

" العلاقة بين القيم الشخصية واتخاذ القرار للعاملين بمراكز الشباب بمحافظة الجيزة ".

د. حمدي محمد عباس السيسى

١١

مقدمة ومشكلة الدراسة :

لعل موضوع الشخصية من الموضوعات ذات الأهمية فى علم النفس وقد أهمل علماء النفس هذا الموضوع فى بداية الحركة العلمية فى علم النفس فى الوقت الذى كان اهتمام علماء الطب العقلى والتحليل النفسى موجهاً نحوه ، فالشخصية هى عبارة عن مجموعة من الصفات او القيم تحدد ردود الافعال نحو مواقف معينة وبالتالي تحدد التصرفات المتوقعة فى هذه المواقف .

وترجع دراسة القيم الشخصية كما ذكرها أنجلد England "١٩٧٥" لعدة اعتبارات وهى ان القيم الشخصية للمديرين تؤثر على طريقة نظرهم للأفراد والمجموعات وبالتالي تحدد تأثير العلاقات الشخصية المتداخلة لهؤلاء الافراد وتؤثر هذه القيم ايضاً على إدراك المديرين للمواقف والمشكلات التى يواجهونها ومن ثم على قراراتهم وحلولهم للمشكلات وتؤثر كذلك على نجاح الهيئة التى يعملون بها وبالتالي على حجم انجازاتهم بالاضافة الى ان القيم الشخصية للمديرين تحدد مدى قبولهم ومعارضتهم للضغوط والاهداف التنظيمية حيث انها تضع حدود للسلوك الاخلاقى الذى يتصرفون فى اطاره او فى حدوده (٥:١٤) .

ولهذا يرى الباحث ان معرفة القيم الشخصية الذى يتميز به العاملين بمراكز الشباب والذى يحق لهم اتخاذ القرار ومدى علاقتها بعملية اتخاذ القرار المتعلق بالعمل الذى يشمل قطاعاً كبيراً من المجتمع يعتبر ضرورة ملحة من أجل تحسين وفاعلية العمل الإدارى ومن ثم تحقيق أهداف التنمية المطلوبة ولعل طبيعة الانسان التى خلق عليها والتى تفرض عليها ان يسعى وراء الرزق قد فرضت عليه ان يتعاون مع غيره مع الناس من أجل تحقيق أهدافه وهو فى تعاونه من أجل تحقيق أهدافه يحقق جهداً بشرياً هذا الجهد البشرى يتضمن على مايمكن ان يطلق عليه فكره الادارة (٢٦:١٠) . وتمثل القيم الشخصية التى يعتنقها الافراد المحددات الفردية للسلوك فهى موجّهات للتصرف أو العمل بطريقة ما (٢-١ :١٤) .

وقد أشار كل من فير موند وجينس Fermond, Janes " ١٩٧٩ " فى دراستهما ان القيم تعتبر كمحددات وخطوط ارشادية لاتخاذ القرار والتصرف كما ان التحدد المناسب قد يعتمد على القيم الفردية لمتخذ القرار (٣٩٩ :١٨) .

كما يعد مفهوم القيم من المفاهيم التى اهتم بها الكثير من الباحثين فى مجالات مختلفه وقد ترتب على ذلك نوع من الاختلاف فى تناول هذا المفهوم من مجال لآخر (٣٦ :٨) ومن وجهة نظر الباحث يرى ان المفهوم التالى يجمع بين العديد من الاراء اذ أن هذا المفهوم يرى ان القيم هى

مجموعة من الأحكام والمعايير التي ترشد وتحكم تصرفات وسلوك الفرد إزاء اختياره بديلاً معيناً من بين عدة بدائل ممكنة وذلك عندما يواجه بعملية اختيار أو تفضيل (١٤ : ٢٨) .

ويتضح مما سبق أن القيم الشخصية هي عبارة عن أحكام التي يصدرها الفرد بالتفضيل أو عدم التفضيل للموضوعات أو الأشياء وذلك في ضوء تقييمه أو تقديره لهذه الموضوعات أو الأشياء وبالرغم من صعوبة قياس القيم قياساً مادياً إلا أن هناك من حاول دراستها والتوصل إلى معرفتها وإلى طرق تحديدها ووسائل قياسها مثل المشاهدة أو السلاحة المنظمة أو المقابلة الشخصية أو تحليل المضمون أو الاستقصاءات وهي من أكثر الطرق المستخدمة في مجال قياس القيم ويعرض الباحث أكثرها استخداماً وانتشاراً في ضوء فئتين أساسيتين :

الأولى وتشمل الاستقصاءات التي تختبر القيم من خلال الاختيار من بين بدائل أما الفئة الثانية وتشمل الاستقصاءات التي تختبر من ترتيب الفرد لعدد من البنود أو البدائل المقدمة حسب أهميتها بالنسبة له (٦ : ٢٥) .

وهذه الدراسة تستخدم اختبار البورت وفيرنون ولنداي ALLPORT, VERNON AND LINDAY بهدف قياس القيم الشخصية لمديري مراكز الشباب والكوادر العليا والموجود بالجزء الأول من قائمة الاستقصاء وكذلك معرفة العلاقة بين القيم الشخصية للعاملين بمراكز الشباب وعملية اتخاذ القرار وهي هناك تأثير لهذه القيم على اتخاذ القرار بالنسبة لهم أم لا من خلال أسئلة الجزء الثاني من قائمة الاستقصاء والقيم الشخصية المراد قياسها هي القيم النظرية والاقتصادية والجمالية والاجتماعية والسياسية والدينية .

ويعتبر المدير هو العنصر الحيوي في الهيئة بما يقوم به من توجيه وإشراف وقدرة على التخطيط وتحليل واستعراض البدائل واتخاذ القرارات الإدارية لحل المشكلات القائمة وتعد عملية اتخاذ القرار هي المحك الحقيقي لمقدرة المدير على الإدارة والقيادة باعتبار أن اتخاذ القرار هو العملية الأساسية والوظيفة التي يتولاها المديرين والرؤساء في كافة أنواع الهيئات وتستغرق معظم وقتهم وطاقاتهم .

ولقد تبين من البحث العلمي أن اتخاذ القرار في بعض الأحيان لا يبني على أساس كامل من الموضوعية التامة بعيداً عن المؤثرات الشخصية لمتخذ القرار ، والقرار يقصد به اتخاذ التصرف المناسب من بين بدائل التصرف المختلفة لكل مشكلة معينة (١٢ : ٣) أو أنه النقطة النهائية في سلسلة من العمليات الذهنية التي يقوم بها المدير في تقييم موقف معين حتى يصل بشأنه إلى نتيجة أو اختيار ما ، ذلك الاختيار هو القرار (٥ : ١٦٠) .

تقسم القرارات وفقاً لأسس عديدة إلى أنواع كثيرة مثل :-

- أساس متخذ القرار : وتنقسم إلى قرارات تنظيمية ، قرارات فردية (٢١ : ٨٧) .
- أساس المعلومات : يوجد ثلاث أنواع وهي قرار في ظل ظروف التأكيد وقرار في ظل ظروف المخاطرة وقرار في ظل ظروف عدم التأكيد (٤ : ١٧٦) .
- أساس المستوى الإداري الذي تتخذ فيه وتشتمل على الآتي : قرارات استراتيجية ثم قرارات إدارية يلي ذلك قرارات تشغيلية (٢٢ : ١٢٢) .
- أساس المدى الزمني لتأثيرها وتنقسم وفقاً لهذا الأساس إلى : قرارات طويلة الأجل وقرارات متوسطة الأجل ويلي ذلك قرارات قصيرة الأجل (١٤ : ٨٩) .

وتعتبر عملية اتخاذ القرار جوهر عمل المدير وهي ليست مجرد اختيار بديل مناسب من البدائل المتاحة للاختيار بينها وإنما هي عملية مستمرة من التفكير الإنساني المنظم وتؤثر القيم الشخصية على عملية اتخاذ القرار ويكون تأثير القيم بدرجة كبيرة في بعض مراحل اتخاذ القرار . (٢٠ : ١) .

وتعتبر مراكز الشباب مؤسسات تتيح للشباب ممارسة نشاطه في سهولة ويسر بهدف تحقيق المواطنة الصالحة (٢ : ٧٥) وتنمية الشباب في مراحل العمر المختلفة واستثمار أوقات فراغهم تحت إشراف قيادة متخصصة (٤ : ٣٣) وطبقاً لنص القانون فإن مراكز الشباب هي كل هيئة مجهزة بالمباني والإمكانات تقيمها الدولة أو المجالس المحلية أو الأفراد منفردين أو متعاونين في المدن أو القرى بقصد تنمية الشباب في مراحل العمر المختلفة واستثمار أوقات فراغهم في ممارسة الأنشطة الروحية والاجتماعية والرياضية والقومية وما يتصل بها تحت إشراف قيادة متخصصة (١ : ٤٣) .

وتتخذ مراكز الشباب صوراً مختلفة حسب البيئة التي ينشأ فيها المركز ونوع الخدمة الذي يؤديها وطبيعة المستفيدين (٩ : ٢٣٢) وبناءً على ما سبق يتح لنا أهمية الإدارة في تلك المراكز لما لها من دور فعال في بناء الإنسان حيث أن الإدارة ليست فناً فحسب بل هي علم وهي قادرة على الإنجاز ومسار صحيح للوصول إلى الأهداف والأمانى .

أهداف الدراسة :-

- ١- تحديد هيكل أو نظم الشخصية لعينة الدراسة ومعرفة نظم القيم الشخصية لكل من الكوادر العليا ومديري مراكز الشباب .
- ٢- تحديد العلاقة بين القيم الشخصية لعينة الدراسة وبين عملية اتخاذهم القرارات وذلك للاستفادة منها في دعم القيم المطلوبة لتوجيه القرار الذي يؤدي إلى رفع كفاءة وفاعلية العمل الإداري .

فروض الدراسة :

- ١- لا توجد فروق في القيم الشخصية بين الكوادر العليا ومدير مراكز الشباب .
- ٢- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين القيم الشخصية لعينة الدراسة وبين تفضيل كل منهم لاختيار بدائل الحل التي تعكس قيمهم الشخصية عند اتخاذهم القرار .

مصطلحات الدراسة :

الكوادر العليا :- ويقصد بها الباحث مديري إدارات الشباب والرياضة بالأحياء والمراكز ورؤساء الأقسام بها .

الدراسات السابقة :

في دراسة أبو هند " ١٩٧٣ " تناولت القيم والسلوك الإداري للمديرين في مصر الإجابة على العديد من التساؤلات وقد استخدم في هذه الدراسة مقياس القيم لألبورت وفيرنون ALLPORT, VERNON وكذلك مقياس القيم الاجتماعية لجوردان GORDEN على عينة مكونة من مائتين وخمسين مديراً وتم التحليل باستخدام معامل الارتباط وقد كان من نتائج الدراسة أن القيم الشخصية الاقتصادية تمثل الأهمية النسبية والرتبة الأولى لدى الإدارة العليا أما الإدارة الإشرافية فنجد أن القيم السياسية هي التي تحتل المكانة الأولى نظراً لأن المشتغلين بالإدارة الإشرافية في أول السلم بالنسبة للعمل الإداري وقد وجد كذلك أن قيمة الالتزام وقيمة حب الرئاسة تسيطر على سلوك المدير المصري بالنسبة للتنظيم القيمي المقاس لاختبار جوردان GORDEN (١٢) .

وفي دراسة انجلاند " ENGLAND " ١٩٧٥ " تناول القيم الشخصية للمديرين في خمس دول وهدفت إلى وصف وقياس نظم القيم الشخصية للمديرين وكذلك معرفة تأثير قيم المديرين على سلوكهم وعلى نجاحهم الوظيفي وقد استخدم في الدراسة أدوات لجمع البيانات اللازمة مكونة من استقصاء القيم الشخصية الذي طوره انجلاند ومقياس السلوك ومقياس فاعلية العمل ومقياس النجاح وتكونت عينة الدراسة من ألفين وخمسمائة مدير من الخمس دول موضع الدراسة وهي أمريكا واليابان وكوريا والهند واستراليا وقد أوضحت نتائج الدراسة أنه يوجد اختلافات فردية كبيرة بين نظم القيم الشخصية للمديرين داخل المجموعة الواحدة لكل دولة وأن نظم القيم الشخصية للمديرين ثابتة نسبية ولا تتغير بسرعة وتؤثر نظم القيم الشخصية للمديرين على أسلوب أدائهم لوظائفهم كما يوجد اختلافات في نظم القيم الشخصية للمديرين الذين يعملون في بيئات تنظيمية مختلفة (٢٠) .

وفي دراسة أجراها أباسي ABBASI " ١٩٨٢ " لعمل مقارنة بين قيم مديري القطاع العام والقطاع الخاص بهدف التعرف على نظام القيم الشخصية لمديري القطاع العام بأمريكا ومقارنة قيم هؤلاء المديرين في القطاع العام بقيم مديري القطاع الخاص التي وردت في دراسة انجلاند ENGLAND " ١٩٧٥ " وقد تم استخدام قوائم الاستقصاء PVQ " المطورة بواسطة انجلاند ENGLAND " ١٩٧٥ " في جمع البيانات الخاصة

بالدراسة وقد تكونت عينة الدراسة من سبعمئة وخمسين مديراً عاماً بالقطاع العام من أمريكا بينما كانت عينة دراسة انجلترا ENGLAND سبعمئة مدير بالقطاع الخاص وقد أوضحت الدراسة أن هناك اختلافاً بين نظم القيم الشخصية لمديري القطاع العام بأمريكا ونظم القيم الشخصية لمديري القطاع الخاص في دراسة انجلترا ENGLAND (١٥) .

وفي دراسة بوسنر واسكمدات POSNER & SCHMIDT ١٩٩٢ والتي تسعى إلى اختبار الاختلاف بين القيم الخاصة بالمدير الأمريكي اليوم وقيمه منذ عقد مضي " عشرة سنوات " ، وما هي القيم التي تغيرت ؟ وما هي القيم التي لم يطرأ عليها أي تغير ؟ وما هي القيم الجديدة التي ظهرت ؟ وقد تكونت عينة الدراسة من ألف مدير أمريكي تم توزيعهم بواسطة اتحاد الإدارة الأمريكية وقد وجهت إليهم قائمة استقصاء تم تصميمها من قبل الباحثين وتم الإجابة عليها وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تفسيراً في بعض القيم الإدارية ، إلا أنه تواجه المديرين تحديات كبرى في تشكيل القيم الشخصية والتنظيمية وأن قيم المديرين المتمثلة في الأمانة والكفاءة أصبحت هي السائدة ، وأن القيم الإدارية ما زالت واضحة ولكن قابلة للتغير سواء في الاتجاهات الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية وأن القيم تؤثر في الرؤية للمستقبل وللناس الآخرين (١٦) .

وفي دراسة الكردي ، وآل ناجي ١٩٩٦ كان الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو تحليل نظم القيم الشخصية للمديرين في السعودية وذلك في إطار مدخل ثقافة المنظمة باعتباره مفهوماً مستمداً من النظام الثقافي الذي يحكم المجتمع ككل وقد تكون مجتمع الدراسة من المديرين من الرجال الذين يشغلون وظائف إدارية رئيسية وكذلك المديرات النساء اللاتي يشغلن وظائف إدارية رئيسية بقطاع الأعمال وقد تم استخدام اختبار القيم الشخصية لألبورت وفيرنون ALLPORT & VERNON في تصميم قائمة الاستقصاء لجمع البيانات من مفردات العينة وقد أظهرت النتائج وجود اختلاف في ترتيب أهمية القيم الشخصية " حسب الجنس " بين المديرين والمديرات ، ووجود اختلاف في ترتيب أهمية القيم الشخصية للمديرين والمديرات " حسب القطاع " كما ظهر عدم وجود ارتباطات ذات دلالة إحصائية بين القيم وبعضها أحياناً كما ظهر ارتباط بعض القيم وبعضها أحياناً وأثبتت الدراسة أيضاً وجود علاقة ارتباط سلبية بين بعض القيم وبعضها (١١) .

وفي دراسة نادية أمين ١٩٩٧ تناولت هذه الدراسة القيم الشخصية المؤثرة على عملية اتخاذ القرار دراسة مقارنة لقيم المديرين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص السياحي وقد استخدمت الباحثة في إعدادها كل من أسلوب الدراسة المكتبية والميدانية واستخدمت الدراسة أسلوب الاستقصاء عن طريق المقابلات الشخصية ، وقد تكونت عينة الدراسة من مجموعتين من المديرين الأولى تمثل القطاع الحكومي والثانية تمثل المديرين بالقطاع السياحي وأن حجم العينة ٣٥٥ مفردة ، وقد أوضحت نتائج الدراسة سيطرة القيم الدينية على نظم القيم الشخصية للمديرين بالقطاعين الحكومي والخاص السياحي معاً وسيطرة

القيم الدينية على نظم القيم الشخصية لمديري الإدارة العليا بالقطاع الحكومي ، وسيطرة القيم الجمالية على نظم القيم الشخصية لمديري القطاع السياحي وأيضاً تأثير القيم الشخصية معنوياً وإيجابياً للمديرين بالعينة الكلية على اتخاذهم للقرارات كما تؤثر الخصائص الديموجرافية والتنظيمية للمدير ككل معنوياً على قيمهم الشخصية بينما لم تؤثر تلك الخصائص الديموجرافية والتنظيمية ما عدا نوع التعليم على القيم الشخصية لمديري الإدارة العليا بالقطاع الحكومي وأيضاً القطاع السياحي ما عدا نوع الوظيفة كما تختلف القيم الشخصية لمديري الإدارة العليا بالحكومة جوهرياً عن القيم الشخصية لمدير القطاع السياحي (١٤) .

ومن استعراض الدراسات السابقة يتضح اختلاف نظم القيم الشخصية للأفراد والمديرين باختلاف البيئات والثقافات حيث اختلفت نظم القيم للمديرين في دراسة انجلند ENGLAND في أمريكا ، عنها في دراسة أباسي ABBASI بأمريكا عنها في دراسة نادية أمين ، ودراسة أبو هند في مصر ، ودراسة الكردي وال ناجي في السعودية ، كما تختلف بعض القيم الشخصية للأفراد باختلاف الفترة الزمنية كما جاء في دراسة SCHMIDT & POSNER ، وأيضاً اختلاف نظم القيم الشخصية بين الطلبة المصريين والطلبة الأمريكيين في دراسة BADR وأيضاً ظهر اختلاف أساليب ومناهج وأدوات ومقاييس القيم في الدراسات في المجتمعات المختلفة ، واقتصر معظم هذه الدراسات على معرفة نظم القيم الشخصية للمديرين ومقارنتها بنظم قيم لمديرين أو أفراد في قطاع آخر أو ثقافة أخرى وكذلك بعض منها تعرض لتأثير هذه القيم على النجاح الوظيفي والسلوك الفردي عند اتخاذهم للقرار ، ومن ثم تأتي هذه الدراسة امتداداً لهذه الدراسات عن طريق تحديد هدف جزئي هو العلاقة بين القيم الشخصية واتخاذ القرار للعاملين بمراكز الشباب سواء كانوا مديريين أو كوادر في بيئة وثقافة عربية مصرية ، وباستخدام مقياس للقيم سبق استخدامه في بعض هذه الدراسات وهو اختبار القيم لألبورت وفيرنون ALLPORT & VERNON ومصاغ باللغة العربية ويتناسب مع البيئة الإسلامية .

إجراءات الدراسة :

المنهج :-

طبق المنهج الوصفي " الأسلوب المسحي " في هذه الدراسة لاعتبارات تتعلق بأهداف الدراسة وللإجابة على الفروض .

العينة :-

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية من الكوادر العليا ومديري مراكز الشباب من محافظة الجيزة سواء مدينة أو ريف حيث بلغ حجم المديرين ٤٣ مدير وكذلك ٢٩ من الكوادر بإجمالي ٧٢ فرد هذا بالإضافة إلى اختيار عدد خمس من الكوادر العليا و ١٨ من مديري مراكز الشباب في الدراسة الاستطلاعية بإجمالي ٢٣ فرد وذلك لحساب الصدق والثبات .

أداة جمع البيانات :-

بعد استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بالتقييم الشخصية المؤثرة على عملية اتخاذ القرار وبعض المراجع المتخصصة في الإدارة استقر الباحث على اختيار مقياس القيم الشخصية لفيرنون وألبورت VERNON & ALLPORT بعد تعديله وهذا يمثل الجزء الأول في قائمة الاستقصاء أما الجزء الثاني فهو عبارة عن مواقف أو مشكلات إدارية وحلولها البديلة وهي من تصميم الباحث والذي عرضها قبل تطبيقها في شكلها النهائي على مجموعة من الخبراء في المجال فأقروا صلاحيتها كما تم إجراء دراسة استطلاعية للتأكد من صلاحية القائمة ككل للتطبيق على عينة ممثلة وقد أسفرت الدراسة الاستطلاعية على أهمية أن يقوم الباحث بشرح طريقة التطبيق والإجابة على محتويات القائمة .

بعد انتهاء الباحث من إعداد قائمة الاستقصاء ووضعها في صورتها النهائية قام الباحث بإجراء مقابلات شخصية مع المستقصي منهم وشرح الأسئلة الموجودة بالقائمة لاستيفانها وقد استغرق جمع البيانات من عينة الدراسة حوالي خمس شهور من الفترة ١٩٩٩/٣/٢٠ حتى ١٩٩٩/٨/١١ .

الصدق :-

تم الحصول على صدق قائمة الاستقصاء من خلال عرضها على مجموعة مكونة من ستة أعضاء من هيئة التدريس المهتمين بهذا المجال بكلية التربية الرياضية بالقاهرة وكلية التجارة مرفق (٢) وقد تعدل التعديل المناسب في بعض بنودها في ضوء ما أشار إليه السادة المحكمون .

النتائج :-

قام الباحث بتطبيق قائمة الاستقصاء بجزئها على عينة عشوائية بلغت ٢٣ فرد ٥ أفراد سن الكوادر العليا و عدد ١٨ من مديري مراكز الشباب بمحافظة الجيزة وتم اعادة تطبيق قائمة الاستقصاء بعد مرور اسبوعين و الجدول التالي يوضح معامل ثبات جزئي قائمة الاستقصاء .

جدول (١)

معامل ثبات المقاييس

قيمة ✓	تطبيق ثان		تطبيق أول		القيم الشخصية
	ع	س	ع	س	
٠,٤٩٩	٤,٤٨٥	٤١,٧٢٧	٥,٩٣٩	٤٢,٦٨٢	النظرية
٠,٦١٧	٥,٠٨٩	٣٦,٧٧٣	٦,١١٠	٣٧,٢٧٧	الاقتصادية
٠,٥٣١	٥,٤٥٧	٤٨,٤٥٥	٥,٩٠٨	٤٩,٣٦٤	الجمالية
٠,٥٣٤	٥,٣٢٧	٤١,٩٠٩	٦,١٤٩	٤٠,٠٠٠	الاجتماعية
٠,٥٢٤	٤,٤٢٥	٣٤,٣٦٤	٣,٩٦٩	٣٣,٦٨٢	السياسية
٠,٦٧٩	٤,٠٠٨	٣٧,٥٩١	٦,٧٩٠	٣٦,٥٤٦	الدينية
٠,٩٣٣	٨,٢٦١	٥٢,٣٦٤	٨,٠٣٤	٥٢,٥٠٠	النظرية
٠,٩٤٨	١١,٤٥٣	٤٩,١٣٦	١١,٦٦٥	٤٩,٥٠٠	الاقتصادية
٠,٩١١	٤,٩٠٤	٥١,٠٤٥	٤,٧٢١	٥٢,٠٠٠	الجمالية
٠,٦١٣	٦,٦٣٢	٤٣,٥٠٠	٧,٤٧٦	٤٤,٠٩١	الاجتماعية
٠,٩٥٠	٩,٦٢٩	٣٩,٨١٨	١٠,١٦٢	٤٠,٧٢٧	السياسية
٠,٩٥٣	١٣,١٤٠	٤٢,٧٧٣	١٢,٧١٩	٤٢,٩٥٥	الدينية

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني قد جاءت دائمة إحصائياً حيث تراوح معامل الارتباط ما بين ٠,٤٩٩ ، ٠,٩٥٣ وهذه القيم مرتفعة مما يعني ثبات مقياسي القيم الشخصية و القيم الشخصية المرتبطة باتخاذ القرار .

عرض النتائج :-

جدول (٢)

التوصيف الإحصائي للقيم الشخصية لعينة الدراسة الكلية

التفطح	الالتواء	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيم الشخصية
٠,٠٩٨	٠,٢٧٣	٥,١٠٩	٤٧,٩٨٦	القيم الجمالية
٠,٧٠٤	٠,٤٠٤	٥,٤٢٢	٤٢,٣٨٩	القيم الاجتماعية
٠,٣١٨-	٠,٠٣٧-	٥,٠٣٩	٤٢,٢٩٢	القيم النظرية
٠,٢٧٧-	٠,٠٣٣	٥,٤٥٢	٣٨,٠٠٠	القيم الدينية
٠,٣٤٥-	٠,٣٤٥	٥,٦٥٤	٣٥,٠٥٦	القيم الاقتصادية
٠,٧٤٥-	٠,٠٨٧	٤,١٣٤	٣٤,٨٨٩	القيم السياسية

يتضح من الجدول السابق الذي يشتمل على :-

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وكذلك الالتواء والتفطح حيث جاءت جميع قيم الالتواء والتفطح أقل من ($3 +$) وهذا يعني أن توزيع البيانات في القيم الشخصية لعينة الدراسة تتوزع اعتدالي كما يتضح من هذا الجدول أنه يمكن ترتيب القيم الشخصية لعينة الدراسة كما يلي :-

٢- القيم الاجتماعية

١- القيم الجمالية

٤- القيم الدينية

٣- القيم النظرية

٦- القيم السياسية

٥- القيم الاقتصادية

جدول (٣)

التوصيف الإحصائي للقيم الشخصية المرتبطة باتخاذ القرار لعينة الدراسة

القيم الشخصية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الالتواء	التفطح
القيم النظرية	٥١,٧٢٢	٧,١٧٤	٠,٢١٢-	٠,٠٤٤
القيم الجمالية	٥٠,٩٧٢	٥,٣١٣	٠,١٢٠+	٠,٠٣٠-
القيم الاقتصادية	٥٠,٩٣١	٩,٦٥٢	٠,٧٢٠-	٠,٥٢٠-
القيم الدينية	٤٥,٨٤٧	١١,٦٠٧	٠,٠٩٤-	٠,٤١١-
القيم الاجتماعية	٤٢,٦٢٥	٦,٠٩٤	٠,٣٠١-	٠,٥١١-
القيم السياسية	٤٢,٤٠٣	٨,٤٩٦	٠,٦٤٢-	٠,٥٨٠-

يتضح من الجدول السابق الذي يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وكذلك الالتواء والتفطح حيث جاءت جميع قيم الالتواء والتفطح أقل من $(+ ٣)$ وهذا يعني توزيع البيانات في القيم الشخصية لعينة الدراسة توزيع اعتدالي كما يتضح من هذا الجدول أنه يمكن ترتيب القيم الشخصية المرتبطة باتخاذ القرار لعينة الدراسة على النحو التالي :-

- ١- القيم الشخصية النظرية
- ٢- القيم الشخصية الجمالية
- ٣- القيم الشخصية الاقتصادية
- ٤- القيم الشخصية الدينية
- ٥- القيم الشخصية الاجتماعية
- ٦- القيم الشخصية السياسية

جدول (٤)

دلالة الفروق بين عينتي الدراسة في القيم الشخصية

قيمة ت	قيمة الفرق	مدير مراكز ٤٣		كوادر ٢٩		القيم الشخصية
		ع	س	ع	س	
٠,٧٨٣	٠,٩٥٠	٤,٧٦٠	٤٢,٦٧٤	٥,٤٦٤	٤١,٧٢٤	القيم الشخصية النظرية
٢,١٩٨	٢,٩٠٩	٥,٣٦٤	٣٣,٨٨٤	٥,٧١٦	٣٦,٧٩٣	القيم الشخصية الاقتصادية
١,٢٩٥	١,٥٨٢	٤,٨٥٩	٤٧,٣٤٩	٥,٤٠٥	٤٨,٩٣١	القيم الشخصية الجمالية
٠,٢٣٢	٠,٣٠٥	٥,٠٠٧	٤٢,٥١٢	٦,٠٧٣	٤٢,٢٠٧	القيم الشخصية الاجتماعية
٠,٦٢٤	٠,٦٢٢	٤,٠٤٥	٣٥,١٤٠	٤,٣٠٦	٣٤,٥١٧	القيم الشخصية السياسية
١,٧٩٠	٢,٣١٠	٤,٩٨٨	٣٨,٩٣٠	٥,٨٩٤	٣٦,٦٢١	القيم الشخصية الدينية

يتضح من الجدول السابق الذي يوضح دلالة الفروق بين المتوسطات الحسائية للقيم الشخصية بين الكوادر ومديري مراكز الشباب عدم وجود فروق في القيم الشخصية ما عدا القيم الاقتصادية حيث جاءت دالة لصالح الكوادر العليا .

ومن خلال الجدول السابق يمكن ترتيب القيم الشخصية لعينة مديري مراكز الشباب بالدراسة على

النحو التالي :-

- ١- القيم الشخصية الجمالية
- ٢- القيم الشخصية النظرية
- ٣- القيم الشخصية الاجتماعية
- ٤- القيم الشخصية الدينية
- ٥- القيم الشخصية السياسية
- ٦- القيم الشخصية الاقتصادية

وأيضاً يمكن ترتيب القيم الشخصية لعينة الكوادر بالدراسة على النحو التالي :-

- ١- القيم الشخصية الجمالية
- ٢- القيم الشخصية الاجتماعية
- ٣- القيم الشخصية النظرية
- ٤- القيم الشخصية الاقتصادية
- ٥- القيم الشخصية الدينية
- ٦- القيم الشخصية السياسية

جدول (٥)

دلالة الفروق بين عينتي الدراسة في القيم الشخصية المرتبطة باتخاذ القرار

قيمة ت	قيمة الفرق	مدير مراكز ٤٣		كوادر ٢٩		القيم الشخصية
		ع	س	ع	س	
١,٤١٥	٢,٤٢٢	٦,٢٣٦	٥٢,٦٩٨	٨,٢٨٠	٥٠,٢٧٦	القيم الشخصية النظرية
٣,٨٩٩	٨,٢٥٦	٦,٩٩٤	٥٤,٢٥٦	١٠,٩٨٧	٤٦,٠٠٠	القيم الشخصية الاقتصادية
٢,٦٢٧	٣,٢٢٢	٥,٢٥٩	٤٩,٦٧٤	٤,٨٦٥	٥٢,٨٩٧	القيم الشخصية الجمالية
٠,٧٤٢	١,٠٩٠	٤,٨١٧	٤٢,١٨٦	٧,٦٥٧	٤٣,٢٧٦	القيم الشخصية الاجتماعية
٣,٧٠٧	٦,٩٦٨	٥,٦٢١	٤٥,٢٠٩	١٠,٢٧٧	٣٨,٢٤١	القيم الشخصية السياسية
٣,٠٥٤	٨,٠٥٨	٨,٩٠١	٤٩,٠٩٣	١٣,٥١٣	٤١,٠٣٥	القيم الشخصية الدينية

يتضح من الجدول السابق الذي يوضح دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية للقيم الشخصية بين الكوادر ومديري مراكز الشباب المرتبطة باتخاذ القرار عدم وجود فروق في القيم النظرية ولا القيم الاجتماعية بينما توجد فروق في القيم الجمالية لصالح الكوادر وتوجد فروق في القيم الاقتصادية والقيم السياسية والقيم الدينية لصالح مديري المراكز .

ومن خلال الجدول السابق يمكن ترتيب القيم الشخصية المرتبطة باتخاذ القرار بالنسبة لعينة الكوادر على النحو التالي :-

- ١- القيم الشخصية الجمالية .
- ٢- القيم الشخصية النظرية .
- ٣- القيم الشخصية الاقتصادية .
- ٤- القيم الشخصية الاجتماعية .
- ٥- القيم الشخصية الدينية .
- ٦- القيم الشخصية السياسية .

وأيضا يمكن ترتيب القيم الشخصية المرتبطة باتخاذ القرار بالنسبة لعينة مديري مراكز الشباب على النحو التالي :-

- ١- القيم الشخصية الاقتصادية .
- ٢- القيم الشخصية النظرية .
- ٣- القيم الشخصية الجمالية .
- ٤- القيم الشخصية الدينية .
- ٥- القيم الشخصية السياسية .
- ٦- القيم الشخصية الاجتماعية .

جدول (٦)

مصفوفة الارتباط بين القيم الشخصية لأفراد عينة الدراسة الكلية
وبين اختياراتهم للبدائل المناظرة للقيم الشخصية لديهم عند اتخاذ القرار

القيم الشخصية المرتبطة في اتخاذ القرار		القيم الشخصية				
نظرية	اقتصادية	جمالية	اجتماعية	سياسية	دينية	
نظرية	٠,١٥٢	٠,١١١	٠,٢٢٢-	٠,٢٨٠-	٠,١٩٣-	٠,٢٤١-
اقتصادية	٠,٠٦٤	٠,١٣١	٠,٠٢٣	٠,١٥٩-	٠,٠٦٧	٠,١٤٢-
جمالية	٠,٢١١-	٠,٢٣٣-	٠,٠٦٧	٠,٠٩٢-	٠,٢٩٣-	٠,١٩٥
اجتماعية	٠,١٤٤-	٠,١٨٤-	٠,١٤٧	٠,٢٠٤	٠,١٠٨	٠,٠٥٤
سياسية	٠,٠٠٥-	٠,١٢٤	٠,١٥٤	٠,٢٣٣	٠,١٧٨	٠,١٩٩
دينية	٠,١٤٧	٠,١٦٢	٠,٠٧٦	٠,١٨٤	٠,٣١٨	٠,٣٢٦

تشير بيانات الجدول السابق إلى ما يلي :-

١- إن درجة الارتباط بين القيم الشخصية النظرية لأفراد العينة الكلية وبين اختياراتهم النظري لبدائل الحل للمشكلات موضوع اتخاذ القرار كانت سلبية وهذا يدل على أن القيم النظرية لهؤلاء الأفراد لن يؤثر على عملية اتخاذهم للقرار بينما وجد أن هذه القيم النظرية لأفراد عينة الدراسة الكلية تؤثر على اختياراتهم الاجتماعية والدينية لبدائل الحل للمشكلات موضوع اتخاذ القرار حيث كانت درجة الارتباط موجبة ومعنوية مما يدل على أن القيم النظرية تؤثر على عملية اتخاذ القرار سواء باختيار الحلول ذات الطابع الاجتماعي والديني .

٢- أن درجة الارتباط بين القيم الاقتصادية لأفراد العينة الكلية للدراسة وبين اختياراتهم لبدائل الحل ذات الطابع الاقتصادي كانت سلبية ويعني ذلك أن أفراد العينة الذي تسيطر عليهم القيم الاقتصادية لا يفضلون الحل للمشكلة موضوع اتخاذ القرار التي تتسم بالطابع الاقتصادي كما لا توجد علاقة بين هذه القيم وبين أي اختيارات أخرى لبدائل الحل للمشكلات موضوع اتخاذ القرار .

٣- أن درجة الارتباط بين القيم الجمالية لأفراد العينة الكلية للدراسة وبين اختياراتهم لبدائل الحل ذات الطابع الجمالي كانت سلبية وهذا يعني أن أفراد العينة الذين تسيطر عليهم القيم الجمالية لن يختاروا بديل الحل للمشكلة موضوع اتخاذ القرار التي تتسم بالطابع الجمالي أي التي تتسم بالتناسق والتوافق

في الشكل والمضمون بينما توجد علاقة ارتباط بين القيم الجمالية لعينة الدراسة وبين اختياره بدائل الحل ذات الطابع الاقتصادي والسياسي ولا توجد علاقة ارتباط بين القيم الجمالية وبين أي اختيارات أخرى مناظرة للقيم الأخرى .

د : لا توجد أي علاقة بين القيم الاجتماعية لأفراد عينة الدراسة وبين أي اختيارات أخرى مناظرة للقيم الأخرى مثل القيم النظرية والاجتماعية وغيرها عند اختيارهم بدائل الحل للمشكلات موضوع اتخاذ القرار .

د- إن علاقة الارتباط بين القيم السياسية لأفراد العينة الكلية وبين اختيار بدائل الحل ذات الطابع السياسي للمشكلات موضوع اتخاذ القرار كانت سلبية وغير مرتبطة في معظم القيم الشخصية الأخرى فيما عدا وجود ارتباط بين القيم السياسية والقيم الاجتماعية مما يدل على أن القيم السياسية تؤثر على عملية اتخاذ القرار باختيار الحلول ذات الطابع الاجتماعي .

د- إن درجة الارتباط بين القيم الدينية لأفراد عينة الدراسة الكلية وبين اختياراتهم لبدائل الحل ذات الطابع الديني للمشكلات موضوع اتخاذ القرار كانت إيجابية ومعنوية بدرجة كبيرة وكانت القيم الشخصية الدينية هي القيم الشخصية الوحيدة التي ظهرت لها علاقة ارتباط باختياراتها المناظرة لبدائل الحل إذا بلغت ٠,٣٢٦ . ويدل هذا على شدة تأثير القيم الشخصية الدينية لأفراد عينة الدراسة الكلية على عملية اتخاذ القرار . كما جاءت علاقة الارتباط بين القيم الشخصية الدينية وبين الاختيارات السياسية كبديل الحل ذات الطابع السياسي للمشكلات موضوع اتخاذ القرار وكانت إيجابية ومعنوية وهذا مما يؤكد على أن أفراد العينة والذين تسيطر عليهم القيم الشخصية الدينية يختارون الحلول ذات الطابع الديني وأيضاً ذات الطابع السياسي السائد في المجتمع وخاصة أنهم يتعاملون مع قطاع الشباب وعدم وجود تعارض مع وجهة نظرهم مع قيمهم الدينية ، ويعني التحليل السابق الإجابة على السؤال الذي يطرح نفسه على تلك الدراسة وهو هل توجد علاقة ارتباط معنوية بين القيم الشخصية لأفراد عينة الدراسة وبين تفضيل كل منهم لاختيار بدائل الحل التي تعكس قيمه الشخصية عند اتخاذهم القرار .

جدول (٧)

نتائج مقارنة نظم القيم الشخصية بالدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الدراسة الحالية		دراسة نادي أمين ١٩٩٧		دراسة الكودي، آل ناجي ١٩٩٦		دراسة (BADR) ١٩٧٩		دراسة كمال أبو هند ١٩٧٣	الدراسات أولويات القيم
المديرين	الكوادر	مديري القطاع السياحي	مديري القطاع الحكومي	مديري قطاع الخدمات	مديري قطاع الأعمال	الطلبة الأمريكيين	الطلبة المصريين	للمديرين بمصر	
القيم الجمالية	القيم الجمالية	القيم الجمالية	القيم الدينية	القيم النظرية	القيم النظرية	القيم الاقتصادية	القيم النظرية	القيم الاقتصادية	الأولى
القيم النظرية	القيم الاجتماعية	القيم النظرية	القيم الاقتصادية	القيم الدينية	القيم الاقتصادية	القيم السياسية	القيم الدينية	القيم النظرية	الثانية
القيم الاجتماعية	القيم النظرية	القيم الاجتماعية	القيم السياسية	القيم الاقتصادية	القيم الدينية	القيم النظرية	القيم الاقتصادية	القيم السياسية	الثالثة
القيم الدينية	القيم الاقتصادية	القيم الاقتصادية	القيم النظرية	القيم الاجتماعية	القيم الاجتماعية	القيم الدينية	القيم الاجتماعية	القيم الاجتماعية	الرابعة
القيم السياسية	القيم الدينية	القيم الدينية	القيم الاجتماعية	القيم السياسية	القيم السياسية	القيم الجمالية	القيم السياسية	القيم الدينية	الخامسة
القيم الاقتصادية	القيم السياسية	القيم السياسية	القيم الجمالية	القيم الجمالية	القيم الجمالية	القيم الاجتماعية	القيم الجمالية	القيم الجمالية	السادسة

مناقشة وتفسير نتائج الدراسة :

* استهدفت هذه الدراسة التعرف على نظم القيم الشخصية لمديري مراكز الشباب والكوادر التي تشرف عليهم والتعرف على مدى وجود علاقة ارتباط بين هذه القيم وبين عملية اتخاذ القرارات ، وقد أظهرت نتائج الدراسة لدى أفراد العينة الكلية أن نظام القيم الشخصية لدى أفراد عينة الدراسة يشبه إلى حد كبير نظام للقيم الشخصية لمديري قطاع السياحة بدراسة نادي أمين (١٤) وهذا قد يرجع إلى أن القطاع السياحي لا بد أن يعمل على جذب السائحين لزيارة مصر وهذا يشبه إلى حد كبير مركز الشباب ودوره في جذب الشباب لممارسة الأنشطة وشغل وقت الفراغ أما الاختلاف البسيط الذي جاء في نظام القيم الشخصية بين المديرين والكوادر قد يرجع ويتفق مع دراسة عبد اللطيف خليفة (٨) حيث أشارت نتائج دراسته إلى أن نسق القيم يتغير عبر العمر وهذا ما أظهرت نتائج

الدراسة الحالية ، بينما أظهرت نتائج دراسة هجان (٧) أن هناك تشابه في القيم التي يركز عليها المديرين في هاتين المنظميتين وأن لقيم المديرين آثارها في عملية اتخاذ القرارات وهناك العديد من الدراسات التي تؤكد على ذلك ومنها الدراسة الحالية التي جاءت نتائجها على النحو التالي :-

❖ أن العينة الكلية للدراسة قد منحت القيم الجمالية أعلى تفضيل ومن ثم جاءت هذه القيم في قمة نظم القيم الشخصية لهم ومن ثم فان لها قدراً كبيراً من الأهمية بالنسبة لباقي القيم وتأثيراً مباشراً على النظرية العامة لهم .

ويرى الباحث أن هذه الأهمية المعطاة للقيم الجمالية تتفق مع واقع أهمية الاهتمام بالنواحي الحسية والتناسق وغيرها من أشكال ومظاهر القيم الجمالية والذي يقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى ما هو جميل من ناحية الشكل أو التوافق وبما أن الدراسة تتعلق بمراكز الشباب فإن الاهتمام بالشكل الجمالي المنتاسق يعد من أساليب جذب الشباب والاستقطاب إلى تلك المراكز والتي تعاني الكثير من عدم توافر الإمكانيات المادية والبشرية والتصوير بها والتي من المفروض الاعتماد عليها في عملية الجذب والاستقطاب .

❖ وبالرغم من ظروف المجتمع المصري حالياً والتي تسيطر عليه مصلحتي أو لا نجد أن تأثير القيم الاجتماعية والتي تعني مساعدة الآخرين والترابط والتراحم بين الناس والتعاون والمشاركة الوجدانية وإيثار الغير ليعكس سلوك الأفراد في الحياة العصرية والتي شاعت كثيراً في الأونة الأخيرة من تسبب وتضييع الوقت والتركيز على المصلحة الشخصية بدلاً من المصلحة العامة وغيرها من مظاهر السلبية الاجتماعية فقد جاءت القيم الاجتماعية في المرتبة الثانية وهذا يؤكد على أهمية الجانب الاجتماعي في حياة الناس رغم شبه الانعزالية التي يعاني منها الفرد في الوقت الحالي نظراً لظروف المعيشة القاسية وانشغال الإنسان بمشاكله الشخصية .

❖ أما القيم النظرية والتي تعني بالتوجه العلمي والبحث العلمي والمعرفة للحقائق وتحصيل المعلومات فقد جاءت في المرتبة الثالثة بين القيم الشخصية لتصنعاً معاً التوجه المناسب للقضاء على الصعوبات التي تواجه مراكز الشباب بخصوص نقص الإمكانيات ومحاولة مواجهة ذلك بالأسلوب العلمي ومحاولة إفادة المترددين من الشباب بأسلوب علمي رغم وجود العديد من نواحي القصور المادي والبشري وذلك اعتقاداً من هؤلاء القائمين على هذه المراكز أن الوصول إلى حياة أفضل ودفع مسيرة التقدم لا يتم إلا باستخدام الأسلوب العلمي والتفكير العلمي المنظم .

❖ أما القيم الشخصية الدينية فقد جاءت في المرتبة الرابعة والتي تعني اهتمام الفرد وميله إلى معرفة ما وراء العالم الظاهري وبعض الناس يجدون إشباع هذه القيم في طلب الرزق والسعي وراء الحياة الدنيا على اعتبار أنها عمل ديني وقد يعز ذلك إلى أن معظم أفراد العينة الكلية

للدراسته يتسمون بالاهتمام بتلك الجانب الهام فى حياتهم وبحكم الظروف ومتطلبات الحياة الماديّة فهم فى حالة عمل دائم سعياً وراء الرزق وهذا من تعاليم الدين .

❖ وبالرغم من إلحاح المشكلات الاقتصادية على الفرد المصري والحاجة المتزايدة للإصلاح الاقتصادي والمناذاة بزيادة الإنتاج إلا أن القيم الاقتصادية جاءت فى المرتبة الخامسة وقد يبدو هذا الترتيب منطقياً حيث أن النظر إلى الحياة من وجهة نظر جمالية وتعاون صادق وتراحم يبين الناس مع وجود التوجه العلمى ومعرفة الحقائق والالتزام بالتوجيه الدينى السليم كلها أمور تؤدى إلى الإصلاح الاقتصادى وزيادة الإنتاج .

❖ وأخيراً تأتي القيم السياسية فى المرتبة السادسة وهذا الترتيب قد يبدو منطقياً حيث تعنى القيم السياسية التطلع إلى السلطة والنفوذ والتحكم فى مصائر الآخرين والتأثير عليهم والميل إلى القيادة فى نواحي الحياة المختلفة وهذا يتنافى مع وظيفة مدير مركز الشباب لأن أى مدير أو كادر يعمل مع الشباب يحاول دائماً تقديم أقصى ما يمكن من مساعدة لأى فرد موجود فى مركز الشباب فهو مربى تربوي وقيادة تربوية هذا بالإضافة إلى أن مراكز الشباب محظور بها ممارسة أى نشاط سياسى سواء للعاسلين أو الشباب المنتمى إليها وإن كانت حرية الممارسة مسموحة لأى إنسان خارج جدران المؤسسات الشبابية فى إطار الحرية السياسية التى تسود البلاد الآن والحياة الديمقراطية .

❖ ويلاحظ من الجدول رقم (٧) ما يلي :-

اختلاف نظم القيم الشخصية أو أولويات القيم لأفراد عينة الدراسة الحالية بالرغم من اختلاف أولويات القيم لكل منهما عن الآخر عن نظم القيم الشخصية لمديري القطاع العام فى دراسة كمال أبو هند " ١٩٧٣ " و الطلبة الأمريكيين والمصريين بدراسة BADR " ١٩٧٩ " ومدير قطاعى الأعمال والخدمات السعوديين بدراسة الكردي ، وآل ناجي " ١٩٩٦ " مديري القطاع الحكومى ومدير القطاع السياحي بدراسة نادىة أمين " ١٩٩٧ " .

ويدل هذا على أن نظم القيم الشخصية يختلف فى ترتيبه أو فى وضع أولويات القيم بين المديرين أو الأفراد باختلاف التغيرات الزمنية والمكانية ، أى أنه يختلف من فترة زمنية لأخرى وذلك نتيجة تغير الظروف الاجتماعية أو الاقتصادية والسياسية والثقافية مما يدل على إن هذه الظروف قد تؤثر على نظم القيم الشخصية للأفراد وذلك فى البلد الواحد .

ومن خلال تفسير النتائج والتعليق على ما جاء بجدول (٦) نجد أن نتائج تلك الدراسة الحالية تتفق ونتائج دراسة BADR " ١٩٧٩ " حيث أن هناك علاقة ارتباط جوهريّة وإيجابية بين درجات الطلبة

الأمريكيين في قيمهم النظرية والاقتصادية والسياسية والدينية على التوالي وبين درجاتهم في اختياراتهم للبدائل ذات الطابع النظري والاقتصادي والسياسي والديني على التوالي ولا توجد مثل هذه العلاقة بالنسبة لقيمهم الاجتماعية والجمالية وقراراتهم الاجتماعية والجمالية على التوالي وهذا ما حدث أيضاً بالنسبة للطلبة المصريين .

هذا بالإضافة إلى أن نتائج الدراسة الحالية قد اتفقت مع نتائج دراسة SALIMI-TARI حيث تناولت هذه الدراسة العلاقة بين القيم الشخصية واتخاذ القرار بالنسبة للطلبة الإيرانيين والأمريكيين وقد أظهرت نتائج الدراسة اختلاف ترتيب القيم الشخصية وأساليب التفضيل للطلبة الأمريكيين من مجموعة عمرية لأخرى بينما يختلف ترتيب القيم الشخصية وأساليب التفضيل لسلوك الطلبة الإيرانيين .

يلي ذلك نتائج دراسة WENBERG " ١٩٨٥ " وإن كانت تختلف مع دراسة BADR " ١٩٧٩ " ودراسة SALIMI-TARI " ١٩٨١ " ودراسة نادية أمين " ١٩٩٧ " في أسلوب الدراسة ومقياس القيم الشخصية إلا أنها تتفق معها في وجود علاقة بين القيم الشخصية واتخاذ القرار وكذلك اختلاف القيم ذات العلاقة باتخاذ القرار مع نتائج الدراسة الحالية ، ثم دراسة ENGLAND " ١٩٧٥ " حيث ذكر أن القيم الشخصية تؤثر على إدراك المدير للمواقف والمشكلات وقد أشار " عسكر " بأن الأفراد يختلفون في قيمهم الشخصية واتجاهاتهم وعاداتهم وتقاليدهم وهذا الاختلاف يؤثر على مدى إدراك الأفراد للمشكلة وهذا ما أظهرته نتائج الدراسة الحالية .

وأخيراً نجد أن دراسة نادية أمين ١٩٩٧ تتفق في نتائجها المتعلقة بعدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين القيم الشخصية لمديري القطاع الخاص السياحي وبين اختياراتهم لبدائل الحل التي تعكس قيمهم الشخصية عند اتخاذ القرار وقد يكون ذلك راجع إلى قلة حجم عينة القطاع الخاص السياحي أو قد يكون بسبب الالتزام الشديد لمدير القطاع الخاص السياحي باتخاذ القرارات في إطار السياسات المرسومة لهم من قبل الشركات الأم ومعرفتهم مسبقاً بالنتائج المترتبة عن الانحراف عن هذه السياسات ومما يؤكد ذلك الالتزام عدم وجود تأثير للقيم الشخصية على عملية اتخاذ القرار إلا من قيمتين هما القيم الاجتماعية والقيم السياسية واللتين يكون تأثيرهما إيجابياً على عملية اتخاذ القرار من حيث رفع معدلات الأداء في العمل وهذه النتائج تتفق مع نتائج الدراسة الحالية .

إن نتائج الدراسة الحالية قد جاءت كما هو متوقع حيث توجد علاقة ارتباط معنوية بين القيم الشخصية لأفراد العينة وبين عملية اتخاذهم للقرارات :

وتعني هذه النتائج أن أي فرد من أفراد العينة التي تسيطر عليه القيم النظرية فإنه يختار الحل الذي يكون عن طريق الدراسة العلمية ويتمشى مع النظريات والأساليب العلمية المنطقية من بدائل أخرى للحل عند اتخاذ القرار وهذا يتفق مع رأي VERNON, JAMES في دراساتها أن القيم تعتبر كمحددات إرشادية لاتخاذ القرار والتصرف كما أن التحديد المناسب للبدائل يعتمد على القيم الفردية لمتخذ القرار .

أما بالنسبة للقيم الجمالية وارتباطها بعملية اتخاذ القرار بالنسبة لأفراد عينة الدراسة يتضح من النتائج مدى تأثير تلك القيم على عينة الدراسة عند اتخاذهم للقرارات وهذا يتفق مع ما جاء بدراسة نادية أمين حيث أن القيم الجمالية جاءت في مؤخرة نظم القيم الشخصية لعينة الدراسة إلا أن ارتباطها بعملية اتخاذ القرار جاءت معنوية بدرجة كبيرة .

القيم الاقتصادية جاءت في مؤخرة نظم القيم الشخصية لأفراد عينة الدراسة إلا أن ارتباطها بعملية اتخاذ القرار كانت دلالتها الإحصائية معنوية بدرجة كبيرة وقد يرجع ذلك إلى أن نسبة كبيرة من عينة الدراسة يعملون بالشئون المالية في جهات أعمالهم وهذه النتيجة تتفق مع ما جاء بدراسة هيجان حيث قالت أن هناك فرقاً واضحاً في مجال القرارات الاستراتيجية بين الهيئة وشركة سليك وذلك من حيث تأثير القيم الاقتصادية في قرارات شركة سالك أكثر من تأثيرها في قرارات الهيئة.

أما بالنسبة للقيم الدينية فقد جاءت علاقتها بعملية اتخاذ القرار كما هو غير متوقع وقد احتلت الترتيب الرابع في تسلسل نظم القيم الشخصية لدى أفراد عينة الدراسة وقد يعني ذلك أن نسبة كبيرة من أفراد عينة الدراسة يختارون حلول لمشكلاتهم موضوع اتخاذ القرار تعكس قيمهم الشخصية النظرية والجمالية والاقتصادية في حالة التعارض بينهم تكون القيم الدينية ممثلة في العديد من جوانب المحافظة على المال العام وإن كان الباحث يعتقد أن إعلاء مثل هذه القيم الدينية قد يكون أمراً ضرورياً من أجل المحافظة على الموارد المتاحة وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه STEPHER JAY WINBERG .

كذلك جاءت علاقة ارتباط القيم الاجتماعية لأفراد عينة الدراسة باتخاذهم للقرارات في المرتبة الخامسة في نظم القيم الشخصية لعينة الدراسة التي تسود لديهم القيم الاجتماعية والذين يفضلون مساعدة الآخرين والعطف عليهم ومن ثم كان تفضيلهم لاختيار الحلول التي تنطوي على مظاهر القيم الاجتماعية ومن الملاحظ أن الأفراد الذين تسيطر عليهم القيم الاجتماعية يفضلون اختيار بدائل الحل التي تعكس القيم الدينية ، إلا أن هؤلاء لا يختارون ويفضلون الحلول التي تعكس القيم النظرية أو الاقتصادية وذلك لاعتقادهم أن الجوانب الاجتماعية لا تلتقي مع جميع الثروات وهذا ما تؤكدته نتائج دراسة SOKOYA حيث ترى أن القيم تؤثر على سلوك الإنسان سواء شخصياً أو جماعياً .

وجاءت نتيجة علاقة ارتباط القيم السياسية لعينة الدراسة بعملية اتخاذ القرار في مؤخرة نظم القيم الشخصية حيث أن نسبة كبيرة من عينة الدراسة لا تسود لديهم القيم السياسية وقد يرجع ذلك إلى أن معظم عينة الدراسة يميلون إلى الابتعاد عن أمور السياسة ومن ثم جاءت اختياراتهم لبدائل الحلول ذات الطابع السياسي في مؤخرة الحلول المفضلة وقد يرجع ذلك إلى أن مركز الشباب غير مسموح بها ممارسة العمل السياسي وإن كان الذين يسيطرون على تلك المراكز هو أصحاب

المواقع السياسية مثل عضو مجلس الشعب أو المجالس المحلية أو الشورى ، وهذه النتيجة تختلف مع ما جاء من نتائج دراسة أبو هند فنجد أن القيم السياسية هي التي تحتل المكانة الأولى نظراً لأن المشتغلين بالإدارة الإشرافية في أول السلم بالنسبة للعمل الإداري ويصبح هدفهم الأساسي تدعيم وتقوية مكانهم بين مرؤسيهم في ذلك المركز الرئيسي الذي تولوه .

وتبرز من نتائج علاقة الارتباط بين القيم الشخصية لأفراد عينة الدراسة وبين عملية اتخاذهم للقرارات أن القيم النظرية أكثر القيم الشخصية ارتباطاً ودلالة إحصائية بعملية اتخاذ القرار .

الاستنتاجات :-

١. سيطرة القيم الجمالية على نظم القيم الشخصية لعينة الدراسة الكلية ، وسيطرة القيم الجمالية على نظم القيم الشخصية للمديرين ، وسيطرة القيم الجمالية على نظم القيم الشخصية للكوادر .
٢. تأثير القيم الشخصية معنوياً وإيجابياً على عملية اتخاذ القرار لأفراد عينة الكلية .
٣. تختلف القيم الشخصية المرتبطة باتخاذ القرار للمديرين جوهرياً عن القيم الشخصية للكوادر العليا .

التوصيات :-

١. توجيه جهود جميع أجهزة الدولة المعنية برعاية الشباب والرياضة نحو التأكيد على أهمية بناء المواطن الصالح واعداد الكوادر القادرة على تحقيق ذلك .
٢. يجب أن يأخذ المديرين والكوادر العليا في اعتبارهم أن القيم الشخصية جزء لا يتجزأ من عملية التنمية الشاملة .
٣. ينبغي على الكوادر والمديرين معرفة نظم قيمهم الشخصية وقياسها قياساً دقيقاً دون تضليل .
٤. تحديد الأهداف العامة المطلوب تحقيقها في العمل مع الشباب ثم تحديد الأهداف الفرعية المطلوب تحقيقها في ضوء الأهداف الرئيسية .
٥. وضع كل إنسان في المكان الذي تتسجم فيه قيمه مع الأهداف المطلوب تحقيقها لكي يستطيع أن يقوم باتخاذ القرار الذي لا يتعارض مع قيمه الشخصية والصالح العام .
٦. إعداد برامج تدريبية متطورة في مراكز إعداد القادة بحيث تتضمن نظم القيم الشخصية وأخلاقيات مهنة الإدارة في إطار القيم المستمدة من المجتمع والبيئة بشكل يساهم في تحقيق التكامل بين نظم القيم الشخصية والأصول العلمية للإدارة وانعكاس كل ذلك على الممارسات الإدارية وعملية اتخاذ القرار .
٧. الاهتمام بتطوير الأنماط والأساليب الإدارية الحديثة لتنمى مع ظروف التطبيقات العلمية .

مراجع عربية :

- ١- المجلس الأعلى للشباب والرياضة : القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٧٥ والمعدل برقم ٥١ لسنة ١٩٧٨ للهيئات الخاصة للشباب والرياضة ولوائحه ، مركز التوثيق والمعلومات ، إدارة النشر ، القاهرة ، ١٩٩٧م .
- ٢- المجلس الأعلى للشباب والرياضة : دور مراكز الشباب في رعاية الطفولة ، القاهرة ، ١٩٧٨م .
- ٣- المجلس الأعلى للشباب والرياضة : جهاز الرياضة ، قانون الهيئات الخاصة ١٩٩٢م .
- ٤- سمير أحمد عسكر : مدخل إلى إدارة الأعمال ، اتجاه شرطي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨٤م .
- ٥- صديق محمد عفيفي : مقدمة في إدارة الأعمال ، (أسبوط : مكتبة الطلعة ، ١٩٧٢م) .
- ٦- ضياء زاهر القيم في العملية التربوية ، سلسلة معالم تربوية ، مؤسسة الخليج العربي ، ١٩٨٤م .
- ٧- عبد الرحمن أحمد هيجان : أهمية قيم المديرين في تشكيل ثقافة منظمين سعوديتين : الهيئة الملكية بالجبيل وينبع وشركة سابك ، مجلة الإدارة العامة ، العدد ٧٤ ، ١٩٩٢م .
- ٨- عبد اللطيف محمد خليفة : ارتقاء القيم (دراسة نفسية) سلسلة عالم المعرفة ، الكويت ، ١٩٩٢م .
- ٩- فؤاد سيد موسى وآخرين : رعاية الشباب ، دار النهضة ، ١٩٩٥م .
- ١٠- كمال حمدي أبو الخير : أصول الإدارة العلمية ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، ١٩٨٢م .
- ١١- محمد كمال الكردي ، محمد عبد الله آل ناجي : دراسة وتحليل نظم القيم الشخصية للمدير السعودي ، في إطار مدخل ثقافة المنظمة ، مجلة الإدارة العامة ، المجلد السادس والثلاثون ، العدد الأول ، مايو ١٩٩٦م .
- ١٢- محمد كمال السيد أبو هند : القيم والسلوك الإداري ، بحث ميداني عن بعض القيم لدى المديرين في مصر ، المعهد القومي للتنمية الإدارية ، القاهرة ، ١٩٧٣م .
- ١٣- محمد محمد إبراهيم : إدارة الأعمال ، مكتبة جامعة أسبوط ، ١٩٨٢م .
- ١٤- نادية أمين محمد : القيم الشخصية المؤثرة في عملية اتخاذ القرارات ، دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة أسبوط ، ١٩٩٧م .

- 15 - SAMI M. ABBASI, ACOMPARISON OF PRIVATE VALUE SYSTAM. " D.B.A, MISSISSIPPI STATE UNIVERSITY, 1982 ".
- 16- BARRY Z.POSNER, WARREN H. SCHMIDT " VALUES AND AMERICAN MANAGERS AN UP DATE " CALIFORNIA MANGEMENT REVIEW " VOL, 34, NO. 3, SPRING. 1992 ".
- 17- FRANK HARRISON THE MANAGERIAL DECISION-MAKING PROCESS SECORD EDITION " BOSTEN HONGHATON MILFFIN COMPANY, 1981".
- 18- FREMONT E.KAST, GAMES E. ROSENZWEIG ORGANIZATION AND MANAGEMENT ASYSTEMS AND CONTINGENC APPROACH, THIRD EDITION INTERNATIONAL STUDENT EDITION MC GROW HILL, KAGAKUSHA. 1979 ".
- 19- HAMED AHMED R. BADR, A. COMPARTIVE STUDY OF THE EFFICTS ON DECISION MAKING BETWEEN EGYPIAN AND AMERICAN GRADUATE STUDENTS " PH. D, THE LOUISIANA STATE UNIVERSITY AND AGRICULTURAL AND MECHANICAL COL., 1979 ".
- 20- GEORG W. ENGLAND, THE MANAGER AND HIS VALUES, INTERNATIONAL PERSPECTIVE FROM THE UNITED STATES, JAPAN, KOREA, INDIA AND AUSTRALIA " U.S.A BALLINGER PUBLISHING COMPANY, 1975 ".
- 21- ROBERT C, APPLEBY, MDERN BUSINESS ADMINISITRATION FOUETH EDION " LONDON: BITMAN PUBLISTING, 1987 ".
- 22- ROBERT J. THIERAUF ET AL, MANAGEMENT PRINCIPLES AND PRACTICES: A. CONTINGENCEY AND QUESTIONAINE APPROACH " JOHN WILLY & SONS INC., 1977 ".
- 23- SESANKIN SOKOYA, PERSONAL VALUES OF NIGERIAN MANAGERS " D.B.A, MISSISSPPI STATE UNIVERSITY, 1985 ".
- 24- STEPHEN JAY WEINBERG, DECISION-MAKING STYLE OF JAPANESE AND AMERICAN MANAGERS PARSOMAY VALUES PROFILE OF ORGANIZATIONAL CHARACTERISTIES ROKEEACH VALUE SURVEY " PH. D. CALIFORNIA SCHOOL OF PROFESSIONL PSYCHOLOG LOS ANGELES, 1985 ".
- 25- TARI SHAPOUR SALIMI, THE RELATION SHIP BETWEEN PERSONAL VALUES AND DECISION DECISION-IN SAMPLES OF IRANIAN AND AMERICAN STUDENTS " PH. O., USA, INERNATIONAL UNIVRSITY, 1981 ".