

مستوى قيم العمل لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل بعض المتغيرات "دراسة ميدانية بمدينة ورقلة"

أ/ الشايب خولة (طالبة دكتوراه)
جامعة غرداية (الجزائر)
أ/د الشايب محمد الساسي
جامعة ورقلة (الجزائر)

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى قيم العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وعلاقة قيم العمل بكل من الجنس والخبرة المهنية والتخصص الدراسي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة مكونة من (103) أستاذاً وأستاذة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة ورقلة، طبق عليها مقياس قيم العمل لـ(علام وزايد، 1992) بعد تعديله ودراسة خصائصه السيكمترية، وقد أظهرت نتائج الدراسة ارتفاعاً في مستوى قيم العمل، وعدم وجود علاقة بين قيم العمل ومتغيري الخبرة المهنية والتخصص الدراسي، وأظهرت وجود علاقة بين القيمة الاقتصادية للعمل والجنس، في حين أظهرت عدم وجود علاقة بين الجنس وقيم العمل المتمثلة في: (الفخر بالعمل، والاندماج في العمل، وأفضلية العمل، والقيمة الاجتماعية في العمل، والسعي للتقدم).

الكلمات المفتاحية: قيم العمل، أساتذة التعليم الابتدائي.

Abstract:

The purpose of this study was to investigate work values level of primary school teachers, and the relationship between work values and gender, professional experience and specialization. The sample included (103) teachers of primary school in Ouargla. The instrument used was a work values measurement prepared by (Allam and Zayed, 1992). The results showed high mean scores on work values, and there is no correlation between work values and variables of professional experience and specialization, and showed a significant correlation between the economic value of work and gender, and there is no correlation between gender and work values of: (pride to work, integrity in work, work priority, and social value of work, upward striving).

Key words: work values, primary school teachers.

مقدمة:

يعتبر المستوى التعليمي من أهم معايير قياس مستوى نمو المجتمعات وتطورها، إذ يهدف التعليم إلى رفع المستوى الثقافي العام وتنمية الفكر العلمي وتلبية متطلبات الخطط التنموية الاقتصادية والاجتماعية المتمثلة في النظم التربوية، وتعتمد فعالية النظم التربوية على العديد من العناصر والأبعاد التي تتكون منها عمليتي التعليم والتعلم، كالمناهج الدراسية والكتب المدرسية والوسائل الجيدة والمباني المدرسية، والإدارة المدرسية الحكيمة، إلى غير ذلك، غير أن هذه الأبعاد المهمة، لا تعادل في أهميتها دور المعلم الجيد المخلص القادر على القيام بوظيفته بفعالية، فهي لا تعطي ثمارها إذا لم توضع بين يدي معلم كفاء، إذ لا يمكن أن يتحقق التعلم الجيد دون معلم جيد.

إن فاعلية المؤسسات التعليمية تعتمد اعتماداً مباشراً على كفاية العاملين فيها (أبو نمر، 2002)، غير أن الكفاية العلمية للمعلم وحدها لا تكفي لتحسين نوعية التعليم لكونها تتأثر بعوامل أخرى قد يغفل عنها القائمون على تكوين المعلمين وتأهيلهم، مثل الخصائص الشخصية للمعلم واتجاهاته وميوله وقيم العمل لديه باعتبار التعليم مهنة يزاولها المعلم.

إن الاتجاه الحديث في تكوين المعلمين لم يعد يهدف إلى الاهتمام بالمعارف فقط، فقد أصبحت كليات التربية تساهم في إكساب طلابها قيم العمل، فقد أكدت دراسة (جابر عبد الحميد) أن التعليم الجامعي والخبرات الأكاديمية تؤدي إلى تغيير قيم الطلبة، كما أكدت دراسة "Erez and Israeli" أن أنشطة المعلمين تتأثر بتوجهاتهم عن قيم العمل، وأن هذه الاتجاهات لا تتعارض مع القيم المحلية وإنما تتكامل معها (زهو، 2008).

لذا أردنا من خلال هذه الدراسة الوقوف عند الاختلاف في وجهات النظر حول أهمية قيم العمل من خلال الكشف عن مستوى قيم العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

1- مشكلة الدراسة: لقد اتجهت الجهود في أغلب بلدان العالم إلى تمهين التعليم نتيجة للتغيرات التي مست طبيعة العملية التعليمية، وقد اهتمت الدول بإعداد المعلم وتأهيله وتدريبه قبل الخدمة وأثناءها، بينما كانت مزاوله المعلم لمهنته في الماضي تعتمد على خبرته الشخصية ومواهبه ورغبته في التدريس، فرغم ثورة المعلوماتية المذهلة وإدخال تكنولوجيا المعلوماتية إلى المدرسة إلا أنه لا يمكن الاستغناء عن المعلم أو التقليل من شأنه في العملية التعليمية، بل ازدادت أهميته وأصبح يلعب أدواراً مختلفة باختلاف مهمة التربية، من تحصيل المعرفة إلى تنمية المهارات الأساسية وإكساب الطالب القدرة على أن يتعلم ذاتياً، فلم يعد المعلم هو الناقل للمعرفة والمصدر الوحيد لها بل أصبح الموجه المشارك لطلابه في رحلة تعلمهم واكتشافهم المستمر. (حديد، 2009، ص2).

لقد كان الاهتمام التربوي منصباً على تمكين المعلم من تنفيذ المناهج الدراسية بفعالية، إلا أنه اليوم أصبح منصباً على الناتج التعليمي (المردود) والذي يتطلب توفر كفايات وأداءات معينة في المعلمين (براجل، 2004، ص113)، ويرى بشلاغم (1999) أن فشل المؤسسات في أغلب الأحيان في بلوغ أعلى درجات الفعالية هو سبب إهمال الجوانب المتمثلة في ربط عملية تحقيق الأهداف بالقيم الكامنة وراء سلوك العامل (بشلاغم، 1999، ص08)، فقيم العاملين مثلاً في المؤسسات التربوية تعد من العوامل المهمة في تحديد سلوكهم، لأنهم عندما يؤدون سلوكاً أو يختارون مساراً إنما يفعلون ذلك من خلال مرجعية معينة في أذهانهم وإذا كان هناك توافق وانسجام بين أهداف المؤسسة وحاجات الشخص، كان ذلك دافعاً للإنجاز إلى الحد الذي يخلق من الأفراد جماعة متماسكة متفاعلة (حمادات، 2006، ص54).

لقد أصبح موضوع دراسة قيم العمل من المحاور الهامة في التوجيه المدرسي والمهني وفي مخططات انتقاء واختيار الموظفين والمستخدمين وتكوينهم وتدريبهم (عشوي، 1992، ص130)، باعتبارها القيم بصفة عامة تشكل المرجع أو المحك الذي يستند إليه الفرد في أحكامه ومواقفه واتجاهاته إزاء المواقف والقضايا التي تعرض عليه، كما أن تكامل الشخصية يعتمد على اتساق المنظومة القيمية، وفقدانها يعرض الفرد للحيرة والتخبط والإحباط وعدم الاستقرار، وفهم الأفراد لقيمهم وقيم المؤسسات التي يعملون بها والتمسك بها والرضا عنها يخلصهم من التخبط والعشوائية في العمل (حمادات، 2006، ص50).

أكدت عدة دراسات أهمية قيم العمل منها دراسة العبيدي (2010) ودراسة الصعب (2009) التي أكدت كل منهما وجود علاقة موجبة بين قيم العمل والتوافق المهني، ودراسة بلهوارى (2010) التي أكدت أن المدرسين ذوي التشبع العالي بقيم العمل يميلون إلى تبني استراتيجيات إيجابية في التكيف مع ضغوط العمل، ودراسة (عماد الدين حسن) التي أثبتت أن القيم السائدة لدى العمال تؤثر على عملية الإنتاج (زهو، 2008)، وأوصت دراسة زهو (2008) على التأكيد على قيم العمل خلال الفترة التدريبية لطلاب كلية التربية وتوفير خبرات تربوية ثرية لتنمية قيم العمل اللازمة، غير أن دراسة بشلاغم (1999) توصلت إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً بين مجموعة المعلمين مرتفعة الفعالية ومجموعة المعلمين منخفضة الفعالية فيما يخص القيم.

تشير هذه الدراسات إلى أهمية قيم العمل في المجال المهني بصفة عامة وفي مجال التعليم، غير أن الدراسة الحالية تهدف إلى معرفة مستوى قيم العمل لأساتذة التعليم الابتدائي من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية:

- هل يختلف متوسط قيم العمل للأساتذة عن المتوسط النظري؟
 - هل توجد علاقة بين قيم العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي وجنسهم وخبرتهم المهنية وتخصصهم الدراسي؟
2- الفرضيات: للإجابة على تساؤلات الدراسة تم اقتراح الفرضيات التالية:
 - يوجد فرق دال بين متوسطات درجات قيم العمل لدى الأساتذة والمتوسط النظري.
 - يوجد فرق دال في مستوى قيم العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي باختلاف جنسهم وخبرتهم المهنية وتخصصهم الدراسي.

- 3- أهمية وأهداف الدراسة:** تهدف الدراسة الحالية إلى:
 - الكشف عن مستوى قيم العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
 - معرفة علاقة مستوى قيم العمل ببعض المتغيرات (الجنس، الخبرة المهنية، التخصص)
 اهتمت العديد من الدراسات بموضوع قيم العمل وعلاقته ببعض المتغيرات، غير أن الدراسة الحالية تهتم بالكشف عن مستوى قيم العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي، كما أن الدراسة الحالية قد يتم الاستفادة منها في مجال إعداد وتكوين الأساتذة من حيث الخصائص الشخصية وبالخصوص قيم العمل ومدى أهميتها وتأثيرها على الجيل المستقبلي.

- 4- التحديد الإجرائي لمتغير الدراسة:**
 - **قيم العمل لدى أستاذ التعليم الابتدائي:** هي الدرجة التي يحصل عليها أستاذ التعليم الابتدائي على مقياس قيم العمل لـ (علام وزايد 1992)، الذي يتكون من الأبعاد التالية: الفخر بالعمل، والاندماجية في العمل، وأفضلية العمل، والقيمة الاقتصادية للعمل، والقيمة الاجتماعية للعمل، والسعي للترقي.

- 5- محددات الدراسة:** يمكن تفسير وتعميم نتائج هذه الدراسة على أساس المحددات التالية:
 - تقتصر الدراسة الحالية على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة ورقلة.
 - يتمثل الإطار الزمني للدراسة الحالية في السنة الدراسية 2016/2015.

- 6- الإطار النظري:**
6-1- مفهوم القيم: استخدم مفهوم القيمة في الدراسات الاجتماعية في منتصف القرن العشرين، فقد نشر "مكرجي" (Mukerjee) سنة 1949 كتاباً بعنوان "البناء الاجتماعي للقيم"، واهتم "دوركايم" (Durkheim) بموضوع القيم في حديثه عن القيم الأخلاقية، واعتبر القيم شرطاً ضرورياً لوجود القواعد الأخلاقية (الصعب، 2009: 15).
 في علم النفس بشكل خاص ظهر مفهوم القيم في دراسات "ثيرستون" (Thurston) الذي قدم تصوراً لمعالجة القيم في إطار المنهج العلمي، و"سبرانجر" (Spranger) صاحب نظرية الأنماط التي ترى أن الناس يتوزعون بين ستة أنماط حسب القيمة السائدة لديهم وهي القيم النظرية، والجمالية، والاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية والدينية (خليفة، 1992: 14).

ورد تعريف (القيمة) لغةً في المنجد الأبجدي وهي جمع (قيَم) من الفعل (قَامَ) بمعنى الثمن الذي يعادل المتاع، ويُقال: قَوْمَ المتاع أي جعل له قيمة معلومة، والقيَم هو كل ذي قيمة، فيقال كتاب قيَم، أي ذو قيمة، وقَامَ بمعنى ثبت ودام، والقيَم بمعنى مستقيم فيقال أمرٌ قيَم أي مستقيم، والدين القيَم أي المستقيم، ووردت القيمة في كتاب العين بمعنى ثمن الشيء بالتقويم.

وتستخدم القيمة في اللغة الفرنسية بلفظ (Valeur)، وفي اللغة الانجليزية بلفظ (Value) وهي كلمة لاتينية الأصل من الفعل (Valeo) بمعنى "أنا قوي"، "أنا في صحة عالية" بمعنى الفعالية والتأثير والقوة والشجاعة، فهي كلمة تدل على صفة شخصية تعبر صاحبها مقاماً مرموقاً في مجتمعه. (ميمون، 1980: 28)

أما اصطلاحاً فيرى (ماكس فيبر) أن القيم هي اختيارات فردية حرة، تحدد أفكار وتصورات الجماعات، وتكون هذه الاختيارات مشروطة بشروط اجتماعية (الصعب، 2009: 15).

كما يرى (سميث) أن القيمة تطلق على كل ما هو جدير باهتمام الفرد لاعتبارات مادية أو معنوية أو اجتماعية أو أخلاقية أو دينية أو جمالية (جابر ولوكيا، 2006: 161).

في حين لخص "شوارتز وبلسكي" (Schwartz & Bilsky) مفهوم القيم بأنها "عبارة عن مفاهيم أو تصورات للمرغوب، تتعلق بضرب من ضروب السلوك، أو غاية من الغايات، وتسمو على المواقف النوعية، ويمكن ترتيبها حسب أهميتها النسبية" (خليفة، 2000: 123).

وتعرف (زقوت، 2000) القيم بأنها مجموعة من المعايير والأحكام تتكون لدى الفرد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية بحيث تمكنه من اختيار أهداف وتوجهات لحياته يراها جديرة بتوظيف إمكاناته (الصعب، 2009: 117).

ويعرفها (حمادات، 2008) بأنها المعتقدات التي يعتقد أصحابها بقيمتها ويلتزمون بمضامينها.

أما (المالكي، 1430هـ) فيرى أن القيمة هي ما يعتبره الفرد مهماً وذا قيمة في حياته، ويسعى دائماً إلى أن يكون سلوكه متسقاً ومتوافقاً مع ما يؤمن به من قيم.

وأورد (الصرايرة وآخرون، 2009) مجموعة من التعريفات لمفهوم القيمة نذكر منها:

تعريف "باكمان": هي أفكار حول ما هو مرغوب فيه، أو غير مرغوب فيه من الأمور، ويشترك فيها أعضاء جماعة أو ثقافة معينة.

تعريف "Perry": هي الاهتمام بأي شيء، فإذا كان أي شيء موضوع اهتمام، فإنه حتماً يكتسب قيمةً.

تعريف "الصرايرة وآخرون": هي تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية معممة نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه النشاط، وتعد المعيار الذي في ضوئه يمكن الحكم على خيرية وحسن الحس، وقبح القبيح، وما يجوز وما لا يجوز، وما هو مرغوب فيه أو غير مرغوب، وغير ذلك مما يتبدعه الجماعة لنفسها، ليربط بين أفرادها، ويقم بينهم رأياً عاماً له أسس ثابتة ومستمرة نسبياً ليحكم تصرفاتهم ويظهر كيانهم. (الصرايرة وآخرون، 2009: 264).

2-6- القيم وبعض المصطلحات الأخرى: اختلف الباحثون في تحديد طبيعة القيم ومكوناتها، فمنهم من يعتبرها اتجاهات، ومنهم من يعتبرها أحكاماً تفضيلية، وقد تعود صعوبة تحديد القيم إلى التداخل بين مفهوم القيمة والاتجاه، والمعيار والدافع والمثل وغيرها.

- **القيم والاتجاهات:** لقد اختلفت الآراء حول التمييز أو التوفيق بين القيم والاتجاهات فهناك من يرى أنهما مفهومان متداخلان وهناك من يرى أن الاختلاف بينهما واضح.

فقد تعامل "روكيش" (Rokeach, 1973) مع نسق القيم على أنه عبارة عن مجموعة الاتجاهات المترابطة فيما بينها، وتتنظم في شكل بناء متدرج، وأشار إلى أن نسق الاعتقاد-اللاعقاد يعتبر نسقاً شاملاً للاتجاهات والقيم وأنساق القيم. (خليفة، 2000: 124)، فهو في هذا المفهوم يشير إلى تكامل القيم والاتجاهات وحاجة كل منهما إلى الآخر.

كما أن كل من الاتجاهات والقيم تتميز بالثبات النسبي، وكلاهما تحدد استجابات الفرد حيال بعض الأشياء أو الأشخاص أو الأفكار، وتوجه سلوك الفرد في موافق معينة، كما أن كلاهما حالات مكتسبة من حالات الدافعية، كما أن كلاهما قابلة للتعديل والتغيير (جابر ولوكيا، 2006: 163).

غير أن (نشواتي، 1996) أشار إلى أن القيم تتميز عن الاتجاهات بكونها أكثر عمومية وتجريداً وشمولاً، فهي لا تتحدد بموضوعات على نحو مباشر، بل تتحدد بمثل مجردة تتجاوز الأوضاع أو الحالات الجزئية، كما أنها أكثر ثباتاً

من الاتجاهات وأقل تغييراً منها، كما أنها تنطوي على جانب تفضيلي أخلاقي، غير أن الاتجاهات قد تكون سلبية (نشواتي، 1996: 480).

- **القيم والدوافع:** اختلفت الآراء حول مدى الاتفاق أو الاختلاف بين مفهومي الدافع والقيمة، فقد اعتبر "ماكلياند" الدافع للإنجاز بمثابة قيمة، وتوصل "ولسون" في دراساته إلى أن هناك ارتباطاً مرتفعاً بين الدافع للأمن وقيمة الأمن القومي كما يتعامل "فيزر" مع القيم على أنها مرادفة للدوافع، فقد عرّف القيم بأنها "بناء مترابط يتضمن الوجدان والموقف الحالي الذي يوجد فيه الفرد، وأنها تتكون مما يراه الفرد حسناً أو سيئاً" ويتفق هذا مع النظرية المعرفية-الدافعية التي ترى أن دوافع الأفراد نحو الموضوعات والأنشطة في موقف معين تكون مختارة حسب رغبتهم لما هو مفضل أو غير مفضل من هذه الموضوعات أو الأنشطة، فيحاولون الوصول إلى ما هو إيجابي وتجنب ما هو سلبي. (خليفة، 1992: 36)

غير أن هناك من ميز بين القيمة والدافع، فقد أشار (خليفة، 1992: 37) إلى أن الفرق بين القيمة والدافع يتمثل في كون الدافع هو حالة توتر أو استعداد داخلي، يوجه السلوك نحو غاية أو هدف معين، وأن القيمة هي التصور القائم خلف هذا الدافع.

3-6- أهمية القيم: إن الاهتمام بدراسة القيم في العلوم النفسية والاجتماعية راجع لأهميتها في توجيه سلوك الفرد والجماعة، باعتبارها الإطار المرجعي للسلوك، فقد وصف (المالكي، 1430هـ) القيم بأنها توفر إطاراً مهماً لتوجيه سلوك الأفراد والجماعات وتنظيمه داخل المنظمات وخارجها، إذ تقوم بدور المراقب الداخلي الذي يراقب أفعال الفرد وتصرفاته.

وقد ذكر (الصعب، 2009) أهمية القيم بالنسبة للفرد والمجتمع نلخصها في ما يلي:

- تساعد القيم على التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة.
- إن استجابة الفرد لموقف معين أو حكمه على قضية ما يرتبط بالقيم التي يتبناها.
- القيم هي قوة تدفع الفرد لأداء عمله على أحسن وجه وبذل كل الجهد والوقت لإنجازه.
- تحفظ القيم للمجتمع تماسكه وتحدد له أهدافه ومثله العليا ومبادئه.
- تعمل القيم على توجيه الفكر نحو غايات محددة.
- تساهم في تنمية المجتمع، فالقيم العلمية كالتفكير والتخطيط والطموح والاجتهاد هي السبيل إلى تنمية المجتمع.
- تدعو القيم الإيجابية إلى تعاون المجتمعات ونبذ العنف والصراعات. (الصعب، 2009: 18)

4-6- قيم العمل: عرفها (المصري، 1976) بأنها مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس، ناجحاً في مهنته مادام قادراً على اكتساب ثقة زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه (حمادات، 2006: 32)

عرفها "فلكس" (Felix, 1984) بأنها مجموعة مبادئ مدونة أو غير مدونة تأمر أو تنهي عن سلوكيات معينة تحت ظروف معينة، وهي انعكاس للقيم التي يتخذها الفرد معايير تحكم سلوكه. (حمادات، 2006: 32)

تعريف (عبد الرحيم، 2014) هي مجموعة المعايير والمبادئ الحاكمة لدى الفرد، التي تشكل قناعاته بأهمية وقيمة العمل، على مستواه الشخصي وعلى مستوى المنظمة.

ويعرف "موتاز" (Mottaz, 1986) قيم العمل بأنها تشير إلى الأهمية النسبية للعائدات والمكاسب الضمنية والصريحة التي يجنيها الفرد من خلال ممارسته للعمل، ومن خلال رؤيته الذاتية لهذا العمل. (حسن وبشارة، 2011).

تميز مجموعة التعاريف التي تم عرضها بين اتجاهين، الاتجاه الأول يعرف قيم العمل على أساس أنها القيم التي تفرضها مؤسسة العمل (المنظمة)، والتزام العامل بقيم العمل يتحدد بمدى التزامه بقيم المؤسسة التي يعمل بها، أما الاتجاه الثاني يرى أن قيم العمل هي المعتقدات التي يحملها الفرد والتي توجه سلوكه المهني.

7- إجراءات الدراسة:

7-1- المنهج المستخدم في الدراسة: يتحدد المنهج المستخدم في أي دراسة بطبيعة الموضوع المدروس، والدراسة الحالية تهدف إلى الكشف عن مستوى قيم العمل لأساتذة التعليم الابتدائي، وعليه فإن المنهج المناسب هو المنهج الوصفي.

7-2- مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة ورقلة، ويتكون من (982) أستاذاً

وأستاذة موزعين على اثني عشرة (12) مقاطعة تربوية، والجدول (1) يمثل توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المقاطعات.

جدول (1): توزيع أفراد مجتمع البحث حسب المقاطعات.

عدد الأساتذة	المقاطعة		عدد الأساتذة	المقاطعة		المقاطعة
	مجموع	ذكور		مجموع	ذكور	
60	52	08	90	70	20	ورقلة 01
91	86	05	80	65	15	ورقلة 02
61	38	23	78	67	11	ورقلة 03
89	46	25	80	73	07	ورقلة 04
90	71	19	89	69	20	ورقلة 05
109	75	34	65	55	10	ورقلة 06
982	المجموع					

7-3- عينة الدراسة: تتمثل عينة الدراسة في عدد من أفراد مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، والمتكونة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة ورقلة.

تم اختيار مقاطعتين من مقاطعات مدينة ورقلة المقدر بأثني عشرة (12) مقاطعة تربوية، وهي المقاطعة 5- ورقلة التي تضم (89) أستاذاً منهم (20) ذكراً، والمقاطعة 2-الرويسات التي تضم (90) أستاذاً منهم (19) ذكراً. وبعد سحب العينة الاستطلاعية المقدر بـ (60) فرداً من هاتين المقاطعتين، تم توزيع المقياس على (119) فرداً من أفراد العينة استرجعنا منها (103) استجابة موزعة كما يلي:

جدول (2): توزيع أفراد العينة حسب الجنس والمقاطعة

المقاطعة	الذكور	النسبة المئوية	الإناث	النسبة المئوية	العدد الإجمالي
المقاطعة الخامسة-ورقلة	17	%35	32	%65	49
مقاطعة الرويسات 2	9	%17	45	%83	54
المجموع	26	%25	77	75	103

7-4- عينة الدراسة الاستطلاعية: تكونت العينة الاستطلاعية من (60) أستاذاً من أساتذة التعليم الابتدائي، تم سحبهم من المقاطعتين التي طبقت فيها الدراسة الحالية، حيث شملت العينة الاستطلاعية (11) أستاذاً و (49) أستاذة

7-5- أداة الدراسة:

- مقياس قيم العمل: من خلال الاطلاع على مجموعة من الأدوات المصممة مسبقاً، تم الاعتماد على مقياس قيم العمل لـ (علام وزايد، 1992) المتكون من (72) فقرة وثمانية مقياس فرعية (الفخر/الاندماجية/الأفضلية/القيمة الاقتصادية للعمل/القيمة الاجتماعية للعمل/السعي للتزقي/الدافعية للإنجاز/الانتماء للعمل) وثلاثة بدائل (موافق/ إلى حد ما/ غير موافق).

هذا المقياس هو في الأصل من إعداد "وولاك وزملائه" (Wollak et al)، وقد قام كل من علام وزايد (1992) بتقنيه وتعديله ليصبح قابلاً للتطبيق على المجتمع العربي في منطقة الخليج العربي، وقاما بإضافة مقياسين فرعيين لهذا المقياس هما: الدافعية للإنجاز، والانتماء للعمل.

في الدراسة الحالية تم التخلي عن البعدين اللذين أضافهما (علام وزايد) وحذف بعض البنود المكررة ليصبح المقياس يحتوي على 46 بنداً موزعة على ستة مقاييس فرعية كما يلي:

الفخر بالعمل: 1-7-17-23-28-34-39-44

الاندماجية في العمل: 2-8-13-18-24-35-40-45

أفضلية العمل: 3-9-14-19-25-29-36-41

القيمة الاقتصادية للعمل: 5-11-21-26-32-38-42-31

القيمة الاجتماعية للعمل: 6-12-16-22-27-33-43

السعي للتقدم: 4-10-15-20-30-37-46

البنود السالبة: 7-9-12-13-14-16-30-32-37-38

6-7- دراسة الخصائص السيكومترية لمقياس قيم العمل: تم توزيع مقياس قيم العمل على أفراد العينة الاستطلاعية، بعد جمع استجاباتهم تم قياس الخصائص السيكومترية للمقياس.

1- الصدق:

- صدق المقارنة الطرفية: تم ترتيب الأفراد تنازلياً في كل مرة حسب درجاتهم على المقياس الفرعي الواحد ، وأخذت نسبة 27% من الفئة العليا و 27% من الفئة الدنيا، حيث تمثل هذه النسبة 16 فرداً ($\frac{27 \times 60}{100}$)، وباستخدام اختبار (ت) تم المقارنة بين متوسط درجات الأفراد في المجموعة العليا ومتوسط درجات الأفراد في المجموعة الدنيا، فكانت النتائج كما يلي:

جدول (3): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفرق بين متوسطي الفئة العليا والفئة الدنيا على كل بند

المقياس الفرعي	رقم البند	(ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
الفخر بالعمل	1	2.73	0.01
	7	4.89	0.01
	17	4.39	0.01
	23	3.10	0.01
	28	3.22	0.01
	34	3.44	0.01
	39	4.85	0.01
	44	2.42	0.05
الاندماجية في العمل	2	3.47	0.01
	8	3.17	0.01
	13	2.20	0.05
	18	2.77	0.01
	24	3.34	0.01
	35	1.53	غير دال
	40	2.07	0.05
	45	1.93	غير دال
أفضلية العمل	3	0.77	غير دال
	9	2.10	0.05
	14	4.20	0.01
	19	3.10	0.01
	25	3.16	0.01
	29	4.69	0.01
	36	3.06	0.01
	41	1.51	غير دال
القيمة الاقتصادية للعمل	5	2.82	0.01

0.01	3.44	11	
0.01	5.58	21	
0.01	4.70	26	
0.01	5.71	31	
0.01	3.64	32	
غير دال	1.21	38	
0.01	4.99	42	القيمة الاجتماعية للعمل
0.01	3.65	6	
0.01	2.20	12	
0.01	3.42	16	
0.01	5.89	22	
0.01	5.16	27	
0.01	2.95	33	السعي للتقدم
0.01	3.05	43	
0.01	3.77	4	
0.05	2.44	10	
0.01	3.95	15	
0.01	4.28	20	
غير دال	0.75	30	
0.01	3.70	37	
0.01	3.16	46	

تشير نتائج الجدول (3) إلى أن أغلب بنود المقياس تميز بين الفئة العليا والفئة الدنيا، كما أن بعض البنود ليست مميزة وهي : 35، 45، 3، 41، 38، 30، وبالتالي يجب حذفها من المقياس.

2- الثبات:

- معامل ألفا كرومباخ: تم حساب معامل ألفا كرومباخ لكل مقياس فرعي فكانت النتائج كما يلي:
جدول (4): معامل ألفا كرومباخ لمقياس قيم العمل ومقاييسه الفرعية

المقاييس الفرعية	قيمة ألفا كرومباخ
الفخر بالعمل	0.7
الانماجية في العمل	0.3
أفضلية العمل	0.3
القيمة الاقتصادية للعمل	0.6
القيمة الاجتماعية للعمل	0.5
السعي للتقدم	0.4
المقياس ككل	0.65

تتراوح قيم ألفا كرومباخ بين 0.3 و 0.7 مما يجعل المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات ويمكن الاعتماد عليه.

- الاتساق الداخلي: تم حساب ثبات الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجات الأفراد على كل بعد ودرجاتهم على المقياس ككل، فكانت النتائج كما يلي:

جدول (5): قيم معاملات الارتباط بين درجات الأفراد على المقياس ككل ودرجاتهم على المقاييس الفرعية

المقياس الفرعي	الدرجة الكلية
الفخر	0.6
الانماجية	0.6
الأفضلية	0.5
القيمة الاقتصادية للعمل	0.4
القيمة الاجتماعية للعمل	0.6
السعي للتقدم	0.6

تتراوح قيم معاملات الارتباط بين درجات الأفراد على مقياس قيم العمل ودرجاتهم على المقاييس الفرعية بين 0.4 و 0.6 وأغلبها مرتفعة، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات ويمكن الاعتماد عليه.

3- نتائج الدراسة الاستطلاعية: بعد التأكد من الخصائص السيكومترية لمقياس قيم العمل، تم حذف (06) بنود، فأصبح

المقياس يتكون من (40) بنوداً موزعة على ستة مقاييس فرعية كما يلي:

الفخر بالعمل: 1، 6، 16، 22، 27، 32، 35، 39.

الاندماجية في العمل: 2، 7، 12، 17، 23، 36.

أفضلية العمل: 8، 13، 18، 24، 28، 33.

القيمة الاقتصادية للعمل: 4، 10، 20، 25، 29، 30، 37.

القيمة الاجتماعية للعمل: 5، 11، 15، 21، 26، 31، 38.

السعي للترقي: 3، 9، 14، 19، 34، 40.

البنود السالبة: 6، 8، 11، 12، 13، 15، 30، 34.

7-7- الأساليب الإحصائية المستخدمة: تستخدم الأساليب الإحصائية للتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات

القياس، واختبار فرضيات الدراسة، وتمثل هذه الأساليب في ما يلي:

- معامل ألفا كرومباخ: لقياس ثبات المقياس.

- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين: لقياس صدق المقياس.

- اختبار (ت) لعينة واحدة: لقياس مستوى قيم العمل.

- تحليل التباين: لدراسة الفرق في قيم العمل باختلاف الجنس والخبرة المهنية والتخصص الدراسي.

8- عرض نتائج الدراسة وتفسيرها:**8-1- عرض نتائج الفرضية الأولى وتفسيرها:**

نص الفرضية: يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطات درجات قيم العمل لدى الأساتذة والمتوسط النظري

لاختبار هذه الفرضية تم حساب المتوسط النظري لكل قيمة من قيم العمل ومقارنة كل متوسط نظري بمتوسط درجات

الأفراد على كل مقياس فرعي.

المتوسط النظري للمقياس الفرعي = ((عدد بنود المقياس الفرعي × 1) + (عدد بنود المقياس الفرعي × 3)) / 2

تم استخدام اختبار (ت) لعينة واحدة من أجل مقارنة المتوسط النظري لكل قيمة من قيم العمل بمتوسط درجات

الأفراد على هذه القيمة، فكانت النتائج كما يلي:

جدول (6): نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة لدراسة الفرق بين المتوسط النظري والمتوسط الحسابي للأفراد على كل مقياس

فرعي.

قيم العمل	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	(ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
الفخر بالعمل	16	21.22	102	21.43	دال عند 0.01
الاندماجية في العمل	12	14.91		11.03	دال عند 0.01
أفضلية العمل	12	13.51		7.74	دال عند 0.01
القيمة الاقتصادية للعمل	14	12.81		4.16	دال عند 0.01
القيمة الاجتماعية للعمل	14	15.54		6.46	دال عند 0.01
السعي للترقي	12	14.48		14.61	دال عند 0.01

تشير نتائج اختبار الفرضية الأولى أن المتوسطات الحسابية لكل قيمة من قيم العمل أكبر من المتوسطات

النظرية، وأن الفرق بين هذه المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) لصالح المتوسطات الحسابية، مما يدل

على أن قيم العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي مرتفعة.

تتفق نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة (حمادات، 2006) التي أظهرت ارتفاع درجة التزام المعلمين في المدارس الثانوية في الأردن بقيم العمل السائدة.

يمكن تفسير هذه النتيجة بما أشار إليه (سوبر وبيكل) حول مفهوم قيم العمل باعتبارها الإشباع الذي يبحث عنه الرجال والنساء في العمل، والذي قد يكون مصاحباً أو ناتجاً عن العمل (بلهواش، 2011: 20)، وهو ما يبرر ارتفاع مستوى قيم العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي، لأنهم يسعون لإشباع حاجاتهم من خلال المهنة التي يعملون بها، كما أن وعي أفراد المجتمع وحرية اختيارهم للمهنة التي يعملون بها، قد يكون أهم الأسباب التي تظهر ارتفاعاً في مستوى قيم العمل لديهم.

8-2- عرض نتائج الفرضية الثانية وتفسيرها:

- يوجد فرق دال في مستوى قيم العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي باختلاف جنسهم وخبرتهم المهنية وتخصصهم الدراسي.

من أجل اختبار هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الأفراد على كل مقياس فرعي تبعاً للجنس والخبرة والتخصص الدراسي، ثم دراسة الفروق في كل قيمة من قيم العمل باختلاف الجنس والخبرة التخصص.

1- قيمة الفخر بالعمل: جدول(7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات الأفراد على المقياس الفرعي (الفخر بالعمل)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد		
2.26	20.76	26	ذكور	الجنس
2.53	21.37	77	إناث	
2.66	21.08	49	5 فأقل	الخبرة المهنية
2.30	21.35	54	6 فأكثر	
2.43	21.27	74	أدبي	التخصص الدراسي
2.60	21.10	29	علمي	

جدول(8): الفروق في قيمة الفخر بالعمل بين أفراد العينة باختلاف الجنس والخبرة والتخصص:

المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الاحتمالية	القيمة
الجنس	1.85	1	1.85	0.30	0.58
التخصص الدراسي	0.81	1	0.81	0.13	0.71
الخبرة المهنية	1.90	1	1.90	0.31	0.57
الجنس* الخبرة* التخصص	34.16	3	11.38	1.87	0.13
الخطأ	582.49	96	6.06		
المجموع	47018	103			

تشير النتائج المبينة أعلاه إلى أن قيمة (ف) للفرق بين الجنسين في قيمة الفخر بالعمل تقدر بـ(0.30)، هي قيمة غير دالة إحصائياً، أي أنه لا يوجد فرق دال إحصائياً بين الذكور والإناث في قيمة الفخر بالعمل، كما أن قيمة (ف) للفرق بين أساتذة التخصص العلمي والأدبي في قيمة الفخر بالعمل تقدر بـ(0.13)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يدل على عدم وجود فرق دال إحصائياً بين أساتذة التخصص الأدبي وأساتذة التخصص العلمي في قيمة الفخر بالعمل.

وتقدر قيمة (ف) للفرق في قيمة الفخر بالعمل باختلاف الخبرة المهنية بـ(0.31)، هي قيمة غير دالة إحصائياً، أي أنه لا يختلف الأساتذة في الفخر بالعمل باختلاف خبرتهم المهنية، كما أن النتائج تشير إلى عدم دلالة الفرق في الفخر بالعمل باختلاف المتغيرات الثلاث متفاعلة مع بعضها البعض.

2- قيمة الاندماجية في العمل: جدول (9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات الأفراد على المقياس الفرعي (الاندماجية في العمل)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد		
1.58	14.53	26	ذكور	الجنس
2.95	15.03	77	إناث	
3.51	15.14	49	5 فأقل	الخبرة المهنية
1.58	14.70	54	6 فأكثر	
1.62	14.66	74	أدبي	التخصص الدراسي
4.32	15.55	29	علمي	

جدول (10): الفروق في قيمة الاندماجية في العمل بين أفراد العينة باختلاف الجنس والخبرة والتخصص:

القيمة الاحتمالية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	المتغيرات
0.31	1	6.97	1	6.97	الجنس
0.22	1.47	10.20	1	10.20	التخصص الدراسي
0.69	0.15	1.09	1	1.09	الخبرة المهنية
0.22	1.47	10.20	3	30.60	الجنس*الخبرة*التخصص
		6.93	96	666.17	الخطأ
			103	23638	المجموع

يبين الجدول (9) أن قيمة (ف) للفروق بين الجنسين في قيمة الاندماجية في العمل تقدر بـ(1)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، أي أنه لا يوجد فرق دال إحصائياً بين الجنسين في قيمة الاندماجية في العمل، كما يبين أن قيمة (ف) للفروق بين أساتذة التخصص العلمي والأدبي تقدر بـ(1.47)، وهي أيضاً قيمة غير دالة إحصائياً، مما يدل على عدم وجود فرق دال إحصائياً بين أساتذة التخصص الأدبي وأساتذة التخصص العلمي في قيمة الاندماجية في العمل. وتقدر قيمة (ف) للفروق في قيمة الاندماجية في العمل باختلاف الخبرة المهنية بـ(0.15)، هي قيمة غير دالة إحصائياً، أي أنه لا يختلف الأساتذة في الاندماجية في العمل باختلاف خبرتهم المهنية، كما أن النتائج تشير إلى عدم دلالة الفرق في الاندماجية في العمل باختلاف المتغيرات الثلاثة متفاعلاً.

3- قيمة أفضلية العمل: جدول (11): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات الأفراد على المقياس الفرعي (أفضلية العمل)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد		
1.90	13.53	26	ذكور	الجنس
2.02	13.50	77	إناث	
1.98	13.61	49	5 فأقل	الخبرة المهنية
1.99	13.42	54	6 فأكثر	
2.05	13.43	74	أدبي	التخصص الدراسي
1.81	13.72	29	علمي	

جدول (12): الفروق في قيمة أفضلية العمل بين أفراد العينة باختلاف الجنس والخبرة والتخصص:

القيمة الاحتمالية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	المتغيرات
0.84	0.04	0.16	1	0.16	الجنس
0.71	0.13	0.54	1	0.54	التخصص الدراسي
0.99	0.00	0.00003	1	0.00003	الخبرة المهنية
0.51	0.77	3.15	3	9.45	الجنس*الخبرة*التخصص
		4.06	96	389.88	الخطأ
			103	19214	المجموع

يتضح من خلال الجدول (11) أن قيمة (ف) للفرق بين الذكور والإناث في قيمة أفضلية العمل تقدر بـ(0.04)، وهي غير دالة، أي أنه لا يوجد فرق دال بين الذكور الإناث في قيمة أفضلية العمل، أما قيمة (ف) للفرق بين أساتذة التخصصين العلمي والأدبي في قيمة أفضلية العمل فتقدر بـ(0.13)، وهي أيضاً غير دالة، مما يعني عدم وجود فرق دال بين أساتذة التخصص الأدبي وأساتذة التخصص العلمي في قيمة أفضلية العمل، كما قدرت قيمة (ف) للفرق في قيمة أفضلية العمل باختلاف الخبرة المهنية بـ(0.00)، هي قيمة غير دالة إحصائياً، أي أنه لا يختلف الأساتذة في قيمة أفضلية العمل باختلاف خبرتهم المهنية، كما أن النتائج تشير إلى عدم دلالة الفرق في أفضلية العمل باختلاف التفاعل بين المتغيرات الثلاثة.

4- القيمة الاقتصادية للعمل:

جدول(13): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات الأفراد على المقياس الفرعي (القيمة الاقتصادية للعمل)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد		
2.79	13.84	26	ذكور	الجنس
2.85	12.46	77	إناث	
3.01	12.91	49	5 فأقل	الخبرة المهنية
2.79	12.72	54	6 فأكثر	
2.74	12.87	74	أدبي	التخصص الدراسي
3.26	12.65	29	علمي	

جدول(14): الفروق في القيمة الاقتصادية للعمل بين أفراد العينة باختلاف الجنس والخبرة والتخصص:

المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية
الجنس	40.24	1	40.24	4.94	0.02
التخصص الدراسي	3.26	1	3.26	0.40	0.52
الخبرة المهنية	0.23	1	0.23	0.02	0.86
الجنس*الخبرة*التخصص	23.39	3	7.79	0.95	0.41
الخطأ	781.92	96	8.14		
المجموع	17768	103			

تشير النتائج المبينة في الجدول(13) إلى أن قيمة (ف) للفرق بين الجنسين في القيمة الاقتصادية للعمل تقدر بـ(4.94)، هي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، أي أن هناك فرق دال إحصائياً بين الجنسين في القيمة الاقتصادية للعمل، وذلك لصالح الذكور.

أما قيمة (ف) للفرق بين أساتذة التخصصين العلمي والأدبي في قيمة الفخر بالعمل فقد قدرت بـ(0.40)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يدل على عدم وجود فرق دال إحصائياً بين أساتذة التخصص الأدبي وأساتذة التخصص العلمي في القيمة الاقتصادية للعمل. كما تشير هذه النتائج إلى أن قيمة (ف) للفرق في القيمة الاقتصادية للعمل باختلاف الخبرة المهنية بـ(0.02)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، أي أنه لا يختلف أساتذة التعليم الابتدائي في القيمة الاقتصادية للعمل باختلاف خبرتهم المهنية، كما أن هذه النتائج تشير إلى عدم دلالة الفرق في القيمة الاقتصادية للعمل باختلاف المتغيرات الثلاث متفاعلة.

5- القيمة الاجتماعية للعمل:

جدول (15): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات الأفراد على المقياس الفرعي (القيمة الاجتماعية للعمل)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد		
2.04	16.03	26	ذكور	الجنس
2.52	15.37	77	إناث	
2.42	15.24	49	5 فأقل	الخبرة المهنية
2.41	15.81	54	6 فأكثر	
2.53	15.56	74	أدبي	التخصص الدراسي
2.16	15.48	29	علمي	

جدول (16): الفروق في القيمة الاجتماعية للعمل بين أفراد العينة باختلاف الجنس والخبرة والتخصص:

المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية
الجنس	9.63	1	9.63	1.68	0.19
التخصص الدراسي	0.02	1	0.02	0.005	0.94
الخبرة المهنية	5.03	1	5.03	0.88	0.35
الجنس*الخبرة*التخصص	17.81	3	5.93	1.03	0.38
الخطأ	549.54	96	5.72		
المجموع	25485	103			

يوضح الجدول (15) الفروق في القيمة الاجتماعية للعمل لدى الأساتذة باختلاف الجنس والخبرة والتخصص، حيث قدرت قيمة (ف) للفرق بين الجنسين في القيمة الاجتماعية للعمل بـ(1.68)، أما قيمة (ف) للفرق بين أساتذة التخصصين العلمي والأدبي فتقدر بـ(0.005)، وتقدر قيمة (ف) للفرق في القيمة الاجتماعية للعمل باختلاف الخبرة المهنية بـ(0.88)، وهي قيم غير دالة إحصائياً، أي أنه لا يختلف الأساتذة في القيمة الاجتماعية للعمل باختلاف جنسهم وخبرتهم المهنية وتخصصهم الدراسي.

6- قيمة السعي للترقي:

جدول (17): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات الأفراد على المقياس الفرعي (السعي للترقي)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد		
1.43	14.69	26	ذكور	الجنس
1.81	14.41	77	إناث	
1.74	14.40	49	5 فأقل	الخبرة المهنية
1.72	14.55	54	6 فأكثر	
1.80	14.62	74	أدبي	التخصص الدراسي
1.48	14.13	29	علمي	

جدول (18): الفروق في قيمة السعي للترقي بين أفراد العينة باختلاف الجنس والخبرة والتخصص:

المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية
الجنس	1.36	1	1.36	0.45	0.50
التخصص الدراسي	4.80	1	4.80	1.61	0.20
الخبرة المهنية	0.48	1	0.48	0.16	0.68
الجنس*الخبرة*التخصص	9.19	3	3.06	1.03	0.38
الخطأ	285.37	96	2.97		
المجموع	21916	103			

تبين نتائج الجدول (17) الفروق في قيمة السعي للتزقي لدى الأساتذة باختلاف جنسهم وخبرتهم المهنية وتخصصهم الدراسي، حيث تقدر قيمة (ف) للفروق بين الجنسين في قيمة السعي للتزقي بـ(0.45)، أما قيمة (ف) للفروق بين أساتذة التخصصين العلمي والأدبي فتقدر بـ(1.61)، في حين تقدر قيمة (ف) للفروق بين الأساتذة في قيمة السعي للتزقي باختلاف الخبرة المهنية بـ(0.16)، وهي قيم غير دالة إحصائياً، أي أنه لا يختلف الأساتذة في قيمة السعي للتزقي في العمل باختلاف جنسهم وخبرتهم المهنية وتخصصهم الدراسي.

أظهرت نتائج اختبار الفرضية الثانية مايلي:

- عدم وجود فرق يعزى للخبرة المهنية والتخصص الدراسي في قيم العمل.
- عدم وجود فرق يعزى للجنس في القيم: (الفخر بالعمل، الاندماجية في العمل، أفضلية العمل، القيمة الاجتماعية للعمل، السعي للتزقي)، ووجود فرق لصالح الأساتذة الذكور في (القيمة الاقتصادية للعمل)
- تتفق نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه دراسة (وفاء ابراهيم، 2000) التي أجريت على عينة من المدرسين الفلسطينيين في غزة، والتي أظهرت عدم وجود فرق في قيمة الفخر بالعمل، والاندماجية في العمل، والقيمة الاقتصادية للعمل، والسعي للتزقي، باختلاف الخبرة المهنية.
- وتتفق مع دراسة (Ching et al, 2012) حول قيم العمل لدى المعلمين الشباب في ماليزيا، والتي أظهرت عدم وجود فرق دال إحصائياً في قيم العمل لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

وتختلف نتائج الفرضية الثانية مع نتائج دراسة (Singh Satvir, 1998) التي أجريت على نساء ورجال الأعمال في بعض المدن الهندية، والتي أكدت أن النساء أكثر تحمساً وارتباطاً بالعمل (الاندماجية) من الرجال، ودراسة (عساكر وزايد) التي أثبتت وجود فرق في القيمة الاقتصادية والقيمة الاجتماعية للعمل باختلاف الخبرة، لصالح الأفراد ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات. (الصعب، 2009: 84)

ودراسة (Oslam & Tuba, 2014) حول قيم العمل لدى طلبة السياحة في مدرسة السياحة وإدارة الفنادق بتركيا، والتي أظهرت وجود اختلاف بين الطلبة والطالبات في قيم العمل، ودراسة (Chau-Kiu & Steven, 1999) حول العلاقة بين الرضا المهني وقيم العمل والاختلاف في الجنس لدى عينة من العمال في بعض المؤسسات الصناعية في تاوان، والتي أظهرت عدم وجود علاقة بين قيم العمل والاختلاف في الجنس.

إن عدم تأثير الجنس والخبرة التخصص الدراسي على قيم العمل، يمكن تفسيره بتشابه ظروف العمل، والسلطة التي يخضع لها الأساتذة في المؤسسة، والحقوق والواجبات التي يلتزمون بها.

أما الاختلاف بين الذكور والإناث في القيمة الاقتصادية للعمل، فيمكن إرجاعه لطبيعة المسؤولية التي يتحملها كل منهما في الأسرة وفي المجتمع، ففي المجتمع العربي بصفة عامة، تقع مسؤولية إعالة الأسرة على الذكور أكثر من الإناث، وهو ما يبرر ارتفاع القيمة الاقتصادية للعمل عند الذكور عنها عند الإناث، واهتمامهم بالعائد المادي للمهنة. **خلاصة الدراسة:** أظهرت نتائج الدراسة ارتفاعاً في مستوى قيم العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وعند فحص العلاقة التفاعلية بين قيم العمل وبعض المتغيرات (الجنس، والتخصص الدراسي، والخبرة المهنية)، أظهر التحليل الإحصائي مايلي:

- عدم وجود علاقة بين الخبرة المهنية والتخصص الدراسي لأساتذة التعليم الابتدائي وقيم العمل لديهم.
- عدم وجود علاقة بين متغير الجنس وقيم العمل: (الفخر بالعمل، الاندماجية في العمل، أفضلية العمل، القيمة الاجتماعية للعمل، السعي للتزقي)، ووجود علاقة بين متغير الجنس والقيمة الاقتصادية للعمل.
- إن الهدف الأساسي لدراسة قيم العمل لدى المدرسين بصفة عامة، ناتج عن توقعات عملية لتأثيرها (قيم العمل) على السلوك المهني للمدرّس، الذي يؤثر بدوره على نجاح العملية التربوية، وقد أكدت نتائج هذه الدراسة ارتفاع مستوى

قيم العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي ذكوراً وإناثاً، باختلاف تخصصهم الدراسي وخبرتهم المهنية، كما أكدت اهتمام الذكور بالقيمة الاقتصادية للعمل أكثر من الإناث، وهو مؤشر عن حاجة الذكور للعائد المادي للعمل أكثر من الإناث. لقد أثبتت الدراسات علاقة قيم العمل بمتغيرات أخرى كالتوافق المهني والأداء الوظيفي والإبداع، منها دراسة (الصعب، 2009) التي أظهرت وجود علاقة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى المرشدين المدرسين، ودراسة (Khaleque, 1992) التي توصلت إلى أن الأداء الوظيفي له علاقة معنوية بقيم العمل والتوجه نحو التفوق والمنافسة (الصريرة والقضاة، 2009)، ودراسة (حسين محي الدين، 1981) حول القيم الخاصة لدى المبدعين في المجتمع المصري، و التي توصلت إلى وجود ارتباط قوي بين الأداء الإبداعي والقيم (بوعطيط، 2012: 29). من خلال نتائج هذه الدراسة، ونتائج الدراسات السابقة التي فحصت العلاقة بين قيم العمل والمتغيرات الأخرى، يمكن التنبؤ بطبيعة الأداء المهني والإبداع المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي، لذا توصي هذه الدراسة بالبحث في العلاقة بين قيم العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي والمتغيرات النفسية التي يمكن أن تؤثر على المسار الأمثل للعملية التعليمية.

المراجع:

- الصريرة، خالد والقضاة، محمد (2009)، القيم البيروقراطية لدى الموظفين الإداريين العاملين في جامعة مؤتة وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر القيادات الإدارية فيها، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد(5)، عدد(3)، ص ص(233-247)
- الصريرة، باسم والفليح، خالد عبد العزيز والصادي، يحي والسليبي، فراس (2009) استراتيجيات التعلم والتعليم. النظرية والتطبيق، إربد، علم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.
- الصعب، محمد عبده هاشم (2009) قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسين بتعليم اللبث والفتحة، متطلب تكميلي للحصول على درجة الماجستير في علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- العبيدي، عبد الملك غالب ردمان خالد (2010) قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي القطاع العام والخاص في مدينة تعز، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة تعز.
- المالكي، عطية بن حامد بن زياب (1430هـ) دور تدريس مادة التربية الوطنية في تنمية قيم المواطنة لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية، مطلب مكمل لنيل درجة الماجستير في المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- المنجد الأبجدي (1967) بيروت، دار المشرق.
- بشلاغم، يحي (1999) القيم وعوامل التحفيز والفعالية في العمل، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة وهران.
- بلهوارى، فاطمة (2010) ضغوطات العمل وعلاقتها باستراتيجيات التكيف والقيم لدى المدرسين، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس وعلوم التربية، جامعة وهران.
- بوعطيط، سفيان (2012) القيم الشخصية في ظل التغير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس والعمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة.
- بولهاوش، عمر (2011)، دراسة قيم العمل لدى التلاميذ وعلاقتها ببناء المشروع الدراسي المهني في إطار مشروع المؤسسة التربوية الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل دكتوراه علوم في علم النفس والعمل والتنظيم، كلية العلم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة.
- جابر، نصر الدين ولوكيا، الهاشمي (2006) مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، ط2، قسنطينة، ديوان المطبوعات الجامعية.
- حديد، يوسف (2009) تقويم الأداء التدريسي لأساتذة الرياضيات في التعليم الثانوي في ضوء أسلوب الكفايات الوظيفية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس التربوي، جامعة منتوري، قسنطينة.

- حسن، طاهر وبشارة، لبنى (2011) ثقافة اتخاذ القرار من منظور قيمي، مجلة جامعة البعث للعلوم الأساسية، المجلد (33) العدد (25)، ص ص (9- 42).
- حمادات.محمد حسن محمد(2006) قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- حمادات، محمد حسن محمد(2008) السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- خليفة، عبد اللطيف محمد(2000) دراسات في علم النفس الاجتماعي.المجلد الثاني، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
- خليفة، عبد اللطيف محمد(يناير1992) ارتقاء القيم، عالم المعرفة، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب- الكويت.
- زهو، عفاف محمد توفيق (يوليو2003) دور كلية التربية في تنمية قيم العمل لدى طلابها، مستقبل التربية العربية، المجلد التاسع، العدد الثلاثون، المركز العربي للتعليم والتنمية.
- عبد الرحيم، عاطف جابر طه(حزيران 2014) أثر القيم التنظيمية للمديرين على التوافق التنظيمي وقيم العمل، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الثالث والثلاثون(1)، ص ص 299- 354.
- عشوي. مصطفى(1992) أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.
- علام، اعتماد وزايد أحمد(1992) مقياس قيم العمل، القاهرة، مكتبة الأنجلو.
- ميمون، الربيع(1980) نظرية القيم في الفكر المعاصر، الجزائر، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع.
- نشواتي، عبد الحميد(1996) علم النفس التربوي، ط3، إربد، دار الفرقان للنشر والتوزيع.
- Ching Sock Lee, Daisy Kee Mui Hung, Tan Cheng Ling(2012), Work values of Generation Y preservice teachers in Malaysia, Procedia - Social and Behavioral Sciences 65, 704 – 710
- Ozlem Koroglu, Tuba Gezen (2014), An Investigation To Determine The Work Values Of Tourism Students, Procedia - Social and Behavioral Sciences 131, 253 – 257
- Chau-Kiu Cheung, Steven A.Scherling (1999), Job Satisfacton, Work Values, and Sex Differences in Taiwan's Organizations, The Journal of Psychology, 133(5), 563- 575.