

قيم العمل لدى الاستاذ الجامعي وعلاقتها ببيئته الاجتماعية

دراسة ميدانية في جامعة بابل

The University professor's work values and their relationship to his social environment

Field study at the University of Babylon

أ.د. ظاهر محسن هاني

جامعة بابل

مركز بابل للدراسات الحضارية والتاريخية

taheer20052000@yahoo.com

تاريخ النشر: 2025/04/15

تاريخ القبول 2025 / 04 / 04

تاريخ الاستلام: 2024/12/27

ملخص:

يهدف البحث الحالي إلى تحديد مفهوم قيم العمل، وتوضيح طبيعة دور الاستاذ الجامعي وخصائصه. وكذلك الكشف عن أهم القيم المؤثرة في أداء الاستاذ الجامعي، وبعد هذا البحث من البحوث الوصفية التحليلية فقد تم استخدام منهج المسح الاجتماعي واختيار عينة مكونة من (213) أستاذاً وأستاذة من أساتيد جامعة بابل في محافظة بابل/ العراق. كما تم استخدام مجموعة من الادوات والوسائل المناسبة لإكمال متطلبات البحث الميداني. وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج نذكر منها : إن (81,2%) من المبحوثين يؤكدون على أن أفكارهم تتلاءم وطبيعة العمل الاكاديمي في الكلية والجامعة. بينما أكد (87,8%) من المبحوثين على أنهم لا يملكون القدرة على ترجمة أفكارهم في مجال عملهم أو تخصصهم. كما أكد (72,8%) من المبحوثين أنهم يتعاملون مع الزوار القادمين من خارج المؤسسة وفق أطار العلاقات الشخصية والمعرفة المسبقة لهم. وأيضاً أكد (90,6%) من المبحوثين بأن وجود علاقات اجتماعية غير رسمية بينهم وبين زملائهم وطلبتهم تنعكس سلباً على أدائهم في العمل. كما أن (78,4%) من المبحوثين يؤمنون بثقافة الاعتذار. كما تضمن البحث تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تسهم في تعزيز قيم العمل وترتقي بالمؤسسة الاكاديمية.

كلمات مفتاحية: خدمة مجتمع ; التدريس ; قيم العمل والبيئة الاجتماعية ; القيادات الجامعية

Abstract:

The current research aims to define the concept of work values, clarify the nature of the University professor's role and its characteristics. As well as revealing the most important values affecting the performance of the University professor, this research is one of the descriptive analytical research, the social survey method was used and a sample of (213) professors and professors from the University of Babylon in the province of Babylon/ Iraq was selected. A set of appropriate tools and Means were also used to complete the field research requirements. The research has reached a set of results, including: (%81,2) of the respondents confirm that their ideas fit the nature of academic work in college and University. While (%87,8) of the respondents confirmed that they do not have the ability to translate their ideas in their field of work or specialization. (%72,8) of the respondents also confirmed that they deal with visitors coming from outside the institution according to the framework of personal relationships and prior knowledge of them. Also, (%90,6) of the respondents confirmed that the existence of informal social relations between them and their colleagues and students negatively affects their performance at work. Also, (%78,4) of the respondents believe in the culture of apology. The research also included providing a set of recommendations and proposals that contribute to enhancing the values of work and improve the academic institution.

Keywords: keywords; keywords; keywords; keywords; keywords.

المقدمة

إن نقطة الانطلاق في هذا البحث هي أن الأستاذ الجامعي، فرد من أفراد المجتمع الذي يعيش فيه، والمبدأ المعتمد هنا يقوم أساساً على أنه لا يوجد انفصال بين الأستاذ الجامعي وبيئته الاجتماعية التي نشأ وترعرع فيها، وهذا يجعله يمارس العادات والتقاليد الاجتماعية المتعارف عليها، إلا أن هذا الاستاذ قد يكون مؤمناً إيماناً تاماً بتلك العادات والممارسات التقليدية وهذا ما يجعل سلوكه يتطابق معها، أو أنه يمارسها لأنها تجعله ينخرط ضمن النسيج الاجتماعي لمجتمعه. فبيئته الاجتماعية الحاكمة تمارس ضغطاً واضحاً عليه ليتماشى معها ومن ثم يعكسه على ممارساته اليومية في العمل والمنزل، وهذا

مشكلة البحث

تشكل البيئة الاجتماعية طبيعة الشخصية الانسانية، فكل فرد له شخصيته التي تعكس افعاله وسلوكياته وتعاملاته مع الآخرين، ذلك أن البيئة الاجتماعية حاكمة بطبيعة قيمها على سلوكيات الافراد وهذا ما يجعل منها حالة تميز شكل واطار

العلاقات الاجتماعية بين الفرد والجماعة والمجتمع، ومن ثم فهي تسهم في تقوية النسيج الاجتماعي وتدعم الأفراد والجماعات من اجل توافقهم في حياتهم الاجتماعية، فهي المعين والمحدد الأساسي للتضامن الاجتماعي وبناء الثقة.

وبالتالي؛ فإن البيئة الاجتماعية الخارجية تعكس توقعاتها على البيئة الداخلية لعمل الاستاذ الجامعي، فما تنطوي عليه من متغيرات اجتماعية وثقافية وسياسية ودينية، تنعكس بشكل مباشر على عمل الاستاذ الجامعي، إذ تولد قيم عمل جديدة تتناسب وطبيعة العمل الذي يمارسه الاستاذ الجامعي

أهمية البحث

1. يشكل مفهوم قيم العمل من الدراسات النادرة في مجال علم الاجتماع، ومن ثم فإن هذا البحث يشكل نقطة انطلاق لما بعدها من الدراسات في التخصص.
2. يلقي هذا البحث الضوء على فئة مهمة في المجتمع العراقي، فالأستاذ الجامعي يعد من النخب الاجتماعية، وتأثيره ينعكس على الواقع الاجتماعي.
3. تعد القيم منهاجاً يرسم ملامح الشخصية الانسانية ويوجه سلوكه ويحكم تصرفه.
4. قيم العمل تتغير نتيجة للتغير في الظروف الاجتماعية المتسارعة، وهذا ينعكس على رؤية الاستاذ الجامعي للمحيط الاجتماعي والوظيفي الذي يعمل.

أهداف البحث

يمكن تحديد أهداف البحث بالنقاط الآتية:

1. تحديد مفهوم قيم العمل
2. توضيح طبيعة دور الاستاذ الجامعي وخصائصه.
3. الكشف عن أهم القيم المؤثرة في اداء الاستاذ الجامعي.

مفاهيم ومصطلحات البحث

أولاً: القيم

تعرف القيم بأنها معايير للحكم على سلوك الفرد في المجتمع، والتي تعمل على توجيه سلوكه وتحدد استجابته في مواقف الحياة المختلفة؛ ويكتسبها الفرد في حياته كما يكتسب المعارف والمهارات والعادات والاتجاهات عن طريق الخبرة¹.

ويمكن تعريف القيم على أنها أحكام ومعايير يتشربها الفرد ويتقبلها من خلال تفاعله مع بيئته مع المواقف والخبرات ومن ثم تنعكس على سلوكه واتجاهاته واهتماماته².

وتعرف أيضاً بأنها قواعد السلوك، ومقاييس من خلالها يحكم على السلوك بأنه مقبول أو غير مقبول، وتشكل في النهاية نوعاً من التحديات للسلوك المرغوب فيه، وتعطي الفرد كما تعطي المجتمع شكله وشخصيته وهويته³.

ثانياً: العمل

يعرف العمل على أنه النشاط المبذول من أجل أثر ضروري سواء أعلق ذلك بالإنتاج أو بالأجرة⁴.

وفي تعريف آخر نجد " أن العمل ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة—على حد عبارة عالم الاجتماع والأنثروبولوجيا ماركس موس (1872-1950 Mauss Marcel) ذات أبعاد متعددة منها البيولوجيا المتمثلة بما يبذلها الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، منها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعله مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل⁵.

ويعرف أيضاً بأنه الجهد الابتكاري الذي يمزج بين المهارة والعقلية والحركة التي يبذلها الإنسان لتلبية حاجاته المختلفة لتحسين وضعه المادي والاجتماعي⁶.

ثالثاً: قيم العمل

قيم العمل هي مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله، أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه⁷.

1. عامر يوسف الخطيب، فلسفة التربية وتطبيقاتها، مكتبة القدس، فلسطين، 2003، ص 91.

2. عاهد محمود مرتجي، مدى ممارسة طلبة المرحلة الثانوية للقيم الاخلاقية من وجهة نظر معلميه في محافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الازهر، فلسطين، 2004، ص 54.

3. حامد زهران، علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة، 2013.

4. محمد مسلم، مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة، الجزائر، 2007، ص 26.

5. عائشة النائب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية، القاهرة، 2011، ص 15.

6. ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 9.

7. اعتماد علام، احمد زايد، مقياس قيم العمل، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 1992، ص 2.

وتعرف قيم العمل بأنها عبارة عن الضوابط المهنية والاخلاقية والتعاليم والمبادئ التي تساهم في تحديد سلوك الموظفين، وتساعد على تأسيس الطريق الصحيح الذي يشجع كل موظف على تطبيق ادائه الوظيفي، ودوره في بيئة العمل التي يتبع لها، ومنعه في الوقوع في الاخطاء.⁸

ومن ثم يمكن تعريف قيم العمل اجرائياً وبما يتناسب والبحث الميداني بأنها المحددات المهنية والاخلاقية التي يتعامل بها الاستاذ الجامعي مع طلبته والتي أكتسبها من بيئته الاجتماعية وطورها في بيئته التنظيمية.

رابعاً: البيئة الاجتماعية

تعرف البيئة الاجتماعية بأنها جانب من البيئة الكلية يتألف من أشخاص وجماعات متفاعلة وينطوي على التوقعات الاجتماعية ونموذج التنظيم الاجتماعي وجميع المظاهر الاخرى للمجتمع، كما يشتمل على التوقعات الاجتماعية ذات الطبيعة الفردية الذاتية الأمر الذي يجعل لكل عضو في المجتمع بيئته الاجتماعية الخاصة⁹. كما ويشير مفهوم البيئة الاجتماعية إلى أنماط العلاقات الثابتة نسبياً التي تؤلف ما يعرف بالنظم الاجتماعية. أي أن البيئة الاجتماعية تشير إلى الطرق التي ينشئها المجتمع وينظمها لتحقيق الحاجات الانسانية الضرورية مما يشير إلى أنماط العلاقات التي تؤلف ما يعرف بالنظم الاجتماعية¹⁰.

الأستاذ الجامعي: وظائفه وخصائصه

الأستاذ الجامعي كالنبذة المباركة لا يمكن أن تنبت وتنبع وتؤتي ثمارها إلا في ظروف معينة، فعندما تيسر الجامعة العمل للأستاذ داخلها وعندما توفر له ظروف معيشية مناسبة خارجها، يندفع قارئاً وباحثاً، ومطلعاً ومجرباً، ومدرّباً، فتدور بذلك عجلة التقدم ويعود ذلك على الجامعة بارتقاء سمعتها العلمية بين الجامعات الأخرى، فالجامعة بأساتذتها لا بمبانيها والجامعة بفكر هؤلاء الأعضاء وعملهم وخبرتهم وبحوثهم قبل أي شيء آخر¹¹.

⁸. السيد عيد فرج موسى، التغيرات البنائية وقيم العمل المستحدثة في التنظيمات الطبية في المجتمع المصري، دراسة ميدانية بمستشفى كفر الشيخ الجامعي، مجلة حويلات آداب عين شمس، المجلد 51، جامعة عين شمس، مصر، 2023.

⁹. عاطف غيث، علم الاجتماع، الهيئة المصرية للكتاب، الاسكندرية، 1979، ص 160.

¹⁰. وفاء محمد علي، البيئة الاجتماعية والوعي القانوني للطالبة الاجتماعية: دراسة ميدانية في مدينة سوهاج، مجلة كلية الآداب، العدد 48، جامعة بني سويف، القاهرة، 2018، ص 127.

¹¹. قلة فاروق، استاذ الجامعة، الدور والممارسة بين الواقع والمأمول، دار زهراء الشرق للنشر، القاهرة، 1997، ص 40.

فالأستاذ الجامعي هو الركيزة الأساسية في المنظومة التعليمية، فهو يمثل مصدراً أساسياً من مصادر المعرفة لطلبته وصقل مهاراتهم وقدراتهم، ويمثل عقل مجتمعه بما يسهم به في تطويره وتحديثه وحل مشاكله من خلال البحوث التي يقوم بها، فهو المكون والمدرب لإطاراته في شتى المجالات¹².

ومن ثم فإن مهام ووظائف الأستاذ الجامعي ترتبط بشكل أساس بوظيفة الجامعة، التي تركز على جانبين مهمين؛ الأول يعكس الجانب المعرفي، وهو ما يتمثل في بناء القدرات والمهارات المعرفية لأفراد المجتمع. والجانب الثاني؛ يعكس الجانب المهارات الاجتماعية التي تحاول الجامعة إكسابها لأفراد المجتمع، وجعلهم متمثلين ومتشربين للعادات والقيم الاجتماعية، وهذا ما يجعل سلوكهم الاجتماعي يتماشى مع الضوابط التي وضعها المجتمع. وهنا يمكن تلخيص أبرز وظائف ومهام الأستاذ الجامعي وكما يلي:

1. وظيفة البحث العلمي: وهي مهمة الأستاذ الأولى؛ فما يميز الجامعة هو فضاءها الواسع للنتاج العلمي، فالتأليف والإشراف العلمي وحضور المؤتمرات والندوات والورش العلمية في مجال التخصص تعد أحد مصادر الإضافة العلمية؛ فالبحث العلمي يعد من المعايير الأساسية للتقدم والارتقاء الأكاديمي، وهذا المعيار يرتبط بالأستاذ الجامعي كثرائه المعرفي وكثرة إطلاعاته وقراءاته المتنوعة.

2. وظيفة التدريس: نقل المعرفة ونشرها تعد الوظيفة الثانية التي يقوم بها الأستاذ الجامعي، فتنمية مهارات الطلبة وزيادة قدراتهم العلمية في مجال تخصصاتهم، ومن الجدير بالذكر أن هناك علاقة تكاملية بين التدريس والبحث العلمي، فالنشاط البحثي يسهم بشكل أو بآخر في تطوير وتحسين المستوى العلمي والمعرفي للتدريسي وهو ما يشكل فارقاً مهماً أثناء عملية التدريس، فنوع المعلومات وطبيعتها وغازاتها ينعكس على الطلبة بشكل أساسي.

3. خدمة المجتمع: ترتبط الجامعة بعلاقة وثيقة مع المجتمع، فالمجتمع أنشأ الجامعة لتحقيق أهدافه التنموية من خلال البحوث التطبيقية والاستشارات العلمية التي تقدم حلولاً واقعية تتماشى وطبيعة المشاكل والمعوقات التي تعاني منها المؤسسات الاجتماعية في المجتمع

4. الوظيفة الإدارية: وهي الوظيفة التي يُكلف بها الأستاذ الجامعي للعمل في الشؤون الإدارية بالجامعة، كمدير شعبة أو وحدة إدارية، أو رئاسة قسم أو إدارة عمادة. وهذه الوظيفة قد تشكل عبئاً إضافياً له فهي قد تشغله عن مهمته الأولى؛ إلا أنها ضرورية لتطوير قدراته ومهاراته.

ومن ثم فقد حددت دراسة عبد الفتاح خصائص الأستاذ الجامعي كمعلم ناجح فيما يلي¹³:

¹². علي عباس علي، العدالة الأكاديمية لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طالباته، مجلة آداب الكوفة، الجزء (1)، العدد (53)، جامعة الكوفة، العراق، 2022، ص 551.

- ١- الخصائص المهنية: وتتمثل في: التمكن العلمي، المهارة التدريسية، عدالة التقويم ودقته، الالتزام بالمواعيد، التفاعل الصفي مع الطلاب، مناقشة أخطاء الطلاب دون تأنيبهم أو إحراجهم.
- ٢- الخصائص الانفعالية: وتتمثل في: الاتزان الانفعالي، حسن التصرف في المواقف الحساسة، الثقة بالنفس، الاكتفاء الذاتي، الموضوعية، الدافعية للعمل والإنجاز، المرونة التلقائية وعدم الجمود.
- ٣- الخصائص الاجتماعية: وتتمثل في النظام والدقة في الأفعال والأقوال، العلاقات الإنسانية الطيبة (التواضع، الصداقة، الروح الديمقراطية) القيادة، التعاون، التمسك بالقيم الدينية والخلقية والتقاليد الجامعية، المظهر اللائق، روح المرح والبشاشة.

قيم العمل والبيئة الاجتماعية

تشير قيم العمل إلى مجموعة من التصورات والمفاهيم التي تكون إطاراً للمعايير والأحكام والمثل والمعتقدات والتفضيلات التي تتكون لدى العمل من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية، بحيث تمكنه من اختيار أهداف وتوجهات حياته ويراها جدية بتوظيف إمكانياته وتتجسد من خلال الاهتمامات أو الاتجاهات أو السلوك العلمي أو اللفظي بطريقة مباشرة وغير مباشرة¹⁴. وتختلف قيم العمل في طبيعتها ووظيفتها عن بقية الأنواع الأخرى من القيم سواء أكانت قيماً دينية أم سياسية أم فكرية أم غيرها، رغم أنها تكملها وترتبط بها وتستمد منها بعض الخصائص، فقيم العمل تتصف بارتباطها المباشر بالسلوك التنظيمي، فهي تتحدد من خلال العلاقات التي تربط العاملين ببعض والمتعاملين معهم، لذلك فإن نطاقها ومجال عملها يكون أضيق من نطاق مجال عمل القيم الدينية أو الاجتماعية أو الأخلاقية¹⁵. ويمكن تقسيم قيم العمل إلى مجموعة من المؤشرات التي تحدد طبيعة مسؤولية السلوكيات والأفعال التي تنتج عن الفرد داخل الجماعة، أو المؤسسة ومنها:

1. **قيم العمل المعرفية (الجوهرية):** تشير قيم العمل الجوهرية إلى الدرجة التي يقدر بها الافراد الجوانب غير المادية لوظائفهم التي تسمح بالتعبير عن الذات باعتبارها مهمة، على سبيل المثال، تنوع الوظائف والاستقلالية.

¹³. إبراهيم الحسن الحكمي، الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، العدد 90، السنة 24، الرياض، 2004.

¹⁴. ليلى عبد الهادي، مدى ملائمة الثقافة التنظيمية والإدارية السائدة في المدارس الحكومية بمديرية التربية والتعليم عمان الأولى لتطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر مديريها، مجلة دراسات (العلوم التربوية)، المجلد 26، العدد 2، 2019، ص 62-74.

¹⁵. نجلاء محمود عبد الله، القيم التنظيمية للمديرين في الجهاز الحكومي القطري وعلاقتها بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، 1992، ص 124.

2. قيم العمل الأدائية (غير الجوهرية) : تشير قيم العمل الأدائية (غير الجوهرية) إلى الدرجة التي يقدر بها الافراد جوانب العمل المادية أو الأدائية، مثل الراتب وفرصة الترقية، باعتبارها مهمة.

3. قيم العمل الاجتماعية والإيثارية: تشير قيم العمل الاجتماعية إلى الدرجة التي يجد فيها الفرد أهمية وجود علاقة جيدة مع زملاء في العمل.

4. قيم عمل المكانة: تشير قيم عمل المكانة الى مجموعة من القيم المرتبطة بمكانة الفرد مثل تأثير، السلطة، الاعتبار، والنفوذ¹⁶.

وتختلف قيم العمل من مجتمع لآخر ومن منظمة إلى أخرى، كما تختلف درجة الالتزام بهذه القيم من شخص إلى آخر، وقد عرفت قيم العمل بأنها:

- هي مجموعة المعايير والمبادئ الحاكمة لدى الفرد التي تشكل قناعاته بأهمية و قيمة العمل على مستواه الشخصي وعلى مستوى المؤسسة¹⁷.
- كذلك هي تلك الأسس والمعايير المحددة في مجال العمل، تتحكم في سلوك الفرد العامل في المنظمة وتكون بمثابة معيار يقيس عليه عمله وواجبه إزاء هذا العمل.
- وهي تلك الضوابط الأخلاقية والقانونية التي تنشأ داخل منظمة ما والتي بدونها لا يمكن للمنظمة أن تستمر ولا أن تواجه التحديات بجميع أشكالها¹⁸.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

1- منهج البحث وأداته :

استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي (وقد استخدم الباحث منهج الحصر الشامل لمجتمع الدراسة) لأنه يتلاءم مع طبيعة هذا البحث، كما تم استخدام استمارة مقابلة تضمنت بعض الأسئلة ذات العلاقة بموضوع البحث، بالإضافة إلى اعتماد آلية الملاحظة البسيطة والمقابلة كوسائل استحصال المعلومات من المبحوثين .

2- مجتمع وعينة البحث :

تكون مجتمع البحث من اساتيد كليات ست كليات جامعة بابل وهي (التربية للعلوم الانسانية، والتربية للعلوم الصرفة، والتربية الاساسية، والعلوم، والتربية البدنية وعلوم الرياضة، والعلوم الاسلامية)، والبالغ عددهم (1065) أستاذاً وأستاذة، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت (213) ونسبة (0,20%). وكما في جدول (1) ادناه.

¹⁶. عامر علي حسين، كمال كاظم طاهر، اختبار مقياس العمل (LWVS) في بيئة التعليم العالي، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 16، العدد 52، جامعة تكريت، العراق، 2020، ص 479.

¹⁷. عاطف جابر عبد الرحيم، أثر القيم التنظيمية للمديرية على التوافق التنظيمي وقيم العمل رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة مصر، 2013، ص 305.

¹⁸. راشد بن حمد آل بو سعيدي، التعليم الأساسي وتنمية القيم العمل، مجلة جامعة دمشق، المجلد 28، ع2، عمان، 2015، ص 6.

جدول (1) يوضح مجتمع البحث وعينته

الكلية	مجتمع البحث	العينة المسحوبة	%
التربية للعلوم الصرفة	130	26	12,2
التربية للعلوم الانسانية	240	48	22,6
التربية الاساسية	257	52	24,4
العلوم	236	47	22
التربية البدنية وعلوم الرياضة	126	25	11,8
العلوم الاسلامية	76	15	7
المجموع	1065	213	%100

3- خصائص عينة البحث

جدول (2) يوضح خصائص عينة البحث

الخصائص	%	الخصائص		الخصائص	%
الجنس	49,7	اللقب العلمي	أستاذ	25,8	السكن
ذكور			أستاذ مساعد	20,7	م.محافظة
اناث	50,3		مدرس	15,9	م.قضاء
الشهادة	51,2		مدرس مساعد	37,6	م.ناحية
ماجستير			اعزب	58,7	قرية
دكتوراه	48,8		متزوج	35,	م.محافظة
العمر	43,2	الحالة الاجتماعية			
26-41					
42-57	40,4				

3		الحالي	7					
25,4	م. قضاء		1,8	مطلق		16,4	73-58	
21,5	م. ناحية		2,8	منفصل		47,8	10-1	مدة الخدمة
3,8	قرية		1	أرمل		30,9	21-11	
						21,3	32-22	

3- حدود البحث ومجالاته :

- المجال المكاني : وقد حددت بست كليات في جامعة بابل (3) منها أنسانية، و(3) علمية.
- المجال البشري : ويشمل أساتيد الكليات المختارة من الذكور والاناث .
- المجال الزمني : وقد تحددت من الفترة 2024/ 8/25 – 2024/5/1 .

4- الوسائل الإحصائية :

استخدم الباحث برنامج SPSS لتحليل نتائج الدراسة.

ثانياً : نتائج البحث

أ- توصيف الظاهرة المدروسة

1. ماذا يمثل لك العمل

جدول (3) يوضح ماذا يمثل العمل لعينة البحث

الإجابة	العدد	التسلسل المرتبي	النسبة المئوية
واجب	45	2	21,1
حق	110	1	51,6
مصدر مادي	33	3	15,4
اثبات للذات	25	4	11,7

تشير البيانات الواردة في الجدول (3) اعلاه على أن (51,6%) من المبحوثين يؤكدون على أن العمل يعد حقاً من حقوقهم وقد جاء بالمرتبة الاولى، فيما جاء بالمرتبة الثانية اعتبار العمل واجب ونسبة (21,1%)، كما ويرى (15,4%) منهم على أن العمل يعد مصدر مادي وهو ما شكل المرتبة الثالثة من اعتبارات العمل، في حين جاء بالمرتبة الرابعة على أن العمل يعد اثبات للذات كما أشرته العينة المبحوثة ونسبة (11,7%).

2. مدى تلائم الافكار مع طبيعة العمل

جدول (4) يوضح مدى تلائم الافكار مع طبيعة العمل

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
نعم	173	81,2
لا	40	18,8
المجموع	213	100

أكدت البيانات الواردة في الجدول (4) على أن (81,2%) من المبحوثين يؤكدون على أن أفكارهم تتلاءم وطبيعة العمل الأكاديمي في الكلية والجامعة، في حين أشار (18,8%) منهم على أن أفكارهم لا تتلاءم وطبيعة العمل الذي يقومون به.

3. امتلاك القدرة على طرح البدائل في العمل

جدول (5) يوضح امتلاك القدرة على طرح البدائل في العمل

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
نعم	188	88,3
لا	25	11,7
المجموع	213	100

تؤكد البيانات الواردة في الجدول (5) على أن (88,3%) من المبحوثين يرون على أن لديهم القدرة على طرح بدائل لأي مشكلة تتعلق بالعمل، في حين أشار (11,7%) فقط منهم على أنهم لا يمتلكون القدرة على طرح البدائل لأي مشكلة تتعلق بالعمل الذي يمارسونه.

4. القدرة على ترجمة الافكار الخاصة في العمل

جدول (6) يوضح القدرة على ترجمة الافكار الخاصة في العمل

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
نعم	35	16,4
لا	187	87,8
المجموع	213	100

أشارت البيانات الواردة في الجدول (6) إلى أن (16,4%) من المبحوثين يؤكدون على أنهم يملكون القدرة على ترجمة أفكارهم الخاصة في مجال عملهم، بينما أكد (87,8%) على أنهم لا يملكون القدرة على ترجمة أفكارهم في مجال عملهم أو تخصصهم.

5. الانتماء الفعلي للمؤسسة الأكاديمية (الجامعة)

جدول (7) يوضح الانتماء الفعلي للمؤسسة الأكاديمية

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
نعم	116	54,5
لا	97	45,5
المجموع	213	100

أوضحت البيانات في الجدول (7) على أن (54,5%) من المبحوثين يشعرون فعلاً بالانتماء للمؤسسة الأكاديمية (كلية / جامعة)، بينما أكد (45,5%) منهم على أن لا يشعرون فعلاً بالانتماء للمؤسسة الأكاديمية التي يعملون فيها.

6. الاخلاص في العمل

جدول (8) يوضح الاخلاص في العمل

الإجابة	العدد	التسلسل المرتبي	النسبة المئوية
الخوافز التي تحصل عليها	99	2	46,4
القيم التي نشأت عليها	188	1	88,2
حب العمل	87	3	40,8

وعند سؤال المبحوثين عن منبع اخلاصهم في العمل الذي يقومون به فجاءت اجاباتهم كما في الجدول (8)، فقد جاء بالمرتبة الاولى أن القيم التي نشأت عليها المبحوثين هي منبع أخلاصهم في العمل ونسبة (88,2%)، بينما جاء بالمرتبة الثانية أن الخوافز التي يحصلون عليها في العمل هي منبع اخلاصهم ونسبة (46,4%)، في حين أشار (40,8%) من المبحوثين على أن حب العمل هو منبع اخلاصهم فيه وجاء بالمرتبة الثالثة.

7. العدالة في التعامل مع الجميع

جدول (9) يوضح العدالة في التعامل مع الجميع

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
نعم	123	57,7
لا	90	42,3
المجموع	213	100

أوضحت البيانات في الجدول (9) على أن (57,7%) من المبحوثين أكدوا على أنهم عادلون في التعامل مع جميع من يتعاملون معهم، في حين أكد (43.3%) على أنهم لا يشعرونهم بأنهم عادلون في التعامل مع جميع من يتعاملون معهم من (أساتذة، موظفين، وطلبة).

8. أساس تقييم أداء الآخرين

جدول (10) يوضح أساس تقييم أداء الآخرين

الإجابة	العدد	التسلسل المرتبي	النسبة المئوية
المعرفة العلمية	112	3	52,5
الأخلاق	152	1	71,3
الرابطه القرايية	133	2	62,4
الاداء الوظيفي	96	4	45

وعند سؤال المبحوثين عن الأساس الذي من خلاله يقيمون أداء من حولهم من (أساتذة، موظفين، وطلبة) فكانت أجاباتهم كما في الجدول (10)، فقد احتلت الأخلاق المرتبة الأولى في هذا التقييم ونسبة (71,3%)، بينما احتلت الرابطة القرايية بالمرتبة الثانية من أسس التقييم ونسبة (62,4%)، ونجد أن المعرفة العلمية قد احتلت المرتبة الثالثة ضمن هذا التقييم ونسبة (52,5%)، في حين جاء بالمرتبة الرابعة الاداء الوظيفي ونسبة (45%).

9. كيفية التعامل مع القادمين للجامعة

جدول (11) يوضح كيفية التعامل مع القادمين للجامعة

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
في إطار العمل الرسمي	58	27,2
وفق علاقات شخصية ومعرفة	155	72,8
المجموع	213	100

تشير البيانات الواردة في الجدول (11) على أن (27,2%) من المبحوثين قد أكدوا أنهم يتعاملون مع الزوار القادمين من خارج المؤسسة وفق إطار العمل الرسمي الذي يعتمد على التعليمات والقوانين، في حين أكد (72,8%) أنهم يتعاملون مع الزوار القادمين من خارج المؤسسة وفق إطار العلاقات الشخصية والمعرفة المسبقة لهم.

10. تقييم اللوائح التنظيمية والقوانين

جدول (12) يوضح تقييم اللوائح والقوانين في الجامعة

الإجابة	العدد	التسلسل المرتبي	النسبة المئوية
معمول بها بشدة	68	3	31,9
مجرد حبر على ورق	92	2	43,1
تطبق بدون عدالة	167	1	78,4

وعند سؤال المبحوثين حول رأيهم في اللوائح والقوانين المعمول بها في الكلية أو الجامعة، فكانت أجاباتهم كما تظهر في الجدول (12) فقد أحتلت تطبق بدون عدالة ونسبة (78,4%) المرتبة الأولى، بينما جاءت بالمرتبة الثانية على أنها مجرد حبر على ورق ونسبة (43,1%)، في حين جاء بالمرتبة الثالثة على أنها معمول بها وبشدة ونسبة (31,9%).

11. الجو السائد في العمل والتشجيع على العمل

جدول (13) يوضح الجو السائد في العمل والتشجيع على العمل

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
نعم	47	22,1
لا	166	77,9
المجموع	213	100

تشير بيانات الجدول (13) على أن (22,1%) من المبحوثين يرون بأن الجو السائد في بيئة العمل تشجعهم على العمل، في حين يؤكد (77,9%) منهم على أن الجو السائد في العمل لا يشجعهم على العمل.

12. كيف تصف العلاقات الاجتماعية في المؤسسة

جدول (14) يوضح وصف للعلاقات الاجتماعية في الجامعة

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
جيدة	86	40,4
مقبولة	66	30,9
غير جيدة	61	28,6
المجموع	213	100

أكدت بيانات الجدول (14) على أن (40,4%) من المبحوثين وصفوا العلاقات الاجتماعية في الجامعة بأنها جيدة، بينما وصف (30,9%) منهم على أنها مقبولة، في حين وصف (28,6%) منهم على أن العلاقات الاجتماعية في الجامعة بأنها غير جيدة.

13. أثار وجود علاقات اجتماعية غير رسمية

جدول (15) يوضح أثار وجود علاقات اجتماعية غير رسمية

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
ينعكس إيجابياً على ادائك في العمل	20	9,4
ينعكس سلباً على ادائك في العمل	193	90,6
المجموع	213	100

وعند سؤال المبحوثين عن الاثار التي يمكن ان تولدها العلاقات الاجتماعية غير الرسمية، فكانت الاجابات كما في الجدول (15) إذ أكد (9,4%) من منهم على أنها تنعكس ايجابياً على ادائهم في العمل، في حين أكد (90,6%) من المبحوثين بأنها تنعكس سلباً على أدائهم في العمل.

14. كتمان اسرار المؤسسة الاكاديمية

جدول (16) يوضح كتمان اسرار المؤسسة الاكاديمية

الإجابة	العدد	التسلسل المرتبي	النسبة المئوية
مبدأ الأمانة الذي تحمله	168	1	78,8
إحتراماً للقوانين	123	2	57,7

خوفاً من العقوبات الادارية	88	3	36,1
----------------------------	----	---	------

وعند سؤال المبحوثين عن كتمان أسرار المؤسسة فقد جاءت أجاباتهم كما في الجدول (16)، إذ أن كتمان أسرار المؤسسة التي يعملون فيها يرجع بالمرتبة الأولى إلى مبدأ الأمانة الذي يحملونه وذلك بنسبة (78,8%)، بينما جاء سبب احتراماً للوائح والقوانين بالمرتبة الثانية وبنسبة (57,7%)، في حين جاء بالمرتبة الثالثة سبب خوفاً من العقوبات الادارية وبنسبة (36,1%).

15. تقديم مبررات غير صادقة في حال التأخر أو الغياب

جدول (17) يوضح تقديم مبررات في حال التأخر أو الغياب

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
نعم	157	73,7
لا	56	26,3
المجموع	213	100

تؤكد بيانات الجدول (17) على أن (73,7%) من المبحوثين يؤكدون بأنه في حال تأخرهم أو تغيبهم عن العمل فأنهم يقدمون مبررات، في حين أكد (26,3%) منهم على أنهم لا يقدمون مبررات في حال تأخرهم أو تغيبهم عن العمل.

16. أسباب عدم تقديم مبررات

جدول (18) يوضح أسباب عدم تقديم مبررات

الإجابة	العدد	التسلسل المرتبي	النسبة المئوية
لأنني متيقن بعدم مسألتي	157	2	73,7
بسبب علاقتي الجيدة مع مسؤولي المباشر	197	1	92,4
لأن الكثيرين غيري لا يقدمون مبررات	135	3	63,3

وعند سؤال المبحوثين عن الاسباب التي تمنعهم من تقديم مبررات لمسؤولهم المباشر في حال تأخرهم أو تغيبهم عن العمل، فكانت أجاباتهم كما في الجدول (18)، فقد جاء بالمرتبة الاولى أن ما يمنعهم من تقديم مبرر هو علاقتهم الجيدة مع مسؤولهم المباشر وذلك بنسبة (92,4%)، بينما جاء بالمرتبة الثانية على أنهم متيقنون بعدم مسألتهم نتيجة ذلك التأخر أو التغيب وبنسبة (73,7%)، في حين جاء سبب أن الكثيرين غيرهم لا يقدمون مبررات بسبب ذلك التأخر أو التغيب عن العمل بالمرتبة الثالثة وبنسبة (63,3%).

17. في حال وقوع نزاع

جدول (19) يوضح الاجراء المتخذ في حال وقوع نزاع أو مشكلة

الإجابة	العدد	التسلسل المرتبي	النسبة المئوية
نقل المشكلة إلى المسؤول المباشر	201	1	94,1
اللامبالاة ومواصلة العمل	88	3	41,3
التسامح باعتباره مبدأ تؤمن به	144	2	67,6

عند سؤال المبحوثين عن الاجراءات التي يمكن أن يتخذوها في حال وقوع نزاع أو مشكلة معينة داخل بيئة العمل سواء أكانت مع زملائهم أو نتيجة إجراء إداري، فكانت اجاباتهم كما معروض في الجدول (19)، فقد أشار بالمرتبة الأولى أنهم سوف ينقلون المشكلة إلى المسؤول المباشر وذلك بنسبة (94,1%)، بينما جاء بالمرتبة الثاني وبنسبة (67,6%) أنهم سوف يتسامحون باعتبار التسامح مبدأ يؤمنون به في حل النزاعات أو المشاكل التي يواجهونها في العمل، في حين جاء إجراء اللامبالاة ومواصلة العمل بالمرتبة الثالثة كأجراء يتخذونه في حال وقوع نزاع أو مشكلة في العمل.

18. تقييم العلاقة بين الزملاء في العمل

جدول (20) يوضح تقييم العلاقة بين الزملاء في العمل

الإجابة	العدد	التسلسل المرتبي	النسبة المئوية
علاقة تضامن وتعاون	39	3	18,3
علاقة مهنية	56	2	26,2
علاقة نفاق وصراع خفي	199	1	93,4

تشير بيانات الجدول (20) بأن (93,4%) من المبحوثين قد أجابوا بأن العلاقات الاجتماعية والمهنية مع زملائهم في العمل هي علاقات نفاق وصراع خفي وهو ما جعل هذه العبارة تحتل المرتبة الاولى، بينما احتلت العلاقة المهنية التي أشار إليها المبحوثين باعتبارها الرابط بينهم وبين زملائهم في العمل وذلك بنسبة (26,2%). في حين جاءت علاقة تضامن وتعاون بالمرتبة الثالثة في اشارة لنمط العلاقة التي تربط المبحوثين مع زملائهم في العمل وذلك بنسبة (18,3%).

19. توافق الاهداف الخاصة مع أهداف المؤسسة

جدول (21) يوضح مدى توافق الاهداف الخاصة مع أهداف المؤسسة

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
تتماشى مع أهداف المؤسسة	113	53,1

تعارض مع أهداف المؤسسة	100	46,9
المجموع	213	100

تشير البيانات في الجدول (21) على أن (53,1%) من المبحوثين يؤكدون على أن أهدافهم وقيمهم تتماشى مع أهداف المؤسسة التي يعملون بها، في حين يؤكد (46,9%) منهم على أن أهدافهم وقيمهم تتعارض مع أهداف المؤسسة التي يعملون بها.

20. الايمان بثقافة الاعتذار

جدول (22) يوضح الايمان بثقافة الاعتذار

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
أومن بها	167	78,4
لا أومن بها	46	21,6
المجموع	213	100

تؤكد البيانات في الجدول (22) على أن (78,4%) من المبحوثين يؤمنون بثقافة الاعتذار، في حين يؤكد (21,6%) منهم على أنهم لا يؤمنون بثقافة الاعتذار.

أبرز النتائج

1. إن (81,2%) من المبحوثين يؤكدون على أن أفكارهم تتلاءم وطبيعة العمل الأكاديمي في الكلية والجامعة.
2. بينما أكد (87,8%) من المبحوثين على أنهم لا يملكون القدرة على ترجمة أفكارهم في مجال عملهم أو تخصصهم.
3. أكد (72,8%) من المبحوثين أنهم يتعاملون مع الزوار القادمين من خارج المؤسسة وفق إطار العلاقات الشخصية والمعرفة المسبقة لهم.
4. أكد (90,6%) من المبحوثين بأن وجود علاقات اجتماعية غير رسمية بينهم وبين زملائهم وطلبتهم تنعكس سلباً على أدائهم في العمل.
5. أن (78,4%) من المبحوثين يؤمنون بثقافة الاعتذار.

التوصيات

في ضوء النتائج التي خلص إليها البحث نستطيع أن نقدم عدداً من التوصيات التي يمكن أن تسهم في دراسة وتطوير موضوع قيم العمل في المجتمع العراقي والتي يمكن أن نوجزها في النقاط التالية:

1. على القيادات الجامعية النظر إلى متغيرات العمل في ظل الظروف الاجتماعية المتغيرة وذلك من خلال الاستجابة لمتطلبات العصر.
2. من الضروري جداً أن تقوم الأقسام العلمية في الكليات بعقد ندوات علمية تهدف إلى تشخيص طبيعة العلاقات الاجتماعية بين الاساتذة وتحييد السليبي منها، وضرورة الفصل بين العلاقات الغير رسمية عن متطلبات العمل.
3. على السادة رؤساء الاقسام العلمية المراجعة المستمرة لطبيعة الافكار والمقترحات التي يطرحها الاساتذة من أجل تعزيز روابط الانتماء والولاء للقسم والارتقاء بأهدافه المستقبلية.
4. على رؤساء الاقسام العلمية الخروج من الطابع الرسمي واعطاء فرصة للأساتذة للمشاركة في اتخاذ القرارات وحل المشاكل التي تواجههم اثناء العمل.
5. من الضروري جداً التشجيع على الدراسات والبحوث العلمية في المجتمع العراقي خاصة في موضوع القيم باعتباره أحد الطرق التي تسهم في التنمية المستدامة في العراق.

المصادر والمراجع

1. اعتماد علام، احمد زايد، مقياس قيم العمل، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 1992، ص 2.
2. إبراهيم الحسن الحكمي، الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، العدد 90، السنة 24، الرياض.
3. حامد زهران، علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة، 2013.
4. راشد بن حمد آل بو سعيدي، التعليم الأساسي وتنمية القيم العمل، مجلة جامعة دمشق، المجلد 28، ع2، عمان، 2015.
5. عامر يوسف الخطيب، فلسفة التربية وتطبيقاتها، مكتبة القدس، فلسطين، 2003.
6. عاهد محمود مرتجي، مدى ممارسة طلبة المرحلة الثانوية للقيم الاخلاقية من وجهة نظر معلمهم في محافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الازهر، فلسطين، 2004.
7. علي عباس علي، العدالة الاكاديمية لدى الاستاذ الجامعي من وجهة نظر طالباته، مجلة آداب الكوفة، الجزء (1)، العدد (53)، جامعة الكوفة، العراق، 2022.
8. عامر علي حسين، كمال كاظم طاهر، اختبار مقياس العمل (LWVS) في بيئة التعليم العالي، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 16، العدد 52، جامعة تكريت، العراق، 2020.

9. عاطف جابر عبد الرحيم، أثر القيم التنظيمية للمديرية على التوافق التنظيمي وقيم العمل رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة مصر، 2013.
10. عاطف غيث، علم الاجتماع، الهيئة المصرية للكتاب، الاسكندرية، 1979.
11. عائشة التائب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية، القاهرة، 2011.
12. قلبة فاروق، استاذ الجامعة ، الدور والممارسة بين الواقع والمأمول، دار زهراء الشرق للنشر، القاهرة، 1997.
13. السيد عيد فرج موسى، التغيرات البنائية وقيم العمل المستحدثة في التنظيمات الطبية في المجتمع المصري، دراسة ميداني بمستشفى كفر الشيخ الجامعي، مجلة حوليات آداب عين شمس، المجلد 51، جامعة عين شمس، مصر، 2023.
14. ليلي عبد الهادي، مدى ملائمة الثقافة التنظيمية والادارية السائدة في المدارس الحكومية بمديرية التربية والتعليم عمان الاولى لتطبيق معايير ادارة الجودة الشاملة من وجهة نظر مديريها، مجلة دراسات (العلوم التربوية)، المجلد 26، العدد 2، 2019.
15. محمد مسلم ، مدخل إلى علم النفس العمل ، دار قرطبة، الجزائر، 2007.
16. ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
17. نجلاء محمود عبد الله ، القيم التنظيمية للمديرين في الجهاز الحكومي القطري وعلاقتها بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاردنية، عمان، 1992.
18. وفاء محمد علي، البيئة الاجتماعية والوعي القانوني للطالبة الاجتماعية: دراسة ميدانية في مدينة سوهاج، مجلة كلية الآداب، العدد 48، جامعة بني سويف، القاهرة، 2018.