

بعض قيم العمل لدى الأكاديميين والإداريين بجامعة قطر

نورة خليفة تركي السبيعي*

ملخص : بما أن الإنسان هو غاية التنمية وأداتها، فإن من المهم استيعاب ديناميكية قيمه، لأنها تؤثر في السلوك التنظيمي حيث يساعد هذا الفهم على إزالة التناقضات التي قد تنشأ بين الفرد والمنظمة، وعلى تطوير خلق إداري سليم، فهناك قيم عامة يعم انتشارها في مجتمع المؤسسة ويقدر ما بها من هذه القيم العامة يكون تماسكها ووحدها، وبالعكس كلما اشتد التفاوت والتباين بين الأفراد داخل المؤسسة وتناقضها كلما تفككت وزاد الصراع القيمي فيها . وتظهر أهمية الدراسة في الحاجة إلى دراسة قيم العمل داخل المؤسسات التربوية ، حيث أن اتفاق القيم أو اختلافها يؤثر تأثيراً مباشراً على مستوى أداء الفرد وكفاءته ورضاه عن عمله. وتهدف الدراسة إلى الإجابة عن تقدير بعض قيم العمل لدى مجموعة من العاملين بجامعة قطر من الأكاديميين والإداريين وهذه القيم هي: الرقابة ، الاعتداد بالنفس ، النظام ، العلاقات الاجتماعية ، المخاطرة. وذلك عن طريق الإجابة عن السؤالين : ما درجة القوة التي تتسم بها كل قيمة من هذه القيم عند كل مجموعة من المجموعتين (الأكاديميون/ الإداريون) حسب متغيرات الدراسة وهي : الوظيفة - الجنس - الجنسية ؟ هل تختلف قوة كل قيمة من القيم السابقة داخل المجموعة الواحدة وحسب متغيرات الدراسة؟ وقد بلغت عينة الدراسة ٣٧٥ شخصاً منهم (١١٧) عضو هيئة تدريس و (٢٥٨) شخصاً يعملون بالوظائف الإدارية بالجامعة. وقد طبقت عليهم اختبار قائمة القيم الإدارية لكل من " مندل وجوردان" .

أظهرت الدراسة أن تقديرات قيم الرقابة - النظام - العلاقات الاجتماعية - المخاطرة ، كانت ذات مستويات متوسطة لدى كل من المجموعتين ، بينما كانت قيمة الاعتداد بالنفس ذات مستوى عال. كما أظهرت الدراسة أن أكبر اختلاف بين المجموعتين كان في قيمة الاعتداد بالنفس والعلاقات الإنسانية ، فالأولى أكثر ارتفاعاً لدى الأكاديميين ، بينما الثانية أكثر ارتفاعاً لدى الإداريين. كما أوضحت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القطريين وغير القطريين ، فغير القطريين يتفوقون على القطريين في قيم العمل المتعلقة بالرقابة - الاعتداد بالنفس والنظام.

وبناء على هذه النتائج فقد خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات والمقترحات.

مقدمة : دراسة القيم ليست شيئا جديدا في ميدان المعرفة ، فقد حظيت دراستها بعناية بالغة وباهتمام كبير من رواد الفكر الفلسفي، والقيم من المفاهيم الهامة التي كانت ومازالت محورا لخلافات أساسية بين المدارس والمذاهب الفلسفية المختلفة، وتفاوتت الآراء المتعلقة بموضوع القيم باختلاف المفكرين تفاوتا كبيرا ، فبينما يرى البعض في معنى القيم رأيا ما ، يرى الآخرون رأيا يناقضه تماما (محمد حسن، ١٩٨٦، ص ٣١٧).

والواقع أن دراسة القيم لا تتحصر داخل النطاق الفلسفي وحده، بل تتعداه إلى مجالات أخرى، فالقيم من المفاهيم الجوهرية في جميع ميادين الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، وهي تمس العلاقات بكافة صورها ذلك لأنها ضرورة اجتماعية.

والقيم هي موضوع العلوم الإنسانية والطبيعية على السواء، إذ تقف وراء كل عمل إنساني، وكل تنظيم اجتماعي واقتصادي أو سياسي، فموضوعها هو علاقة الإنسان بالكون الذي يعيش فيه، ونظرته إلى ذاته وإلى الآخرين، وإلى سلوكه وأنواع ضبطه، وإلى مكانه من المجتمع بأنظمتة وعلاقاته ، وبماضيهِ وحاضرة ومستقبله (محمد عفيفي ، ١٩٨٠ ، ص ٢٨٣). ولكل مجتمع إطاره القيمي الخاص الذي يشترك فيه أبناء هذا المجتمع ، وليس معنى هذا أن أبناء المجتمع صور متشابهة ، فواقع الأمر أن لكل فرد إطاره القيمي الخاص الذي يميزه عن غيره ، ولكن المقصود أن بين أفراد المجتمع الواحد بعض القيم المشتركة التي تشعروهم بالانتماء لبعضهم البعض رغم نقاط الاختلاف المتعددة بينهم ، ورغم أن القيم ذات ثبات واستمرار نسبي، فهي قابلة للتغيير نتيجة للتفاعل المستمر بين الفرد والبيئة، وليس معنى أن القيم تتجاوب تماما مع البيئة، فالواقع أن كثيرا من المشاكل الاجتماعية ينبع من عدم تجانس قيم الجماعات المختلفة بالمجتمع الواحد(محمد كاظم، ١٩٦٢، ص ١٤).

مشكلة وأهمية الدراسة:

بما أن الإنسان هو غاية التنمية وأداتها ، لذلك فإن من المهم استيعاب ديناميكية قيم العمل، لأنها تؤثر في السلوك التنظيمي، ويساعد هذا الفهم على إزالة التناقضات التي قد تنشأ بين الفرد والمنظمة، وعلى تطوير خلق إداري سليم، وهو المفتاح الذي يتسنى من خلاله تحقيق الإصلاح (مندل وجو ردان ، ١٩٨٢ ، ص ٥)، وقد تؤثر الطريقة التي تدير بها المنظمة مواردها البشرية في إنتاجيتها وجاذبيتها كمكان للعمل، وفي قدرتها على معالجة الأزمات، وتتقسم القيم سواء في المؤسسات التربوية أو غيرها إلى قسمين : قيم عامة وقيم خاصة، والقيم العامة هي القيم التي يعم انتشارها في مجتمع المؤسسة (المنظمة) كله بغض النظر عن فئاته المختلفة من موظفين وإداريين وفنيين ومستخدمين وغيرهم. وبقدر ما في مجتمع المنظمة من قيم عامة يكون تماسكه ووحدته، وبالعكس كلما اشدت التفاوت والتباين بين القيم وتناقضها تفكك مجتمع المنظمة وزاد الصراع القيمي فيه، لان الصراع القيمي ينشأ عن التباين والانفصال بين فئات المجتمع المختلفة بالنسبة للمواقف الهامة في العمل، فتفسر كل فئة الأحكام المختلفة من واقع ظروفها هي وخبراتها هي ، وبالتالي تختلف أيضاً حول ما يجب أن يكون وما لا يجب أن يكون . وحين تكون قيم الموظف شبيهة بقيم الموظفين الآخرين في نفس مجموعة العمل ، فإن ذلك يدفعه للتفاعل معهم في عدة طرق إيجابية ويكون أكثر انجذاباً للمجموعة وأكثر تقارباً وانسجاماً مع أنماط العمل المقبولة والمتوقعة ، وبالإضافة إلى ذلك يميل الموظف للنظر إلى زملائه في نفس المجموعة بالمقارنة مع الموظفين في المجموعات الأخرى بأنهم أكثر ذكاءً وأخلاقاً ويفضلهم كشركاء في العمل على غيرهم (المرجع السابق، ص ٢٤). وفي المقابل ، فإن الموظف الذي يرى أنه على خلاف في القيم مع مجموعته، يتصرف على نحو مختلف، ودائماً يؤدي هذا الشعور بالاختلاف إلى الصراع، وحين يقع الصراع -خاصة إذا كان حاداً يقل الانجذاب للمجموعة ويتوقف ، وقد يستتبع ذلك نقاش حول ما هو مهم .

أما القيم الخاصة، فهي القيم المتعلقة بجماعة أو فئة معينة داخل جهة العمل (كالموظفين أو المديرين) ، فلكل فرد في جهة العمل قيم تتناسب مع المركز الذي يشغله وترتبط بالدور الذي يقوم به في العمل، ويرى البعض أن المركز الذي يحتله الفرد في العمل ، يملئ عليه قيمه وأحكامه وسلوكه وطريقة تفكيره ، وأن قيم الدور الذي يشغله تكون جاهزة ومعدة من قبل ، فإذا احتل الفرد دورا ما تبنى قيمه كما يجدها فيه، ولكن هذا لا يعني أن لا يكون هناك اختلافات فردية عند تبنى قيم دور من الأدوار .

من العرض السابق تكمن أهمية الدراسة الحالية حيث نجد أن هناك حاجة ماسة لدراسة قيم العمل في المؤسسات التربوية أو غيرها من المؤسسات الأخرى، حيث أن اتفاق القيم أو اختلافها داخل مؤسسات العمل يؤثر تأثيرا كبيرا على مستوى أداء الفرد وكفاءته ورضاه عن عمله. وحين يكون الأداء متدنيا، فإن الصراع بين قيم الموظفين والقيم التنظيمية (قيم العمل الخاصة وقيم العمل العامة) قد يكون هو السبب. وبالتالي فإن فهم بعض القيم الأساسية المرتبطة بالعمل قد يساعد المنظمة التربوية أو غيرها في جهودها الرامية إلى زيادة إنتاجيتها ورفع كفاءتها في إطار القيم المرتبطة بها .

هدف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى تقدير بعض قيم العمل لدى مجموعة من العاملين بجامعة قطر من الأكاديميين والإداريين، وهذه القيم هي: الرقابة ؛ الاعتداد بالنفس ؛ النظام ؛ العلاقات الاجتماعية والمخاطرة . وذلك عن طريق الإجابة عن الأسئلة التالية :

١- ما درجة القوة التي تتسم بها كل قيمة من هذه القيم عند كل مجموعة من المجموعتين (الأكاديميون والإداريون) حسب متغيرات الدراسة وهي : الوظيفة - الجنس - الجنسية ؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قوة كل قيمة من القيم السابقة داخل المجموعة الواحدة حسب متغيرات الدراسة وهي : الوظيفة - الجنس - الجنسية؟

عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية من الأكاديميين والإداريين العاملين بجامعة قطر كان قوامها (٣٧٥) فردا ، منهم (٢٥٨) فردا يعملون بوظائف إدارية ويمثلون نسبة ٣٩.٦% من العاملين بالوظائف الإدارية بالجامعة ، و(١١٧) عضو هيئة تدريس بنسبة ٣١.٢% من العاملين بالهيئة الأكاديمية بالجامعة ، ويبلغ عدد الإناث منهم (٢٠١) بنسبة ٥٣.٦% ، بينما تبلغ عينة الذكور (١٧٤) بنسبة (٤٦.٤%) ، أما القطريون فيبلغ عددهم (٢٤٥) بنسبة ٦٥.٣% ، بينما يبلغ عدد غير القطريين (١٣٠) فردا بنسبة ٣٤.٧% . وهذه العينة تمثل نسبة ٢٥% تقريبا من مجموع الأكاديميين و ٣٠% من مجموع الإداريين العاملين بالجامعة ، وقد روعي عند اختيار العينة أن تكون ممثلة للفئات المختلفة في المجتمع الأصلي لكل من الأكاديميين والإداريين . فقد تم توزيع الاستبيانات على جميع أعضاء هيئة التدريس والإداريين بالجامعة، ولكن لم يتم استرجاع إلا النسبة السابق ذكرها، وبالتالي تم الاكتفاء بها، بحيث أن هذه النسبة تعتبر ممثلة للمجتمع الأصلي للعينة .

منهج الدراسة :

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يقوم على وصف ما هو كائن وتفسيره بقصد تحديد مدى الاتفاق أو الاختلاف في بعض قيم العمل لدى كل مجموعة من مجموعتي العينة، ومدى تأثر تلك القيم ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية لديهم.

أداة الدراسة :

اقتصرت هذه الدراسة على دراسة بعض قيم العمل الأساسية، وهي نفس القيم التي جاءت في قائمة القيم الإدارية لكل من " مندل وجوردان " (١٩٨٢) والتي قام بترجمتها محمد حامد حسنين ، ونشرتها المنظمة العربية للعلوم الإدارية من خلال دراسة بعنوان "تقييم الموظفين في المجتمع متغير". وأداة البحث الحالية مشتقة ومعدله عن القائمة السابقة، فبينما اشتملت القائمة الأصلية على (٤٠) عبارة، بحيث

تختص كل قيمة من القيم بثمان عبارات ، أصبحت القائمة الحالية تشتمل على (٣٥) عبارة ، تختص كل قيمة بسبع عبارات فقط ، وقد تم حذف العبارات الخمس لأنها لا تتوافق مع طبيعة المجتمع القطري الخليجي، ولتقدير درجة الشدة (القوة) التي تنسم بها كل قيمة من القيم. فهناك سبع عبارات لكل قيمة من القيم بعضها يعبر عن ارتفاع القيمة والبعض الآخر يعبر عن انخفاض القيمة، وأمام كل عبارة خمس استجابات محتملة، فعند الإجابة على العبارات التي تعبر عن ارتفاع القيمة يحصل الفرد على خمس درجات عند اختياره الإجابة الأولى (موافق بشدة)، وهكذا حتى يصل إلى درجة واحدة إذا اختار الإجابة الخامسة (غير موافق بشدة)، أما عن العبارات التي تعبر عن انخفاض القيمة فيحدث العكس، فيحصل على درجة واحدة إذا اختار الإجابة الأولى (موافق بشدة) وعلى خمس درجات إذا اختار الإجابة الخامسة (غير موافق بشدة) ومجموع الدرجات التي يحصل عليها الفرد من خمس وثلاثين هو درجة الشدة التي تنسم بها القيمة لديه. وتشمل القائمة القيم الخمس التالية:

الرقابة : ويتم قياسها بواسطة العبارة رقم (١)، وكل خامس رقم بعدها : ٦، ١١، ١٦، ٢١، ٢٦، ٣١، حيث تعبر العبارات ١١، ٢٦، ٣١ عن ارتفاع القيمة ، والعبارات ١، ٦، ١١، ٢١ عن انخفاض القيمة .

الاعتداد بالنفس : يتم قياسها بالعبارات : ٢، ٧، ٢١، ١٧، ٢٢، ٢٧، ٣٢، حيث تعبر العبارات ٣، ١٨، ٢٣ عن ارتفاع القيمة ، والعبارات ٢، ٧، ١٧، ٢١، ٢٢، ٢٧ عن انخفاض القيمة .

النظام : يتم قياسه بالعبارات : ٣، ٨، ١٣، ١٨، ٢٣، ٢٨، ٣٣، حيث تعبر العبارات ٨، ١٣، ٢٧، ٣٢ عن ارتفاع القيمة ، والعبارات ٣، ٨، ١٣، ٢٨، ٣٣ عن انخفاض القيمة .

العلاقات الاجتماعية : يتم قياسها بالعبارات : ٤، ٩، ١٤، ٢٤، ٢٩، ٣٤، حيث تعبر العبارات ٩، ١٤، ٢٩، ٣٤ عن ارتفاع القيمة ، والعبارات ٤، ٩، ١٤، ١٩، ٢٤ عن انخفاض القيمة .

المخاطرة: تقاس بالعبارات: ٥، ١٠، ١٥، ٢٠، ٢٥، ٣٠، ٣٥، حيث تعبر ١٥، ٣٠، ٣٥ عن

ارتفاع القيمة ، والعبارات ٥ ، ١٠ ، ٢٠ ، ٢٥ عن انخفاض القيمة.

ثبات وصدق الأداة :

لاستخراج معامل ثبات قائمة العمل لدى الأكاديميين والإداريين، استخدمت طريقة التجزئة النصفية، حيث استخرج معامل الارتباط بين درجات العبارات الزوجية ودرجات العبارات الفردية، وكان قيمة معامل الثبات بمعادلة سبيرمان براون Spearman Brown لقائمة قيم العمل لدى الأكاديميين (٠,٧٢) والإداريين (٠,٨٩)، وقد سبق استخدام هذه الأداة بصورتها المعدلة في المملكة العربية السعودية على المعلمين والمديرين (محمد حسن، ١٩٨٦)، وقد تم حذف نفس العبارات التي حذفت في الدراسة الحالية لعدم ملاءمتها للمجتمع السعودي، واستخرج معامل الثبات فكان (٠,٨٤) للمعلمين ، (٠,٨٩) للمديرين. أما بالنسبة لصدق الأداة ، فتشابه ظروف كل من المجتمع القطري والسعودي في القيم والعادات والتقاليد ، فقد اعتبر أن تطبيق هذه الأداة في المجتمع السعودي وصلاحياتها كصدق محك للدراسة الحالية .

المعالجة الإحصائية :

تم استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية للمقياس ككل وللإبعاد لمعرفة

درجة

الشدة التي تتسم بها كل قيمة من قيم المقاييس عند كل مجموعة ، واختبار "ت" لدلالة

الفروق بين

العينات الرئيسية والفرعية .

مصطلحات الدراسة :

المصطلحات التالية وتعريفاتها مستقاة من مندل وجوردان (مرجع سابق،

ص ١٤ و ٥٢-٥٣) :

القيم : هي ما يعتبره الفرد مهما ، وهي أكثر شيء يهتم الفرد، ومن أجلها يعيش

ويضحى ، ويتم التعبير عنها في شكل آراء عما هو صواب وحق وعدل ويعني نظام القيم ترتيبها حسب أولويتها وأهميتها من وجهة نظر فرد أو جماعة أو ثقافة ، على أن هذه الأولويات قد لا تكون دائماً متسقة تماماً .

قيم العمل : قيم العمل المقصودة في هذه الدراسة تقوم على قائمة "م.ج.مندل - و.أ.جوردان" والتي تضم خمسة أبعاد هي :

الرقابة : الشخص الذي يتمتع بنزعة عالية للرقابة هو الشخص الذي يرى أن هناك علاقة وطيدة بين الجهود الإدارية ونجاح المنظمة ، وهو يعتقد أن التطوير والتقدم يعتمدان على الإنجاز ، وأنه يملك سلطات رقابية واسعة وقادر على توجيه سلوك الأفراد .

الاعتداد بالنفس : الشخص الذي يتميز بارتفاع قيمة الاعتداد بالنفس ، هو الشخص الذي يعتبر أفكاره خلاقه ومفهومه ومقبولة ، وهو يولي اهتماماً كبيراً بالتغذية الراجعة .

النظام : إن الشخص الذي يحب النظام ويكره الفوضى والغموض هو الذي ينجح في المواقف المحددة التي لا ليس فيها ولا غموض ، وفي التنظيمات التي تكون هيكلها واضحة وأنشطتها ووظائفها محددة ، وهو يقدر العمل المنظم والسلاسة في الأداء ، أما الشخص الذي يتسامح إزاء عدم النظام ، فيحتمل أن ينجح في المواقف غير الواضحة وغير المحددة ، والذي يعتقد أن هناك أكثر من طريقة لأداء العمل ، ولذلك فهو يحب أن يتعامل مع أفكار متنوعة .

العلاقات الاجتماعية : إن الشخص الذي يتميز بعلاقات اجتماعية ضعيفة هو الذي يفرق بين المشاعر الشخصية والعمل ، ولا يسمح بالتداخل فيما بينها ، ويتوقع نفس الشيء من الآخرين ، ولا يعتقد بأهمية العلاقات بين الأفراد لأداء العمل . أما الشخص الذي يتميز بعلاقات اجتماعية واسعة ، فهو يهتم كثيراً بالعلاقات الاجتماعية ، ويقيم علاقات شخصية وطيدة مع عدد كبير من الأفراد .

المخاطرة : إن الشخص الذي يتميز بأنه قليل التعرض للمخاطرة ، هو الذي يتقيد

بالقرارات الحذرة وباستقرارية العمل وهو مخلص للأمر الواقع أو الوضع الراهن. أما الشخص الذي يتميز بأنه يتحمل المخاطرة فهو الذي يقدر التغيير والإثارة عما سواها من القيم .

الدراسات السابقة :

من الصعب معرفة القيم وتوضيحها لأنها غير ملموسة . ولقد تجنب بعض العلماء المشاركة في أبحاث أجريت عن القيم، لأنها كما يبدو تتناول الجوانب غير القابلة للتفسير وجوانب الإثارة في الطبيعة الإنسانية. ولقد أكد هؤلاء ذلك بقولهم أن القيم لا يمكن قياسها باستخدام الوسائل الموضوعية . كما لا يمكن أن تجرى عليها تجارب مخبرية. إذن فدراسات القيم مازالت ناشئة ، وفي الثلاثينات من هذا القرن قدم بعض المهتمين بعلم النفس الاجتماعي تطورا لعدد من المقاييس للقيم. وظهرت بتقدم العلوم السلوكية وتعقدها مداخل جديدة للقياس، وبمقتضى هذه المقاييس ، تم تعريف القيم في شكل تفصيلات مقارنة ويمكن اكتشافها عن طريق مطالبة الناس بترتيب بدائل عديدة حسب أهميتها لديهم . والقيم بالطبع جزء لا يتجزأ من الحياة والعمل، وما الأساليب الحديثة لقياسها إلا أدوات تساعد على تناول القوى الخفية التي ستظل تشكل الحياة المعاصرة وتؤثر فيها سواء أدركناها أم لم ندركها ، وللقيم تأثير في الأداء ، قد يكون إيجابيا أو سلبيا (م.ج. مندول - و.أ. جوردان ، ص ١٤).

وهناك العديد من الدراسات التي أجريت على قيم العمل في المجالات المختلفة، وأن كانت الدراسات التي أجريت في المجال التربوي وعلى العاملين فيه قليلة حسب المتوافر لدينا، وهناك العديد من الدراسات التي أجريت في المجال التربوي وعلى الطلبة بصفة خاصة، ودراسات أجريت على القيم في مجالات مختلفة ، لذلك سوف يتم تقسيم الدراسات والبحوث السابقة في هذه الدراسة إلى محورين على النحو التالي :

دراسات قيم العمل في القطاع التربوي :

قيم العمل لدى العاملين :

من هذه الدراسات دراسة (Orpen, 1982) والتي تبحث في العوامل المرتبطة بمسئوليات العمل الأكاديمي ، وتم فيها تطبيق قسم واحد من قسمي استبانة مسئوليات العمل الوظيفية Job Involvement على عينة قوامها (١٧٢) عضو هيئة تدريس بإحدى الجامعات الأمريكية الكبرى، وقد أوضحت الدراسة أن مسئولية العمل لا ترتبط بالجنس أو العمر أو المركز الوظيفي أو مستوى التعليم ، أما متغيرات التخصص Discipline وقيم العمل Work Values والدافعية Motivation فهي ترتبط بعلاقة دالة إحصائياً مع مسئوليات العمل . وهدفت دراسة (Hales & Waggoner, 1985) إلى قياس قيم العمل لدى عينة من مديري المدارس الحكومية ، وقد بلغ عددهم (٣٨٨) مدير مدرسة منهم (٧٢%) من الذكور ، وطبق عليهم مقياس أو هيو لقيم العمل Ohio Work Values Inventory ، وقد وجدت فروق بين الذكور والإناث طبقاً للمستويات الإدارية ، وفي أربع قيم من قيم المقياس . وتناولت دراسة محمد حسن (١٩٨٥) تقدير قيم العمل التي وردت في قائمة مندل وجوردان وهي: الرقابة - الاعتداد بالنفس - النظام - العلاقات الاجتماعية والمخاطرة، لدى عينة من المعلمين بلغ عددها (٦٣٦) معلماً وعينة أخرى من المديرين بلغ عددها (١٥٦) مديراً والعاملين في مدارس التعليم العام الحكومية بالمملكة العربية السعودية . وقد أظهرت الدراسة أن جميع القيم السابقة ذات مستويات متوسطة لدى المجموعتين . وأن أعلى قيمة لديهم هي قيمة الاعتداد بالنفس ثم النظام تليها الرقابة ثم العلاقات الاجتماعية وأخيراً المخاطرة. كما دلت الدراسة أن قيمة العلاقات الاجتماعية لدى المديرين أقوى منها لدى المعلمين ، كما أن المديرين يقدرون التغيير والإثارة أكثر مما يقدرها المعلمون . كما وجدت اختلافات في القيم بين الجنسين ، فالإناث يتفوقن على الذكور في العلاقات الاجتماعية ، والمعلمات يتفوقن على المعلمين في قيمة المخاطرة، بينما يتفوق المديرون الذكور على المديرات في النظام والمخاطرة .

كذلك وجدت فروق دالة إحصائياً بين ذوي المؤهلات الدراسية المختلفة ، وكذلك بين العاملين في مدارس المدن ومدارس القرى .

قيم العمل لدى الطلبة :

منها دراسة (Hales & Fenner, 1973) والتي هدفت إلى معرفة الفروق في قيم العمل طبقاً للجنس والطبقة الاجتماعية لدى مجموعة من الطلاب والطالبات . وقد وجدت الدراسة أنه لم توجد فروق في قيم العمل ترجع إلى الطبقة الاجتماعية للطلاب والطالبات ، ولكن هناك فروق ترجع للجنس ، فقد حصلت الطالبات على أعلى درجات في مقياس (الإيثار) Altruism Scale بينما حصل الطلاب على درجات أعلى في مقياس الموضوعية ومقياس العزلة Object Orientation and Solitude Scales وتشير النتائج كذلك إلى أنه يوجد بالفعل توازن نوعاً ما بين أفراد العينة من حيث التعزيز (الدعم) الخارجي المنشأ Extrinsic Rewards مثل الأمن الوظيفي Job Security ، وكذلك الرضا الذي يتم إحرازه أو الشعور به نتيجة إنجاز العمل مثل تحقيق أو إدراك الذات Self-Realization .

أما دراسة (Kapes & Strickler, 1975) فتقوم على افتراض أن التغيرات الهامة في قيم العمل تحدث فيما بين عمر الصف التاسع والصف الثاني عشر ، وأن هذه التغيرات تختلف باختلاف المنهج الدراسي . وتم في هذه الدراسة إعادة تطبيق مقياس القيم Occupational Values Inventory - OVI على عينة من طلاب الصف التاسع ، وقد سبق تطبيق هذا المقياس عليهم قبل ٣ سنوات . وهذا المقياس يتضمن نموذج إجباري لبعض قيم العمل التي تتماشى مع منهج القراءة لمستوى تلاميذ الصف السابع . وأوضحت الدراسة أن هناك خمس قيم من القيم السبع التي يتضمنها المقياس لم تتغير عبر السنوات الثلاث ، على الرغم من وجود تغير في القيم عبر المناهج الدراسية ، وقد خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج أهمها : حدوث تغيير كبير بالزيادة في قيمة الراتب ، حدوث تغيير في قوة القيم ، بحيث أصبحت القيم القوية أكثر

قوة، والقيم الضعيفة أكثر ضعفا .

كما أوضحت دراسة (Hart & Holem, 1976) أن قيم العمل بمثابة متغير هام يمكن أن يستخدم في عملية تسهيل اتخاذ القرار الخاص بالاختيار المهني (اختيار الوظيفة) حيث يحدد الفرد توجهه المهني في ضوء قيم العمل لديه.

كما أشارت دراسة (Neumann & Neumann, 1982) إلى أن هناك علاقة ارتباطية متوسطة بين قيم العمل والرضا عن الدراسة لدى مجموعة من الطلاب، كما أن قيمة التعبير عن الذات والمركز الوظيفي يعتبران من أهم القيم الملاحظة لدى عينة الطلاب .

وهدفت دراسة (Khan & Alvi, 1983) إلى معرفة العوامل التربوية والاجتماعية والنفسية المرتبطة بالنضج المهني Career Maturity لعينة من طلاب الصف التاسع إلى الثاني عشر. وقد أوضحت الدراسة أن درجات أفراد العينة الخاصة بالنضج المهني ترتبط بشكل عام بـ: طموحاتهم التعليمية والمهنية ؛ تقديرهم لذواتهم من حيث قدرتهم على الأداء الدراسي والتحصيل داخل الصف ؛ وكذلك المستوى التعليمي لأولياء أمورهم ؛ وأخيرا طموحات أولياء الأمور بالنسبة لأبنائهم فيما يتعلق بمستوى التعليم والمهنة، والدرجة الكلية في مقياس النضج المهني العالية ترتبط بدرجات عالية من تقدير الذات Self-esteem ووجهة الضبط الداخلية Internal Locus of Control وقيم العمل ذات المنشأ الداخلي (داخلية المصدر).

دراسات تناولت قيم العمل لدى العاملين في جهات عمل مختلفة:

ومنها دراسة (Kazanas, 1978) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرضا عن العمل والإنتاجية الوظيفية (إنتاجية العمل) وقيم العمل ، وقد طبقت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (٢٤٠) فردا اختيروا عشوائيا من بين العمال الجدد ممن تخرجوا من مدارس تعليم مهني عام، وأظهرت الدراسة أن أولئك الذين لديهم قيم عمل داخلية المنشأ (Intrinsic Work Value Orientations) يبدون أكثر رضا عن العمل وأكثر إنتاجية من زملائهم الذين لديهم قيم عمل خارجية المنشأ المصدر

(Extrinsic Work Value Orientations) وكذلك الأفراد الذين لديهم فهم أو إدراك أوسع لمعنى العمل هم أكثر رضا من أولئك الذين لديهم تصور أو إدراك أضيّق لمعنى العمل.

أما دراسة (Dowling & O'Brien, 1981) فقد هدفت إلى معرفة أثر كل من العمل والبطالة ومواصلة التعليم على قيم العمل على عدد (٦٥٢) طالبا ممن كانوا في السنة النهائية بالمرحلة الثانوية، وذلك للتعرف على رغباتهم في مستوى المهارة التي يرغبون في الوصول إليها ونوعية الأعمال التي يرغبون في الالتحاق بها، وبعد سنة أتضح أن (٣٨٦) منهم قد التحقوا بأعمال و(٦٥) لا يزالون متعطلين ، بينما تابع (٢٠١) منهم دراساتهم إلى التعليم الجامعي. وأوضحت النتائج أن أولئك الذين اكملوا دراساتهم أظهروا تزايدا في قيم العمل الخاصة بمستوى المهارة ، تنوع العمل، النفوذ ، وكذلك بالنسبة للفئة التي التحقت بالعمل ، فقد اظهروا زيادة جوهرية في قيم العمل الخاصة بمستوى المهارة، ولكن لم توجد تغييرات جوهرية في قيم تنوع العمل والنفوذ، أما الفئة الثالثة والتي لا تعمل فلم يكن هناك تغيير جوهرية في قيم العمل عما كانت عليه في السابق.

وتناولت دراسة (Mottaz, 1984) أثر مستوى التعليم على الرضا عن العمل، وأجريت على ١٣٨٥ عامل يمثلون مجموعات عمالية ذات مهن عديدة ومتنوعة. وقد أوضحت الدراسة أن مستوى التعليم له تأثير إيجابي غير مباشر وتأثير سلبي مباشر على الرضا عن العمل ، وتشير النتائج إلى أن مستوى التعليم قد يكون من شأنه زيادة الرضا عن العمل، فكلما ازداد تعليم الفرد ازداد رضاه عن العمل ، وذلك بسبب العوائد المرتبطة بالعمل، وهي تزداد بازدياد وظيفة الفرد التي تزداد بازدياد تعليمه. وقد اتضح أن للتعليم عوائد الوظيفية داخلية المنشأ ، كالاستقلالية الوظيفية والمكانة الوظيفية المميزة ، والسلطة التي تناط بالفرد، لكن أتضح أن مستوى التعليم الذي لا يؤدي إلى عوائد داخلية المنشأ بدرجة كبيرة من شأنه تقليل درجة الرضا عن العمل، لذلك فأفراد العينة من ذوي المستويات التعليمية العليا، والذين كانت

مخصصاتهم (خصائصهم) الوظيفية تتساوى مع زملائهم من ذوي المستويات التعليمية الوظيفية الأقل، كانوا أقل رضا عن العمل ، وربما يرجع ذلك إلى الطموحات العالية أو قيم العمل (مكانة العمل) المرتبط بازدياد المستوى التعليمي .

وفي دراسة أخرى لـ (Mottaz, 1986) هدفت إلى معرفة الفروق بين الذكور والإناث في كل من قيم العمل وحوافزه ، والرضا عن العمل وذلك على مجموعة من مختلف المستويات المهنية. وقد أوضحت الدراسة إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في درجة الرضا الوظيفي سواء لدى أصحاب الوظائف العليا أو الدنيا. وأوضحت الدراسة أن عدم وجود فروق بين الجنسين لم تستطع تفسيره بأن توقعات الإناث من العمل أقل، ومع ذلك فإن ما يشاع بشأن قيم العمل ، وأن لكل من الذكور والإناث قيمهم في العمل ، والتي تؤدي بهم إلى تقييم الوظائف والأعمال بنظرة مختلفة لاختلاف قيم العمل لدى كل منهم يؤكد أن الرضا الوظيفي هو دالة لدرجة تطابق القيم والحوافز .

أما دراسة (Brenner, 1988) فقد هدفت إلى معرفة العلاقة بين قيم العمل وكل من العمر ومستوى التعليم لدى عينة من المديرين بلغ عددها (١٢٠) مديرا و(٨٩) مديرة من مستوى الإدارة الوسطى في مستويات عمرية وتعليمية مختلفة. وكشفت النتائج أن المديرين الأكبر سنا يركزون بدرجة أهمية أقل على خصائص وسمات الوظيفة الداخلية والخارجية المنشأ . بينما المديرات الأكبر سنا أوضحن رغبة أقل بالنسبة لقيمة الاستقلالية في العمل ، وأفراد العينة الأعلى في مستوى التعليم من الجنسين يظهرون رغبة أقوى في جوانب العمل ذات المنشأ الداخلي والاستقلالية وإتاحة الفرصة لأداء نشاطات إدارية فيما يتعلق بأعمال المديرين . كذلك أجريت دراسة (Engel, 1988) لمقارنة قيم العمل لدى عينة من الأمريكيين بلغ عددهم (٢٢٠) شخصا وعينة من اليابانيين بلغ عددهم (٣٦٨) شخصا ممن يعملون بنظام الدوام الكامل وجميعهم من الذكور، وقد أظهرت النتائج أن الأمريكيين يميلون إلى إعطاء درجات عالية لمجموعة من القيم المتعلقة بالعمل وهي : التفرد (الفردية) -

الاستقلالية - الكفاءة الذاتية، ويميلون إلى الاعتقاد بأن مستوى تعليم الفرد، وبذله الجهد في العمل هما المؤديان للنجاح. بينما يميل اليابانيون إلى إعطاء درجات عالية للقيم التالية ، وهي : العمل الجماعي ، الولاء لصاحب العمل والوطن ، الدعم للصغير .

أما دراسة (Kanchier & Unruh, 1989) فقد أجرت مقارنة بين مجموعتين من الأفراد، المجموعة الأولى لا يحبون تغيير وظائفهم Non Changers والمجموعة الثانية يرغبون باستمرار في تغيير وظائفهم Changers ، وذلك من حيث بعض المتغيرات الديموجرافية ، والسمات الشخصية والخبرة ، وكذلك قيم العمل والرضا الوظيفي والاتجاهات المؤسسية (نحو المؤسسة). وقد أوضحت النتائج أن الأفراد الذين لا يحبون تغيير وظائفهم يقنعون دائما بحوافز العمل ومكافأته الخارجية المنشأ بما يعكس مستوى احتياجات (متطلبات) أقل، كما يرون أن هناك متغيرات تحكم اختياراتهم الوظيفية مثل الأمان الوظيفي ، القوة ، المكانة الوظيفية، وبعض العوامل الأخرى المؤثرة مثل الظروف الأسرية وغيرها. أما الأشخاص دائمي التغيير لوظائفهم، فهم لا يقنعون إلا بحوافز العمل ومكافأته الداخلية المصدر، مما يعكس مستوى احتياجات عالية لديهم، وينظرون إلى الوظيفة أنها بمثابة وسيلة لإثبات الذات وتحقيقها وتحقيق النمو (التطور).

كما استهدفت دراسة (O'Brien & Feather, 1990) التعرف على أثر نوعية العمل والبطالة على قيم العمل والضبط الشخصي لدى (٣٩٣) شخصا سبق تطبيق المقاييس عليهم أثناء وجودهم بالمدارس. وأثناء تطبيق المقياس عليه للمرة الثانية كانت فئة منهم لا تعمل ، وفئة ثانية التحقت بأعمال وفئة ثالثة تكمل تعليمها الجامعي. وقد أسفرت النتائج على أن الذين التحقوا بعمل بعد تخرجهم وكانت نوعية وظائفهم جيدة ، بحيث يستفيدون من مهاراتهم وتعليمهم السابق في العمل ، كانوا أقل نبذا للعمل ورضاهم الوظيفي أعلى ومهاراتهم التنافسية أقوى من زملائهم المتعطلين ، أما الذين التحقوا للعمل في وظائف نوعيتها رديئة ولا تتناسب مع مؤهلاتهم

وخبيراتهم، فقد كانت الفروق بينهم في المتغيرات السابقة وبين المتعطلين فروقا طفيفة .

كذلك قامت دراسة (Kamim, 1990) بتحليل العوامل التي تدفع العاملين والمديرين للعمل، وكذلك تحليل أنماط سلوكهم في المؤسسات التي يعملون بها سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص في تايلاند، وذلك من منظور النظم الثقافية والاجتماعية، وذلك لتسع قيم مرتبطة بالعمل هي : قوة الأنا - علاقات الشكر (نكران الجميل) - العلاقات الشخصية الطيبة مع الآخرين - المرونة والتكيف مع الظروف - التطبيع النفسي والعقائدي - مستوى التعليم والتنافس مع الآخرين - الاستقلال الذاتي - السعادة والاستمتاع - تنفيذ الواجب . وأوضحت الدراسة أن القيمة المرتبطة بإنجاز الواجب Task-achievement عادة ما تكبح (تقمع) بواسطة قيم العلاقات الاجتماعية. إلا أنه لوحظ أنه بالنسبة للطبقات العاملة الدنيا (مثل العمال والمزارعين) فإن قيم العمل موجهة بدرجة أكبر نحو العمل الجاد الصارم Hard Work حيث لا توجد سوى فرصة ضعيفة لأن يتعارض عملهم مع علاقاتهم الاجتماعية . أما دراسة (Knoop, 1991) فحاولت التعرف على قيم العمل التي تحققت في مجال العمل وعلاقتها باتخاذ القرار القائم على المشاركة لدى عينة من الممرضات بلغ عددهن (171) ممرضة. وقد أوضحت الدراسة أن جميع قيم العمل التي تم دراستها ترتبط بعلاقة دالة إحصائيا مع درجات اتخاذ القرار القائم على المشاركة، وأن خمس من هذه القيم تساهم بنسبة 63% من التباين في اتخاذ القرار، وهذه القيم هي : التأثير على العمل - الاستقلالية في العمل - التأثير على المؤسسة - ساعات عمل مريحة ومناسبة - المسئولية .

يلاحظ من الدراسات السابقة أن غالبيتها عبارة عن دراسات أجنبية ، وأجريت على قيم العمل لدى العاملين في مجالات مختلفة منها التربوية وغير التربوية ، أما الدراسات العربية في هذا المجال فهي نادرة، وهي أكثر ندرة في القطاع التربوي والعاملين فيه. الأمر الذي استوجب القيام بالدراسة الحالية .

نتائج الدراسة

سوف يتم عرض نتائج التحليل الإحصائي على قسمين: الأول تعرض فيه النتائج على مستوى متغيرات الدراسة للعينة الكلية وهي: الوظيفة، الجنس، الجنسية، وعلاقتها بمستويات قيم العمل الخمسة، أما الثاني سيستعرض النتائج لعينة الدراسة كل على حده (الأكاديميون - الإداريون)، وذلك حسب المتغيرات السابقة للدراسة. كذلك تعتبر القيم مرتفعة أو منخفضة حسب المتوسطات: المتوسط أقل من ١٠,٥ يعتبر مستوى منخفض جداً، المتوسط من ١٠,٥ فأقل من ٧,٥ يعتبر مستوى منخفض، المتوسط من ١٠,٥ - أقل من ١٧,٥ يعتبر مستوى منخفض، المتوسط من ٢٤,٥ فأقل من ٣١,٥ يعتبر مستوى مرتفع، المتوسط من ٣١,٥ - فأعلى يعتبر مستوى مرتفع جداً.

نتائج العينة الكلية :

حسب متغير الوظيفة :

يوضح جدول (١) المتوسطات والانحرافات المعيارية والقيم الصغرى

والكبرى لقيم العمل واختبار "ت"، طبقاً للوظيفة (الأكاديميون-الإداريون).

جدول (١)

يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية والقيم الصغرى والكبرى للقيم وقيمة اختبار "ت" وذلك حسب

متغير الوظيفة (أكاديميون/إداريون)

النظام			الاعتداد بالنفس				الرقابة				قيم العمل العينة	
القيمة الكبرى	القيمة الصغرى	المتوسط لانحراف المعياري	القيمة الكبرى	القيمة الصغرى	الانحراف المعياري	المتوسط	القيمة الكبرى	القيمة الصغرى	الانحراف المعياري	المتوسط		
٣٠	١٤	٢,٨٣	٢٢,١٢	٣٣	١٥	٣,٠٩	٢٥,٣٤	٣٠	١٢	٢,٨٧	٢١,٠٧	العينة الكلية ن = ٣٧٥
٢٩	١٤	٢,٦١	٢٢,٣٦	٣٢	١٥	٣,٠١	٢٥,٨١	٣٠	١٢	٢,٨٥	٢١,٤١	الأكاديميون ن = ١١٧
٣٠	١٤	٢,٩٢	٢٢,٠٢	٣٣	١٧	٣,١١	٢٥,١٣	٢٩	١٣	٢,٨٧	٢٠,٩١	الإداريون ن = ٢٥٨
١,١٤			١,٩٩				١,٥٧				قيمة "ت"	
غير دالة			دالة عند ٠,٠٥				غير دالة				الدلالة	

تابع جدول (١)

المجموع		المخاطرة				العلاقات الاجتماعية				قيم العمل العينة
الانحراف المعياري	المتوسط	القيمة الكبرى	القيمة الصغرى	الانحراف المعياري	المتوسط	القيمة الكبرى	القيمة الصغرى	الانحراف المعياري	المتوسط	
٦,٩٦	١١١,٩٢	٢٨	١١	٢,٧٤	٢٠,٠٨	٣٢	١٤	٢,٤١	٢٣,٣٠	المينة الكلية ن = ٣٧٥
٥,٩٤	١١٢,٧٤	٢٦	١٦	٢,٤٩	٢٠,٣٩	٢٧	١٧	٢,١٤	٢٢,٧٨	الأكاديميون ن = ١١٧
٧,٣٦	١١١,٥٤	٢٨	١١	٢,٨٥	١٩,٩٦	٣٢	١٤	٢,٤٨	٢٣,٥٤	الإداريون ن = ٢٥٨
١,٦٨		١,٥١				٢,٨٨				قيمة "ت"
غير دالة		غير دالة				دالة عند ٠,٠١				الدالة

يتضح من الجدول السابق أن تقديرات القيم جميعها ذات مستوى متوسط فيما عدا قيمة الاعتداد النفس فإنها ذات مستوى مرتفع وذلك على مستوى أفراد العينة الكلية . كذلك يلاحظ بالنسبة لقيمة " الرقابة " و "المخاطرة " بالرغم من أنهما ذات مستوى متوسط لدى كل من الأكاديميين والإداريين ، إلا أن متوسطهما عند الأكاديميين أعلى منه لدى الإداريين ، وكذلك قيمة "العلاقات الاجتماعية " فبالرغم من مستواها المتوسط كذلك لدى المجموعتين إلا أن متوسطها عند الإداريين أعلى من الأكاديميين .

أما بالنسبة لمستوى دلالة الفروق بين الأكاديميين والإداريين ، فنجد إنه على مستوى المقياس الكلي لا توجد دلالة إحصائية ، ولكن هناك دلالة على مستوى المقاييس الفرعية ، فنجد أن هناك دلالة عند قيمة " الاعتداد بالنفس " عند مستوى ٠,٠٥ لصالح الأكاديميين ، وكذلك هناك دلالة عند مستوى ر في قيمة "العلاقات الاجتماعية" لصالح الإداريين ، بينما لم توجد دلالات إحصائية في الفروق في كل من قيم الرقابة والنظام والمخاطرة .

أما أعلى درجة حصلت عليها قيمة " الاعتداد بالنفس " على مستوى العينة الكلية وعلى مستوى العينات الفرعية، وأقل درجة حصلت عليها قيمة " المخاطرة " على مستوى العينة الكلية والعينات الفرعية وإن كانت في المستوى المتوسط .

حسب متغير الجنس :

يوضح جدول (٢) المتوسطات والانحرافات المعيارية واختبار "ت" للفروق

بين الجنسين حسب مقياس القيم.

جدول (٢)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والقيم الصغرى والكبرى للقيم واختبار "ت" طبقاً للجنس

النظام				الاعتداد بالنفس				الرقابة				قيم العمل العينة
القيمة الكبرى	القيمة الصغرى	الانحراف المعياري	المتوسط	القيمة الكبرى	القيمة الصغرى	الانحراف المعياري	المتوسط	القيمة الكبرى	القيمة الصغرى	الانحراف المعياري	المتوسط	
٣٠	١٤	٢,٧٩	٢٢,٥٤	٣٣	١٥	٢,٩٧	٢٥,٣٥	٢٩	١٢	٢,٩٩	٢١,٣٢	الذكور ن = ١٧٤
٢٨	١٤	٢,٨١	٢١,٧٦	٣٣	١٧	٣,٢١	٢٥,٣٣	٣٠	١٣	٢,٧٥	٢٠,٨٥	الإناث ن = ٢٠١
٢,٦٨				٠,٠٥				١,٥٧				قيمة "ت"
دالة عند ٠,٠١				غير دالة				غير دالة				الدلالة
المجموع				المخاطرة				العلاقات الاجتماعية				قيم العمل
٧,٢٤		١١٢,٧٩		٢٨	١٢	٢,٧٥	٢٠,٢٤	٣٠	١٤	٢,٥٦	٢٣,٣٥	الذكور ن = ١٧٤
٦,٦٣		١١١,١٥		٢٨	١١	٢,٧٣	١٩,٢٤	٣٢	١٥	٢,٢٦	٢٣,٢٦	الإناث ن = ٢٠١
٢,٣٠				١,٠٤				٠,٣٥				قيمة "ت"
دالة عند ٠,٠٥				غير دالة				غير دالة				الدلالة

يتضح من الجدول السابق إنه على مستوى المقياس الكلي هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين وهي دالة عند مستوى ٠,٠٥ لصالح الذكور ، أما على مستوى المقاييس الفرعية ، فلا توجد فروق دالة إحصائية إلا في قيمة " النظام " ولصالح الذكور ، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة محمد يوسف السابق ذكرها . كما يتضح أن تقديرات القيم جميعها متوسطة ما عدا قيمة "الاعتداد بالنفس" لدى كل من الجنسين ، لكن يلاحظ أن هناك فروق بسيطة في متوسطات القيم لدى كل منهما ، وبصفة عامة فإن متوسطات جميع القيم لدى الذكور أعلى منها لدى الإناث .

حسب متغير الجنسية :

يوضح الجدول (٣) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيم اختبار " ت "

للفروق بين أفراد العينة حسب متغير الجنسية (قطري - غير قطري).

جدول (٣)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والقيم الصغرى والكبرى للقيم واختبار " ت " طبقاً للجنسية

قيم العنصر				الاعتداد بالنفس				الرقابة				
العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الصغرى	القيمة الكبرى	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الصغرى	القيمة الكبرى	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الصغرى	القيمة الكبرى
الذكور ن = ١٧٤	٢٠,٨٤	٢,٩٥	١٢	٣٠	٢٤,٨٩	٣,١٩	١٧	٣٣	٢١,٩١	٢,٨٧	١٤	٢٩
الإناث ن = ٢٠١	٢١,٥٠	٢,٦٧	١٤	٢٨	٢٦,١٨	٢,٧٤	١٥	٣٣	٢٢,٥٣	٢,٦٩	١٤	٣٠
قيمة " ت "	٢,٢١			٤,١			٢,١					
الدلالة	دالة عند ٠,٠٥			دالة عند ٠,٠١			دالة عند ٠,٠٥					
قيم العنصر				المخاطرة				العلاقات الاجتماعية				
الذكور ن = ١٧٤	٢٣,٣١	٢,٤٥	١٤	٣٢	٢٠,٠١	٢,٦٥	١١	٢٨	١١٠,٩٦	٧,٣٥		
الإناث ن = ٢٠١	٢٣,٢٨	٢,٣٢	١٧	٢٩	٢٠,٢٢	٢,٩٣	١٢	٢٨	١١٣,٧٢	٥,٧٦		
قيمة " ت "	٠,١٢			٠,٧٢			٣,٩٩					
الدلالة	غير دالة			غير دالة			دالة عند ٠,٠١					

يتضح من النتائج السابقة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين القطريين وغير القطريين تصل إلى مستوى ٠,٠١ ولصالح غير القطريين وذلك على جميع عبارات المقياس . أما بالنسبة للمقاييس الفرعية فنجد أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين القطريين وغير القطريين في القيم التالية : الرقابة - الاعتداد بالنفس - النظام وجميعها لصالح غير القطريين ، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيمتي العلاقات الاجتماعية والمخاطرة . كما أن تقديرات متوسطات القيم جميعها متوسطة عند أفراد العينة، ما عدا قيمة الاعتداد بالنفس حيث أنها ذات مستوى عالي بالنسبة للقطريين وغير القطريين ، وإن كان متوسطها لدى غير القطريين أعلى منه لدى القطريين .

نتائج عينة الأكاديميين :

حسب متغير الوظيفة :

يوضح الجدول (٤) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيم اختبار "ت"

لدلالة الفروق لعينة الأكاديميين مقسمة حسب متغير الوظيفة (يشغلون مناصب إدارية

- مدرسون فقط).

جدول (٤)

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيم "ت" لعينة الأكاديميين حسب متغير الوظيفة

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري		المتوسط		الوظيفة
		تدريس ن=٩٩	إداري ن=١٨	تدريس ن=٩٩	إداري ن=١٨	قيم العمل
غير دالة	٠,٤٥	٢,٥٥	٢,٩١	٢١,٩٩	٢١,٣٦	الرقابة.
غير دالة	٠,٥٦	٣,٥٥	٢,٩٢	٢٥,١٢	٢٥,٨٨	الاعتداد بالنفس .
غير دالة	١,٦٣	٣,١٠	٢,٤٩	٢٣,٢٨	٢٢,١٩	النظام .
غير دالة	١,٦٩	٢,٦٧	٢,٠١	٢٢,٠٠	٢٢,٩٢	العلاقات الاجتماعية .
غير دالة	١,٠٢	٢,٣١	٢,٥٢	١٩,٨٣	٢٠,٤٩	المخاطرة .
غير دالة	٠,٤٠	٦,٦٩	٥,٨٢	١١٢,٢٢	١١١,٨٤	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عينة

الأكاديميين بين من يشغلون مناصب إدارية ، أو الذين يقومون بالأعمال التدريسية

فقط في جميع تقديرات القيم المختلفة، وأن كانت هناك اختلافات بسيطة في

متوسطات القيم ، فقد اتضح أن جميع متوسطات القيم أعلى لدى فئة الإداريين من

أعضاء التدريس منها لدى القائمين بالتدريس فقط ما عدا قيمتي "النظام" و"الرقابة" ،

حيث أن متوسطهما لدى القائمين بالتدريس أعلى من الفئة الأخرى . وأن كانت

جميعها ذات مستوى متوسط فيما عدا قيمة "الاعتداد بالنفس" فهي ذات مستوى

مرتفع .

حسب متغير الجنس :

يوضح الجدول (٥) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيم اختبار "ت" لدلالة الفروق لعينة الأكاديميين مقسمة حسب متغير الجنس.

جدول (٥)

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيم "ت" لعينة الأكاديميين حسب متغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري		المتوسط		الجنس قيم العمل
		إناث ن=٤٩	ذكور ن=٦٨	إناث ن=٤٩	ذكور ن=٦٨	
غير دالة	٠,٦٥	٢,٩٧	٢,٧٧	٢١,٦١	٢١,٢٦	الرقابة.
غير دالة	٠,٧٠	٢,٩٥	٣,٠٧	٢٦,٠٤	٢٥,٦٥	الاعتداد بالنفس .
غير دالة	٠,٦٩	٢,٤٣	٢,٧٥	٢٢,١٦	٢٢,٥٠	النظام .
غير دالة	١,٤٩	٢,٠٢	٢,٢١	٢٣,١٢	٢٢,٥٣	العلاقات الاجتماعية .
غير دالة	١,٣٤	٢,٥٠	٢,٤٧	٢٠,٠٢	٢٠,٦٤	المخاطرة .
غير دالة	٠,٣٣	٥,٠٩	٦,٥١	١١٢,٩٦	١١١,٥٩	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن الفروق في عينة الأكاديميين بين الذكور والإناث في جميع قيم العمل ليس ذات دلالة إحصائية ، وبالرغم من ذلك نجد أن متوسط قيمة "الاعتداد بالنفس" و"العلاقات الاجتماعية" أعلى لدى عينة الإناث منه لدى عينة الذكور .

حسب متغير الجنسية :

يوضح الجدول (٦) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيم اختبار "ت" لدلالة الفروق لعينة الأكاديميين مقسمة حسب متغير الجنسية (قطري - غير قطري).

جدول (٦)

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيم "ت" لعينة الأكاديميين حسب متغير الجنسية

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري		المتوسط		الجنسية
		قطري ن=٥٠ قطري ن=٦٧	قطري ن=٥٠ قطري ن=٦٧	قطري ن=٥٠ قطري ن=٦٧	قطري ن=٥٠ قطري ن=٦٧	
غير دالة	٠,٨٢	٢,٥٢	٣,٢٥	٢١,٥٩	٢١,٢٦	الرقابة.
عند ٠,٠٥	٢,١٨	٢,٧٩	٣,١٩	٢٦,٢٩	٢٥,١٦	الاعتداد بالنفس .
غير دالة	١,٣٧	٢,٦٤	٢,٥٦	٢٢,١	٢٢,٧٤	النظام .
غير دالة	١,٨٦	٢,١١	٢,١٤	٢٢,٤٦	٢٣,٢٠	العلاقات الاجتماعية .
غير دالة	٠,٦٢	٢,٦٤	٢,٢٩	٢٠,٥١	٢٠,٢٢	المخاطرة .
غير دالة	٠,٤١	٥,٥٨	٦,٤٣	١٢,٩٤	١١١,٤٨	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن الفروق بين القطريين وغير القطريين من عينة الأكاديميين غير ذات دلالة إحصائية في جميع قيم العمل فيما عدا قيمة "الاعتداد بالنفس" إذ أنها ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ لصالح غير القطريين ، كما يتضح أن متوسط قيمة العلاقات الاجتماعية أعلى لدى القطريين منه لدى غير القطريين .

ومما سبق نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عينة الأكاديميين حسب متغيرات الدراسة ، وان هناك شبه اتفاق على أهمية هذه القيم .

نتائج عينة الإداريين :

حسب متغير الوظيفة :

يوضح جدول (٧) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيم "ت" لدلالة

الفروق لعينة الإداريين مقسمة حسب متغير الوظيفة (رؤساء - مرؤوسين).

جدول (٧)

المتوسطات والانحرافات وقيم "ت" لعينة الإداريين حسب متغير الوظيفة (رؤساء - موظفين)

الوظيفة	المتوسط		الانحراف المعياري		قيمة ت	مستوى الدلالة
	رؤساء ن=٣٩	موظفين ن=٢١٩	رؤساء ن=٣٩	موظفين ن=٢١٩		
الرقابة.	٢٠,٨٦	٢١,٢١	٢,٨٤	٣,٠١	٠,٦٩	غير دالة
الاعتداد بالنفس .	٢٥,١٦	٢٤,٩٥	٣,٠٦	٣,٤١	٠,٣٩	غير دالة
النظام .	٢٢,٠٩	٢١,٨٨	٢,٩٩	٢,٤٣	١,١٥	غير دالة
العلاقات الاجتماعية .	٢٣,٦٢	٢٣,١	٢,٤١	٢,٨٥	١,٢٠	غير دالة
المخاطرة .	١٩,٩٣	٢٠,٠٣	٢٠,٨٨	٢,٦١	٠,٢٠	غير دالة
الدرجة الكلية	١١٦١,٦	١١٠٨٧	٧,٠٣	٩,٠٧	٠,٦٢	غير دالة

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عينة الإداريين بين الرؤساء والمرؤوسين سواء على المقياس ككل أو حسب المقاييس الفرعية لقيم العمل ، وأن كانت هناك فروق بسيطة في متوسطات هذه القيم ، فمثلاً نجد أن متوسط قيم "الاعتداد بالنفس" و"النظام" و"العلاقات الاجتماعية" أعلى لدى عينة الرؤساء منه لدى المرؤوسين ، بينما متوسط قيم "الرقابة" و"المخاطرة" أعلى لدى المرؤوسين منه لدى الرؤساء .

حسب متغير الجنس :

يوضح الجدول (٨) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيم اختبار "ت" لدلالة الفروق لعينة الإداريين مقسمة حسب متغير الجنس.

جدول (٨)

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيم "ت" لعينة الإداريين حسب متغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري		المتوسط		الجنس قيم العمل
		إناث ن=١٥٢	ذكور ن=١٠٦	إناث ن=١٥٢	ذكور ن=١٠٦	
غير دالة	٢,٠٦	٢,٦٣	٣,١٥	٢٠,٦١	٢١,٣٥	الرقابة.
غير دالة	٠,١٤	٣,٢٦	٢,٩٠	٢٥,١١	٢٥,١٦	الاعتداد بالنفس .
غير دالة	٢,٥٧	٢,٩٢	٢,٨٤	٢١,٦٣	٢٢,٥٧	النظام .
غير دالة	١,٨٢	٢,٣٥	٢,٦٤	٢٣,٣٠	٢٣,٨٨	العلاقات الاجتماعية .
غير دالة	٠,١٧	٢,٨٢	٢,٨٩	١٩,٩٢	١٩,٩٨	المخاطرة .
غير دالة	٠,١٧	٦,٩٧	٧,٦٩	١١٠,٥٧	١١٢,٩٣	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية على جميع بنود المقياس عند مستوى ر ولصالح الذكور، كذلك هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات قيم العمل الخاصة بـ"الرقابة" و"النظام" ولصالح الذكور . بينما لا توجد فروق دالة إحصائية في تقديرات قيم العمل الأخرى .

حسب متغير الجنسية :

يوضح الجدول (٩) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيم اختبار "ت"

لدلالة الفروق لعينة الإداريين مقسمة حسب متغير الجنسية .

جدول (٩)

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيم "ت" لعينة الإداريين حسب متغير الجنسية(قطري-غير قطري)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري		المتوسط		الجنسية
		غ.قطري ن=٦٣	قطري ن=١٩٥	غ.قطري ن=٦٣	قطري ن=١٩٥	
غير دالة	١,٥٥	٢,٨٣	٢,٨٨	٢٠,٣٩	٢٠,٧٥	الرقابة.
عند ٠,٠١	٢,٩٨	٢,٦٩	٣,١٩	٢٦,١٠	٢٤,٨٣	الاعتداد بالنفس .
عند ٠,٠١	٣,١٩	٢,٦٩	٢,٩٢	٢٣,٠٢	٢١,٦٩	النظام .
عند ٠,٠١	٢,٢٨	٢,٢٤	٢,٥٣	٢٤,١٦	٢٣,٣٤	العلاقات الاجتماعية .
غير دالة	٠,٠٨	٣,١٩	٢,٧٣	١٩,٩٢	١٩,٩٥	المخاطرة .
عند ٠,٠١	٣,٨٢	٥,٨٨	٧,٥٤	١١٤,٥٤	١١٠,٥٧	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمقياس ككل بين الإداريين القطريين وغير القطريين ولصالح غير القطريين ، كما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات قيم "الاعتداد بالنفس" و"النظام" و"العلاقات الاجتماعية" لصالح غير القطريين. بينما لم توجد فروق دالة إحصائية في قيم "الرقابة" و"المخاطرة".

يتضح من جميع ما سبق أن متغيرا الجنس والجنسية هما أكثر متغيرات الدراسة التي ظهرت عندها فروق ذات دلالة إحصائية في عينة الإداريين ، بينما لم توجد فروق بين أفراد العينة حسب متغير الوظيفة .

مناقشة النتائج :

أظهرت الدراسة الحالية أن تقديرات القيم الأربع (الرقابة ، النظام ، العلاقات الاجتماعية، المخاطرة) لدى كل من عينة الأكاديميين والإداريين ذات مستويات متوسطة، أما قيمة "الاعتداد بالنفس" فهي ذات مستوى مرتفع ، والتي تعتبر أعلى قيمة لدى كل من المجموعتين، تليها قيمة "العلاقات الاجتماعية" ، ثم قيمة "النظام" ثم "الرقابة" ، وأخيرا تأتي قيمة "المخاطرة" ، وهذه النتائج تتفق مع دراسة محمد

يوسف السابق ذكرها في ترتيب قيمة "الاعتداد بالنفس" وقيمة "المخاطرة" بينما يختلف في ترتيب القيم الأخرى .

كما أوضحت الدراسة أن أكبر اختلاف لدى الفئتين موجود في قيمة "الاعتداد بالنفس" وقيمة "العلاقات الاجتماعية" ، حيث أن الأولى أكثر ارتفاعا لدى عينة الأكاديميين ، بينما الأخرى أكثر لدى عينة الإداريين . وتوضح النتائج السابقة بصورة عامة أن الأكاديميين يعتقدون أن أفكارهم خلاقه ومبدعه ومفهومه ومقبولة، ويهتمون كذلك بالتغذية الراجعة، أكثر من الإداريين، بينما توضح النتائج أن العلاقات الاجتماعية لدى الإداريين أوسع وأقوى منها لدى الأكاديميين بمعنى أن الإداريين يقيمون علاقات وطيدة ، ويعتقدون بأهمية هذه العلاقات بين الأفراد، كما أنهم لا يفرقون بين المشاعر الشخصية والعمل المؤسسي. بينما لا توجد اختلافات في عينة الأكاديميين الذين يشغلون مناصب إدارية وبين الذين يعملون بالتدريس فقط، ولا في عينة الإداريين سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين، بينما هناك اتفاق على بعض القيم لكل من عينة الأكاديميين والإداريين وهي القيم الخاصة "بالرقابة" و"النظام" و"المخاطرة" ، بمعنى أن كل من الأكاديميين والإداريين يرون أن هناك علاقة وطيدة بين الجهود الإدارية التي تبذل ونجاح الجامعة كمؤسسة ، إضافة إلى أنهم يرون أن التطوير والتقدم في العمل يعتمد أساسا على إنجاز الأعمال .

كما توضح هذه النتائج كذلك أن كلا الفئتين متفقتان على حبهم للنظام ويفضلون العمل في وظائف وأعمال واضحة ومحددة. وبالتالي فأنهم يتقيدون أو يميلون إلى اتخاذ القرارات الحذرة غير المتسرفة أو التي تتحمل المخاطرة أو التغيير، فهم يفضلون العمل في جو يسوده الاستقرار والثبات في القرارات والسياسات العامة .

وتدل النتائج كذلك على أن الاختلافات في القيم بين الجنسين ترتبط أحيانا بالمركز الذي يحتله الفرد، والدور الذي يقوم به في المؤسسة الجامعية. وقد تنشأ التناقضات في القيم بين الجنسين لاختلاف وضع ومكانة كل منهما، مما يترتب عليه

اختلاف نظرة كل من الجنسين للعمل الجامعي، ومن ثم الاختلاف في قيمهما ، ولكن هذا الخلاف في القيم لا يعني بالضرورة حدوث صراع بينهما.

كما أوضحت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القطريين وغير القطريين ، فغير القطريين يتفوقون على القطريين في قيم العمل المتعلقة بـ"الرقابة" و"الاعتداد بالنفس" و"النظام"، في حين أن الأكاديميون غير القطريين يتفوقون على الأكاديميين القطريين في قيمة "الاعتداد بالنفس" فقط، أما الإداريون غير القطريين فيتفوقون على الإداريين القطريين في قيم العمل الخاصة بـ"الاعتداد بالنفس والنظام و"العلاقات الاجتماعية".

وتدل النتائج على أن هناك اختلافات في بعض قيم العمل لدى القطريين وغير القطريين، فغير القطريين يعتقدون بالنسبة لقيمة "الرقابة" أن هناك علاقة وطيدة بين الجهود الإدارية التي تبذل داخل المؤسسة الجامعية ونجاح الجامعة في أداء عملها، كما يرون أنهم قادرون على توجيه سلوك الأفراد، وكل ذلك أكثر من القطريين أنفسهم. كما يعتقدون بأهمية وابتكارية آرائهم وفائدتها بالنسبة للمؤسسة الجامعية، أما بالنسبة لارتفاع قيمة "النظام" لديهم أكثر من القطريين ، فهذا يشير إلى أنهم يميلون ويحبون العمل الواضح ويقدررون العمل المنظم والسلاسة في الأداء . كما أنهم يهتمون كثيرا بوجود وإنشاء علاقات اجتماعية بين الأفراد ، وقيمون علاقات شخصية وطيدة مع عدد كبير من الأشخاص أكثر من القطريين العاملين في نفس المؤسسة الجامعية.

أما انخفاض قيمة "المخاطرة" لدى جميع أفراد العينة مقارنة بالقيم الأخرى بالرغم من أنها ذات مستوى متوسط ، إلا أنها تأتي دائما في آخر مرتبة، فهذا يدل على أن الأفراد بمختلف مستوياتهم الإدارية والأكاديمية يتقيدون بالقرارات الحذرة واستقرارية العمل بالجامعة، وهم مرتبطون أو يفضلون الوضع الراهن ، ولا يحبون التغيير أو الإثارة في العمل .

ويترتب على ما جاء من نتائج الدراسة الحالية، إننا إذا نظرنا إلى قيم العمل

التي يؤمن بها أفراد مؤسسة مجتمعية ما ، لوجدنا أن بعض هذه القيم يكاد يكون مشتركا بين معظم أفراد تلك المؤسسة، بينما يرتفع مستوى البعض الآخر منها لدى فئة أو جماعة عن المستوى لدى فئة أو جماعة أخرى. كما أننا نجد كذلك اختلافا من فرد لآخر داخل هذه المؤسسة الواحدة من حيث درجة الشدة التي تتسم بها كل قيمة من القيم عنده ، ونظرا للأهمية النسبية التي يضيفها الفرد على قيمة مرتبطة بالعمل دون الأخرى ، كما أن التباين في قيم العمل قد يختلف من وقت لآخر، ومن نمط عمل إلى نمط عمل آخر. كذلك قد يتوقف مدى ما هنالك من اختلاف أو اتفاق بين الأفراد على نوع الظروف المؤسسية التي يعيشون فيها ، وعلى شكل التنظيم المؤسسي الذي يعملون فيه، وعلى المراكز التي يحتلونها، والأدوار التي يقومون بها في هذه المؤسسة، فالمركز الذي يحتله الفرد داخل الجامعة مثلا قد يملئ عليه قيمه وأحكامه وسلوكه وطريقة تفكيره، كما أن قيم الدور الذي يقوم به قد تكون جاهزة ومعدة من قبل، فإذا ما قام الفرد بدور ما ، فقد يتبنى قيمة كما يجدها فيه، على أن هذا لا يعني ألا يكون هناك اختلافات فردية عند تبني قيم دور من الأدوار.

لذلك يرى علماء الاجتماع أن منظومة قيم العمل خلال السنوات الراهنة تتصف بالدينامية والتغير والتبدل من حين لآخر ، ومن مرحلة عمل إلى أخرى، وإنه خلال المسار الوظيفي تختلف قيم العمل لدى الفرد ذاته .

ويرجع العلماء أسباب هذا التحول إلى ما يشهده العالم حديثا من تحولات مذهلة في مجالات التقنية المتقدمة ولثورة المعلومات واستخدامات ذلك في المجالات التنظيمية والاقتصادية، إذ يؤدي ذلك تباعا إلى حدوث عدم تطابق أو اتساق بين البنية التقليدية لقيم العمل من ناحية، والمتطلبات التقنية والاقتصادية المستحدثة من القيم الملائمة من ناحية أخرى، كما يصبح الضغط الاجتماعي على المتطلبات الشخصية والمعايير والقيم الاجتماعية في ظل متطلبات التحديث معوقات جوهرية للتمية الصناعية داخل المجتمعات التقليدية، لذلك كان ضروريا أن يتراجع النمط التقليدي لقيم العمل عن تأثيراته وتبدأ معايير ثقافية وقيم جديدة تأخذ طريقها في

الظهور على مستوى أنماط العمل الحديثة (اعتماد علام ، ١٩٩٥ ، ص١٤٨). لذلك فإن على العاملين في القطاع الجامعي سواء الأكاديميين أو الإداريين معرفة أنه من المتوقع نجاحهم إذا كان المرؤوسين يحملون نفس قيمهم ، أي أن المسئول الذي يحمل قيما متجانسة مع قيم مرؤوسيه، يحتمل أن يكون أكثر تفهما لهم ، وأن يعمل معهم بنجاح، ولا يمكن تطبيق هذه القاعدة في كل الحالات أو المواقف ، أو دون الإشارة إلى مفاهيم الكفاءة الإدارية الأخرى، ولكن ينبغي التأكيد على أن القيم المشتركة تؤثر على اتخاذ القرارات المؤثرة على أداء الأفراد داخل هذه المؤسسة. لذلك فإن هناك ضرورة لمراجعة قيم العمل السائدة في المجتمع الجامعي بهدف تدعيم الصالح من هذه القيم، وتعديل أو استبعاد ما لم يعد يساير ظروف العصر ، وذلك عن طريق إعداد وتدريب الأجيال الجديدة والقديمة من العاملين في المؤسسة الجامعية، وأن كان الأمر ضروريا في الظروف العادية ، فإنه أكثر ضرورة في ظروف التطور السريع الحالي بالنسبة للمجتمع القطري. وهذا لا يتأتى على تغيير لفظي مؤداه استنكار بعض قيم العمل ، وتمجيد القيم التي ننشدها، بل لابد من خلق الظروف الموضوعية العملية التي تؤدي إلى تغيير وظيفي، والتي يتم فيها استيعاب ديناميكية قيم العمل، لأنها تؤثر على التنظيم المؤسسي في الجامعة ، ويساعد هذا الفهم على إزالة التناقضات التي تنشأ بين الفرد والمنظمة التعليمية ، وعلى تطوير أسلوب إداري سليم، وهو المفتاح الذي يتسنى من خلاله تحقيق أي إصلاح .

المراجع :

- ١- اعتماد محمد علام وآخرون : التحولات الاجتماعية وقيم العمل في المجتمع القطري . جامعة قطر : مركز الوثائق والدراسات الإنسانية (١٩٨٢م).
- ٢- م.ج. مندل ، أ. جوردان : قيم الموظفين في مجتمع متغير . ترجمة محمد حامد حسنين، مراجعة زكي غوشه ، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للعلوم الإدارية (١٩٦٢م).
- ٣- محمد إبراهيم كاظم : تطورات في قيم الطلبة : دراسة تربوية تتبعية لقيم الطلاب في خمس سنوات . القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية (١٩٦٢م).
- ٤- محمد الهادي عفيفي : في أصول التربية : الأصول الفلسفية للتربية . القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية (١٩٨٠م).
- ٥- محمد يوسف حسن : " بعض قيم العمل لدى المعلمين والمديرين بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية - دراسة ميدانية " . الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس ، المجلد الحادي عشر والثاني عشر ، بحوث عن التعليم في المملكة العربية السعودية، القاهرة : دار الفكر العربي (١٩٨٦م) ص ص ٣١٧-٣٧٩.
- 6- Brenner, O.C. " Relations of Age and Education to Manager' Work Values " **Psychological Reports**, Vol., 63 (2), Oct. (1988). pp. 639-642.
- 7- Dowling, p. & O'Brien, G.E, " The Effects of Employment, Unemployment and Further Education Upon the Work Values of Schools Leavers ". **Australian Journal of Psychology**. Vol.33 (2).. Aug. (1981), pp.185-195.
- 8- Doubleday Jay & Elarabi Ali. **Managerial Values of Public Administrate Orsin in the State of Kuwait**, Kuwait: Kuwait University, March (1986).
- 9- Engel, J.W. " Work Values of American and Japanese men " **Journal of Social Behavior and Personality**, Vol. 3 (3), (1988), pp.191-200.
- 10- Hales, L. & Fenner, B. " Sex and Social Class differences in Work Values " **Elementary School Guidance and Counseling**, Vol.8 (1), Oct. (1973), pp. 26-32.
- 11- Hales, L. W. & Waggoner, J. " Measuring the Work Values of Public School Administrators" **Measurement and Evaluation in Counseling and Development**. Vol. 18 (3), Oct (1985), pp.108-119.

- 12- Hart, D. & Holem, M. "Work Values in Vocational Interest Exploration". **Journal of Vocational Behavior**. Vol.8 (1), Feb (1976), pp.89-93.
- 13- Kamim, S. "Culture and Work-related values in Thai Organization" **International Journal of Psychology**. Vol. 25 (5-6), Dec. (1990), pp.681-704.
- 14- Kanchier, C. & Unruh, W.R. "Factors in Flouncing Career Change", **International Journal for The Advancement of Counseling**, Vol. 12(4) Nov. (1989), pp.309-321.
- 15- Kapes, J. & Strickler, R. "Longitudinal Study of Change in Work Values Between Ninth and Twelfth Grades as Related to High School Curriculum" **Journal of Vocational Behavior**. Vol.6 (1), Feb (1975), pp.81-93.
- 16- Kazans, H.C. "Relation Ship of Job Satisfaction and Productivity to Work Values of Vocational Education Graduates" **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 12(2), April 1978), pp.155-164.
- 17- Khan, S.B & Alvi, S.A. "Educational, Social, and Psychological Correlates of Vocational Maturity" **Journal of Vocational Behavior**. Vol. 22(3), June (1983), pp.357-364.
- 18- Knoop, R. "Achievement of Work Values and Participative Decision-Making" **Psychological-Reports**. Vol. 68 (3), June (1991), pp.775-781.
- 19- Mottaz, Clifford. "Education and Work Satisfaction" **Human Relations**, Vol.37 (11), Nov (1984), pp.985-1004.
- 20- Mottaz, Clifford. "Gender Differences in Work Satisfaction, Work-Related Rewards and Values, and The Determinants of Work Satisfaction" **Human Relations**, Vol. 4, (1) April (1986), pp.359-378.
- 21- Neumann, Y. & Neumann, L. "Work Values and Instructional Satisfaction: A Comparison Between Adult Education and Liberal Arts Students" **Journal of Instructional Psychology**. Vol. 0 (2), June (1982), pp.51-58.
- 22- O'Brien, G.E. & Feather, N.T. "The Relative Effects of Unemployment and Quality of Employment on the Affect, Work Values, and Personal Control of Adolescents" **Journal of Occupational Psychology**. Vol. 63 (2), June (1990), pp.151-165.
- 23- Orpen, C. "Correlates of Academic Job Involvement: An Empirical Investigation" **Psychological Research Journal**. Vol. 6 (1), (1982), pp.1-6.

Work Values of Faculties and Administrative Staff At Qatar University

Nora , Al- Sebaice

Abstract :The study aims to examine the strength of recognition of some works values among teaching and administrative staff at Qatar University. The values were specified as follow control, Self-Esteem, discipline, social relations and risk.

The study two main questions were:

1. Are there differences in the strength given to these values between these two groups of the study sample according to sex and nationality?
2. Are there differences within each group in strength they place on the values according to sex and nationality?

The instruments of the was " mendel and Jordan " administrative values index. The sample of the study consisted of 117 teaching staff and 258 administrative staff.

The main results of the study were :

1. The values of discipline, social relations, control and risk were graded at the middle of the scale at both groups. While the value of self esteem was graded high at both groups.
2. There were differences between the two groups in the values of self-esteem and social relations. The first was high among the faculty and the second was high at both groups.
3. There was a significant difference between Qatari and non - Qatari in the work values of control and self esteem, while the risk value was low among both Qatari and non - Qatari.