

28 APR 1999

مكتبة البنين
قسم الدوريات

المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد

تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة قطر
مجلة علمية سنوية محكمة

١٤١٩ هـ - ١٩٩٨ م

العدد التاسع

رئيس التحرير

أ. د. يوسف محمد عبيدان

أعضاء

أ. د. ميرغني عبد العال حمور أ. د. سمير أحمد أبو غابة
أ. د. حسين علي الطلافحة أ. د. خالد إبراهيم السليطي

سكرتير التحرير

د. علاء الدين حسن عواد

العنوان: جامعة قطر - كلية الإدارة والاقتصاد - الدوحة

جميع المراسلات توجه باسم رئيس التحرير - ص. ب: ٢٧١٣ الدوحة - قطر

هاتف: ٨٩٢٨٢٣ (٩٧٤)

فاكس: ٨٣٢٩٢٣ (٩٧٤)

أثر الخصائص الوظيفية والشخصية وقيم العمل على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت *

دكتور / آدم غازي العتيبي

أستاذ مشارك بقسم الإدارة العامة

كلية العلوم الإدارية - جامعة الكويت

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير المتغيرات الشخصية وقيم العمل على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت . وتكونت عينة الدراسة من (٣٤٧) موظفاً كويتياً و (١٢٠) وافداً يعملون في ست جهات حكومية تدرج تحت مظلة ديوان الخدمة المدنية . واتضح من نتائج الدراسة أن الراتب هو المتغير الوحيد من بين المتغيرات الوظيفية التي تؤثر على الأداء الوظيفي . وبينت النتائج كذلك أن هناك ثلاثة متغيرات شخصية (الجنس ، العمر ، والجنسية) تؤثر بشكل واضح على الأداء الوظيفي ، في حين لم تظهر نتائج تحليل الدراسة أي تأثير لقيم العمل على الأداء الوظيفي . وأخيراً وليس آخراً خلصت الدراسة إلى طرح بعض التوصيات واقتراح بعض الموضوعات التي تصلح كدراسات مستقبلية .

* تاريخ قبول البحث للنشر ١٩٩٨/٩/٩

١ - المقدمة

يذهب الأفراد إلى أعمالهم كل يوم وكل واحد منهم يحمل معه قيمة الشخصية التي توجه سلوكه نحو التصرف بشكل مقبول أو غير مقبول . فالقيم تهدي الفرد إلى طريق الصواب وتنهاه عن جادة الخطأ . بيد أن إيمان الأفراد بتلك القيم يختلف من شخص لآخر ويتغير مع مرور الوقت .

وتعتبر البحوث في قيم العمل على درجة كبيرة من الأهمية نظراً لما للقيم من تأثير محتمل على سلوك الأفراد وأداء المنظمات [1, P.940] . فقيم العمل تشكل السلوك والاتجاهات ، ومهمة جداً في عملية اتخاذ القرارات الإدارية في منظمات الأعمال ، وتقود إلى النجاح الإداري ، والفعالية التنظيمية ، وتزيد الإنتاجية والرضا الوظيفي والدافعية [2, P.415] . فكل مدير يحتاج أن يعرف قيم العمل الخاصة بموظفيه لتحفيزهم والحصول على أقصى طاقاتهم في العمل [1, P.941] . ويعزوا بعض الباحثين ظاهرة انخفاض الإنتاجية إلى التغيير الذي طرأ كثيراً على أخلاقيات العمل [3, P.240] .

انطلقت فكرة هذه الدراسة من ركيزتين أساسيتين أولهما إيمان الباحث بأهمية قيم العمل والدور الكبير الذي تلعبه في حياة الأفراد والمجتمعات ، إذ يرى فريق من علماء الاجتماع أن قيم العمل والاتجاهات والدافعية لدى أي مجتمع ربما تحدد ولو جزئياً التفاوت في معدلات النمو الاقتصادي بين الدول . وهذه الرؤية ليست بجديدة حيث سبق وأن عبر عنها عالم الاجتماع الشهير Max Weber في مطلع هذا القرن عندما صاغ فكرة أخلاقيات العمل البروتستانتية [4, P.187] . أما الركيزة الثانية فتستند على توصية كل من عسكر وزايد اللذان أوصيا بضرورة القيام بدراسات ميدانية في البيئة العربية حول علاقة قيم العمل ببعض المتغيرات السلوكية مثل الأداء الوظيفي والولاء التنظيمي [5, P. 237] .

إن من يحاول الاطلاع على أدبيات هذا الموضوع سواء في الإدارة العربية بصفة عامة أو الإدارة الكويتية بصفة خاصة لن يجد سوى النذر اليسير من الدراسات المتفرقة هنا وهناك والتي لا تعبر عن أهمية هذا الموضوع ، ولا تشفي غليل الباحثين المتعطشين إلى الإلمام به من كافة أبعاده .

* البحث ممول من قبل جامعة الكويت بموجب مشروع رقم CPU 024 .

من هذا المنطلق تأتي أهمية هذه الدراسة لتسلط الضوء على قيم العمل لدى العاملين في القطاع الحكومي بدولة الكويت وأثرها على الأداء الوظيفي من ناحية . ولتسد بعض النقص في مكتبتنا العربية التي ما زالت تفتقر إلى مثل هذا النوع من الدراسات الميدانية من ناحية أخرى .

٢ - المصطلحات الرئيسية للدراسة

٢/١ قيم العمل : work values

تعرف القيم في الفكر الإداري الغربي بأنها اعتقادات عامة تحدد لنا الصواب من الخطأ والأشياء المفضلة من غير المفضلة [6, P.8] . ويعتقد Locke أن القيم هي ما يتوق إليه الفرد - بوعي أو بغير وعي - ويريد أو يحاول تحقيقه . [7, P.414]

أما قيم العمل فيعرفها Kalleberg بأنها « الاتجاهات العامة المرتبطة بالمعاني التي ينسبها الفرد لدور العمل وتمييزها عن الرضا بهذا الدور » [8, P.207] . وقدم كوين تعريفاً مشابهاً لذلك عندما عرف قيم العمل بأنها « الأحكام أو الموجهات نحو العمل » [8, P.207] . وقرر كل من علاء وزايد بعد مراجعة مستفيضة لمفاهيم قيم العمل أن مفهوم قيم العمل يشير إلى الموجهات السلوكية في كل الأنشطة التي تتصل بأي شكل من أشكال العمل وليس قاصراً على نشاط مهني معين . [9, P.9]

٢/٢ الاندماج الوظيفي : job involvement

تعرف Lambert الاندماج الوظيفي بأنه الدرجة التي يكون العمل فيها جزءاً هاماً من حياة وكيان الفرد [10, P.342] . ويرى Lodahl & Kejner أن الاندماج الوظيفي هو « درجة التصاق الفرد نفسياً بعمله ، أو أهمية العمل بالنسبة لتصوره الذاتي عن نفسه ككل » . [11, P.106]

ولا يبتعد Blau & Boal كثيراً عن هذا المفهوم حيث وضحا أن الاندماج الوظيفي هو في حقيقة الأمر « درجة الارتباط النفسي للفرد بوظيفته » . [12, P.57]

والاندماج الوظيفي وفقاً لـ Gron & Kanango يعني « درجة اندماج الشخص في وظيفة معينة وإسهامه فيها بنشاط . أو الحالة النفسية لتقمص العمل بوجه عام ،

مقارنة بالأنشطة الأخرى (كالأنشطة العائلية ، وقضاء وقت الفراغ) أو أهمية العمل للتصور الكلي للشخص عن ذاته « . [13, P.105]

٢/٣ الأداء الوظيفي : job performance

تشير أدبيات الإدارة إلى أن الأداء performance هو حصيلة تفاعل عاملي المقدرة والدافعية معاً . والعلاقة واضحة تماماً بين هذين المتغيرين . فالفرد قد يملك المقدرة على أداء عمل معين ، لكنه لن يكن قادراً على تأديته بشكل جيد إذا لم يكن لديه الدافع لتأديته . والعكس صحيح ، فقد يتوفر الدافع الكاف عند الفرد لتأدية العمل لكنه لن يؤديه كما ينبغي إذا فقد المقدرة على ذلك . [14, P.106]

ويرى Albanese أن هناك مجموعة من العوامل قد تساهم في الأداء الوظيفي منها على سبيل المثال وليس الحصر : النقود ، ظروف عمل ، توفر الأجهزة والمواد اللازمة للعمل ، وعلاقات الأفراد بتنظيمهم الرسمي وبرؤسائهم المباشرين . [15, P.209]

ويقدر Jamal أن الأداء الوظيفي هو « نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة . [16, P.213]

٣ - الدراسات السابقة

٣/١ العلاقة بين قيم العمل والأداء الوظيفي :

الدراسات التي تناولت العلاقة بين هذين المتغيرين محدودة جداً . ففي البيئة العربية هناك دراسة جاب الله التي أجريت على عينة قوامها (١٦٢) عاملاً في شركة القاهرة للمباني العامة والمسكن الجاهزة . وتبين من نتائج تلك الدراسة أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل الإسلامية والأداء الوظيفي . فقد كان العاملون الملتزمون بقيم العمل الإسلامية أكثر رضا وأعلى أداء من نظرائهم غير الملتزمين بتلك القيم . [17]

وكشفت دراسات أخرى أجريت في بيئات عمل أجنبية النقاب عن أن الأفراد الأكثر إيماناً بأخلاقيات قيم العمل البروتستانتية يعملون بجد واجتهاد ، وأكثر اندماجاً من نظرائهم الآخرين الذين لا يؤمنون بهذه القيم . [18] ، [19]

وتشير بعض الدراسات إلى أنه كلما كان هناك توافقاً بين قيم العاملين وقيم التنظيم الذي يعملون فيه ، أو كان هناك انسجاماً بين قيم الأفراد وبعضهم البعض ، أو كان هناك اتفاقاً بين قيم المرؤوسين ورؤسائهم المباشرين زادت إنتاجية العاملين. [20, P.211], [21]

وفي دراسة Khaleque التي أجراها على عينة مكونة من (٦٠) عاملاً في أحد مصانع الأقمشة في مدينة دكا ببנגلادش تبين أن الأداء الوظيفي على علاقة معنوية بقيم العمل والتوجه نحو التفوق والمنافسة [4] .

وأوضحت دراسة Merrens & Garrett أن الطلاب الأقوى إيماناً بقيم العمل الجاد أعلى في معدلات أدائهم من نظرائهم الأقل إيماناً بهذه القيم [22, P.259] . كما بينت دراسة Shapira أن الأداء الوظيفي على علاقة بقيم العمل الداخلية والخارجية. [18]

وعلى النقيض من كل الدراسات السابقة آفة الذكر توصلت دراسة Orpen التي أجريت على (١٨٠) موظفاً في أحد كبار مصانع الإلكترونيات بالولايات المتحدة إلى عدم وجود أي علاقة بين قيم العمل والأداء الوظيفي [23] .

٣/٢ العلاقة بين القيم والجنس (النوع) :

هناك نمواً مطرداً - منذ الحرب العالمية الثانية - في كمية الدراسات التي بحثت مسألة الفروق الجنسية في قيم العمل [24, P.215] . وبالرغم من تزايد الاهتمام بهذا الموضوع إلا أن نتائج الدراسات حول هذه القضية متضاربة وغير متسقة .

ويميل بعض الباحثين إلى التقليل من أوجه الاختلاف بين الجنسين في قيم العمل . ويستند هذا الاتجاه على وجهة نظر مؤداها أن الفروق بسيطة . وهي ليست نتاج اختلافات بيولوجية بين الجنسين وإنما ترجع إلى بعض التباين في النظم الاجتماعية بين الدول من ناحية ، والدور الاجتماعي المتوقع أن يلعبه كل جنس على حدة من ناحية أخرى [5, P. 212] ، [25, P.279]

وفي الإطار ذاته قام Adeyemi - Bellow بإجراء دراسة على عينة ضمت (٢٩) ذكراً و (٤٣) أنثى يعملون في عدة منظمات في نيجيريا حيث طبق الباحث مقياساً في قيم العمل يتضمن (٢٥) خاصية وظيفية . وتبين من نتائج الدراسة أن هناك فروقاً ذات

دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في خاصيتين وظيفيتين فقط من أصل الخمسة والعشرين خاصة إذ يفضل الذكور النيجيريين الوظائف التي تتبع لهم متسعاً من أوقات الراحة ، وكذلك الوظائف التي تتصف بتنوع المهام والواجبات [1] .

وأجرى Morraz دراسة على (٨٨٦) فرداً يشغلون نوعين من الوظائف إحداها رفيعة المستوى (أساتذة جامعيون ، مدراء ، ممرضات) والأخرى متدنية المستوى (عمال مصانع) . وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق جوهرية بين الجنسين في ثلاث قيم من أصل تسع لدى شاغلي الوظائف رفيعة المستوى . فالذكور كانوا أكثر اهتماماً من الإناث بفرص الترقية ، بينما أبدى الإناث اهتماماً أكثر من نظرائهم الذكور بالاندماج الوظيفي ، والإشراف الودي المساند . وخلص الباحث إلى نتيجة تقضي إلى أن هناك تشابهاً بين الجنسين في قيم العمل في الوظائف العليا بينما هناك تبايناً واضحاً بينهما في الوظائف الدنيا . فالرجال أكثر اهتماماً من النساء بمهام العمل التي تتصف بالاستقلالية ، والأهمية، والاندماج في حين يعبر الإناث اهتماماً أكثر من الذكور بنوع الإشراف الودي المساند [26].

وتنحو بعض الدراسات إلى حد التدليل على وجود فروق جوهرية بين الجنسين في قيم العمل . ومن الدراسات التي أيدت هذا الاتجاه تلك الدراسة التي قام بها Singh على (١٦٩) مديراً تنفيذياً نصفهم من الذكور ونصفهم الآخر من الإناث في عدة مدن هندية . وأظهرت نتائج الدراسة أن الإناث أكثر رغبة من الذكور في الحصول على المال ، وأكثر حماساً ، وجرأة ، وتشبهاً بالرأي ، وتوتراً ، ورضاً ، واندماجاً في العمل . في حين يبدي الذكور رغبة أكثر من الإناث في البحث عن وظائف رفيعة المستوى ، ويميلون إلى تحقيق مستوى معيشي أفضل ، وأكثر إدراكاً لمكانة الوظيفة الاجتماعية ، واستقراراً عاطفياً ، وأكثر حمزاً ، ودقة ، واستقلالية ومحافظة على حيويتهم ، وشغل أنفسهم في العمل [2] .

وفي نفس الاتجاه ، أجرى Elizur دراسة على عينات متعددة الجنسية تمثل ثلاث دول هي : هنغاريا ، هولندا ، وإسرائيل . وأسفرت نتائج الدراسة عن فروق معنوية بين الذكور والإناث في عينات الدراسة المختلفة في (١٦) بنداً من أصل (٢٤) بنداً تضمنها مقياس قيم العمل . فقد تبين أن الرجال قياساً بالإناث يعطون أهمية أكبر للراتب ، والمسئولية ، وللاستقلال والنفوذ . أما النساء فيهتمين بشكل أكبر بالعمل ذي المعنى ،

ويتقدير الذات ، ونوع الإشراف ، والزملاء في العمل ، والتفاعل مع الآخرين ، وساعات العمل المناسبة ، وبالمزايا والأمان الوظيفي . كما بينت نتائج الدراسة بعض الفروق بين الجنسين حسب جنسيات المبحوثين . فالذكور الهنغارويون مثلاً أكثر اهتماماً من الإناث الهنغاريات بالتطور الشخصي كما أن الإناث الهولنديات والإسرائيليات أكثر اهتماماً بهذا المتغير من مواطنيهم الذكور . ويظهر الرجال الهولنديون اهتماماً أكثر باستغلال قدراتهم من الإناث الهولنديات بينما تعبر الإناث الإسرائيليات هذا المتغير أهمية أكبر من الذكور الإسرائيليين [27] .

وتطلعنا أبحاث Zedeck et al. التي أجريت على عينة قوامها (٢٦١١) طالباً وطالبة في علوم الشرطة في ولاية كاليفورنيا بالولايات المتحدة أن الطالبات أكثر اهتماماً من الطلاب بأفضلية العمل . والطلاب أكثر اهتماماً من الطالبات بالسعي للترقي وبالقيمة الاجتماعية للوظيفة [28] . وتوصلت دراسة Khaleque إلى نتيجة مفادها أن معدلات الذكور أعلى من معدلات الإناث في أخلاقيات العمل ، التفوق ، دافع الإنجاز ، والاندماج الوظيفي [4] .

وعلى صعيد آخر ، كشفت نتائج بعض الدراسات والبحوث أن ليس هناك فروقاً جوهرية بين الجنسين في قيم العمل [29] ، [22] ، [5] ، [24] .

٣/٣ العلاقة بين قيم العمل والعمر :

هناك شبه إجماع بين الباحثين على تغير قيم العمل بمرور الوقت أو عندما يتقدم الفرد في العمر . ويؤكد كل من Kapes & Strickler على أن قيم العمل تتغير عند غالبية المراهقين خلال سنوات دراستهم في المرحلة الثانوية [30, P.264] .

وتشير نتائج بعض الدراسات إلى اهتمام العاملين صغار السن بقيم العمل الخارجية وتركيز أقرانهم كبار السن على قيم العمل الداخلية [5] ، [31] . وبينت دراسة Zedeck et al. أن الذكور كبار السن يعيرون أهمية أكبر لأفضلية العمل ، والسعي للترقي وأهمية أقل للدخل المادي [28] .

كما توصل Yates في دراستين أجراهما إلى أن صفار السن يركزون على قيم العمل الخاصة بالإنجاز ، استغلال القدرات ، التقدم المهني ، الترقى الوظيفي ، والتفاعل الاجتماعي بينما يهتم الأفراد كبار السن بالأهداف الشخصية [32, a, b, P.264] . وعلي النقيض من ذلك لم تجد دراسة Singh أي علاقة بين قيم العمل والعمر . [2,P.700]

٣/٤ علاقة القيم بالثقافة :

ثمة سؤال يفرض نفسه في هذا المقام وهو هل تختلف قيم العمل باختلاف الثقافات بين الدول ؟ لن نجد المرء صعوبة في الإجابة على هذا السؤال بالإيجاب ، ودعم وجهة نظره بالدراسات السابقة .

واستعراضنا للمتوافر من الدراسات الأجنبية يشير إلى أن هذا الموضوع استقطب اهتمام العديد من الباحثين من أمثال England الذي قام بدراسة مقارنة في القيم الشخصية للمديرين في أربع دول هي : أمريكا ، اليابان ، الهند ، وكوريا . وبينت نتائج تلك الدراسات واقعية كل من المدير الأمريكي ، والياباني ، والكوري في قيمهم وتركيزهم على القيم المتعلقة بالنجاح أو الفشل في أعمالهم ، في حين يميل المدير الهندي نحو التوجه الأخلاقي وتقييم سلوكه وقراراته وفقاً لمبدأ الصواب والخطأ . وعزا الباحث ذلك التشابه والفروق في قيم المديرين إلى التماثل والاختلاف بين ثقافتهم [5, P.209] . وتأكيداً لهذه النتيجة وجد كل من Engel و Vondraceck et al أن هناك فروقاً في قيم العمل بين الأمريكيين واليابانيين [33, P.351] .

واستكمالاً لنفس الخط من الدراسات فقد أجرى Larsen et al دراسة على عينة مكونة من (٧٥٥) طالباً وطالبة في الجامعات التالية : ولاية أوريغون في الولايات المتحدة، صوفيا في بلغاريا ، بودابست في هنغاريا ، وأوسلو في النرويج . وأظهرت نتائج الدراسة فروقاً معنوية في قيم العمل بين الطلبة في هذه الدول في عشرين بنود من بنود المقياس البالغ عددها ٢٢ بنوداً . وفسر الباحثون هذا التفاوت في قيم العمل إلى اختلاف الثقافات بين هذه الدول [21] .

أما إذا نظرنا إلى مستوى الدراسات في العالم العربي ، سنجدها قليلة ولا تشفي غليل الباحثين المهتمين بهذا الموضوع . ومن الدراسات المهمة في هذا المجال تلك التي أجراها حموده والدعيج على مجموعة من الطلبة في جامعة الكويت . وأظهرت النتائج تفوق الطلاب العرب والخليجيين في الإيمان بقيمة العمل الجاد على الطلاب الكويتيين [22] .

وفي الإطار ذاته قام همام بإجراء دراسة على مجموعة من المديرين الكويتيين (ن = ١٦٦) في مستوى الإدارة العليا في القطاع المصرفي بدولة الكويت . وأوضحت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تشير إلى تفوق المدير الكويتي على نظيره الوافد في القيم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ، بينما سجل المدير الوافد معدلات أعلى في القيمتين الجمالية والنظرية من نظيره الكويتي [34] .

وفي جانب آخر ، أكدت دراسة عسكر وزايد أن الإماراتيين أكثر اهتماماً بقيم العمل الخارجية بينما يهتم الوافدون العرب بقيم العمل الداخلية [5] .

٣/٥ علاقة قيم العمل بالتعليم :

يعتبر Rockeach التعليم عنصراً هاماً في تشكيل سلم القيم عند الفرد وتنفوق أهميته حتى مستوى الدخل [5] . وتعد Walsh et al من الباحثات المهتمات بهذا الموضوع حيث أجريت دراسة على عينة تمثل الأقلية العرقية في الولايات المتحدة موزعة على أساس (١٤٢) طالباً في الصف التاسع و (٨٢) طالباً في الصف الثاني عشر و (٩٩) طالباً جامعياً . وتؤكد من نتائج الدراسة أن هناك فروقاً جوهرية في معدلات قيم العمل بين طلاب المرحلة الثانوية وطلاب الجامعة حسب العمر ومستوى التعليم إذ أعطى طلاب السنة الدراسية التاسعة مقارنة بنظرانهم طلاب الجامعة أهمية أكبر لقيم العمل الخاصة بالمكانة الرفيعة للوظيفة والقوة البدنية حيث يميل الطلاب في هذه المرحلة للعمل على معدات ثقيلة ، ويفضلون الأعمال ذات المجهود البدني الكبير وبيدون رغبتهم في أن يكونوا موضع اعتراف الآخرين بإنجازهم في العمل [35] .

ووجد Lindsey & Knox علاقة قوية بين التعليم وقيم العمل الداخلية والخارجية حيث تبين من نتائج دراستهما أن الأفراد الأفضل تعليماً يثمنون كثيراً المكافآت الداخلية للعمل ويميلون بقوة نحو الأعمال التي تمنحهم المكافآت الخارجية [36, P.493] .

وتوصل كل من عسكر وزايد إلى نتيجة مشابهة فقد وجدوا أن الطلاب الجامعيين يعطون أهمية كبيرة لقيم العمل الداخلية بينما يهتم الطلاب من حملة الثانوية وما دونها بدرجة أكبر بقيم العمل الخارجية [5] .

وتشير دراسة Furnham إلى أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للفرد قل شعوره بالاعترا ب وأصبح أكثر اعتدالاً وإيماناً بقيم التنظيم وأخلاقيات العمل البروتستانتية وأكثر ميلاً من غيره للاتدماج في عمله [19] .

وفي الجانب الآخر لم تتوصل دراسة Singh إلى إيجاد أي فروق في قيم العمل حسب المستوى التعليمي لدى مجموعة من المديرات والمدراء التنفيذيين [2] .

٣/٦ علاقة قيم العمل بالخدمة :

من الملفت للنظر أن الدراسات التي اختبرت طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين قليلة جداً . ودراسة عسكر وزايد على سبيل المثال وليس الحصر توضح أن العاملين ذوي الخبرة القليلة (أقل من ٥ سنوات) أكثر اهتماماً بقيم العمل الخارجية بينما يزيد اهتمام العاملين ذوي الخدمة الطويلة (أكثر من ١٠ سنوات) بالقيم الداخلية للعمل [5] كما كشفت دراسة Zedeck et al. أنه كلما زادت سنوات الخدمة لدى ضباط الشرطة زاد اهتمامهم بالدخل المادي وقل في نفس الوقت اهتمامهم بالفخر بالعمل . ويبيد الضباط ذوي الخدمة الطويلة اهتماماً أقل بالمكانة الاجتماعية للوظيفة مقارنة بنظرائهم قليلي الخدمة [28, P.193] .

٣/٧ علاقة قيم العمل بالحالة الزوجية والمرتب :

تشير نتائج الدراسات إلى أن المتزوجات أكثر اهتماماً بقيم العمل الداخلية والخارجية [35] ويفضّلن الوظيفة ذات الدخل العالي مقارنة بغير المتزوجات [24] . وعلى العكس من ذلك فقد توصلت بعض الدراسات إلى أن المتزوجين بغض النظر عن جنسهم أقل اهتماماً بالدخل من غير المتزوجين [28] . كما أثبتت دراسة حموده والدعيج في إحدى نتائجها أن الحالة الزوجية لا تؤثر على الإيمان بقيمة العمل الجاد [22] .

أما بالنسبة للعلاقة بين قيم العمل والمرتب فقد أناطة دراسة عسكر وزايد اللثام عن أن الاختلاف بين فئة المرتب بين العاملين تؤثر في نظرتهم لقيم الفخر بالعمل ، والاتدماجية

في العمل ، والسعي للترقي . وتؤكد دراسة حموده والدعيج على أن الطلاب المنتمين إلى أسر ذات دخل منخفض أقوى إيماناً بقيمة العمل الجاد من نظرائهم الذين ينتمون إلى أسر دخلها عال [22] . وانتهت دراسة Khaleque إلى نتيجة تفضي إلى أن الإناث أكثر إيماناً من الذكور بقيمة الكسب المالي والذكور أكثر اهتماماً من الإناث بالتوفير المالي [4] .

٤ - مشكلة الدراسة

تحدد مشكلة الدراسة الحالية في التساؤلات الآتية :

- ١ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الوظيفية وبين البعدين الداخلي والخارجي لقيم العمل ؟
- ٢ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية وبين كل من البعد الداخلي والبعد الخارجي لقيم العمل ؟
- ٣ - هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد الداخلي والبعد الخارجي لقيم العمل وبين الأداء الوظيفي للعاملين ؟
- ٤ - ما مدى قوة تفسير كل من المتغيرات الوظيفية ، والمتغيرات الشخصية ، وقيم العمل للتباين الكلي في درجة الأداء الوظيفي ؟

٥ - منهج الدراسة

٥/١ عينة الدراسة :

اختار الباحث ست جهات حكومية بطريقة عشوائية من بين مجموعة من الوزارات والإدارات العامة ، والهيئات الحكومية التي تعمل تحت مظلة ديوان الخدمة المدنية وتطبق قانون الخدمة المدنية رقم (١٥) لسنة (١٩٧٩) في شئونها الوظيفية . وهذه الجهات هي : وزارة الصحة العامة ، وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية ، وزارة التجارة والصناعة ، وزارة الأشغال العامة ، وزارة المواصلات ، وزارة الشئون الاجتماعية والعمل .

ولقد حصرت الأقسام - وفقاً للهيكل التنظيمي - في ديوان كل جهة حكومية على حدة ، ثم اختيرت عشرة أقسام بطريقة عشوائية بسيطة في كل جهة حكومية . وقام مساعدو الباحث بتوزيع ١٠٠ استبانة في كل جهة حكومية . ليصل إجمالي الاستبانات الموزعة إلى ٦٠٠ استبانة .

وبلغ العائد (٤٦٧) استبانة أي بنسبة (٧٨٪) وهذه نسبة معقولة للبحث العلمي في مجالي العلوم الاجتماعية والإنسانية .

وبالتالي تكونت عينة الدراسة الحالية من (٤٦٧) موظفاً حكومياً بواقع (٣٤٧) كويتياً ونسبة (٧٤٪) و (١٢٠) وافداً ونسبة (٢٦٪) . وبالنظر إلى الجدول رقم (١) يتضح أن غالبية العينة من فئة الذكور (٥٧٪) . وثالث العينة تقريباً (٦٨٫٥٪) متزوج . وتقع أعمال غالبية العينة (٥٣٪) إما دون الثلاثين سنة أو (٣٤٪) ما بين (٣١-٤٠) سنة . ويحمل أكثر من نصف العينة (٥٦٪) شهادة جامعية أو دراسات عليا ، بينما يحمل فقط (٤٤٪) شهادة الثانوية العامة وما دون . وغالبية أفراد العينة (٧٢٪) تقع خدمتهم دون العشر سنوات . ويتقاضا نحو (٧٠٪) منهم مرتباً يقل عن (٥٠٠) دينار شهرياً .

٥/٢ مقاييس الدراسة :

جمعت بيانات هذه الدراسة عن طريق المقاييس التالية :

٥/٢/١ - مقياس قيم العمل :

أعد هذا المقياس علام وزايد بعد أن قاما بتطويره من مقياس Wollack et al. بإضافة بعدين جديدين هما : الانتماء للعمل ، والدافعية للإنجاز ليصبح المقياس في صورته النهائية عبارة عن ثمانية مقاييس فرعية يقيس كل منها بعداً من أبعاد قيم العمل وهي [37] :

- ١ - الفخر بالعمل
- ٢ - الاندماجية في العمل
- ٣ - أفضلية العمل
- ٤ - القيمة الاقتصادية للعمل
- ٥ - القيمة الاجتماعية للعمل
- ٦ - السعي للترقي
- ٧ - الانتماء للعمل
- ٨ - الدافعية للإنجاز

يتكون المقياس من (٧٢) عبارة مقسمة بالتساوي بين المقاييس الفرعية بواقع تسع عبارات لكل مقياس فرعي . صمم المقياس بحيث يكون لكل عبارة ثلاث اختيارات للإجابة (موافق - غير متأكد - غير موافق) وعلى المبحوث أن يضع علامة (X) أما الاختيار الذي

جدول رقم (٢)

معاملات الثبات لقيم العمل الفرعية لكل من العمالة الكويتية والعمالة الوافدة

| العمالة الوافدة | العمالة الكويتية | القيمة الفرعية |
|-----------------|------------------|---------------------|
| ٠.٧٢٤ | ٠.٧٨٢ | - الفخر بالعمل |
| ٠.٤٠٥ | ٠.٦٥٩ | - الاندماجية |
| ٠.٤١٥ | ٠.٦٤٥ | - أفضلية العمل |
| ٠.٧٩٥ | ٠.٧٩٠ | - القيمة الاقتصادية |
| ٠.٧٦٤ | ٠.٤٥٣ | - القيمة الاجتماعية |
| ٠.٤١١ | ٠.٤٨٢ | - السعي للترقي |
| ٠.٤١٤ | ٠.٦٤١ | - الدافعية للإنجاز |
| ٠.٥١٤ | ٠.٧٣٣ | - الإلتزام للعمل |

حاز هذا المقياس على مصداقية وثبات عاليين في العديد من الدراسات الأجنبية [41] , [42] , [43] . أما في البيئة العربية فقد بلغت درجة ثباته في السعودية (٨٧٪) [44] ، وفي البيئة الكويتية (٨٠٪) [45] . وبلغ معامل الثبات في الدراسة الحالية باستخدام معادلة ألفا (٠.٨٢٢) .

٥/٢/٣ - الخصائص الوظيفية والشخصية:

١ - الخصائص الوظيفية: ترتبط بالبيئة الداخلية للمنظمات وبمحتوى الوظيفة [5, P.213] . وتضمن استبيان الدراسة الحالية خاصتين وظيفيتين هما :

أ - الراتب الشهري: أقل من ٥٠٠ د.ك / ٥٠٠ - أقل من ٧٥٠ د.ك / ٧٥٠ د.ك فأكثر .

ب - سنوات الخدمة: أقل من ٥ سنوات / ٥ - ١٠ سنوات / ١١ سنة فأكثر .

٢ - الخصائص الشخصية: ترتبط بالفرد خارج المنظمة وتعكس تأثير الثقافة أو البيئة الخارجية للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد [5, P.214].

وشمل استبيان الدراسة الخصائص الشخصية التالية :

(أ) الجنسية (ب) الجنس (ج) الحالة الزوجية (د) العمر (هـ) المؤهل الدراسي .

٥/٣ المعالجة الإحصائية :

للإجابة عن التساؤلات الواردة في مشكلة الدراسة الحالية ، استخدمت الأساليب الإحصائية التالية :

- ١ - التكرارات والنسب المئوية للخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة .
- ٢ - تحليل التباين الأحادي بين المتغيرات الوظيفية/الشخصية ومقاييس قيم العمل الفرعية والقيم الداخلية والخارجية للعمل .
- ٣ - اختبار شيفية للقيام ببعض المقارنات المتعددة لبعض متغيرات الدراسة .
- ٤ - اختبار « ت » للقيام ببعض المقارنات الزوجية لبعض متغيرات الدراسة .
- ٥ - معاملات ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين قيم العمل الفرعية والأداء الوظيفي .
- ٦ - تحليل الانحدار متعدد الخطوات Step Wise لإيجاد تأثير كل من المتغيرات الوظيفية والشخصية وقيم العمل الكلية على الأداء الوظيفي .
- ٧ - معادلة كرونباك ألفا لحساب ثبات مقاييس الدراسة .

وللقيام بهذه المعالجات الإحصائية استخدم الباحث برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS .

٦ - نتائج الدراسة

سوف يتم عرض النتائج بناء على تسلسل الأسئلة كما وردت في مشكلة هذه

الدراسة:

٦/١ الفروق بين المتغيرات الوظيفية والبعدين الداخلي والخارجي لقيم العمل :

يتضح من نتائج الجدول رقم (٣) ما يلي :

- أ - ليس للمرتب الشهري الذي يتقاضاه الفرد أي تأثير في القيم الفرعية والقيم الداخلية والخارجية للعمل . أي أن الاختلاف في مستوى الدخل الشهري للأفراد لا يؤدي بالضرورة إلى اختلافهم في نسق القيم التي يؤمنون بها .

جدول رقم (٣)

تحليل التباين الأحادي بين المتغيرات الوظيفية ومقاييس قيم العمل الفرعية والقيم الداخلية والخارجية للعمل

| سنوات الخدمة قيمة ف | الراتب قيمة ف | القيمة الفرعية |
|------------------------|------------------|---------------------|
| *٥٣٠ | ٢١٧ | - الفخر بالعمل |
| ١٨٣ | ٠١١ | - الاندماجية |
| ٢٢٠ | ٠٦١ | - أفضلية العمل |
| *٥٣٤ | ١٤٧ | - الدافعية للإنجاز |
| ١٢٥ | ٠٢٤ | - الانتماء للعمل |
| ١٩٤ | ٢٢٦ | - القيمة الاقتصادية |
| ١٨٢ | ٠٠٨ | - القيمة الاجتماعية |
| ١٣٢ | ٠٢٢ | - السعي للتقدم |
| | | القيم الأساسية : |
| **٤١٤ | ١٤٦ | - القيم الداخلية |
| ٠٤١ | ١١٩ | - القيم الخارجية |

* $P < 0.01$

** $P < 0.05$

- ب - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخدمة وبين مقياس الفخر بالعمل (٠.١) ومقياس الدافعية للإنجاز (٠.١) . وبناء عليه ، فإن الاختلاف في سنوات الخدمة يؤدي إلى الاختلاف في قيمة الفخر بالعمل ، وقيمة الدافع للإنجاز . ولمعرفة هذه الفروق استخدم الباحث اختبار شيفيه كما هو مبين في الجدول رقم (٤) .

يتبين من الجدول رقم (٤) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية على مقياس الفخر بالعمل حيث أن الأفراد الذين تزيد خدمتهم على (١١) سنة أكثر اهتماماً بذلك المتغير من الأفراد الذين تتراوح خدمتهم ما بين (٥-١٠) سنوات .

ويتضح كذلك من نفس الجدول أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية على مقياس دافعية الإنجاز بين الأفراد الذين تقل مدة خدمتهم عن (٥) سنوات والأفراد الذين تزيد مدة خدمتهم على (١١) سنة ، لصالح الفئة الأخيرة .

ج - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القيم الداخلية للعمل وسنوات خدمة الفرد في المنظمة عند مستوى (٠.٥) .

جدول رقم (٤)

اختبار شيفية للفروق في مقاييس القيم الفرعية حسب سنوات الخدمة

| م | سنوات الخدمة | متوسط (الفخر بالعمل) | المقارنات | مستوى الدلالة |
|---|----------------|------------------------|-----------|---------------|
| ١ | أقل من ٥ سنوات | ٢٣ر٥٧ | (١) و (٢) | غير دالة |
| ٢ | من ٥-١٠ سنوات | ٢٢ر٩٨ | (١) و (٣) | غير دالة |
| ٣ | ١١ سنة فأكثر | ٢٤ر١١ | (٢) و (٣) | ٠.٥ |
| م | سنوات الخدمة | متوسط (دافعية الإنجاز) | المقارنات | مستوى الدلالة |
| ١ | ----- | ٢٢ر٧٠ | (١) و (٢) | غير دالة |
| ٢ | ----- | ٢٣ر٠٢ | (١) و (٣) | ٠.٥ |
| ٣ | ----- | ٢٣ر٧٣ | (٢) و (٣) | غير دالة |
| م | سنوات الخدمة | متوسط (القيم الداخلية) | المقارنات | مستوى الدلالة |
| ١ | ----- | ١٠٩ر٣٧ | (١) و (٢) | غير دالة |
| ٢ | ----- | ١٠٧ر٩٠ | (١) و (٣) | غير دالة |
| ٣ | ----- | ١١١ر٥٢ | (٢) و (٣) | ٠.٥ |

ويتضح من اختبار شيفية في الجدول رقم (٤) أن الأفراد الذين تزيد خدمتهم عن (١١) سنة أكثر اهتماماً بقيم العمل الداخلية (م = ١١١ر٥٢) من الأفراد الذين تتراوح خدمتهم ما بين (٥-١٠) سنوات (م = ١٠٧ر٩٠) وبدلالة إحصائية = ٠.٥ .
 د - ليس لسنوات الخدمة أي تأثير في المقاييس الفرعية الأخرى وهي: الاندماجية في العمل ، أفضلية العمل ، الانتماء للعمل ، القيم الاقتصادية والاجتماعية للعمل ، السعي للترقي ، والقيم الخارجية للعمل .

٦/٢ الفروق بين المتغيرات الشخصية والبعدين الداخلي والخارجي لقيم العمل :

يشير الجدول رقم (٥) إلى النتائج التالية :

أ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنسية والقيم الفرعية التالية : أفضلية العمل (٠.١) ، الدافعية للإنجاز (٠.٥) ، السعي للترقي (٠.١) ، والقيم الداخلية للعمل (٠.٥) . في حين تتشابه العمالة الكويتية والعمالة الوافدة في قيم العمل التالية : الفخر بالعمل ، الاندماجية ، الانتماء للعمل ، القيم الاقتصادية ، القيم الاجتماعية ، والقيم الخارجية .

ولمعرفة الفروق بين جنسية العمالة وقيم العمل الدالة إحصائياً فقد استخدم الباحث اختبار « ت » كما هو وارد في الجدول رقم (٦) .

يتبين من الجدول رقم (٦) أن العمالة الوافدة أكثر اهتماماً من العمالة الكويتية بقيمة أفضلية العمل ، وقيمة الدافع للإنجاز ، وقيم العمل الداخلية . بينما يبدي الكويتيون اهتماماً أكثر من الوافدين بقيمة السعي للترقي .

ب - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس وكل من : الاندماجية في العمل (٠.٥) ، والقيم الاقتصادية (٠.١) ، والسعي للترقي (٠.١) . في حين يتشابه الذكور والإناث في قيم العمل التالية : الفخر بالعمل ، أفضلية العمل ، الدافع للإنجاز ، الانتماء للعمل ، القيم الاجتماعية ، القيم الداخلية ، والقيم الخارجية .

جدول رقم (٥)

نتائج تحليل التباين الأحادي بين المتغيرات الشخصية ومقاييس قيم العمل
الفرعية والقيم الداخلية والخارجية للعمل

| القيم الفرعية | الجنسية | الجنس | الحالة الزوجية | العمر | التعليم |
|---------------------|---------|----------|----------------|----------|---------|
| قيمة ف | قيمة ف | قيمة ف | قيمة ف | قيمة ف | قيمة ف |
| - الفخر بالعمل | ١٥٤١ | ٠.٦٣٤ | *٤٢٢٦ | ٢٧١٨ | ١٦٤٢ |
| - الاندماجية | ٣٤٨٤ | *٤٠.٩٢ | *٥٤٢٠ | ٠.٤٩٢ | ٢٠.٢٤ |
| - أفضلية العمل | ***٧٩٤٩ | ٠.٣٢ | ٢٠.٦٩ | **١٠.١٢٤ | ٠.٢٥٨ |
| - الدافعية للإنجاز | *٤٦٠.٨ | ١٣٨١ | ٢٨٩٧ | **١٣١١٦ | ٢٩٨٢ |
| - الانتماء للعمل | ٠.٧٤ | ٠.٥٨٥ | ***٨٨٣٨ | ١١٧٢ | ٠.٦٢ |
| - القيمة الاقتصادية | ٠.٤٢٥ | ***٨٠.٤٧ | ٠.١٧٧ | *٤٢٤٥ | ***٧٣٩٦ |
| - القيمة الاجتماعية | ١٠.٥٣ | ٠.٣٦٠ | *٥٦٧١ | ٠.١٨٢ | ***٩٩٦٤ |
| - السعي للترقي | ***٧٩٧٤ | ***٧٤٧٥ | ٠.١٧٤ | ***٥١٢٨ | ١٦٦٤ |
| القيمة الأساسية: | | | | | |
| - القيم الداخلية | *٥٤٤٣ | ٠.٢٧٢ | ***٩٧٣٤ | **٧.١٨ | ٠.٥٢٤ |
| - القيم الخارجية | ١١٦٦ | ٠.٧٧٤ | ١١٥٠ | ٠.٥٠٦ | *٥٧٥٥ |

* p < 05

** P < 001

*** P < 01

جدول رقم (٦)

الفروق في قيم العمل بين العمالة الكويتية والعمالة الوافدة

| مستوى الدلالة | T. Value قيمة ت | العمالة الوافدة | | العمالة الكويتية | | قيمة العمل |
|------------------|--------------------|----------------------|---------|----------------------|---------|--------------------|
| | | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | |
| ٠.١ | ٢٨٢ - | ٢٥٦٢ | ٢٠١١٠ | ٢٩٨٦ | ١٩١١٦ | - أفضلية العمل |
| ٠.٥ | ٢,٣٩ - | ٢٠٢٩ | ٢٣٥٥٠ | ٢٥٥٤ | ٢٢٩١٢ | - الدافعية للإنجاز |
| ٠.١ | ٢٨٢ | ٢٢٥٠ | ٢٠٩٣٤ | ٢٢٨٢ | ٢١٧٢٠ | - السعي للترقي |
| ٠.٥ | ٢٣٣ - | ٧٣١٧ | ١١١٤٠٧ | ٩٣٣٧ | ١٠٨٨٨٠ | - القيم الداخلية |

وللتعريف على الفروق بين الجنسين في القيم ذات الدلالة الإحصائية استخدم

الباحث اختبار « ت » كما هو مبين في الجدول رقم (٧) .

جدول رقم (٧)

الفروق بين الجنسين في قيم العمل

| مستوى الدلالة | T. Value قيمة ت | الإناث | | الذكور | | قيمة العمل |
|------------------|--------------------|----------------------|---------|----------------------|---------|--------------------|
| | | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | |
| ٠.٥ | ٢٠٢ | ٢٥٦٢ | ١٩٨٢٦ | ٢٦٨٠ | ٢٠٤٠٦ | - الاندماجية |
| ٠.١ | ٢٨٤ | ٣٣٥٨ | ١٨٦٣٨ | ٣٧٣٥ | ١٩٧٤٥ | - القيم الاقتصادية |
| ٠.١ | ٢٧٣ - | ٢٣٠٢ | ٢١٨٩٣ | ٢٢٥٤ | ٢١٢١٤ | - السعي للترقي |

يتضح من الجدول رقم (٧) أن الذكور أكثر اهتماماً من الإناث بالاندماجية (٠.٥) ، والقيم الاقتصادية (٠.١) . وفي الجانب الآخر يهتمن الإناث أكثر من الذكور بقيمة السعي للترقي (٠.١) .

ج - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الحالة الزوجية ومقاييس العمل الفرعية التالية :
الفخر بالعمل (٠.٥) ، الاندماجية (٠.٥) ، الانتماء للعمل (٠.١) ، القيم الاجتماعية (٠.٥) ، والقيم الداخلية للعمل (٠.١) في حين لا تؤثر الحالة الزوجية على قيم العمل التالية : أفضلية العمل ، الدافعية للإنجاز ، القيم الاقتصادية ، السعي للترقي والقيم الخارجية .

ولمعرفة الفروق بين الحالة الزوجية وقيم العمل الدالة إحصائياً فقد استخدم الباحث اختبار « ت » كما هو مبين في الجدول رقم (٨) .

جدول رقم (٨)

الفروق في قيم العمل حسب الحالة الزوجية

| مستوى الدلالة | T. Value قيمة ت | أعزب | | متزوج | | قيمة العمل |
|------------------|--------------------|----------------------|---------|----------------------|---------|--------------------|
| | | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | |
| ٠.٥ | ٢.٠٦ | ٢.٩٧٠ | ٢٣.١٢٤ | ٢.٢٨٦ | ٢٣.٨٣٣ | - الفخر بالعمل |
| ٠.٥ | ٢.٣٣ | ٢.٨١٤ | ١٩.٦٦٧ | ٢.٥٤٩ | ٢٠.٣٨٨ | - الاندماجية |
| ٠.١ | ٢.٩٧ | ٢.٩٥٨ | ٢٢.٧٤٣ | ٢.٤٩٣ | ٢٣.٦٦٨ | - الانتماء للعمل |
| ٠.٥ | ٢.٣٨ | ٢.٧٢٨ | ٢٠.٥٧١ | ٢.٤٨٣ | ٢١.٢٨٩ | - القيم الاجتماعية |
| ٠.١ | ٢.٧٥ | ١.٠٨٧٣ | ١٠.٧٢٧٦ | ٧.٧٠١ | ١١.٥٠٩ | - القيم الداخلية |

يتضح من الجدول رقم (٨) أن المتزوجين أكثر اهتماماً من العزاب بقيمة الفخر بالعمل (٠.٥) ، الاندماجية (٠.٥) ، الانتماء للعمل (٠.١) ، القيم الاجتماعية (٠.٥) ، والقيم الداخلية للعمل (٠.١) .

د - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر ومقاييس قيم العمل الفرعية التالية: أفضلية العمل (٠.٠١) ، الدافعية للإنجاز (٠.٠١) ، القيم الاقتصادية (٠.٠٥) ، السعي للتقدم (٠.١) ، والقيم الداخلية (٠.٠١) . بينما لا يؤثر العمر في قيم الفخر بالعمل ، الاندماجية ، الانتماء للعمل ، القيم الاقتصادية ، القيم الاجتماعية ، والقيم الخارجية .

وللتعرف على الفروق بين فئات العمر المختلفة والمقاييس الدالة إحصائياً في قيم العمل ، استخدم الباحث اختبار شيفيه كما هو مبين في الجدول رقم (٩) .

جدول رقم (٩)

اختبار شيفيه للفروق في مقاييس القيم الفرعية حسب العمر

| م | فئات العمر | متوسط (أفضلية العمل) | المقارنات | مستوى الدلالة |
|---|--------------|--------------------------|-----------|---------------|
| ١ | ٣ سنة أو أقل | ١٨,٧٨٩ | (١) و (٢) | ٠.٠٥ |
| ٢ | ٣١ - ٤٠ سنة | ١٩,٧٣٤ | (١) و (٣) | ٠.٠٥ |
| ٣ | ٤١ سنة فأكثر | ٢٠,٨١٠ | (٢) و (٣) | غير دالة |
| م | فئات العمر | متوسط (دافعية الإنجاز) | المقارنات | مستوى الدلالة |
| ١ | ----- | ٢٢,٤٨٠ | (١) و (٢) | ٠.٠٥ |
| ٢ | ----- | ٢٣,٥٤٠ | (١) و (٣) | ٠.٠٥ |
| ٣ | ----- | ٢٤,٢٣٨ | (٢) و (٣) | غير دالة |
| م | فئات العمر | متوسط (القيم الاقتصادية) | المقارنات | مستوى الدلالة |
| ١ | ----- | ١٩,٢١١ | (١) و (٢) | غير دالة |
| ٢ | ----- | ١٩,٧٨٢ | (١) و (٣) | غير دالة |
| ٣ | ----- | ١٧,٩٢٩ | (٢) و (٣) | ٠.٠٥ |

| م | فئات العمر | متوسط (السعي للترقي) | المقارنات | مستوى الدلالة |
|---|------------|------------------------|-----------|---------------|
| ١ | ----- | ٢١٧٤٩ | (١) و (٢) | غير دالة |
| ٢ | ----- | ٢١٥١٦ | (١) و (٣) | ٠.٥ |
| ٣ | ----- | ٢٠٥٠٠ | (٢) و (٣) | ٠.٥ |
| م | فئات العمر | متوسط (القيم الداخلية) | المقارنات | مستوى الدلالة |
| ١ | ----- | ١٠٧٨٤٦ | (١) و (٢) | ٠.٥ |
| ٢ | ----- | ١١١١٢٩ | (١) و (٣) | ٠.٥ |
| ٣ | ----- | ١١٢٠٢٤ | (٢) و (٣) | غير دالة |

يتبين من الجدول رقم (٩) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية على مقياس أفضلية العمل (٠.٥) إذ أعرب الأفراد الذين تزيد أعمارهم عن (٤١) سنة (م = ٢٠٨١٠) وكذلك الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين (٣١-٤٠) سنة (م = ١٩٧٣٤) عن اهتمامهم بأفضلية العمل بشكل أكبر من نظرائهم الذين تقل أعمارهم عن (٣٠) سنة .

وكذلك يتضح من الجدول رقم (٩) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين فئات العمر المختلفة على مقياس دافعية الإنجاز (٠.٥) فقد أعطى الأفراد الذين تزيد أعمارهم على (٤١) سنة (م = ٢٤٢٣٨) والأفراد الذين تقع أعمارهم ما بين (٣١-٤٠) سنة (م = ٢٣٥٤٠) اهتماماً أكبر بذلك المتغير من الأفراد الذين تقع أعمارهم تحت الثلاثين سنة (م = ٢٢٤٨٠) .

كما أظهر الجدول رقم (٩) فروقاً ذات دلالة إحصائية بين سنوات العمر المختلفة على مقياس القيمة الاقتصادية للعمل (٠.٥) حيث أعطى الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين (٣١-٤٠) سنة اهتماماً أكبر بالقيم الاقتصادية للعمل (م = ١٩٧٨٢) من الأفراد الذين تزيد أعمارهم عن ٤١ سنة (م = ١٧٩٢٩) .

وأسفر أيضاً الجدول رقم (٩) عن أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية على مقياس السعي للترقي إذ أبدى الأفراد الذين أعمارهم دون الثلاثين سنة ($M = 21749$) وكذلك الأفراد الذين أعمارهم ما بين (٣١-٤٠) سنة ($M = 21516$) اهتماماً أكثر بهذا المتغير من نظرائهم الذين يكبرونهم سناً الذين أعمارهم تزيد على ٤١ سنة .

وتبين أيضاً من الجدول رقم (٩) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين فئات العمر على مقياس القيم الداخلية فقد أبدى الأفراد الذين أعمارهم فوق ٤١ سنة ($M = 112024$) والأفراد الذين أعمارهم تتراوح ما بين (٣١-٤٠) سنة ($M = 111129$) اهتماماً أكبر بذلك المتغير من نظرائهم الذين يصغرونهم سناً الذين أعمارهم لا تزيد على (٣٠) سنة .

هـ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير التعليم ومقاييس قيم العمل الفرعية التالية : القيم الاقتصادية (٠.١) ، القيم الاجتماعية (٠.١) ، والقيم الخارجية (٠.٥) في حين لا يؤثر المستوى التعليمي للفرد على إيمانه بالقيم التالية : الفخر بالعمل ، الاندماجية ، أفضلية العمل ، الدافعية للإنجاز ، الانتماء للعمل ، السعي للترقي والقيم الداخلية .

وللتعريف على الفروق بين مستوى التعليم والقيم الدالة إحصائياً ، استخدم اختبار «ت» كما هو مبين في الجدول رقم (١٠) .

جدول رقم (١٠)

الفروق في قيم العمل حسب المستوى التعليمي

| مستوى الدلالة | T. Value قيمة ت | درجة جامعية / دراسات عليا | | ثانوية عامة أو أقل | | قيمة العمل |
|------------------|--------------------|------------------------------|---------|----------------------|---------|-------------------|
| | | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | |
| ٠.١ | ٢٧٢ | ٣٦٨٠ | ١٨٨١٣ | ٣٤٣٢ | ١٩٨٨١ | -القيم الاقتصادية |
| ٠.١ | ٣١٦ | ٢٦٥١ | ٢٠٦٩٢ | ٢٣٩٠ | ٢١٥٧٣ | -القيم الاجتماعية |
| ٠.٥ | ٢٤٠ | ٦٤٠٨ | ٦١١٥٢ | ٥٨٢٧ | ٦٢٧٧٦ | - القيم الخارجية |

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن حملة الثانوية العامة فما دون أكثر اهتماماً بالقيم الاقتصادية (٠.١) ، والقيم الاجتماعية (٠.١) ، والقيم الخارجية (٠.٥) من نظرائهم حملة الشهادة الجامعية أو العليا .

٦/٣ علاقة البعد الداخلي والبعد الخارجي لقيم العمل بالأداء الوظيفي :

يتضح من الجدول رقم (١١) أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي وقيمة الفخر بالعمل (٠.١٦٥) ، والانتماء للعمل (٠.١٢٧) والقيم الداخلية للعمل (٠.١٠٦) . وبناء عليه كلما زاد اهتمام العاملين بقيمة الفخر بالعمل ، وقيمة الانتماء للعمل ، والقيم الداخلية للعمل ارتفع مستوى أدائهم الوظيفي .

جدول رقم (١١)

معاملات الارتباط بين قيم العمل والأداء الوظيفي

| معاملات الارتباط مع الأداء الوظيفي | قيمة العمل |
|------------------------------------|-----------------------|
| *٠.١٦٥ | - الفخر بالعمل |
| ٠.١٠ | - الاندماجية في العمل |
| ٠.١٠ | - أفضلية العمل |
| ٠.٠١ | - القيمة الاقتصادية |
| ٠.١١ | - القيمة الاجتماعية |
| ٠.٤٨ | - السعي للترقي |
| ٠.٩٨ | - الدافعية للإنجاز |
| **٠.١٢٧ | - الانتماء للعمل |
| **٠.١٠٦ | - القيم الداخلية |
| ٠.٢٢ | - القيم الخارجية |

* $P < 0.01$

** $P < 0.05$

٨ - الخلاصة والتوصيات

استخدمت الدراسة الحالية مقياساً في قيم العمل من إعداد علام وزايد على عينة قوامها (٤٦٧) موظفاً حكومياً . وأسفرت الدراسة عن العديد من النتائج التي من أهمها ما يلي :

- ليس للراتب الذي يتقاضاه الموظف أي تأثير على مقاييس قيم العمل الفرعية أو القيم الداخلية والخارجية للعمل .
- هناك تأثير واضح لسنوات خدمة الفرد في المنظمة على مقاييس ، الفخر بالعمل ، الدافعية للإنجاز ، والقيم الداخلية للعمل .
- هناك تأثير لمتغير الجنسية على المقاييس الفرعية التالية : أفضلية العمل ، الدافعية للإنجاز ، السعي للترقي ، والقيم الداخلية للعمل .
- هناك ثمة تأثير لمتغير الجنس على الاندماجية في العمل ، والقيم الاقتصادية ، والسعي للترقي .
- هناك تأثير لمتغير الحالة الزوجية على مقاييس القيم الفرعية التالية : الفخر بالعمل ، الاندماجية ، الانتماء للعمل ، القيم الاجتماعية ، والقيم الداخلية .
- هناك ثمة تأثير لمتغير العمر على أفضلية العمل ، الدافعية للإنجاز ، القيم الاقتصادية ، السعي للترقي ، والقيم الداخلية للعمل .
- هناك تأثير لمتغير التعليم على القيم الاقتصادية للعمل ، القيم الاجتماعية ، والقيم الخارجية .
- أظهرت نتائج معاملات الارتباط أنه كلما زاد إيمان الفرد بقيم الفخر بالعمل ، والانتماء للعمل ، والقيم الداخلية ازداد أدائه الوظيفي .
- أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك متغيراً واحداً فقط (الراتب) من بين المتغيرات الوظيفية ، وثلاثة متغيرات (الجنس ، العمر ، والجنسية) من بين المتغيرات الشخصية لها تأثير واضح بنفس القدر تقريباً على التباين في مستويات الأداء الوظيفي . في حين ليس لقيم العمل أي تأثير يذكر على الأداء الوظيفي .

- وبناء على ذلك ، توصي الدراسة الحالية بما يلي :
- الاهتمام بتأصيل قيم عمل واتجاهات إيجابية لدى العاملين في القطاع الحكومي .
 - تعزيز شعور الفخر بالعمل ، والانتماء للعمل ، وتوفير العائد المالي المناسب نظراً لما لهذه المتغيرات من دور كبير في المساهمة في زيادة الأداء الوظيفي .
 - حان الوقت الآن أكثر من أي وقت مضى لإعداد مقياس إسلامي في قيم العمل يلائم بيئتنا العربية فضلاً عن الاعتماد على بعض المقاييس الغربية التي قد لا تناسب بيئتنا وثقافتنا العربية الإسلامية .
 - ضرورة القيام ببعض الدراسات المقارنة في قيم العمل بين العديد من الأقطار العربية وبعض الدول النامية لكشف الفروق بينها في قيم العمل ، والتعرف على مدى تأثير الثقافة على تلك القيم .
 - ضرورة اختبار العلاقة بين قيم العمل وبعض المتغيرات الأخرى التي لم تتضمنها هذه الدراسة مثل : التأخر والتغيب عن العمل ، الولاء التنظيمي ، الدافعية ، الاندماج الوظيفي ، الرضا الوظيفي ، وترك العمل .

رشيد ، مازن فارس . « الانغماس الوظيفي : دراسة ميدانية لتأثير الصفات الشخصية والعوامل الظرفية . مجلة جامعة الملك عبد العزيز : الاقتصاد والإدارة . ٦ ، (١٩٩٣) ، ٩٧ - ١٣١ .

[12] Blau,G.J. & Boal,Kimberly B.,“Conceptualization how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism” Academy of management review. 12, 2, (1987), 288-300. In :

عريشه ، محمد محمد . « تحليل علاقة الخصائص الفردية والرضا الوظيفي مع الاستغراق الوظيفي وأثره على جهد الأفراد في العمل : دراسة تطبيقية » المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد ، ٦ ، (١٩٩٥) ، ٥٤-٩١ .

[13] Gorn,Gerald J.and Kanungo,Rabindra N.“Job involvement and motivation : Are intrinsically motivated managers more job involved? Organizational behavior and Human performance. 26, (1980), 265-277. In :

رشيد ، مازن فارس . « الانغماس الوظيفي : دراسة ميدانية لتأثير الصفات الشخصية والعوامل الظرفية . مجلة جامعة الملك عبد العزيز : الاقتصاد والإدارة . ٦ ، (١٩٩٣) ، ٩٧ - ١٣١ .

[14] Wagner III,John A.and Hollenbeck,John R. Organizational Behavior. Englewood cliffs, New Jersey : Prentice Hall. inc, 1992.

[15] Al banese, Robert. Managing toward accountability for performance. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, inc.

- [16] Jamal, M. "Relationship of job stress to job performance: A study of managers and blue - collar workers". Human relations 38, 5, (1985) In :
- المير ، عبد الرحيم بن علي . « العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي والصفات الشخصية: دراسة مقارنة . الإدارة العامة . ٣٥ ، ٢ ، (١٩٩٥) . ٢٥٢-٢٠٧ .
- [17] جاب الله ، رفعت محمد . « تأثير قيم العمل الإسلامية ومركز التحكم وقوة الحاجة للنمو وربط المكافآت بالأداء وضغوط الوقت والأداء على العلاقة بين رضا وأداء العاملين » . المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد . ٤ ، (١٩٩٣) . ١٩٣-١٤٧ .
- [18] Shapira, Zur & Griffith, Terri L. "Comparing the work values of engineers with managers, production, and clerical workers: A multivariate analysis". Journal of Organizational behavior. 11, (1990), 281-292.
- [19] Furnham, Adrian. "Work values and beliefs in Britain". Journal of Occupational behavior. 5, (1984), 281-291.
- [20] Ralvin, E. et al. "Effects of values on perception and Decision - making: A study of Alternative work values measures ". Journal of Applied psychology. 72, 4, (1987), 666-673. In :
- عسكر ، سمير أحمد . وزايد ، عادل محمد . « المحددات الشخصية لقيم العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية بدولة الإمارات العربية المتحدة » . المجلة العربية للعلوم الإدارية ، ١ ، ٢ ، (١٩٩٤) ، ٢٠١-٢٤١ .
- [21] Larsen, Knuds. Groberg, David H. & Simmons, Date D. "Authoritarianism, perspectives on the Environment,

and work values among social science students in former socialist and western societies” . Social Behavior and personality. 21, 3, (1993), 251-264 .

[22] Merrens, M.R. & Garrwtt, J.B. “The Protesant Ethic scale as a predictor of repetivie work performance”. Journal of Applied psychology. 60, (1975) , 125 -127. In :

حمودة ، عبد الناصر محمد ، والدعيج ، حمد صالح . « العلاقة بين الإيمان بقيمة العمل الجاد وقوة الحاجات العليا . وأثرها على الرغبة في ترك التنظيم : دراسة ميدانية مطبقة على طلبة جامعة الكويت » ، المجلة العربية للعلوم الإدارية . ٣ ، ٢ ، (١٩٩٦) ، ٢٥١-٢٩٤ .

[23] Orpen, Christoopher. “Work values as a moderator of the effect of participation in Budget - setting on Employee Satisfaction and performance”. Psychological studies. 31, 1, (1986), 42-47.

[24] Rowe, Reba & Snizek, William E. “Gender Differences in work values”. Work and Occupations. 22, 2, (1995), 215-229 .

[25] Moon, L.Y. “A review of Cross Cultural Studies on Moral Judgment Development using the defining issues test”. American Educational Research Associations Annual convention. Chicago, March, 31, (1985). In :

حمودة ، عبد الناصر محمد ، والدعيج ، حمد صالح . « العلاقة بين الإيمان بقيمة العمل الجاد وقوة الحاجات العليا . وأثرها على الرغبة في ترك التنظيم : دراسة

ميدانية مطبقة على طلبة جامعة الكويت « ، المجلة العربية للعلوم الإدارية . ٣ ، ٢ ، (١٩٩٦) ، ٢٥١-٢٩٤ .

- [26] Mottaz, Clifford. "Gender Differences in work Satisfaction, work - related Reward and values, and the Determinants of work satisfaction". Human Relations. 39, 4, (1986), 349-378 .
- [27] Elizur, Dov. "Gender and work values: A comparative Analysis". Journal of social psychology. 134, 2, (1994), 201-212 .
- [28] Zedeck, Sheldon. Middlestadt, Susan & Hayes, Evelyn. "Police work values: A comparison of Police science students and current officers". Journal of occupational psychology. 54, (1981), 187-194.
- [29] Chusmir, C. & Parker, B. "Gender and situational Differences in Managers' values: A Look at work and Human Lives". Journal of Business Research. 4, (1991), 325-335. In :
عسكر ، سمير أحمد . وزايد ، عادل محمد . « المحددات الشخصية لقيم العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية بدولة الإمارات العربية المتحدة » . المجلة العربية للعلوم الإدارية ، ١ ، ٢ ، (١٩٩٤) ، ٢٠١-٢٤١ .
- [30] Kapes, J. T. & Strickler, R. E. "A Longitudinal study of change in work values between ninth and twelfth grades as related to high school curriculum". Journal of vocational behavior. 6, (1975), 81-93. In: Walsh, Beverly Dolenz. Vacha - Haase, Tammi. Kapes Jerome T. Dresden. Judith H. Thomson, William A. & Shargey,

- Bernice Ochoa. "The values scale: Differences across Grade Levels for ethnic Minority Students. Educational and psychological Measurement. 56, 2, (1996), 263-275.
- [31] Brenner, O. C. "Relations of Age and Education to Managers' work values " . Psychological Reports. 63, (1988), 639-642 .
- [32,A] Yates, L. "The Value scale: "Assessment of adults involved in career development. Unpublished manuscript. (1985). In: Walsh, Beverly Dolenz. Vacha - Haase, Tammi. Kapes. Jerome T. Dresden. Judith H. Thomson, William A. & Shargey, Bernice Ochoa. "The value scale: Differences across Grade Levels for ethnic Minority Students. Educational and psychological Measurement. 56, 2, (1996), 263-275 .
- [32,B] Yates, L. "A note about values assessment of occupational and career stage age groups". Measurement and Evaluation in Counseling and Development. 23, (1990), 39-43. In : Walsh, Beverly Dolenz. Vacha - Haase, Tammi. Kapes. Jerome T. Dresden. Judith H. Thomson, William A. & Shargey, Bernice Ochoa. "The value scale: Differences across Grade Levels for ethnic Minority Students. Educational and psychological Measurement. 56, 2, (1996), 263-275 .
- [33] Engle, J.W. "Work values of Japanese and American Men". Journal of social behavior and personality. 3, 3, (1998),

191-200 . In : Lebo, R. Brad. Harrington, Thomas F. & Tillman, Robert. "Work values similarities among students from six countries". The Career Development Quarterly. 43, 4, (1995), 350-362.

Vondracek, F.W. Shimizu, K. Schulenberg J. Hostetler, M. & Saka Yanagi, T. "A comparison between American and Japanese students' work values. Journal of Vocational behavior. 36, 3, (1990), 274-286, In : Lebo, R. Brad. Harrington, Thomas F. & Tillman, Robert. "Work values similarities among students from six countries". The Career Development Quarterly. 43, 4, (1995), 350-362.

[34] همام ، عبد القادر . « دراسة القيم السائدة والقيم المرغوبة لدى عينة من المديرين الكويتيين والمديرين غير الكويتيين العائدين للعمل بالكويت بعد استرجاعها من الغزو ؟ دراسة ميدانية بالتطبيق على القطاع المصرفي بدولة الكويت » . المدير العربي ، ١٣٣ ، (١٩٩٥) ، ٤٦ - ٦٧ .

[35] Walsh, Beverly Dolenz. Vacha - Haase, Tammi. Kapes. Jerome T. Dresden. Judith H. Thomson, William A. & Shargey, Bernice Ochoa. "The value scale: Differences across Grade Levels for ethnic Minority Students. Educational and psychological Measurement. 56, 2, (1996), 263-275.

[36] Lindsay, P. & Knox, W.E. "Continuity and change in work values among young adults". American Journal of sociology. 89, (1984), 918-931. In : Harris, Catherine T. & Earle, John R. "Gender and work values : Survey Findings from a working - class Sample". Sex Roles. 15, 9/10. (1986), 487-494 .

[37] علام ، اعتماد ، وزايد أحمد . مقياس قيم العمل ، الإطار النظري ودليل المقياس ، الطبعة الأولى . مكتبة الأنجلو المصرية ، (١٩٩٢) .

[38] Mannheim, Bilha. "Gender and the effects of Demographics, and work values on work centrality". Work and Occupations. 20, 1, (1993), 3-22 .

[39] Puttie, J. , et al. " Work values and organizational commitment: A study in The Asian context". Human Relations. 42, 3, (1989), 275-288 .

[40] القطان ، عبد الرحيم علي . « العلاقة بين الولاء التنظيمي والصفات الشخصية والأداء الوظيفي . دراسة مقارنة بين العمالة الآسيوية والعمالة العربية والعمالة السعودية والعمالة الغربية . المجلة العربية للإدارة، (١٩٨٧) ، ٣٢-٥ .

[41] Alder's. " Self - esteem and casual Attribution for Job and Dissatisfaction". Journal of Applied psychology. 65, (1980), 327-332 .

[42] Fisher, C.D. "On the dubious wisdom of expecting job satisfaction to correlate with performance. Academy of management Journal. 5, (1980), 607-612 .

[43] Green, Ch. N. & Craft, R.E. Jr. Dissatisfaction - performance Controversy Revisited. In: Steers, R.M. & Porter, L.W. Management Journal. 2nd Ed. New York : McGraw - Hill, (1979) .

[44] التويجري ، محمد إبراهيم . « تأثير مركز التحكم كعامل وسطي في علاقة الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي » . المجلة العربية للإدارة ، ١ ، (١٩٨٨) ، ١٤٧-١٦٥ .

[45] العتيبي ، آدم غازي . « أثر الولاء التنظيمي والعوامل الشخصية على الأداء الوظيفي لدى العمالة الكويتية والعمالة العربية الوافدة في القطاع الحكومي في دولة الكويت » . المجلة العربية للعلوم الإدارية ، ١ ، ١ ، (١٩٩٣) ، ١٤٣-١٠٩ .

[46] Mowday, Richard T., Porter, Lyan W., & Steers, Richard M. Employee - Organization Linkages : The psychology of Commitment Absenteeism and Turnover, New York: Academic Press, (1982).

[47] Koach, J. L. & Steers, R.M. "An Empirical Analysis of Organizational Identification". Academy of management Journal. 14, (1978), 213-226 .

[48] Stevens, S.M., Beyer, J.R. & Trice, Hom. "Assessing Personal Role, and organizational predictors of managerial commitment". Academy of management Journal. 21, (1978), 380, 396.

[49] Welsh, H. P. & Leavan, H. "Inter relationship between organizational commitment and job characteristic, Job satisfaction, professional behavior, and organizational climate". Human Relations. 34, (1981), 1079-1089.

[50] العتيبي ، آدم غازي . « علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي . دراسة ميدانية مقارنة بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة في القطاع الحكومي بدولة الكويت » . الإدارة العامة ، ٧٦ ، (١٩٩٢) ، ٩١ - ١٢٢ .

[51] عمران ، كامل علي . « أثر بعض المحددات النفسية على الاغتراب الشخصي والاجتماعي في مجال العمل : دراسة ميدانية مقارنة » . الإدارة العامة ، ٦٦ ، (١٩٩٠) ، ١١٥-١٧٦ .

[52] العواملة ، نائل عبد الحافظ . « منظومة القيم المؤثرة في النظام الإداري : دراسة مقارنة » . مجلة جامعة الملك سعود، العلوم الإدارية ، ٥ ، ٢ ، (١٩٩٣) ، ٣٨٧-٤٢٠ .

[53] الغيص ، منى راشد . « تحليل الضغوط التنظيمية التي تتعرض لها القيادات الإدارية من السيدات في الجهاز الحكومي » . مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، ٨٥ ، (١٩٩٧) ، ٣٧-٦٨ .

[54] Harris, Catherine T. & Earle, John R. " Gender and work values: Survey Findings from a working - class Sample" . Sex Roles. 15, 9/10. (1986), 487-494.