

قيم العمل وعلاقتها بتقدير الذات عند الموظف الجزائري إطارات شركة سوناطراك أنموذجا Work values and their relationship to self-esteem of the Algerian employee, Sonatrach executives as a model

الطالبة: بولمية حضرية
إشراف الدكتور: كمال فرحاي
جامعة الجزائر 2 كلية العلوم الاجتماعية
طالبة دكتوراه علم النفس الاجتماعي،

Boulema.aitkoufi.psycho@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2022/12/3 تاريخ القبول: 2022/12/28 تاريخ النشر: 2022/12/31

ملخص: جاءت هذه الدراسة من أجل تسليط الضوء على مركبان من مركبات الشخصية عند الموظف، وعنصران هامان من عناصر العامل البشري الذي يعتبر بمثابة المحرك المنتج داخل المنظمة، وهما قيم العمل، وتقدير الذات عند الموظف الجزائري،

تم دراسة الارتباط بين قيم العمل وتقدير الذات عند الموظف في شركة سوناطراك، تمثلت العينة في 52 مشارك وتم استخدام مقياس قيم العمل بأبعاده الثمانية وكذا سلم تقدير الذات، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين كل أبعاد قيم العمل ما عدا بعدا قيم الاتصال الخارجي وكذا القيم الخلقية عند الموظفين.

الكلمات المفتاحية: قيم العمل، تقدير الذات، أبعاد قيم العمل، المنظمة، الموظف، تكيف نفسي اجتماعي

Summary: This study came in order to shed light on two components of the personality of the employee, and two important elements of the elements of the human factor, which is considered as the productive engine within the organization, namely work values, and self-esteem of the Algerian employee. The relationship between work values and self-esteem of the employee at Sonatrach was studied. The sample consisted of 52 participants. The work values scale with its eight dimensions was used, as well as the self-esteem scale, and the study concluded that there is a correlation between all dimensions of work values, except for the dimension of external communication values, as well as the moral values of employees.

Keywords: Work values, self-esteem, dimensions of work values, organization, employee, psychosocial adjustment

مقدمة:

يمثل العمل قيمة إنسانية لأفراد المجتمع وإطارا مرجعيا رئيسيا لحياتهم من ناحية، كما أن له أبعادا مجتمعية تجعله من أهم العمليات والأنشطة الإنسانية التي تطور

المجتمع إنتاجاً وفناً وثقافة باعتباره وسيلة البناء والارتقاء، حيث أكدت الدراسات النظرية والميدانية المهمة بدراسة قضايا العمل على أهمية ودور التحولات السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية، التنشئة الاجتماعية، الجنسية وطبيعة البلد وصولاً إلى نوع المنظمة التي ينتمي إليها الموظف أو العامل في تحديد سلوك العاملين وضبط اتجاهاتهم نحو العمل والإنتاج.

ومن بين هذه العناصر التي تؤثر في سلوك العامل قيم العمل، حيث يعرفها Super 1970 على أنها جزء من قيم الفرد التي يشبعها عن طريق العمل، أي أنها تلك الإشباعات التي يبحث عنها الأفراد والتي تكون مصاحبة أو ناتجة عن العمل، وهي بذلك تشكل معياراً للصواب والخطأ، كما أنها عنصر أساسي وجوهري في ثقافة المنظمات إذ تعطي شعوراً بالتوجهات المشتركة للموظفين وتعد مؤشراً لتصرفاتهم، وتعتمد قوة المنظمة على مدى وجود قيم عمل مشتركة تبين للموظفين المعايير التي يجب الالتزام بها، وبالتالي تستثار دافعيتهم وتصبح للحياة داخل المنظمة معنى وهدف، كما وتساعد في خلق شعور بالهوية داخل المنظمة. (العبيدي، 2010).

وقد أكدت العديد من الدراسات على وجود تأثير لقيم العمل على الصراع التنظيمي، الاتصال داخل المنظمة، الأداء التنظيمي والسلوك الإداري (Becker & Oconnor, 1975) مما يؤكد أهمية قيم العمل ومدى تأثيرها في عناصر العملية التنظيمية باختلافها، مما يستدعي البحث والدراسة خاصة في البيئة التي تتميز باختلاف الثقافات والجنسيات والتي تمتاز بها المنظمات الحديثة.

ومن بين أهم محددات العملية التنظيمية نذكر سلوك واتجاهات العاملين حول المنظمة التي تختلف من فرد إلى آخر حسب مجموعة معايير نفسية اجتماعية متداخلة لدى الموظف تسمى تقدير الذات.

يعرف "روزنبرغ" (Rosenberg 1965) تقدير الذات بأنه "تقويم يعبر عن الاحترام الذي يكنه الفرد لذاته والذي يحافظ عليه بشكل معتاد لأنه يعبر عن اتجاه مقبول أو غير مقبول نحو الذات" (الآلوسي، 2014، ص 58)، وقد أجريت دراسة بوبكر دبابي (2007)، بعنوان تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة وعلاقته ببعض المتغيرات على عينة مكونة من 450 معلم ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين معلمي المدارس الابتدائية في مدينة ورقلة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

عدم وجود فروق بين أفراد عينة هذه الدراسة في مستوى تقدير الذات تعزى إلى متغيرات منطقة العمل والجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة المهنية. وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى تقدير الذات ودرجة الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة.

عدم وجود فروق في علاقة تقدير الذات بالرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة تعزى لمتغيرات الدراسة (دبابي، 2007، ص 4 - ص 27)

قيم العمل وعلاقتها بتقدير الذات عند الموظف الجزائري إشارات شركة سوناطراك أنموذجاً وهذا ما يقرب وجهة نظرنا من أنه توجد علاقة بين تقدير الذات والعوامل المهنية والتي من بينها قيم العمل بغض النظر عن المؤشرات الأخرى كالجنس والخبرة المهنية. وتناولت دراسة تقدير الذات لدى الشباب العاطل عن العمل دراسة ميدانية بمدينة وهران للباحثة بوعقادة هند 2013 جامعة وهران (الجزائر). باستخدام مقياس روزنبرغ وتوصلت الى أن تقدير الذات للبطالين متدني مقارنة بغير البطالين (طلبة-عمال). وأن فئة العاملين تتميز بتقدير ذات عالي مقارنة بفئة الطلبة والبطالين. فبطبيعة الحال يعتبر العمل قيمة جوهرية تشكل هوية الفرد وتحدد له مساره الاجتماعي ويضمن من خلالها الراحة المادية والنفسية،

إضافة الى دراسات أخرى مثل دراسة إبراهيم" (1994) حيث أكدت دراسته عن وجود علاقة عكسية بين الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلم المصري، وكل من الثقة في النفس وتقدير الذات، وكذلك دراسة "بدران" (1997) التي أثبتت وجود علاقة سلبية بين التعرض للضغوط المهنية ومفهوم الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية بمصر، وهي نفس النتيجة التي آلت إليها دراسة "السماذوني" (1993) حيث وجدت علاقة عكسية بين الضغط المهني ودرجة تقدير الذات لدى معلمي التربية الخاصة والتعليم العام في مصر، وفي دراسة "ببريني" (2007) على المعلمين الفرنسيين التي أثبتت أن مستويات تقدير الذات لدى عينة دراسته تختلف باختلاف ظروف عملهم (الأحسن ، 2015 ، ص 192)

يعكس السلوك الإنساني داخل المنظمة رغبات الفرد وأهدافه، إلا أنه لا يتقرر بهما وحدهما حيث أن هناك محددات أخرى متعددة يمكن أن تكون ذات تأثير كبير، كالظروف الواقعية المحيطة بالفرد ومدركاته، والاتجاهات والقيم التي يتبناها الفرد والمعايير الاجتماعية السائدة والتي تؤثر وتتأثر بشكل مباشر بادراك الذات وتقديرها بالصورة السليمة، وهي بذلك تشكل سيرورة مستمرة من التأثير والتأثر .

ومما لا شك فيه أن كل فرد يسعى الى أن ينضم الى الجماعة أو البيئة الاجتماعية والمهنية التي تلائم من حيث الميول والاتجاهات والقيم والتي تساهم في تنمية تقديره لذاته وارتياحه النفسي بنظرة واحترام الآخرين له. ذلك أن تقدير الذات عبارة عن مفهوم متعدد الأبعاد موجود بدرجات متفاوتة لدى الأفراد وهو عنصر مهم يندرج ضمن مفهوم الذات و يعكس مدى إحساس الفرد بقيمته وكفاءته، فعندما يكون الأفراد اتجاهات إيجابية نحو أنفسهم يكون تقدير الذات لديهم مرتفعاً ،وعندما يكون لديهم اتجاهات سلبية نحو أنفسهم يكون تقدير الذات لديهم منخفضاً .

ويستمر الفرد داخل التنظيم في المحافظة على تقديره لنفسه من خلال تبنيه لقيم العمل التي من شأنها أن ترضي تقديره لذاته باعتبارها محدد أساسي لسلوكه واتجاهاته في العمل ،كما يعدل الفرد من اكتسابه لقيم العمل التي هي عملية مستمرة وديناميكية كلما دعت ضرورة نفسية اجتماعية لذلك أي كلما أدرك أن نظرة الآخرين ونظرته هو الى نفسه تميزت بالدونية وقلة القيمة، وقل احترامه لنفسه، قام بتغيير قيمه وتبنى على اثرها قيم عمل جديدة تساعده على تحقيق ذاته من خلال نظرة الآخرين له، فيقاس

أحدهما بالآخر وهما وجهان لعملة واحدة كونهما مكونان مهمان للشخصية ومحددان استراتيجيان لسلوك الفرد داخل و خارج المنظمة.

نظرا لأهمية قيم العمل في حياة المنظمات الحديثة والطموحة كمؤشر ضروري لتحديد سلوك العاملين، وإدراكا لأهمية تقدير الذات كقيمة استراتيجية ومكون أساسي لشخصية هذا العامل خاصة في ظل المنظمات الحديثة المفتوحة على العولمة والمبنية على أساس انتقاء الخبرات والاستعانة بالكفاءات ولو على حساب تعدد الجنسيات والثقافات واختلاف الأعراق والبيئات .

جاءت دراستنا هذه لتسلط الضوء على كل هذه العناصر ولإجراء دراسة ارتباطية بين قيم العمل وتقدير الذات وعلاقة البعدان ببعضهما البعض في مؤسسة صناعية عملاقة وهي سوناطراك، قصد اكتشاف الميزات النفسية الاجتماعية للبنية العمالية لهذه المؤسسة وبالتالي تسهيل عملية تسيير وتحفيز وفهم أكثر سلوك العاملين والتمكن من توجيهه نحو الأهداف الكبرى للمنظمة.

لنطرح التساؤل الرئيس كما يلي:

هل هناك علاقة بين أبعاد قيم العمل وتقدير الذات عند الموظفين؟

- الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة دالة احصائيا بين مختلف أبعاد قيم العمل وتقدير الذات عند الموظفين. أي كلما ارتفعت درجة قيم العمل ارتفعت درجة تقديرهم لذواتهم.

أهمية الدراسة:

لا يختلف اثنان أن لموضوع القيم أهمية قصوى في مجال المنظمات وذلك لاعتبارات عدة وعليه فإن لهذه الدراسة أهمية تتمثل في:

✓ أهمية موضوع قيم العمل وهو موضوع جد مهم ومفيد للمنظمات ككل، بحيث نعتبر القيم ركيزة أساسية لدراسة سلوكيات الأفراد داخل التنظيم.

✓ التوصل إلى معرفة قيم العمل السائدة لعمال قطاع ما يعطينا نظرة شاملة وعلمية عن مدى نجاح التنظيمات في هذا القطاع، إذ أن قيم العمل مؤشر جد هام في حياة وصيرورة المنظمات.

✓ أهمية قطاع المحروقات ضمن الجهاز الإنتاجي كإحدى الوسائل الهامة التي أعطت دفعا للاقتصاد ككل.

✓ تفتح الدراسة المجال لتشعبات أخرى تنافس هذا الموضوع من زاوية اقتصادية نفسية.

تحديد المفاهيم

1. العمل

يعرفه معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنه "مجهود ارادي عقلي أو بدني يضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي معين، كما

قيم العمل وعلاقتها بتقدير الذات عند الموظف الجزائري إدارات شركة سوناطراك أنموذجا أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد "أو أنه مجهود ارادي نحو غرض نافع" (أحمد زكي بدوي، 1968 ص.61)

ويعرف أيضا بأنه "الأنشطة الذهنية أو الفيزيائية التي يبذلها الانسان بغية تحقيق هدف أساسي يتمثل في تحسين ظروفه المادية والذهنية" (ماجد الزيود، 2005، ص36،37)

ويعرف علماء الاقتصاد العمل بأنه "استخدام الانسان لقواه الفيزيائية والذهنية في سبيل انتاج الثروة والحصول على المنافع" (بدوي، 1980، ص.390)

2. قيم العمل:

يتفق علماء النفس والاجتماع على أن العمل ذو قيمة هامة ولكنهم قد يختلفون في عدد خواص العمل المختلفة التي يكسب كل منها قيمة من ارتباطه بأشباع حاجات الفرد وميوله.

يعرفها زيتووسكي Zitowski على أنها مفاهيم وسطية تبين توجه الفرد الوجداني الداخلي ومجموعة المثيرات الخارجية والتي تتميز بأنها متساوية في مقدار الاشباع الذي تحققة في العمل (أحمد زكي بدوي، 1986)

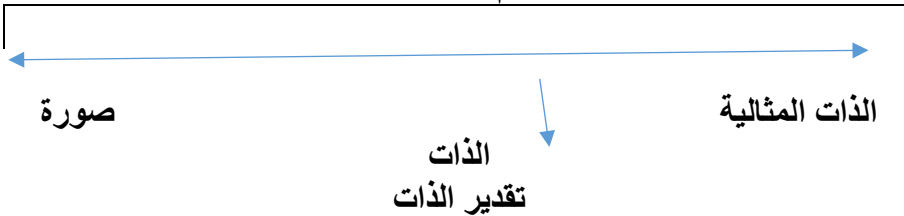
أو يعرفها علام وزايد (1992) بأنها: "مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد الفرد داخل عمله أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه (أحمد زكي بدوي، ص.61)

قيم العمل إجرائيا تتمثل في الدرجة الكلية التي ستحصل عليها عينة البحث في مقياس قيم العمل لـ لولاك وزملائه المعتمد في الدراسة.

تقدير الذات

يعرف "لاورنس Lawrence" (1988) تقدير الذات بأنه التقييم الذي يضعه الفرد لذاته بناء على التباعد أو التطابق بين صورة الذات والذات المثالية، (إبراهيم أبو زيد، 1997، ص77)، وعليه فإن تقدير الذات وفق "لاورنس" يتكون من خلال العلاقة الجدلية بين الذات المثالية وصورة الذات، وهذه العلاقة الجدلية هي التي تمنح الذات القدرة على التقييم إما في الاتجاه الإيجابي أو السلبي.

مفهوم الذات



الشكل رقم (01) يوضح النموذج النظري لتقدير الذات وفق "لاورنس" (إبراهيم عبد الحميد. 2003. ص77)

وتعرفه "إيمان كاشف" (2004) أن تقدير الذات هو مجموعة الإتجاهات والخبرات التي يتبناها الفرد عن ذاته من خلال تفاعله مع الأشخاص المحيطين به، بحيث تكون لهذه الإتجاهات والخبرات تأثيرا على صورته الإنفعالية والسلوكية. (سليمان عبد الواحد. 2010. ص 469)

تعريف تقدير الذات إجرائيا: تم الاعتماد لقياسه على مقياس الدكتور الكندي موريس روزنبرغ يختصر بـ RSES أي Rosenberg Self Esteem Scale
الدراسة الميدانية:

1. المنهج المستخدم:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام التكرارات f وأساليب الإحصاء الوصفي (المتوسط الحسابي نتائج البحث x، الانحراف المعياري s). واختبار ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لقياس ثبات أداة الدراسة. بناءا على مخرجات SPSS.

2. أدوات جمع المعلومات:

مقياس قيم العمل: وهي الدرجة التي يتحصل عليها الفرد في مقياس قيم العمل المستخدم في الدراسة والذي ينقسم بدوره إلى 8 أبعاد تشكل 71 بنداً، من خلالها يتم تحديد قيم العمل للفرد، والتي تنقسم إلى:

1. قيم الابتكارية: والذي تقيسه العبارات (1-7-15-22-27-35-52-64)
2. قيم التقدير: والذي تقيسه العبارات (2-8-16-23-28-36-43-49-57-65)
3. قيم المجهود البدني: والذي تقيسه العبارات (9-17-29-37-44-50-58-66)
4. قيم العمل الجماعي: والذي تقيسه العبارات (3-10-18-24-30-38-51-59-67)

5. قيم الاتصال الخارجي: والذي تقيسه العبارات (4-11-19-31-39-45-52-60-68)

6. قيم علاقات العمل: والذي تقيسه العبارات (5-12-20-25-32-40-42-53-69-71)

7. قيم العائد المادي: والذي تقيسه العبارات (7-13-33-41-47-54-62-70)

8. القيم الخفية: والذي تقيسه العبارات (6-14-21-26-34-42-48-55-63-71)

مقياس تقدير الذات: هو مجموع الدرجات التي تمثل نتيجة الاجابة على عشر عبارات تدور حول تقدير الذات واحترامها في سلم روزنبرغ لتقدير الذات

3. مكان الدراسة:

تمت الدراسة الحالية بشركة سوناطراك- الجزائر بمدينة براقى -الجزائر وهي مؤسسة اقتصادية تعمل في مجال البترول والغاز.

زمن الدراسة :

تمت الدراسة الحالية ما بين شهري جوان الى جويلية 2021 بمقر الشركة، حيث أخذت الدراسة مجموعة من المراحل، تم في بدايتها الاتصال بالميدان الدراسة وأخذ الموافقة، بعدها قمنا بإنجاز الدراسة الاستطلاعية حيث تم من خلالها معرفة خصائص العينة ومدى صلاحية أداة الدراسة، وقمنا بالتعديلات اللازمة على الأداة حتى تصبح جاهزة للدراسة الفعلية، بعدها تم توزيع الاستمارات واستردادها في مدة أسبوعين.

4. أداة جمع البيانات :

قيم العمل وعلاقتها بتقدير الذات عند الموظف الجزائري إشارات شركة سوناطراك أنموذجاً بما أننا اعتمدنا على المنهج الوصفي في دراستنا الحالية كان لا بد من استخدام أحد طرق جمع البيانات التي تتناسب معه، لذلك كان الاستبيان هو أداة جمع البيانات شملت 3 أجزاء :

الجزء الأول: الخصائص الشخصية

احتوى على الخصائص الشخصية والديموغرافية للعينة تمثلت في الجنسية، السن والجنس والرتبة الوظيفية.

الجزء الثاني: مقياس وولاك وزملائه لقيم العمل

من خلال الاطلاع على مجموعة من الأدوات المصممة مسبقاً، تم الاعتماد على مقياس قيم العمل (علام وزايد، 1992) المتكون من 71 فقرة وثمانية أبعاد يقيس كل جزء منها بعداً من أبعاد قيم العمل :

الجدول 1. يبين العبارات التي تقيس كل بعد في مقياس قيم العمل

رقم البعد	ما يقيسه البعد	العبارات	عددها
01	قيم الابتكارية	64-52-35-27-22-15-7-1	8
02	قيم التقدير	65-57-49-43-36-28-23-16-8-2	10
03	قيم المجهود البدني	66-58-50-44-37-29-17-9	8
04	قيم العمل الجماعي	67-59-51-38-30-24-18-10-3	9
05	قيم الاتصال الخارجي	68-60-52-45-39-31-19-11-4	9
06	قيم علاقات العمل	69-21-53-42-40-32-25-20-12-5	10
07	قيم العائد المادي	70-62-54-47-41-33-13	7
08	القيم الخلفية	71-63-55-48-42-34-26-21-14-6	10

الجزء الثالث: مقياس روزنبرغ لتقدير الذات RSES

وضعه الدكتور الكندي موريس روزنبرغ يختصر ب RSES أي Rosenberg Self Esteem Scale ويتطلب الحصول على نتيجة هذا المقياس الاجابة على عشر عبارات تدور حول تقدير الذات واحترامها ويعد هذا المقياس شائعاً ومشهوراً في اختبارات العلوم الاجتماعية. وقد تمت ترجمة هذا المقياس الى عدة لغات. ويعتبر مقياس تقدير الذات لروزنبرج من أول المقاييس في تقدير الذات، ومن أكثرها استخداماً في الأوساط الناطقة باللغة الإنكليزية حيث يرى بلاسكوفيتش وتوماكا أن مقياس تقدير الذات لروزنبرج هو المقياس بامتياز المستخدم في ربع الدراسات المنشورة التي تناولت موضوع تقدير الذات سنة (TAFARODI, MILNE 2002)1967

5. دراسة الخصائص السيكومترية:

ثبات وصدق أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة قامت الباحثة بتطبيق اختبار Alpha s'Cronbach على مقياس قيم العمل، ومقياس روزنبرغ لتقدير الذات فكانت النتائج كالتالي:

أولاً: الصدق:

• مقياس قيم العمل

قمنا بحساب صدق الأداة من خلال تجانس الأبعاد أي ارتباط كل بعد مع بقية الأبعاد.

Corrélations

	ق الخلقية	العائد لمادي	علاقات العمل	الاتصال الخارجي	العمل الجماعي	ق المجهود البدني	ف التقدير	ق الابتكارية
Pearson قيم الابتكارية	,841**	,685**	,821**	,835**	,815**	,825**	,702*	1
Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson قيم التقدير	,765**	,697**	,667**	,598**	,678**	,673**	1	,702**
Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson قيم المجهود البدني	,678**	,678**	,678**	,678**	,778**	1	,673*	,817**
Sig.	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson العمل_الجماعي	,792**	,641**	,747**	,791**	1	,658**	,678*	,815**
Sig.	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson الاتصال_الخارجي	,765**	,671**	,803**	1	,791**	,688**	,598*	,835**
Sig.	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson علاقات_العمل	,860**	,794**	1	,803**	,747**	,757**	,667*	,821**
Sig.	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson العائد_المادي	,890**	1	,794**	,671**	,641**	,678**	,697*	,685**
Sig.	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson القيم_الخلقية	1	,890**	,860**	,765**	,792**	,778**	,765*	,841**
Sig.		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	82	82	82	82	82	82	82	82

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

كل الأبعاد ترتبط ارتباطاً دالاً احصائياً ببعضها البعض وهذا يعني أن أبعاد هذا المقياس تحقق صدقاً مقبولاً.

● مقياس تقدير الذات

قمنا بحساب درجة صدق الأداة من خلال ارتباط كل بند بالدرجة الكلية للبند الذي ينتمي إليه.

قيم العمل وعلاقتها بتقدير الذات عند الموظف الجزائري إشارات شركة سوناطراك أنموذجا

الذات تقدير		
الذات تقدير	Corrélation de Pearson	الذات تقدير
الذات تقدير	Sig. (bilatérale)	الذات تقدير
الذات تقدير	N	الذات تقدير
الذات تقدير	Corrélation de Pearson	الذات تقدير
الذات تقدير	Sig. (bilatérale)	الذات تقدير
الذات تقدير	N	الذات تقدير
الذات تقدير	Corrélation de Pearson	الذات تقدير
الذات تقدير	Sig. (bilatérale)	الذات تقدير
الذات تقدير	N	الذات تقدير
الذات تقدير	Corrélation de Pearson	الذات تقدير
الذات تقدير	Sig. (bilatérale)	الذات تقدير
الذات تقدير	N	الذات تقدير
الذات تقدير	Corrélation de Pearson	الذات تقدير
الذات تقدير	Sig. (bilatérale)	الذات تقدير
الذات تقدير	N	الذات تقدير
الذات تقدير	Corrélation de Pearson	الذات تقدير
الذات تقدير	Sig. (bilatérale)	الذات تقدير
الذات تقدير	N	الذات تقدير
الذات تقدير	Corrélation de Pearson	الذات تقدير
الذات تقدير	Sig. (bilatérale)	الذات تقدير
الذات تقدير	N	الذات تقدير
الذات تقدير	Corrélation de Pearson	الذات تقدير
الذات تقدير	Sig. (bilatérale)	الذات تقدير
الذات تقدير	N	الذات تقدير

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

كل البنود ترتبط ارتباط دال احصائيا وهذا يعني أن بنود هذا المقياس تحقق صدقاً مقبولاً.

ثانياً: الثبات

قمنا بحساب ثبات مقياس قيم العمل وكذا مقياس تقدير الذات
الجدول 7: يبين ثبات أداة الدراسة باستخدام α s'Cronbach.

التقديرات أي درجة البعد	أبعاد المقياس	عدد البنود	Cronbach's Alpha
مقياس قيم العمل	1. بعد قيم الابتكارية	8	0.80
	2. بعد قيم التقدير	10	0.81
	3. بعد قيم المجهود البدني	8	0.76

0.74	9	4. بعد قيم العمل الجماعي	
0.76	9	5. بعد قيم الاتصال الخارجي	
0.80	10	6. بعد قيم علاقات العمل	
0.73	8	7. بعد قيم العائد المادي	
0.86	10	8. بعد القيم الخلقية	
0.88	10	مقياس تقدير الذات	

يبين لنا الجدول رقم 07 أن أداة الدراسة جزئياً تتمتع بثبات عالي إذ أن معامل ألفا كرونباخ تجاوز 0.73 بالنسبة لاستبيان مقياس العمل، وبلغ 0.88 بالنسبة لمقياس تقدير الذات، وهذا المعامل يؤكد ثبات الأداة.

6. عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من مجموع 52 موظف من شركة سوناطراك الجزائر، كلهم من الجنسية الجزائرية، وقد حاولنا توزيع الاستبيان على كافة الموظفين اعتماداً على طريقة المسح الكامل. والذين يقدر عددهم حوالي 85 موظف إلا أن زمن إنجاز الدراسة صادف غياب بعض الموظفين واجازة صحية عند البعض في ظل ظروف استثنائية جراء وباء كوفيد 19 حيث تم استرداد 52 استبيان صالح للتحليل الإحصائي.

مناقشة الفرضية:

توجد علاقة ارتباطية بين مختلف أبعاد قيم العمل وتقدير الذات عند الموظفين الجزائريين
الجدول 6: يبين الارتباط بين أبعاد قيم العمل وتقدير الذات

أبعاد قيم العمل	تقدير الذات
الابتكارية_قيم	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N
	,251* ,026 82
التقدير_قيم	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N
	,641** ,000 82
قيم المجهود البدني	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N
	,645** ,000 82
الجماعي_العمل_قيم	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N
	,678** ,000 82
الخارجي_الاتصال_قيم	Corrélation de Pearson
	-,147

قيم العمل وعلاقتها بتقدير الذات عند الموظف الجزائري إدارات شركة سوناطراك أنموذجا

	Sig. (bilatérale)	,187
	N	82
العمل_علاقات_قيم	Corrélation de Pearson	,598**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	82
المادي_العائد_قيم	Corrélation de Pearson	,821**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	82
الخلقية_القيم	Corrélation de Pearson	-,108
	Sig. (bilatérale)	,335
	N	82

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

من خلال نتائج المعالجة الإحصائية تبين وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مختلف أبعاد قيم العمل وتقدير الذات عند الموظفين ما عدا في بعدا قيم الإتصال الخارجي وكذا القيم الخلقية عند الموظفين.

وترتبط قيم الاتصال الخارجي بمدى القدرة على التعامل مع الآخرين، وتكوين اتصالات عامة خارج الإطار الرسمي للعمل، وإعطاء معلومات صحيحة للمستفيدين عن أهداف وخدمات جهة العمل.

تبين أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين قيم الاتصال والعلاقات خارج المهنة عند الموظف مع تقدير الذات عنده، بمعنى أنه لا توجد علاقة تأثير وتأثر بين البعدين قد يكون ذلك سببه أن العلاقات الخارجية لا تعبر بأي حال من الأحوال عن تقدير الموظف لنفسه واعترافه بقدراته الشخصية بعيدا عن إطار العمل فهي لا تؤثر على مكانته في المؤسسة أو المنصب الذي يشغله ولا تعتبر مؤشرا على جودة ونوعية العمل الذي يقوم به، فالمؤسسة صدد الدراسة تعتمد على العلاقات الرسمية وعلى السلم الوظيفي حيث لا حاجة الى أن يكون الموظف ذو علاقات خارجية متنوعة وبالتالي ليس لهذا البعد أثر على تقدير الموظف لذاته.

أما القيم الخلقية ترتبط هذه القيمة بالمهن التي تضع أولوية لأخلاقيات العمل، وتعتمد على ما يؤمن به الفرد من قيم وبالتالي يتولد لديه نوع من السلوك الخلفي المهني أثناء تأدية العمل. واتضح من الدراسة أنه ليس لهذا البعد علاقة بتقدير الموظف لذاته، قد يكون ذلك مرده النسق القيمي الذي تتبناه شركة سوناطراك والذي يعتمد على الأداء التقني المضبوط بمعايير علمية ثابتة يتم مراجعتها باستمرار والعلاقة بين الموظف والإدارة مرتبطة بمدى اتقانه للجانب التقني من العملية بعيدا عن العلاقات والأخلاقيات التي عادة ما تكون خاصة بالمؤسسات ذات الطابع الاجتماعي والذي يعتمد على البعد الإنساني والأخلاقي أكثر من التقني والوظيفي.

كما تبين وجود علاقة بين القيم الابتكارية، المتعلقة بالمهنة التي تسمح للفرد بطرح أفكار ابتكارية جديدة، واكتشافها وتجربتها، وابتكار طرائق عمل جديدة. مع بعد تقدير الموظف لذاته واعترافه بقيمته الذاتية.

وارتبطت قيم التقدير (الاعتراف) المتعلقة بمدى الاعتراف بأهمية الفرد، وتقدير الإدارة لمستوى جودة العمل، ومدى شعور الآخرين خارج العمل بإنجاز الفرد، وشعور زملاء الفرد في العمل بإنجازاته. مع بعد تقدير الموظف لذاته.

وارتبطت قيم المجهود البدني والتي تتعلق بالمهن التي تتطلب مجهودا بدنيا كحمل الأشياء، أو العمل المكتبي، أو العمل اليدوي، أو المشاركة في الأنشطة والأعمال التي يمارسها الفرد كل يوم في عمله مع بعد تقدير الذات لدى الموظف، خاصة وأنها تتعلق بالصورة الجسدية وعن مظهره الخارجي له عن ذاته داخل المؤسسة الاقتصادية التي تعنى بالبنية الجسدية والقدرات البدنية لأفرادها وهذا ضمن النسق القيمي الذي يبني عليه التنظيم الاقتصادي.

قيم العمل الجماعي تشير هذه القيمة إلى مدى استعداد الفرد للعمل مع زملائه، وتقديم المساعدة والمشورة لهم، والتعاون مع الأقسام الأخرى في مكان العمل

ارتبطت قيم علاقات العمل المتعلقة بالمهنة التي تجعل الفرد يقدر مهنته، ويحب زملائه في العمل، ويتعرف عليهم، ويشاركهم الرأي والخبرة. مع بعد تقدير الذات عند الموظف لما لها من أهمية من حيث ترتيبها في سلم الحاجات لماسلو حيث تتعلق بحاجة الانتماء والتقدير والعرفان من طرف الآخرين، وتبنى المؤسسات الاقتصادية عموما على مبدأ الولاء والانتماء للمنظمة وأن يشعر الفرد أنه جزء منها في إطار العمل الجماعي والمشاركة في تحريك عجلة الإنتاج والإنتاج داخل المنظمة.

ارتبطت قيم العائد المادي والمتعلقة بالمهنة التي تحقق عائدا جيدا والذي يمكن الفرد من الحصول على متطلبات المعيشة الكريمة ببسر وسهولة.

خلاصة:

تشكل مجموعة القيم المختلفة، قيم العمل، المواطنة، ونبذ الطائفية، وحرية التعبير، والقيم الاجتماعية عموما شخصية الفرد وسلوكه وهويته، ومن ثم تشكل هوية المجتمع بأكمله فالمجتمعات عادة تبقى وتستمر وتنمو وتتطور بما لديها من قيم اجتماعية نبيلة، فلا تكفي المكونات الاقتصادية التي تمتلكها الدول، مالم تكن مرتبطة بمجموعة قيم وأخلاق، وأن أردنا تحويل مجتمعنا الى مجتمع قيم يؤمن بقيم العمل، ويعتبرها من أولوياته، فلا بد أن نصنع الفرد أولا ولا بد أن نؤسسه منذ طفولته كي يتربى وينشأ من خلال مجموعة قيم اجتماعية مهمة، تصنع منه مجتمعا منتجا قادرا على تجاوز الأزمات والتحولالات الاقتصادية المختلفة،

ونظرا لخطورة الشق النفسي والاجتماعي للموظف كان لا بد علينا من اجراء هذه الدراسة واستنباط اهمية تبني الفرد لقيم تنظيمية سليمة تسمح له بالتأقلم مع ظروف عمله

قيم العمل وعلاقتها بتقدير الذات عند الموظف الجزائري إشارات شركة سوناطراك أنموذجاً ومتطلباته وكذلك تجعله في بيئة نفسية صحية قادرة على ترقبته وتطويره من الجانب المهني والشخصي ومن حيث جودة الحياة المهنية والشخصية، وتسمح له البيئة الصحية بالإبداع والانجاز في حلقة متكاملة وسيرورة منتظمة تؤدي به الى تقدير ذات مرتفع وتبني نظرة إيجابية حول ذاته وقدراتها، وارتفاع درجة الوعي الشخصي للفرد وبقائه متيقظاً لأحوال المنظمة التي ينتمي اليها يسمح له كذلك بتعديل وتطوير قيمه كلما تطلب الأمر ذلك، كميكانزيم وألية تضبط كل ما له علاقة بشعور الفرد بالأريحية الوظيفية وجودة الحياة المهنية لديه. اذ لا تكفي المكونات الاقتصادية وحدها في تطوير الأوطان بل لا بد من الانشغال بالعامل النفسي الاجتماعي للموظف، لذلك يستحسن تعزيز هذه القيم منذ الطفولة وأثناء التمدرس، في شكل نشاطات فنية ضمن مواد الايقاظ أو كدروس وتعلمات قاعدية في المنهاج المعتمد في التعليم الابتدائي والتحصيري.

المراجع:

- 1 أحمد زكي بدوي علاقات العمل، دار الجامعات المصرية، 1968.
- 2 ماجد الزيود، الشباب والقيم في عالم متغير، الشروق، عمان، ب ط، 2005.
- 3 السيد محمد بدوي علم الاجتماع والنظم الاقتصادية دار المعارف، القاهرة، 1980.
- 4 إبراهيم أحمد أبو زيد (1997)، سيكولوجية الذات والتوافق، القاهرة، دار المعارف.
- 5 إبراهيم شوقي عبد الحميد (2003)، الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية، المجلة العربية للإدارة المجلد 23، العدد 1.
- 6 سليمان عبد الواحد (2010)، صعوبات التعلم الاجتماعية والانفعالية، القاهرة، دار إيتراك.
- 7 أحمد زكي بدوي معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1986.
- 8 بدوي، أ، 1968، علاقات العمل، ب ط، ص. 61، مصر، دار الجامعات المصرية.
- 9 الزيود، م، 2005، الشباب والقيم في عالم متغير، ب ط، ص. 36، 37، عمان، الشروق.
- 10 الأحسن، حمزة 2015، لضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وإنعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم، مجلة العلوم النفسية والتربوية، الجزائر: جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي.

11 دبابي، بوبكر (2007)، (تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس التربوي، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر).