

# الحرمان النسبي المدرّك وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي الدولة

بحث مقدم إلى

الملتقى الدولي : أخلاقيات العمل الوظيفي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

جامعة تبسة / الجمهورية الجزائرية

من قبل

الأستاذ الدكتور

مهند محمد عبد الستار النعيمي

كلية التربية الأساسية / جامعة ديالى / العراق

## أهمية البحث والحاجة إليه:

يعد الأداء الوظيفي للعاملين احد عوامل استقرار المناخ التنظيمي للمؤسسات وعاملا من عوامل التوازن فيها. فهو لا يعد انعكاسا لقدرات ودافعية كل فرد فحسب وإنما دالة لأداء المؤسسة كلها ، بوصفها كيانا تنظيميا متكاملا تعتمد في أداء مهامها على توافر مستويات متقدمة من المعرفة التنظيمية والإدارية والسلوكية والأخلاقية. ولكي تحقق هذه المؤسسات أهدافها وفقا للأبعاد انفة الذكر ، لابد من تحقيق درجة مقبولة ومتفق عليها من العدالة التوزيعية (Distributive Justice) التي تضمن حقوق العاملين في المؤسسة وتلبي قدرا مقبولا من الحاجات الفردية والجمعية لهم، بما يضمن نوع من التنبني الأخلاقي لقيم العمل وضرورات النجاح فيه. وإذا فشلت المؤسسة في تحقيق هذا الهدف تكون قد خرقت احد أهم المناخات التنظيمية بشقيها الإداري والأخلاقي ، الأمر الذي يؤدي إلى نشوء نوع من الشكوى والاستياء والحرمان لدى العاملين فيها.

ولما كان الأداء الوظيفي في أي مؤسسة يمثل انعكاسا لأداء المؤسسة ،فإن أداء الأفراد فيها يشكل مبعث قلق دائم في مختلف الأقسام التنظيمية للمؤسسة لأنها المحدد الأساس لأداء السلوك الكلي و مخرجات العمل. (اللامي، ٢٠٠٩، ص ٥٧).

وإذا كان الأداء الوظيفي في عصر العولمة يمثل القاسم المشترك لعلماء الإدارة وعلماء النفس والتربية والاجتماع. فان ذلك يستوجب تحلي الموظف بدرجة عالية من (الاقتماد الوظيفي) المتمثل في حسن أداء العمل وإدارته وإعتماده قدراته التحليلية و المعلوماتية المتاحة في الكشف عن الأخطاء ومعالجتها بشكل صحيح وخلاق. (عكاشة، ٢٠٠٨، ص ٦٣). إن جودة الأداء في المنظمة وبقائها ونجاحها وديمومتها يتحدد من خلال الأهداف الآتية:-

١- تحقيق درجة عالية من التنظيم الوظيفي داخل المؤسسة من خلال وضع الرجل المناسب في المكان المناسب. طبقا للتخصص وتوافر شروط الأداء المثالي لكل وظيفة.

٢- السعي لتحقيق أقصى درجة ممكنة من معايير الجودة في العمل الوظيفي، إذ ينبغي أن يتساق أداء الموظف وانجازه مع المستويات المعتمدة في تلك المعايير.

٣- التنبني الأخلاقي للمؤسسة بالموظف، وإشعاره بأنه جزء لا يتجزأ منها طالما انه يقوم بأداء على أكمل وجه. وهنا استحضرت التجربة اليابانية التي تطلب من موظفيها عدم المطالبة بزيادة

الأجور أو إقامة الاحتياجات مقابل التوظيف مدى الحياة مع توفير مستويات حياتية عالية الجودة له. وهذا أمر انعكس ايجابيا على سيكولوجية الموظف ورغبته في العمل والنجاح فيه.

٤- اعتماد وسائل التعليم المستمر من اجل تحسين طرق العمل وتطوير أداء الموظفين. بما يتناسب مع مستجدات التطور الحاصل في منظومة العمل وما يتطلبه سوق العمل على حد سواء. (توما، ٢٠١٠، ص ١٠) (Venktrman, 1990, p.26).

ولأن الحياة الحديثة ألقت بأعبائها على الأفراد فقد أصبح العمل في العصر الحديث أكثر تطلباً للمجهود النفسي مقارنة بالعصور السابقة المعتمدة على المجهود البدني مع مصاحباته الانفعالية والنزوعية بغية التغلب على الصعوبات الآتية والمستقبلية من خلال إكتساب أساليب سلوكية تؤدي إلى الرضا و السعادة. (زهران، ١٩٨٧، ص ٤١١). وقد بينت الدراسات أن هناك علاقة بين الأداء الوظيفي والعديد من المتغيرات. فقد أشارت دراسة Driscol ١٩٩٨ إن الأداء الوظيفي يتأثر ايجابيا بمستوى مشاركة العاملين باتخاذ القرارات مع الإدارة. (Driscolm1998,p.44). وبينت دراسة العتيبي ١٩٩٨ إن الموظفين الذين سجلوا درجة عالية في الأداء الوظيفي كانوا أكثر إيمانا بمقايسة بأقرانهم في أخلاقيات وقيم العمل. (العتيبي، ١٩٩٨، ص ٨٥) في حين أشارت دراسة عكاشة إن هناك علاقة ايجابية ودالة إحصائيا بين الالتزام التنظيمي للموظف وبين أدائه الوظيفي (عكاشة، ٢٠٠٨، صص ٦٨) أما دراسة الصرايرة فقد أشارت إلى أن مستوى الأداء الوظيفي يتأثر ايجابيا وبدلالة معنوية بمتغير الحوافز التشجيعية المادية والمعنوية. (الصرايرة، ٢٠١١، ص ١١)

إن شعور الموظف بالحاجة إلى إيجاد نوع من الموازنة بين ما يقدمه من جهود في العمل وما يستحقه أو يعتقد انه يستحقه مقارنة بالأفراد الآخرين أو ما تستحقه جماعته مقارنة بالجماعات الأخرى، يجعله في حالة من القلق بشأن مستقبله ومستقبل الجماعة التي ينتمي إليها. ذلك إنهم يعيشون في عالم التغيرات السريعة على مختلف الصعد يصاحبها تواتر في مستوى الحاجات وضرورات تحقيقها. مما يجعلهم في حالة دائمة من المقايسات بين حالهم وحال الأفراد الآخرين أو الجماعات المناظرة الأخرى. وإن أي تفاوت في مستوى إكفاء هذه الحاجات يولد حالة الحرمان الذي يعبر عنه بمشاعر الخوف والغضب والاستياء والاحتجاجات.

ومن الجدير بالذكر إن الأفراد لا يحتجون على أوضاعهم بتأثير الحرمان المطلق (Absolute Deprivation) وإنما بسبب كم المقايسات التي يقومون بها مع أفرادا

آخرين أو مجموعات أخرى داخلية كانت أم خارجية. وتبدو هذه الظاهرة واضحة الملامح في العراق، إذ لا زال هاجس العدالة التوزيعية للثروات يتصدر المشهد السوسيوسيكولوجي في ضوء مقومات اقتصادية متنوعة وهائلة. فالعراق يمتلك ثالث احتياطي نفطي في العالم بمقدار (١١٥) مليار برميل نفط حسب تقديرات منظمة الدول المصدرة للنفط (أوبك) عام ٢٠٠٧. (OPEC, 2007, P.17). ومع ذلك تشير الدراسات إلى أن (55%) من إجمالي الأسر العراقية تعاني من الحرمان الاقتصادي وان (58%) منها محرومون من خدمات البنى التحتية المتمثلة بشبكات المياه والمجاري والصرف الصحي، وان (48%) منها محرومة من التعليم وان (70%) منهم لا يتمكنون من التخلص من النفايات ، وان (40%) منها تعاني من الاكتظاظ في السكن. (مسح الأحوال المعيشية ، ٢٠٠٥، ص ١٤١) وان (50%) من سكان العراق محرومون من المياه الصالحة للشرب ، الأمر الذي أدى إلى تفشي أمراض الجهاز الهضمي والبولي وأمراض سوء التغذية. (المركز الصحفي لليونيسيف، ٢٠٠٦) وبين التقرير الصادر عن وزارة الصحة العراقية بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية ٢٠٠٦ إن (92%) من الأفراد المصابين باضطرابات مابعد الشدة الصدمية لم يحصلوا على العلاج وان (63%) من المصابين بالاكنتاب لم يحصلوا على العلاج. (الصحة النفسية في العراق، ٢٠٠٦. وفي دراسة أجراها الباحث عن اضطراب الذاكرة الصدمية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية في محافظة ديالى تبين إن نسبة (8.5%) من تلاميذ المرحلة الابتدائية يعانون من درجات متفاوتة من هذا الاضطراب). (النعمي ، ٢٠٠٦)

وقد نشأ مفهوم الحرمان النسبي (Relative Deprivation) من قبل العالم (Stoufer) عام ١٩٤٩ ليمثل احد العوامل الدافعية المهمة لدى الجماعات المحرومة ذات الهوية الاجتماعية السلبية، للبحث عن تعويض مجتمعي للمظالم التي لحقت بها من جراء إدراكها للتناقضات بين ما يحصلون عليه فعلا وبين ما يجب أن يحصلون عليه من امتيازات بالمقاييس مع الآخرين. البحث الحالي محاولة لتأسيس مفهوم جديد لفكرة العدالة التوزيعية ودورها في التخفيف من الحرمان النسبي العراقي المدرك بوصفهما دالة أخلاقية يستدل عليها من خلال قياس الأداء الوظيفي للعاملين والموظفين في المؤسسات المختلفة.

## **أهداف البحث:**

- استهدف البحث الحالي ما يأتي:
- ١- قياس الحرمان النسبي العراقي المدرك لدى موظفي الدولة.
  - ٢- تعرف الفروق في الحرمان النسبي العراقي المدرك لدى موظفي الدولة على وفق متغيري (مدة الخدمة- النوع).
  - ٣- قياس الأداء الوظيفي لدى موظفي الدولة.
  - ٤- تعرف الفروق في الأداء الوظيفي لدى موظفي الدولة على وفق متغيري (مدة الخدمة - النوع)
  - ٥- تعرف العلاقة بين متغيري الحرمان النسبي العراقي المدرك والمدرك والأداء الوظيفي لدى موظفي الدولة.

## **حدود البحث:**

تحدد إجراءات البحث الحالي ونتائجه واستنتاجاته بموظفي وموظفات جامعة ديالى من الذكور والإناث . فيما يختص البحث في حدوده الأكاديمية بمتغيرات الحرمان النسبي والحرمان النسبي العراقي المدرك والأداء الوظيفي. أما المتغيرات الديموغرافية فقد تمثلت بمتغير النوع (ذكور - إناث) ومدة الخدمة الوظيفية (أكثر من ١٥ سنة - أقل من ١٥ سنة)

## **تحديد متغيرات البحث:**

أولاً: الحرمان النسبي:

- ١- عرفه Gurr (١٩٧٠) بأنه: الفجوة الحاصلة بين مقدار الإمكانيات ومقدار التوقعات. (Gurr,1970)
- ٢- عرفه Martin (١٩٨٠) بأنه: شعور بالاستياء (Discontent) ينتاب الفرد نتيجة اعتقاده بأنه يحصل على أقل مما يستحق. (Martin,1980)
- ٣- عرفه Walker (٢٠٠٢) بأنه: شعور بالغضب (Anger) ينتاب الفرد عندما تحبط توقعاته بشأن السلع وظروف الحياة التي يعتقد انه يستحقها فيصبح مدفوعاً لتعويض عدم المساواة هذه. (Walker,et al,2002)

٤- عرفه نظمي(٢٠٠٩)بأنه: إدراك الفرد للتناقض بين ما يحصل عليه (أو ما تحصل عليه جماعته الداخلية التي ينتمي إليها) من السلع وظروف الحياة وبين ما يتوقعه أو ما يعتقد انه يستحقه (أو تستحقه جماعته الداخلية) أو ما يحصل عليه الأفراد المماثلون له(أو الجماعات الخارجية الأخرى) من تلك السلع وظروف الحياة وقد يظل هذا الإدراك مقيدا ضمن حدوده المعرفية الصرفة،أو قد ينجم عنه شعور بالاستياء والغضب.(نظمي،٢٠٠٩،ص٥٨)

#### ثانيا: الحرمان النسبي العراقي المدرك(Perceived Iraqi Relative Deprivation)

مصطلح اشتقه نظمي عام ٢٠٠٩ من نظرية الحرمان النسبي مفاده: (إدراك الفرد العراقي للتناقض بين ما يحصل عليه مجتمعه العراقي فعلا وبين ما يعتقد انه يجب أن يحصل عليه من السلع وظروف الحياة بالمقاييس مع المجتمعات الأخرى في العالم.( نظمي ،٢٠٠٩،ص٢٣٣)

ثالثا: الأداء الوظيفي (Job Performance)

١- عرفه Herzberg (1957) بأنه:الحصيلة النهائية للأنشطة التي ينجزها الفرد(الموظف) والتي تتأثر بدوافع الفرد نفسه،ودوافع تتعلق بظروف العمل.(Mukokoma,2008.p:2)

٢- عرفه Adams (1963) بأنه: ما يقدمه الموظف إلى المؤسسة من جهد وخبرة مقابل حصوله على عوائد مثل الأجور والترقية.(Sonnentag,2001,p:11)

٣- عرفه Webste (1986) بأنه: النتائج المرغوبة التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها.(Webster,1986)

٤- عرفه David ٢٠٠١ بأنه: مجموع نتائج الأنشطة التي يتوقع منها أن تقابل الأهداف المحددة. (David,2001)

#### رابعا: موظفي الدولة (Government Officials):

١- عرفه بدوي ١٩٧٧ بأنه:كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد الأشخاص .(بدوي،١٩٧٧،ص٢٩٣)

٢- عرفه الكرياسي ١٩٨٤ بأنه: كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الدائم.(الكرياسي،١٩٨٤،ص١٠)

٣- عرفه سالم ١٩٨٥: كل شخص إليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين.(سالم،١٩٨٤،ص١٠)

## الإطار النظري

أولاً: مفهوم الحرمان النسبي Relative Deprivation :

(إن الحرمان النسبي ينتج التمرد أكثر مما ينتجه الحرمان الكامل) هذا هو الاستنتاج الذي خرج به العالم والفيلسوف والمؤرخ الفرنسي الكسي دي توكفيل Tocqueville (١٨٠٥-١٨٥٩) في تفسيره لحركات الاحتجاجات التي حدثت إبان الثورة الفرنسية الثورة الفرنسية. فقد لاحظ إن أشد معاقل الثورة الفرنسية تركزت في المناطق التي شهدت تحسناً ملحوظاً في الظروف الاقتصادية. ولأن الرخاء مثل السمة الواضحة لتلك المناطق فقد التقط فكرة التوقعات المتزايدة ليشير بوضوح (إن الرخاء يشجع الناس على أن يحلموا أكثر ويطالبوا بالمزيد منه) وبالتالي فالحرمان النسبي (Relative Deprivation) ينتج التمرد أكثر مما ينتجه الحرمان الكامل أو المطلق (Absolute Deprivation). ثم انتهى (Tocqueville) إلى تقديم صياغة نفسية توضح طبيعة العلاقة الجدلية بين الحرمان والاحتجاج بقوله (إن المظالم غير القابلة للتجنب والتي يمكن تحملها بصبر، تصبح غير قابلة للتحمل حالما تطراً في أذهان الناس فكرة الهروب منها) (Tocqueville, 1955, p.176)

ينتمي مفهوم الحرمان النسبي في إطاره التظيري إلى مجموعة من النظريات النفسية والاجتماعية التي نحت دراستها لديناميات الفعل الجمعي وحركة الاحتجاجات منحا معرفياً. افترضت بموجبها إن الأفكار يمكن أن تعمل عمل الدافع. وتأخذ مسارا تأثيرياً مساوقاً في فعاليته الذاتية للحاجات. حتى إن البعض أطلق على حزمة النظريات هذه اسم نظريات التوقعات الناهضة (Rising Expectations) والتي تركز على مفهوم مركزي مفاده إن للناس حاجات أساسية وتطلعات مستقبلية يجتهدون في تحقيقها، على وفق درجات متفاوتة في مستوى الإيفاء انفس الذكر، بعضها حقيقي (Actual) يشير إلى مستويات ما توقع فعلاً وآخر متوقع (Expected) يشير إلى المدى الذي يشعر فيه الفرد بالعدالة من تحقيق حاجاته.

وعليه فإن الفرد يطور إحساساً بالحرمان النسبي إذا أدرك إن مستوى التوقعات قد فاق مدى التحقق الفعلي لتلك الحاجات. الأمر الذي يؤدي إلى شعور الفرد بالاستياء والغضب والظلم يعبر عنه لاحقاً بالاشتراك في الحركات الاحتجاجية. (أبو الغار، ١٩٨٥، ص ٢٣٠)

وقد نشأ مصطلح الحرمان النسبي (Relative Deprivation) من قبل العالم Stoufer عام ١٩٤٩ بوصفه احد العوامل الدافعية المهمة لدى الجماعات المحرومة ذات الهوية الاجتماعية

السلبية، التي تبحث عن تعويض مجتمعي للمظالم التي لحقت بها من جراء إدراكها للتناقضات بين ما يحصلون عليه فعلا وبين ما يجب أن يحصلون عليه من امتيازات بالمقايضة مع الآخرين. حيث ذكر هذا المصطلح أول مرة في دراسته الكلاسيكية عن الجندي الأمريكي التي حملت ذات العنوان، في محاولة لتفسير جدلية العلاقة بين الإشباع المادي وحالة اللارضا عن مستوى الإشباع، قدم من خلالها استنتاجه الأهم في أن الجنود الأمريكيين ذوي الأوضاع الأفضل مقايضة بزملائهم كانوا الأسوأ في مشاعرهم نحو تلك الأوضاع. (Crosby, 1976, p.86)

وقد حاول Geschwender عام ١٩٦٤ تطوير المفهوم ليقدم صيغة أكثر نظامية من خلال توظيف مفهوم التوقعات الناهضة (Rising Expectations) لوصف إشكالية الفجوة الناشئة عن تزايد التوقعات المصاحب لحالة التحسن في الظروف المادية. تماما مثلما تحدث عنها (Tocqueville) إذ أن حالة الاستياء تزداد تبعا لزيادة مستوى التوقعات في الطرف المادي الجيد. (Geschwender, 1964) أما Runciman فقد أشار عام ١٩٦٦ إن الحرمان النسبي يتخذ شكلين مختلفين تماما الأول هو الحرمان النسبي الأناني (Egotic Deprivation) ويحدث في المستوى البين شخصي (Interpersonal) عندما يخبر الفرد مشاعر الحرمان النسبي وبشكل غير عادل مقارنة بالآخرين ، وينجم عنها حالة التوتر وعدم الرضا. والنوع الثاني هو الحرمان النسبي الجمعي (Collective Deprivation) وينشأ من المقايضة الجماعية إذ يشعر الفرد بأن جماعته ، محرومة نسبيا وبشكل غير عادل مقارنة بالجماعات الأخرى. ويرى إن الحرمان الجمعي يتخذ مكونين أساسيين هما المكون الإدراكي (Cognitive Component) الذي يتضمن إدراك التناقض الحاصل بين التوقعات والناشئة والقدرات والمكون الانفعالي الوجداني (Affective component) الذي يتضمن القيمة أو الدلالة الانفعالية للتناقض المدرك. ويعمل بمثابة رد الفعل العاطفي القوي إزاء حالة اللاعدالة وعدم المساواة ويتضمن مشاعر الغضب والسخط والإحباط وعدم الرضا. كما انه يعد السبب الأكثر تأثيرا في انخراط الأفراد في الاحتجاجات. (Pettigrew, 2002)

وفي عام ١٩٦٩ قام (Davis) بتحليل نتائج دراسة (Stoufer) عام ١٩٤٩ عن الجندي الأمريكي الكلاسيكية . إذ قدم فرضيته الموسومة (J-Curve) التي حاول فيها إيجاد تفسير لطبيعة العلاقة بين مستوى تحسن الظروف المادية ونشوء حالة الاستياء الاجتماعي ، من خلال الافتراضات الآتية:



١- إن أية جماعة اجتماعية يمكن تقسيمها إلى أفرادا محرومين (لا يملكون شيئا) وأفرادا (غير محرومين) يمتلكون الموارد والسلع الجيدة.

٢- ينشأ الحرمان النسبي من خلال المقايضة الداخلية لأفراد الجماعة أي حينما يقايس المحرومون أنفسهم بغير المحرومين. أما إذا كانت المقايضة خارجية أي أن يقايس المحرومون أنفسهم بغير المحرومين في جماعة أخرى، فإن هذا يسمى بالمسافة الاجتماعية (Social Distance). (Bernetein&Crosby, 1980, p.443)

٤- تخبر الجماعة أربعة أنواع من الاحتمالات الناجمة عن سلسلة عمليات المقايضة الداخلية وتتمثل بالحرمان النسبي (Relative Deprivation) والإشباع النسبي (Relative Gratification) والخضوع النسبي (Relative Subordination) والتفوق النسبي (Relative Superiority)

٥- تخبر أية جماعة حالة من الاستياء الذهني وتصبح أكثر ميلا للاحتجاج والثورة حينما تنتكس توقعاتهم بإمكانية استمرار حالة الإشباع المتزايد لحاجاتهم. فحينما يخبر الأفراد حالة من الانتكاس بعد حدوث التطور والازدهار الاقتصادي. تزداد مخاوفهم بإمكانية الحفاظ على المكتسبات المتحققة وبالتالي يصبحون أكثر ميلا للثورة والاحتجاج. (Davis, 1962, p.5) (Davis, 1959, p.281)

وقد استفاد Gurr ١٩٧٠ من طروحات Davis و Geschwender في صياغة مفهوم جديد لفكرة الحرمان النسبي فقد أشار في كتابه (لماذا يتمرد البشر؟) Why Men Rebel? إن الحرمان النسبي ينشأ من (التوتر النفسي الناشئ عن التناقض بين ما يرغب الأفراد به أو يشعرون إنهم يستحقونه من السلع وفرص الحياة، وبين إمكانياتهم الحالية أو المتوقعة للحصول على تلك السلع والفرص) (Bernstien&Crosby , 1980, P.444). فهناك أربعة محددات جوهرية تفضي إلى إحداث الحرمان النسبي لدى شخص يفتقر إلى الحصول على شيء مرغوب (س) وهي:

١- إذا أدرك إن شخصا مماثلا له يمتلك ذلك الشيء (س).

٢- إذا كان يريد الحصول على ذلك الشيء (س).

٣- إذا كان يشعر انه مؤهل ويستحق الحصول على ذلك الشيء (س).

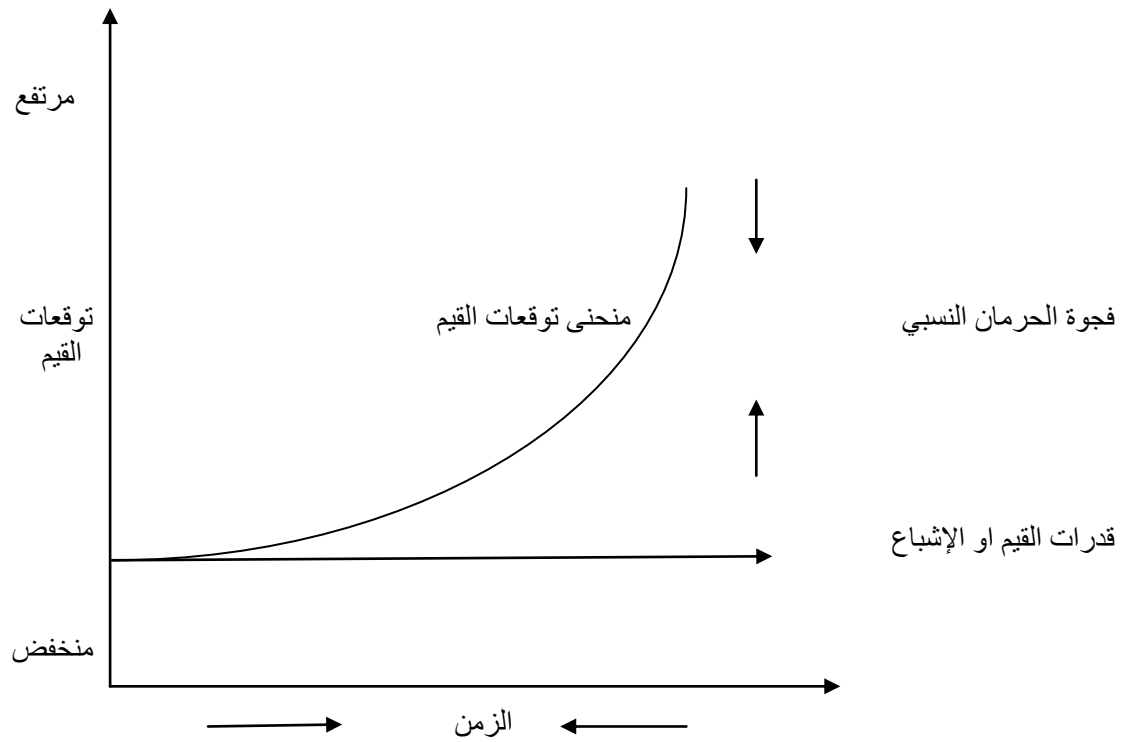
٤- إذا كان يعتقد أن ذلك الشيء (س) من غير الممكن الحصول عليه. ثم ابتكر Gurr صيغة معادلة توضح نظريته بالاتي:

**الحرمان النسبي = توقعات القيم - قدرات القيم/ توقعات القيم.**

حيث إن القيم (Value) تشير إلى كل الأشياء والأحداث والظروف والحالات المرغوبة التي يسعى الأفراد للحصول عليها وتحقق حاجاته ورغباته وغرائزه المختلفة. أما توقعات القيم (Value Expectations) فتشير إلى السلع والأحداث التي والفرص التي يرغب بها ويشعر انه يستحقها بالمقايضة مع الأشخاص المماثلين له. في حين يشير مفهوم قدرات القيم (Value Capabilities) إلى السلع والفرص التي يمتلكها فعلا أو يشعر انه قادر على امتلاكها. (Crosby, 1976, p.88)

وقد حلل Gurr نتائج الاختلالات الحاصلة في المجتمع طبقا للمعادلة انفة الذكر، في صياغة ثلاثة نماذج للحرمان النسبي عدها عوامل سببية أو مهياة للحركات الاحتجاجية العنفيه جماعية الطابع وهي:

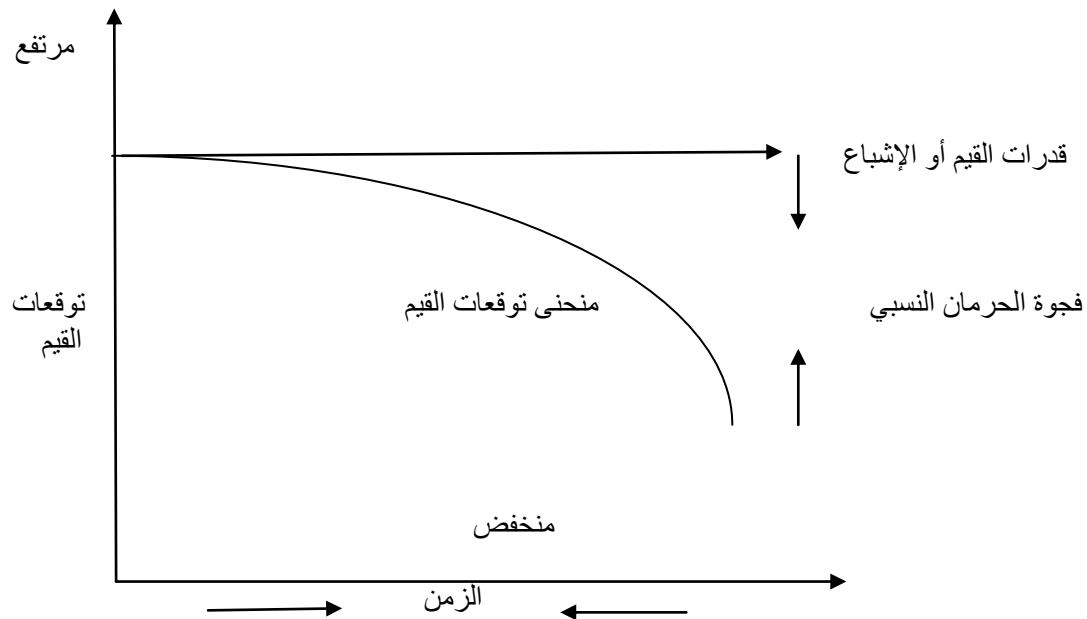
أولا: الحرمان الطموحاتي (Aspirational Deprivation) يتشكل هذا النوع من الحرمان عندما تزداد توقعات القيم عند الفرد (السلع والفرص والحاجات المرغوبة التي يشعر انه يستحقها مقايضة بالآخرين) وتعمق مع ثبات نسبي لقدرات القيم أو قدرات الإشباع (السلع والفرص والحاجات التي يمتلكها أو يشعر إنه قادر على امتلاكها). وينشأ هذا النوع من الحرمان لدى الأفراد والموظفين عندما تزداد طموحاتهم في الحصول على فرص الترقية والتطور والتعلم والحصول على السلع الاستهلاكية، في الوقت الذي تعجز فيه المؤسسة أو الإدارة عن توفير الأنساق الاقتصادية أو السياسية اللازمة لذلك. حيث تقف قدرات القيم حائلا دون تحقيق الطموحات المتزايدة في عالم سمته الأساسية التطور والاستمرارية. والشكل (١) يوضح ذلك



شكل (١) يوضح أنموذج الحرمان الطموحاتي. (Gurr,1970,p.51)

ثانياً: الحرمان المتناقض Decremental Deprivation

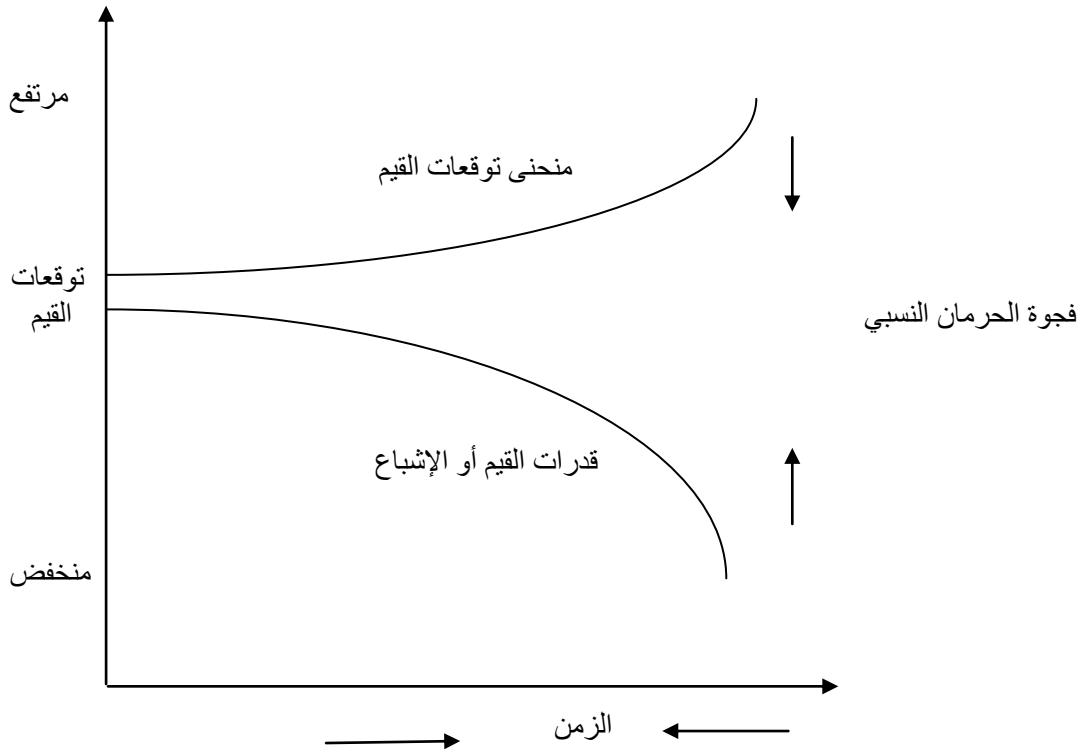
وينشأ هذا النوع من الحرمان عندما تتناقص توقعات القيم وينخفض مستوى الإشباع بينما تبقى قدرات القيم أو الإشباع والطموحات مرتفعة وثابتة، مما يولد إحباطاً واستياءً ينبثق من الشعور الناجم عن الخسارة في الإشباع وتحقيق الطموحات، ويرتبط هذا النوع بالأفراد أو الموظفين الذين خسروا مواقع أو حقوقاً أو امتيازات لفترة طويلة وكذلك الأفراد الذين يمتلكون دخلاً محددًا في فترات التضخم. والشكل (٢) يوضح ذلك



شكل (١) يوضح إنموذج الحرمان المتناقض. (Gurr,1970,p.47)

### ثالثاً: الحرمان المتقادم Progressive Deprivation

وفيه تحصل زيادة كبيرة في مستوى توقعات القيم ، يقابلها تناقص في قدرات القيم أو الإشباع. ويحصل هذا الحال في حالات الركود الاقتصادي . وهو يشبه الأنموذج الخط البياني ( J- Curve ) الذي قدمه Davis والذي يفترض إن احتمالات اندلاع حركة الاحتجاجات والثورة يكون اكبر عندما يخبر الأفراد حالة التدهور الاقتصادي الحاد بعد حقبة طويلة من الانتعاش الاقتصادي أو المعايير والنظم الاجتماعية والسياسية. والشكل (٣) يوضح ذلك.



شكل (٣) يوضح إنموذج الحرمان المتقادم. (Gurr,1970,p.47)

### الحرمان النسبي العراقي المدرك (Perceived Iraqi Relative Deprivation)

اعتمدت الدراسات والتطبيقات التي تناولت مفهوم الحرمان النسبي على المقاييس التي يجريها الأفراد أو الجماعات في استقراءهم للأوضاع في إطار المجتمع الواحد. إذ يقايس الفرد أوضاعه مع أفراد آخرين في مجتمعه أو تقايس الجماعة أوضاعها مع جماعات أخرى ضمن المجتمع الواحد.

وبسبب خصوصية الحالة العراقية وجسامة مؤشرات الاستياء والاحتجاجات الشعبية في ظل ظروف ومتغيرات معقدة.بدا جليا إن الحرمان النسبي في العراق تجاوز مفهومه التقسيمي الفئوي (هناك فئات محرومة لا تمتلك شي وأخرى تمتلك كل شي) كما أشار إليها Davis ١٩٦٩ . إلى حالة المفهوم الكلي لنسبية الحرمان في ظل تحسن ملحوظ في الظروف الاقتصادية.تماما مثلما ذكره Tocqueville عام إبان الثورة الفرنسية. وشكلت التوقعات الناهضة ( Rising Expectations) لحاجات الناس وآفاقها المستقبلية ضغطا مضافا لحالة التناشز المعرفي (Cognitive Dissonance) للمجتمع العراقي (بشكل واضح) اوجب الإجابة عن السؤال الجوهرى الآتي (إذا كنا من أغنى بلدان العالم، لماذا كل هذه المعاناة، مقايسة مع دول فقيرة في ثرواتها؟) وبدا جليا إن المقايسة خرجت عن إطارها المجتمعي (لتساوي المظالم والاتفاق الضمني على سوء العدالة التوزيعية للثروة) نحو إطارها الخارجي المقاييس مع دول أخرى قد تتساوى في مقدار الثروات أو تكون اقل منها. وفي هذا السياق سعى (نظمي، ٢٠٠٩) إلى اشتقاق مفهوما جديدا للحرمان النسبي تحرى من خلاله في عمليات المقايسة التي يجريها الأفراد أو الجماعات إلى الخروج إلى حيز المقايسة مع المجتمعات الأخرى(غير العراقية) في محاولة لإجراء تمحيص نظري أعمق لديناميات المفهوم إذ عرف الحرمان النسبي العراقي المدرك بأنه ( ميل الفرد العراقي عند تعبيره عن الحرمان النسبي إلى عقد مقايسات بين أوضاع العراقيين وأوضاع المجتمعات الأخرى، أكثر من ميله لعقد مقايسات بين أوضاع الفئات المختلفة داخل المجتمع العراقي نفسه). حيث اشتق فرضيتين أساسيتين للمفهوم جرى التحقق منها بالتحليل العاملي وعلى النحو الآتي:

الفرضية الأولى: إن الحرمان النسبي العراقي المدرك بناء نفسي أحادي البعد ويعد احد المتغيرات النفسية الاجتماعية المكونة لشخصية الفرد العراقي.

الفرضية الثانية: إن الحرمان النسبي العراقي المدرك الذي مرجعيته المقايسة مع مجتمعات أخرى خارج العراق، هو بناء مستقل في مضمونه الوظيفي عن الحرمان النسبي التقليدي ،الذي مرجعيته المقايسة بين فئات داخل المجتمع العراقي. (نظمي، ٢٠١١، ص ١٩٠)

ويرى الباحث إن هذا الاشتقاق انف الذكر طور نتيجة مسلمات واقعية خبرها المجتمع

العراقي لدرجة الاتفاق الضمني والعلني لعل من أهم ما يأتي:

إن العراق بلد غني بثرواته المختلفة لكنه محروم من هذه الثروات ويشكل متساو بين فئاته.مقايسة بمجتمعات تعيش حالة من الرفاهية التامة مع إنها اقل غنى من الشعب العراقي. يعاني أفراد الشعب العراقي ممثلا بطلبة الجامعة من حالة فقدان الأمل متعدد الأبعاد بعوامل الشعور بفقدان الأمل ( Sense of Hopelessness ) وعامل التوقع المستقبلي ( Future Expectation ) وعامل الثقة بالمستقبل (Certainty about Future). يخبر أفراد الشعب العراقي درجة منخفضة من للتفاؤل Optimistic(وهي نزعة يطورها الفرد لحماية نفسه من مشاعر العجز والفشل) نتيجة عدم قدرته على حماية ذاته من التوقع المستقبلي. يفتقر العراقيون إلى درجة مقبولة من حالة التحكم في الوهم Control of Illusion (نزعة الأفراد للاعتقاد بإمكانية السيطرة على إحداث الحياة والتحكم بالنتائج المستقبلية). فهم غير قادرين على تحقيق الحاجات المرغوبة نتيجة للإخفاقات المتكررة ، وتناقص القدرة في السيطرة على النتائج المستقبلية.

يعتقد أفراد الشعب العراقي ممثلا بطلبة الجامعة بعشوائية العالم الاجتماعي السياسي Sociopolitical Random World وكذلك عالم العلاقات المتبادلة Interpersonal Sphere ويمثل هذا إقرارا واضحا بأنهم يعيشون في عالم الفوضى والعشوائية، حيث لا حدود واضحة بين الظلم والعدالة.(النعيمي، ٢٠١١، ص ١٦٩)

#### ثانيا: الأداء الوظيفي:

تمثل عملية تحفيز الموظفين وحملهم على تقديم أقصى أداء ممكن أثناء العمل احد المهمات الكبرى التي يحرص المدراء والإداريين على تحقيقها، وهي لاشك عملية تتطلب مجهودات كبيرة ذات سمة تكاملية متضافرة. ولعل من أهم النظريات المفسرة للأداء الوظيفي نظريتي هيزبيرك Harzberg ونظرية ادمز Adams

لقد اشتق هيزبيرك نظريته من نظرية ماسلو في الحاجات حيث قام بدراسة مهمة عن دور الحاجات الإنسانية في العمل. إذ طلب هو وزملائه من مجموعة من المحاسبين والمهندسين وصف العوامل الخاصة التي تحقق لهم الشعور بالارتياح والرضا في العمل.فضلا عن العوامل التي لا تشعرهم بذلك.وقد استخلص من تلك الدراسة مجموعتين من العوامل هما :

أولاً: العوامل المتعلقة بالرضا الوظيفي وسميت بالعوامل الدافعة، وهي تنطوي على مجموعتين من الحاجات هما:

١- الحاجات المتعلقة بالفرد: وتشمل الإحساس بالكفاية الفسيولوجية والأمن والتقدير والانجاز والدافعية والانتماء إلى المؤسسة .

٢- الحاجات المتعلقة بظروف العمل: وتشمل حاجات الإحساس بالانتماء إلى المؤسسة والمشاركة في اتخاذ القرار وتحديد الرؤى المستقبلية لمسار العمل وتحديد فرص تطور الأداء والانجاز وغيرها

ثانياً: العوامل المتعلقة بعدم الرضا الوظيفي (الاستياء الوظيفي): وتشمل كل العوامل التي تؤدي إلى عدم رضا الأفراد عن أدائهم الوظيفي والظروف المحيطة بالعمل واتجاهاتهم نحو السياسات التي تنتهجها المنظمة أو المؤسسة ممثلة بالمدرء، وتشمل:

١- طبيعة العلاقة في بيئة العمل بين العاملين: إذ تؤدي العلاقة الإنسانية المتبادلة بين العاملين والموظفين إلى شعورهم بالإسناد النفسي (Social Supported) وهو نتائج لسلسلة عمليات كشف الذات (Self-Discloser) التي تنشأ من مفهوم العلاقة التبادلية بين العاملين والموظفين أثناء العمل.

٢- طبيعة العلاقة في بيئة العمل بين العاملين والإدارة إذ أن وجود نظام من العدالة التوزيعية في الأجور وتقسيم العمل وأنظمة الحوافز والمكافآت ووضوح فرص الترقية.

وقد بين هيزبيرك إن العوامل الوقائية يمكن أن تؤدي دوراً فاعلاً في تخفيف حدة الشعور بعدم الرضا عن العمل من خلال إدخال سلسلة من التحسينات داخل المؤسسة بما يحقق توازناً في تحقيق حاجات العاملين وأهداف المؤسسة. (Kuo,2007,p.24) (رتشمان، ص ٢٥٥)

في حين بين (Adams ١٩٦٣) في نظريته عن عدالة العائد ( Theory of Justice return) إن هناك علاقة تبادلية قائمة على فكرة التوزيع العادل للمهام المناطة بين العامل والمؤسسة وإن تبادلية الموازنة القائمة بينهما ينبغي أن ترضي طموحات الموظف وتحقق أهداف المؤسسة دون المساس لا بعدالة التوزيع ولا بعدالة الإجراءات الداخلة فيها. وإن بيئة العمل تتضمن الافتراضات الآتية:

أولاً : إن هناك علاقة تبادلية بين العامل أو الموظف في المؤسسة التي يعمل بها .حيث يتوقع الموظف أن يحصل على مردود ايجابي ومقنع من الأجور والترقيات والتأمينات الصحية ومجمل العوائد المفترضة مقابل ما يقدمه من جهود وخبرة في العمل.

ثانياً: هناك نوع من المقايسة المستمرة التي يقوم بها العامل أو الموظف بين ما يحصل عليه من مردود مادي ومعنوي وبين ما يقدمه من جهود وخبرات أثناء أدائه الوظيفي .

ثالثاً: ينحو شكل المقايسة انفة الذكر منحيين اثنين الأول يتعلق بما يقدمه هو والآخرين من أداء وظيفي والثاني يتعلق برؤيته للجهود التي يراها استثنائية وتستحق المكافأة من قبل متخذي القرار.وأي اختلال في هذا يؤدي إلى شعوره بأن ثمة انتهاك لفكرة التوزيع العادل للعائد.

رابعاً: هناك نوعين من عدالة العائد داخل المؤسسة الأولى تتعلق بعدالة التوزيع وتشمل المكافآت والتشكرات والثانية تتعلق بعدالة الإجراءات وتشمل الترقيات والعقوبات والاستثناءات .

خامساً: هناك ثلاثة أنواع من الموظفين داخل المؤسسة النوع الأول يفترض أنهم يحصلون على عائد منصف وبالتالي فهم متحفزون ومجتهدون في العمل ، والثاني هم من يعتقدون إنهم يحصلون على عائد اقل مما يستحقون وبالتالي لا يقدمون الأداء المطلوب لشعورهم بعدم عدالة في توزيع العائد، والثالث يظنون إنهم يحصلون على عائد أكثر مما يستحقونه وبالتالي فهم يشعرون بالذنب دون أن يسعون لبذل جهود اكبر تتناسب مع ما يحصلون عليه.(الختاتنة، ٢٠١١، ص٦٢)

وطبقاً للافتراضات انفة يشق الباحث على وفق رؤية تحليلية سيكوسوسولوجية لديناميات مفهوم العدالة التوزيعية في المؤسسات الوظيفية في العراق على النحو الآتي:

١- يطور النوع الأول من الموظفين أو العاملين اعتقاداً جازماً بأنه يعيش في عالم عادل Justice World Belief يأخذ فيه كل فرد ما يستحق من مكافآت مقابل ما يبذله من جهود لذا فهو متحفز لأداء وظيفته. ولا يعاني من مشكلة في عائدة التوزيع وعدالته داخل المؤسسة. وبالتالي فهم لا يخبرون أي نوع من أنواع الحرمان النسبي Relative Deprivation لا على المستوى الفردي (أي إدراك الفرد بمظلومته مقايسة بأفراد المجموعة التي ينتمي إليها) ولا على مستوى الجماعة(أي إدراك الفرد بمظلومية جماعته مقايسة بالجماعات الأخرى حد ما). طالما كانت فجوة الحرمان النسبي Relative Deprivation Gap قليلة وان قدرات القيم Value Capabilities المتمثلة بالسلع والحاجات والفرص التي يمتلكها



فعلا أو يشعر انه قادر على امتلاكها. صارت كافية لتوقعات القيم المدركة ( Perceived value Expectations) المتمثلة بالسلع والفرص التي يمتلكها فعلا أو يشعر انه قادر على امتلاكها. (Crosby,1976,p.88).

٢- يطور النوع الثاني من الأفراد أو الموظفين اعتقادا بعدم عدالة العالم المحيط بهم فهو عالم ظالم An justice World Belief لا يأخذ الإنسان فيه ما يستحق من مردود. يعبر عنه من خلال الامتعاض والشكوى والاستياء من سوء العدالة التوزيعية للعائد داخل المؤسسة. يعضده ازدياد فجوة الحرمان النسبي Relative Deprivation الفردي (أنا مظلوم مقارنة بأفراد مجموعتي التي انتمي إليها) والجمعي (إن جماعتي مظلومة مقارنة بالجماعات الداخلية الأخرى). وهنا يبرز النوع الثاني من الحرمان النسبي بشقيه الداخلي والخارجي، طالما كانت قدرات القيم غير متوازنة مع توقعات القيم المدركة لا على المستوى الفردي ولا الجمعي داخل المؤسسة. وبالتالي فهم يعانون من نمطي الحرمان المتناقض Decremental Deprivation والحرمان المتقادم Progressive Deprivation أكثر من الحرمان الطموحاتي Aspirational Deprivation كما بينه (Gurr,1970).

٣- يخبر النوع الثالث من الموظفين والعاملين عالمهم المحيط بهم بأنه عالم عشوائي تماما (Random World Belief) يكافئ فيه من لا يستحق المكافأة و يهمل أو يعاقب من يستحقها. وان فكرة العدالة التوزيعية لا تقوم على أسس منطقية ، أو واضحة المعالم ،وعليه فان فجوة الحرمان النسبي متأرجحة من حيث الاتساع والتضييق. وبالنتيجة هم أكثر إحساسا بالحرمان النسبي الطموحاتي (زيادة توقعات القيم مع ثبات نسبي لقدرات القيم والإشباع) بمستوييه الفردي والجمعي مقارنة بالحرمان المتناقض والرحمان المتقادم.

### **منهجية البحث وإجراءاته**

يتضمن هذا الفصل عرضاً للإجراءات التي اعتمدها البحث الحالي لتحقيق أهدافه من حيث تحديد مجتمع البحث واختيار عينة مماثلة له وإجراءات تطبيقها على عينة البحث وتحديد الوسائل الإحصائية المستخدمة فيه وعلى النحو الآتي :-

## **أولاً: مجتمع البحث وعينته :**

وقد تحدد مجتمع هذا البحث بموظفي وموظفات جامعة ديالى ، إذ يبلغ عددهم (١٧٤٩) موظف وموظفة. أما عينة البحث فقد اختيرت بشكل طبقي عشوائي بواقع (٨٠) موظف وموظفة موزعين بالتساوي على وفق متغيري النوع ومدة الخدمة.

## **ثانياً: أدوات البحث**

من أجل تحقيق أهداف البحث تم تبني مقياس الأداء الوظيفي الذي أعده العزاوي ٢٠١٢ ومقياس نظمي للحرمان النسبي المدرك ٢٠٠٩. وفيما يأتي عرض لكيفية تبني أداتي البحث.

### **١- مقياس الأداء الوظيفي**

يتكون هذا القياس الذي أعده العزاوي من ٤٠ فقرة ،بني بطريقة التقديرات المتجمعة ليكرت ( Likert) ، ذي البدائل الخمسة وهي(تتطبق علي دائماً، تتطبق علي غالباً،تتطبق علي أحياناً،نادراً ما تتطبق علي،لا تتطبق علي أبداً) وتحقق هذه البدائل احد شروط بناء المقياس بطريقة Lekert (Albrecht&etal,1980,p.200) وترجح هذه البدائل في أوزانها بحسب اتجاه الفقرة ، إذ أصبحت الفقرات (الايجابية) الدالة على قوة الأداء الوظيفي هي المعبرة عن الاتجاه الموجب والفقرات السلبية هي المعبرة عن عكس الظاهرة.وهذا يعني إن الفقرات الايجابية قد أخذت ترتيب أوزان البدائل(٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) إذ أعطيت (٥) درجات للبدال (تتطبق علي دائماً) و(٤) درجات للبدال(تتطبق علي غالباً) و(٣) درجات للبدال(تتطبق علي أحياناً) و(٢) للبدال(نادراً ما تتطبق علي) و(١) للبدال (لا تتطبق علي أبداً) أما الفقرات الدالة على انخفاض الأداء الوظيفي فقد أخذت الترتيب المعاكس لهذه الأوزان .ويستنتج من توزيع الأوزان هذه إن ازدياد درجة المفحوص على المقياس يعني ارتفاع الأداء الوظيفي . وقد تم استخراج مؤشرات صدق المقياس من خلال استعمال الصدق الظاهري، بعد عرضه على لجنة من الخبراء والمحكمين الذين ابدوا موافقتهم على صدق الأداة. وفي هذا الصدد أيبيل (1972) Ebel إلى أن المقياس يعد صدقاً ظاهرياً إذا أن فقراته تقيس المعرفة والقدرة التي وضع من أجلها. ( , 1972 Ebel , p.555 ) أما الثبات فقد تم استخراجه بطريقة إعادة الاختبار بوصفها إحدى الطرق الشائعة في حساب الثبات إذ أنها تكشف عن مدى استقرار النتائج عندما يطبق على مجموعة معينة أكثر من مرة عبر فاصل زمني محدد. لقد تم تطبيق المقياس على (20) موظف وموظفة

اختيروا عشوائيا مرتين بفواصل زمني بلغ ٢١ يوما حيث بلغ معامل ثبات المقياس ( 0.82 ) وهو معامل ثبات عالي يمكن الركون إليه.

## ٢- مقياس الحرمان النسبي العراقي المدرك

اعد (نظمي، ٢٠٠٩) مقياس الحرمان النسبي المدرك بطريقة (السلم المقياس) إذ يتألف من سلم عمودي متدرج مكون من (١١) درجة يقع بين قطبين متضادين ،كتب على القطب الأعلى عبارة(أفضل مكانة يمكن أن يحصل عليها مجتمع في العالم) ويعطى الدرجة(١١) وكتب على القطب الأسفل عبارة( أسوأ مكانة يمكن أن يحصل عليها مجتمع في العالم) ويعطى الدرجة(١) يطلب من المبحوث أثناء الإجابة أن يحدد أولا ،بحسب اعتقاده المكانة الحالية لعموم المجتمع العراقي على السلم (أي ما هو كائن) ويرمز له بالحرف(ا) ،ثم يحدد ثانيا المكانة التي يعتقد أن المجتمع العراقي يستحقها على السلم(أي ما يجب أن يكون) ويرمز له بالرمز(ب) ،على وفق سبعة مجالات هي:

١- المستوى الاقتصادي: أي مستوى المعيشة من دخل ومدخرات وأثاث وسلع منزلية ومعدل إعالة.

٢- فرص التعليم: أي الإمكانيات المتاحة للتحصيل الدراسي الرسمي بكافة أنواعه ومراحله.

٣- الخدمات الصحية: أي الحقوق الصحية المتوفرة، بما تتضمنه من كلفة الفحص والعلاج الطبيين، وتوافر المستشفيات والصيدليات، ومدى انتشار الأمراض وسوء التغذية.

٤- البنية التحتية: أي الخدمات العامة، كالطاقة الكهربائية، والمياه الصالحة للشرب، والصرف الصحي للمياه الثقيلة، والتخلص من النفايات.

٥- السكن: أي ظروف السكن المتضمنة لنوعيته، ومساحته، وملكيته، ومدى اكتظاظه.

٦- الدعم الحكومي: أي جملة الإجراءات الحكومية الهادفة لإسناد المواطن العراقي اقتصاديا واجتماعيا، كتوفير فرص العمل، والضمانات الاجتماعية.

٧- المكانة الاجتماعية: أي المنزلة الاعتبارية أو القيمة الإنسانية التي يتمتع بها الفرد العراقي داخل مجتمعه.

وبذلك فإن كل مجال أصبح ممثلا بفقرة واحدة فقط. ويتم تصحيح إجابات المبحوث من خلال طرح درجة المكانة الأولى من درجة المكانة الثانية أي (ب- ا) لكل مجال أو فقرة من المجالات السبعة، للحصول على درجة كل مجال. ولتفادي التعامل مع درجات سالبة الإشارة قد

تنتج من التطبيق جرت إضافة رقم ثابت هو (+10) إلى الدرجة التي يحصل عليها المبحوث عن كل فقرة من الفقرات السبعة للمقياس. ذلك إن أقصى درجة سالبة يمكن أن يحصل عليها هي (-11 = -10) وعند جمعها مع (+10) ستصبح (صفر). مما يعني إن جميع الدرجات ستصبح موجبة الإشارة. ثم تجمع الدرجات السبعة، إذ تمثل الدرجة الكلية مقدار الحرمان النسبي العراقي المدرك لدى المبحوث ويزداد الحرمان النسبي طردياً مع ازدياد الدرجة. ويستخرج المتوسط الفرضي من خلال جمع أقل درجة ممكن أن يحصل عليها المبحوث وهي صفر مع أكبر درجة ممكن أن يحصل عليها المبحوث وهي 20، فيصبح المجموع 20 مقسوماً على 2، أي تساوي 10، مضروباً في عدد الفقرات 7، فيكون مقدار المتوسط الفرضي للمقياس 70.

وقد سعى الباحث إلى استخراج الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرضه على عينة من الخبراء والمحكمين والذين ابدوا موافقتهم على فقرات المقياس، فيما تم استخراج ثبات المقياس من خلال طريقة إعادة الاختبار لعينة عشوائية من الموظفين بلغت (20) موظفاً وموظفة حيث بلغ معامل الثبات 0.87 وهو معامل ثبات يمكن الركون إليه.

### **ثالثاً: التطبيق النهائي**

بعد أن تم تبني مقياسي الأداء الوظيفي والحرمان النسبي المدرك. وبهدف الإجابة عن تساؤلات البحث. قام الباحث بتطبيق المقياسين على عينة البحث التطبيقية المؤلفة من (80) موظف وموظفة.

### **رابعاً: الوسائل الإحصائية:**

لمعالجة بيانات البحث الحالي فقد استخدم الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة واختبار تحليل التباين لمتغيرين مستقلين (Two Way ANOVA) ومعادلة معامل ارتباط بيرسون.

### **خامساً: عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها**

تم عرض النتائج طبقاً لأهداف البحث:

## 1- قياس الحرمان النسبي العراقي المدرك لدى الموظفين

لقد أظهرت نتائج البحث بعد تطبيق مقياس الحرمان النسبي العراقي المدرك على عينة البحث أن متوسط درجات الحرمان النسبي المدرك من كلا الجنسين والمشمولين بالبحث هو (104.48) بانحراف معياري مقداره (9.05) وعند مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس<sup>(\*)</sup> والبالغ (70) . يلاحظ أنه أكبر من المتوسط الفرضي للمقياس . وعند اختبار الفرق بين المتوسطين باستعمال معادلة الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة البياتي , 1977 , ص (254) تبين أنه ذي دلالة معنوية عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (79) ، مما يشير إلى أن عينة البحث تعاني من الحرمان النسبي المدرك. وكما هو موضح في جدول ( ١ ) .

جدول ( ١ ) الاختبار التائي للفرق بين متوسط درجات الحرمان النسبي العراقي المدرك

### والمتوسط الفرضي للمقياس

متوسط العينة	الانحراف لمعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
104.48	9.05	70	32.2	2.00	0.05

٢- تعرف الفرق في الحرمان النسبي العراقي المدرك لدى الموظفين على وفق متغيري النوع ومدة الخدمة

تبعاً للفرضيات المقدمة فقد عولجت البيانات إحصائياً باستعمال أسلوب تحليل البيانات من الدرجة الثانية للعينات المتساوية ( Two Way ANOVA equal sample ) ( Winer , p: 290 , 1971 ) لعينة تكونت من (80) موظف وموظفة موزعين على وفق متغيري النوع ومدة الخدمة ( أكثر من ١٥ سنة - اقل من ١٥ سنة) والجدول (٢) يوضح ذلك .

\* لقد استخرج المتوسط الفرضي من خلال جمع بدائل الأداة الخمسة وقسمتها على عددها ، ثم ضرب الناتج في عدد الفقرات . إذ أن أوزان البدائل هي (1,2,3,4,5) ومجموعها (15) وعددها (5) وعند القسمة يصبح متوسط أوزان البدائل (3) وعند ضربه في عدد الفقرات الـ (40) يصبح مقدار المتوسط للمقياس (120).

جدول (٢) المقارنة في قياس الحرمان النسبي العراقي المدرك لدى الموظفين على وفق

متغيري النوع ومدة الخدمة

مصدر التباين	مجموع الترتيبات	درجة الحرية	متوسط مجموع الترتيبات	القيمة الفائية
النوع (A)	0.4	1	0.4	0.0023
مدة الخدمة (B)	1462	1	1462	8.45
التفاعل (AXB)	64.8	1	64.8	0.37
الخطأ (Error)	13142	76	172.9	
	14669.2	79		

وقد بينت النتائج من الجدول (٢) ما يأتي :-

أ- ليس هناك فروق ذات دلالة معنوية في قياس الحرمان النسبي العراقي المدرك لدى الموظفين على وفق متغيري النوع (ذكور - إناث) .

وقد قبلت هذه الفرضية ، إذ لم تظهر فروق ذات دلالة معنوية في قياس الحرمان النسبي المدرك لدى الموظفين على وفق متغيري النوع (ذكور - إناث) ، إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة تساوي (0.0023) وعند مقارنتها بالقيمة الفائية الجدولية عند درجة حرية (76 - 1) ومستوى دلالة (0.05) تساوي (4) ظهر أنها أصغر من القيمة الفائية الجدولية مما يشير إلى أن الموظفين الذكور والإناث يخبرون ذات المستوى من الحرمان النسبي المدرك.

ب- ليس هناك فروق ذات دلالة معنوية في قياس الحرمان النسبي العراقي المدرك لدى موظفي الدولة على وفق متغير مدة الخدمة (أكثر من ١٥ سنة - أقل من ١٥ سنة).

وقد رفضت هذه الفرضية ، إذ ظهر إن فروق ذات دلالة معنوية قياس الحرمان النسبي المدرك لدى الموظفين على وفق متغير مدة الخدمة ، إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة تساوي (8.45) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية عند درجة حرية (76 - 1) ومستوى دلالة (0.05) مما يشير إلى إن هناك فروق في قياس الحرمان النسبي المدرك لدى الموظفين وعلى وفق متغير مدة الخدمة .وعند إجراء اختبار توكي لمعرفة دلالة الفروق في الحرمان بين

الموظفين ذوي مدة الخدمة أكثر من ١٥ سنة عن أقرانهم ذوي مدة الخدمة أقل من ١٥ سنة ظهر إن قيمة اختبار توكي تساوي (6.69) وهي اكبر من قيمة توكي الجدولية البالغة (2.80) عند درجة حرية (2-76) ومستوى دلالة 0.05.

ت- ليس هناك تأثير ذو دلالة معنوية في قياس الحرمان النسبي المدرك لدى موظفي الدولة على وفق متغيري النوع ومدة الخدمة .

وقد قبلت هذه الفرضية ، إذ لم يظهر أثر ذو دلالة معنوية لتفاعل متغيري النوع ومدة الخدمة ، إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة تساوي (0.37) وهي أقل من القيمة الفائية الجدولية عند درجة (1 - 76) ومستوى دلالة (0.05) ، مما يشير إلى أن تفاعل هذين المتغيرين لا يؤثر في المتغير التابع مستوى الحرمان النسبي المدرك .

### 3- قياس الأداء الوظيفي لدى الموظفين.

لقد أظهرت نتائج البحث بعد تطبيق مقياس الأداء الوظيفي على عينة البحث أن متوسط درجات الأداء من كلا الجنسين والمشمولين بالبحث هو (137.7) بانحراف معياري مقداره (39.8) وعند مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس\* والبالغ (120) . يلاحظ أنه أكبر من المتوسط الفرضي للمقياس . وعند اختبار الفرق بين المتوسطين باستعمال معادلة الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة ( البياتي , 1977 , ص254) تبين أنه ذي دلالة معنوية عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (78) ، مما يشير إلى أن عينة البحث تتمتع بدرجة عالية من الأداء الوظيفي . وكما هو موضح في جدول ( ٣ ) .

جدول ( ٣ ) الاختبار التائي للفرق بين متوسط درجات الأداء الوظيفي والمتوسط الفرضي

#### للمقياس

متوسط العينة	الانحراف لمعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
137.7	39.8	120	3.98	1.98	0.05

4- تعرف الفرق في الأداء الوظيفي لدى الموظفين على وفق متغيري النوع ومدة الخدمة تبعاً للفرضيات المقدمة فقد عولجت البيانات إحصائياً باستعمال أسلوب تحليل البيانات من الدرجة الثانية للعينات المتساوية ( Two Way ANOVA equal sample ) ( Winer , p: 290 , 1971 ) لعينة تكونت من ( ٨٠ ) موظفاً وموظفة موزعين على وفق متغيري الجنس ومدة الخدمة والجدول ( ٤ ) يوضح ذلك .

جدول (٤) المقارنة في قياس الأداء الوظيفي لدى موظفي الدولة على وفق متغيري النوع

ومدة الخدمة

مصدر التباين	مجموع التريبعات	درجة الحرية	متوسط مجموع التريبعات	القيمة الفائية
النوع (A)	46.4	1	46.4	1.15
مدة الخدمة (B)	32.4	1	32.4	0.80
التفاعل (AXB)	10.6	1	10.6	0.26
الخطأ (Error)	3058	76	40.2	
	3147.4	79		

وقد بينت النتائج من الجدول (2) ما يأتي :-

١- ليس هناك فروق ذات دلالة معنوية في قياس الأداء الوظيفي لدى الموظفين على وفق متغيري النوع (ذكور - إناث) .

وقد قبلت هذه الفرضية ، إذ لم تظهر فروق ذات دلالة معنوية في قياس الأداء الوظيفي لدى الموظفين على وفق متغيري النوع (ذكور - إناث) ، إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة تساوي (1.15) وعند مقارنتها بالقيمة الفائية الجدولية عند درجة حرية (76 - 1) ومستوى دلالة (0.05) تساوي (3.89) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية عند درجة حرية (76 - 1) ومستوى دلالة (0.05) مما يشير إلى أنه ليس هناك فروق في قياس الأداء الوظيفي لدى الموظفين على وفق متغير النوع .



ب- ليس هناك فروق ذات دلالة معنوية في قياس الأداء الوظيفي لدى الموظفين على وفق متغير مدة الخدمة .

وقد قبلت هذه الفرضية ، إذ لم تظهر فروق ذات دلالة معنوية في قياس الأداء الوظيفي لدى الموظفين على وفق متغير مدة الخدمة ، إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة تساوي (0.80) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية عند درجة حرية (76 - 1) ومستوى دلالة (0.05) مما يشير إلى أنه ليس هناك فروق في قياس الأداء الوظيفي لدى الموظفين وعلى وفق متغير مدة الخدمة .

ت- ليس هناك تأثير ذو دلالة معنوية في قياس الأداء الوظيفي لدى الموظفين على وفق متغيري النوع ومدة الخدمة .

وقد قبلت هذه الفرضية ، إذ لم يظهر أثر ذو دلالة معنوية لتفاعل متغيري النوع ومدة الخدمة إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة تساوي (0.26) وهي أقل من القيمة الفائية الجدولية عند درجة (76 - 1) ومستوى دلالة (0.05) مما يشير إلى أن تفاعل هذين المتغيرين لا يؤثر في المتغير التابع مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين.

5- تعرف العلاقة بين الأداء الوظيفي والحرمان النسبي العراقي المدرك لدى موظفي الدولة .  
استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين كل من متغير الأداء الوظيفي ومتغير الاتجاه الحرمان النسبي المدرك لعينة بلغت (80) موظفا وموظفة بلغت قيمة معامل الارتباط (-0.032) وهو معامل ارتباط ضعيف لا يشير إلى وجود علاقة محتملة بين كلا المتغيرين.

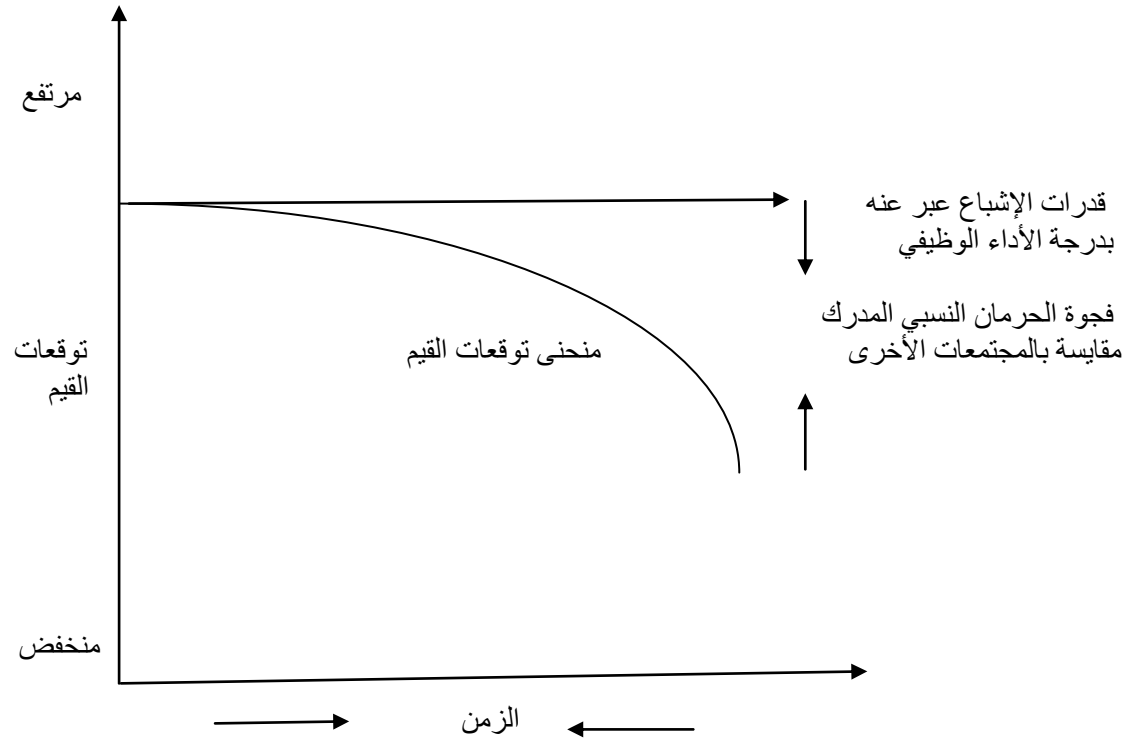
#### **سادسا: تحليل نتائج البحث وتفسيرها**

سيتم تحليل وتفسير نتائج البحث طبقا لمفاهيم نظرية الحرمان النسبي ل (Gurr) ونظرية عدالة العائد ل (Adams) وعلى النحو الآتي:

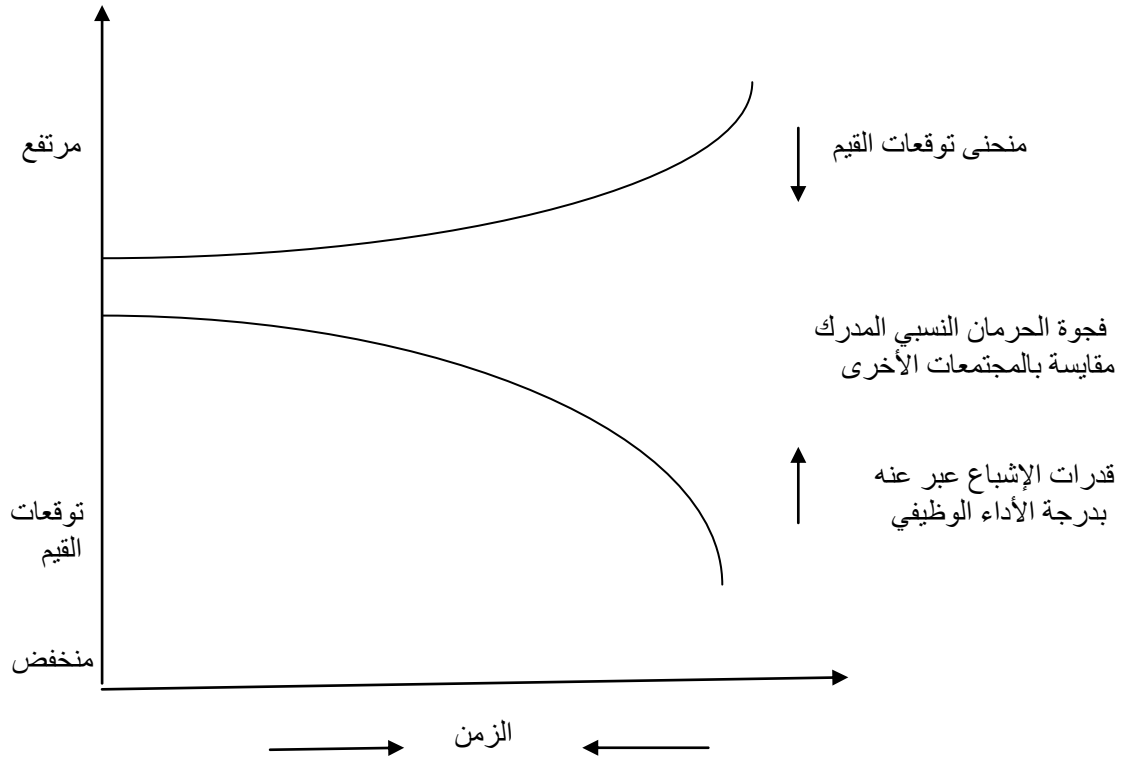
أولا: قياس الحرمان النسبي العراقي المدرك لدى الموظفين

بينت النتائج من الجدول (1) إن عينة البحث (موظفي الدولة) تعاني من درجة عالية من الحرمان النسبي المدرك. بشقيه الحرمان المتناقض والحرمان التقدمي. إذ تشير الدرجة العالية من الحرمان إن عينة البحث لديها درجة جيدة من قدرات الإشباع طبقا لنماذج الحرمان النسبي إلا

أن منحنى التوقعات شكل عاملاً وسيطاً مهماً أدى إلى زيادة الحرمان لديها، حيث ازدادت فجوة الحرمان النسبي المدرك مقارنة بالمجتمعات الأخرى بسبب ثبات قدرات الإشباع بينما انخفضت مستويات توقعات القيم مقارنة بالمجتمعات الأخرى. حيث أدرك أفراد العينة إن ما يحصلون عليه أقل مما يدركون في بلد غني بالثروات والإمكانيات المادية كما في الشكل (٤) والشكل (٥) الذين يوضحان مخطط الحرمان النسبي المدرك لدى موظفي الدولة بشقيه المتناقض والمتقادم على الترتيب.



شكل (٤) نموذج الحرمان النسبي المتناقض المدرك لدى موظفي الدولة.



شكل (٥) أنموذج الحرمان النسبي المتقادم المدرك لدى موظفي الدولة.

ثانياً: طبقاً لنتيجة الفرضية ب - ٢ ليس هناك فروق ذات دلالة معنوية في قياس الحرمان النسبي العراقي المدرك لدى موظفي الدولة على وفق متغير مدة الخدمة (أكثر من ١٥ سنة - أقل من ١٥ سنة).

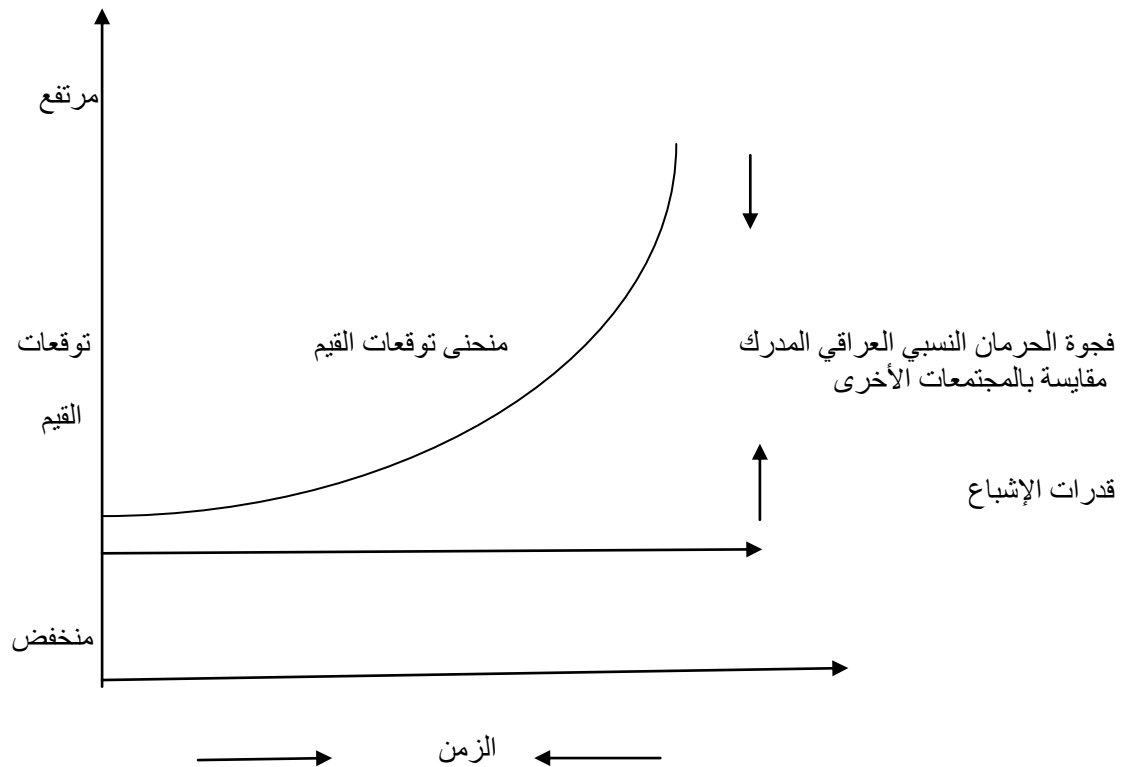
ظهر إن الموظفين من ذوي الخدمة أكثر من ١٥ سنة يعانون من حرمان نسبي أكثر من أقرانهم الآخرين. وتؤشر هذه النتيجة دلالات مهمة عند عينة البحث من حيث إنها طورت إحساساً بالظلم في ظل وجود نوع من العشوائية في (مفهوم) وربما (مضمون) العدالة التوزيعية في بيئة العمل. فلا حدود واضحة للعقوبات والترقيات والمكافآت، مضافاً إليها عشوائية حقيقية في اتخاذ القرارات المتعلقة بتنظيم آلياتها. مما أعطى انطباعاً واضحاً واعتقاداً راسخاً إن الموظفين يخبرون عالماً عشوائياً لا تنتظم فيه الحقوق ولا الواجبات.

ثالثاً: بينت نتيجة الفرضية ب - ٤ ليس هناك فروق ذات دلالة معنوية في قياس الأداء الوظيفي لدى الموظفين على وفق متغير مدة الخدمة .

لم تظهر فروق ذات دلالة معنوية في قياس الأداء الوظيفي لدى الموظفين على وفق متغير مدة الخدمة ، مما يشير إلى أن متغير سنوات الخدمة لم يؤثر في درجة الأداء الوظيفي وهذا مؤشر على سوء الإدارة والتخطيط ويعضد النتيجة السابقة بشأن القرارات المتعلقة في تنظيم بيئة

العمل. فليس هناك معايير واضحة تحدد توزيعاً عادلاً للمكافآت والترقيات بين الموظفين. وإن هناك اعتقاداً سائداً لديهم بشيوع نوع من العشوائية في تحقيق الموازنة بين الجهد المبذول وقيمة الاستحقاق. بمعنى آخر إن عينة البحث لديها اعتقاد بعشوائية العالم يكافئ فيه من لا يستحق المكافأة ويهمل أو يعاقب من يستحقها.

إن اتفاق النظري والتطبيقي للفرضيتين انفتي الذكر يوضح وجود نوع من الحرمان الطموحاتي العراقي المدرك. (Iraqi Perceived Aspirational Deprivation) لدى عينة البحث، حيث تزداد فجوة الحرمان بسبب تزايد توقعات القيم من حيث الحصول على الامتيازات وفرص الترقية والتطور والتعلم والحصول على السلع الاستهلاكية في الوقت الذي يحصل ثبات نسبي في قدرات القيم حيث تعجز المؤسسة بسبب سوء عدالتها التوزيعية وعشوائية قراراتها في توفير حدود مقبولة من قدرات القيم. وهو ما يعبر عنه بالحرمان الطموحاتي المدرك. (Perceived Aspirational Deprivation). والشكل (٦) يوضح ذلك



شكل (٦) يوضح أنموذج الحرمان النسبي الطموحاتي المدرك لدى الموظفين

#### رابعاً: قياس الأداء الوظيفي لدى الموظفين.

لقد أظهرت نتائج البحث في جدول (٣) بعد تطبيق مقياس الأداء الوظيفي على عينة البحث أن عينة البحث تتمتع بدرجة عالية من الأداء الوظيفي . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (riscolm1998) ودراسة (عكاشة، ٢٠٠٨) ودراسة (الصررايرة، ٢٠١١) وتعني النتيجة أن الموظفين لديهم أداء جيد في العمل الوظيفي وان لديهم دوافعية للإنجاز والترقية وتطوير مهاراتهم في العمل فضلا عن الرغبة في المشاركة في اتخاذ القرارات. وطبقا لنظريته عن عدالة العائد (Adams) ١٩٦٣ إن طبيعة العلاقة التبادلية بين العامل أو الموظف في المؤسسة تفترض وجود نوع من التوقع الايجابي بين الجهود التي يبذلها والمردودات التي يتوقع الحصول عليها.

#### خامساً: تعرف العلاقة بين الأداء الوظيفي والحرمان النسبي العراقي المدرك لدى موظفي الدولة.

إن وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين متغيري الحرمان النسبي العراقي المدرك والأداء الوظيفي لدى موظفي الدولة. لا يعني إنهما غير مهمين في الكشف عن بعض الخصائص السوسيو سيكولوجية المصاحبة لبيئة العمل ، بقدر ما توضح طبيعة البناء المفاهيمي لكلا المتغيرين. من جهة ومشكلة المتغير الثالث في الدراسات الارتباطية من جهة ثانية. التي تفترض وجود متغير وسيط غير منظور له علاقة ارتباطية عالية مع متغيري البحث. ومع ذلك فان هذه النتيجة تشير إلى المسلمات الآتية:

١- إن الحرمان النسبي المدرك للموظف العراقي بناء مستقل في وظيفته عن الحرمان النسبي التقليدي الذي مرجعيته المقاييس الداخلية للمجتمع.

٢- إن الحرمان النسبي المدرك للموظف العراقي مفهوم نفسي أحادي البعد. يمثل احد المتغيرات النفسية والاجتماعية المكونة لشخصيته. وبالتالي فان إدراكه للظلم الواقع عليهم مقايسة بالمجتمعات الأخرى غير مرتبط بأداء الواجبات المناطة به.

٣- إن الحرمان النسبي المدرك للموظف العراقي والأداء الوظيفي متغيران يعملان بشكل مستقل وظيفيا عن بعضهما البعض. وهو مؤشر تؤكد حقائق الواقع إذ إن إحساس الموظف بالفجوة الحاصلة بين (ما هو كائن) وبين (ما يجب أن يكون) كان وما زال واضحا وكبيراً غير إن هذا

المكون المدرك بأبعاده النفسية والانفعالية والتقويمية لم يؤثر بدرجة الأداء الوظيفي لديه. بدلالة الفرق الإحصائي لدرجة الأداء الوظيفي.

### **استنتاجات البحث:**

إن قراءة تحليلية لنتائج البحث تشير إلى الاستنتاجات الآتية:

١- يمتلك الموظف العراقي سمة الحساسية العالية للعدالة (Justice Sensitivity) عبر عنه من خلال الميل الدائم لانتقاء المعلومات ذات الصلة بالمواقف الحياتية المختلفة. خصوصا تلك التي تتعلق بالتوزيع العادل للثروات والمكافآت والترقيات والتشكرات وغيرها.

٢- يعاني الموظف العراقي من الحرمان النسبي المدرك الناجم عن إدراكه لحجم الفجوة الحاصلة له أو لجماعته مع الأفراد أو الجماعات في البلدان الأخرى. التي تمتلك دخلا أو ثروة مماثلة أو أقل منه.

٣- يعتقد الموظف العراقي إن لديه أداء وظيفيا عاليا. غير انه لا يتناسب مع التوقعات الذاتية له أو لجماعته بالمقاييس مع الجماعات الخارجية الأخرى.

٤- يعاني الموظفون من الحرمان النسبي المتناقص والتقدمي. بسبب تزايد فجوة الحرمان النسبي المدرك بين توقعات القيم وقدرات الإشباع.

٥- يطور الموظفون اعتقادا مفاده إنهم يعيشون بعالم عشوائي عبر عنه بنتيجة الفرضية الثانية (ليس هناك فروق في الأداء الوظيفي على وفق متغير مدة الخدمة)

٦- إن متغيري الأداء الوظيفي والحرمان النسبي العراقي المدرك له دلالاته الوظيفية المستقلة نسبيا عن الآخر. عبر عنه بانخفاض معامل الارتباط بينهما.

٧- إن تزامن درجة اشتداد كلا المتغيرين لدى عينة البحث مضافا إليه استقلالهما الوظيفي، يفتح الباب لافتراضات جديدة أخرى في ذات السياق بعضها ناتجة عن الإطار المنهجي لفكرة البحث الوصفي الارتباطي والمشكلات المقترنة فيه، المتمثلة بمشكلة (اتجاه السببية) ومشكلة (المتغير الثالث). وهو ما يهمننا هنا، ذلك إن افتراض وجود عوامل وسيطة غير منظورة، لها قدرة تفسيرية في حل إشكالية العلاقة الارتباطية الضعيفة بين متغيري الأداء الوظيفي والحرمان النسبي العراقي المدرك. لاتخرج في سياقها العام عن حدود التفسير المحتمل لكلا المتغيرين اجتماعا أو

انفصلا عن بعضهما البعض.ومن هذه العوامل الاعتقاد بعشوائية العالم، الاعتقاد بلم العالم، العجز المتعلم،دافع المقارنة الاجتماعية،التنافس الاجتماعي.

## **التوصيات**

في ضوء نتائج البحث توصل الباحث إلى التوصيات الآتية:-

١- العمل على تشريع قوانين جديدة تحقق توزيعا عادلا للثروة وفق سياقات دقيقة تأخذ بنظر الاعتبار الموازنة بين الجهد المبذول الاستحقاق المقابل له.بالشكل الذي يؤسس لاعتقاد راسخ بعدالة العالم المحيط .

٢- السعي إلى تأسيس ثقافة التنافس المشروع بين الموظفين والعاملين والذي يلتزم بتحقيق أهداف المؤسسة ضمن آليات واضحة في مدياته وتوجهاته.

٣- العمل على إيجاد برنامج واضح المعالم يأخذ بنظر الاعتبار صيغ وأساليب تدريب العاملين والموظفين وإكسابهم المعارف والخبرات الجديدة في ميدان العمل.

٤- إن تحديد برامج شفافة وواضحة للترقيات والمكافآت التشجيعية وتنظيم فرص واليات الإبداع تمثل احد العوامل الجذرية التي تعمل على ترسيخ وترصين فكرة العدالة التوزيعية في بيئة العمل.

٥- السعي إلى إيجاد سياسات آنية ومستقبلية تتصدى لمعالجة كل أشكال الحرمان النسبي عند الموظفين.من خلال وضع برامج شفافة لإشباع الحاجات وتوفير فرص التطور وتحقيق القدر المناسب لتطلعاتهم الشخصية والعائلية.

## **المقترحات**

استكمالاً للجوانب ذات العلاقة بهذا البحث فقد قدم الباحث المقترحات الآتية:-

1- إجراء دراسة مماثلة للتعرف على علاقة الأداء الوظيفي بمتغيرات أخرى مثل ( الرضا عن العمل ، استراتيجيات التغيير الاجتماعي، المسؤولية الاجتماعية ، التفاعلات الاجتماعية، المقارنة الاجتماعية،التجاذب الاجتماعي) لنفس العينة أو لعينات الأخرى .

2- إجراء دراسة عن الحرمان النسبي المدرك لدى طلبة الجامعة وعلاقته بمتغيرات أخرى مثل(الاتجاه نحو المستقبل،العجز المتعلم،فقدان الأمل، اضطراب الكرب النفسي ،مستوى الطموح

، الاعتقاد بعشوائية العالم، المقارنة الاجتماعية،تحسين الذات، التنافس الاجتماعي )

4- قياس الحرمان النسبي العراقي المدرك لدى فئات أخرى في المجتمع العراقي مثل ( الأطباء -المهندسين - أساتذة الجامعة - الرياضيين - الناشطون السياسيون- الأدباء والمفكرون ) .

## **المصادر**

- ١- أبو الغار، إبراهيم(١٩٨٥): علم الاجتماع السياسي، القاهرة، مكتبة النهضة الشرق .
- ٢- بدوي، احمد زكي (١٩٧٧):معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان.
- ٣- البياتي ، عبد الجبار توفيق واثناسيوس ، زكريا (1977): الإحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة بغداد .
- ٤- توما، فائزة كوركيس (٢٠١٠): التخصص الجامعي و علاقته بالأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد، رسالة ماجستير، جامعة بغداد- كلية التربية للبنات.
- ٥- الختاتنة، سامي محسن (٢٠١١): علم النفس الإداري، جامعة مؤته- كلية علوم التربية، قسم علم النفس، الطبعة الأولى.
- ٦- رتشان، دايفد و آخرون (----): الإدارة المعاصرة، ترجمة، رفاعي محمد رفاعي و محمد سيد أحمد، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية.
- ٧- زهران، حامد عبدالسلام (١٩٨٧): الصحة النفسية و العلاج النفسي، الطبعة الثانية، القاهرة، عالم الكتب.
- ٨- سالم ، حامد عبد الحسين(١٩٨٥)اتجاهات الموظف العراقي للأحوال الوظيفية،بغداد،وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
- ٩- الصحة النفسية في العراق(٢٠٠٦):تقرير صادر عن وزارة الصحة العراقية بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية.في [http:// www.emro.who.int/Iraq/pdf/mental health\\_launch\\_ar.pdf](http://www.emro.who.int/Iraq/pdf/mental_health_launch_ar.pdf).
- ١٠- الصرايرة، خالد أحمد (٢٠١١): الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق- المجلد ٢٧- العدد الأول + الثاني.



- ١١- العتيبي، آدم غازي (١٩٩٨): أثر الخصائص الوظيفية والشخصية وقيم العمل على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت، المجلة العلمية لكلية الإدارة و الاقتصاد، العدد (٩)، ص ٨١ - ١٢٦.
- ١٢- عكاشة، أسعد أحمد محمد (٢٠٠٨): أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي في فلسطين، دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا- كلية التجارة- قسم إدارة الأعمال.
- ١٣- اللامي، أرشد ذياب خلف (٢٠٠٩): أخلاقيات العمل الإداري الجامعي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر التدريسيين، رسالة الماجستير، الجامعة المستنصرية- كلية التربية الأساسية.
- ١٤- المركز الصحفي لليونيسيف (٢٠٠٦): بيان صحفي مشترك بين الحكومة العراقية والأمم المتحدة موقع منظمة اليونيسيف. في الموقع [http:// www.unicef.org/arabic/media/24327\\_31805.html](http://www.unicef.org/arabic/media/24327_31805.html).
- ١٥- نظمي، فارس كمال عمر (٢٠٠٩): الحرمان النسبي المدرك والهوية الاجتماعية وعلاقتها بسلوك الاحتجاج لدى العاطلين عن العمل. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، لية الآداب.
- ١٧- ----- (٢٠١١): صدق البناء لمفهوم الحرمان النسبي المدرك، مجلة العلوم التربوية والنفسية، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية، العدد (٧٩)، بغداد.
- ١٨- أنعمي، مهدي محمد عبد الستار (٢٠١١) دراسات معاصرة في علم النفس المعرفي، دار غيداء للطباعة والنشر والتوزيع، ط١، عمان.
- ١٩- ----- (٢٠٠٦) تأثير برنامج إرشادي في التخفيف من آثار الذاكرة الصدمية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية. بحث القى في المؤتمر العلمي العربي الثامن لرعاية الموهوبين والمتفوقين، المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين، الدراسات والبحوث المحكمة، الجزء الأول، ١٥-١٦ أكتوبر ٢٠١١، عمان، الأردن.
- ٢٠- وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي (٢٠٠٥): مسح الأحوال المعيشية في العراق، التقرير التحليلي، الجزء الثاني، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، بغداد.
- ٢١- الكرياسي، علي محمد (١٩٨٤) شرح قانون الخدمة المدنية، بغداد، دار الحرية للطباعة.

- 22–Albrecht,S.L.&Tomans,D.L.&ChadwickmB.A(1980):**Social Psychology** .Newjersey:prentice–Hall.INC.
- 23– Bernstien & Crosby,F.(1980)**An Empirical Examination Of relative Deprivation Theory**.Journal of Social Psychology,16,P.444.
- 24– Crosby,F(1976)**A model of egoistical Relative Deprivation**. Psychological Review,83,2,p.85.
- 25– David,P.A &Foray D.& Cowan R.(2000):**The Explicit Economics of Knowledge Codification and Tacitness**,Industrial and corporate Change.
- 26– Ebel, R. L. (1972): **Essentials of Education Measurement**, now Jersey Prentice–Hall, Inc.
- 27– Davis,J.(1959)**A formal Interpretation of the Theory of Relative Deprivation**.Sociometry,vol(22) ,p.280.
- 28– -----(1962) **Towards A Theory of Revolution** .Amarican Sociological Reviews,27(1)p.5.
- 29–Driscoll, J.W. (1998): **Confidence and participation in taking organizational decision** as indication to the perfect job performance, Vo1.21, No.1
- 30–Geschwender,J.A(1964)**Social Structure and Nigro revolt, an examination of some hypotheses**, Social Forces,43,p.248.
- 31– Gurr,T,R(1970)**Why man rebel**, Princeton university press,Princeton.N.J.
- 32– Kuo, Rudy Fu–Hsiang (2007): **Exploring Herzberg’s Two–Factor Theory with Foreign Workers in the Taiwan Industry**, National Cheng Kung University.
- 33– Mukokoma,Maurice:(2008):**Motivation dilemma: A case of Uganda**,UgandaMayrts University, African research and document center.
- 34– OPEC,(2007)**Annual Statistical Bulletin**. Austria: Ueberreuter Print and Digimedia.

- 35– Pettigrew, T. F. (2002) Summing up: **Relative Deprivation as a key Social Psychological construct**, in I. Walker and J. Smith (Eds) *Relative Deprivation: specification, development and integration* (p. 351) Cambridge MA, Cambridge University Press.
- 36– Sonnentag, Sabine & Frese, Michael (2001): **Performance Concepts and Performance Theory**, University Of Konstanz, Germany.
- 37– Tocqueville, A. De (1955) **The old Regime and French Revolution**. Translated by Stuart Gilbert. Garden City: Doubleday & Company, Inc.
- 38– Webster, Frank & Robins, Kevin (1986) : **Information Technology: A Luddite Analysis**, Norwood, NJ: Ablex.
- 39– Winer, B. J. (1971): **Statistical Principle in Experimental Design**, McGraw–Hill, New York.
- 40– Venkatraman, N. & Prescott, J. E. (1990): **Environment–strategy coalignment**: an empirical test of its performance implications, *Strategic Management Journal*, 11, 1–23.

## Abstract

The current search studies (Perceived Iraqi Relative Deprivation and their relationship to functional performance Employees).

The concept of Relative Deprivation has been derived from theory of Rising Expectations which is observed that Relative Deprivation may provoke resentment rather than absolute Deprivation.

Gurr 1970 is defined Relative Deprivation is Perceived discrepancy between value Expectation and value capabilities. as a result of internal measurements with similar persons or groups in society.

The basic aim of this study concern with why Iraqi Employees resentment about Deprivation.

The concept perceived Iraqi Relative Deprivation has been developed to study the Perceived discrepancy between value Expectation and value capabilities. as a result of external measurements with similar persons or groups in another society. And its related with job performance.

The target current research:

- 1- Measurement Perceived Iraqi Relative Deprivation of The Employees in the Iraqi state.
- 2- Know the differences In Perceived Iraqi Relative Deprivation According to variables.
  - A- Gender (male, female).
  - B- Number of years of service (15 years and under), (16 years and above).
- 3- Measuring job performance The Employees in the Iraqi state.
- 4- Know the differences in job performance According to variables.
  - A- Gender (male, female).
  - B- Number of years of service (15 years and under) (16 years and above).
- 6-Find correlation between Perceived Iraqi Relative Deprivation and job performance.

The researcher has adopted scale of job performance (Al-Azzawi 2012) and scale of (Nadhmi 2009) and deal with their psychometric conditions, such as face validity and test- retest

reliability. The research's sample consisted of (80) employees and employee from the Diyala University- College of Essential Education.

After using appropriate statistical methods the search results:

- 1- the sample of research Has high and significant in Perceived Iraqi Relative Deprivation.
- 2- There is no Statistical significant difference in Perceived Iraqi Relative Deprivation by Gender variable (male, female).
- 3- There is Statistical significant difference in Perceived Iraqi Relative Deprivation in variable service years ,with favor to the service ( above 15 years).
- 4- The sample of research has high and significant in Job performance.
- 5- There is no Statistical significant differences in Job performance by Gender variable (male, female).
- 6- There is Statistical significant differences in Job performance in variable service years ,with favor to the service ( above 15 years).
- 7- There is poor correlation between Perceived Iraqi Relative Deprivation and job performance.

The interpretation of results was explained according to the theories of Relative Deprivation and Justice Retune.

The search implied some conclusions such as:

- 1- The Iraqi employee has high level towards justice sensitive.
- 2- The Iraqi employee has high level from Progressive Deprivation and Decremental Deprivation.
- 3- The Iraqi employee develops belief of random world.

Several recommendations have been proposed. Some of them are the following:

- 1- Legislating new law to achieve distributive justice of wealth to Iraqi Employees.
- 2- Legislating new law to deal with types or Deprivations in order to ensure suitable level of job Performance.
- 3- The professional institutions taking care to improve skills of the employee by training. And achieve technical developments in business.