

## دراسة مقارنة بين الأساتذة باختلاف المرحلة التعليمية المسندة (ابتدائي، متوسط، ثانوي) بمدينة سيدي بلعباس

### Teachers' work values

### A comparative study between teachers according to the assigned educational stage (primary, intermediate, secondary) in the city of Sidi Bel Abbès

جامعة جيلالي. اليابس سيدي بلعباس/الجزائر	علم النفس	بلهوارى فاطمة - أستاذة...محاضرة. ب. Belhaouarifatima66@gmail.com
DOI :		

الإرسال: 2021/10/12 القبول: 2022/10/06 النشر: 2022/12/22

#### ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الفرق في مستوى قيم العمل لدى الأساتذة باختلاف المرحلة التعليمية المسندة ، وقد تمت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من 177 أستاذ وأستاذة يتوزعون على مختلف المراحل التعليمية ، التعليم الثانوي 66 أستاذ ، التعليم المتوسط 59 أستاذ ، التعليم الابتدائي 52 أستاذ ، وقد تم إختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة ، ومن خلال إختيار الفرضيات عن طريق الاسلوب الإحصائي البرامتري، أظهرت الدراسة الفرقية لمستوى قيم العمل النتائج التالية : يتمتع الاساتذة وباختلاف المرحلة التعليمية المسندة بمستوى عال في قيم العمل بصفة عامة و في قيمه الفرعية لا يوجد اختلاف في مستوى قيم العمل لدى الاساتذة باختلاف المرحلة التعليمية المسندة  
كلمات مفتاحية: قيم العمل ؛ الأساتذة

#### Abstract:

this study aims to study the difference in the value of work among teachers according to the deference of the school stage this study was carried out on a random sample of 177 teachers, and are divided according to the stages of schooling, secondary education 66 teachers, medium education 59 primary education 52 teachers.

The hypotheses were tested with the parametric statistical style, and the study yielded the following results: there is no difference in the value of the work of the teachers according to the difference of the school stage Teachers have a high level of work values.

**Keywords:** value of work; Teacher

## 1. الإشكالية :

تشكل دراسة القيم أهمية خاصة، بحيث تمثل أي القيم إطارا مرجعيا يحكم تصرفات الفرد والجماعة، وبالتالي فإن دورها يتمثل في تكوين شخصية الفرد ونسقه المعرفي، وتشكل الطابع القومي أو الشخصية القومية. (" ماجد الزيود، 2006: 21). ولعل أهمية دراسة القيم تظهر جليا عند التأكد أن سلوك العامة يخضع لمجموعة من القيم التي تؤثر عليه وتحدد اتجاهاته.

و بما أن المنظمة التربوية تتكون من مجموعات إنسانية أصبح من الضروري الإلمام بهذا الإنسان من جميع جوانبه ، وذلك قصد فهم طبيعته و التأكد من العناصر الكامنة وراء سلوكاته المختلفة وذلك بغية التنبؤ والتحكم في سلوكه أمام مختلف الوضعيات بحيث يؤكد ("غياث، 1998 : 16") أن تصرفات العمال و سلوكا تهم لا تنطلق من عدم من عدم ، وإنما تكون نتيجة تراكم مجموعة من الأفكار والمعارف والخبرات التي تسمح للفرد بالحكم على ما يدور حوله من أمور مادية و اجتماعية وحضارية و بالتالي يكون الحكم على الأمور وتقييمها والتصرف إزاءها تبعا لطبيعة تلك الأفكار والأحكام والقيم "ويرى (محمود سلمان العميان، 2004 : 109 ) "بان القيم تعتبر أحد الجوانب الهامة في دراسة السلوك التنظيمي و يعود السبب في ذلك على أنها تشكل أساسا لفهم الاتجاهات و الدوافع ، وتؤثر على إدراكاتنا و ينظر إليها كذلك كقوة محركة و منظمة للسلوك ، وتعتبر كذلك كمعيار يلجأ إليه الأفراد أثناء إجراء مقارنات بين مجموعة من البدائل السلوكية ."

وبناء على ما سبق يمكن صياغة التساؤلات التالية:

## 2. تساؤلات الدراسة:

1. ما مستوى قيم العمل لدى الاساتذة؟
2. هل الاختلاف في المرحلة التعليمية المسندة يرافقها اختلاف دال في قيم العمل بصفة عامة و في قيمه الفرعية لدى الأساتذة؟

### 3- فرضيات البحث :

1. ما مستوى قيم العمل لدى الأساتذة باختلاف المرحلة التعليمية المسندة، وهل يختلف ترتيبها لدى الاساتذة باختلاف المرحلة التعليمية المسندة.
- 2- يوجد اختلاف دال في قيم العمل وفي قيمه الفرعية لدى الأساتذة يعزى للاختلاف في المرحلة التعليمية المسندة .
4. أهمية الدراسة:

إبراز أهم القيم الخاصة بالعمل التي يتشبع بها المدرس وذلك لتوجيه أنظار المسؤولين لتعزيزها باعتبارها المحدد والموجه لسلوكيات الأفراد داخل منظمة العمل، فالفهم الجيد لطبيعة الترتيب الهرمي

لقيم العمل يساعد المنظمة أو الجهة الوصية على التنبؤ بسلوكيات الأفراد. ففهمنا الجيد لقيم العمل والدرجات المحصل عليها بالنسبة لكل قيمة فرعية تساعدنا على الوقوف على العوامل التي تؤثر إيجابا على القيم وبالتالي التوصية بمحاولة تنميتها وتعزيزها، وكذلك الوقوف على العوامل التي تؤثر سلبا على قيم العمل وعلى تعديلها.

### 5. التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث:

1. **قيم العمل:** ونقصد بها قيم العمل التي يتشبع بها المدرس، وهي تتمثل في استجابات الاساتذة على مقياس وولاك لقيم العمل و المعدل من طرف اعتماد علام وهي تتحدد إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على المقياس ككل وعلى قيمه الفرعية، ونعني بها في هذا البحث ما يقيسه اختبار وولاك لقيم العمل المعدل من طرف اعتماد علام والمتمثل في ثماني أبعاد (08) وهي:

1. البعد الخاص بالفخر بالعمل : وتعكس عبارات هذا البعد قيمة الفخر بالعمل كما تظهر من خلال الشعور بالمسؤولية تجاه العمل ومدى الإشباع الذي يحققه الفرد من عمله ، ومدى تعلقه بالرموز التي تدل على عمله .

2. البعد الخاص بالاندماجية في العمل: وتعكس عبارات هذا البعد قيمة الاندماجية في العمل و الانخراط فيه ،وتظهر من خلال رغبة الفرد في تحسين أداءه في العمل ،ومدى تفاعله مع زملائه في العمل و مشاركته في الأنشطة.

3. البعد الخاص بأفضلية العمل : تعكس عبارات هذا البعد تفضيل العمل وذلك باعتباره قيمة قصوى و تفوق على ما عداها ،وتظهر من خلال درجة الأداء ،الطاقة المبذولة في العمل ،مدى تعلق الفرد بعمله واستغراقه فيه .

4. البعد الخاص بالقيمة الاقتصادية للعمل : وتعكس عبارات هذا البعد العائد المادي من العمل ،مثل رغبة الفرد في زيادة دخله من العمل الإضافي ،تقييم الأعمال من خلال ما تدره من أرباح وبين العائد المادي والوقت المبذول في العمل .

5. البعد الخاص بالقيمة الاجتماعية للعمل : تعكس عبارات هذا البعد القيمة الاجتماعية للعمل ،وذلك من خلال المكانة الاجتماعية للعمل المتميزة ودوره في تحقيق الاستقرار الاجتماعي .

6. البعد الخاص بالسعي إلى الترقى: تعكس عبارات هذا البعد محاولة الوصول إلى مكانة أفضل في العمل ،وانتقاء الأعمال التي فيها فرص أفضل للترقى

7. البعد الخاص بالدافعية للانجاز : وتعكس عبارات هذا البعد درجة الانجاز في العمل وتتضمن

كذلك عبارات الخاصة بالنجاح والتحصيل والعطاء والمسؤولية وحسن الأداء في العمل 8. البعد الخاص بالانتماء للعمل: وتعكس عبارات هذا البعد مستويات مختلفة من الانتماء ،مثل الولاء للمؤسسة ،الرغبة في التعامل مع زملاء العمل ،احترام الوقت ،الشعور بالسعادة في أداء العمل وفي الوقت الذي ينفق فيه.

4- المتغير الثاني والمتمثل في الأساتذة: و نقصد به فئة الأساتذة و المعلمين الذين ينتمون إلى وزارة التربية و التعليم الوطنية ، و نعني به في هذه الدراسة الاساتذة الذين يزاولون نشاطهم في المؤسسات التربوية بمدينة سيدي بلعباس و التي شملتها هذه الدراسة .

## أساتذة التعليم الابتدائي

يمارسون أنشطتهم في المدارس الابتدائية، ويحدد نصاب عملهم بثلاثين (30) ساعة من التدريس في الأسبوع.

## أساتذة التعليم المتوسط

يمارسون أنشطتهم في المتوسطات، ويحدد نصاب عملهم باثنين وعشرون (22) ساعة من التدريس في الأسبوع.

## أساتذة التعليم الثانوي :

يمارسون أنشطتهم في الثانويات، ويحدد نصاب عملهم بثماني عشرة (18) ساعة من التدريس في الأسبوع.

## 6. الإطار النظري :

### 1.6. تعريف القيم :

أن القيم هي بمثابة معايير اجتماعية للسلوك الإنساني تحدد الصواب من الخطأ، وتحدد المرغوب فيه من المرغوب عنه وهي كذلك معيار للضبط الاجتماعي، وموجهات للسلوك الفردي فهي ليست صفات

مجردة، أو نظرية، وإنما يتم ترجمتها إلى سلوك، والقيم هي التي تقدم التبريرات التي تساق للأفعال وسواء تم ذلك نزولا على تقدير ذاتي، أو اجتماعي ومن هنا تأتي أهميتها في تفسير السلوك والدوافع إليه، ذلك لأن القيم من أهم الوسائل التي تزيد من فهمنا للشخصية الإنسانية وتمكننا من تفسير الاختلافات في السلوك.

و يعرفها ( محمود عطا حسين، 2007 ) على أنها موجهات لسلوك الأفراد و إطار مرجعي يحكم تصرفاتهم و يحدد أهدافهم و طموحاتهم و ينظم علاقاتهم بأنفسهم و مجتمعاتهم .

ويضيف ( سهير كامل أحمد ، 2001: 186) "على أن القيم تكوين فرضي يستدل عليه من خلال التعبير للفضي والسلوك الشخصي والاجتماعي ،وهي عبارة عن تنظيمات لأحكام

عقلية انفعالية معممة نحو الأشخاص والأشياء والمعاني و أوجه النشاط و القيمة بمعناها المجرد هي أي شيء أو ظاهرة أو سلوك له قيمة لدى الفرد نتيجة لتقديره أو تقويمه الخاص لهذا الشيء أو الظاهرة أو السلوك ".  
قيم العمل و أهميتها :

إن قيم العمل هي مجموع الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله ، أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه ، فالأفراد عندما ينجزون أعمالهم فإنهم يسلكون في ضوء محددات قيمية و هكذا فإن العمل يخضع في مخرجاته لتوجيهات قيمية هي التي تحدد أشكال الأداء و النتائج(المحصلات ) داخله ، فالقيم المهنية ترتبط بالأداء المهني المتخصص ، وبالتالي فإنها ترتبط بمجال واحد فقط من مجالات العمل ، على عكس قيم العمل فهو مفهوم شامل يشير إلى الموجهات السلوكية في كل الأنشطة التي تتصل بأي شكل من أشكال العمل و ليس قاصرا على نشاط مهني معين( أحمد زايد ، اعتماد علام 1992 :9).

## 2.6. قيم العمل وأهميتها :

يعد ميدان العمل على جانب كبير من الأهمية بالنسبة للفرد والمجتمع، لأن الفرد لا يستطيع أن يعبر عن ذاته إلا من خلال العمل الذي يقوم به، فعن طريق تقدير الآخرين لإنتاجية الإنسان و تقديره لنفسه يتوصل إلى الرضا عن نفسه، عن ذاته وعمله ( يوسف أبو حميدان 2007)و يرى الكثير من الباحثين أن هناك ارتباطا و وثيقا بين الرضا الوظيفي لدى الفرد من جهة و قيمه الشخصية و المهنية من جهة أخرى .

ولما كان هناك ارتباط وثيق وتأثير مباشر للقيم على سلوك الفرد وأهدافه، فهو يبذل جهدا متناسبا مع قيمة الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه، الأمر الذي يشعره أن لديه مبررات خلقية ودواع منطقية تلزمه العمل على تحقيق ذلك الهدف، فالقيم في ميدان العمل ما هي إلا موجهات عامة للسلوك ومرجعيات يلتزم بها الأفراد عندما يتبنون سلوكا معيناً.

ويرى ( محمود سلمان العميان ،2004 :118) أنه توجد علاقة وطيدة بين دراسة القيم السائدة في المنظمة و أخلاقيات العمل فيها .و هناك بعض القيم يفضل وجودها لدى الأفراد العاملين مثل القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية والقيم المهنية ، إذ أن الغالبية العظمى من المنظمات الخاصة بالعمل ترغب بأن يتوفر لدى العاملين فيها حد أعلى من القيم المتعلقة بأخلاقيات العمل .وذلك لإدراكهم لأهمية هذه الأخلاقيات .

وكون القيم تشكل وتوجه وتحرك سلوكنا في هذه الحياة فهي إذا مطلب رئيسي في مجال العمل، وتعد مرتكز التقدم والإنجاز في مجالات العمل المختلفة ففي ميدان العمل لا بد أن تنتشر وتسود فيه قيم الإتقان والالتزام والانضباط وتقدير قيمة العمل وتقدير قيمة الوقت، فليست المهارات والمعارف وحدها هي الموجهة في العمل رغم أنها مطلب أساسي، ولكن القيم تأتي في الدرجة الأولى لأنه بالتأكيد تؤثر على المعارف والمهارات ومدى فعاليتها في سوق العمل.

## 7. الإجراءات المنهجية للدراسة :

### 1.7. منهج الدراسة :

لقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي نظرا لملائمته لطبيعة الموضوع

### 2.7. عينة الدراسة :

لقد اعتمدت الباحثة على طريقة المعاينة العشوائية البسيطة، لأن من إيجابياتها إعطاء فرصة لكل الأفراد أو الوحدات نفس احتمال الوقوع والاختيار(محمد مزيان ،2006) وكذلك لا يحتاج الباحث عند استعماله لهذه الطريقة( المعاينة العشوائية البسيطة) إلى معرفة مسبقة بخصائص العينة ( محمد شامل بهاء الدين فهي ،2005:103) الجدول رقم( 1 ) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس و المرحلة التعليمية المسندة

المستوى التعليمي المسند	المجموع	إناث	ذكور
التعليم الثانوي	66	40	26

24	35	59	التعليم المتوسط
10	42	52	التعليم الابتدائي
60	117	177	المجموع

### 3.7. أداة الدراسة :

للإجابة على فرضيات البحث قد تم الاعتماد على مقياس وولاك لقيم العمل المغرب و المطبق في البيئة العربية من طرف إعتماعلام :

يعتبر هذا المقياس محاولة لقياس قيم العمل عن طريق تحديد الأهمية النسبية التي يعطيها المبحوث ( الفرد ) الذي يمارس نشاطا مهنيا له عائد نقدي لأوجه النشاط في دولة قطر. وينقسم المقياس إلى ثماني مقاييس فرعية ، يقيس كل منها بعدد من أبعاد قيم العمل .

ميدان القياس: قياس لقيم العمل كما تبدو في بعض أوجه النشاط المرتبطة بالعمل ، وما يحيط به من مشاعر واتجاهات أو معتقدات أو أفكار .  
طريقة الإجراء : مقياس يطبق بشكل فردي أو جماعي .  
نوع الأداء : طريقة كتابية .

نوع الاستجابة : مقياس متدرج تتدرج فيه الاستجابات على متصل ذي ثلاثة أبعاد وهي : موافق موافق نوعاما ، غير موافق ( وقد تطرقنا لوصف كل مقياس فرعي في التعريف الإجمالي ) والمقاييس الفرعية التي اعتمدها الدكتورورة إعتماعلام هي كالآتي :

مقياس الفخر بالعمل

مقياس الاندماجية في العمل

مقياس أفضلية العمل

مقياس القيمة الاقتصادية للعمل

مقياس القيمة الاجتماعية

مقياس السعي إلى التقي

مقياس الدافعية للإنجاز

مقياس الانتماء للعمل

تقنين المقياس :

لقد اعتمدت الباحثة على مجموعة من أنواع الصدق منها الصدق الظاهري ، الصدق الداخلي وكانت النتائج عالية ودالة .

ثبات المقياس :

وقد تم عن طريق إعادة تطبيق الاختبار وكانت المعاملات كذلك عالية ودالة

طريقة التصحيح:

يتكون مقياس قيم العمل بعد استخلاص العبارات الأكثر دلالة إحصائية من 72 فقرة موزعة بالتساوي على المقاييس الثمانية الفرعية بواقع تسع عبارات لكل مقياس فرعي منها ويتم التصحيح بإعطاء درجة تتراوح بين 1 و 3، وكذلك حسب اتجاه العبارة، ومن ثم تتراوح درجات كل مقياس فرعي من المقاييس الثمانية ما بين 9 درجات وهي أقل الدرجات على المقياس إلى 27 درجة وهي أعلى الدرجات على المقياس الفرعي .

8. الخصائص السيكومترية لأداة القياس في الدراسة الحالية :

1.8. الثبات :

الجدول رقم (02) يوضح قيم معاملات ثبات لمقياس قيم العمل :

أسلوب القياس	جوتمان	التجزئة النصفية	ألفا كرونباخ
الدرجة	0.78	0.70	0.80

تؤكد النتائج المحصل عليها على تمتع المقياس بمستوى مقبول من الثبات ، حيث كانت كل

القيم تفوق 0.5.

2.8. الصدق :

للتأكد من صدق الأداة اعتمدت الطالبة على أسلوب آخر متمثل في الإتساق الداخلي ، أي إرتباط بين كل بعد و المقياس ككل ، و كانت النتائج كالتالي :

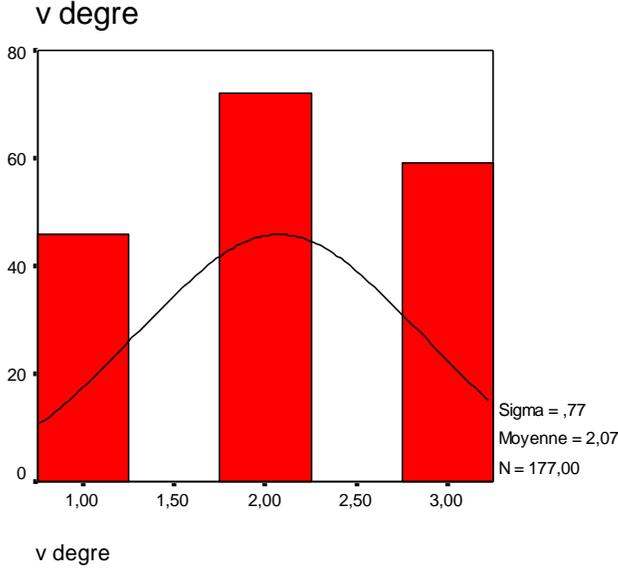
الجدول (03) يوضح نتائج الاتساق الداخلي بين كل بعد و المقياس ككل :

مستوى الدلالة 0.01	معامل الارتباط	ابعاد مقياس قيم العمل
دال	0.75	01- الفخر بالعمل
دال	0.58	02- الاندماجية في العمل
دال	0.62	03 أفضلية العمل
دال	0.68	04- القيمة الاقتصادية للعمل
دال	0.577	05- القيمة الاجتماعية للعمل
دال	0.605	06- السعي إلى الترقى
دال	0.718	07- الدافعية للإنجاز
دال	0.579	08 - الانتماء للعمل

من خلال النتائج المحصل عليها في حساب كل الثبات و الصدق ، يتبين أن الأداة تتميز بخصائص سيكومترية ترشحها أن تكون أداة للدراسة الاساسية .

#### 9. التوزيع الطبيعي للمتغير (قيم العمل) :

من أجل معرفة الأسلوب الإحصائي الذي يمكن إعماده في هذه الدراسة عمدت الباحثة إلى معرفة ما إذا كان المتغير يتوزع توزيع طبيعي حتى تتمكن من إستخدام الأسلوب الإحصائي البرامتري .



من خلال المنحنى البياني يتبين أن المتغير يتوزع توزيع طبيعي ، حيث نجده على شكل جرسى وهذا ما يسمح لنا باستخدام الأسلوب الإحصائي البرامتري لاختبار فرضيات الدراسة .

#### 9. الإجابة على فرضيات البحث :

#### 1.9. نتائج اختبار الفرضية الأولى

سيتم الإجابة عن التساؤل الأول دون التعبير عنه في شكل فرضية لأنه سؤال استكشافي نهدف من وراء الكشف عن مستوى متغير الدراسة :

الجدول رقم ( 04 ) نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمستوى قيم العمل وقيمه الفرعية لدى الأساتذة حسب كل مرحلة تعليمية ثم لدى العينة الكلية :

العينة الكلية		ثانوي		المتوسط		ابتدائي		مرحلة التعليمية
ع	م	ع	م	ع	م	ع	م	م/ن

2. 14	24.3 2	1.93	24.45	2.43	24.1 8	2.06	24.3 2	18	الفخر بالعمل	01	
2. 20	20.7 4	2.34	20.48	1.79	20.7 2	2.40	21.0 7	18	الاندماجية في العمل	02	
2. 42	19.0 7	2.53	19.21	2.37	19.0 1	2.37	18.9 6	18	أفضلية العمل	03	
3. 59	18.1 1	3.33	18.21	3.98	17.9 3	3.49	18.2 1	18	القيمة الاقتصاد ية للعمل	04	
2. 62	20.4 4	2.52	20.37	2.86	20.6 1	2.48	20.3 4	18	القيمة الاجتماعية للعمل	05	
2. 29	20.6 1	2.51	20.54	2.03	20.8 1	2.31	20.4 6	18	السعي إلى التلقي	06	
2. 43	23.2 1	2.06	23.36	2.76	11.8 1	2.44	23.4 8	18	الدافعية للإنجاز	07	
2. 22	23.7 4	2.14	23.69	2.52	23.4 0	1.88	24.1 9	18	الانتماء للعمل	08	
		9.28	170. 42	8.2 7	170. 75	10.5 6	169. 4	9.0 3	171. 0	144	المستوى العام لقيم العمل

م/ن = المتوسط النظري

م = المتوسط الحسابي

ع = الانحراف المعياري

من خلال النتائج المسجلة في الجدول (04) نجد أن قيم المتوسط الحسابي لكل قيمة الفرعية و كذا بالنسبة للقيمة العامة للعمل تتفوق المتوسط النظري وهذا بالنسبة لكل المراحل التعليمية ، وهذا يعني أن فئة الأساتذة بمختلف المراحل التعليمية يتشبعون بقيم عمل عالية ، وخاصة في بعض القيم الفرعية التي مثلت قمة الهرم النسقي للقيم الخاصة

بالعمل. وهذه القيم هي الفخر بالعمل، الانتماء للعمل، الدافعية للإنجاز، ثم تأتي بعد ذلك القيم المتمثلة في الاندماجية في العمل، السعي إلى الترقى، القيمة الاجتماعية ثم في آخر النسق القيمي تأتي القيمة الاقتصادية والتي كانت نتيجة متوسطها الحسابي متساوية مع المتوسط النظري وهذا يعكس الواقع الاقتصادي والتقدير المتدني لهذه المهنة ولهذا جاءت القيم الفرعية الخاصة بالبعد الاقتصادي وأفضلية العمل في آخر سلم النسق القيمي.

أما بالنسبة للقيم الخاصة بالانحراف المعياري، فتبين أن هناك تجانس في استجابات العينة في مجموعة من القيم الفرعية، فأكبر قيمة سجلناها كانت خاصة بالقيمة الاقتصادية، بحيث تبين النتيجة المسجلة تشتت استجابات أفراد العينة في هذه القيمة.

## 2.9. نتائج اختبار الفرضية الثانية

تنص الفرضية الثانية على أنه يوجد اختلاف دال في قيم العمل وفي قيمه الفرعية باختلاف المرحلة التعليمية المسندة:

جدول رقم (05) يبين دلالة الاختلاف في قيم العمل وقيمه الفرعية باختلاف المرحلة التعليمية المسندة

الأبعاد	المستوى التعليمي	ن	م	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الفخر بالعمل	ابتدائي	52	24.	بين المجموعات	2,239	2	1,120	,242	,785
		59	32	داخل المجموعات	804,75	174	4,625		
	ثانوي المجموع	17	18	المجموع الكلي	806,99	176			
		7	24.		4				
		45	24.						
		32	24.						
الاندماجية في العمل	ابتدائي	52	21.	بين المجموعات	10,207	2	5,104	1,05	,350
		59	07	داخل المجموعات	841,83	174	4,838		
	ثانوي المجموع	66	20.						
		17	72						

			176	852,04	المجموع الكلي	20. 48 20. 74	7		
,838	,177	1,054	2	2,109	بين المجموعات	18. 96	52 59	ابتدائي متوسط	أفضلية العمل
		5,942	174	1033,9	داخل المجموعات	19. 01	66 17	ثانوي المجموع	
			176	1036,0	المجموع الكلي	19. 21 19. 07	7		
,889	,118	1,538	2	3,076	بين المجموعات	18. 21	52 59	ابتدائي متوسط	القيمة الاقتصادية للعمل
		13,043	174	2269,4	داخل المجموعات	17. 93	66 17	ثانوي المجموع	
			176	2272,5	المجموع الكلي	18. 21 18. 11	7		
,841	,173	1,203	2	2,407	بين المجموعات	20. 34	52 59	ابتدائي متوسط	القيمة الاجتماعية للعمل
		6,939	174	1207,3	داخل المجموعات	20. 61	66 17	ثانوي المجموع	
			176	1209,7	المجموع الكلي	20. 37 20. 44	7		
,695	,364	1,933	2	3,866	بين المجموعات	20. 46	52 59	ابتدائي متوسط	السعي الترقي إلى
		5,312	174	924,23	داخل المجموعات	20. 81	66 17	ثانوي المجموع	
			176	928,10	المجموع الكلي	20. 54 20. 61	7		
,291	1,24	7,320	2	14,639	بين	23.	52	ابتدائي	الدافعية

					المجموعات	48	59	متوسط	للإنجاز
		5,892	174	1025,2	داخل	22.	66	ثانوي	
				03	المجموعات	81	17	المجموع	
			176	1039,8	المجموع	23.	7		
				42	الكلية	36			
						23.			
						21			
,173	1,77	8,653	2	17,306	بين	24.	52	ابتدائي	الانتماء للعمل
					المجموعات	19	59	متوسط	
		4,887	174	850,25	داخل	23.	66	ثانوي	
				4	المجموعات	40	17	المجموع	
			176	867,55	المجموع	23.	7		
				9	الكلية	69			
						23.			
						74			
,628	,466	40,404	2	80,808	بين	17	52	ابتدائي	مجموع القيم
					المجموعات	1.0	59	متوسط	
		86,716	174	15088,	داخل	7	66	ثانوي	
				559	المجموعات	16	17	المجموع	
			176	15169,	المجموع	9.4	7		
				367	الكلية	9			
						17			
						0.7			
						5			
						17			
						0.4			
						2			

من خلال النتائج المسجلة لقيم ف ودلالاتها المعنوية يتبين بأنه لا يوجد فرق في قيم العمل وفي كل بعد من أبعادها يعزى إلى المستوى التعليمي المسند ، بحيث تؤكد النتائج الوصفية أن جميع الأساتذة باختلاف المرحلة التعليمية المسندة يتشبعون بقيم عمل عالية ، بحيث كانت قيم المتوسطات الحسابية لكل القيم الفرعية متقاربة لدى الأساتذة باختلاف المرحلة التعليمية من جهة ، وكان

ت قيم المتوسطات الحسابية تفوق المتوسط النظري من جهة أخرى .

#### 10. تفسير النتائج:

##### 1.10. تفسير نتائج الفرضية الأولى :

بالنسبة لمستوى القيم و ترتيبها فقد كان هناك تطابق بين الأساتذة رغم اختلاف المرحلة التعليمية المسندة، بحيث نجد قيمة الفخر بالعمل في أعلى النسق القيمي ونجد القيمة الاقتصادية في أسفل النسق القيمي .

فنجد القيمة الفرعية والمتمثلة في الفخر بالعمل في قمة ترتيب مقارنة مع القيم الفرعية الأخرى الخاصة بالعمل، وكان أكبر متوسط حسابي لصالح الفئة التي أسندت لها مرحلة التعليم الثانوي 24.45

أما أصغر متوسط حسابي فكان للفئة التي أسندت لها مرحلة التعليم المتوسط وكانت قيمته 24.18 ، وهذه المتوسطات كلها تفوق المتوسط النظري و المقدر بدرجة 18 ، ويمكن إرجاع هذه النتيجة للفخر بالعمل أنها تستمد قيمتها من الدين الإسلامي ، بحيث يحتل العمل في مصادر الشريعة الإسلامية مكانة الصدارة ، حيث أن مصطلح العمل أو تعبیر العمل وما معناه قد ورد في حوالي ثلاثمائة وستون آية قرآنية ، كما احتل العمل في السنة النبوية مكانة هامة في أقوال و أعمال رسول الله صلى الله عليه وسلم نظرا لأن السنة النبوية هي ترجمة عملية لأحكام و نصوص القرآن و التي تجعل من العمل السبيل الوحيد للحياة الكريمة لقول رسول الله " إن أشرف الكسب ، كسب الرجل من عمل يده ، ويقول أفضل الأعمال كسب الحلال .

ويدعم كذلك ( كمال عبد الحميد الزيات، 1980: 50) أهمية العمل بحيث يرى أن معنى العمل في المنظور الحديث للحياة يتحدد في أن العمل هو نوع من الشعور بالفخر والاعتزاز بالشخصية الإنسانية في حد ذاتها و بقوتها وقدرتها الذاتية ، و يقول لذلك أصبح معنى العمل في منظور الأفراد والجماعات يعني ببساطة وسائل وأساليب تهدف إلى تحقيق غاية للكسب في الحياة .

و النتيجة المحصل عليها أي عدم وجود فرق بين أو اختلاف في كل من القيم الفرعية والقيمة العامة للعمل تعززها ما توصل إليه عطية ( محمود السيد أبو النيل، 1986 : 146) بأن التنظيم القيمي يختلف باختلاف الثقافة التي يعيش فيها الفرد، مما يختلف باختلاف المستوى الاقتصادي و الاجتماعي أما القيمة الثانية من حيث الترتيب فتمثلت في قيمة الانتماء للعمل بحيث كان المتوسط الحسابي للعيينة الكلية 23.74 ، وأكبر متوسط حسابي سجل للفئة التي أسندت لها مرحلة التعليم الابتدائي بحيث كان متوسطها الحسابي 24.19 و أصغر متوسط حسابي كان لفائدة الفئة التي أسندت لها مرحلة التعليم المتوسط وكان متوسطها الحسابي 23.40 وهي قيم تفوق قيمة المتوسط النظري الذي قدر ب18 .

وهذا يعني أن العينة باختلاف المرحلة التعليمية المسندة تعطي أهمية خاصة للقيمة الفرعية المتمثلة في الانتماء للعمل ، فالحاجة إلى الانتماء لجماعة العمل و التي تأخذ شكل العلاقات الإنسانية بما تنطوي عليه من أشكال سلوكية موجهة نحو أشخاص آخرين ، تعد دعامة قوية في حياتنا (ثائر أحمد غباري، 2008 : 47) .

ومن جهة إذا قلنا أنه كلما كانت القيمة النسبية للقيمة الفرعية الخاصة بالعمل مرتفعة كانت قيمة الضغط منخفضة فالنتائج المحصل عليها تفند هذا الاتجاه ، بحيث وجدنا أن البعد الخاص بزلاء العمل لا يمثل ضغط باختلاف المراحل التعليمية المسندة ، فقد كان المتوسط الحسابي الخاص بهذا البعد أقل من المتوسط النظري ، وبالمقابل نجد اعتماد هذه العينة باختلاف المرحلة التعليمية المسندة على الإستراتيجية الخاصة بالبحث عن المعلومات بحيث كان متوسطها الحسابي يفوق المتوسط النظري ، وهذا ما يؤدي بنا إلى الوصول إلى الاستنتاج التالي : يقل الضغط الخاص ببعد معين كلما كانت القيمة الفرعية الخاصة به مرتفعة و كذا الإستراتيجية التي يتبناها .

أما القيمة الثالثة من حيث الترتيب نجد القيمة الفرعية الخاصة بالدافعية للإنجاز بحيث كان متوسطها

الحسابي لدى العينة ككل 23.21 ، بحيث كان أعلى متوسط حسابي للفئة التي أسندت لها مرحلة التعليم الابتدائي بحيث كانت قيمة المتوسط الحسابي 23.48 أما أقل متوسط حسابي فكان للفئة التي أسندت لها مرحلة التعليم المتوسط بحيث كان متوسطها الحسابي 22.81 ، ولكن الملاحظ أن كل القيم المسجلة للمتوسط الحسابي تفوق المتوسط النظري الذي قدر ب(18) وهذه النتيجة تعود إلى الشعور بأهمية العمل بكفاءة ، ومن جهة أخرى تؤكد حب الأستاذ للعمل و ذلك باعتباره المسيلة الوحيدة لتحقيق الذات ، بحيث كانت إجابات الأساتذة حول أهمية العمل لتحقيق الذات بموافق (3) ، فرغم الضغوطات التي يعيشها الأستاذ إلا أننا نلتمس من خلال إجابته على القيمة الفرعية الخاصة بالدافعية للإنجاز تشبع الأستاذ بهذه القيمة ، فقد عرف موراي ( محمد محمود بني يونس ، 2007 ، 80) الحاجة للإنجاز بأنها تشير إلى رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات و ممارسة القوى و الكفاءة لأداء المهام الصعبة ، وتتمثل في تخطي الفرد لما يقابله من عقبات و تفوقه على ذاته ، وتقدير الفرد لذاته من خلال الممارسة الناجحة لما لديه من قدرات وإمكانات .

فإلى جانب الدافع للإنجاز يحاول الأستاذ تقديم أحسن ما لديه لبلوغ الأهداف ، فدوافع النجاح هي تلك الدوافع التي توجه سلوك الإنسان لتوظيف إمكاناته للتعامل مع البيئة بكفاءة و إيجابية لتحقيق النجاح .

أما في المرتبة الرابعة فنجد القيمة الفرعية الخاصة بالاندماجية في العمل، فالأسئلة التي تتناولها هذه القيمة الفرعية تتمحور حول اندماج العامل في عمله وذلك من خلال تحسين عمله ومحاولة المشاركة في إبداء رأيه في تحسين مردود المؤسسة، وقد أكد المشرع الجزائري في المجال التربوي على أهمية القيمة الاندماجية وذلك من خلال تبنيه لمشروع المؤسسة، بحيث يدمج كل الفئات في بلورة مشروع المؤسسة وتحقيق الأهداف المسطرة للمؤسسة.

أما في المرتبة الخامسة فنجد القيمة الفرعية الخاصة بالسعي للترقى ، وهي تتضمن ، مجموعة من العبارات المرتبطة بمحاولة الوصول إلى مكانة أفضل في العمل ، وانتقاء الأعمال التي فيها فرص أفضل للترقى ، حيث نجد المتوسط الحسابي الخاص بهذه القيمة أقل من المتوسطات الأخرى ويقترب من المتوسط النظري ، بحيث كان المتوسط الحسابي 20.61 لدى العينة الكلية و هذه النتيجة تعكسها نظرة الأساتذة لعملية الترقى داخل المجال التربوي ، فالفرص القليلة والمحدودة عكست ترتيب الأساتذة لهذه القيمة الفرعية ، فشعور الأستاذ بأن فرص الترقى و النمو الوظيفي داخل النظام التربوي ضعيفة ، بحيث تتعارض مع طموحاته و مستقبله المهني و الوظيفي .

أما المرتبة السادسة فنجد القيمة الفرعية المتمثلة في القيمة الاجتماعية للعمل ، وتعرف من خلال إرتباط العمل بتحقيق المكانة الاجتماعية المتميزة و دوره في تحقيق الاستقرار الاجتماعي ، وتعتبر مرتبة العمل بتحقيق المكانة الاجتماعية المتميزة و دوره في تحقيق الاستقرار الاجتماعي ، و تعتبر المرتبة الخاصة بهذه القيمة الفرعية لدى عينة الدراسة منطقية ، وذلك انعكاسا لتدني نظرة المجتمع لهذه المهنة ، بحيث إذا رجعنا إلى المواقف التعليمية الضاغطة ، نجد أن الموقف الخاص بالتقدير الاجتماعي لمهنة التعليم يمثل ضغطا على الأستاذ وهذا ما انعكس بالتالي على تقييم لهذه القيمة الفرعية من طرف الأستاذ و هذه النتيجة يؤكدها ( عيسى محمد الأنصاري 2007 ، 121) ومن الاستعراض السابق يتضح لنا التصور الغالب هو تدني التصورات نحو مهنة التعليم و المكانة الاجتماعية للمعلم )

وفي نفس الاتجاه يرى (صالح الراشد 1989) إن المجتمع لا يحترم المعلم مثل احترامه لسائر أصحاب المهن الأخرى.

أما المرتبة ما قبل الأخيرة فكانت القيمة الفرعية المتمثلة في أفضلية العمل ، فقد عكست النتيجة الخاصة بهذه القيمة ما يعانيه الأستاذ في ميدان عمله ، بحيث نجد أن من المواقف الأكثر ضغطا على الأستاذ هو تقييمه لمهنة العليم بحيث تناقضت مع توقعاته منها

، فالإقلال من شأن الأستاذ ماديا واجتماعيا ينعكس عل تفضيله للعمل الذي يقوم به و هذا ما أكدته دراسة ( Belcastro & Gold 1983 ) حيث توصلت إلى أن عدم اقتناع الفرد بالبيئة التي يعمل بها يؤدي إلى الاختلال بين الشخص و بيئته المهنية ( عيسى محمد الأنصاري 2007، 120) ويعزز هذا الرأي ما ذهب إليه زيات في ( بوشلاغم ، 1999 : 03) إن أي نظام للدفع مهما كان حجمه لن يجدي في إثارة دوافع العمال إلا إذا كانت الواجبات التي يقومون بها في وظيفتهم لها أفضلية عندهم و يحبونها .

وتأتي القيمة الفرعية الخاصة بالقيمة الاقتصادية في آخر الترتيب ، بحيث تساوى فيما المتوسط الحسابي لدى العينة الكلية ، ثم لدى كل مرحلة تعليمية بالمتوسط النظري ، وهذه النتيجة يعكسها الواقع الاقتصادي الخاص بهذه المهنة ، فتدني قيمة الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ مقارنة مع الفئات الأخرى ، أقل منه من ناحية المستوى التعليمي من جهة وغلاء المعيشة من جهة أخرى عكس ترتيب هذه القيمة فوجود القيمة الاقتصادية في المركز الأخير قد يفسره عدم حصول الأستاذ على الدخل المناسب وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه ( يوسف أبو حمدان 2007، 168) في دراسته المتمثلة في قيم العمل لدى الممرضين ، بحيث احتلت القيمة الاقتصادية المرتبة الحادية عشرة و أوعز ذلك إلى عدم حصول الممرض على دخل مناسب .

#### 2.10. تفسير نتائج الفرضية الثانية :

إن التشابه بين الأساتذة في التشعب بقيم العمل وفي هرميتها بالرغم من اختلاف المرحلة التعليمية المسندة، يرجع إلى طابع المهنة في حد ذاتها من جهة ومن جهة ثانية يمكن أن يرجع إلى خصوصية العينة وتتفق هذه النتيجة مع ما يذهب إليه عطية ( محمد السيد أبو النيل 1986 ، 146) بأن التنظيم القيمي يختلف باختلاف الثقافة التي يعيش فيها الفرد كما يختلف باختلاف المستوى الاقتصادي والاجتماعي و المجال الاجتماعي الذي يعيش فيه وكذلك يتأثر بالخبرات الخاصة التي يتعرض لها .

فالتشابه الشديد أو التطابق في النتائج، يفسر حسب رأي الباحثة على أساس التشابه في الإطار الثقافي والاجتماعي الذي تعيش داخله العينة مما ساعد على عدم تسجيل فروق جوهرية فيما يخص درجات القيم وهرميتها، فتأثير المجتمع الذي نشأت فيه العينة له دور في عدم وجود الاختلاف وخاصة أن العينة تنتمي إلى نفس الجماعة المهنية.

#### خاتمة :

ومن خلال هذه الدراسة التطبيقية يتضح جليا أن اعتماد أسلوب الإدارة بالقيم يضمن الاستخدام لأمثل للموارد، ويفجر الطاقة البشرية ويوجه السلوك الإنساني نحو تحديد الأهداف المنشودة مما يؤدي حتما إلى إحداث تنمية بشرية مستدامة.

#### قائمة المراجع:

- نائر أ.ا. (2008). الدافعية النظرية و التطبيق. عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع .
- محمود اليد أ.ا. (1986). القيم و الانتاج. بيروت: دار النهضة العربية للكتابعة و النشر.
- يحيى ب. (2000). القيم و عوامل التحفيز و الفعالية في العمل (أطروحة ماجستير). جامعة وهران , وهران/ الجزائر.
- محمد محمود ب. ي. (2007). سيكولوجيا الدافعية و الانفعالات. عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع .
- ماجد الزيود م. (2006). الشباب و القيم في عالم متغير. عمان: دار الشرق للتوزيع و النشر.
- محمد شامل ب. ا. ف. . (2005). الاحصاء بلا معانات ، المفاهيم و التطبيقات باستخدام برنامج spss. السعودية : مركز البحوث ، معهد الادارة العامة .

- يوسف أ. ح. (2007). القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض . مجلة العلوم التربوية , (11), 142-177.
- محمد م. . (2006). مبادئ في البحث النفسي و التربوي. وهران / الجزائر: دار الغرب للنشر و التوزيع.
- محمود سلمان ا. (2004). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر.
- أحمد، ز. ، & اعتماد ع. . (1992). مقياس قيم العمل ، الاطار النظري و دليل المقياس. مصر : مكتبة أنجلو مصرية .
- كمال عبد الحميد ا. (1980). علم الاجتماع المهني. مصر: مطبعة جامعة القاهرة.
- بوفلجة غ. (1998). القيم الثقافية و التسيير. وهران /الجزائر : دار الغرب للطباعة و النشر .