

Dirassat & Abhath
The Arabic Journal of Human
and Social Sciences



مجلة دراسات وأبحاث
المجلة العربية في العلوم الإنسانية
والاجتماعية

EISSN: 2253-0363
ISSN : 1112-9751

قيم العمل لدى عمال الجامعة-دراسة ميدانية-

- Work values for university workers - a field study

يونسى عيسى YOUNSI Aissa

جامعة زيان عشور بالجلفة

الايميل المهني: aissa.younsi@mail.univ-djelfa.dz

Professor, Lecturer "A", Ziane Achour University in Djelfa, Faculty of Social Sciences and Humanities, Department of Sociology, Laboratory,

Professional email :aissa.younsi@mail.univ-djelfa.dz

تاريخ القبول : 2022-01-30

تاريخ الاستلام: 2021-07-15

الملخص:

هدفت هذه الدراسة للكشف عن قيم العمل لدى عمال وعاملات الجامعة الإداريين، ومعرفة ما مستوى ذلك لديهم، وهذا بتطبيق مقياس قيم العمل لصاحبته "اعتماد علام" على عينة من هؤلاء العمال، حيث أسفرت النتائج في هذا الصدد إلى وجود مستوى عال لدى العمال والعاملات في قيم العمل وهذا ما يساعد على السيرورة الجيدة للعمل، ومنه ينعكس إيجابا على العامل بشكل خاص وعلى المؤسسة -الجامعة- بشكل عام، هذا من جهة، ومن جهة أخرى سعت هذه الدراسة للتعرف على الفروق بين العمال والعاملات في قيم العمل لديهم، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة احصائية بينهما، وهذا يدل على أن قيم العمل لا تختلف باختلاف الجنس، فقد يكون تفاوت في بعد من الأبعاد لكن لا يؤدي إلى اختلاف واضح.

الكلمات المفتاحية: قيم العمل، عمال وعاملات الجامعة، الجنس.

Abstract:

This study aimed to reveal the work values of the university's administrative workers and workers, and find out what level they have, and this is by applying the measure of work values to its owner **ITIMAD ALLAM** on a sample of these workers, where the results in this regard resulted in a high level among Workers and female workers in work values, and this is what helps the good process of work, and from it is reflected positively on the worker in particular and on the institution - the university - in general, on the one hand, and on the other hand, this study sought to identify the differences between male and female workers in their work values, and showed Results: There are no statistically significant differences between them, and this indicates that the work values do not differ according to gender. There may be a difference in one of the dimensions, but it does not lead to a clear difference.

Keywords: work values, university male and female workers, gender.

مقدمة:

تحديد سلوك العامل وتساعد على تأسيس الطريق السوي الذي يشجع العامل على أداء عمله بكل صدق وأمانة ووفق الضوابط المهنية والأخلاقية، فالعمل بدون قيم يصبح فاسدا ويؤدي بالعامل إلى ارتكاب مخالفات لا تتوافق ومبادئهم وضميرهم المهني.

1. مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تعد قيم العمل من القيم التي تتطور مع تطور الحياة وتتجدد مع معطياتها، حيث أنها تضبط مسر العمل وتتحكم في المستوى الذي يكون عليه كما وكيفا على شكل منظومة قيمية مترابطة، وتعتبر قيم العمل من المواضيع الهامة باعتباره

-العمل هو كل نشاط يؤديه الفرد لكي يكتسب قوته، حتى لا يحتاج إلى أي أحد في توفير احتياجاته، وقد أمر الله عز وجل بالعمل، حيث قال عز وجل: (وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون)، [التوبة-الآية 105] والعمل يضمن للفرد مكانة ومستوى اجتماعي وفكري ومادي، فبالعمل يشعر الفرد بأنه فعال في مجتمعه، وقد حثنا ديننا الحنيف على العمل واتقانه حتى تعود منفعة على الفرد ومجتمعه، اذ على الفرد التمسك بالعمل وبقيمه حتى لا يشوب الفساد والحق الأذى بالآخرين فقيم العمل تساهم في

- لا توجد فروق دالة احصائية تعزى لمتغير الجنس في قيم العمل لدى عمال وعاملات الجامعة.
4. أهداف الدراسة:

انطلقت الدراسة الحالية من عدة أهداف وهي:

-استكشاف قيم العمل لدى عمال الجامعة

-استكشاف الفروق بين الجنسين في قيم العمل

5. التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

1.5. قيم العمل: هي الدرجة التي تحصل عليها العامل أو العاملة في مقياس قيم العمل.

2.5. عمال وعاملات الجامعة : هو مجموعة من الأفراد الذين

يعملون بجامعة زيان عاشور بالجلفة في مناصب إدارية مختلفة حسب المؤهلات التي يمتلكها كل عامل وعاملة.

6. حدود الدراسة:

1.6. الحدود المكانية: أجريت الدراسة بجامعة زيان عاشور بالجلفة

2.6. الحدود الزمنية: تم تطبيق مقياس قيم العمل على أفراد العينة في مارس 2021

3.6. الحدود البشرية: تم تطبيق أداة الدراسة على عمال وعاملات الإداريين بالجامعة .

7. الدراسات السابقة:

*الجانب النظري:

1. التعاريف النظرية:

1.1. مفهوم قيم العمل : هو مجموعة من الصفات المرغوبة لدى الفرد أكثر من من غيرها، ويسعى الفرد إلى تحقيقها من خلال العمل الذي يقوم به.

عنصر أساسي في العمل، أي أن وجود عمل بلا قيم يعرضه للفساد، فقيم العمل تكون بهذا الضابط لسلوكيات الأفراد والجماعات، وهي بهذا إحدى مظاهر الضبط الاجتماعي لدى الأفراد.

تعتبر قيم العمل من أهم القيم التي قامت عليها الدول المتقدمة، وتطورت بسببها الحضارات ، فالفرق بين الدول المتقدمة وغير المتقدمة يتمثل في أن الأولى تعمل بهمة ونشاط وجد واتقان والأخرى يخيم عليها الكسل في العمل والتراخي في النجاز والاهمال في تجويده واتقانه .

ومن هنا أصبحت قيم العمل ظاهرة مرغوبة اجتماعيا، حيث يطلب من الأفراد تقدير المواضيع التي يمكن أن تؤدي إلى تغيرات إيجابية داخل المجتمع.

وإذا كانت قيم العمل جزءا من النظام الكلي للقيم، فإنها تلعب دورا هاما في حياة الأفراد، فهي تحثهم على تحمل المسؤولية ومواجهة الصعوبات، وتمنحهم الشعور بتحقيق الذات، فليس هناك أدنى خلاف على أهمية العمل في حياة الأفراد ، فهو لا يقتصر على أنه مصدر للدخل، بل أن العمل يحدد دوافع الفرد ويقوي عزيمته، ويجعله يقبل على الحياة ويشعر بالمعنى والقيمة، ويوفر له الاستقلال والاستقرار في تفاعلاته، ويتيح للفرد تحقيق وتقدير المكانة الاجتماعية¹، ومن خلال هذا نتطرق في هذه الدراسة إلى قيم العمل لدى عمال وعاملات جامعة زيان عاشور بالجلفة، وهذا انطلاقا من التساؤلات التالية:

2. تساؤلات الدراسة :

-ما مستوى قيم العمل لدى عمال وعاملات المركز الجامعي بأقلو؟

-هل توجد فروق دالة احصائية تعزى لعامل الجنس في قيم العمل؟

3. فرضيات الدراسة:

على ضوء تساؤلات الدراسة حددت الفرضيات على النحو التالي:

- يوجد مستوى عالي لقيم العمل لدى عمال الجامعة.

تؤثر قيم العمل تأثيراً كبيراً في المكونات لتنظيمية، إذ تؤثر في سلوك العاملين وعملية اتخاذ القرارات والالتزام والانتماء للمؤسسة، فالإيمان والقناعة في التحلي بقيم العمل يزيد من تمسكهم والتزامهم بالمؤسسة التي يعملون بها، وذلك لكون طبيعة هذه المكونات متقاربة ومشتركة في عدة نقاط، فكلها تعد راسخة للسلوكيات المرغوبة والمطلوبة للمؤسسة، وتسهم قيم العمل في تكوين أرضية عمل للتغيير المستقبلي والحد من حالات التمرد كونها مقاييس معتمدة من المجتمع.⁵

4.1. خصائص قيم العمل:

تتمثل خائص قيم العمل حيث اتفقت مجموعة الدراسات على أن هناك خصائص وسمات مميزة للقيم هي:

1.4.1. القيم مكتسبة: حيث يكتسب الفرد قيمه نتيجة تفاعله الديناميكي مع محيطه الذي يعيش فيه.

2.4.1. القيم ذاتية وشخصية: حيث ترتبط بشخصية الفرد وذاته ارتباطاً وثيقاً، وتؤثر وتتأثر بذاتية الفرد واهتماماته وميوله، لذلك يتفاوت لأفراد في الحكم على المواقف والأشياء وفقاً لاختلاف بنائهم الشخصي.

3.4.1. القيم نسبية: إذ أنها تختلف باختلاف الزمان والمكان والانسان، وهذا لا يعني عدم وجود قيم ثابتة لا تتغير، ويقصد بالثبات هنا ثبات الجوهر والقاعدة والأساس، والتغير يكون في التناول والتعبير عنها أو سلوك الناس في ضوءها تبعاً لاختلاف المجتمعات والظروف.

4.4.1. القيم انسانية: فهي وليدة الحياة الاجتماعية يمارسها الانسان ويلتزم بها لتساعده على التكيف والتفاعل لتحقيق أهدافه وأهداف الجماعة.

5.4.1. القيم طبقية: فكل طبقة من طبقات المجتمع لها قيمها ومعاييرها الثقافية التي تختلف تبعاً للثقافة السائدة والظروف الاجتماعية التي تميز كل طبقة عن الأخرى.

هو مجموعة الاستعدادات الدافعة للفرد نحو بيئة العمل، وهي أيضاً مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله.

وهي كذلك مجموعة من المعايير ترتبط بالمحددات التي تنظم علاقة الانسان ببيئة العمل المادية والبرية².

وعرفها "عبد الله" (2000) بأنها: مجموعة المعتقدات التي توجه سلوك العمال نحو غايات أو وسائل يختارونها، لأنهم يؤمنون بصحتها، وتحدد النهج الذي ينتجهونه في إنجاز أعمالهم.³

2.1. أهداف قيم العمل: تتمثل أهداف قيم العمل عندما يجد العامل نفسه محصوراً بين مصالحه الشخصية وواجباته الوظيفية، وعندما يتم تقديم المصالح الخاصة على المصالح العامة، أول عندما يستغل الموظف العام وظيفته لتحقيق مصالحه الشخصية، ومن هنا فإن قيم العمل تهدق إلى:

-تحديد ما هو صواب وما هو خطأ، وما يجب أن يكون عليه سلوك الموظف في إطار هذه المعايير.

-ضمان تصرف العامل في شؤون العمل بشكل موضعي ونزيه وغير متحيز، وهذا عن طريق التوفيق بين مفهومي السلطة والمسؤولية في الإدارة، حيث أن قيم العمل هي جزء من المفهوم الواسع للمسؤولية وأحد الضوابط التي تحول دون تعسف أو إساءة السلطة.

-تساعد أفراد المجتمع في توضيح ما هو حق العامل وما هو واجب عليه في أدائه لعمله عند تقديم الخدمة لهم.

-يسهل المحاسبة عند الانحراف عند الحدود القيمية والأخلاقية.⁴

3.1. أهمية قيم العمل :

الرجال، بينما قام الرجال بإعطاء درجة أعلى للقيم المتعلقة بالادارة.⁸

9-3-دراسة نورة (1998):هدفت الدراسة للتعرف على قيم العمل لدى الأكاديميين والإداريين بجامعة قطر، حيث تكونت عينة الدراسة من 375 شخصا منهم 117 عضو هيئة تدريس ، و 258 شخصا يعملون بالوظائف الادارية بالجامعة ، وطبقت الباحثة اختبار قائمة القيم الادارية لكل من مندل وجوردان(1982)، وتوصلت النتائج إلى أن تقديرات قيم الرقابة، النظام، العلاقات الاجتماعية، المخاطرة) كانت ذات مستويات متوسطة لدى كل من المجموعتين، وكانت قيمة الاعتداد بالنفس ذات مستوى عال، كما أظهرت نتائج الدراسة أن أكبر اختلاف بين المجموعتين كان في قيمة الاعتداد بالنفس والعلاقات الانسانية.⁹

9-3-دراسة حمارات (2006):هدفت الدراسة الكشف عن قيم العمل لدى المديرين والمعلمين وعلاقتها بالالتزام الوظيفي مع تحليل أثر المتغيرات الشخصية كالجنس والخبرة والمؤهل العلمي على قيم العمل وعلى تحقق الالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين، توصلت الدراسة إلى أن قيم العمل السائدة لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين جاءت في أول قائمة الترتيب قيم الامتثال ثم قيم الأمانة وجاءت قيم العلاقات الانسانية متأخرة وقيم العدل في آخر المنظومة ، بينما كانت قيم العمل لدى المعلمين من وجهة نظر المديرين مرتبة تنازليا ابتداء بقيم الأمانة تلتها مباشرة قيم العلاقات الانسانية وجاءت قيم القيادة في آخر السياق.أما الالتزام الوظيفي فلقد رتب المعلمين مجالات الالتزام لدى المديرين في مسؤوليات خمس جاءت مسؤولية المدير نحو زملاءه المعلمين على رأس القائمة بينما كانت مسؤولية المدير نحو أولياء الأمور والمجتمع في آخرها ، أما المديرين فمن وجهة نظرهم لمجالات الالتزام لدى المعلمين كانت مسؤولية المعلم نحو زملاءه المعلمين ونحو أو لياء الأمور والمجتمع في طليعة مجالات التزامه الوظيفي وأن هناك عالقة قوية موجبة بين درجة الالتزام بقيم العمل السائدة ومستوى الالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين¹⁰

9-4-دراسة الشفلو(2014):هدفت إلى تحديد تأثير قيم العمل على أبعاد التغيير التنظيمي ، استخدم المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من عمداء كليات سبع جامعات

6.4.1.القيم نمائية ارتقائية: حيث يخضع تشكيلها لعملية النمو والنضج والتغير والتعليم، فالقيم في مرحلة الطفولة تتسم بالعيانية والخصوصية في حين تتسم في مرحلة الرشد بالعمومية والشمول وتغيرها نحو مزيد من التجريد والتكريب.

7.4.1.القيم ذات تنظيم هرمي: أي أنها ليست على نفس الدرجة من الأهمية، فهناك قيم رئيسية وأخرى فرعية، وتأتي ترتيب القيم من خلال النفعية التي تعود على المجتمعات من تطبيق هذه القيم وتمثلها⁶.

5.1.تصنيف قيم العمل :

6.1.التربية على قيم العمل:

7.1.الدراسات السابقة:تناولت عدة دراسات .ومن بينها نذكر:

9-1- دراسة بريتر (1988) : هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين قيم العمل وكل من العمر ومستوى التعليم لدى عينة من المديرين ، حيث بلغت عينة الدراسة 120 مديرا و89 مديرة من مستوى الإدارة الوسطى في مستويات عمرية وتعليمية مختلفة، وتوصلت النتائج إلى أن المديرين الأكبر سنا يركزون بدرجة أقل أهمية على خصائص وسمات الوظيفة لداخلية والخارجية المنشأ، بينما المديرين الأكبر سنا أوضحوا 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.⁷

9-2- دراسة نورمان (1989):".هدفت الدراسة للتعرف على أثر العمر والجنس ومسوى لتعليم والفرق ونمط العمل، وعدد الأطفال والحلة الاجتماعية على قيم العمل لدى عينة من العاملين والعاملات، حيث بلغت العينة (265) موظفة وموظفة في قطاع البنوك، وطبق عليهم مقياس سوبر لقيم العمل، وقد أظهرت النتائج وجود فروق في خمس من بين الخمس عشر قيمة التي يتضمنها المقياس، يعود لاختلاف العمر وأن هناك فرق واضح في القيم بين الجنسين، حيث أعطت النساء 13 قيمة من بين 15 قيمة درجات أعلى من

محتوى الأداة: يتكون المقياس من 72 بنداً، والجدول التالي يوضح محتوى الأداة:

جدول رقم (02) يوضح محتوى مقياس قيم العمل من أبعاد وبنود

المقياس	البنود	البدايل
قيم العمل	72	أوافق - نوعاً ما - لا أوافق

-تنقيط المقياس: يتوزع المقياس على 3 بدائل (أوافق، نوعاً ما، لا أوافق)، تأخذ "أوافق" درجة "3"، و "نوعاً ما" درجة "2"، و "لا أوافق" درجة "1"، ومنه فإن أعلى درجة هي: 216، وأدناها 72 درجة.

2-4-10-الخصائص السيكومترية: تم تطبيق مقياس قيم العمل لقياس متغيرات الدراسة، من أجل أغراض الدراسة حيث تم الاعتماد على مقياس قيم العمل لقياس هذه القيم لدى عمال وعاملات الجامعة الإداريين منهم.

-العينة الاستطلاعية: تم تطبيق مقياس العمل لصاحبه، على عينة من العمال والعاملات الإداريين بالجامعة والذين بلغ عددهم 30 عامل وعاملة، وذلك للتحقق من صلاحية المقياس لقياس ما أعد له، حيث تم القيام بحساب الخصائص السكومترية بالطرق التالية:

-صدق المقارنة الطرفية: تم حساب صدق المقارنة الطرفية الذي اتضح من خلاله وجود فروق بين المجموعتين العليا والدنيا وهذا ما يدل على صدق المقياس والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (03) يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس قيم العمل

المقياس	مجموعتا المقارنة	ن	م	ع	ت	د ح	sig
قيم العمل	العليا	10	186.7	9.238	-	18	0.000
	الدنيا	10	152.8	13.506	6,551		

حكومية ليبية ورؤساء الأقسام العلمية لهذه الكليات ومديري الإدارات بالإدارات العامة لهذه الجامعات، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين آراء فئات الدراسة (رؤساء، عمداء مدرء) (في الجامعات الحكومية الليبية حول أبعاد قيم العمل وأبعاد التغيير التنظيمي، ووجد تأثير لبعض عناصر قيم العمل وهم قيم العلاقات الإشرافية، والعائد المادي، والبيئة المحببة على أبعاد التغيير التنظيمي¹¹

*الجانب الميداني:

1-إجراءات الدراسة:

1-10-حدود الدراسة:

1-1-10-الحدود المكانية: أجريت الدراسة بجامعة زيان عاشور بالجلفة

2-1-10-الحدود الزمانية: تم تطبيق مقياس قيم العمل على أفراد عينة الدراسة في شهر مارس 2021

3-1-10-الحدود البشرية: تم تطبيق أداة الدراسة على عمال الجامعة الإداريين .

2-10-منهج الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وهذا لتناسبه و الدراسة الحالية .

3-10-عينة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة الحالية في 71 عامل وعاملة الإداريون الذين يعملون بجامعة زيان عاشور بالجلفة

جدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة

الجنس	العدد	النسبة
ذكور	43	60.56 %
إناث	28	39.71 %

4-10-أدوات الدراسة:

1-4-10-وصف أداة الدراسة:

-مقياس قيم العمل: تم اعتماد مقياس قيم العمل لصاحبه اعتماد علام، وتطبيقه على عينة الدراسة.

جدول رقم(05): يوضح المعالجة الاحصائية للفرضية الأولى

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	قيمة "ت"	الاحتمال SIG
قيم العمل	71	171.42	167	34.55	.000

يظهر من خلال الجدول رقم (05) أن متوسط قيم العمل لدى العينة قد بلغ(171.42) وهو منخفض مقارنة بالمتوسط الفرضي الذي قيمته (232) وبالنظر إلى قيمة " ت " التي بلغت (-34.556) وهي دالة إحصائية وبالتالي وجود فروق لصالح المتوسط الحسابي مما يشير أن أفراد العينة لديهم مستوى قيم العمل مرتفع.

ومنه فمستوى قيم العمل لدى فراد عينة الدراسة مرتفع، ما يتوافق مع دراسة "حمارات"(2006) والتي توصلت نتائجها إلى أن قيم العمل السائدة لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين جاءت في أول قائمة الترتيب، حيث جاءت قيم الامتثال ثم تلتها قيم الأمانة وبعدها قيم العلاقات الانسانية متأخرة وقيم العدل في آخر المنظومة ، بينما كانت قيم العمل لدى المعلمين من وجهة نظر المديرين مرتبة تنازليا ابتداء بقيم الأمانة تلتها مباشرة قيم العلاقات الانسانية وجاءت قيم القيادة في آخر السياق. أما الالتزام الوظيفي فلقد رتب المعلمين مجالات الالتزام لدى المديرين في مسؤوليات خمس جاءت مسؤولية المدير نحو زملاءه المعلمين على رأس القائمة بينما كانت مسؤولية المدير نحو أولياء الأمور والمجتمع في آخرها ، أما المديرين فمن وجهة نظرهم لمجالات الالتزام لدى المعلمين كانت مسؤولية المعلم نحو زملاءه المعلمين ونحو أولياء الأمور والمجتمع في طليعة مجالات التزامه الوظيفي وأن هناك عالقة قوية موجبة بين درجة الالتزام بقيم العمل السائدة ومستوى الالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين(منار، 2016، ص 336)، كما توافقت الدراسة الحالية مع دراسة "نورة "

من خلال الجدول رقم(03) يتضح أن قيمة "ت" بلغت -6,551- عند مستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 ، وهذا ما يدل على وجود فروق بين القيم العليا والدنيا مما يؤكد صدق المقياس .

-الثبات:

تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (04) يوضح معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمقياس قيم العمل

المقياس	عدد البنود	عدد الأفراد	معامل الثبات ألفا
قيم العمل	72	30	0.86

من خلال الجدول رقم(04) يتضح أن مقياس قيم العمل ثابت وهو بهذا صالح لمقياس متغيرات الدراسة.

10-5-الأساليب الاحصائية المتبعة:

تم استخدام مجموعة من الأساليب الاحصائية حسب ما يتناسب والدراسة ، نذكرها كالتالي:

-طريقة المقارنة الطرفية لحساب الصدق

-طريقة ألفا كرونباخ لحساب الثبات

-اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لحساب الفروق بين الجنسين في قيم العمل

-المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لحساب مستوى قيم العمل لدى أفراد عينة الدراسة

11-عرض نتائج فرضيات الدراسة وتفسيرها :

11-1-عرض نتائج الفرضية الاولى وتفسيرها :

-نص الفرضية: يوجد مستوى عال لقيم العمل لدى عمال وعاملات جامعة زيان عاشور بالجلفة.

واخلاص ملتزما بقيم العمل التي تجعل عمله فعالا ولا يسبب أي خرق أو نوع من الفساد لأي جهة كانت سواء داخل مؤسسته التي يعمل بها أو خارجها، وهذا ما يعطي أثرا ايجابيا لدى العمال والعاملات بشكل خاص والمؤسسة بشكل عام، ولا يختلف هذا باختلاف الجنس، فمن خلال نتائج هذه الدراسة فكلما الجنسين لا يوجد فروق بينهما في قيم العمل .

*قائمة المراجع:

- سعود بن مبارك البادري وزهران بن ناصر المغدري وثريا بنت علي الحارثية وآخرون(2015): قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ، المركز الوطني للتوجيه المهني ، دائرة الدراسات والدعم الفني ، قسم البحوث، سلطنة عمان.

- عبد الله محمد عبد الله الشهري(1424-1425هـ): قيم العمل ودافعية الانجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة، أطروحة دكتوراه، قسم علم النفس، كلية لتربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

- محمد رشدي أحمد ذيب وراتب السعود (2014): درجة ممارسة قيم العمل لدى مديري التربية والتعليم في الأردن وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام العاملين معهم، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد 41، ملحق1، الجامعة الأردنية، ص ص 494-512.

- منار منصور أحمد(2016): قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد167، الجزء الأول قسم أصول التربية كلية التربية، جامعة المنصورة.

- منى حمودة حسين أحمد(2007):فعالية أنشطة تعليمية مقترحة في تنمية بعض قيم العمل وتحسين مستوى جودة لمنتج الفني لدى طلبة المدرسة الصناعية الثانوية الزخرفية، دراسات

(1998) والتي من بين ما توصلت إليه نتائج الدراسة أن قيمة الاعتداد بالنفس كانت ذات مستوى عال.¹²

-عرض نتائج الفرضية الثانية وتفسيرها :

-نص الفرضية: لا توجد فروق دالة احصائية تعزى لمتغير الجنس في قيم لعمل لدى عمال وعاملات جامعة زيان عاشور بالجلفة

جدول رقم (06) : يوضح المعالجة الاحصائية للفرضية الثانية

المتغير	مجموعتا المقارنة	ن	م	ع	د ح	ت	الاحتمال SIG
قيم العمل	ذكور	43	170.8	16.773	69	,379	,095
	اناث	28	172.2	11.263			

يظهر الجدول (06) أن متوسط قيم العمل لدى الاناث قد بلغ(172.25) بانحراف معياري(11.263) بينما بلغ متوسط الذكور (170.88) بانحراف معياري(16.773) ، وبلغت قيمة "ت" (379.)عند مستوى دلالة (0.095). وهي أكبر من مستوى الدلالة(0.05) وهي غير دالة إحصائيا ومنه لا توجد فروق بين الجنسين في قيم العمل .

ومنه فنتائج هذه الفرضية تؤكد عدم وجود فروق دالة احصائية بين عمال وعاملات الجامعة الاداريين في قيم العمل، وقد تعارض هذا مع دراسة "نورمان" (1989)، والتي من بين ما توصلت إليه من نتائج وجود فروق واضحة في القيم بين الجنسين، حيث أعطت النساء 13 قيمة من بين 15 قيمة درجات أعلى من الرجال، بينما قام الرجال بإعطاء درجة أعلى للقيم المتعلقة بالادارة.¹³

-خلاصة الدراسة : من خلال ما تم التوصل إليه في الدراسة الحالية يمكن القول أن العامل يمارس عمله بكل تفان

- عربية في التربية وعلم النفس، المجلد الثاني، العدد الرابع،، ص ص 185-228.
- 4-محمد رشدي أحمد ذيب وراتب السعود، 2014، ص498.
- 5-منير قندوز، 2017، ص419.
- 6-منى حمودة حسين أحمد، 2008، ص195.
- 7-عبد الله محمد عبد الله الشهري، 1425-1424هـ، ص56.
- 8-عبد الله محمد عبد الله الشهري، 1425-1424هـ، ص56.
- 9-عبد الله محمد عبد الله الشهري، 1425-1424هـ، ص62.
- 10-منار منصور أحمد، 2016، ص336.
- 11-منار منصور أحمد، 2016، ص337.
- 12-الشهري، 1425هـ، ص62.
- 13-الشهري، 1425هـ، ص56.
- عربية في التربية وعلم النفس، المجلد الثاني، العدد الرابع،، ص ص 185-228.
- منير قندوز(2017): التغيرات الاجتماعية والاقتصادية وانعكاسها على قيم العمل في المجتمع الجزائري،،مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 13، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، ص ص 410-432..
- *الهوامش:
- 1-منى حمودة حسين أحمد، 2007، ص56.
- 2-سعود بن مبارك البادري وزهران بن ناصر المغدري وثريا بنت علي الحارثية وآخرون، 2015، ص8.
- 3-محمد رشدي أحمد ذيب وراتب السعود، 2014، ص496.