القادسية والمنتى. بلغت نسبة الذكور ٦٧,٧%. وكان أكثر من ٥% من المشاركين أعمارهم تتراوح بين ٣١-٤٠ سنة ونسبة ٥٠% من المشاركين تتراوح أعمارهم بين ٤١-٥٠ سنة و٨% تراوحت أعمارهم بين ٥١-٦٠ اما النسبة المتبقية والبالغة ٣٧% فكانت أعمارهم تتراوح من ٦١ فأكثر. حصل ٤٧% من المشاركين على شهادة الماجستير و٥٣% على شهادة الدكتوراه. ٣٠% من عينة الدراسة يحملون لقب مدرس مساعد، و٣٦% لقب مدرس و٢٨,٧% لقب استاذ مساعد و٣,٥% لقب استاذ وعمل أكثر من ٤٠% من المشاركين في وظائفهم الحالية لمدة ٨-١٤ سنة ونسبة ٢٤% من المشاركين عملوا في وظائفهم الحالية لمدة ١٥-٢٢ سنة.

٢. التحليل العاملي الاستكشافي: تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام تحليل المكونات الرئيسية من خلال طريقة دوران varimax الفقرات. وباستخدام معيارين لاستخراج العوامل: القيم الذاتية Eigenvalue والتحليل الموازي Parallel Analysis. اذ تكون المقياس الاصلي من ٣٢ قيمة عمل موزعة على أربع انواع من القيم هي القيم الأدائية (غير الجوهرية) بواقع ١٣ فقرة والقيم المعرفية او الجوهرية بواقع ٩ فقرات والقيم الاجتماعية والايتارية والتي تكونت من ٦ فقرات وقيم المكانة ٤ فقرات.

الجدول (١): التحليل العاملي الاستكشافي لمتغيرات قيم العمل

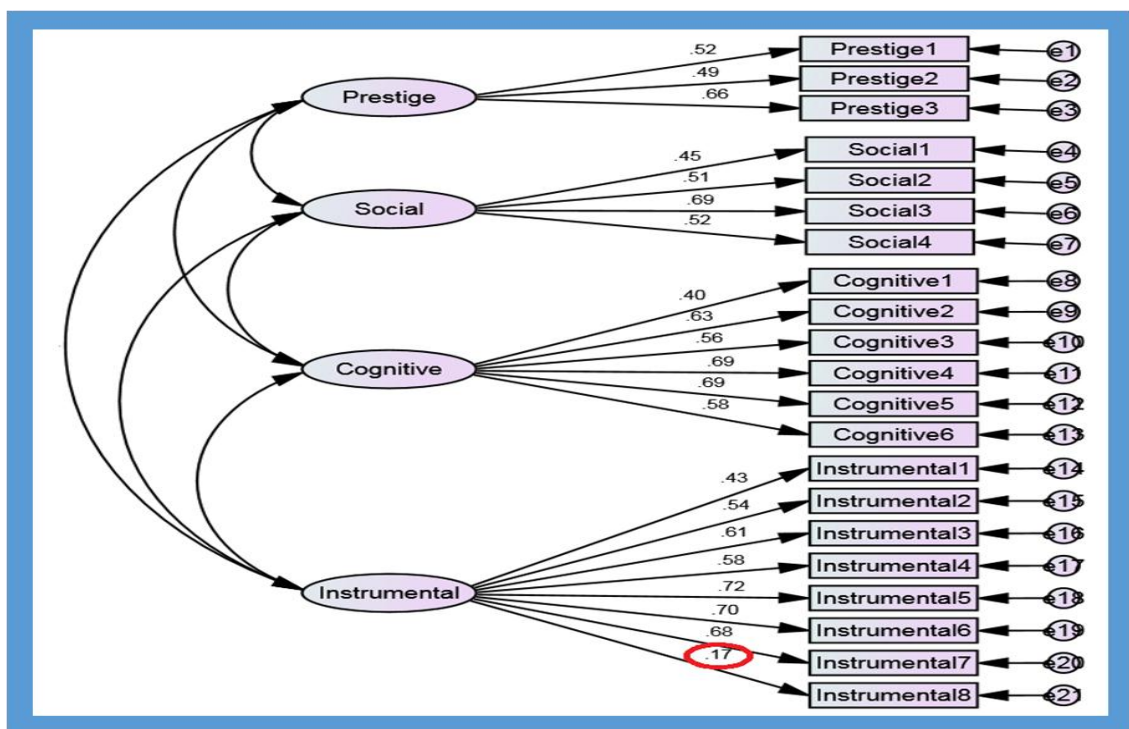
Pattern Matrix ^a				
	Component			
	1	2	3	4
Prestige	.878			
Prestige	.797			
Prestige	.788			
Social/ Altruistic		.577		
Social/ Altruistic		.859		
Social/ Altruistic		.820		
Social/ Altruistic		.579		
Cognitive			.691	
Cognitive			.706	
Cognitive			.694	
Cognitive			.646	
Cognitive			.635	
Cognitive			.562	
Instrumental				.694
Instrumental				.667

Pattern Matrix ^a				
	Component			
Instrumental				.661
Instrumental				.766
Instrumental				.699
Instrumental				.533
Instrumental				.598
Instrumental				.814
Extraction Method: Principal Component Analysis.				
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.				
a. Rotation converged in 25 iterations.				

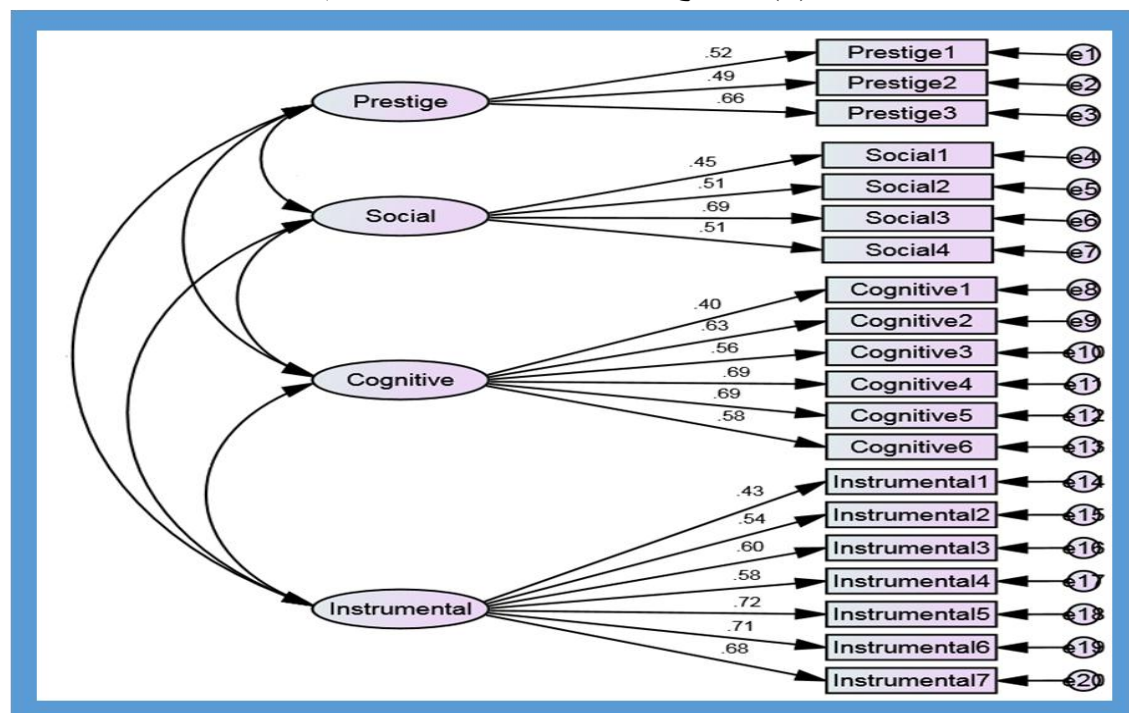
أولاً. تظهر نتائج معايير قيم العمل الذاتية أن أربعة عوامل فقط لديها قيمة ذاتية أكبر من واحد. ثانياً. يظهر التحليل الموازي أنه يتم الاحتفاظ بأربعة عوامل فقط ذات قيم ذاتية أعلى من البيانات العشوائية في التحليل العاملي الاستكشافي. وهذه النتائج تتوافق مع الأساس النظري لمقياس قيم العمل (LWVS) المقدم من قبل (Lyons, 2010)، الذي يفترض أن هناك أربعة أنواع من قيم العمل. ووضحت هذه العوامل الأربعة ما نسبته ٧٢% من التباين في مقياس قيم العمل. بالإضافة إلى ذلك، تم إزالة الفقرات ذات التشبعات المنخفضة والتي لم تتجاوز عتبة ٠,٤٠ أو التي تشبعاتها أكبر من ٠,٤٠ في أكثر من عامل (Hinkin, 1998; Hair et al., 2002). وكما هو معروض في الجدول (١). ووفقاً لتشبعات العوامل، تم استبعاد ٥ فقرات للقيم الأدائية و ٣ فقرات للقيم المعرفية وفقرتين للقيم الاجتماعية والايثارية وفقرة واحدة من قيم المكانة. والسبب هو ان تشبع جميع الفقرات المستبعدة كان أقل من ٠,٣٠ عبر جميع العوامل.

٣. التحليل العاملي التوكيدي: لاختبار النموذج ذو العوامل الأربعة، للعينة تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي للعول الخمسة باستخدام AMOS 24 لبيانات العينة اذ اشارت نتائج التحليل العاملي التوكيدي إلى أن فقرتين من المقياس كانت تشبعاتها المعيارية اقل من (٠,٤٠) وهي الفقرة الاولى من قيم المكانة والفقرة الاخيرة من القيم الأدائية ام بقية الفقرات فجميع تشبعاتها كانت معنوية، وتجاوزت عتبة (٠,٤٠) (بتشبعات تراوح بين ٠,٤٠ و ٠,٧٢) (Hair et al., 2014). والملاحظ من هذه النتائج ان مقياس قيم العمل وتشبعات العوامل أظهران صدق التقارب.

بالإضافة إلى ذلك، أكدت مؤشرات جودة المطابقة لنموذج العوامل الأربعة بعد التعديل وحذف الفقرات ذات التشبعات المنخفضة، أن نتائج جودة المطابقة جيدة لبيانات العينة ($\chi^2 = 322.65$, $df = 197$, $CFI = 0.95$, $RMSEA = 0.06$, $SRMR = 0.05$) واستناداً للنتائج والمؤشرات أعلاه تقبل فرضية البحث الرئيسية والتي تشير الى ان هنالك تباين معنوي في تفضيلات الافراد العاملين لقيم العمل وفقاً لبيئة العمل المبحوثة، اذ اظهرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي الى استبعاد (١٢) فقرة من المقياس الاصلي وهذا يؤشر عدم انسجام وتباين تلك القيم مع بيئة العمل لمؤسسات التعليم العالي المبحوثة.



الشكل (١): نموذج المعادلة الهيكلية لمتغيرات قيم العمل



الشكل (٢): نموذج المعادلة الهيكلية لمتغيرات قيم العمل المعدل

٤. الثبات الداخلي: بعد التحقق من بناء النموذج الخاص بالمقياس، يجب حساب الاتساق الداخلي من خلال استخدام ألفا كرونباخ لمقياس قيم العمل. فقد أشارت النتائج إلى أن معامل ألفا بلغ ٠,٨٩٨، وأن جميع هذه المعاملات كانت ضمن القيم الموصى بها وهو أن تساوي أو تتجاوز ٠,٧٠. وبشكل

عام، أشارت معامل ألفا إلى أن قيم العمل كان لديها ثبات داخلي مقبول (Hinkin, 1998) وكما هو موضح في الجدول (٢).

الجدول (٢): اختبار ألفا كرونباخ لمقياس قيم العمل

ت	المتغير	ألفا كرونباخ
١	قيم العمل الأدائية	0.789
٢	قيم العمل المعرفية (الجوهرية)	0.753
٣	قيم العمل الاجتماعية والإيثارية	0.720
٤	قيم عمل المكانة	0.844
٥	قيم العمل مجتمعة	0.898

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً. الاستنتاجات:

١. تعتبر قيم العمل من المفاهيم الجوهرية كونها تشكل الأساس الذي بناءً عليه يتم التعامل مع المواقف والمشاكل التي تواجه المنظمة سواء من جانب القادة أو الأفراد العاملين وبالتالي يؤثر هيكل قيم العمل على الحلول والقرارات التي يتم التوصل إليها بشأن هذه المواقف والمشكلات.
٢. يؤدي هيكل قيم العمل دوراً جوهرياً في تشكيل العلاقات بين الأفراد ضمن الهيكل التنظيمي وتمثل قيم العمل دوراً أساسياً في تحديد وتوجيه سلوك الأفراد العاملين.
٣. جاءت نتائج الدراسة متطابقة مع مقياس قيم العمل The Lyons Work Values Survey: LWVS المقدم من قبل (Lyons, 2010) من ناحية أنواع القيم إذ أظهرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي أن قيم العمل تتكون من أربعة أنواع هي (قيم العمل الأدائية وقيم العمل المعرفية وقيم العمل الاجتماعية/الإيثارية وقيم عمل المكانة).
٤. أظهرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي أن قيم العمل الأدائية في بيئة التعليم العالي العراقية اقتصر على سبع فقرات فقط. وهذا يؤشر أن بعض فقرات المقياس (LWVS) لا تنسجم مع بيئة العمل المحلية وقد يعود السبب إلى أن القيم الادائية خاصة القيم المرتبطة بالأمان الوظيفي والوصول إلى المعلومات غير مهمة في بيئة التعليم العالي كون عملية التوظيف الدائم تحقق مستوى عالي من الأمان الوظيفي.
٥. أظهرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي أن قيم العمل المعرفية (الجوهرية) لعينة البحث تكونت من ستة فقرات فقط. وحذفت ثلاث فقرات من المقياس الأصلي لقيم العمل (LWVS) لضعف تشبعاتها المعيارية. فالقيم الخاصة بفرص تطور المسار الوظيفي وفرص الترقية وتطوير القابليات المستبعدة من المقياس جميعها قيم غير حاکمة في بيئة التعليم العالي والسبب في ذلك أن القيم المرتبطة بفرص تطور المسار الوظيفي والترقية متاحة لجميع أفراد عينة الدراسة في بيئة التعليم العالي.
٦. أشرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي أن قيم العمل الاجتماعية/الإيثارية للعينة المختبرة تكونت من أربع فقرات فقط. بعد حذف فقرتين من المقياس الأصلي لقيم العمل (LWVS). وهذا يؤشر أن الجوانب الثقافية والإيثارية تنسجم بتشابه كبير بين الثقافات والمجتمعات والسياقات التنظيمية.
٧. وضحت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي اقتصار قيم عمل المكانة في بيئة التعليم العالي العراقية على ثلاث قيم من أصل أربع فقرات للمقياس الأصلي (LWVS). وهذا يفسر

اهتمام عينة الدراسة ببيئة العمل التي تشبع قيمهم المتمثلة بامتلاك الصلاحية لتنظيم وتوجيه اعمال الآخرين والقيام بأعمال مرموقة واحداث التأثير بنتائج كلياتهم

٨. اظهرت نتائج التحليل العملي الاستكشافي والتوكيدي ان مقياس قيم العمل (LWVS) المختبر والمتكون (٣٢) فقرة تم تخفيضه الى (٢٠) فقرة وفقاً لبيئة العمل في سياق منظمات التعليم العالي العراقية.

ثانياً. التوصيات:

١. يوصي البحث بضرورة ان يكون هناك انسجماً قيمياً داخل مؤسسات التعليم العالي بين ثلوث القيم (قيم التدريسيين، قيم قادة الكليات والجامعات، وقيم الكليات والجامعات) خاصة إذا عرفنا ان قيم العمل من الصعب تغييرها خلال فترة زمنية قصيرة. وان انسجام قيم الفرد مع قيم القائد او المنظمة يؤثر بشكل مباشر على اداء الفرد وانتاجيته. وهذا يدعو الى ضرورة الاخذ بنظر الاعتبار موضوع الانسجام القيمي في عملية التوظيف او شغل المناصب في مؤسسات التعليم العالي.
٢. تمثل النظم القيمية أصل الاصلاح التنظيمي وعليه يوصي البحث بضرورة استخدام الجامعات وكلياتها المقياس الحالي في تحديد أولويات قيم العمل لتدريسيها وقادتهم.
٣. يوصي البحث المؤسسات والمنظمات العراقية ولمختلف القطاعات بضرورة تقديم العروض التنظيمية اللازمة لاشباع قيم افرادها العاملين. فالمنظمات التي تقدم العروض التنظيمية لافرادها الكافية لاشباع قيمهم الجوهرية والأداتية بالإضافة إلى القيم الاجتماعية وقيم المكانة، سيكون افرادها أكثر رضا والتزاماً. ويمكن ان يكون ذلك من خلال التأسيس لنظامي قيمي يعمل على اشباع قيم التدريسيين ويخلق حالة من الانسجام القيمي بين التدريسيين ووظائفهم وكلياتهم وقادتهم.
٤. دعوة الباحثين إلى التعمق في سبر اغوار النظم القيمية واختبار وتوظيف نموذج البحث الحالي (النسخة العراقية لقيم العمل) ومقياس قيم العمل الاصلي (LWVS) المقدم من (Lyons, 2010) في منظمات عراقية أخرى (غير الجامعات) مثل شركات الاتصال والبنوك والمصارف، والشركات الصناعية.

المصادر:

1. Ashkanasy, N. M., & O'connor, C. (1997). Value congruence in leader-member exchange. The Journal of Social Psychology, 137(5), 647-662.
2. Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. Administrative Science Quarterly, 36, 459-484.
3. Elizur, D., Borg, I., Hunt, R., & Beck, I. M. (1991). The structure of work values: A cross cultural comparison. Journal of Organizational Behavior, 12(1), 21-38.
4. Guliyeve, R. (2010). The relationship between person-supervisor fit and organizational commitment (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
5. Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). Multivariate data analysis, a global perspective, 7th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
6. Hinkin, T.R. (1998), "A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires", Organizational Research Methods, Vol.1, pp.104-121.
7. Holland, J. L. (1985). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
8. Howell, J. M., & Shamir, B. (2005). The role of followers in the charismatic leadership process: Relationships and their consequences. Academy of Management Review, 30(1), 96-112.

9. Jansen, K. J., & Shipp, A. J. (2013). A review and agenda for incorporating time in fit research. *Organizational fit: Key issues and new directions*, 195-221.
10. Kernaghan, Kenneth. (2003). Integrating values into public services: the values statement as centerpiece. *Public Administration Review* 63:711-9.
11. Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
12. Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). Person–environment fit. In *APA handbook of industrial and organizational psychology*, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization. (pp. 3-50). American Psychological Association.
13. Liu, Y., & Lei, Y. (2011). The connotation of work values: A preliminary review. *Asian Social Science*, 8(1), 47.
14. Locke, E.A. (1976). Nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297±1349). Chicago: Rand McNally.
15. Lord, R. G., Brown, D. J., & Freiberg, S. J. (1999). Understanding the dynamics of leadership: The role of follower self-concepts in the leader/follower relationship. *Organizational behavior and human decision processes*, 78(3), 167-203.
16. Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbury, L. (2010). Work values: Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31(7), 969-1002.
17. Marstand, A. F., Martin, R., & Epitropaki, O. (2017). Complementary person-supervisor fit: An investigation of supplies-values (SV) fit, leader-member exchange (LMX) and work outcomes. *The Leadership Quarterly*, 28(3), 418-437.
18. Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1989). A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of applied psychology*, 74(3), 424.
19. Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). The ties that bind: Social networks, person-organization value fit, and turnover intention. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(2), 205-227.
20. Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of vocational behavior*, 31(3), 268-277.
21. O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of management journal*, 34(3), 487-516.
22. Peltokangas, H. (2014). The Leader–Subordinate Fit and Its Relationship to Performance and Burnout. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4, 7.
23. Rosenberg, M. (1957). *Occupations and values*. Glencoe, IL: The Free Press.
24. Schmidt, W. H., & Posner, B. Z. (1983). *Managerial values in perspective*. AMA Survey Report.
25. Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. *Organizational behavior and human performance*, 25(2), 184-215.

26. Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. Applied Psychology: An Introductory Review, 48 (1), 23-47.
27. Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. Journal of Personality and Social Psychology, 53, 550-562.
28. Selznick, Philip. (1957). Leadership and administration: A sociological interpretation. Evanston, IL: Row, Peterson .
29. Smola, K. & Sutton, C. (2002). Generational Differences :Revisiting Generational work Values for the New Millennium, Journal of Organizational Behavior, No, 23.
30. Taris, R., & Feij, J. (2001). Longitudinal examination of the relationship between supplies-values fit and work outcomes. Applied Psychology, 50(1), 52-80.
31. Van Vianen, A. E., Shen, C. T., & Chuang, A. (2011). Person-organization and person-supervisor fits: Employee commitments in a Chinese context. Journal of Organizational Behavior, 32(6), 906-926.

الملحق (١) مقياس قيم العمل المُعدل بسمه تعالى

جامعة القادسية
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

م/استمارة استبيان

السيد التدريسي المحترم:

تتناول الأسئلة التالية مجموعة من العوامل المختلفة (قيم العمل) التي يعتبرها الافراد مهمة جدا في وظائفهم. اذ يستعمل الافراد هذه العوامل في اتخاذ قرارات مهمة بشأن وظائفهم ومساراتهم الوظيفية. كما انها لا تأخذ الاهمية ذاتها بنفس القدر وهذا ما ستحدده من خلال اجابتك بخصوص اهمية تلك القيم المختلفة. يرجى قراءة كل فقرة من الفقرات أدناه، والإشارة إلى اهميتها بالنسبة لكم في اتخاذ قرار بشأن قبول وظيفة محتملة أو البقاء في وظيفة. الرجاء محاولة التفكير في الوظائف بشكل عام، وليس فقط وظيفتك الحالية فقط. وان تفضلكم بالإجابة المناسبة سيسهم في الحصول على نتائج دقيقة بما يعزز تحقيق أهداف البحث، علماً بأن الإجابة تستخدم حصراً لأغراض البحث العلمي دون ضرورة لذكر الاسم.

شاكرين تعاونكم معنا

ملاحظة عامة:

تدرج المقياس سداسي (٦ مهمة جداً ١ غير مهمة جداً)
يرجى عدم ترك أي عبارة من دون الإجابة، لان ذلك يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل.

المشرف
الاستاذ الدكتور
عامر علي حسين العطوي

الباحث
طالب الدكتوراه
أ.م. كمال كاظم طاهر الحسني

أولاً. البيانات الشخصية:

- أ. الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- ب. الحالة الاجتماعية: متزوج ☐ أعزب ☐ أخرى ☐
- ج. العمر: دون الـ ٣٠ سنة ☐ ٣١-٤٠ ☐ ٤١-٥٠ ☐ ٥٠ سنة فأكثر ☐
- د. الشهادة: دكتوراه ☐ ماجستير ☐
- هـ. اللقب العلمي: مدرس مساعد ☐ مدرس ☐ أستاذ مساعد ☐ أستاذ ☐ أخرى ☐
- و. سنوات الخدمة: ٧ سنوات فأقل ☐ ٨-١٤ ☐ ١٥-٢١ ☐ ٢٢-٢٨ ☐ ٢٩ فأكثر ☐

ثانياً. الأسئلة المتعلقة بقيم العمل:

يرجى قراءة كل فقرة من الفقرات أدناه، والإشارة إلى أهميتها بالنسبة لكم في اتخاذ قرار بشأن قبول وظيفة محتملة أو البقاء في الوظيفة الحالية. الرجاء محاولة التفكير في الوظائف بشكل عام، وليس فقط وظيفتك الحالية.

ت	العبرة	عند التفكير في اتخاذ قرار حول اختيار وظيفة جديدة أو البقاء في الوظيفة الحالية فاني أخذ بالاعتبار ان الوظيفة	مهمة جداً	مهمة	مهمة احياناً	قليلة الاهمية	غير مهمة	غير مهمة جداً
		أولاً. قيم المكانة						
١		تمتلك الصلاحية لتنظيم وتوجيه اعمال الآخرين						
٢		تقوم بعمل يعتبر مرموق ومحترم من قبل الآخرين						
٣		تمتلك قابلية للتأثير على النتائج التنظيمية						
		ثانياً. القيم الاجتماعية والايثارية						
١		تعمل بشكل مقبول وبألفة مع زملاء العمل ما يمكنك تكوين صداقات معهم						
٢		تعمل في بيئة حيوية وممتعة						
٣		تقوم بعمل يساهم في المجتمع. ويحدث فرقاً						
٤		تقوم بالأعمال المتوافقة مع قيمك الاخلاقية						
		ثالثاً. قيم العمل الادائية (غير الجوهرية)						
١		تمتلك مزايا (مثل الدفع اثناء العطل والاجازات، التأمين الصحي/طب الأسنان، خطة التقاعد، إلخ) التي تلبي احتياجاتك الشخصية						
٢		تكون ساعات عملك مناسبة لحياتك						
٣		تعمل في بيئة تسمح لك بموازنة حياتك العملية مع حياتك الخاصة ومسؤولياتك العائلية						
٤		تقوم بعمل يوفر لك راتب جيد						
٥		تعمل مع مشرف (رئيس قسم، عميد، رئيس جامعة) متفهم وداعم						
٦		تعمل مع مشرف/مدير ذو جدارة فنية (مهنية)						
٧		تحصل على التدريب اللازم لتحسين مؤهلاتك						

ت	العبارة	مهمة جدا	مهمة	مهمة احيانا	قليلة الاهمية	غير مهمة	غير مهمة جدا
	عند التفكير في اتخاذ قرار حول اختيار وظيفة جديدة او البقاء في الوظيفة الحالية فاني أخذ بالاعتبار ان الوظيفة						
	ثالثاً. قيم العمل المعرفية (الجوهرية)						
١	تعمل على المهام والمشاريع التي فيها تحدي لقابلياتك						
٢	تقوم بأعمال تجدها ممتعة، مثيرة وجذابة						
٣	تمتلك الحرية لاتخاذ قرارات حول كيفية قيامك بعملك وقضاء وقتك.						
٤	تقوم بعمل يقدم التغيير والتنوع في أنشطة العمل						
٥	تقوم بالأعمال من خلال الإبداع والتفكير الابداعي						
٦	لديك افاق فكرية منفتحة للقيام بالعمل						

الملحق (٢)

مراسلة الباحث Dr. Lyons لأخذ الاذن باستعمال المقياس

Dear: Dr. Lyons

My name is (Kamal Kadhim AL Hassany). I'm PhD student which aim to learn more about the supervisor-subordinate value congruence, and other research studies intended to learn more about supervisor-subordinate fit (PP fit). We are asking for your permission to allow uses your The Lyons Work Values Survey (LWVS) © 32 items. Your permission to do this Questionnaire would be greatly appreciated.

The researcher know how important it is to keep the health information you share with us protected. We do not expect to share this information with anyone, we will do everything we can to protect your information. Sorry for any inconvenience and your response is highly appreciated.

Kamal Kadhim AL Hassany

PhD student in Business Administration /Al-Qadisiya university/Iraq.

Department of Business Administration, Al Muthanna University, Samawah, Iraq.
Kamalkadem1979@mu.edu.iq

Hi Kamal,

You have my permission to use the LWVS. Please let me know how your research goes.

Sean

Sean Lyons, PhD

Associate Dean, Research & Graduate Studies,
 Professor, Leadership and Management,
 College of Business + Economics
 University of Guelph