

مدى إدراك القيم الاستراتيجية لوزارة العدل في دائرة رعاية القاصرين دراسة استطلاعية(*)

الباحثة: لمى عبدالرحمن موسى
جامعة تكريت
كلية الإدارة والاقتصاد
albadreluma@gmail.com

أ.م.د. حاتم علي عبدالله
جامعة تكريت
كلية الإدارة والاقتصاد
Hadminstration81@tu.edu.iq

ISSN 2709-6475 DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2022.2.2.11>

تاريخ النشر ٢٠٢٢/٦/١٠

تاريخ قبول النشر ٢٠٢٢/٤/٢

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٢/٣/٢٣

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الإدراك للقيم الاستراتيجية لوزارة العدل في دائرة رعاية القاصرين بعدّها أحد الدوائر التابعة لوزارة العدل، إذ تتجلى مشكلة الدراسة بعدم وضوح مدى إدراك موظفي دائرة رعاية القاصرين للقيم الاستراتيجية لوزارة العدل، ولتحقيق هدف الدراسة التجأ الباحثان إلى المنهج الوصفي التحليلي في تحليل البيانات التي تم الحصول عليها في ضوء الاستبانة والتي تعد الأداة الرئيسية للدراسة، فضلاً عن ذلك تم تحليل هذه البيانات عبر البرامج (SPSS24)، وإن أهمية الدراسة تمثلت بكونها من الدراسات الواقعية الميدانية الذي تحاول الإفادة من قيم وزارة العدل ومدى إدراكها في دائرة رعاية القاصرين، إذ طبقت الدراسة في ميدان الدائرة العامة لرعاية القاصرين، فضلاً عن المديرية التابعة لها في بغداد (مديرية رعاية القاصرين في الكرخ، ومديرية رعاية القاصرين الرصافة، ومديرية رعاية القاصرين في مدينة الصدر)، في حين تمثل مجتمع الدراسة بالموظفين الإداريين والقانونيين والمحاسبين ضمن المستويات الإدارية كافة) والبالغ عددهم (200) موظف، إذ تم سحب عينة منهم لتتمثل ب (132) فرداً وذلك حسب معادلة (معادلة ستيفن ثامبسون) وتم توزيع الاستبانة عليهم ومن ثم استرجاع (125) استبانة و(117) استبانة كانت صالحة للتحليل الإحصائي.

توصلت الدراسة إلى أن هناك إدراك للقيم الاستراتيجية لوزارة العدل العراقية المحددة في الخطة الاستراتيجية للوزارة (٢٠١٨-٢٠٢٢) في دائرة رعاية القاصرين وأوصت الدراسة بتعميق هذه القيم والابتعاد عن القيم الرنانة والمبالغ فيها.
الكلمات المفتاحية: القيم الاستراتيجية، دائرة رعاية القاصرين.



مجلة اقتصاديات الأعمال
المجلد (٢) العدد (٢) ٢٠٢٢
الصفحات: ٢١٣-٢٢٩

(*) البحث مستل من رسالة الماجستير للباحثة الثانية.

The Extent of Awareness of the Strategic Values of the Ministry of Justice in the Minors Care Department

An exploratory study

Abstract

The study aimed to identify the extent of awareness of the strategic values of the Ministry of Justice in the Department for the Care of Minors, as it is one of the departments affiliated with the ministry above, where the problem of the study is the lack of clarity of the extent to which the employees of the Department for the Care of Minors realize the strategic values of the Ministry of Justice. To achieve the goal of the study, the researchers resorted to the descriptive analytical method in analyzing the data obtained in the light of the questionnaire, which is the main tool for the study, in addition, these data were analyzed through the statistical program (SPSS24). And the importance of the study was that it was a realistic field study that tries to benefit from the values of the Ministry of Justice and the extent of its awareness in the department of minors' care , as it is one of the departments affiliated with the above ministry. The study was applied in the field of the General Department for the Care of Minors in addition to its affiliated directorates in Baghdad (Directorate for the Care of Minors in Karkh, Directorate of Care of Minors in Rusafa, and Directorate of Care of Minors in Sadr City), while the study community was represented by administrative, legal and accountants staff within all administrative levels). The number of (200) employees, as a sample of them was withdrawn to represent (132) individuals, according to the equation (Steven Thompson equation) and the questionnaire was distributed to them and then (125) questionnaires were retrieved and (117) questionnaires were valid for statistical analysis. The study concluded that there is an awareness of the strategic values of the Iraqi Ministry of Justice defined in the strategic plan of the ministry (2018-2022) in the department of minors care, and the study recommended deepening these values and moving away from the pretentious and exaggerated values.

Key words: the strategic values of the Ministry of Justice, Department of minors care.

المقدمة:

وزارة العدل من الوزارات المهمة في الحكومة العراقية، إذ تأسست بتأسيس الدولة العراقية سنة (١٩٢١)، ومنذ ذلك الوقت هي تمارس أعمالها عبر ما تؤمن به من القيم والغايات الاستراتيجية من إنشائها، وبما إن المنظمات ترتقي بقيمها وتسمو بأعمالها وتكتسب مكانتها من نبالة أهدافها وكذلك كفاءة وتراكم المعرفة التي تمتلكها، عملت وزارة العدل على إشاعة روح العدل والمساواة منذ تأسيس الدولة العراقية وصولاً إلى سنة (٢٠١٨) وتبعاً للتوجهات الحكومية، قامت الوزارة بوضع خطة استراتيجية لها متضمنة مجموعة من القيم الاستراتيجية والتي تسترعي الانتباه عند تنفيذ الاستراتيجية من قبل الوزارة، و الدوائر العدلية التابعة لها.

بما أن دائرة رعاية القاصرين هي واحدة من الدوائر العدلية التابعة إلى وزارة أعلاه والتي تقتصر مهامها على رعاية القاصرين والحفاظ على أموالهم واستثمارها وتنميتها، كون تلك الأموال تشكل استثمارات هائلة، وبالتالي فإن هذه الدائرة يقتضي منها إن تكون لها استراتيجيات محددة وتأتي تبعاً وتكون متوافقة مع الخطة الاستراتيجية لوزارة العدل، ومع الارتفاع الكبير في أعداد القاصرين وبصورة لم يسبق لها مثيل لأسباب تتعلق بالوضع السياسي والأمني، فضلاً عن الوضع الاقتصادي والاجتماعي، التي خلفت بدورها أعباء كثيرة وتركت ورائها حمل ثقيل اضطلعت به هذه الدائرة والتي عملت جاهدة في المحافظة على تركت هذه الشريحة (القاصرين) المهمة من أبناء هذا البلد، ومع كبر المسؤولية وحجم التركة واتساع المساحة التي تتحرك بها هذه الدائرة يأتي دور القيم الاستراتيجية السليمة التي تمكن الدائرة من إتمام المهام الموكلة إليها بمستوى عالي من الفاعلية والكفاءة. وبذلك تمثل الدراسة محاولة متواضعة عبر استطلاع آراء العاملين في دائرة رعاية القاصرين لمعرفة مدى الإدراك للقيم الاستراتيجية لوزارة العدل في دائرة رعاية القاصرين، ولتحقيق ذلك تطلب من الباحثان إحصاء كافة مديريات دائرة رعاية القاصرين والتي بلغ عددها (18) مديرية والتي كانت موزعة على المحافظات كافة، وبسبب صعوبة الاتصال بهم، فقد تم الاكتفاء بالمديريات الواقعة ضمن محافظة بغداد وذلك لسببين هما، أن هذه المديريات تمثل أساس عمل دائرة رعاية القاصرين، وكذلك إدارتها لشريحة واسعة من أموال القاصرين، ومن أجل تجسيد فكرة الدراسة ((مدى الإدراك للقيم الاستراتيجية لوزارة العدل في دائرة رعاية القاصرين: دراسة استطلاعية))، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة فقد تمت هيكلته كالآتي:

. المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة.

. المبحث الثاني: الإطار النظري للدراسة (القيم الاستراتيجية).

. المبحث الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة والذي شمل التحليل الوصفي للبيانات.

. المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة:

أولاً: مشكلة الدراسة:

إن دائرة رعاية القاصرين من دوائر وزارة العدل العراقية، لذلك فهي محكومة باستراتيجية الوزارة وقيمها الجوهرية، ولأن وزارة العدل وضعت جل اهتمامها في تبني خطة استراتيجية، وكانت أولها الخطة الاستراتيجية للفترة (٢٠١٣-٢٠١٧)، وتم تحديث هذه الخطة وفقاً لمتطلبات البرنامج الحكومي والسياسات العامة والمرحلة الراهنة بما تحمله من تحديات اقتصادية وأمنية التي مر بها البلد للفترة (٢٠١٨-٢٠٢٢)، إذ تم تحديد القيم الاستراتيجية للوزارة ب (الموظفون هم الثروة

الحقيقية، المواطن، تجسيد مبادئ حقوق الإنسان، المواطنة التنظيمية الصالحة، الشفافية والعدالة في تطبيق القوانين، الاستقلالية واحترام حقوق الآخرين، الصدق والجرأة في التعامل، الإيمان بالإبداع المهني والتميز المؤسسي، احترام الوقت)، لذلك تتجلى مشكلة الدراسة في عدم وضوح مدى إدراك موظفي دائرة رعاية القاصرين للقيم الاستراتيجية لوزارة العدل، ولتحدد التساؤل الرئيس للدراسة (ما مدى إدراك العينة المبحوثة للقيم الاستراتيجية لوزارة العدل والمحددة بالخطة الاستراتيجية؟) لأن الإدراك الواضح من قبل العاملين في دائرة رعاية القاصرين للقيم الاستراتيجية لوزارة العدل مهم جداً وذلك لكونهم هم المحرك الرئيسي للتوجهات الاستراتيجية والمجسد الفاعل لقيمها الرئيسة عن طريق سلوكياتهم المتوافقة مع قيم الوزارة بوصف هذه السلوكيات هي مؤشر أساسي للأداء الفاعل الذي ينعكس إيجابياً على الخدمات المقدمة لشريحة القاصرين.

ثانياً: أهمية الدراسة:

إن تبني وزارة العدل قيم استراتيجية يؤمن بها الموظفون في دائرة رعاية القاصرين بعدد هم موظفي أحد الدوائر العدلية التابعة للوزارة ولكون هذه القيم محرك أساسي للسلوكيات، وبالتالي تؤثر بشكل إيجابي على نوعية الخدمات التي تقدمها الدائرة لشريحة مهمة في المجتمع وهم القاصرين والذين هم بأمر الحاجة إلى أي جهود ايجابية للتخفيف من معاناتهم وتوفير الرعاية لهم والمحافظة على أموالهم واستثمارها، تم تحديد أهمية البحث بالآتي:

1. التعرف على الجانب النظري لمتغيراتها الدراسة.
2. التعرف على آراء العينة المستبينة في دائرة رعاية القاصرين لغرض التوصل إلى استنتاجات وتوصيات يمكن أن تفيد عمل دائرة و الوزارة بصورة عامة.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

- في ضوء مشكلة الدراسة وأهميتها، فإن الهدف من الدراسة هو الآتي:
1. وضع إطار نظري للقيم الاستراتيجية بشكل يساهم في تعميق المعرفة في هذا المجال.
 2. التعرف على القيم الاستراتيجية لوزارة العدل ميدانياً عن طريق إدراكات العينة المبحوثة.
 3. معرفة أهمية القيم الاستراتيجية لوزارة العدل بحسب إيمان موظفي دائرة رعاية القاصرين التابعة لها.

رابعاً: فرضيات الدراسة:

- حلاً مفترضاً لمشكلة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها، فقد اشتمت الفرضيات الآتية:
- الفرضية الرئيسية الأولى:** يمتلك الموظفون المستبينة آرائهم في دائرة رعاية القاصرين تصوراً واضحاً عن القيم الاستراتيجية لوزارة العدل العراقية.
- الفرضية الرئيسة الثانية:** تتشكل القيم الاستراتيجية في وزارة العدل تتابعياً وفق أهميتها المدركة، إذ يتباين تسلسل تشكيل القيم الاستراتيجية في وزارة العدل العراقية من وجهة نظر الموظفون المستبينة آرائهم في دائرة رعاية القاصرين.

خامساً: مصادر جمع المعلومات والبيانات:

إن المصادر الأولى (باليانات الثانوية): التي تخص الجانب النظري من الدراسة والذي تم تغطيته عبر الاستعانة بالدراسات العربية والأجنبية، فضلاً عن الرسائل والإطاريح الرصينة وبعض الكتب والمجلات، من أجل توضيح طبيعة المفاهيم الأساسية للموضوع، أما المصادر الثانية الخاصة (٢١٦)

(باليانات الأولية): اعتمدت الدراسة الاستبانة المصدر الأساس في الحصول على البيانات المتعلقة بالجانب العملي، إذ تعد هي الاداة الرئيسة والملائمة للحصول على بيانات وحقائق وفق وطبيعة الدراسة الحالية.

سادساً: حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة بالآتي:

1. الحدود المكانية: دائرة رعاية القاصرين الدائرة العامة مقراً في مركز وزارة العدل و المديريات التابعة لها في بغداد و البالغ عددها ثلاث مديريات.
2. الحدود الزمانية: من ٢٠٢١/٩/١ إلى ٢٠٢٢/٣/١.
3. الحدود البشرية: تم إجراء الدراسة على الموظفين الإداريين والقانونيين والمحاسبين في دائرة رعاية القاصرين و المديريات التابعة لها في بغداد و البالغ عددهم (200) موظفاً.

سابعاً: أسلوب تحليل البيانات:

تمت معالجة البيانات التي تم الحصول عليها بواسطة الاستبانة عن طريق البرنامج الإحصائي (Spss)، فضلاً عن الأساليب الإحصائية الآتية:

1. التحليل الوصفي (Descriptive Analysis): الغرض من هذا التحليل هو عرض البيانات ومن ثم تهيئتها والهدف من ذلك هو تقديم صورة أدق للدراسة أثناء فترة زمنية محددة.
2. التحليل العنقودي: الغرض من تصنيف الحالات أو المتغيرات بطريقة معينة.

ثامناً: مجتمع الدراسة وعينتها:

تمثل مجتمع الدراسة بموظفي دائرة رعاية القاصرين الدائرة العامة و المديريات التابعة لها في بغداد و البالغ عددهم الفعلي (200) موظفاً، أما عينة الدراسة فقد شملت (132) موظفاً من المستويات الإدارية كافة في الدائرة العامة و المديريات التابعة لها في بغداد (مديريات رعاية القاصرين في الكرخ و مديرية رعاية القاصرين في الرصافة و مديرية رعاية القاصرين في مدينة الصدر) اختيرت حسب معادلة ستيفن ثامبسون، إذ تم توزيع (132) استبانة و تم استعادة (125) استبانة و الصالحة للتحليل الإحصائي (117) استبانة فقط.

المبحث الثاني: الإطار النظري للدراسة (القيم الاستراتيجية):

إن القيم من المفاهيم الأساسية و المهمة لأي منظمة كونها تعطي المنظمة شخصيتها و هويتها و تطبع سلوكها إزاء طريقة تعاملها مع مختلف الأطراف و سوف نتعرف على القيم و أهميتها و القيم من الناحية الاستراتيجية، من ثم القيم الاستراتيجية لوزارة العدل و التي تم تحديدها في الخطة الاستراتيجية لوزارة العدل العراقية (٢٠١٨-٢٠٢٢).

اولاً: مفهوم القيم (Values):

هناك جهات نظر متعددة استطاع الباحثان الاطلاع عليها عن مفهوم القيم حيث منهم من عبر عن القيم من الناحية السلوكية للفرد، كما بين (ذنون، ٢٠٠٧: ٢٤٧) بوصفها اهتمام أو اختيار أو حكم يصدره الإنسان على شيء ما مسندة إلى مجموعة من المعايير التي وضعها مجتمعة والتي تحدد السلوك المرغوب فيه أو غير المرغوب، و تعمل القيم بوصفها إطاراً مرجعياً في مواقف متعددة، إذ يتعلم الفرد القيم و يكتسبها و من ثم يضيفها إلى إطاره المرجعي السلوكي، و هذا يتم عن

طريق التفاعل الاجتماعي، هي كذلك مثل مجردة تقدم معايير لتمييز ما هو إيجابي أو جيد عن ما هو سلبي أو سيء، يمكن لهذه المثل أن تشكل سلوكيات الأفراد أو ترشدهم حول كيفية التصرف في مواقف معينة وعلية فهي ترسم الخطوط الحدودية للمستوى السلوكي (Ertem & Kilinc, 2019:29)، وبالتالي أوضح (Rothaermel, 2017:53) أن القيم هي التي تحدد المعايير والقواعد الأخلاقية التي ينبغي أن تحكم سلوك الأفراد داخل أي منظمة. وبدون هذه القيم سيتبع الأفراد داخل المنظمة سلوكيات تتماشى مع أنظمة القيم الفردية الخاصة بهم، التي قد تؤدي إلى سلوكيات لا ترغب المنظمة في تشجيعها أحياناً. وللقيم السائدة في المنظمة، وفي أوساط الموظفين بشكل عام تأثير كبير وغير مدرك في الغالب على سلوك المسؤولين والموظفين يظهر هذا التأثير بشكل واضح في القناعات التي يكونها الموظف عن واقعه ووضعها في العمل، وينعكس هذا الأمر على سلوكه العام، ويتجلى في كثير من الأحيان في مواقف وممارساته في العمل (ذيب، ٢٠٢٠: ٣٠٧). وبالتالي فإن القيم تعتبر التزامات ومعطيات أساسية تسعى منظمة الأعمال لها، وكذلك فإنها تمثل معتقدات لها قيمة أساسية للملتزمين بها وبمضامينها، وبالتالي ترشد السلوك إلى ما هو مقبول أو مرفوض أو ما هو صواب أو خطأ، وعليه فإن القيم تتسم بالثبات النسبي (طوقان، ٢٠١٨: ٦٣).

ثانياً: أهمية القيم:

ينظر إلى القيم كقوة محرّكة ومنظمة للسلوك وتعد معيار يلجأ إليه الأفراد أثناء إجراء مقارنات بين مجموعة من البدائل السلوكية وكعامل موحد للثقافة العامة، وتعد كذلك محدد للأهداف والسياسات بحيث يجب أن تكون هذه الأهداف متوافقة ومنسجمة مع القيم، وإن القيم تبرز الاختلافات الحضارية بين المجتمعات، وهذا يؤثر على السلوك التنظيمي بشكل واضح، قيم المجتمعات تتنوع من حيث الإخلاص والأمانة واحترام الوقت والجدية وطاعة أوامر المسؤولين، وبالتالي فإن من الضروري معرفة وفهم القيم السائدة في أي مجتمع وذلك لفهم السلوك التنظيمي المتوقع من الأفراد (عبيرات، ٢٠١٨: ٥٤).

ويوضح (عبدالحفيظ، ٢٠١٦: ٢٢) أن القيم لها تأثيراً مباشراً في عملية صنع القرار أثناء تحديد الأهداف وتحليل البيانات ووضع البدائل إلى غاية تنفيذ القرار، ويتضح لنا أن تأثير القيم في عملية صنع القرار يتم بمراحل، إذ أن المرحلة الأولى تكون عند توزيع المسؤوليات والواجبات على العمل المطلوب إنجازه، أما المرحلة الثانية أثناء تحليل البيانات، إذ يكون تأثير القيم عند تفسير وفهم المعلومات التي من خلالها يتم إنجاز الهدف المطلوب والمرحلة الثالثة وضع البدائل، فإن الفرد يختار البديل الذي يتناسب والقيم التي يؤمن بها، بينما في مرحلة الأخيرة التي تتضمن تنفيذ القرار يتدخل الحكم القيمي على القرار الذي وقع عليه الاختيار.

ثالثاً: القيم من الناحية الاستراتيجية:

من ناحية الاستراتيجية يبين (العزاوي، ٢٠١٦: ٥٨) بأن القيم من المفاهيم المهمة التي تمثل العقائد الأساسية والمبادئ الإرشادية الرشيدة للمنظمة والتي تشتمل على قناعات ومعتقدات قادة المنظمة وأفرادها لتعكس لاحقاً هذه المعتقدات والقناعات في التصرفات والسلوكيات لهؤلاء القادة والعاملين، وينبغي الانتباه أن قيم المنظمة لا تتغير بسهولة إذا كانت قد بينت وشكلت شخصية المنظمة وعلى فترات زمنية طويلة، ويلاحظ أن هناك تجسيدا لهذه القيم والشعائر السائدة في المنظمة عن طريق تعاملها مع مختلف الأطراف. وبالتالي كيفية قيام المنظمة بأنشطتها لتحقيق رسالتها ورؤيتها، وكذلك الكيفية التي ستقدر بها المنظمة العملاء والموظفين وأصحاب المصلحة (٢١٨)

الأخرين والمجتمع (Aithal,2016:312) كونها تمد الموظفين بالطاقة الإبداعية التي تدفع المنظمة إلى الإمام نحو الأهداف المطلوبة (الشريفي وآخرون، ٢٠٢١: ٧٨). وتعد القيم مبادئ توجيهية جوهرية لا تعتمد على موقف معين لاتخاذ الخيارات الاستراتيجية وهي تشكل سلوكاً طويل الأمد وهي التي تحدد ما يمكن توقعه من تلك المنظمة في موافق متعددة (Fraser,2021:11).

رابعاً: القيم الاستراتيجية لوزارة العدل:

إن القيم الاستراتيجية التي تلتزم بها وزارة العدل عبر موظفيها في الدوائر العدلية كافة والمنتشرة في عموم العراق والتي تمت المصادقة عليها في الخطة الاستراتيجية لوزارة العدل العراقية (٢٠١٨-٢٠٢٢) الآتية:

١. الموظفون هم الثروة الحقيقية:

يمثل الموظفون في وزارة العدل رأس المال البشري والاجتماعي وهم يكونون بيئة العمل الايجابية التي تتصف بالالتزام الوظيفي العالي في تقديم الخدمات ذات الجودة العالية والبعيدة كل البعد عن التطرف والتزمتم الفكري، فضلاً عن تعزيز التفكير الايجابي والقيام بالمبادرة الذاتية التي تسهم في الارتقاء بالأداء المؤسسي للوزارة ودوائرها العامة المختلفة.

٢. المواطن:

يعد المواطن أحد أبرز أصحاب المصالح الأساس في وزارة العدل مما يتطلب على موظفي الوزارة تقديم أفضل الخدمات و ايسطها إليه، وذلك بغية الوصول إلى الرضا التام (للمواطن) عن الخدمات العدلية التي تقدمها دوائر الوزارة.

٣. تجسيد مبادئ حقوق الإنسان:

إن وزارة العدل بجميع قياداتها و موظفيها ملتزمة بتجسيد وتطبيق معايير حقوق الإنسان في العراق، فضلاً عن ذلك هي تسعى دائماً للحصول على مكانة رفيعة إمام المجتمع الدولي في الالتزام بهذه المعايير.

٤. المواطنة التنظيمية الصالحة:

تعد قيم الموظفين هي الأساس في العمل والتطور والضمير الحي لهم هو أساس الرقابة وصولاً لتفعيل مهمة تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية الضيقة، فالجميع يفكر معاً بالقضايا التي يمكن تقديمها للارتقاء بالوزارة.

٥. الشفافية والعدالة في تطبيق القوانين:

تمثل بساطة ووضوح الإجراءات والتعليمات والأنظمة والقوانين، وإيصالها وتنفيذها وفقاً لمعايير النزاهة والاستقامة وبشكل يتماشى مع مبادئ الإنصاف والمساواة بين المواطنين، فضلاً عن الالتزام بالسلوك القويم ومدونات ولوائح السلوك الأخلاقي عن طريق الفهم والإدراك الشامل بنتائج كل التصرفات التي يقوم بها الموظفون ضمن بيئة العمل والابتعاد عن التصرفات التي يعاقب عليها القانون والتي تعد غير مقبولة من قبل المجتمع العراقي كمجتمع إسلامي.

٦. الاستقلالية واحترام حقوق الآخرين:

تعكس حق التمتع بالسلطة المستندة إلى القانون وتجسيدها بالنظر الشمولية لأبناء المجتمع الواحد مع أهمية الاحترام المتبادل بين الموظفين داخل الوزارة ودوائرها المختلفة وبين الموظفين أنفسهم وأبناء المجتمع العراقي الواحد.

٧. الصدق والجرأة في التعامل:

تحدد هذه القيمة حالة الالتزام العالي لقيادات الوزارة وإداراتها العليا وموظفيها الرسميين في تنفيذ التزاماتهم الوظيفية والقيام بأدوارهم في انجاز معاملات المواطنين وتقديم خدمات عالية الجودة لتكون عند حسن ظن وتوقعات الحكومة والمستفيدين الآخرين أو يتفوقون عليها طبقاً للمعايير الدولية.

٨. الإيمان بالإبداع المهني والتميز المؤسسي:

السعي نحو تطوير القوانين والتشريعات لتكون متطابقة مع سيادة القانون وتحقيق الالتزام المهني الذي يستند في تقديم خدمة عدلية لتطبيق أفضل ممارسة للحريات وضمان حقوق الإنسان وصون كرامته وعزته في الحياة الرغيدة.

٩. احترام الوقت:

تعد هذه القيمة من القيم الضرورية عن طريق إلزام القيادات العليا للوزارة وموظفيها في تطبيق احترام المعين لإنجاز أكبر عدد من معاملات المواطنين وتقديم خدمات عالية ومرضية لغرض بناء عراق أفضل.

المبحث الثالث: الإطار العملي للدراسة:

يتناول هذا المبحث نبذة عن دائرة رعاية القاصرين، فضلاً عن التحليل الوصفي الخاص بالقيم الاستراتيجية لوزارة العدل التي تم قياسها في ضوء الاستبانة وأخيراً التحليل العنقودي.

أولاً: نبذة عن دائرة رعاية القاصرين:

إن الدولة العراقية اهتمت منذ تأسيسها بشريحة القاصرين، وأن هذا الاهتمام تبلور بموجب القانون المرقم (27) لسنة 1943م الذي تأسست بموجبه لأول مرة (دائرة أموال القاصرين)، وأن التطبيق العملي لهذا القانون بين وكشف عن وجود نقص في بعض أحكامه وقصور في بعضها الآخر، لأنها كانت لم تواكب ظروف الحياة المتطورة والمتجددة والتغير في البيئة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وبالتالي صار من الضروري تغيير هذا القانون وإعادة النظر في أحكامه ومعالجة وتدارك الأخطاء والنواقص التي لازمت وجوده (قانون الأحوال المدنية، 1973: 15)، وعليه صدر القانون المرقم (47) لسنة 1969 الذي أكد على ضرورة تأسيس صندوق أموال القاصرين لاستثمار أموال القاصرين بصورة موحدة (ودائع ثابتة في البنوك) وبفائدة لا تتجاوز (7%)، وعلى الرغم من التغييرات التي حملها القانون المرقم (47) لسنة 1969 لكنه ظل ضعيف وغير قادر على تحقيق النتائج المرجوة التي تلبى الطموح، هنا استدعت الضرورة صدور القانون المرقم (78) لسنة 1980 علماً أن هذا القانون هو المعمول به إلى يومنا هذا، وأن المهام الموكلة لدائرة رعاية القاصرين المحدد في قانون رعاية القاصرين رقم (78 لسنة 1980) هي:

١. إدارة أموال القاصرين وإنمائها والمحافظة عليها وإدارة المشاريع التجارية والصناعية والعقارات التي تعود ملكيتها للقاصر أو الرقابة والإشراف على من يديرها والإشراف على والأولياء

- والأوصياء المكلفين برعاية القاصرين وتقديم الرعاية التربوية والنفسية والثقافية والاجتماعية للقاصرين وتمثيل القاصرين أمام القضاء.
٢. الصغير الذي تتولى دائرة رعاية القاصرين رعايته وعند نفاذ ماله أو عندما يصبح ما عنده من رصيد لا يفي بحاجته يتم الإنفاق عليه من الصندوق أموال القاصرين، فضلاً عن إدارة أموال الأسرى والمفقودين والمحجرين المنقولة وغير المنقولة والمحافظة عليها وتنميتها على غرار أموال القاصرين البقية.
- وبينت (موسى، ٢٠١٦: ٣٠) إنه نتيجة للتغيرات في البيئة العراقية بصورة متزايدة أصبح من الضرورة استحداث قسم يسمى (قسم استثمار أموال القاصرين) وأن واجبات واختصاصات هذا القسم تم تحديدها بموجب التعليمات رقم (١) لسنة (٢٠٠١) والمنشورة في الوقائع العراقية العدد (٣٨٦٤) في ٢٠٠١/٢/٥ بما يأتي:
١. تنفيذ ومتابعة قرارات مجلس رعاية القاصرين الخاصة باستثمار وإدارة أموال القاصرين.
 ٢. تقديم التوصيات إلى مجلس رعاية القاصرين بالأمور والمقترحات التي لها علاقة باستثمار أموال القاصرين وإعداد خطط ودراسات لها علاقة باستثمار أموال القاصرين وتقديمها إلى مجلس رعاية القاصرين.
 ٣. ترشيح الأشخاص المختصين من ذوي الخبرة والمعرفة في مجال الاستثمار لتقديم دراسة بشأن استثمار أموال القاصرين، فضلاً عن إعداد تقرير سنوي بأنشطة القسم يتضمن الأعمال والاستثمارات التي قام بها القسم.

ثانياً: نتائج التحليل الوصفي:

إن نتائج التحليل الوصفي للقيم الاستراتيجية لوزارة العدل التي تم قياسها في ضوء الاستبانة، ومن أجل تحديد الأهمية النسبية ومستوى الإجابات ولكون الاستبانة المستخدمة في الدراسة فقد اعتمدت على مقياس (Likert) الخماسي الذي يتضمن (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق بشدة). عليه فإن هناك خمسة فئات تنتمي إليها المتوسطات الحسابية، ويمكن أن يتم تحديد عن طريق تحديد وإيجاد طول المدى (5-1=4) وبعد ذلك قسمته على عدد الفئات (4/5=0.80) وبعد ذلك يتم إضافة (0.80) إلى الحد الأدنى للمقياس وهو (1) أو يتم طرح (0.80) من الحد الأعلى للمقياس وهو (5). وعليه تكون الفئات كالتالي: (1-1.80) يكون ضعيف جداً، (1.81-2.60) يكون ضعيف، (2.61-3.40) يكون معتدل، (3.41-4.20) يكون عالي، (4.21-5.0) يكون عالي جداً (Dewberry, 2004: 1) ويكون التحليل كما مبين الجدول (1) الأوساط الحسابية والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لجميع القيم الاستراتيجية لوزارة العدل والمتعلقة بإدراكات أفراد عينة الدراسة.

الجدول (1) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف للقيم الاستراتيجية

الأبعاد	الفقرات	وصف الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
الموظفون	X ₃	تهتم دائرة رعاية القاصرين بتقديم خدمات ذات جودة عالية	4.282	0.927	21.648
	X ₄	يتميز موظفي دائرة رعاية القاصرين بالمبادرة الذاتية	3.863	1.082	28.009
		إجمالي الموظفون هم الثروة الحقيقية	4.072	0.719	17.468
المواطن	X ₅	تركز دائرة رعاية القاصرين على خدمة المستفيدين بأقصى ما يمكنها	4.324	0.926	21.415
	X ₆	تحقق دائرتنا رضا المستفيدين عن طريق تقديم أفضل الخدمات	4.128	0.914	22.141
	X ₇	بإمكان دائرتنا الوصول الى الرضا التام للمستفيدين من خدمات الدائرة	4.017	0.946	23.549
	X ₈	تؤمن دائرتنا بأن جل عملها مقرونا برضا المستفيدين	4.008	0.986	24.600
		إجمالي المواطن	4.119	0.797	19.349
	X ₉	تلتزم دائرة رعاية القاصرين بتطبيق معايير حقوق الإنسان	4.076	0.957	23.478
تجسيد مبادئ حقوق الإنسان	X ₁₀	يشترك موظفي دائرتنا بدورات تدريبية عن حقوق الإنسان باستمرار	3.418	1.185	34.669
	X ₁₁	يمتلك الموظفون المؤهلات العلمية الكافية لتطبيق مفاهيم حقوق الإنسان	3.717	1.065	28.652
	X ₁₂	هناك لائحة لحقوق الانسان في دائرتنا	3.273	1.277	39.016
		إجمالي تجسيد مبادئ حقوق الإنسان	3.621	0.867	23.943
المواطنة التنظيمية والصالحة	X ₁₃	يعمل الجميع مبدأ الرقابة الذاتية بدلاً من رقابة الإدارة	3.623	1.112	30.692
	X ₁₄	التفكير والعمل معاً سمة دائرتنا للارتقاء بعمل الدائرة	4.085	0.952	23.304
	X ₁₅	يسعى جميع العاملين إلى تحقيق أهداف دائرتنا	3.854	1.100	28.541
		إجمالي المواطنة التنظيمية الصالحة	3.854	0.914	23.715
	X ₁₇	يُتصف القانون الذي تعمل وفقه دائرتنا بالبساطة والوضوح	3.982	0.991	24.886
التقنين الشفافية والعدالة	X ₁₈	تتميز التعليمات والضوابط المعمول بها في دائرتنا بأنها واضحة ومفهومة	4.068	0.848	20.845
	X ₁₉	يتمشى العمل في الدائرة وعبر القانون الخاص بها مع مبادئ الإنصاف والمساواة	3.812	1.082	28.384
		إجمالي الشفافية والعدالة في تطبيق القوانين	3.954	0.802	20.283
	X ₂₁	تنسجم العلاقة بين موظفي الدائرة والمواطنين بالاحترام المتبادل	4.265	0.903	21.172
حقوق الآخرين واحترام	X ₂₃	يوجد درجة من الاحترام المتبادل بين موظفي الدائرة وموظفي الدوائر العدلية	4.350	0.883	20.298
	X ₂₄	يمتلك موظفونا دائرتنا مرونة في كيفية التعامل مع المراجعين	4.333	0.798	18.416
		إجمالي الاستقلالية واحترام حقوق الآخرين	4.316	0.741	17.168
	X ₂₅	يلتزم موظفو دائرتنا وأدارتها بتنفيذ التزاماتها الوظيفية من أجل تقديم خدمات عالية الجودة	4.265	0.781	18.311
الصدق والجرأة في التعامل	X ₂₆	يعمل موظفو دائرة رعاية القاصرين وأدارتها بكامل طاقتها لتكون عند حسن ظن المستفيدين	4.290	0.851	19.836
		إجمالي الصدق والجرأة في التعامل	4.277	0.755	17.652
الإيمان بالإبداع	X ₃₀	تمنح الدائرة كتب الشكر والتقدير ودعم معنوي للموظفين المبدعين	3.256	1.320	40.540
	X ₃₁	تمنح مكافآت تحفيزية للسلوك الإبداعي في الدائرة	3.094	1.238	40.012
		إجمالي الإيمان بالإبداع المهني والتميز المؤسسي	3.175	1.049	33.175
احترام الوقت	X ₃₃	تلتزم دائرتنا بتطبيق احترام الوقت المعين لإنجاز أكبر عدد من المعاملات	4.247	0.850	20.014
	X ₃₄	تحاول الدائرة إنجاز مهامها بأسرع الأوقات	4.427	0.802	18.116
		إجمالي احترام الوقت	4.337	0.734	17.538
		إجمالي القيم	3.956	0.618	15.621

n=117

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (SPSS: 24).

- ومن متابعة مضامين الجدول (1) الخاص بالتحليل الوصفي للقيم الاستراتيجية تظهر لنا:
1. **الموظفون هم الثروة الحقيقية:** تظهر النتائج أعلاه إن الموظفون هم الثروة الحقيقية قد حققت معامل اختلاف (17.468) من بين أبعاد القيم الاستراتيجية لوزارة العدل، الذي يعد ثاني أقل معامل اختلاف ضمن الدراسة، وهذا يدل على قناعة العينة المبحوثة على أن موظفي دائرة رعاية القاصرين وما يمتلكون من قدرات ومعرفة وخبرة في مجال عمل الدائرة، وكذلك حصول الكثير منهم على شهادات جامعية أولية وعليا في المجالات (القانونية وإدارية وحسابية) تمكنهم من إنجاز الأعمال بأفضل صورة، وسعيهم المستمر إلى الارتقاء بالخدمات التي تقدمها الدائرة والعمل على المحافظة على أموال القاصرين، وكذلك استثمارها وإنائها في مجالات الاستثمار التي حددها القانون وبأقل قدر من المخاطرة، فضلاً عن شعورهم العالي بالمسؤولية اتجاه عمل الدائرة، وإدراكهم لأهمية الخدمات التي تقدمها كونها تخدم شريحة مستضعفة في المجتمع وهي شريحة القاصرين تجعلهم من القيم المهمة للدائرة التي تمثلهم بالثروة الحقيقية، وهذا ما يعززه الوسط الحسابي البالغ (4.072) والانحراف المعياري البالغ (0.719)، مما يدل على الانسجام بين الإجابات الخاصة بأفراد العينة تجاه هذا البُعد، التي تم قياسها بالفقرات من (X_3, X_4)، إذ حققت الفقرة (X_4) أعلى معامل اختلاف والبالغ (28.009) وهذا يدل وجود تشتت أو انسجام أقل بين آراء أفراد العينة حول يتميز موظفي دائرة رعاية القاصرين بالمبادرة الذاتية، وهذا ما وضحته قيمة كلا من الوسط الحسابي البالغة (3.863) والانحراف المعياري (1.082)، في حين حققت الفقرة (X_3) أقل معامل اختلاف الذي بلغ (21.648) مما يشير إلى أن الدائرة وعبر موظفيها تهتم بتقديم خدمات ذات جودة عالية.
 2. **المواطن:** أظهرت النتائج أن نسبة معامل الاختلاف لهذا البُعد بلغت (19.349) وهذا يدل على أن المواطن يعد من القيم التي يعمل في ضوئها موظفي الدائرة وإيمانهم بأهمية الاهتمام بالمواطنين وإدراك العينة المبحوثة لأهمية تقديم أفضل الخدمات للمواطنين وخاصة للمستفيدين من خدماتها وهم القاصرين الذين تتولى الدائرة تقديم الخدمات الاجتماعية لهم وذلك عن طريق القيام بالزيارات الميدانية للقاصرين في مكان سكنهم أو دراستهم ومتابعتهم من الناحية الاجتماعية والنفسية والسعي لأن يكونون أفراد مؤثرين في المجتمع مستقبلاً عبر محاولة أنشأهم نشأة صحيحة، ومن جانب آخر الحفاظ على أموالهم ومحاسبة الأوصياء والأولياء المكلفين برعايتهم وعدم منح أذن للتصرف بأموالهم إلا بعد التأكد من تحقيق مصلحة القاصر، وحتى القاصرين الذين ينفذ رصيدهم فإن الدائرة تتعهد بالإنفاق عليه من صندوق أموال القاصرين، والقيام بتمثيل القاصرين أمام المحاكم للحفاظ على جميع حقوقهم، وهذا ما عززه الوسط الحسابي البالغ (4.119) والانحراف المعياري البالغ (0.797) مما يدل على الانسجام بين الإجابات الخاصة بأفراد العينة تجاه هذا البُعد، التي تم قياسها بالفقرات (X_5, X_6, X_7, X_8)، إذ حققت الفقرة (X_8) أعلى معامل اختلاف والبالغ (24.600)، وهذا يدل على وجود تشتت أو انسجام قليل بين آراء أفراد العينة حول أن موظفي الدائرة يؤمنون بأن جل عملهم مقرونا برضا المستفيدين، وهذا ما وضحته قيمة كلا من الوسط الحسابي البالغة (4.008) والانحراف المعياري (0.986)، في حين حققت الفقرة (X_5) أقل معامل اختلاف الذي بلغ (21.415) مما يشير إلى الموظفين لديه إيماناً بأن الدائرة تركز على خدمة المستفيدين بأقصى ما يمكنها.
 3. **تجسيد مبادئ حقوق الإنسان:** يتبين من الجدول (1) إن (تجسيد مبادئ حقوق الإنسان) أظهرت النتائج أن نسبة معامل الاختلاف لهذا البُعد بلغت (23.943) وهذا يدل على أن هناك نسبة

معقولة من الاتفاق بين العينة المبحوثة في الدائرة على هذا البُعد وأن عمل الدائرة بالأساس يقع ضمن مبادئ حقوق الإنسان، كون عمل الدائرة بالأساس مرتبط بالقاصرين، والقاصر إما إن يكون (اليتيم) الذي يكون بحاجة إلى يد أمينة تدبر أمواله وتحافظ عليها وتنميها وتقوم بالرقابة المستمرة على جميع أمواله والقائمين عليها ومنع التصرف بها إلا بعد تأكد الدائرة من تحقيق مصلحه القاصر ومنع أي تجاوز أو تلاعب بحقوقه، أو قد يكون القاصر (الغائب أو المفقود أو فاقد الأهلية) الذي يكون هو الآخر بحاجة إلى من يحافظ على حقوقه وإن هذا ما عززه الوسط الحسابي البالغ (3.621) والانحراف المعياري البالغ (0.867) مما يدل على وجود نوع من الانسجام بين الإجابات الخاصة بأفراد العينة تجاه هذا البُعد، التي تم قياسها بالفقرات $(X_9, X_{10}, X_{11}, X_{12})$ ، إذ حققت الفقرة (X_{12}) أعلى معامل اختلاف والبالغ (39.016) وهذا يدل وجود تشتت أو انسجام قليل بين آراء أفراد العينة حول وجود لائحة لحقوق الإنسان في الدائرة هذا ما وضحته قيمة كلا من الوسط الحسابي البالغة (3.273) والانحراف المعياري (1.277)، في حين حققت الفقرة (X_9) أقل معامل اختلاف الذي بلغ (23.478) مما يشير إلى الموظفين يؤمنون هناك نوع من الالتزام من قبل الدائرة بتطبيق معايير حقوق الإنسان.

٤. **المواطنة التنظيمية الصالحة:** يتبين من الجدول (1) إن بُعد (المواطنة التنظيمية الصالحة) أظهرت النتائج أن نسبة معامل الاختلاف لهذا البُعد بلغت (23.715) وهذا يدل على أن موظفي الدائرة لديهم ثقافة التفكير الجماعي والعمل معاً للارتقاء بالخدمات المقدمة من قبل الدائرة، وهذا ما عززه الوسط الحسابي البالغ (3.854) والانحراف المعياري البالغ (0.914) مما يدل على وجود نوع من الانسجام بين الإجابات الخاصة بأفراد العينة تجاه هذا البُعد، التي تم قياسها بالفقرات (X_{13}, X_{14}, X_{15}) ، إذ حققت الفقرة (X_{13}) أعلى معامل اختلاف والبالغ (30.692) وهذا يدل وجود تشتت أو انسجام قليل بين آراء أفراد العينة حول عمل الجميع بمبدأ الرقابة الذاتية بدلاً من رقابة الإدارة هذا ما وضحته قيمة كلا من الوسط الحسابي البالغة (3.623) والانحراف المعياري (1.112)، في حين حققت الفقرة (X_{14}) أقل معامل اختلاف الذي بلغ (23.304) مما يدل على أن التفكير والعمل معاً سمة من سمات عمل الدائرة للارتقاء بعملها.

٥. **الشفافية والعدالة في تطبيق القوانين:** يتبين من الجدول (1) إن (الشفافية والعدالة في تطبيق القوانين) أظهرت النتائج أن نسبة معامل الاختلاف لهذا البُعد بلغت (20.283)، وهذا يدل على أن القانون الذي تعمل وفق بنوده الدائرة يتصف بالوضوح، وأن الدائرة تعمل وفق لقانونها (قانون رعاية القاصرين رقم ٧٨ لسنة ١٩٨٠) الذي يميزها عن الدوائر العدلية الأخرى لامتلاكها هذا القانون الذي يوضح كيفية التعامل وإدارة أموال القاصرين. وهذا ما عززه الوسط الحسابي البالغ (3.954) والانحراف المعياري البالغ (0.802) مما يدل على وجود نوع من الانسجام بين الإجابات الخاصة بأفراد العينة تجاه هذا البُعد، التي تم قياسها بالفقرات (X_{17}, X_{18}, X_{19}) ، إذ حققت الفقرة (X_{19}) أعلى معامل اختلاف والبالغ (28.384) وهذا يدل وجود تشتت أو انسجام قليل بين آراء أفراد العينة حول: يتماشى العمل في الدائرة وعبر القانون الخاص بها مع مبادئ الإنصاف والمساواة هذا ما وضحته قيمة كلا من الوسط الحسابي البالغة (3.812) والانحراف المعياري (1.082)، في حين حققت الفقرة (X_{18}) أقل معامل اختلاف الذي بلغ (20.845) مما يدل على أن التعليمات والضوابط التي تعمل بها الدائرة تتميز بانها واضحة ومفهومة.

٦. **الاستقلالية واحترام حقوق الآخرين:** يتبين من الجدول (1) إن (الاستقلالية واحترام حقوق الآخرين) أظهرت النتائج أن نسبة معامل الاختلاف لهذا البُعد بلغت (17.168) ويمثل أقل معامل اختلاف، إذ أن الدائرة تنسم بمستوى عالي من الاستقلالية والاحترام المتبادل بين موظفيها وموظفي الدوائر العدلية الأخرى، فضلاً عن المراجعين والمستفيدين من خدماتها. وهذا ما عززه الوسط الحسابي البالغ (4.316) والانحراف المعياري البالغ (0.741) مما يدل على وجود نوع من الانسجام بين الإجابات الخاصة بأفراد العينة تجاه هذا البُعد، التي تم قياسها بالفقرات (X₂₁, X₂₃, X₂₄)، إذ حققت الفقرة (X₂₁) أعلى معامل اختلاف والبالغ (21.172) وهذا يدل على وجود تشتت أو انسجام قليل بين آراء أفراد العينة حول الاحترام المتبادل بين موظفي الدائرة، هذا ما وضحته قيمة كلا من الوسط الحسابي البالغة (4.265) والانحراف المعياري (0.903)، في حين حققت الفقرة (X₂₄) أقل معامل اختلاف الذي بلغ (18.416) مما يدل على موظفي الدائرة يمتلكون المرونة الكافية في كيفية التعامل مع المراجعين.

٧. **الصدق والجرأة في التعامل:** يتبين من الجدول (1) إن بُعد (الصدق والجرأة في التعامل) أظهرت النتائج أن نسبة معامل الاختلاف لهذا البُعد بلغت (17.652) أن الدائرة تنسم بمستوى من الصدق والجرأة في التعامل، وأن الدائرة والمديريات التابعة لها تعمل بكل طاقتها لتحقيق رضا المستفيدين وبالشكل الذي يضمن تقديم خدمات عالية الجودة. وهذا ما عززه الوسط الحسابي البالغ (4.277) والانحراف المعياري البالغ (0.755) مما يدل على وجود نوع من الانسجام بين الإجابات الخاصة بأفراد العينة تجاه هذا البُعد، التي تم قياسها بالفقرات (X₂₅, X₂₆)، إذ حققت الفقرة (X₂₆) أعلى معامل اختلاف والبالغ (19.836) وهذا يدل على وجود تشتت أو انسجام قليل بين آراء أفراد العينة حول عمل موظفي الدائرة وإدارتها بكامل طاقتها لتكون عند حسن ظن المستفيدين هذا ما وضحته قيمة كلا من الوسط الحسابي البالغة (4.290) والانحراف المعياري (0.851)، في حين حققت الفقرة (X₂₅) أقل معامل اختلاف الذي بلغ (18.311) مما يدل على موظفي الدائرة وإدارتها يعملون على تنفيذ التزاماتهم الوظيفية من أجل تقديم خدمات عالية الجودة.

٨. **الإيمان بالإبداع المهني والتميز المؤسسي:** يتبين من الجدول (1) إن بُعد (الإيمان بالإبداع المهني والتميز المؤسسي) أظهرت النتائج أن نسبة معامل الاختلاف لهذا البُعد بلغت (33.175) وهو يعد من أعلى معاملات الاختلاف ويوضح أن إدراكات عينة الدراسة هو عدم اهتمام الإدارة بجوانب المكافأة المادية والمعنوية المحفزة للموظفين بصورة كافية. وهذا ما عززه الوسط الحسابي البالغ (3.175) والانحراف المعياري البالغ (1.049) مما يدل على وجود نوع من الانسجام بين الإجابات الخاصة بأفراد العينة تجاه هذا البُعد، التي تم قياسها بالفقرات (X₃₀, X₃₁)، إذ حققت الفقرة (X₃₀) أعلى معامل اختلاف والبالغ (40.540) وهذا يدل على وجود تشتت أو انسجام قليل بين آراء أفراد العينة حول قيام الدائرة بمنح كتب شكر وتقدير ودعم معنوي للموظفين المبدعين، هذا ما وضحته قيمة كلا من الوسط الحسابي البالغة (3.256) والانحراف المعياري (1.320)، في حين حققت الفقرة (X₃₁) أقل معامل اختلاف الذي بلغ (40.012) مما يدل على أن الدائرة من الممكن أن تقوم بمنح مكافأة للسلوك الإبداعي.

٩. **احترام الوقت:** يتبين من الجدول (1) إن بُعد (احترام الوقت) أظهرت النتائج أن نسبة معامل الاختلاف لهذا البُعد بلغت (17.538) وهو يعد من أقل معاملات الاختلاف ويوضح اهتمام موظفي الوزارة بالوقت والتزامهم الوقت المحدد للإنجاز. وهذا ما عززه الوسط الحسابي البالغ (٢٢٥)

(4.337) والانحراف المعياري البالغ (0.734) مما يدل على وجود نوع من الانسجام بين الإجابات الخاصة بأفراد العينة تجاه هذا البُعد، التي تم قياسها بالفقرات (X_{33}, X_{34})، إذ حققت الفقرة (X_{33}) أعلى معامل اختلاف والبالغ (20.014) وهذا يدل وجود تشتت أو انسجام قليل بين آراء أفراد العينة حول عمل الدائرة بانها ملتزمة بتطبيق احترام الوقت لإنجاز أكبر عدد من المعاملات، هذا ما وضحته قيمة كلا من الوسط الحسابي البالغة (4.247) والانحراف المعياري (0.850)، في حين حققت الفقرة (X_{34}) أقل معامل اختلاف الذي بلغ (18.116) مما يدل على أن الدائرة تحاول إنجاز مهامها بأسرع الأوقات. ويتأكد للباحثين قبول فرضية الدراسة الأولى التي تنص على: يمتلك الموظفون المستبينة آرائهم في دائرة رعاية القاصرين تصوراً واضحاً عن القيم الاستراتيجية لوزارة العدل العراقية.

ثانياً: التحليل العنقودي:

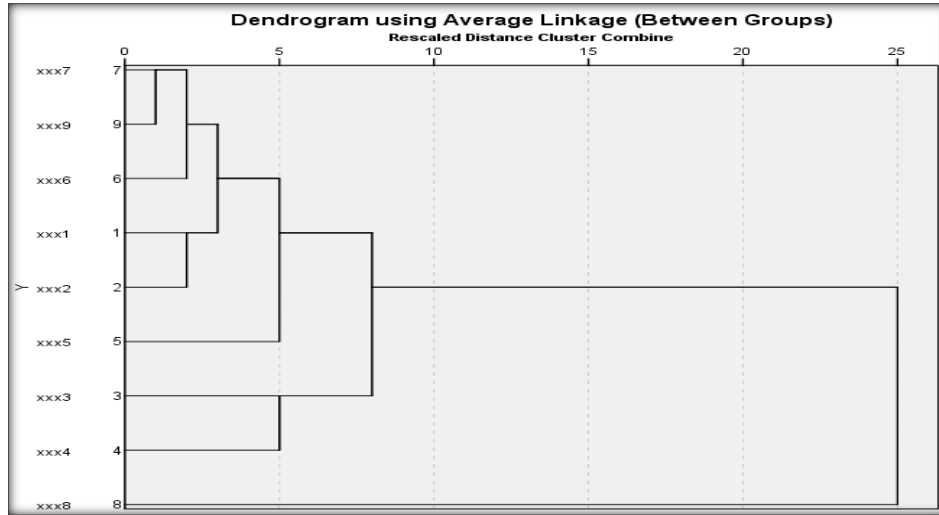
من أجل معرفة كيف تتشكل القيم الاستراتيجية في وزارة العدل تتابعياً (باستعمال التحليل العنقودي) وفق أهميتها المدركة وأي من القيم الاستراتيجية لوزارة العدل هي التي أثرت في إدراكات العينة المبحوثة واستحصلت على اهتماماتهم في العمل، فقد ألتجأ الباحثان إلى استعمال التحليل العنقودي، ويعرف التحليل العنقودي بشكل عام على أنه إجراءات الهدف منها تصنيف (حالات Cases) أو متغيرات (Variables) بطرائق معينة وكذلك ترتيبها داخل عناقيد وتكون المتغيرات المصنفة داخل كل عنقود متجانسة فيما يتعلق بخصائص محددة، وتختلف عن المتغيرات الأخرى الموجودة في العناقيد الأخرى (جودة، ٢٠١٨: ١٠٢). وبناء على ذلك وبعد إجراء التحليل تبينت النتائج كما في الجدول (٢) والشكل (١)، إذ يظهر الجدول (٢) المعنون بجدول التقارب (Schedule Agglomeration) وهي جدولة التي توضح الكيفية التي تتكون بها العناقيد بشكل تدرجي، هرمي، مدى الترابط بين كل قيمة من القيمة الاستراتيجية الأخرى للوزارة، ويتبين أن العنقود الأول قد تشكل بين (XXX_7 و XXX_9) المتمثلة بـ(الصدق والجرأة في التعامل واحترام الوقت) بمعامل (49.139) محققاً بذلك عنقوداً أولياً، وتشكيل عنقوداً ثانياً بين (XXX_1 و XXX_2) المتمثلة بـ(الموظفون هم الثروة الحقيقية والمواطن) بمعامل (53.208)، أما العنقود الثالث فقد تشكل بين (XXX_6 و XXX_7) المتمثل بـ(الاستقلالية واحترام حقوق الآخرين والصدق والجرأة في التعامل) بمعامل (54.569) مما يشير إلى أهمية هذا العنقود كونه تشكل من العنقود الأول مع الصدق والجرأة في التعامل، أما العنقود الرابع قد تشكل بين (XXX_1 و XXX_6) المتمثلة بـ(الموظفون هم الثروة الحقيقية وبين الاستقلالية واحترام حقوق الآخرين) وبمعامل (63.863)، وأيضاً يوضح أهمية هذا العنقود لأنه تشكل مع العنقود السابق، أما العنقود الخامس فقد تشكل بين (XXX_3 و XXX_4) المتمثلة بـ(تجسيد مبادئ حقوق الإنسان والمواطنة التنظيمية الصالحة) وبمعامل (75.049) والعنقود السادس تكون من (XXX_1 و XXX_5) المتمثلة بـ(الموظفون هم الثروة الحقيقية والشفافية والعدالة) في التعامل وبمعامل (76.169)، والعنقود السابع تكون من (XXX_1 و XXX_3) المتمثل بـ(الموظفون هم الثروة الحقيقية وتجسيد مبادئ حقوق الإنسان) وبمعامل (97.446) وهذا ما يشير إلى أهمية العنقودين السادس والسابع، أما العنقود الأخير وهو الثامن الذي تكون من (XXX_1 و XXX_8) المتمثل بـ(الموظفون هم الثروة الحقيقية والإيمان بالإبداع المهني والتطور المؤسسي) وبمعامل (219.397)، وهذا ما يبرر لنا قبول فرضية الدراسة الثانية تبعاً للمؤشرات الإحصائية.

الجدول (2) جدول التقارب

المرحلة القادمة	العناقيد الجديدة		المعاملات	العناقيد المتشكلة		المرحلة
	العنقود الثاني	العنقود الأول		العنقود الثاني	العنقود الأول	
3	0	0	46.139	9	7	1
4	0	0	53.208	2	1	2
4	1	0	54.569	7	6	3
6	3	2	63.863	6	1	4
7	0	0	75.049	4	3	5
7	0	4	76.169	5	1	6
8	5	6	97.446	3	1	7
0	0	7	219.397	8	1	8

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج (SPSS,24).

أما الشكل (1) الذي يمثل شجرة العناقيد وهي شجرة تضم قياسات تمتد إلى (25) وحدة قياس ويشير طول الخط إلى زيادة في درجات عدم التشابه بين القيم والعكس صحيح وكما هو واضح في الشكل (1).



الشكل (1) الشجرة الثنائية لتشكيل العناقيد

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج (SPSS,24).

وعليه تتشكل القيم الاستراتيجية في وزارة العدل تنابعياً وفق أهميتها المدركة، وبالتالي فقد مثلت الصدق والجرأة في التعامل واحترام الوقت قيم استراتيجية نابعة من رؤية وزارة العدل وأمن بها العاملين في جميع دوائر وزارة العدل ومنها دائرة رعاية القاصرين، ومن ثم تحديد القيم الاستراتيجية للدائرة لتأتي تباعاً الموظفون هم الثروة، فضلاً عن أهمية المواطن هكذا.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات:

١. هناك إدراك للقيم الاستراتيجية لوزارة العدل وفق إدراكات العينة المستبينة وكما مبين في أدناه:
 - أ. هناك قناعة من العينة المبحوثة على أن موظفي دائرة رعاية القاصرين وما يمتلكون من قدرات ومعرفة وخبرة في مجال عمل الدائرة، وكذلك حصول الكثير منهم على شهادات جامعية أولية وعلية في المجالات (القانونية وإدارية وحسابية) تمكنهم من إنجاز الأعمال بأفضل صورة، وتجعلهم من القيم المهمة للدائرة التي تمثلهم بالثروة الحقيقية.
 - ب. هناك إدراك للعينة المبحوثة على أن المواطن يعد من القيم التي يعمل في ضوئها موظفي الدائرة وإيمانهم بأهمية الاهتمام بالمواطنين وإدراك العينة المبحوثة لأهمية تقديم أفضل الخدمات للمواطنين وخاصة للمستفيدين من خدماتها وهم القاصرين اللذين تتولى الدائرة تقديم الخدمات لهم.
 - ت. إن هناك اتفاق بين العينة المبحوثة في الدائرة على أن عمل الدائرة بالأساس يقع ضمن مبادئ حقوق الإنسان، كون عمل الدائرة بالأساس مرتبط بالقاصرين.
 - ث. هناك إدراك من العينة أن موظفي الدائرة لديهم ثقافة التفكير الجماعي والعمل معاً للارتقاء بالخدمات المقدمة من قبل الدائرة.
 - ج. هناك إدراك لدى العينة المبحوثة بوجود مستوى عالي من الاتفاق على الاستقلالية والاحترام المتبادل بين موظفيها وموظفي الدوائر العدلية الأخرى، فضلاً عن المراجعين والمستفيدين من خدماتها.
 - ح. إن الدائرة تتسم بمستوى من الصدق والجرأة في التعامل وهو من القيم المهمة التي يؤمن بها الموظفين كونهم وأدارتهم يعملون بكامل طاقتهم يكونون عند حسن ظن المستفيدين من خدمات الدائرة.
 - خ. (الإيمان بالإبداع المهني والتميز المؤسسي) يعد من أقل القيم التي تم الاتفاق على وجودها في الدائرة لعدم الاهتمام بالمكافأة المادية والمعنوية للموظفين المبدعين.
 - د. (احترام الوقت) اهتمام موظفي الوزارة بالوقت والتزامهم الوقت المحدد للإنجاز وهو من أهم القيم المدرك من قبل العينة المستهدفة.
٢. تتشكل القيم الاستراتيجية في وزارة العدل تنابعياً وفق أهميتها المدركة وبالتالي فقد مثلت الصدق والجرأة في التعامل واحترام الوقت قيم استراتيجية نابعة من رؤية وزارة العدل وأمن بها العاملين في جميع دوائر وزارة العدل ومنها دائرة رعاية القاصرين، ومن ثم تحديد القيم الاستراتيجية للدائرة لتأتي تباعاً الموظفون هم الثروة الحقيقية، فضلاً عن أهمية المواطن وهكذا.

ثانياً: التوصيات:

١. يجب أن تكون مكونات العملية الاستراتيجية في مقر الوزارة، فضلاً عن الدوائر والمديريات التابعة لها من رؤية ورسالة وقيم وأهداف واضحة ومفهومة للعاملين.
آلية العمل: إقامة دورات وورش عمل ودورات دورية للموظفين لغرض تعريفهم بالرؤية والرسالة والقيم والأهداف.
٢. يجب أن تكون القيم الاستراتيجية لوزارة العدل واقعية وغير مبالغ فيها تعكس عمل الدوائر العدلية.

آلية العمل: عن طريق تعديل القيم الاستراتيجية لوزارة العدل العراقية بشكل واقعي لتنعكس في عمل الدوائر العدلية والابتعاد عن القيم الرنانة المبالغ فيها.

المصادر:

أولاً: المصادر العربية:

١. قانون رعاية القاصرين رقم ٧٨ لسنة ١٩٨٠.
٢. قانون الأحوال المدنية لسنة ١٩٧٣.
٣. الخطة الاستراتيجية لوزارة العدل العراقية ٢٠١٨-٢٠٢٢.
٤. الوقائع العراقية العدد ١٧١٧ في ١٧/٤/١٩٦٩.
٥. جودة، محفوظ، (٢٠١٨)، التحليل الإحصائي باستعمال SPSS، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٦. ذنون، راشد وكواز، عدي، (٢٠٠٧)، القيم الإدارية لدى أعضاء الملاك الإداري والتدريبي للأندية الرياضية للمنطقة الشمالية في العراق، مجلة الراصد للعلوم الرياضية، المجلد ١٣، العدد ٤٢، ص ٢٤٢-٢٨١.
٧. ذيب، هيثم، (٢٠٢٠)، أصول التخطيط الاستراتيجي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٨. الشريف، علي كاظم وظاهر، فاضل محمد، (٢٠٢١)، دور القيادة الأخلاقية في ترسيخ القيم التنظيمية للقيادة الجامعيين: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات في الجامعات العراقية، مجلة الريادة للمال والأعمال، المجلد ٢، العدد ١، ص ٧٠-٨٩.
٩. طوقان، عامر محمد، (٢٠١٨)، التخطيط الاستراتيجي والتخطيط التشغيلي، دار البيروني للنشر، عمان، الأردن.
١٠. عبدالحفيظ، مقدم، (٢٠١٦)، القيم التنظيمية لمؤسسة الحماية المدنية: دراسة ميدانية بالوحدة الرئيسية محمد ثابت ولاية عنابة دزاير، مجلة التواصل في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ٤٧، سبتمبر، ص ١٩-٣٦.
١١. عبير، مقدم وبن ساحة، أحلام، (٢٠١٨)، أثر القيم التنظيمية على الالتزام التنظيمي: دراسة حالة عمال المدرسة العليا للأساتذة بالأغواط، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد ١٤، ص ٥٢-٦٦.
١٢. العزاوي، سهير أحمد محمد، (٢٠١٦)، التوجه الاستراتيجي للجامعات العراقية ودور مؤشرات الأداء القطاعي لديوان الرقابة المالية الاتحادي فيه (بحث ميداني)، رسالة ماجستير علوم في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
١٣. موسى، لمى عبدالرحمن، (٢٠١٦)، تقييم مجالات استثمار أموال القاصرين (دراسة حالة)، بحث مقدم لنيل شهادة الدبلوم العالي في التخطيط الاستراتيجي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

14. Aithal, P.S., (2016), Creating Innovators through setting up organizational Vision, Mission and Core Values: a Strategic Model in Higher Education, International Journal of Management, IT and Engineering, ISSN: 22490558, PP.310-324.
15. Dewberry, Chris, (2004), Statistical Methods for Organizational Research Theory & Practice, 1st ed., Rutledge, Taylor & Frances, New York.
16. Ertem, Mehmet & Kilinc, Izzet, (2019), Strategic Meaning of Cultural Values: A Qualitative Research in Kayseri Oiz Furniture Industry, Journal of Global Strategic Management, Vol. 13, No. 2, 2019-December, PP.029-044.
17. Fraser, Adaline K., (2021), Licensed Educator Perceptions of the Use of Mission, Vision and Values to Guide Daily School Operations: A Qualitative Study, doctor of educational leadership department George fox university in partial fulfillment for the degree of doctor of education.
18. Rothaermel, Frank, (2017), Strategic Management, 3rd ed., Published by McGraw-Hill Education, 2 Penn Plaza, New York, NY 10121. Copyright.

