

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الأغواط



كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا
ميدان العلوم الإنسانية والإجتماعية
شعبة العلوم الإجتماعية

قيم العمل لدى الطالب الجامعي المقبل على التخرج

دراسة ميدانية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس
تخصص علم النفس تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ الدكتور:

مريجة عباس

إعداد الطالبة:

✓ هاجر بحطيطة

السنة الجامعية : 2017-2018



شكر و عرفان شكر و عرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وعلى نبيه افضل الصلوات ... فبحمده و توفيقه تم الانتهاء من هذا الجهد فله سبحانه الشكر أولا وأخيرا.

ثم أتقدم بالشكر اجزله والثناء اعطره لكل من ساهم في إتمام هذا البحث برأي او مشورة او معونة أي كانت و اخص بالشكر الأستاذ "عباس مريجة" المشرف على البحث وذلك لدعمه المتواصل وتوجيهه ومساندته وتحمله وسعة صدره واسلوبه الراقي في التعامل، حيث انه كان بمثابة الاب الثاني لي، فلا غرابة في ذلك فهو اهل لكل خير فأسال الله ان يجزيه خير الجزاء.

كما اشكر الطلبة على تفهمهم لي ومساعدتي اثناء توزيع الاستبيانات، وكما اخص بالذكر و الشكر الأستاذ "عمو من رمضان" لتوجيهاته و ارشاداته و مساعدته لي رغم أعباء عمله المتعب و المسؤولية التي لديه لكنه لم يبخلني ولو بمعلومة تسهل عليا الطريق.

كما اسطر بمداد من ذهب و على صفحات من نور جزيل الشكر وعظيم الامتنان لوالدي الكريمين اللذان بذلا الغالي و النفيس في سبيل وصولي لهذه المرحلة، و الشكر موصول لإخوتي واخواتي على وقوفهم بجانبني وتفهمهم لي، واشكر بنات عمي حنان وفاطمة الزهراء على مساعدتي طوال فترة انجاز هذا العمل المتواضع، كما أتقدم أخيرا بخالص الشكر لكل من قدم لي المساعدة ولم اذكره بالاسم فألى الجميع اهدي اسمي مشاعر الشكر و التقدير والاحترام.

وصلى الله وسلم على سيدنا محمد

إهداء إهداء

لو سأل القلب عن الأحبة بعد الله والرسول صلى الله عليه وسلم فإنه لا يعرف إلا هؤلاء
إلى من حملتني وهنا على وهن، فتعت علي في الصغر وساعدتني في الكبر بحسن
صحبتها وبدعواتها الصالحة إلى الصدر الحنون "أمي" الغالية حفظها الله وأطال في
عمرها.

إلى من رباني على التقى والفصيلة، أبي الغالي حفظه الله إلى إخواني حفظهم الله
ورعاهم.

وإلى بنات عمي اللتان وقفنا بجانب ربي يحفظهما ويحميهما

وإلى عائلة بحبيطة وزيطوط من الكبير إلى الصغير

إلى كل الأهل والأقارب

إلى كل أصدقائي وإلى كل الزملاء في الدراسة والعمل

إلى كل من نساهم قلبي ولم ينسأهم قلبي.

إلى كل متعطش للعلم والمعرفة

أهدي هذا المجهود العلمي المتواضع راجيا من المولى القدير أن ينفعني وإياهم به.

ملخص البحث :

عنوان البحث: قيم العمل لدى الطالب الجامعي المقبل على التخرج.

اهداف البحث :

- التأكد من وجود فروق دالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير السن (من 18 الى 20)، (من 21 الى 30)، (من 31 الى 45)، لدى افراد عينة الدراسة .
- التأكد من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل تعزى لمتغير الجنس (ذكر انثى) لدى افراد عينة الدراسة .
- التأكد من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل تعزى لمتغير الحالة الوظيفية (عامل غير عامل) لدى افراد عينة الدراسة .
- التأكد من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج غير متزوج) لدى افراد عينة الدراسة .
- التأكد من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل تعزى لمتغير نتائج التحصيل الدراسي (عالي .متوسط .متدني)، لدى افراد عينة الدراسة .

عينة البحث :

عينة من طلبة جامعة عمار ثلجي الذين يدرسون في التخصصات التالية(ادب ،حقوق ، علم نفس ، علم احياء ،هندسة)، من مستويات (الليسانس و الماستر) بالأغواط للعام الدراسي (2017 2018) وعددهم (100) طالب و طالبة .

أدوات البحث:

مقياس رونالد سوبر .

الكلمات الدالة

القيم هي سلوك الطالب داخل المؤسسة التي يعمل بها .
العمل هو الوظيفة و المهنة و الجهد الجسدي الذي يقوم به الانسان من اجل تحقيق هدف يعود عليه بالنفع .
الطالب الجامعي هو ذلك الشخص الذي انتقل من المرحلة الثانوية الصارمة الى مرحلة الجامعة .

اهم النتائج :

- عدم وجود فروق جوهرية بين درجات افراد العينة في مستوى قيم العمل تبعا للتخصص (1.2.3.4.5)، ومنه لا تستطيع قبول فرضية بحثنا ونقر ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل تعزى لمتغير التخصص .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل حسب الحالة العائلية.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل تعزى لمتغير السن.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل حسب المستوى الدراسي.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل حسب الرغبة في العمل .

التوصيات:

- التركيز على دور التربية غير المقصودة و المناهج الخفية في بث القيم ونشرها بين الطلاب بطرق غير مباشرة .
- تضمين قيم العمل في المناهج الجامعية ، و الأنشطة الطلابية بحيث يتشربها طلاب الجامعة بشكل مباشر و تلقائي ، فتصبح منهجا مميزا في سلوكهم .
- عقد مؤتمرات و محاضرات من طرف هيئة التدريس التي تختص بكيفية تنمية قيم العمل و غرسها لدى الطلبة .
- ضرورة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بقيم العمل الممتدة من مصدر إسلامي.

Abstract :

Research Title: Values of work for the next university student to graduate.

research goals:

- Ensure that there are statistically significant differences in the values of work due to the age variable (from 18 to 20), (from 21 to 30), (from 31 to 45), in the sample of the study.
- Ensuring that there are statistically significant differences in the values of work due to the gender variable (female male) in the sample of the study.
- Ensuring that there are statistically significant differences in the work values due to the variable functional status (non-working factor) among the sample members of the study.
- Ensure that there are statistically significant differences in labor values due to the variable of marital status (married, not married) among the sample members of the study.
- Ensuring that there are statistically significant differences in the work values due to the variable of the results of academic achievement (high, medium, low) among the sample of the study.

The research sample:

A sample of the students of Ammar Thaliji University studying in the following disciplines (literature, rights, psychology, biology, engineering), from the levels of (bachelor and master(For the academic year (2017 2018) and the number of (100) students.

Key words

Values are student behavior within the organization in which they work.

Work is the job, profession, and physical effort that a person does to achieve a goal that benefits him.

A university student is the person who moved from a strict secondary level to university.

The most important results:

There are no significant differences between the grades of the sample in the level of work values according to specialization (1.2.3.4.5), and from it can not accept the hypothesis of our research and click and accept the zero hypothesis that provides that there are no significant differences in the values of work attributed to the variable specialization.

- There are no statistically significant differences in work values according to family status.
- There are no statistically significant differences in labor values due to age variable.
- There are no statistically significant differences in work values by level of study.
- There are no statistically significant differences in the values of work according to the desire to work.

Recommendations:

- Focusing on the role of unintended education and hidden curricula in disseminating values and disseminating them among students in indirect ways.
- Include the values of work in university curricula, and student activities so that the university students directly and spontaneously, become a distinctive approach to their behavior.
- Holding conferences and lectures by the teaching staff, which is concerned with how to develop and instill values of work among students.
- The need for faculty members to pay attention to the values of work extended from an Islamic source.

فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة
البسمة	
شكر وتقدير	
الإهداء	
ملخص الدراسة بالعربية	
ملخص الدراسة بالإنجليزية	
المقدمة	أ-د
الفصل الأول : مشكلة الدراسة واعتباراتها	
الإشكالية والفرضيات	6
أهداف	9
أهمية	10
تعريفات إجرائية	11
دراسات سابقة وتعقيب	12
الفصل الثاني : قيم العمل	
تمهيد	20
أولاً: القيم	20
تعريف القيم	20
علاقة القيم ببعض المفاهيم النفسية الاجتماعية	25
مفهوم الإصطلاحي للقيم في الدراسات الإجتماعية والنفسية.	27
أهمية القيم	29
مكونات القيم	30
مصادر القيم	31
وظائف القيم	33
خصائص القيم	35
تعلم القيم	38

38	تأثير القيم على السلوك
38	تصنيف القيم
44	قياس القيم
44	نسق القيم
45	النظريات المفسرة للقيم
47	خلاصة
48	ثانيا: العمل
48	تمهيد
48	مفهوم العمل
50	دراسات ذات العلاقة بالدراسة
53	تعريف العمل لغة
54	تعريف العمل في الإسلام
54	مفهوم العمل ووظائفه
57	مفهوم العمل في الثقافة الغربية
58	أخلاق العمل
64	أهمية العمل
65	أهمية العمل في الإسلام
65	خلاصة
	ثالثا: الطلبة الجامعيون
67	تمهيد
67	تعريف الطلبة الجامعيون
67	تعريف الطالب
68	خصائص الطلبة الجامعيون
74	حقوق الطلبة الجامعيون
75	خلاصة
	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

77	تمهيد
78	1 التذكير بالفرضيات
78	2 الدّراسات الإستطلاعية
79	1-2 عيّنة الدّراسة الإستطلاعية
79	2-2 مكان وزمان إجراء الدّراسة الإستطلاعية
79	2-3 كيفية إجراء الدّراسة الإستطلاعية
80	2-4 نتائج الدّراسة الإستطلاعية
80	3 الدراسة الأساسية
80	1-3 منهج الدّراسة الأساسية
84	2-3 عيّنة الدّراسة
84	1-2-3 حجم العيّنة
84	2-2-3 طريقة إختيار العيّنة
85	3-2-3 خصائص العيّنة
90	الخلاصة
	الفصل الرابع: عرض ومناقشة نتائج الدراسة
93	عرض ومناقشة الفرضية الأولى
94	عرض ومناقشة الفرضية الثانية
95	عرض ومناقشة الفرضية الثالثة
96	عرض ومناقشة الفرضية الرابعة
98	عرض ومناقشة الفرضية الخامسة
99	عرض ومناقشة الفرضية السادسة
101	استنتاج عام
103	خاتمة
106	قائمة المراجع المصادر
	فهرس الجداول
	الملاحق

قائمة الجداول

85	جدول رقم 1: توزيع افراد عينة الدراسة الأساسية حسب السن .
86	جدول رقم 2: بنود المقياس حسب كل قيمة .
88	جدول رقم 3: دلالة الفروق بين متوسطي العينة العليا و العينة الدنيا في مقياس قيم العمل
88	جدول رقم 4: يبين معامل ثبات مقياس قيم العمل باستخدام الفا كرونباخ
93	جدول رقم 5: يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجات افراد العينة في مستوى قيم العمل تبعا للتخصص (أولى، ثانية، ثالثة) .
94	جدول رقم 6: نتائج اختبار ت للفروق بين (المتزوجين و غير المتزوجين) في قيم العمل .
95	جدول رقم 7: يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجات افراد العينة في مستوى قيم العمل تبعا للسن (1.2.3.4.5) .
96	جدول رقم 8: نتائج اختبار ت للفروق بين تخصص ليسانس وتخصص ماستر في قيم العمل .
99	جدول رقم 9: نتائج اختبار ت للفروق بين (العامل وغير العامل) في قيم العمل.

الفصل الأول : مشكلة الدراسة واعتباراتها

إشكالية الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

تعريفات إجرائية الدراسة

دراسات سابقة وتعقيب

الإشكالية و الفرضيات:

منذ وجود الإنسان على سطح هذا الكوكب وبداية الحياة الاجتماعية، وظهور أول المجتمعات بالتعبير العلمي المعروف حديثاً، والإنسانية في تطوّر مستمر وبوتيرة متسارعة، عبر العصور والحضارات المتتالية إلى غاية يومنا هذا. حيث عرف الإنسان ثورة علمية وفكرية ليس بالإمكان أن يتصورها حتى عقل الإنسان في هذا العصر، فالتكنولوجيا والاتصالات و الكمّ الهائل من المعلوماتية يفوق حتى الخيال، و أن كنا في عصر العولمة والتبادل الفكري و الثقافي و العلمي و الحضاري عبر ما يعرف بالشبكة العنكبوتية. فهناك أسباب عدّة لبلوغ ما نحن فيه والطموح إلى أسمى من ذلك.

فالقيم تشكل السلوك وتؤثر في جميع الاعمال و القرارات التي يتم تنفيذها في المنظمات فهي ليست مجرد اعتقاد فكري للفرد بل تأكيد لما يتسم به الفرد من ابعاد فكرية ومعتقدات أساسية توجه سلوكه ولفهم هذا السلوك بوضوح اكثر لا بد من التعرف على قيم الافراد وتوجهاتهم .

وفي هذا الاطار تأتي الدراسة الحالية لتحاول الوقوف عن كثر على قيم العمل لدى الطالب الجامعي المقبل على التخرج حيث ذكرها كاظم و اخرون سنة 2000 مفاهيم دينامية أي انها مؤثرة ومتأثرة بما حولها فهي مؤثرة في اختيارات الافراد لأنماط معينة من السلوك ومتأثرة بالمتغيرات المحيطة بها سواء اكانت تكنولوجية ام اقتصادية ام اجتماعية حيث اثبتت بعض الدراسات العلمية وجود علاقة بين قيم العمل و الرضى الوظيفي كدراسة نوب روبرت 1994 .

ولقد نالت القيم بشكل عام وقيم العمل بشكل خاص اهتمام العديد من المختصين في مجالات العلوم الإنسانية و الاجتماعية الا انها لم تكن مصدر اهتمام الكثير على انها احد العوامل الهامة في التوافق المهني ¹.

¹ محمد بن عبيد بن هاشم الصّعب، أطروحة قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المدرسين بتعليم اللّيث والقنفذة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، سنة 2009، ص ص (5-9).

لذلك فإن مفهوم قيم العمل حسب ما عرفه علام و زايد 1992م بأنها مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله او فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه.

وكما تساهم القيم في إحداث تغييرات في البنى الاجتماعية، لأنّ التقدم التكنولوجي يعوّض عن العمالة التي ستطلبها الصناعة الآلية الكبيرة، و من ثمّ أصبح ذلك مصدرا للبطالة و خاصة بين الشباب، الأمر الذي أدّى إلى وجود فراغ كبير لدى الطبقة المؤثرة في المجتمع، و بالتّالي أدّى هذا الفراغ إلى اكتساب الشباب العديد من القيم التي تتعارض مع القيم المطلوبة في المجتمع، فاتجه الشباب إلى العنف للتنفيس عن الطّاقة التي لديهم، أو اتجهوا إلى عدم الولاء و الانتماء لمجتمعهم بالصورة المطلوبة، لأنّ المجتمع لم يحقق لهم أهدافهم، كما اعتمدوا على الاتكالية و السلبية و عدم تحمّل المسؤولية و إذا كانت هذه بعض السلبيات إلّا أنّ الثورة العلمية و التكنولوجية أدّت إلى ظهور وظائف جديدة تتماشى مع هذا التّقدّم.

ولذلك فإن التّقدّم التكنولوجي والعلمي أدّى إلى إعادة فحص النسق القيمي الموجود، وخاصةً تلك المرتبطة بالسلام والمحبة واحترام البيئة وحمايتها، وبدأت الدعوة إلى قيم إنسانية جديدة كاحترام الحياة والمسؤولية تجاه الأجيال القادمة وحماية البيئة، و بات من المألوف فهم أنّ هذه القيم و غيرها عناصر أخلاقية يبنى عليها الضمير العام للقيم الإنسانية كلّها.

كما أن الغزو الاعلامي له دور في القيم المكتسبة لدى الطالب الجامعي، حيث أن أهمّ المستجدات التي طرأت على النظام الاعلامي العربي في الاستجابة لتحديات عولمة الاعلام، والأداء الضعيف والتنافس السلبي وضعف الهيكلة التمويلية والفنية.

الأمر الذي أدّى إلى زيادة الضغوط لفرض أسس ثقافية نمطية تستغل منها دعاوي الديمقراطية والمكاشفة والمشاركة وحقوق الإنسان، وصارت أدوات الاتصال والمعلومات

تعمل بكلّ قواها لغرس قيم معينة وتمجيد ثقافة عالمية جديدة بالاعتبار، حيث نلاحظ هذا التأثير في صحفنا ومجلاتنا واللوحات الاعلامية.

فالغزو الاعلامي يعتبر من أكثر الأسلحة فتكاً بالمجتمعات حيث يوصل الى كافة شرائح المجتمع وغرس قيمهم الرديئة وزعزعة الشباب عن قيمهم الإسلامية.

في دراستنا حاولنا حصر إشكالية البحث لمعرفة القيم المهنية السائدة لدى الطالب الجامعي في بعض التخصصات. حيث ان الباحثة تحاول معرفة العلاقة بين قيم العمل في علاقتها ببعض المتغيرات كسن الطالب و الجنس و التخصص الاكاديمي و المستوى التعليمي و كانت أسئلة الدراسة كالاتي :

- هل توجد فروق دالة إحصائية في قيم العمل تعزى لمتغير السن (من 18 20)، (30-21)، (45-31) لدى أفراد عينة الدراسة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل تعزى لمتغير الجنس (ذكر- أنثى) لدى أفراد عينة الدراسة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل تعزى لمتغير الحالة الوظيفية (عامل- غير عامل) لدى أفراد عينة الدراسة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج- غير متزوج) لدى أفراد عينة الدراسة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل تعزى لمتغير نتائج التحصيل الدراسي (عالي- متوسط- متدني) لدى أفراد عينة الدراسة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل تعزى لمتغير المستوى الدراسي (ليسانس - ماستر) لدى أفراد عينة الدراسة؟

2- الفرضيات:

1- توجد فروق دالة إحصائية في قيم العمل تعزى لمتغير السن (من 18 20)، (30-21)، (45-31) لدى أفراد عينة الدراسة

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل تعزى لمتغير الجنس (ذكر-أنثى)

لدى أفراد عينة الدراسة

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل تعزى لمتغير الحالة الوظيفية

(عامل ، غير عامل) لدى أفراد عينة الدراسة.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

(متزوج ، غير متزوج) لدى أفراد عينة الدراسة .

5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل تعزى لمتغير نتائج التحصيل

الدراسي(عالي، متوسط ، متدني) لدى افراد عينة الدراسة.

6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل تعزى لمتغير المستوى الدراسي

(ليسانس - ماستر) لدى أفراد عينة الدراسة.

3-أهداف الدراسة:

-التعرف على وجود فروق دالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير السن (من

18-20) ، (من 21-30) ، (31-45) لدى افراد عينة الدراسة

-التعرف على وجود فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير الجنس

(ذكر، أنثى) لدى أفراد عينة الدراسة.

-التعرف على وجود فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير الحالة

الوظيفية (عامل ، غير عامل) لدى أفراد عينة الدراسة.

-التعرف على وجود فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير الحالة

اجتماعية (متزوج ، غير متزوج) لدى أفراد عينة الدراسة .

-التعرف على وجود فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير نتائج

التحصيل الدراسي(عالي، متوسط ، متدني) لدى افراد عينة الدراسة.

4- أهمية الدراسة:

- للدراسة أهمية تكمن معرفة أي محددات من بين متغيرات الدراسة له الدور الأكبر في التأثير على الطالب الجامعي عند اختياره مهنة المستقبل.
- الكشف عن درجة تأثير تلك المتغيرات
- معرفة طبيعة العوامل التي أصبحت تحكم و تحدد الاختيارات المهنية لدى الطلبة الجامعيين في ظل التغير و التطور الذي طرأ على العالم الشغل من جهة و الظروف التي يعيشها كل طالب
- معرفة مدى استمرارية تأثير بعض متغيرات الدراسة بنفس درجة تأثيرها سابق و هذا حسب ما جاء في بعض الدراسات السابقة , أو أصبح هذا التأثير ضعيف أمام دخول عوامل جديدة قد يكون لها الدور الأكبر في التأثير على الاختبارات و التوجهات المهنية لدى الطالب الجامعي.²
- هل يعطي الطالب أهمية للقيم أولاً، و هل يدرس من أجل العمل أو من أجل الدراسة، هل هذه القيم إيجابية أو سلبية، و التأكد ما إن كانت اختياراته عقلانية أم غير عقلانية، و ما إن كانت قيمه راقية أو لا، و ما إن كانت قيم الطالب الجامعي متوافقة و معايير القيم التي يطمح إليها الطالب الأوروبي، الياباني... الخ
- يعود الاهتمام بموضوع القيم إلى كونها ترتبط بحياة الأفراد و علاقتهم و سلوكياتهم حيث يذكر إسماعيل عبد الفتاح بهذا الخصوص نقلاً عن بعض المختصين في هذا المجال أن للقيمة أهمية خاصة في حياة الفرد و المجتمع، فيها تتشكل الثقافة، و عن طريقها يبدو طريق النمو و التقدم، و من خلالها تتأكد الروابط و العلاقات الاجتماعية فأهميتها ترجع إلى أنها لا تقف عند مستوى التفكير الفلسفي، بل تتعداه لأنها تتغلغل في حياة الناس أفراداً، و جماعات و لأنها ترتبط بدوافع السلوك و الآمال و الأهداف.³

² محددات الاختبار المهني لدى الطلبة الجامعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير ، لأحلام عبايدية.

³ إسماعيل عبد الفتاح، القيم السياسية في الإسلام، الدار الثقافية للنشر، القاهرة، 2001، ص10.

- متغيرات الدراسة:

5- تعريفات الإجرائية:

- القيم: هي سلوك الطالب داخل المؤسسة التي يعمل فيها والتي تستدل عليها من خلال مقياس العمل وهي الاستبيان.

تعريف العمل: يعرف العمل لغة بأنه الوظيفة والمهنة أمّا اصطلاحاً فهو الجهد الجسدي الذي يقوم به الإنسان من أجل تحقيق هدف يعود عليه بالنفع، ويعرف العمل أيضاً بأنه الواجبات المرتبة على الأفراد في مهنة ما، ويجب عليهم تطبيقاتها بطريقة صحيحة، حتى يحصلوا على عوائد مالية محددة بفترة زمنية المرتبة على الفرد للقيام بهمة معينة تلزم تطبيق مجموعة من النشاطات المهنية أو إدارية أو المكتبية أو الميدانية.

عظم الإسلام من شأن العمل وحث عليه وقد عمل الأنبياء جميعهم وهم خير الخلق من آدم عليه السلام إلى النبي محمد صلى الله عليه وسلم ولم يكن عندهم حرج من العمل، وقد حثّ ديننا الحنيف على التوازن ما بين العمل والعبادة وأمور الدين والدنيا.

التعريف الإجرائي لقيم العمل:

هي الدرجة التي يتحصل عليها الطالب من افراد عينة الدراسة في مقياس قيم العمل لـ رونالد سوبر والذي تتراوح درجاته بين (225-45)

تعريف الطلاب:

هم طلبة ينتقلون من المرحلة الثانوية الى الجامعة بعد اجراء امتحان و الحصول على معدلات تؤهلهم للدخول اليها حيث يختارون التخصصات حسب رغباتهم او حسب المعدل المتحصل عليه حيث تتراوح أعمارهم من 18 الى 45 سنة فما فوق من الجنسين ذكر انثى.

دراسات سابقة و التعقيب عليها:

تمهيد:

تناولت في هذا البحث بعض الدراسات التي أجريت في هذا المجال في البيئتين العربية والأجنبية والتي تمّ الإطلاع عليها ممّا توافر في المكتبات العربية والمحلية والدوريات المحكمة والرسائل العلمية (الماجستير والدكتوراه) وعبر الشبكة العنكبوتية، والتي يمكن أن تستفيد منها الدراسة الحالية حيث تمّ عرضها متسلسلة زمنياً من الأحدث إلى الأقدم وتمّ تقسيمها إلى محورين:

1- الدراسات العربية:

➤ دراسات حول قيم العمل:

1) دراسة حسن (1985م): هدفت إلى التعرف على بعض قيم العمل لدى المعلمين و المديرين بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية و تقدير هذه القيم معدّلة من قائمة (م.ج. مندل و أ.جوردن) ضمنت هذه القائمة قيمة (الرقابة، الاعتراف بالنفس، النظام، العلاقات الاجتماعية، المخاطرة) على عيّنة (ن=636 معلماً) (ن=156 مديراً) و توصّلت الدراسة إلى أنّ تقديرات القيم لدى المديرين و المعلمين ذات مستوى متوسط على وجه العموم، و أنّ أعلى قيمة لديهم -معلمين و مديرين- هي الاعتراف بالنفس ثمّ النظام ثمّ الرقابة ثمّ العلاقات الاجتماعية بين ذوي المؤهلات المختلفة، و ذلك بين العاملين في مدارس المدن و القرى.⁴

2) دراسة أمل (1992م):

تناولت القيم المهنية للأشخاص العاملين في الحقول الطبية و الهندسية و التعليمية في منطقة عمان الكبرى تناولت عيّنة من 600 شخص، بواقع 200 شخص في كل حقل و استخدمت الصّورة المعرّبة لمقياس سوبر لقيم العمل، و أظهرت نتائج العاملين بالحقل

⁴ محمد عبيد، هاشم الصعب، قيم العمل و علاقتها بالتوافق المهني، إجازة أطروحة علمية في صياغتها النهائية بعد إجراء التعديلات المطلوبة، ص79.

الطبي أعطوا أهمية كبرى لقيم (الإيثارية- الإنجاز- العلاقات- الإشرافية- المكانة الاجتماعية- الاستقلال) وأهمية أقل لقيم (المشاركة- الظروف المحيطة- الأمن- الجمالية- الإدارة)، و العاملون في الحقل التعليمي اهتموا بالقيم (الإيثارية- الإنجاز- الاستقلال- العلاقات الإشرافية- المكانة الاجتماعية) و أهمية أقل لقيم (الاقتصاد- الظروف المحيطة- الأمن- الجمالية- الإدارة).

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تبني القيم في الحقول المهنية الثلاثة حسب نتائج تحليل التباين الثنائي، عائد لتغيّر الحقل حيث ظهرت الفروق في 10 قيم (الإيثارية- الجمالية- الإبداع- الإنجاز- الاستقلال- المكانة الاجتماعية- الإدارة- الأمن- المشاركة- طريقة الحياة).

و 6 قيم عائدة لمتغيّر الجنس (الجمالية- الاستقلال- الإدارة- العلاقات الإشرافية- المشاركة- طريقة الحياة).⁵

(3) دراسة أمين (1998م):

حول القيم السائدة لدى المشرفين التربويين في مديرية التربية والتعليم الفلسطينية وتأثرها بالجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة للمشرفين مستخدماً مقياس جوردن gordon للقيم المشتركة.

وخلصت الدراسة إلى أنّ أكثر القيم تفضيلاً عند كل من الذكور والإناث كانت قيم (الإمتثال، القيم الغيرية) ولم يظهر أثر في الدراسة على وجود علاقة بين الأنماط القيمية السائدة لدى المشرفين التربويين وبين السنوات الخبرة في الإشراف التربوي أو في التعليم والإدارة.⁶

⁵ نفس المرجع، ص80.

⁶ نفس المرجع، ص82.

2- الدراسات الأجنبية:

1) دراسة برينر (Brenner 1988):

هدفت إلى معرفة العلاقة بين قيم العمل و كل من العمر و مستوى التعليم لدى عينة من المديرين بلغ عددها (120) و (79) مديرة من مستوى الإدارة الوسطى في مستويات عمرية و تعليمية مختلفة و كشفت النتائج أن المديرين الأكبر سناً يركزون بدرجة أقل أهمية على خصائص و سمات الوظيفة الدّاخلية و الخارجية المنشأ بينما المديرات الأكبر سناً أوضحت رغبة أقل بالنسبة لقيمة الاستقلالية في العمل و أفراد العينة الأعلى في مستوى التعليم من الجنسين يظهرون رغبة أقوى في جوانب العمل ذات المنشأ الدّخلي والاستقلالية و إتاحة الفرصة لأداء نشاطات إدارية فيما يتعلق بأعمال المديرين.⁷

2) دراسة نوب روبرت (Knoop Robert 1994):

" العلاقات بين قيمة الإنجاز في العمل والرضا الوظيفي ".

محاولة الإجابة على سؤالين:

س1) عن قيمة الإنجاز في العمل فيما يخص الرضا الوظيفي؛

س2) عن القيم التي يمكن أن تصبح مؤشرات للرضا.

و توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- أجاب (187) من المديرين بالشركات الصناعية بوجود (16) قيمة عمل هي من

محدّدات الرضا الوظيفي.

- أشار التحليل إلى تطابق أهمية قيمة الإنجاز في العمل، وارتباطها بالرضا

الوظيفي.

- وعن أوجه القيم جاءت كما يلي:

⁷ نفس المرجع، ص 79.

- ارتباط الرضا الوظيفي بالعمل بشكل عام بنسبة 63%، في حين ارتبط الرضا الوظيفي بالعمل مدفوع الأجر بنسبة 9% أمّا الرضا الوظيفي الذي جاء مصحوباً بفرص الترقى في العمل، فكانت نسبته 43% و الذي جاء مصحوباً بالمشاركة في العمل فنسبته و الذي جاء مصحوباً بالمشاركة في العمل فنسبته 29%.⁸

(3) و في دراسة ستيفن هاردنج و فارنز Stephen Harding et Franz, 1995: قيم العمل الجديدة أكدا على أن كبار السنّ (فوق 55 سنة) كانوا أكثر انتماء لأخلاقيات العمل التقليدية، في حين أن صغار السنّ (من 18 سنة-34 سنة) كانوا أكثر اختياراً للقيم التي تعبّر عن الفردية والاستقلالية.⁹

الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: ليمن

وقد درست "ليمن"

وقد درست "ليمن" الفروق المهنية في القيم المتعلقة بالعمل من خلال مراجعة الدراسات المتعلقة بالموضوع وقد أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة عالية من المشتركين في الدراسة الذين ينتمون إلى طبقات اجتماعية عليا ذكرت أن أهم ما في العمل هو يتناسب مع مستوياتهم الاجتماعية و أن نسبة قليلة من هذه الفئة ذكرت أهم ما في العمل هو العائد الاقتصادي، كما ظهرت الدراسة الأفراد البيض يتجهون عادة للتركيز على طبيعة العمل و الحرية، بينما يركز الملونون على سهولة العمل و الفوائد الاقتصادية وشروط العمل و النظافة لذا يمكن القول أن بعض الناس يفضلون العمل بسبب الاهتمامات الداخلية بالعمل، وبعضهم يفضلون العمل بسبب الاهتمام بالظروف الخارجية لهذا العمل، وربما كان لممارسات الأسرة المتعلقة بتنشئة الطفل من جهة و مستواها الاجتماعي و الاقتصادي من جهة أخرى أثر في صنع قرار المهني

⁸ نفس المرجع، ص 81.

⁹ نفس المرجع، ص 82.

الدراسة الثانية: "ولتراود كازارجيان" و"هارولد كازارجيان" لقد صنف و"لترود كازارجيان" و "هارولد كازارجيان" شخصيتان أفراد ودراستهم إلى صنفين التوجه الداخلي و توجه الخارجي وقد درسا العلاقة بين النمطين من الشخصية من جهة و الميول المهنية و القيم الاجتماعية من جهة أخرى أشارت¹⁰ النتائج إلى أن أصحاب التوجه الداخلي يختلفون عن أصحاب التوجه نحو الآخرين في ميولهم المهنية، كما دلت النتائج أيضا على أن أصحاب التوجه الداخلي تحصلوا على علامات اعلى من أصحاب التوجه نحو الآخرين على مقاييس القيم النظرية و الجمالية وعلى علامات أقل مقاييس الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية، ويعد إكتساب الفرد للقيم المختلفة جزءا من نموه العام شأنه النمو المهني، الأمر الذي يجعل قيم الأفراد مؤثرات هامة في قراراتهم المهنية

دراسة الثالثة: "تيرون"

أما "تيرون" فقد أجرى دراسة طويلة إبتداء من بداية المرحلة الثانوية وحتى نهايتها وقد عرض على الطلاب مجموعة من القيم المهنية وطلب مجموعة من القيم المهنية وطلب إليهم أن يعطوها تقادير توضح درجة أهميتها في الإسهام في اتخاذ قرار المهنة ومستوى تفكيرهم فيها لدى الحكم على مهنة ما، ومن هذه:

القيم: الأمن الاستقلالية، الانتماء. مساعدة الآخرين العمل مع الناس الإبداع الداخل الجيد وتطلبها درجة التعليمية وقد أبرز النتائج أن قيمة "الامن" مهمة للذكور والإناث في بداية المرحلة الثانوية ولكن في نهاية المرحلة أعطت الإناث قيم "المساعدة الآخرين" و العمل على الآخرين و "الإبداع" أهمية أكثر من أهمية التي أعطها الذكور لهذه القيم من حيث أعطت الإناث قيمة "الدخل الجيد" أهمية أقل من الأهمية التي أعطها الذكور نهاية المرحلة الثانوية أكثر لهذه القيم، الأهمية التي أعطها الذكور لهذه القيم وكان الذكور في نهاية المرحلة الثانوية أكثر وضوحا أكاديميا من الإناث حيث أن نسبة الذكور الذين أفادو و بأن المهن التي سيختارونها تتطلب دراسة جامعية كانت أعلى هذه النسبة عند الإناث.

¹⁰ محددات الإختبار المهني لدى الطالب الجامعي، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير لأحلام عبادية، نفس المرجع

التعقيب على الدراسات:

- بعد الاطلاع على ما توفر من دراسات عربية وأجنبية ذات صلة بموضوع الدراسة الحالية اخترت أوثقها صلة بموضوع الدراسة الحالية حيث تناولت الأبعاد والمحاور المختلفة لموضوع دراستها أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة:
- من خلال التباينات المتصلة بموضوع الدراسة وأهدافها ومنهجها وأدواتها وعيّناتها وكذلك نتائجها يمكن الوصول إلى ما يلي:

أ- من حيث الأهداف:

- * بعض الدراسات هدفت إلى قياس الفروق المهنية في القيم المتعلقة بالعمل مثل: "دراسة ليّمان" - دراسة والنراود كازارجيان" وهارولد كازارجيان" - "دراسة تيرون".
- * وهدفت بعض الدراسات لدراسة علاقة القيم ببعض المتغيرات: دراسة "بريخر" - دراسة "نوب روبرت 1994".

- * في حيث هدفت بعض الدراسات إلى قياس درجة ممارسة القيم التربوية من قبل الطلبة: دراسة "تيرون" - دراسة ستيفن هاردنج وفارنز 1995".

ب- من المنهج المتبع:

اتبعت الدراسات المنهج الوصفي التحليلي.

ت- عينة الدراسة:

لم تتفق الدراسات من حيث اختيار طلبة الجامعات حيث أنّ "تيرون" كانت عيّنته من طلبة الثانوية، "وبرنير" كانت عيّنته من المديرين والمديرات، وأيضا دراسة حسن 1985، كانت عيّنته من المديرين والمعلمين، ودراسة أمل 1992، اقتصرت عيّنتها على

الأشخاص العاملين وأمين 1998، اقتصرت عيّنته على الإناث والذكور من مشرفين التربويين، حيث أنّ عيّنتها اقتصرت على العامل والموظفين كدراسة نوب روبرت 1994، والدراسات استهدفت الأفراد من الجنين من حيث الأداة:

استخدمت الدراسات الاستبانة والمقابلة كأداة للدراسة.

الفصل الثاني: قيم العمل

تمهيد

أولاً: القيم

تعريف القيم

علاقة القيم ببعض المفاهيم النفسية الاجتماعية

مفهوم الإصطلاحي للقيم في الدراسات الإجتماعية والنفسية.

أهمية القيم

مكونات القيم

مصادر القيم

وظائف القيم

خصائص القيم

تعلم القيم

تأثير القيم على السلوك

تصنيف القيم

قياس القيم

نسق القيم

النظريات المفسرة للقيم

خلاصة

أولاً: القيم:

تمهيد:

وكتمهيد لهذا الفصل أردت أن أرشدكم بهذا الدليل الصغير لفهم محتوى الفصل من تعاريف للقيم وعلاقتها ببعض المفاهيم النفسية والاجتماعية.

ومحاولة التعرف على أهميّة ومكونات ومصادر ووظائف وخصائص القيم التي لربّما يجهلها البعض منّا، وأيضاً تعلّم القيم وما مدى تأثيرها في السلوك، وأيضاً تصنيفها، وكيفية قياسها ونسقتها، وعن النظريات المفسّرة للقيم.

1- تعاريف القيم :

يعد مفهوم القيم من المفاهيم التالي عني بها الكثير من الباحثين في مجالات مختلفة كالفلسفة والتربية والاقتصاد وعلم النفس وعلم الاجتماع وغير ذلك من التخصصات العلمية الأخرى و ترتب على ذلك نوع من الخلط و الغموض في تأويل واستخدام تناول مفهوم القيم من تخصص لآخر بل أصبح لهذا المفهوم استخدامات متعددة داخل التخصص الواحد، كما تذكر الكتابات فيكتب العلوم الإنسانية حول القيم أول من استخدموا لفظة "القيمة" بالمعنى الفلسفي و عملوا على نشره هم الألمان وخاصة "لوتز" و عالم الدين "ريتشل" ، و علماء الاقتصاد النمساويين و أستمريت الكتابات و شاعت حول مفهوم القيم في أوربا خاصة بعد نجاح كتابات الفيلسوف الألماني فريدريك نيتش.¹

1_2_ التعريف الفلسفي للقيمة:

في الفلسفة نجد المعالجة للقيم جزءا من الأخلاق والمنطق الفلسفة والسياسة والحق والجمال، وقد تطور البحث في هذه القيم الثلاث ليصبح ثلاث مباحث فرعية شبه مستقلة

¹ محمد عبيد بن هاشم الصعب، أطروحة قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسين بتعليم الليث والقفزة ، جامعة أم القرى، السعودية، سنة 2009، ص15.

هي: مبحث الأخلاق أو فلسفة المنطق وفلسفة الجمال، وهي جميعاً من عرف الميتافيزيقيا، إذ تعتبر علماً

معيارية تبحث فيما ينبغي أن يكون وليس عموماً وضعية تقتصر دراستها على البحث فيما هو كائن، وانطلاقاً من هذا الفهم تحدد معاني هذه القيم في النقاط التالية:

1_2_2 مفهوم القيمة الأخلاقية:

هي مفهوم مركب يشمل القيمة من ناحية والأخلاق من ناحية أخرى والقيمة في أبسط معانيها تعني الانتقاء والاختيار كما هو مفضل ومرغوب فيه، أما الأخلاق بصفة عامة هو علم يوضح معنى الخير والشر ويبين ما ينبغي أن تكون عليه معاملة الناس بعضهم بعضاً ويشرح الغاية التي ينبغي أن يصدّها الناس في أعمالهم ويغير السبيل لعمل ما ينبغي ومن ثم فالقيمة الأخلاقية هي حاصل الجمع بين المفهومين.

1_2_3 مفهوم القيمة المنطقية:

المنطق مثل الأخلاق، علم معياري ينطوي على أخلاقية التفكير، لذلك يعرف المنطق في الفلسفة على أنه علم القواعد التي تجنب الإنسان الخطأ في التفكير وترشده إلى الصواب، فموضوعه أفعال العقل من حيث الصحة والفساد، فالمنطق بهذا المفهوم يبحث عن الغاية التي تكون عليها قيمة الحقيقة، والحقيقة في عرف المنطق ليس لها معنى واحد بل معاني متعددة يظهرها الاستعمال وهي ذات علاقة بالأفعال والأشياء والأقوال وغيرها أي لها علاقة بالموجودات كلها.¹

1_2_4 مفهوم القيمة الجمالية:

أن الجمالية تفكير فلسفي في الفن وإظهار لمعنى قيمته الخاصة التي هي جمال، وينبثق من هذه الجمالية "الفن" والجمال المتعلق على الدوام بالقيم وهذا راجع إلى أن الوقائع التي

¹ محمد عبيد بن هاشم الصعب، مرجع سابق، ص 16

يبحثها الجمال هي إما قيم وإما وثيقة الصلة بالقيم فالخلق الفني والتذوق الفني المشحونات بالقيم فالفني والجمالي يرتبطان ارتباطاً وثيقاً بالاستمتاع الإنساني وهذا ما تدل عليه لفتن كما في اللفظ التقويمي "الغني الجميل" إذا فالقيمة الجمالية تعني إحساس واهتمام الفرد بالنواحي الجمالية سواء من الشكل أو الألوان وتتافسها.

1_3_ التعريف الاقتصادي للقيمة:

لكلمة قيمة في الاقتصاد معنيين الأول يعني صلاحية شيء لإشباع حاجة ويعني هذا المصطلح "قيمة المنفعة" والثاني يعني ما يساويه متاع حين يستبدل به غيره في السوق، وهذا ما يعبر عنه بمصطلح "قيمة المبادلة" وقيمة المنفعة لمتاع ما هي تقدير الشخص بالذات بهذا المتاع أما قيمة المبادلة فهي تقديره عن الجماعة التي يتبادل بين أفرادها أو على ذلك فإن قيمة المنفعة مفهوم فردي اعتباري وقيمة المبادلة مفهوم جماعي موضوعي ويعتبر رجال الاقتصاد أنه سواء قلنا القيمة أو الثمن فإن قولنا يبقى مجرد تعبير عن علاقة بين أشياء مطروحة في السوق للمبادلة ولا بأية حال أن يكون تعبيراً عن معايير كمية تقبل الجمع والطرح بحيث يستطيع القول مثلاً أن بدلاً ما قد زاد ما ينتجه من قيم بمعنى زادت رفاهية أهلها، ذلك لأن أي زيادة تكلفته وإن رفعت من مقدار القيم المنتجة فإنها لا يمكن بحال أن تعتبر رفعا من مستوى الرفاهية وقد استخدم مفهوم القيمة بمعاني مختلفة في المذاهب الاقتصادية المختلفة.¹

1_4_ التعريف الأنثروبولوجي للقيمة:

برونسلاف مالينوفسكي Bronislaw Malinowski ولقد كان له إسهامه الأنثروبولوجي في القيمة إذ وضع للقيمة دوراً مهماً في تصويره للبناء الاجتماعي ويأتي هذا الدور من أن القيمة هي التي تعطي المعنى للضرورات أو الحاجات البيولوجية للإنسان، ذلك أن

¹ محمد عبيد بن هاشم الصعب، مرجع سابق، ص 17

للإنسان ضرورات أساسية مثل الكائنات الحيوانية غير أنه يتميز عن تلك الكائنات بالقيم، وهي دوافع وبواعث تتلاءم في إشباعها مع الخصائص والخصائص الثقافية التي توارثها المجتمع .

_ رالف لينتون "Ralph lenton" القيمة تعني " أي شيء يكون موضعاً لأي اهتمام " وهي بهذا المدلول تشمل الاهتمام الثقافي غير أن ميدان الاهتمام؛ الثقافي ينحصر في الأشياء التي تشترك الناس في الاهتمام بها، فمهما تعددت أو اشتدت صلة أي فرد بشيء معين فإن ذلك الشيء لا يصبح موضع اهتمام ثقافي طالما أن هذه الصلة تقتصر كلياً على فرد واحد

_شاكر مصطفى سليم: القيمة هي معيار عام ضمني أو صريح فردي أو جماعي، تتخذ وفقاً له القرارات من قبل الأفراد أو الجماعة للحكم على السلوك (الجماعي) الاجتماعي قبولاً أو رفضاً، فالقيم مقاييس اجتماعية خلقية أو جماعية تقررها الثقافة التي ينتمي إليها أفراد المجتمع وفقاً لتقاليد المجتمع واحتياجاته وأهدافه في الحياة.

1_5_ التعريف السوسيولوجي للقيمة:

إميل دوركايم "emille durkeim" يذهب إلى أن كل مجتمع من المجتمعات البشرية نظاماً أخلاقياً يمثل حقيقة اجتماعية، وقد لعب هذا النظام الأخلاقي (على المجتمع) دوراً في نظام تقسيم العمل، كما أن القاعدة الأخلاقية لا تنبثق عن الفرد ولكن المجتمع هو لسان القبح ومصدر القيم العليا وأنها " أي القيم " نتاج اجتماعي لعوامل اجتماعية، ويعتمد النظام الأخلاقي على البناء الاجتماعي للمجتمع الذي يوجد في إطاره وليس هناك نظام أخلاقي واحد لكل مجتمع نظامه الأخلاقي الذي يحتاجه والذي يتحدد من خلال ما هو مرغوب فيه اجتماعياً.¹

¹ محمد عبيد بن هاشم الصعب، مرجع سابق، ص 18.

_ماكس فيبر " max weber": القيم هي الموجهات التي تفرض نمط أو شكل السلوك وتتضمن هذه القيم بغض الأوامر التي تحكم سلوك الإنسان بطريقة ضاغطة أو قد تخضع هذه القيم بعض المطالب التي قد يضطر الإنسان الى القيام بها.

_تالكوت بارسونس " talkot Parsons": القيم ظاهرة اجتماعية ثقافية مصدرها البناء الثقافي الذي يتكون من نسق الأفكار وأنساق الرموز.

_فؤاد بهي السيد: ربط القيم بالمعايير في تعريفه لها ويشير الى أنها " معايير اجتماعية" ذات صبغة انفعالية قوية وعامة تتصل للقريب بالمستويات الخلفية تقدمها الجماعة يمتصها الفرد من بيئته الاجتماعية وقيم منها موازين يزن بها أفعاله.

1_6_التعريف السيكلوجي للقيمة:

يعود الفضل في دراسة القيم السيكلوجية إلى إثنين إلى علماء النفس الأول هو السيكلوجي الألماني إدوارد سبرنج spranger، والثاني هو السيكلوجي الأمريكي لويس ليون ثرستو "l. l tunstone" ثم توالى بعد ذلك بحوث في دراسة القيم وخاصة ضمن موضوعات علم النفس الاجتماعي، وفيها يلي نستعرض أهم التعريفات السيكلوجية للقيم:

❖ سميث: القسيمة بمعنى الاجتماعي على اتخاذ قرار أو حكم يتحدد على أساسه سلوك الفرد أو الجماعة إزاء موضوع ما، ويتم ذلك بناء على نظام معقد من المعايير والمبادئ.

❖ ثورندايك: القيمة بأنها تفضيلات وتمكن في اللذة أو الألم الذي يشعر به الإنسان.

❖ جون ديوي: القيمة ما نراه ونميل إليه بتلك التي توافق الحكم عليه بعد فحص العلاقة التي يعتمد عليها الشيء المحبوب، أما المحبة التحدث دون علم عالم أي كيف حدثت ولأي غرض تهدف.¹

❖ حامد زهران: القيمة عبارة عن تنظيمات الأحكام عقلية وانفعالية معممة نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه النشاط.

❖ أبو النّبيّل: القيم أنها نظام معقد يتضمن أحكاما تقويمية إيجابية أو سلبية تبدأ من القبول إلى الرفض وذات طابع فكر مزاجي نحو موضوعات والأشخاص والمواقف الاجتماعية.

ومن منظور علم النفس الاجتماعي كروية نسقية بين غلم الاجتماع، وعلم النفس تستتبط تعريف إجرائيا للقيم فهي أحكام يصدرها الفرد على بيئته الإنسانية والاجتماعية والمادية، وهذه الأحكام هي بعض جوانبها نتيجة تقويم الفرد أو تقديره، إلا أنها في جوهرها نتاج استوعبه الفرد وتقبل بحيث يستخدمها كمحكات أو مستويات أو معايير.

2_ علاقة القيم ببعض المفاهيم النفسية والاجتماعية:

❖ القيم والاتجاهات: إنّ الفرق بين الاتجاهات والقيم يمكن في أن القيم لا يمكن ان تكون (وظيفة) اتجاهات مع أن الاتجاهات

(التقويم لإيجابي أو السلبي للأشياء أو أشخاص أو الموقفا) يمكن أن تكون وظيفة للقيم أو وسيلة للتعبير عنها، ويمكن أن تكون للفرد الواحد مئات أسهل من تغييركم الى القيم.

❖ القيم والحاجات: الفرق بين القيم والحاجات يكمن في أن القيم تتضمن الوقائع المعرفية، التي يعد الإنسان هو الكان الحي الوحيد.

¹ محمد عبيد بن هاشم الصعب، مرجع سابق، ص18.

الذي يمكنه عمله بينما الحاجات لا تحتوي القيم هذا الأمر كما أن الحاجات توجد لدى جميع الكائنات الحية على حد سواء.¹

❖ القيم والتفضيلات: ذهب عدد من الباحثين إلى أن القيم من التفضيلات والرغبات ونحن عندما نقوم بالحكم على شيء ما حسنا كان أم قبيحا نحكم عليه حسب ما لدينا من التفضيلات، ويقول ماجد الجلال في وصفه للقيم بأنها علم السلوك التفضيلي، إذا أن أي سلوك للفرد يمثل تفضيلا للمسلوك على الآخر.

❖ القيم والمعايير: المعيار يمثل السلطة الخارجية للفرد وأما القيم فهي بمثابة السلطة الداخلي.

❖ القيم والأعراف والتقاليد: العرف نوع من العادات التقليدية يشبه التقاليد من الناحية أنه تقليدي وعريق ومتوارث وملزم.

إلا أنه يختلف عنها في درجة إلزامه وانتشاره وشموله وعمومته والتقاليد عادات تهم الجماعة أو فئة أو طبقة فهي عادات ضيقة النطاق نسبيا، أما لعرف فهو يهدف إلى حفظ كيانات الجماعات كلها متمثلة في وحدة واحدة هي وحدة المجتمع.

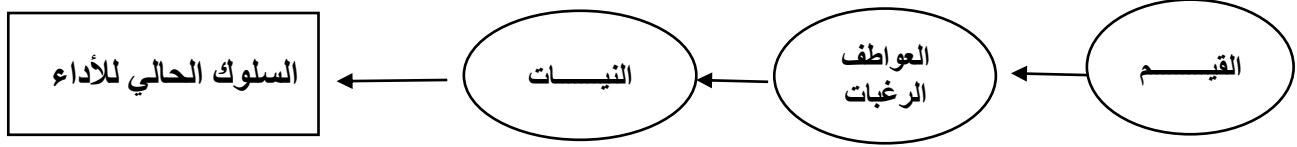
القيم والاهتمام: الاهتمام يعتبر مظهر من مظاهر عديدة القيم وأن ظهور اهتمامات معينة لدى الفرد إنما يكشف ببزوغ قيم معينة ترتبط بهذه الاهتمامات، بالإضافة أن الاهتمام مفهوم أضيق من مفهوم القيم، وإذا ما حولنا تباين الفرق بين الاهتمام والقيمة فإننا نجد الاهتمام قد يكون مجرد نيل عابر للشيء أما القيمة فتترسخ في ذهن الفرد نحو أشياء لفترة زمنية أطول من مجرد الاهتمام به.²

❖ القيم والسلوك: القيم تعد أكثر تجريدا من السلوك فهي ليست مجرد سلوك انتقائي بل تتضمن المعايير الذي يحدث التفضيل.

¹ محمد عبيد بن هاشم الصعب، مرجع سابق، ص 19.

² محمد عبيد بن هاشم الصعب، مرجع سابق، ص 20.

على أساسها كما يرى "لوك" أن السلوك يتحدد بالقيم والأهداف كما هو مبين في الشكل التالي



❖ **القيم والمثل:** نستطيع القول إنه هناك تقارب قوي بين القيم والمثل، فالمثل تمثل الحوافز طوية الأمد وغايات التي نسعى لتحقيقها.

القبيح بأنه يم والمعتقدات: نظر بعض الباحثين إلى القيم بأنها معتقدات يعتقد بها الشخص فيحكم على الحسن بأنه حسن والقبيح استنادا إلى معتقده، وعلى الرغم من التداخل بين القيم والمعتقدات إلا أن بعض الباحثين قد فرق بينها في عدة جوانب:

- عندما تدور حول معتقدات القيم تشير إلى الحسن مقابل السيء أما المعتقدات فتشير إلى الحقيقة مقابل الزيف.

- المعارف في القيمة تميز عن باقي المعارف الأخر بالخاصية التقويمية فهي ليست مرادفة للمعتقدات إنما تدور حول معتقدات التي يتبنها الفرد

ويرى بعض الباحثين أن القيم معتقد يتعلق بما هو جدير بالرغبة، ذلك المعتقد يملئ على الفرد مجموعة من الاتجاهات المعبرة عن هذه القيمة

❖ **القيم والنموذج:** يشير مفهوم النموذج إلى نمط سلوك فكري أو شعور مشترك لدى جماع محددة، والذي ينقل بفعل التربية أو يكتسب نتيجة الانتماء المطول لها، التي تفره أو تقبله مثل كيفية اللباس أو التحية أو الصمت في مواقف معينة، كما قد يشير هذا المفهوم أيضا إلى أي نسق تفسيري معين في أي فرع علمي حيث يختلف المفهوم النموذج على مفهوم القيمة على الأرجح بأن استخدام عبارة النموذج يكون في أطار أكثر شمولية

إستاتيكية في حين أن مفهوم القيمة له لآثار ديناميكية عل سلوك، وكذلك فيما يتعلق في تكونه وتحوله مستقبلا.¹

المفهوم الاصطلاحي للقيم في الدراسات الاجتماعية و النفسية:

لقد بدا الاهتمام بدراسة القيم عند علماء الاجتماع عندما نشر توماس وزنانيكي دراستهما عن الفلاح البولندي في أوروبا و أمريكا 1917 ، حيث ظهر اهتمام غير مباشر بدراسة القيم التي حملها الفلاح البولندي الى ارض المهجر في أمريكا حيث عرفا القيمة بانها أي معنى ينطوي على مضمون واقعي وتقبله جماعة اجتماعية معينة ويشار اليه على انه الهدف الأساسي لأي احتياج او تصرف او رغبة .

ومن منظور البنائية الوظيفية : جاءت معالجة دور كايم للقيم في معرفة حديثة عن القواعد الأخلاقية او انه شرط ضروري لوجود هذه القواعد ، فالإنسان يوصف بانه انسان أخلاقي لأنه يعيش .

وان الاخلاق تشكل جوهر وجوده وترتبط القيم الأخلاقية ارتباطا عضويا بالمجتمع، وعند ماكس فيبر: فان القيم تعتبر اختيارات فردية حرة و تحددتها أفكار وتصورات الجماعات الاجتماعية و ان هذه الاختيارات تكون مشروطة بشروط اجتماعية .

ومن منظور بارسونز : فان القيم و المعايير وما يرتبط بها من مظاهر للثواب و العقاب هي الوعاء الكلي الذي تحفظ للبناء الاجتماعي استقراره واستمراره .

ومن المنظور الماركسي : نجد ان تحليل القيم يرتبط بتحليل الأبنية الفوقية للمجتمع و التي تضم الاخلاق و الدين و القيم و اشكال الوعي المختلفة و المستويات الثقافية بشكل عام .²

وعرف زهران القيم : بانها حكم بصورة الانسان على شيء ما مهتديا بمجموعة المبادئ و المعايير التي ارتضاها الشرع محددًا المرغوب فيه و المرغوب عنه من السلوك .

¹ محمد عبيد بن هاشم الصعب، مرجع سابق، ص21

² محمد عبيد بن هاشم الصعب، مرجع سابق ، ص22.

وعرفته فوزية دياب : بانها الأفكار الاعتقادية المتعلقة بفائدة كل شيء في المجتمع وقد تكون الفائدة صحة جسمية او توقد في الذكاء او حسن سمعة او غير ذلك من المنافع الشخصية .

بينما يعرفه حمزة بقوله: هي عبارة عم تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية معممة نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه الأشياء التي توجه رغباتنا واتجاهاتنا نحوها ويرى الهاشمي ان القيم هي .مجموعة من التنظيمات النفسية لأحكام فكرية وانفعالية يشترك فيها اشخاص بحيث تعمل تلك التنظيمات في توجيه دوافع الافراد ورغباته في الحياة الاجتماعية الكبرى لخدمة اهداف محددة تسعى لتحقيقها تلك الفئة.

ويعرفها حسن بانها : ما يعتبره الفرد مهما ومن اجلها وبها يعيش و يضحي ويتم التعبير عنها في شكل اراء عما هو صواب وحق وعدل .

ويرى عبد الحليم : انها حالة عقلية وجدانية تدفع صاحبها الى اختيار ما يتفق فيه الفكر و القول و الفعل فيسعد بذلك و يتحمل فيه ومن اجله المشاق دون انتظار لمنفعة ذاتية .

بينما يرى قميحة ان القيم : هي مجموعة الاخلاق التي تصنع نسيج الشخصية الإسلامية و تجعلها متكاملة قادرة على التفاعل الحي مع المجتمع وعلى التوافق مع أعضائه وعلى العمل من اجل النفس و الاسرة و العقيدة .¹

3-أهمية القيم:

للقيم أهمية كبيرة في المجتمعات البشرية والتي تخلص وفقا للنقاط التالية:

لا يوجد اختلاف بين الناس على دورها المؤثر في حياة البشرية.

❖ تساهم في تغيير السلوك السيء وتحويله إلى الجيد.

❖ ترتبط بالإدارة البشرية، والتي تدفع الإنسان للالتزام بالقيم تعتبر وسيلة من وسائل نهوض المجتمع.

❖ المساهمة في تبصير الجامعات بالأدوار التي من خلالها تتمكن تلك الجامعات من تنمية القيم عند طلبتها.

¹ محمد عبيد بن هاشم الصعب، مرجع سابق، ص23.

- ❖ المساهمة في تطوير نموذج للتعليم الجامعي، تتكامل فيه أدوار العاملين في الجامعة لتحقيق وظائفها ورسالتها.
- ❖ التعرف على مسؤولية الفردية لكل من يعمل في جامعة مهما كانت طبيعة عمله في تنمية القيم لدى الطلبة.¹

4- مكونات القيم:

(أ) **المكون المعرفي:** ومعياره الاختيار الشعوري أي انتقاء القيمة من بدائل مختلفة بحرية كاملة بحيث ينظر الفرد في عواقب انتقاء الاختيار اللاشعوري لا يشكل اختياراً يرتبط بالقيم، حيث يعتبر اختيار المستوى الأول للسلم الدرجات المؤدية إلى القيم ويتكون من ثلاث خطوات متتالية وهي: اكتشاف البدائل الممكنة، النظر في عواقب كل بديل ثم اختيار الحر.

(ب) **المكون الوجداني:** معياره التقدير الذي ينعكس في التعلق في القيمة واعتزاز بها والشعور بالسعادة لاختيارها، ورغبة في إعلانها على الملأ، ويعتبر التقدير المستوى الثاني في سلم الدرجات المؤدية إلى القيم ويتكون من خطوتين متتاليتين هما: الشعور بسعادة الاختيار القيمة، ثم إعلان التمسك بالقيمة على الملأ.

(د) **المكون السلوكي:** ومعايرة الممارسة والعمل أو فعل ويشمل الممارسة الفعلية للقيمة أو الممارسة على النحو يتسق مع القيمة المنتقاة على أن تتكرر الممارسة بصورة مستمرة في أوضاع مختلفة كلما سمحت الفرصة لذلك، وتتكون الممارسة من خطوتين هما: ترجمة القيمة إلى ممارسة وبناء نمط قيم.²

¹ أ/ الجموعي، مومن بكوش، القيم الاجتماعية، مقارنة نفسية اجتماعية.

² أ. الجموعي مومن بكوش، القيم الاجتماعية، مقارنة نفسية اجتماعية ص 79

5- مصادر القيم:

الأسرة: هي بيئة الأولى التي تحتضن الفرد كما أن الطبيعة الخصائص التي تميزها تجعلها أكثر المؤسسات الاجتماعية تأثيراً في عملية التنشئة الاجتماعية، إذا تعلم الفرد مبادئ التربية الاجتماعية والسلوك الاجتماعي وآداب المحافظة على حقوق والقيام بالواجبات إلى الغير ذلك المسؤوليات الفردية الاجتماعية.

(أ) **المدرسة:** هي مؤسسة اجتماعية تربوية حظيت بالاهتمام والدراسة منذ زمن طويل، وذلك نظراً لنقل المهمة الموكلة إليها من قبل المجتمع ولعظم التوقعات المنتظرة منها، ابتداءً من دخول الطفل إليها إلى أن يتخرج منها، وتلعب المدرسة دوراً في إغناء القيم التي تلقاها الفرد في الأسرة وتضيف عليها قيم أخرى ويعتبر دورها دوراً مكملًا للأسرة حيث تقوم بتدعيم الكثير من المعتقدات والاتجاهات والقيم الحميدة التي تكونت لدى الطفل في البيت، فهو يأتي إلى المدرسة وهو قادر على التحدث بلغة بلده ويسير في سلوكه وفقاً لقيم اجتماعية ودينية معينة ومع ذلك ينقصه الشيء الكثير الذي ستقوم المدرسة بتزويده به .

(ج) **المسجد:** يعد الدين مصدر المثل للمجتمع التي تمثل وازعاً للسلوك لذلك يعتبر أحد أهم مصادر القيم إذ أن القيم الدينية هي الغالب الأساسي الذي يستند عليه الناس في تقييمهم لسلوكه من ناحية القبول أو الرفض، إذ يرى " دوركايم " أن الدين هو مصدر كل ما نعرف من ثقافة كلياً وأنه منبع كل الأشكال الثقافية المثالية، فالأديان عموماً هي عبارة عن مجموعة من القيم تحدد سلوك الفرد وتوجهه بمجموعة من الأوامر والنواهي تضبط لها سلوكه من خلال العقوبات التي تنجز عن ذلك في السلوك، والمسجد من المؤسسات الاجتماعية التي تتولى إيصال هذه السلوكيات الاجتماعية إلى الفرد.

(د) **جماعة الرفاق:** تؤدي جماعة الرفاق دوراً بالغ الأهمية والحساسية في التأثير على أفرادها بسبب كونها تنشأ في مرحلة حاسمة من مراحل نمو الطفل، أن يكون الطفل يبحث

عن ذاته خارج الأسرة وإشباع الحاجات والدوافع الاجتماعية التي تلقى كبها من قبل محيط الأسرة ، فتكون جماعة الرفاق البديل المناسب للاحتضان الطفل وتمكينه من إرادته، بذلك تساهم جماعة الرفاق بشكل أساسي في صياغة شخصية الطفل وقيمه واتجاهاته، فمن طريق التأثير بسلوك الرفاق يتبنى الطفل كثير من أشكال السلوك شعوريا ، بل يجد نفسه يتصرف بشكل تلقائي وفق نموذج سلوك معين، وتؤدي عملية النمذجة و الملاحظة دورا كبيرا في تعلم هذه القيم والاتجاهات والآراء والميول باعتبار أن جماعة الرفاق لا تملك سلطة قهرية على أفرادها وبالتالي يكون تأثيرها بشكل تلقائي و غير رسمي .

هـ) وسائل الإعلام: تؤثر وسائل المختلفة من إذاعة وتلفزيون وسينما و أنترنت و صحف و مجلات و كتب وإعلانات، بما تنشره وتقدمه من معلومات و حقائق و أخبار ووقائع و أفكار و آراء لتحيط الناس علما بموضوعات معينة من السلوك، وقد أثبتت العديد من الدراسات أن النمو العقلي و الانفعالي و الاجتماعي للأطفال و المراهقين يتأثر إلى درجة كبيرة بما يتلقونه من مواد تقدمها وسائل الإعلام المختلفة، وفي الوقت الحاضر أصبح للتلفاز دور هام و أساسي بين وسائل الإعلام الأخرى، حيث صار ينافس الأسرة في عملية تنشئة الأطفال وتطبيعهم بسلوكيات معينة، نظرا لكونه غزى كل البيوت ومن جهة أخرى ما يقدمه للأطفال من برامج مسلية و مغرية في نفس الوقت، و لم يعد دوره مقتصرًا على الأطفال فقط بل اتسع و تضخم للكبار من أمهات و آباء و بالتالي أصبح له تأثير كبير على معتقدات الأفراد و قيمهم و اتجاهاتهم و اختياراتهم الخ .

و) الثقافة مصدر للقيم:

تعتبر القيمة إحدى المكونات الأساسية للثقافة التي عرفها الباحث "إدوار برنت تايلر" في كتابة الحضارة البدائية. بأنها ذلك الكل المركب الذي يشمل على المعرفة والعقائد والفن

والاخلاق والقانون والعادات وغيرها من القدرات والعادات التي يكتسبها الإنسان بوصفه عضواً في المجتمع.

ـ يبرز لنا هذا التعريف أن الثقافة عبارة عن إناء يحمل كل ما هو مادي وروحي، إضافة؛ إلى أنه يشمل المعرفة بكل سعتها ومجالاتها، إذا فالثقافة مصدر مهم لقيم مختلفة.

ي) الظروف الاقتصادية والاجتماعية مصدر للقيم:

ـ من المصادر المهمة للقيم أيضاً المعطيات والظروف الاقتصادية والاجتماعية التي صاحبت المراحل الحضارية التي يمر بها المجتمع عبر مسيرته الطويلة، فالجمع بين الرواسب المادية التي ورثها المجتمع من العهود السابقة التي شهدتها وبين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية الجديدة التي عاصرها في ظل النهضة قد أدى دور الفاعل في ظهور قيم جديدة تحمل المسؤولية وحب العمل اليدوي و تثمين جهد الطبقة العاملة و الثقة بالنفس و الصبر و التفاؤل و النقد الذاتي، إضافة إلى بلورة جذور الديمقراطية التي صاحبت عصر النهضة و التحرير التي استوعبها الأفراد بعد أن أصبحت المرشد و الموجه لسلوكهم اليومي، و تظهر لنا تلك القيم في الواجب الوطني والقومي و تخفيف الفوارق الطبقية ومحاربة الاستغلال والاحتكار و التسلط وتخفيف الفوارق الحضارية بين الريف والمدينة.¹

6- وظائف القيم:

ـ إن الإشارة إلى أهمية البحث أي الأهمية من دراسة موضوع القيم، ترتبط بدورها ووظيفتها على المستوى الفردي وكذا على المستوى الاجتماعي ولكل المستويين التأثير في الآخر، إذ تقوم القيم بالوظائف والأدوار التالية:

¹ . الجموعي مومن بكوش القيم الاجتماعية – مقارنة نفسية , إجتماعية ,أ, ص 80

1_ القيم كمعايير لتوجيه السلوك:

_تقودنا إلى اتجاهات محددة فيما يعلق بالقضايا الاجتماعية.

_تقودنا إلى تفضيل إيديولوجيا سياسية أو دينية معينة أي أ القيم تسوقنا إلى اختيار وتفضيل أي القيم الأخرى أنسب وأكثر ملائمة لنا في جميع النواحي سياسية أو دينية.... إلخ.

_تحدد الطريقة التي نقدم بها أنفسنا للآخرين، أو نقبل بها الآخرين، أي أن القيم تضبط لنا الطريقة، المثلى لنظهر بها في المجتمع ونستطيع أن نتقبل بها الآخرين.

_تعتبر معايير للحكم والتقييم.

_تستعمل من أجل المقارنة بين الأفراد أي أن القيم توظفها من أجل الحكم على الأفراد هذا أحسن والآخر سيء، وهذا بمطابقة سلوكياتهم من القيم، الموجودة في المجتمع.

_تستعمل كمعيار من أجل التأثير على الآخرين فتعرف أي القيم تستحق أن تؤثر أو تتأثر بها وعن طريق قيم الشخص تحكم على سلوكياته واعتقاداته واتجاهاته.

_تخبر كيف نبرر أطفالنا غير المقبولة أي أنها تعد لنا الطريقة الذي نستطيع بها إظهار الأفعال المنافية للقيم الموجودة في المجتمع.

2_ القيمة كمخطط لحل الصراعات واتخاذ القرارات:

تكون وظيفة القيمة كمخطط لحل الصراعات واتخاذ القرارات قد يستشار هرم قيمي وليس قيمة واحدة وهنا يدخل الفرد في صراع من أجل اختيار القيمة المناسبة.

3_ القيمة كدافع:

القيم طاقات العمل ودوافع للنشاط، ومتى تكونت القيم الرغبة فيها لدى المرء فإنه ينطلق إلى العمل الذي يحققه بمثابة المرجع أو المعيار الذي نقيم به هذا العمل لنرى مدى تحقيقه

لها، وهذا يعني أن القيم تمثل قوة دافعة للعمل، هذا العمل وكل ما يتعلق به من احترام للوقت وأداءه بإتقان وبذل الجهد والإخلاص فيه.

4_ تلعب القيم دوراً فعالاً في عملية التوافق النفسي والاجتماعي للأفراد:

إلى جانب الدور الذي تلعبه في عمليات العلاج النفسي وهي بذلك تهدف لتعديل السلوك و خاصة عند بعض الأفراد الذين ينتمون للدين، فمعرفة قيم المريض وأهدافه في الحياة ضروري للمعالج، فالمريض يلجأ للمعالج بقيم و تصورات عن مشاكله و صراعاته ليعمل هذا الأخير على البحث عن حل مقنع لهذا الصراع بين قيمه وسلوكياتهم، ويعمل كذلك على معرفة محيط المريض فيما يتعلق بقيمه لمعرفة مدى توافقه، و كذا ضبط أسباب عدم التوافق مع الجماعة. كما أن للقيم دور في مجال الوقاية لا يقل أهمية عن مجال العلاج و ذلك سواء فيما يتعلق بالوقاية لا يقل أهمية عن مجال العلاج و ذلك سواء فيما يتعلق بالوقاية من بعض المشكلات الاجتماعية كمشكلة سوء التوافق النفسي و الاجتماعي وما ينجز عنه من مشكلات خطيرة كتعاطي المخدرات.

7- خصائص القيم:

إن التعرض لدراسة خصائص القيم كأحد أهم المفاهيم المنظمة لحياة وسلوك أفراد المجتمع ما، من أهمية بما كان لفهم طبيعة هذه القيم ومن ثم السبل التي يمكن من خلالها تنمية هذه القيم لدى أفراد ويمكن تحدد أهم الخصائص التي تميز بها القيم:

(1) **الخاصية الذاتية:** ويقصد بذاتية القيم أنها تتعلق بالطبيعة الإنسانية والاجتماعية والسيكولوجية، العامة للإنسان التي تشمل الرغبات والميول والعواطف وغيرها، من عوامل نفسية فالقيمة باعتبارها أحكام تصدر على الأشياء تتضمن معان كثيرة مثل اهتمام

والاعتقاد والرغبة، وكل هذه الأحكام والمعاني تعبر عن عناصر الشخصية الذاتية، وتتضمن القيمة عنصرا عاطفيا إلى جانب العنصر المعرفي والسلوكي¹.

(2) **الخاصية الموضوعية:** ونعني بموضوعية القيم أنها خارجية عن ذوات الأفراد وعن تجسيداتهم الفردية، وهي مترابطة بمعنى أنها تؤثر وتتأثر بغيرها من (ضوابط) الظواهر الاجتماعية .

(3) **الخاصية النسبية:** ونعني بنسبه القيم بأنها تختلف من شخص إلى آخر من مجتمع إلى الآخر ومن ثقافة إلى الأخرى ومن الزمن إلى الآخر.

بل انها تختلف في الشخص الواحد حسب رغباته وحاجاته ومستواه، وكذلك لا يمكن فهم القيمة إلا في مجال السلوكي وفي الإطار الثقافي الذي يعيش فيه الفرد فمعنى القيمة لا يتحدد ولا يتضح في النظر إليها والحكم عليها في حد ذاتها مجردة عن كل شيء بل لابد الوسط الذي من النظر إليها من خلال الوسط الذي تنشأ فيه والحكم عليها ليس بصفة مطلقة بل يكون طرفيا أو موقفيا، وذلك بنسبتها إلى المعايير التي يضعها مجتمع معين وفي زمن معين وإبراجاعها دائما للظروف المحيطة بثقافة المجتمع.

(4) **خاصية الترتيب:** اتفق العلماء على وجود سلم القيم، فالترتيب ينتج عنه وضع الأشياء في مراتب ولدرجات بعضها فوق بعض ولذلك تهمل بعض القيم على غيرها، فنجد الفرد يحاول أن يحقق قيمه جميعا ولكن إذا حدث تعارض بينهما فإن بعضها يخضع للبعض الآخر وفقا لترتيب خاص به، فهناك قيمة لها أولية في حياة الفرد عن باقي القيم، لهذا فالأفراد لا يختلفون في عدد القيم وإنما يختلفون في الأولوية التي يعطونها لها، ويطلق عليها منظومة القيم أو تنسيق القيمي على الترتيب في شكل متدرج من الأهم إلى المهم إلى الأقل أهمية.

¹ القيم الاجتماعية، مقارنة نفسية، اجتماعية أ- الجموعي مومن بكوش، ص 83.

(5) **خاصية الثبات والاستقرار:** إن خاصية الثبات والاستقرار في القيم ليست بدرجة واحدة فالقيم السائدة في المجتمع ما تتفاوت في قدرتها على مقاومة التغير الاجتماعي، والجدير بالذكر أن ما تتسم به القيم من نسبة لا يتعارض من كونها ثابتة في نفس الوقت وهذا الثبات ليس مطلقاً وهذه النسبية ليست فردية وجزئية والمجتمع ليس له دور كبير في تثبيت القيم وتطورها¹.

(6) **الخاصية الديناميكية:** أي أنها قابلة للتغير الاجتماعي ولكن قد يكون التغير (اجتماعي) سريعاً كما في الدول الصناعية المتقدمة التي تعتبر الرغبة في التغيير قيمة اجتماعية هامة وقد يكون بطيئاً جداً كما هو المجتمعات البدائية والثبات النسبي للقيم لا يعني قابليتها للتغير.

(7) **خاصية الاجتماعية والعمومية:** يمكن النظر إلى القيم على أنها ظاهرة اجتماعية وتؤدي إلى تحقيق وظائف معينة في المجتمع كما أن القيم معرفة مصبوغة بصبغة العمومي فهي عامل تشمل فئة كثيرة من المجتمع.

(8) **خاصية القابلة للترشيد:** فالقيم عملية قابلة للترشيد. فترشيد القيم يتطلب تفهم ومعايشة وممارسة هذه القيم والرجوع بها إلى جذور الثقافة والوقوف على وظائفها الاجتماعية، فإذا تبين أن هذه القيمة أصبحت غير ملائمة كان من الضروري على رجال التربية والإعلام أن يستبدلوها بغيرها بعيداً عن محاولة إلغائها لأنها من التراث الاجتماعي وبالتالي فإن الإبقاء عليها مع تجسيدها أمر مقبول ومحاولة إلغائها والقضاء عليها أمر مستحيل.

(9) **خاصية الاكتساب:** القيم المكتسبة يتعلمها الفرد في نطاق الجماعة و عن طريق التنشئة الاجتماعية حيث تتفاعل تلك العوامل مع التكوين، النفسي للفرد ذاته حيث يصبح الأفراد يهتمون ببعض القيم و تفضيلها على غيرها².

¹ مومن بكوش، القيم الاجتماعية، مقارنة نفسية، اجتماعية أ/ الجموعي ص ص 83-84.
² مومن بكوش، القيم الاجتماعية، مقارنة نفسية، اجتماعية أ. الجموعي ص 84.

- تعلم القيم:

القيم نتاج اجتماعي، يتعلمها الفرد و يكتبها و يشربها تدريجيا و يضعها في إطار السلوك المرجعي، و يتم ذلك خلال عملية التطبيع الاجتماعي، وعن طريق، التفاعل الاجتماعي يتعلم الفرد أن بعض الدوافع و الأهداف يفضلها الفرد على غيرها أي أنه يقيمها أكثر من غيرها، و تستمد القيم من مصادر متعددة مثل الدين و المعتقدات و التراث و العلاقات الاجتماعية و الاقتصادية و تنمو القيم من خلال خبرات الفرد المتجددة و تلعب الأسرة دورا في إكساب الأبناء القيم أثناء عملية التطبيع الاجتماعي فقد أثبتت الدراسات وجود درجة من التجانس بين قيم الآباء و قيم الأبناء و جماعة الأقران و الخبرات الأكاديمية¹.

- تأثير القيم في السلوك :

و تؤثر القيم في السلوك حين تعتبر، مجالا أو إطار مرجعيا لإدراك و تنظيم الخبرة و الاختيار بين بدائل السلوك، وهكذا فإن القيم يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند الدراسة و تغير سلوك الانسان بصفة عامة لأنها أحد المحددات الهامة في السلوك، أي أنها من الأسس التي يتحدد في ضوءها سلوك الانسان².

8- تصنيف القيم:

أولاً: من حيث المحتوى

ثانياً: من حيث المقصد

ثالثاً: من حيث الشدة

رابعاً: من حيث العمومية

¹ د. فاروق عبده فليح، د- السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، organizational behavior in

educationnel national institutions managigng، ص ص 190 , 191.

² نفس المرجع ص 191

خامسا: من حيث الوضوح

سادسا: من حيث الدوام

أ: من حيث المحتوى:

1- القيمة النظرية:

و تتعلق باكتشاف الحقيقة مثل السعي الدائم لاكتشاف الحقيقة و التعرف على العالم المحيط بنا و السعي لمعرفة القوانين التي تحكم الأشياء ووضع العلم و الثقافة في المقام الأول و الأفراد اللذين يضعون هذه القيم في مستوى أعلى من غيرها يمتازون بنظرة موضوعية نقدية معرفية تنظيمية، وهم عادة ما يكونون من الفلاسفة و العلماء.

2- القيم الاقتصادية:

يقصد بها اهتمام الفرد و ميله إلى ما هو نافع في سبيل هذا الهدف و يتخذ من العالم، المحيط به وسيلة للحصول على الثروة و زيادتها عن طريق الانتاج و التسويق و الاستهلاك البضائع و استثمار الأموال، لذلك نجد أن الأشخاص اللذين تتضح فيهم هذه القيم يمتازون بنظرة عملية و هم عادة من رجال المال و الاقتصاد

3- القيم الجمالية:

ويقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى ما هو جميل من ناحية الشكل والتنسيق وتشجيع الفن والاحتكار الفني والاهتمام بالتذوق الفني والجمالي ودراسة الأدب الذي يصور الحب في أسمى صورة

4- القيم الاجتماعية:

يقصد بها اهتمام الفرد و ميله إلى غيره من الناس فهو يحبهم و يميل إلى مساعدتهم و يجد في ذلك إشباعا له و هو ينظر إلى غيره على أنهم غايات و ليسوا وسائل لغايات أخرى و

لذلك فإنهم يمتازون بالقيم الاجتماعية يمتازون أيضا بالعطف و الحنان و الايثار و خدمة الغير و الاحساس بالمسؤولية.

5- القيم السياسية:

يقصد بها اهتمام الفرد وميله للحصول على القوة فهو شخص يهدف إلى السيطرة و التحكم في الأشياء أو الأشخاص و هي تتعلق أيضا بالنشاط السياسي.

6- القيم الدينية:

يقصد بها اهتمام الفرد و ميله إلى معرفة ما وراء العالم الظاهري فهو يرغب في معرفة أصل الانسان و مصيره و أن هناك قوة تسيطر على العالم الذي يعيش فيه، كما يحاول أن يربط نفسه بهذه القوة بصورة ما.

ولا يعني هذا التصنيف للقيم أن الأفراد يتوزعون تبعا له ولكنه يعني أن هذه القيم توجد جميعها في كل فرد غير أنها تختلف في ترتيبها من فرد لآخر على حسب قوتها وضعفها لدى الفرد نفسه ولدى مجموعات الأفراد.¹

ب: من حيث بعد المقصد:

1- قيم وسائلية:

هي تلك القيم التي ينظر إليها الأفراد والجماعات على أنها وسائل لغايات أبعد مثل الترقى.

2- قيم غائية: (هدفية).

وهي الأهداف والفضائل التي تصنعها الجماعات والأفراد لأنفسها فالحرب في نظر الرجل العسكري ذات قيمة وسائلية لأنها وسيلة تكسبه الترقى في المنصب والشرق والترقى في هذا الموقف قيمة غائية أو هدفية.

¹ نفس المرجع ص, 192.

ج: من حيث بعد الشدة

1- قيم ملزمة (أمرية ناهية).

و هي القيم التي تمس كيان المصلحة العامة و التي تتصل اتصالاً وثيقاً بالمبادئ التي تساعد على الاتصال اتصالاً وثيقاً بالمبادئ التي تساعد على تحقيق الأنماط المرغوب فيها و التي تصطلح عليها الجماعة في تنظيم أفرادها من الناحية الاجتماعية و الخلقية و العقائدية، فالقيم الملزمة هي القيم ذات القدسية التي تلتزم الثقافة بها و أفرادها و يرفع المجتمع تنفيذها بقوة و حزم سواء عن طريق العرف و قوة الرأي العام أو عن طريق القانون مثل القيم التي ترتبط بتنظيم العلاقة بين الجنين أو بمسؤولية الأب نحو أسرته أو بتحديد حقوق الفرد ووقايتها من عدوان الغير.¹

2- القيم التفضيلية:

هي القيم التي يشجع المجتمع أفرادها على التمسك به ، و لكنه لا يلزمهم بها إلزاماً يتطلب العقاب الصارم و من أمثلتها: إكرام الضيف - المجاملات - الطموح.

و الواقع أن أكبر فوق يميز القيم الالزامية من القيم التفضيلية هو درجة الالزام و القهر الاجتماعي المتصل بكل منهما فمن الممكن أن يخرج الفرد عن القيم التفضيلية ، ومع ذلك يستمر كعضو مكانته الاجتماعية في طبقته أو جماعته، أما إذا تعارض سلوك الفرد مع القيم الالزامية و ما تأمر به أو تنهى عنه فإن مجتمعه بغضب عليه مثال ذلك امرأة تتزوج برجلين في وقت واحد، أما القيم التفضيلية ليست كذلك فارتداء الملابس للخروج في الطريق يعتبر في حد ذاته من القيم الملزمة، أما ارتداء زي معين بشكل خاص يتمشى مع الموضة فيعتبر قيمة تفضيلية.

¹ نفس المرجع ص 192-193.

3- القيم المثالية:

هي القيم التي يشعر الناس باستحالة تحقيقها بصورة كاملة و مع ذلك فإنها تؤثر في توجيه سلوك الأفراد مثل القيم التي تتطلب من الفرد أن يعمل لدنياء كأنه يعيش أبدا و لآخرته كأنه يموت غدا، و هي القيم التي تتطلب الكمال في أمور الدين و الدنيا معا ¹ .

د : من حيث العمودية:

1- القيم العامة :

هي القيم التي تعم انتشارها في المجتمع كله بغض النظر عن ريفه وحضره وطبقاته وفئاته المختلفة مثل الاعتقاد في أهمية الدين والزواج وأهمية الأسرة وأهمية رعاية الصغار وتربيتهم واحترام كبار السن وصلة الأرحام واحترام الملكية الخاصة. ويتوقف انتشار القيم في المجتمع ما على التجانس في أحواله الاقتصادية وظروفه المعيشية والاجتماعية والأخلاقية وأبعاده السياسية والثقافية.

2- القيم الخاصة:

هي القيم المتعلقة بمواقف أو منسابات اجتماعية معينة أو بمناطق محدودة أو بطبقة اجتماعية أو جماعة خاصة مثل الزواج والأعياد والختان وبطبقة الاجتماعية مثل طبقة النبلاء والقيم الخاصة بالدور الاجتماعي للطبيب وأستاذ الجامعة والدور الاجتماعي للجنس الذي ينتسب إليه الأفراد.

هـ: من حيث بعد الوضوح

1- قيم ظاهرة (صريحة) :

وهي القيم التي يصرح بها ويعبر عنها بالكلام مثل القيم المتعلقة بالخدمة الاجتماعية والمصلحة العامة.

¹ نفس المرجع ص , 193

2- قيم ضمنية:

وهي تلك القيم التي نستخلص ويستدل على وجودها من ملاحظة الميول والاتجاهات والسلوك الاجتماعي بصفة عامة مثل القيم المرتبطة بالسلوك الجنسي.

فالقيم تتجلى في السلوك الخارجي و يعبر عن أحكام القيمة الداخلية و التي تنشأ في نفسه مع السلوك الظاهري، فالعبرة في القيم ليست بالكلام بل بالعمل السلوك الفعلي، لأنها هي القيم التي يحملها الانسان في سلوكه.

أما القيم الصريحة المعلنة فليست دائماً بالقيم الحقيقية بل كثيراً ما تكون زائفة وطلبك لأن أمثلة القيم الصريحة كثيراً ما تنادي بها بعض الهيئات أو الجماعات التي تقوم بمشروعات تجارية أو صناعية أو تعليمية فكثيراً ما تعلن الجماعة صراحة وقولاً أن هذا المشروع أو ذلك قد قام للخدمة الاجتماعية وللصلحة العامة في حين أنه في الحقيقة قائم على الأنانية وكسب الثروة أو الشهرة للمساهمين فيها.

و: من حيث الدوام:

(1) القيم العابرة الوقتية العرضة القصيرة الدوام:

السريعة الزوال مثل القيم المرتبطة بالموضة والموسيقى والبدع وهي قيم ترتبط بالكميات ولشكليات والزخرف وليس بصلب الحياة فهي قيم لا تمس الحاجات الضرورية.

(2) القيم الدائمة:

هي القيم التي تبقى زمناً طويلاً مستقرة في نفوس الناس ويتناقلها جيل عن جيل كالقيم المرتبطة بالعرف والتقليد ولذلك فالقيم المرتبطة بها لها في الغالب صفة القداسة والإلزام لأنها تمس الدين أو الأخلاق كما تمس الحاجات الضرورية للناس ولها علاقة كبرى بمصلحة المجتمع ولذلك تبقى هذه القيم راسخة في المجتمع رسوخاً كبيراً.

9- قياس القيم:

إن الكثير من علماء النفس في أول الأمر استبعدوا فكرة قياس القيم على أساس أن الأمر عبارة عن تفضيل شخصي وذاتي فهناك تعبير عن القيم يغلفه مسaire المعايير الاجتماعية وحتى المحرمات وبعضها يمس الدفاع الناتج عن الكتب مما يجعل البعض يفضلون دراسة القيم عن طريق الاختبارات الإسقاطية.

- والمقابلات إكلينيكية المكشفة وملاحظة السلوك الفعلي. وعلى العموم يمكن دراسة القيم ونسق القيم على مستوى الثقافة دراسة وضعية مقارنة ويكمن دراستها من خلال دراسة الاحكام الظاهرة للقيم والتي تعبر عن التفضيل.

ومن أشهر مقاييس القيم اختبار القيم من إعداد "ألبرت وفيثرثورن ولندزي" وهو يقيس القيم النظرية الاقتصادية. الجمالية- الاجتماعية - السياسية- الدينية.

وهناك مقاييس من وضع «جوردن» ويضم مقاييس أولهما يقيس القيم لاجتماعية والثاني يقيس القيم الشخصية، ومقاييس القيم من إعداد «مبلتون روسكن» ويقيس القيم الوسائلية والقيم الغائبة وأيضا هناك استفاء القيم من إعداد " حامد زهران"¹.

10- نسق القيم:

تنظم القيم في نسق منظم يتكون لدى منظم يتكون لدى الفرد ويمكن التعرف عليه وقياسه وتحديدده الآن نسق القيم هو مجموعة القيم التي تنظم في نسق متساند بنائيا متباين وظيفيا داخل إطار ينظمها ويشملها في تخرج خاص أي أن نسق القيم هو: الترتيب الهرمي لمجموعة القيم التي يتبناها الفرد أو الجماعة أو المجتمع ويحكم سلوكه أو سلوكهم وغالبا بدون وعي شعوري من الفرد أو أعضاء المجتمع.

¹ نفس المرجع ص ص 195-196

وينظر الى نسق القيم الاساسية المتكاملة باعتباره وضع أولويات القيم كإطار مرجعي للسلوك يأتي على قيمة مكونات الإطار المرجعي العام للسلوك اي أن نسق القيم ينظم السلوك.

وتعتبر القيم متغيرات تابعة ويتغير نسقها حسب ظروف المجتمع والتغير الاجتماعي والتكنولوجي والوضع الاقتصادي والنظام السياسي وفي نفس الوقت عندما تتكون القيم ويتغير نسقها لدى الفرد فأنها تتحول الى متغيرات متسلقة وتعتبر أساسا لمزيد من التجديد.¹

11- النظريات المفسرة للقيم:

1- النظرية الذاتية: من أشهر العلماء الذين يمثلون الاتجاه الذاتي في تفسير القيم "إميل دوركايم" ويعد أول من طرح موضوع القيم للدراسة العلمية، وينظر " دوركايم " إلى القيم نظرة ذاتية يرفض الرأي ويرى أن القيم حكم منفصل عن الشخص مرتبط بالموضوع، أي متعلق بخاصية الشيء الذي يتعلق بها في لحظة الحكم، وقد برز "دوركايم" رفضه هذا باعتقاده بعدم وجود أي علاقة بين الخصائص الموضوعية للأشياء وبين قيمها، وأكد أن القيم تقدير يقتصر على الأشياء، فالقيمة عند "دوركايم" تنجم عن العلاقة التي تربط الأشياء بالمظاهر المختلفة للمثل العليا على الأشياء، والتي تكشف عن مظهر من المظاهر تلك المثل، وقيمة الشيء لا يمكن أن تقدر عند "دوركايم" إلا عن طريق بعض الأفكار المثالية و المثل العليا تصورات جمعية حقيقية ومرغوب فيها وترتبط بأشياء يستطيع الناس إدراكها، وهي ترتبط بحياة الناس العملية ارتباطا شديدا ، وليست منعزلة عن الحياة وفي رأي "دوركايم" أن المجتمع لا يمكن ان يتكون ويستمر دون نشوء المثل العليا وأن لقيم تتنوع وتتغير لأنها تنشأ عن طبيعة الإنسان نفسها في عالم واقعي، وهي لا تؤثر في المجتمع بقدر مماثل، كما صنف "دور كايم" أحكام القيمة إلى نوعين: النوع الأول أحكام

¹ نفس المرجع ص 197.

تقريرية تقويمية أو موضوعية وتعبّر عن علاقة بين طرفين وتعني ما تراه الذات من قيمة الأشياء والنوع الثاني: أحكام واقعية وهي تشرح ما هو كائن وتعبّر عن الكيفية التي نرى بها بعض الأشياء أو الموضوعات بمعنى أن نميل إلى الأشياء و ننفر من أشياء غيرها، وكلا النوعين يستخدمان المثل الأعلى معياراً لحكمه ففي النوع الأول: يشكل المثل الأعلى (مثلاً) رمزا للشيء الذي يجعله أمراً يدركه العقل أما النوع الثاني:¹ فالشيء يكون رمزا للمثل الأعلى على النحو الذي يجعل تصور هذا المثل أمراً ممكناً بالنسبة للناس .

خلاصة رأي "دوركايم" في معنى القيمة هو أن قيمة الشيء لا توجد في الموضوع نفسه بل هي ما يحققه هذا الشيء من آثار تنشأ عنه حسب تقدير الذات وهذا ليس في الذات الفردية بل الذات الجماعية.

2- النظرية الموضوعية: يرى هؤلاء أن قيمة الشيء كامنة وكائنة فيه فعلاً وتعبّر عن طبيعته، وبمعنى آخر يرى هؤلاء أن قيمة الشيء موضوعية مستقلة عن ذات الإنسان ومشاعره، وتحدد بمعزل عن خبرته في الحياة الواقعية، ولذا فجل القيم الثابتة لا تتغير، و"أفلاطون" من أنصار موضوعية القيم وقد قال بالمثل العليل الثلاث: الحق والخير والجمال، فهي في نظره أعلى المعاني وأسامها قيمة وأعظمها منزلة ولا يخرج أي شيء عنها ولا يخلو أي شيء منها، وقد جعل "أفلاطون" الحق في جانب العلم و المعرفة والخير في جانب الأخلاق السلوك، والجمال في جانب الفن والتناسب، ويرجع أفلاطون هذه الأفكار السامية إلى عالم آخر غير العالم الذي نعيش فيه عالم لا يفنى وتوجد في الأشياء الكاملة كما يجب أن تكون عليه، أي عالم المثل، عالم الحق والخير والجمال²

3- النظرية العامة: لصاحبها العالم الاجتماعي "رالف باترون Ralf Barton prey" تتخذ هذه النظرية ان أي اهتمام لأي شيء يجعل الشيء ذا قيمة حسب المعادلة التالية:

$$(س) \text{ ذو قيمة} = \text{هناك اهتمام ب} = س$$

¹ مومن بكوش القيم الاجتماعية، مقارنة نفسية، اجتماعية أ. الجموعي ص 84.
² الجموعي مومن بكوش القيم الاجتماعية، مقارنة تعيينية، اجتماعية أ. ص 58.

أي أن القيمة تتبع من الاهتمام والرغبة ولا ينبع الاهتمام والرغبة من القيمة إذا تركز نظرية الاهتمام والرغبة من القيمة إذا تركز نظرية الاهتمام على كل القيم في ذات الفرد، وتطلق لفظة قيمة (ليطا) ليدل عملية يقوم به الإنسان وتنتهي هذه العملية بإصدار حكم على شيء أو موضوع أو موقف ما، فالقيم في الواقع عمليات تقويم، والتقويم عملية اجتماعية ثقافية.¹

ملخص الفصل :

وبعد التطرق إلى كل العناصر التي تتضمنها القيم حاولت إستنتاج الآتي:

أنّ القيم متفرّعة ومتشعبة وتشمل كلّ المجالات وأنّ لها طريقة تعلم وقياس وتناولها المفسّرون على شكل نظريّتها للتعمق بها وتفسيرها وعلى الفرد التحلّي بها وغرسها منذ الصغر في الأبناء.

¹ الجموعي مومن بكوش, نفس المرجع , ص 85.

ثانياً: العمل

تمهيد

مفهوم العمل

دراسات ذات العلاقة بالدراسة

تعريف العمل لغة

تعريف العمل في الإسلام

مفهوم العمل ووظائفه

مفهوم العمل في الثقافة الغربية

أخلاق العمل

أهمية العمل

أهمية العمل في الإسلام

خلاصة

ثانياً: العمل

تمهيد:

تناولت في هذا الجزء مفهوم العمل بطريقة موسّعة وأيضاً بعض الدراسات ذات العلاقة بالدراسة، ومفهوم العمل ووظائفه ، وتناولت أيضاً أخلاق وأهميّة العمل.

1- مفهوم العمل:

يعرف قانون العمل الأردني رقم 8 العام 96، بأن العامل هو كل شخص ذكر ام انثى يؤدي عملاً لقاء أجره، ويكون تابعا لصاحب العمل (قانون العمل_مادة2) يعرفه بعض الباحثين بأنه كل جهد فكري او جسمي يبذله العامل لقاء أجره سواء كان هذا العمل دائماً او مؤقتاً او موسمياً ويعرفه بدوي بأنه مجهود إرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغيرها لتحقيق هدف اقتصادي و اجتماعي مفيد(بدوي) 1977.488¹

ويعرفه باكر بأنه نشاط استثمار طاقته في إنتاج سلعة ما او خدمة ما، (عام 30.1995) وقد بين معجم المسطحات الاجتماعية بين مفهوم العمل labour و work فالعمل يتضمن كل جهد بشري آلي أو مادي أو طبيعي بما مفهوم labourn فيقصر على العمل البشري (بدوي 1982.447)، ويرى معادين أن قيماً ترتبط بالعمل و مفهوم العمل وحددها بالقيم و الأخلاقيات الأتية

- 1- الفخر بالانتماء للعمل-ويتضح من خلال العمل وتحمل حب العمل، وتحمل مسؤولياته والمجاهرة بالانتماء له، وحصل شعارته وعدم الخجل عن التحدث عنه
- 2- الاندماج والتفاعل مع العمل ويظهر من خلال الرغبة في تطوير العمل وتحسينه، والاستعراف في العمل والتزام العاملين
- 3- فضيلة العمل، وتظهر من خلال الرغبة في الاحتفاظ بالعمل

¹ نفس المرجع , ص9.

- 4- القيمة الاقتصادية للعمل وتظهر من خلال الحصول على دخل والسعي لزيادة الدخل فرص النمو الوظيفي.
- 5- المكانة الاجتماعية وتظهر من خلال الحصول على العمل بحقوق مكانة عالية.
- 6- الترقية، وتظهر في الوصول إلى رتب عليا، وتحسين الأوضاع المهنية.
- 7- الدافعية إلى إنجاز، وتظهر في الانتماء إلى العمل، و الاستمتاع به إن موضوع أخلاقيات العمل يشكل محورا أساسيا في كل عمل فالأعمال التي تتصف بأنها اعمال راقية او مهنية تلتزم بأخلاقيات مهنية فالطب مثلا ومنذ ارقاط- وضع قسما مهنيا و أخلاقيات مهنية يلتزم بها العاملون في المهنة وقد وضعت وزارات التربية في بعض الدول العربية أخلاقيات لمهنة التعليم تمثلت بالحماسة و الإخلاص و النمو المهني السعودية: أخلاقيات مهنة التعليم 1427 اما بالنسبة لمهنة الطب فتلاحظ الباحثة أن أخلاقيات هذه المهنة واضحة وملتزم بها فالأطباء يمارسون العمل ضمن ضوابط وقواعد و اخلاقيات مهنية مثل:
- الالتزام بتقدير الخدمة في موكدها، وفي أي وقت يحتاجه العميل الإلزام أقصى جهد ممكن .
- عدم التمييز بين الناس في الخدمات الطبية مهما كانت المستويات الاجتماعية والاقتصادية للمرض (عبيدات أبو السميد2007)
- وترى منظمة العمل العربية أن الاختيار المهني مازال يتم وفق أمس وعوامل تقليدية، حيث هذه العوامل بما يأتي
- تقليد مهنة الوالدين، الاستماع إلى نصائح الكبار و السعي وراء مهن رائجة ومنظمة العمل العربية 2006.1741.¹
- وهذا يمكن أن يادي إلى:

¹ نفس المرجع، ص ص 9-10.

- أخطاء في الاختيار عدم النجاح في العمل وسرعة ترك العمل و الهدر و الفشل إضافة إلى متطلبات وكلفة تدريبات مكثفة
كما يرى د. المصري المطلوب إحداث تعديلات جذرية كي النظم التعليمي حدها بما يأتي:

- مواجهة النظرة التقليدية الدونية للعمل المهني.
 - معالجة ضعف التحاق الفتاة بالتعليم المهني.
 - تعديل صورة العاملة في المناهج المدرسية.
- وان تحقيق مثل هذه الأهداف يتطلب عملية تدريب مهنية، وهذا ما دعت إليه منظمة العمل العربية حيث أعلنت ان المهم أن يتمتع بالنمو المستمر وذلك من أجل ما يأتي:
- المهارات الحالية والمتحددة الأداء العمل.
 - تنمية اتجاهات وقيم إجابيه نحو العمل.
- وهذا يمكن أن يؤدي إلى تقليل الوقت اللازم للإجازة، وإتقان العمل المواصفات الصحيحة، وتقليل فاقد العمل.¹

وقد استفادت الباحثة من هذا الجزء من الدراسة في أهمية التركيز على الاختيار المهني والاتجاهات المهنية والأخلاقيات المهنية مما ساعدها في بناء قائمة المفاهيم و المهارات و الاتجاهات التي ستكون أساسا في تحليل المناهج الأردنية وبذلك تكون قد أجابت عن السؤال الأول في هذه الدراسة.

❖ الدراسات ذات العلاقة بالدراسة:

كان العمل موضوع لدراسات متنوعة عامة، ولم تعثر الباحثة على الدراسة تتعلق بتحليل المناهج وقيم في المناهج، فالدراسات تناولت جوانب مختلفة من العمل مثل الدافعية نحو العمل وثقافة العيب والبطالة والتفضيلات المهنية للطلاب واتجاهات الطلاب نحو المهن

¹ نفس المرجع ص ص 10-11.

وأثر مكانة المهنة على عوامل الاختيار المهني، وفيما يأتي عرض وتحليل لهذه الدراسات:

- 1- في دراسة شموط على عينة من خمس مئة طالب وطالبة في المرحلة الثانوية في مدينة الزرقاء بهدف التعرف إلى يقيم العمل وصلتها بالتفضيلات والدوافع الاختيار المهنة أوضحت الدراسة فروقا بين الإناث و الذكور ممارسة المهن ذات الصلة بالمكانة الاجتماعية، أو تلك المهن التي تذر عائد اقتصاديا مرتفعا(شموط 1990).¹
- 2- وفي دراسة خزايلة 1994، يهدف التعرف اتجاهات الطلاب الأردنيين نحو اتم اختيار عينة من 12 طالبا وطالبة أوضحت نتائج الدراسة أن الطلاب يقبلون على المهن التي تعطي عائدا اقتصاديا عاليا مثل مهنة المستقبل وقف المعايير الأتية:
- مدى ما توفره من سلطة مكانة أو دخل متدن مثل: حارس بائع كامل مهني.....خ خزايلة 1994
- 3- وفي دراسة المجالي 1990، على العينة من 250 طالبا وطالبة بهدف تفضيلات المهنية وفتحت النتائج ما يأتي:
- كانت معايير لاختيار المهنة الدخل العالي والسلطة" وهذا يتوافر في مهنة مثل الطب، أما المهن الأخرى الصحافة والعمل المهني والحرفي فلم تحظى بالاهتمام الكافي (المجالي 1990)
- 4- وفي دراسة محادين 1999 يهدف مدى الاستمرارية والتغير في قيم العمل درس الباحث اتجاهات عينة من الأسر الأردنية في محافظة الكرك نحو قيم العمل أوضحت الدراسة أن عوامل الاختيار المهني على التوالي هي:²
- الفخر، الإدماج، افضلية العمل القيمة الاقتصادية، القيمة الاجتماعية، فرص الترقى، الإنجاز الانتماء.

¹ د سهيلة عيسى أبو السميد قيم العمل في المناهج الأردنية- دراسة تحليلية. ص 11.

² سهيلة عيسى أبو السميد , نفس المرجع, ص ص 11-12.

وقد ركزت النتائج على أثر القيم، التقليدية على الاختيار وعلى تجاوزت القيم التقليدية والقيم الحديثة معا في أذهان أجيال الدراسة الثلاثة، الكبار والآباء والطلاب، وإلى تداخل العوامل السياسية والاقتصادية والسكانية في التأثير على خيارات المجتمع المهني وبشكل عام كشفت الدراسة عن:

- وجود نظرة سلبية نحو العمل اليدوي، ونحن والعاملين به .
- وجود تميز لصالح الذكور في عمليات البحث عن العمل وفرض العمل وفرض العمل والعمل.

عدم وجود تقسيم عمل داخل المنزل فالعمل المنزلي للمرأة فقط. وأوصت الدراسة بضرورة قيام المدرسة معالجة هذه السلبيات وتوفير أفرض للحوار بين الأجيال حول الخيارات وفرص العمل "محادين 1990".

- 5- وفي دراسة محادين سنة 2000 حول قيم العمل لدى شباب الأردن أوضحت الدراسة ما يأتي:

بداية تحول نحو الحرية الأبناء في إختبار العمل

- مازلت نظرة الشباب نحو العمل الحرفي سلبية ويرجع محادين هذا التحول إلى عامل متعددة لعل في مقدمتها تحول دور الدراسة وزيادة اهتمامها بالتربية المهنية

- 6- وفي دراسة عتوم 2007 حول الحرية العمل النقابي أوصت الدراسة بضرورة رفع مستوى الوعي الاجتماعي والنقابي للعمال وأصحاب العمل، وسماح للعمال في قطاع الزراعي بممارسة حقوقهم النقابية.

6- وفي دراسة الصقور 1997 حول الثقافة العيب، أوضحت الدراسة أن الأردنيين يركزون على معايير المكانة الاجتماعية والدخل العالي والمهارات لاختيار العمل، وإن غياب أي معيار يعني أن الشخص يمارس عملاً معيباً عتوم 2007¹.

7- وفي دراسة لعدد الباحثين يهدف التعرف على تفضيلات الشباب المهنية، وأوضحت الدراسة أن هناك مهناً نسائية مرغوبة مثل التدريس والإدارة والسكرتارية إضافة إلى أعمال الخياطة والتريكو وهناك مهنة ذكورية مفضلة مثل الوظائف الإدارية، والأعمال الحرة، ولم تظهر الدراسة فروقاً في المعايير ولقد كشف هذه الدراسة عن خيارات الطلاب المهني كما كشف عنا بعض معايير الاختيار المهني الأمر الذي سيوحه هذه الدراسة بضرورة مراعات ما يأتي:

- تطوير مهارات العمل ودور المناهج فيها
 - تطوير معايير اختيار العمل ودور المناهج فيها
 - مشكلات ثقافة العيب ودوره المناهج
 - مشكلات أخرى مثل التمييز الأجني والعمل النقابي ودور التوجه المهني²
- تعريف العمل:** يعرف العمل لغة بأنه الوظيفة والمهنة أمّا اصطلاحاً فهو الجهد الجسدي الذي يقوم به الإنسان من أجل تحقيق هدف يعود عليه بالنفع، ويعرف العمل أيضاً بأنه الواجبات المرتبة على الأفراد في مهنة ما، ويجب عليهم تطبيقاتها بطريقة صحيحة، حتى يحصلوا على عوائد مالية محددة بفترة زمنية المرتبة على الفرد للقيام بهمة معينة تلزم تطبيق مجموعة من النشاطات المهنية أو إدارية أو المكتبية أو الميدانية.

قال تعالى {من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنجزيه حياة طيبة ولنجزيهما أجرهما بأحسن ما كانوا يعملون}

¹ سهيلة عيسى أبو السميد , نفس المرجع, ص 12.

² سهيلة عيسى أبو السميد , نفس المرجع, ص 13.

عظم الإسلام من شأن العمل وحث عليه وقد عمل الأنبياء جميعهم وهم خير الخلق من آدم عليه السلام إلى النبي محمد صلى الله عليه وسلم ولم يكن عندهم حرج من العمل، وقد حثّ ديننا الحنيف على التوازن ما بين العمل والعبادة وأمور الدين والدنيا.

تعريف العمل في الإسلام: العمل هو كل جهد لا يتنافس مع الشارع الحكيم ويكون بغاية الحصول على منفعة مادية والمعنوية مشروعة ويقسك هذا الجهد إلى جسمي مثل العمل بالزراعة والصناعة، وفكري ومعنوي كالقضاء والتعليم.¹

2- مفهوم العمل ووظائفه

تطور مفهوم العمل: إن المفهوم الذي أعطي للعمل قد تغير عبر المراحل التاريخية من مجتمع آخر، ويذكر (ناف 1988 neff) بأن هذه الفروق والتغيرات لا ترجع في كثير من الأحيان إلى طبيعة العمل المنجز أو صعوبته أو خطورته ولكنها تحدد بعدد من العوامل المتداخلة، اجتماعية، سياسية، دينية ومن هذا المنظور فإن العمل هو إجراء ثقافي بالطريقة التي يفكر بها الناس حول العمل وكيف يشعرون نحوه و الدرجة الذي يحقق فيها إشباعا أو إحباطا يتوقف كشف على النوع المجتمع الذي يعيشون فيه، وسوف نحاول استكشاف هذه المحددات لمفهوم العمل من خلال استعراضنا لبعض المراحل التاريخية.²

(1) **العمل كلجنة:** إن الحياة الإفريقية التي كانت تتميز بسادة التطور السياسي والفكري وبالعقلانية والمثالية والتسلية، كان مفهوما للعمل اليدوي عندهم يعني اللعنة، يجب تجنبه مهما كان ذلك ممكنا، وينظر إليه على أنه كان مهمة ومرهقة حولت ذهن الإنسان إلى ذهن متوحش الفضيلة (باركر Parker19971) وعندما تأسست المدن اليونانية استطاع المواطن التخلص من العمل اليدوي، فقد كان العمل الفلاحي يقوم به العبيد أو غير

¹ مفهوم العمل كوظيفة و العمل في الاسلام- أرواح الملائكة > <https://raghadmo-worpress-com>

² مجلة علم اجتماع، مفهوم العمل ووظائفه، العدد5، معهد علم الاجتماع، بوزريعة الجزائر، 1992-1993، ص1، 2

المواطنين، وقد نقل جاهد (1980) كان (أرسطو) يقول "أن الجمهورية التي تتميز بدستور مثالي ال يمكن أن يكون لها مواطنون يعيشون حياة الآلات أو تجارة المحلات التي تعتبر خفره ومفردة بالخير ولا أن يستغلوا في الفلاحة، فالتسلية هي ضرورة من أجل نمو الخير ومتابعة النشاطات السياسية".

(2) **العمل كعقاب وكضرورة بغیضة:** كان العبريون الأوائل يعملون العمل على أنه عقاب ناجم عن الذنب الذي اقترفه آدام عليه السلام والذي أنزله الله تبارك وتعالى من الجنة إلى هذه الدنيا ليشقى وكانت في المسيحية الأولى نفس النظرة إلا أنها أضافت أسبابا أخرى للعمل منها أن العمل ضروري لمشاركة الأشياء التي ينتجها الرهبان، وقد عبّر القديس " أوغستين " على أن العمل إجباري على الرهبان لأنه يلبي حاجات الكنيسة ويقوي الحب الأخوي وأنه يظهر الجسم والروح من الشيطان (brunstein- 1975) فالعمل اليدوي كان حينئذ مبعّلا حين يقوم به أعضاء الجماعة الدينية، ومع هذا يبقى العمل اليدوي في المرتبة الأخيرة من سلم الكرامة مقارنة بالتأمل والعبادة التي تعتبر كغايات في حد ذاتها.¹

(3) **العمل في الإسلام عبادة وشرف:** لقد حمل الإسلام مفاهيم جديدة إلى الإنسانية وهذا ليس فقد في علاقة الإنسان مع ربه ولكن في علاقة الإنسان مع أخيه الإنسان ومع محيطه وقد عبر (أوداح 1982) عن منظور الإسلام في قوله: " إنّ قوانين وقواعد الإسلام نوعان، فالأولى تتكون من الأوامر المتعلقة بالأهداف الدينية والروحية، وتشمل على الإيمان والعبادة والنوع الثاني يتكوّن من القوانين والقواعد التي تتعلّق بالتنظيم وإدارة الدولة والحكومة والمجتمع بالإضافة الى العلاقات بين الأفراد ومجتمعاتهم وتشمل هذه السلوك الإنساني، فالإسلام حينئذ يهتم بالحياة الروحية والدنيوية في آن واحد.²

نفس المرجع ص 193-194.
² مجلة علم الاجتماع، المرجع سابق، ص 4،3.

وانطلاقاً من هذا فإن مفهوم العمل في الإسلام له معنيين متكاملين: الأول وهو أنّ العمل طريق لعبادة الله، وتجدر الإشارة الى أنّ العبادة تتراوح من الصلاة إلى أبسط السلوكيات الاجتماعية التي يمكن أن تؤثر على الآخرين كإمالة الأذى عن الطريق، أما المعنى الثاني فهو أنّ العمل تكريم للإنسان وطريق لكسب عيشه، وهناك عدّة آيات قرآنية كريمة وأحاديث نبوية شريفة تنوّه لأهميّة العمل في حياة المسلم، قال تعالى في سورة الكهف 18/30 "إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّ لَا نَضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا" وقال تعالى في سورة النحل 16/98 "مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ انْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانِ يَعْمَلُونَ".¹

فهذه الآيات تبين على أنّ العمل الصّالح من مقتضيات الإيمان وأنّ الذي يعمل الأعمال الصّالحة يستحقّ الجزاء الأوفى في الدنيا والآخرة ويحظى القرآن الكريم المسلم على أن يصل لدنياه كما يعمل لآخرته، يقول تعالى في سورة القصص 77 "وَأَتَّبِعْ فِيْمَا أَمَرَكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَتَّبِعْ نَفْسَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَاحْسَنَ كَلِمًا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ" ويقول الرسول (ص): "أطيب الكسب الرجل بيده" رواه أحمد في مسنده و قوله "طلب الحلال فريضة بعد الفريضة" أخرجه الطبراني وفي رواية عن مسلم بن يسار أن فرقة من الأشعرين كانوا في سفر، فلما قدّموا قالوا: يا رسول الله ليس أحد بعد الرسول الله أفضل من فلان يصوم النهار فإذا نزلنا قام يصلي حتى نترحل قال: "من كان يمهّن له أو يكفيه أو يعمل له قالوا: نحن قال: كلّم أفضل منه".²

فهذه الأمثلة القليلة تنفي ما يشاع عادة على الإسلام هو دين لا يحث على العمل وأن الإنسان المسلم لا يهتم بقيم العمل الدونية وان تخلف المجتمع الإسلامي يرجع أساساً إلى هذه الأسباب، فالمشكل عندنا حينئذ لا يتعلق بعدم وجود قيم تحث في العمل وإنما بعدم الوفاء لها والعمل لها، فهناك عادة فرق بين ما يقوله الفرد وما يفعله أو بين معتقدات

¹ مجلة علم الاجتماع، المرجع سابق، ص 6،5

² نفس المرجع، ص 3.

وسلوكياته، أي أن القيم التي يعتقدونها لا تؤثر كثيرا على سلوكه خاصة إذا كانت المتغيرات السياسية و الاجتماعية تعمل بشكل مناقض بحيث تقيد هذه القيم وتصبح المتغيرات المحيطة هي الطاغية على السلوك الإنساني أي أن الإنسان يستجيب للمؤثرات الخارجية استيراد قيم من الثقافات الأخرى بقدر ما نحن في حاجة إلى أن نكون أوفياء لقيمنا الأصلية و توظيفها في حياتنا العملية.

مفهوم العمل في الثقافة الغربية: لقد عرف مفهوم العمل عدة تطورات في الثقافة المسيحية، ولقد أصبح ينظر إليه نظر إجابيه خاصة أثناء عصر النهضة، حيث أصبح العمل كوسيلة للفرد لتطور نفسه واكتشاف مصادر قوته وهناك شخصيتان برزتا ساهمتا في إعطاء مفهوم إجابي جديد للعمل وهما (مارتين لوثر 1483، 1546) و(كالفين 1509، 1564) وكلاهما من رجال الدين فلقد أعطى (لوثر)، صاحب المذهب البروتستانتي نعمة جديدة للعمل على أنه ليس فقط ضرورة يحمل في نفس الوقت هدف الله في الحياة، وعليه فإنّ عمل الإنسان سواء كان في مجال الديني أو خارجه فإنّ عمل مشرّف عند الله ويجازي به كأنها عبادة ولقد عمل (مارتن لوثر) الكثير من أجل نزع التمييز الموجود لدى المسيحيين بين العمل الديني (العبادة) وبين أي عمل آخر، فالنسبة إليه فالطحّان والمزارع كلاهما يحمل إرادة الله مثل القديس، أي أنّ كلاهما مأجور مثل العبادة¹.

ثم جاء القديس (كالفين) ليكمل عمل (لوثر) في تدعيم وتطور هذا المفهوم، كان (كالفين) يعتبر أن العمل مطلوب في الإنسان من الله والعمل عنده يتضمن العمل المريح، الذي لا تكتنز أرباحه وإنما تعاد مرة أخرى إلى الاستثمار يمكن أن يوفر شغل الآخرين ولقد كان يرى أن تراكم الثروة من أجل إنتاج ثروة أخرى أكثر هو عمل غير طيب في حدّ ذاته (chewing.1983) ولقد أصبح الواحد منهم يستطيع أن ينتقل من طبقة إلى طبقة من

¹ مفهوم العمل كوظيفة وفي العمل الإسلام – أرواح ملائكية

فضل عمله وأن ينتقل إلى حيث ما يشاء إذا كان ذلك يؤدي إلى إنتاج، أرباح أكثر والتي يمكن استعمالها في بناء مملكة الله.

و لقد أصبح الكسل أو العطل عن العمل ذنب و الكدح مهما كان نوعه فضيلة، فهذا مفهوم يعتبر مناقضا تماما لمفهوم العمل في العصر الإغريقي.

أخلاق العمل: " work ethic " ، و لقد أدت النظرة الكالفينية إلى العمل ، إلى ظهور ما يسمى فيما بعد بأخلاق العمل في العالم الغربي و الذي و صفه (ماكس ويبر 1958) بأنه الرغبة الشخصية في العمل من طرف أعضاء المجتمع ، و يضيف في قوله أن الانسان يحب العمل في مهنة مريحة ليس فقط لأنه مجبر على ذلك و حتما لأنه يرغب في ذلك ، فالعمل مصدر رضائه و علامة على الفضيلة و يرى (ماكس ويبر) على ان هذه الرغبة الشخصية في العمل و الذي اكتسب هذه الاهمية إنما يندرج في القيم الاجتماعية للمجتمع الكاليفيني، أين أصبحت الرغبة في العمل ليست فقط فضيلة شخصية بل التزام اجتماعي و لقد توصل (ماكس ويبر) في تحليلاته ك/ل من (لوثر و كالفين) إلى أن الرأسمالية الحديثة قد نشأت من خلال مفهوم البروتستانتي للعمل ، فروح الرأسمالية هي نفسها روح العقيدة البروتستانتية بما تضمنه من سلوك و أخلاقيات عملية (عاطف غيث، و محمد علي 1986) و كما أبرز (ويبر) في تحليلاته عن البروتستانتية متغير الفرد الانساني و الدور الذي يمكن للأفكار و الاهتمامات أن تلعبه في التغير الاجتماعي مع التركيز على دافعية الانسان و تجدر الإشارة إلى أن مفهوم أخلاق العمل لا ينحصر فقط في الرغبة في العمل بل و في الطريقة التي يؤدي بها ، و لقد أشار (واليك 1971. Wallach) إلى أن الجوانب الرئيسية لأخلاق العمل هي الفردية، و التقشف الجدية و التركيز يكون أكثر على الجدية¹

¹ مجلة علم اجتماع، المرجع السابق، ص 8،7.

وهذا ما يجعلها ربّما تكتسب جانب الأهم في أخلاق العمل و على الرغم أن معظم المفكرين الغربيين يعتقدون ان أفضّل الأكبر في ظهور اخلاق العمل يرجع إلى البروتستانية إلا أن التحليل التاريخي للتطور الاجتماعي يظهر أن هناك عوامل لا تقل أهمية كون البروتستانية التي بدورها تتدرج في الحقيقة ضمن عجلة هذا التطور الاجتماعي، ويمكن حصر العوامل الأخر فيها يسمى بالعوامل الاجتماعية و الاقتصادية وفي هذا يشير (وران 1964 Wren) إلى أن الاصل الاجتماعي للعمل، كشيء ثمين وذو فضيلة فهي بسهولة ذلك أن الرجل العادي في المجتمع الإقطاعي الغربي يعتبر العمل بالنسبة إليه الأساس للاكتساب كرمته ففي الوقت الذي كان فيه الدم والأرض هي المِلَاز التي تتميز بها الطبقة النبيلة، كان العمل ونواتجه كفضيلة مقابلة فسيكون له الحظّ في أن يكتسب كرامته وشرفه حتى وإن كان عرقه و ممتلكاته وثقافته و أخلاقه دون مستوى الذي يؤهله لذلك بالإضافة إلى هذا ازدياد الطبقة الوسطى المكونة أساسا من أولئك المشتغلين بالتجارة وكانت النقود و القرض و رأس المال و الفوائد والأرباح تزداد أهميتها باستمرار وتضغط على الثقافة ونظرا لان الكنيسة الرومانية كانت تحرم هذا الخروج (cheming 1983) وهناك دليل آخر على أن فكرة أخلاق والجدية ليست مستثناة على المجتمعات الغربية التي ظهرت فيها البروتستانية، فالجدية في العمل ظهرت أيضا في المجتمعات الغير المسحية أين لا يجد أثر في الإصلاح البروتستاني فكان مفهوم العمل لدى المجتمعات التي تميز شعبها بدوافع قوية نحو العمل، فالقيم السائدة في المجتمع الياباني تشبه في الكثير من الجوانب تلك التي توجد في المجتمع الكاليفيني، فكانت الجدية و الاقتصاد والإنجاز مثلا كليا في الثقافة اليابانية، وفي الصين كان القديس الفلاحي يحث الناس على العمل الكثير والكسب الكثير والانفاق القليل، وكانت المساعدة الذاتية و الطاعة والولاء فضائل عملية موجودة في تعليم الكونفوشية التي كانت مجسدة في تعليم البوذية و السنوية (brunstein 1975) وهناك من ينتقد في الواقع أخلاق العمل البروتستانية

كمفهوم لا أساس له من الصّحة و يستدل ذلك بمفهوم أخلاقيات الثراء الذي يعين العمل من أجل الكسب والثراء ويصدق هذا خاصة على بعض الأفراد الذين يسعون كل ما في وسعهم و بشتى الطرق الى الكسب السريع و تراكم الثراء

ومهما كانت المصادر الأصلية لظهور أخلاق العمل بروتستانتية أو اقتصادية أو اجتماعية، فإن نتائجها هي توحيد الأفكار الجديدة حول العمل ينظر إليه على أنه ¹ عقاب من الله لذنوب اقترفها الإنسان أو أنه ضرورة يقوم بها الضعيف بأمر من القوي، اكتسب الآن كرامة أخلاقية في حد ذاتها ولقد أصبحت الدول التي نجح فيها الإصلاح البروتستانتي مجتمعات ذاته توجه جد إيجاد نحو العمل مما ساعد على وضع حد للعهد الإقطاعي وسارع في ظهور الثورة الصناعية (neff،1977) .

3 - **العمل وسيلة لكسب العيش:** لقد بنيت الثورة الصناعية على فكرة الإنجاز أو التحصيل و الجدية التي يعبر عنها بأخلاق العمل، ولقد يحتل الصدارة في تاريخ الإنسانية، فالعمل أصبح وسيلة كل فرد يسعى لصنع نفسه وبناء مجتمعه و أصبح كل فرد يصنع الطريقة الخاصة في هذا العالم، وأصبح الفرد في المجتمع يمدح أو يلام على وضعيته بناء على درجة نجاحه، وأصبح الاقتصاد أو التقشف من أهم القيم بالموازاة مع القدرة على تأجيل الإشباع ويعرف (كيتو ود) في (johada end rush 1980) عن هذه المرحلة في قوله : "في المعنى الأساسي يمكن اعتبار العمل على أنه ممارسة لقوى الإنسان في التحولات البنائية للعالم، تعتبر عن الفردية تعزيز لمعنى الوجود والرباط من أقوى الروابط الاجتماعية خارج العائلة " و على الرغم من هذا كانت فترة ظهور الثورة الصناعية فترة غير سعيدة بالنسبة للطبقات الضعيفة و هذا ما يعبر عنه (أرجايل) في قوله: " و بدلا من العمل في المنزل أين كان العمل كجزء مدلول في الحياة، أصبحوا يعملون من أجل النقود و في أعمال غير ذا معنى أو مدلول بحيث أصبحوا يشعرون

¹ نفس المرجع، ص6.

بالاغتراب وكانت التنظيمات التي يشتغل فيه العمال عسكرية في هيكلتها مع تقسيم للأعمال تقسيماً دقيقاً و كانت المكافآت المادية والعقوبات هي وسيلة المراقبة، و لم يغطي الا القليل من الاعتبار لرفاهية العمال الذين كانوا يعتبرون على أنهم أجزاء من كتاب الورش " (argyle_1972)¹

4- العمل ظاهرة اجتماعية: لقد أدت الوضعية السابقة التي آل إليها العمال البسطاء إلى بروز نوعين آخرين من أخلاق العمل وهي الأخلاق النقابية (Millerand firme1994) والأخلاق الاجتماعية، فالأخلاق النقابية تؤكد على أن التفاوض الجماعي هو السبيل الناجح للدفاع عن حقوق العمال و استمرار امن الجماعة له قيمة عالية لدرجة أنه يمكن لها أن تفرض انضباط على جماعة بما في ذلك تقيد الإنتاج، رفض المقايضة على أساس القطعة و اللجوء إلى الإضراب عند الضرورة لحماية العمال (Willie) وأكدت (وايت) إلى أن تأثير التعاون و العنصرية في الحياة أدت إلى بروز قيم جديدة التي يسميها الأخلاق الاجتماعية للعمل وتتكون من ثلاث مظاهر رئيسة هي:

(1) الاعتقاد في أن الجماعة هي مصدر إبداع وابتكار

(2) الاعتقاد في الانتماء كقيمة غائبة للفرد

الاعتقاد في تطبيق العلوم لفرض الانتماء

وتشير الأدلة على أن العمال بصورة خاصة يبحثون على التكامل الاجتماعي وهوية في العمل ويقترح (إلتون مايو 1954) على أن فهم الجيد يقتضي أن نأخذ بعين الاعتبار المعين الذي يحمله الأفراد الذين يؤدونه وبصورة خاصة بمعناه الاجتماعي، "فالعمل نشاطك اجتماعي وهو يغذي العالم الاجتماعي، العالم للعمال.... إن رغبة الإنسان في المشاركة وباستمرار في العمل مع زملائه تعتبر ربما من أقوى خصائص الإنسان"

¹ نفس المرجع ص6.

5- العمل مركز اهتمام الحياة: عن التعقيد المتزايد والتصنيع في المجتمع المعاصر خاصة بعد الحرب العالمية الثانية حمل مع تزايد في تعقد حاجات وقيم الإنسان وأصبح للعمل معاني ومدلوله لعدة أفراد، وأصبح العمل لكثير من الناس هو مركز اهتمام حياتهم¹ فهو يعطيهم المعنى والهدف، ولم يبقى يقيم على أساس الجانب المادي فحسب وإنما أيضا على أساس الجوانب النفسية والاجتماعية.

وينقل (ستروس 1974 Strauss) على أنه خلال فترة (1940، 1950) كان العمال يركزون على استقرار في العمل وعلى أنه من أهم الأشياء التي يحبونها في أعمالهم، ولخصت دراسة (1957) معظم الدراسات التي أحررت من قبل ذلك الوقت ووضعت قائمة للعوامل التي تؤثر على رضا حسب الترتيب التالي حسب الأهمية: أمن العمل، فرص الترقية في المؤسسة الإدارية، الأجور، و الجوانب الجمهورية للعمل وفي استفتاء (1969) جاءت أهمية العمل في مرتبة الأولى و أمن العمل في السابعة، وشهدت أجيال (1960، 1970) تغيرات الرئاسية في قيامها و توقعاتها التي تعود إلى ارتفاع المستوى المعيشة وعدد السنوات الدراسية التي أصبح به الفرد.

وقد أشار بعض الباحثين إلى ان ظهور القيم الجديدة أداء إلى اختفاء الأخلاق العمل فمثلا يعبر (tightle.1964) عن هذا في قوله "إنها أكيد فضيحة جديد ذلك أن بلد الذي كان إلى الغاية أمس البلد الحقيقية الأرض المقدسة لهذا لاعتقاد الجديد في الولايات المتحدة الأمريكية أن العمل الديني يبدو أنه ينتج التجنب، التسلية والمتعة والاستجمام (أنظر Burrow) يستمر هذا فإن الظاهرة أصبحت عملية وكل بلد يشتكي من أن حمى العمل لا تخرق الأجيال الجديدة وينقلوا (برونستاين 1975 brunstein) إلى ان الشباب في كندا يفضلون البطالة والعطلة² على عمل، إنه برغم من أن هذا يقدر يكون حقيقة في بعض البلدان المتقدمة على أنه يجب الحذر من تعميم هذه النتيجة ففي العالم الثالث والبلدان الأقل تقدما

¹ نفس المرجع ص ص 6-7.

² نفس المرجع ص 87.

كالجزائر على سبيل المثال نجد أن الوضعية مختلفة حيث لا توجد منحة البطالة وعليه فإن القيم والتوقعات الجديدة التي تتمثل في التسلية والمتعة لا تضعف من الرغبة في العمل طالما أن العمل هو سبيل إلى التسلية، ولكنها بالتأكد تأثر على اختيار المهني، ويعلق (pare) في برونستين على هذا في قوله "إن ذلك لا يعني الشباب يعرض العمل... إنه ببساطة يرفض التقيد في العمل الذي تقبله العمال المنسون... وبدلاً من هذا فإن الشباب يبحثون عن الأدوار أكثر أنفسهم ويردون التأمين على أهدافهم وعلى مؤسسات التي يشتغلون فيها".

إن الشباب يبحث عن الأعمال ذات المكانة الاجتماعية المعتبرة والأعمال التي توافق قيمتهم مثل: يلاحظ أن الشباب في الجزائر يفضلون العمل الياقات البيضاء على الياقات الزرقاء (العمل في الورشة) إلا أن هذا يبدو أنه يخص الجزائر فقط، إن طلب العمل في القطاع الصناعي والزراعي ينخفض باستمرار في حين نجد أن الطلب على الخدمات العمومية الاجتماعية يزداد باستمرار.

وفد نقل (سافال 1975) في فرنسا على أنه في سنتين (1969-1970) كان الإقبال على الخدمات العمومية يفوق الإقبال على الأعمال في الصناعة.... فقد وجد على سبيل المثال أنه يوجد من 7 إلى 8 متر شاحنة لك عامل الإداري كاملين اثنين لكل عمل في ميدان صناعي/وفي سنة (1971) وفرت وزارة العمل الفرنسية مناصب شغل التدريب في 26 دائرة جمهورية فمن بين 8000 منصب ترشح لها 4000 شخص فقط، لكن هذه المعطيات لا تعني أن الفرد يكره العمل في حد ذاته، ذلك أن نتائج أخرى تدل على أن الفرد حتى وإن ورث مبلغاً كافياً من النقود ليعيش طول حياته في رفاهية دون عمل فإنه يستمر في العمل (norse and Weiss، 1955) حينئذ فإن كان العمال

¹ نفس المرجع، ص 9.

يفضلون البطالة على العمل خاصة في البلدان الغربية ولا سيما في كندا فان هذا قد يرجع إلى عدة أسباب منها :

- (1) إن العمل المعروض أقل من المستوى التعليمي للشخص
- (2) إن الأجر الذي يوفره لا يفوق كثيرا ذلك الذي تمنحه منحة البطالة
- (3) أن العمل يتطلب مهارات أساسية جديدة، وبناءات عالية فهذا يؤدي بالشباب إلى تفضيل الانتظار للحصول على عمل الذي يوافق قيمه وتوقعاته على أن يقبل العمل الذي قد يصبح مصدر إحباط وتذمر في حياته.¹

6- أهمية العمل:

للعمل أهمية كبيرة في حياة الإنسان وتلخص في النقاط التالية:

يساعد العمل على تعزيز النمو الاقتصادي للدول والزيادة من إنتاجها المحلي ودخلها القومي

يعتبر العمل من أهم مقومات بناء المجتمعات التي تساعد في تحقيق النجاح لكافة الأفراد والمحافظة على تطور مجتمعهم

يساهم العمل في جعل الإنسان يحصل على طعامه وشرابه بطريقة صحيحة ضمن الضوابط الدينية والأخلاقية²

يعد العمل ضروريا لبناء شخصية الفرد وجعله عنصرا فعالا وقادرا على توفير حاجات عائلته.

يعزز العمل من قدرة الفرد على الإنتاجية الذاتية بعيدا عن الاعتمادية على الآخرين في الحصول على حاجاته الخاص.

¹ نفس المرجع ص ص 9.

² مفهوم العمل في الاسلام , mawdoo.com , تعريفات اسلامية.

* أهمية العمل في الإسلام:

يعد العمل في دين الإسلام بمكانة العبادة الخالصة لوجه الله سبحانه .
_ العمل السبيل الوحيد للحصول على الرزق وسد حاجات الفرد وأسرته القيام بشتى واجباته

_ ويعتبر العمل أحد عناصر الإنتاج الأساسية

_ تحقيق كرامة الإنسان وعدم الحاجة لسؤال الآخرين

_ المساهمة في تقدم الأمم وتطورها

_ القضاء على البطالة وما ينتج عنها من فساد وانحلال¹

الملخص:

تعرفنا في هذا الجزء على أهمية العمل في الإسلام وأهميته بشكل عام، على أنه ضرورة من العصور في هذا الجزء على أهمية العمل في الإسلام وأهميته بشكل عام، وعلى أنه ضرورة من العصور القديمة وكل ثقافة واعتباراتنا عن العمل ومدى أهميتهم في الأوساط الشبابية للقضاء على البطالة والانحراف... إلخ ، وحفظ الكرامة والعيش برفاهية.

¹ مفهوم العمل في الاسلام mawdoo.com , تعريفات اسلامية.

ثالثاً: الطلبة الجامعيون

تمهيد

تعريف الطلبة الجامعيون

تعريف الطالب

خصائص الطلبة الجامعيون

حقوق الطلبة الجامعيون

خلاصة

ثالثا: الطلبة الجامعيون

تمهيد:

- الطالب الجامعي هو ذلك الشخص الذي إنتقل من مرحلة الثانوية الصّارمة والمضبوطة بمواعيد محدّدة إلى مرحلة الجامعة حيث لا قيود ولا مواعيد محدّدة وصارمة، حيث أنّ له واجبات وحقوق وخصائص يتحلّى بها.

1- تعريف الطلبة الجامعيون:

إن الانتقال من مرحلة تعليمية إلى أخرى تفوقها درجة من شأنه أن يكسب الفرد خبرة علمية وخصائص اجتماعية، وإنسانية، وكلما كان للمرء ثقافة بهذا الموضوع كلما تمكن من تعامل مع المتعلمين بشكل أفضل ولائق لأنهم عماد عملية التعليمية وشباب مستقبل الذي يجب أن يعتني به.

تعريف الطالب: "le petit robert" 1992 (le petit dictionnaire de la langue

française) الطالب على أنه الفرد الذي يزاول دراسته ويتابع دروسا بجامعة أو مدرسة عليا، كقولنا: طالب طب، طالب أداب، طالب فلسفة... إلخ، كما عرف محمد إبراهيم الطالب على انه فرد الذي اختار مواصلة الدراسة الأكاديمية والمهنية ويأتي إلى الجامعة محملا معه جملة قيم وتوجهات صقلتها المؤسسات التربوية أخرى.

وجامعة من مفروض تحضره للحياة العليا كما يرى "ألان كلون" ، كما ورد

في "larousse" مفهوم الطالب بأنه يزاول محاضرات بجامعة أو مؤسسة أو تعليم عالي

وقد أعطى verret تعريفا ضمنيا للطالب الجامعي حيث قال: " ان يكون المرء طالبا فهذا يعني يدخل عالم الحرية، المعاكسة للحياة السابقة للثانوية حيث صرامة التوقيت وتوجيهه والانضباط التام من الاستيقاظ حتى النوم في حين الدخول إلى جامعة يعني فصل تام

وعنيف يميزه المفاجئات والاضطراب والقلق"، ومنه نفهم من هذا الطرح أن الطالب الجامعي هو فرد الذي صار حراً مسؤولاً في علمه الجديد ألا وهو الجامعة.

في حين رأى "dubet" أن الطلبة في قرن (xx) كانوا يمثلون فئة واسعة الحدود، تتجاوز فئة الحرفيين والتجار، فإن يصبح اليوم الفرد طالبا هو معادلة عامة و نموذج اجتماعي مميز لمكانة الراشد ، بغض النظر إن كانوا في المدن أو في القرى، إناثا أو ذكورا ، و بهذا يصعب إعطاء تعريف لطلبة التسعينات مثلا، فحين نصادف تنوع عالم الطلبة و تنوع العرض الجامعي ، يتشكل لدينا عالما أكثر تعقيدا، يحول دون إيجاد صورة واضحة، دالة و محدد للطلاب.

لكن يرى هذا الأخير انه في علاقة الطلبة بالدراسة يمكن البحث في مبادئ محددة و مؤسسة لتجارب الطلبة و هذا ما يقود إلى تميز ثلاثة أبعاد لهذه التجارب هي: مشروع، الهوية (الوجهة البراغمية المختارة) و الانتماء إلى عالم الجامعة، و هنا نستخلص أن الطالب الجامعي ، لم يعد ذلك التلميذ المقيد بتوقيت صارم و إجبارية الحضور إلى الدروس، بل صار في مرحلة ذات مستوى اعلى ، تخول له حق التصرف، و حريته مع قسط من الراحة والمسؤولية و التفكير في المستقبل بعد اجتياز مرحلة التكيف مع عالم الجامعة و كذا صقل هويته الجديدة.¹

2- خصائص الطلبة الجامعيين:

يتميز الطلبة الجامعيون بعدة خصائص و سمات منها هو متعلق أساسا بمرحلة نموهم، و منها ما هو متعلق بظروف اجتماعية مشتركة جمعتهم في مكان واحد هو الجامعة و هناك العديد من الكتب التي اوردت هذه الخصائص و لكن ليست بنفس العناوين و نفس منطق

¹ منى عتيق ، الطلبة الجامعيون: تصوراتهم للمستقبل وعلاقتهم بالمعرفة – دراسة ميدانية- بجامعة باجي مختار عنابة-أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم تخصص علم النفس التربوي ص29 .

العرض و تسلسله، و لهذا حاولنا قدر المستطاع تلخيص هذه الخصائص و جمعها في العناوين التالي:

1- **النمو العقلي عالي المستوى:** لا تنحصر حاجة الطالب الجامعي في استخدام ما لديه من طاقة عقلية في العلوم فقط التي يدرسها، بل يتخطى ذلك إلى حياته العملية و التفكير بها والرغبة في التوصل إلى أسلوب يرضيه حيات و رغبة في وجود رفاق يناقش معهم قضايا مشتركة كالمستقبل فالطالب الجامعي له الرغبة في التوصل لإيجاد معنى لحياته، معنى لما يعيشه يوميا، فهو يسعى إلى إدراك أهداف حياته و دوره في المجتمع، إدراكا تاما ، و هذا تفاديا للعبس و التعاسة أو ثوران أو الاستسلام لصعوبات الواقع المعاش.

2- **دوافع تقدير الذات:** من أهم دوافع الطالب الجامعي التي تحرك سلوكه كإنسان بقيمة في المجتمع الذي يعيش فيه نجد دوافع تقدير الذات، فالطالب الجامعي محتاج لشعور بأنه نافع و مجدي و ذو قيمة، و قادر على الانجاز الموفق الذي يجلب له تقدير الآخر، فهو بهذا سيسلك سلوكا يقوده على استخدام امكانياته و قدراته بتوفيق و نجاح.

و ايماننا منا بأن الطالب الجامعي لديه إدراك بإمكانياته وأبعاده، و بإمكانياته و حدودها و فإنه من الضروري بل و من الحكمة أن يحاط هذا الأخير بمن يزرع بنفسه الثقة (كالأساتذة ، الأولياء).و يوجه كل ما كان ضروريا .

3- **قدر كبير من الثقة:** إن بلوغ مستوى تعليم جامعي يمنح للطالب عادة قدرا من الثقة بالنفس هذه الاخيرة تجعل الطالب مستقلا في آرائه، باختصار صفة حرية التصرف و الادارة التي تميز الانسان عن باقي المخلوقات.

4- **الصحة النفسية:** إن الحديث عن الصحة النفسية للطالب الجامعي كخاصية تميزه ، لا و لن ينحصر في مفهوم ضيق هو السلامة من المرض النفسي أو الاضطراب السلوكي، بل يتعداه إلى أبعاد و معان أسمى و أشمل هي : مقدار نجاح الفرد في توافقه

الداخلي) بين دوافعه و نوازعه المختلفة، و في توافقه الخارجي و في علاقته ببيئته بمن فيها من موضوعات. بمعنى أدق الصحة النفسية هي رضا الفرد عن نفسه و قبوله لها، و تقبله للآخر، و اعتدال سلوكه رغم التغير الذي يصادفه أو يفرض عليه و رغم تغير و تأثير الظروف.

ومن مؤشرات السلامة والصحة النفسية للطالب الجامعي نجد عموماً:

- أ- تقبله الواقعي لحدود و إمكانيات (حيث لا تقليل من شأنه و لا غرور بقدراته).
 - ب- امتلاك الطالب و استمتاعه بعلاقات اجتماعية داخل و خارج أسرته، و من هنا يمكن تصور تأثير عدم ورد هذه العلاقات على نفسية الطالب، خاصة منه المستجد (debutant ou novice) ، وهذا ما أشار إليه ألان كولن واصف بضرورة الانتماء العام للجامعة ، و ضرورتها .
 - ت- كما أشار إليه debet و أطلق عليه اسم : الانتماء لعالم الجامعة من حيث أن هذا الانتماء يكمل مشروع الطالب و يزيد في اتزان هويته الجديدة.
- رضا الطالب عن دراسته و علاقة هذا الرضا بنجاحه : لن يختلف اثنان في أن التعليم هو نشاط تواصلي يهدف غلى إثارة دافعية المتعلم و تسهيل التعلم، و هو علم يهتم بدراسة طرق التعليم و تقنياته، و بأشكال تنظيم التعلم هذه الاخيرة أي الاشكال التي يفترض أن يتفاعل معها الطلبة من أجل تحقيق الاهداف المنشودة ، كذلك التعليم هو عملية اجتماعية انتقائية تربوية هادفة تتفاعل فيها العناصر كافة التي تهتم بالعملية التعليمية ، وهذا بهدف نمو المتعلم و الاستجابة لرغباته و خصائصه و أساليب تعلمه و رضاه، و يكون هذا باستخدام الأنشطة و الاجراءات التي تتناسب قدراته و إمكانياته و تؤدي إلى نمو خبرته، و كذا توفير الشروط المادية و النفسية التي تساعد الطالب على التفاعل النشط مع بيئته الدراسية و إثراء خبرته و معارف و مهارته و اتجاهاته و قيمه.

و لعل محتوى هذا التعليم، يعد أساسا لجلب اهتمام الطالب و رضاه، بداية باختيار هذا الأخير لتخصص دراسي نافعا مستقبلا ، وصولا إلى انتقاء المادة العلمية المفيدة ، فالطالب يحس هذه الفائدة من خلال التغير الذي يطرأ في فكره (ارتقاء أسلوب تفكيره) و سلوكاته وحلوله للمشكلات ، بكلمة واحدة يحس أنه يرتقي علميا، كذلك يرتبط رضا الطالب بما سيقدمه تكوينه بالجامعة له مستقبلا ، أي بعد تخرجه، و هذا ما اكنته دراسة بحث عالمي حول كيفية رؤيته لمستقبلهم (fentreerope، 2008). دراسة قامت بها المنظمة الأوروبية على (22000 شاب)، حيث كشفت القلق و التشاؤم الذي يميز هؤلاء من حيث التفكير في الدراسة. و التوظيف و بالتالي سمحت بفهم عدم رضاهم على أوضاعهم، عدم الرضا هذا، ناتج من مخاوف المستقبل ، فالطالب يصير راضيا عما يقدم له إذا كان هذا الأخير (العرض) ناجحا و يمكن استغلاله و استثماره لاحقا في مهنة المستقبل، أي يمكن أن يمنحه تكوينه فرصة التوظيف ، تقدير الذات و المكانة الاجتماعية المرجوة، و هذا ما يولد لدى الطلبة صحة نفسية، على عكس الاخفاق و عدم الميول للدراسة ، فهما يكونان مصدرا لفقدان أو اختلال هذه الثروة النفسية .

ج- **القدرة على تحمل المشاق و تحمل المسؤولية:** لما يتعلق الأمر بالمشاريع الذاتية و المخططات حيث الأفكار القريبة و البعيدة المدى، يصبح الطالب الجامعي عرضة للعراقيل و الصعاب، فإن أحس بها و أحبط و انتابه قلق فهو في صحة نفسية جيدة ، و ان تغلب عليها و كان لديه اصرار فهو كذلك في صحة جيدة ، فالإحباط دلالة أكيدة عن الصحة النفسية و كذلك قدرة تحمل ، هما الاثنان دليل على وعي الطالب بالوضع الذي هو فيه، وبالتالي التفكير في حل مشكلاته.

ح- **الاقبال على الحياة:** تعد الحياة بمشاكلها و مشاريعها و مميزاتها عالما من الأحداث يولد جملة انفعالات و احساس ، يمكن أن تكون حزنا أو تشاؤما أو تفاؤلا ،

حماسا أو فتورا، مشاركة فاعلة في المجتمع أو انسحابا مؤقتا ترافقه مراجعة للذات ، و هي كلها دلائل على صحة الفرد النفسية و هذا وضع لن يسلم المرور به.

خ- **التوازن بين جوانب الحياة المختلفة:** رغم كون الطالب الجامعي مطالب نوعا ما بتحصيل دراسي و اجتهد فكري، إلا أن هذا لا يعني لازما أن يكرس نفسه ووقته كله لهذا النشاط العلمي ، فبإمكانه الاهتمام بأمور أخرى من شأنها أن تحدث التوازن في حياته العامة (كتكوين علاقات اجتماعية، ممارسة النشاطات الرياضية، هوايات أخرى) لأن هذا سر صحته النفسية و عامل هام لضمانتها ، و يقول " ألان كولن" في هذا الصدد (p2 p9،2003،alain.c) بالضبط عن الطلبة المبتدئين " les novices " ، أن دخول الجامعة بالنسبة إليهم، هو دخول عالم متعدد الأغاز والجوانب. عالم جديد، هو كما وصفه الباحث ممر وقفزة نوعية، ليس من السهل أن يجد الطالب نفسه متوازنا عنده، ومن أول وهلة.

لكن يمكن أن يكتسب هذا التوازن كم خلال المرور بمراحل ثلاث هي:

- 1- زمن الغرابة ولابتعاد عن عالم العائلة المعتاد والمألوف.
 - 2- زمن التعلم، حيث التكيف التدريجي والتلام والتوازن، بداية معرفة العالم الجديد المحيط وكيف يشغل.
 - 3- زمن الانتماء والتبعية، حيث القدرة على التناغم مع القواعد عالم الجامعة. وكلها أزمنة تتميز بالتنوع في حياة الطالب ومن شأنها أن تخلق توازنا لديه / هذا الأخير تفاصيلها بكل جدارة وتوفيق.
- ي- إشباع الطالب لدوافعه وحاجاته: يعتبر الانسان بحكم مراحل نموه المتتالية رزنامة حاجات لا تنتهى. لكن يمكن اشباعها أن امتلك أساليب ملائمة لذلك. ومنها الحاجات البيولوجية النفسية الاجتماعية(الحنان، الحب، والتقدير، المكانة الاجتماعية المرموقة، الأداء المميز...، الحرية، الاستقلالية ، الحاجة إلى الفهم والوضوح الفكري وغيرها).

والواقع أن الطالب الجامعي الذي يزاول دراسة معينة واختصاص معين ، هو بحاجة إلى فهم الآخر له، و تقديره له، الى الانجازات التي تحقق له مشروعية الذات، ألى الإحساس بوجوده الفعلي والفعال، وهذا الكل هو الذي سيجلب له راحة نفسية ، وتوازن نفسي.

2-5 الهوية: يعتبر "Adeler" أن الذات (Ego) تنظيم يحدد للفرد شخصية وفرديته، التي تظهر معها طبيعة جذابة والتي تحدد له أسلوبه المميز في الحياة. ولما كانت الذات هي مركز الشخصية التي تتجمع حولها كل النظم الأخرى، وهي التي تمد الشخصية بالتوازن والثبات ، فإن تحقيق الذات هو الغاية التي ينشدها الإنسان. لكن لن يحقق الإنسان ذاته ما لم يشعر بهويته ويعيشها، فكما قال "ROGERS": " فكرة الشخص عن نفسه هي النواة التي تقوم عليها شخصية" فالهوية: مفهوم له دلالاته اللغوية واستخداماته الفلسفية والاجتماعية والنفسية والثقافية. وقد أستخدم هذا المصطلح على أنحاء شتى، للتدلل عن الهوية الفردية وهوية الأنا والهوية الجماعية والهوية الثقافية وغيره وهوية الشيء تعني ماهيته أي، جوهره ولبابة الذي يعتبر حقيقة عن كل متفرد لا اشتراك فيه. كما أنه في شيوع استخدام هذا المصطلح على النحو نفسي، يرجع الفضل إلى "ERIKSON" (Benijami S, 365, 1988) حيث وصفها بذاتية الفرد. إذا يكون لهذا الأخير كيان مميز عن الآخرين. ويتطوره لهذا المفهوم تحدث هذا الباحث عن هوية الأنا "Ego idetity"، ومعرفا إياها بأنها: " ذلك الشعور بالهوية الذي يهيئ القدرة على تجربة ذات المرء شيء استمراري ، وكونه هو نفسه الشيء ، ثم يتصرف لذلك " .

وأرجع " أركسن" نمو الأنا إلى نمو الهوية معتبرا المرافقة مثلا، مرحلة أزمة الهوية ففيها تشتد الصراعات الداخلية. فإما تعيين الهوية حيث الثقة بالنفس وبالأخرين والشعور بالاستقلال والمبادأة والايامن بأن الحياة تستمد مقوماتها من العمل والمثابرة والاجتهاد ، و إما: عدم تعيين الهوية، حيث فقدان الثقة والشعور بالشك والقلق وبأن الحياة لا تؤخذ بالمبادأة ولا تمضى من خلال الثقة والاستقلالية.

وبالتالي تنقص دافعية الفرد اتجاه ما ينتظره من أعمال ومشاريع.

فالفرد حسب " اركسن" يبحث عن كينونته(من هو؟)، وعن معنى لوجود وعن هوية تختلف عن هويات الآخرين. ويؤكد "FROMM" أن مشكلة الإحساس بالهوية تنبثق من ظروف الوجود الإنساني نفسه. وهي مصدر أقوى وأعمق ما يبذله الانسان من نضال في حياته، باختلاف محطات هذه الحياة. كما يعتبر " ألا كولون" أن مجرد الدخول إلى الجامعة هو بداية هوية جديدة Alain c :opcit حيث ينبعث في نفس الطالب شعور مميز، ليكون دور الطالب في الجامعة كما يراها هذا الباحث، هو تألف (sociabilit) وتكوين لهوية جماعية.

من هنا نستخلص أن الطالب الجامعي عموما باعتباره قفز قفرتين نوعيتين معا: من طفولته الى مرهفته ومن تعليمه الثانوي الى التعليم الجامعي، فلا شك أنه يعيش صراع الهوية الأنّي في اتصال مع هوية مستقبلية هي هوية الرجل العامل، المسؤول عن عائلة. باختصار هو يعيش هوية طلابية ويؤسس قاعدة لهوية مهنية مستقبلية. فليس من السهل عليه في خضم الظروف الجامعية وبيئته الدراسية، مشاكلها وتناقضها أن يجد توازنا نفسيا، إلا إذا توفرت السبل لذلك (شروط الصحة النفسية) واطمئن على دراسته ومستقبله.¹

3- حقوق الطلبة الجامعيين:

قد تتنوع الحقوق وتختلف من جامعة الى أخرى ومن بلد إلى آخر، كل حسب ظروفه وخصوصيته. لكن تظل بعض الحقوق الطلابية قارة وثابتة وتتماثل بين الجامعات والدول خاصة في خضم هذه التطورات العلمية، والانفجار المعرفي، وإلحاح الى إشباع لابد منه، خاصة منها الحاجة الاجتماعية والعلمية. ولعل أول هذه الحقوق هو

- الاستفادة من معرفة وعلم لديها معنى (تكوين جيد): حيث أثبتت بعض الدراسات أن لا علاقة لصعوبة المادة المتعلمة بالمشكل الذي يعانيه الطلبة أحيانا، وحتى السلبية التي يتمتع

¹ نفس المرجع ص 30-31-32-33-34

بها الأساتذة والجفاف والتشدد. فالطالب إذا ما توفر له معنى للمعرفة التي يقصد الجامعة لأجلها، فسيكون راضيا.

- حق الطالب في تنظيم حياته الاجتماعية والتمتع بكل الحقوق التي يؤهل لها كمواطن (انجاز مشاريع اثبات الذات الاجتماعية، تحقيق أمني المستقبل).

- حق الطالب في المشاركة التربوية، التي تكون على شكل تشاور و أخذ ورد. فطالب يجب أن تسمع وجهة نظره في الدراسة التي يتلقاها، وفي الجامعة كمؤسسة تعليمية راقية وفي كل قضايا التعليم التي تخص مستقبله من قريب أو بعيد (كالامتحانات، نظام التقويم، محتوى المناهج...).

- حق الطالب في اختيار محتوى المواد المقررة، أي جعل هذا المحتوى ملائما لمستواه. باعتبار أن خريطة العالم المعرفي لكل شخص تعتبر فردية، وليس هناك اثنان يعيشان عالما واحدا. (عبد العاطي السيد: 2003، ص152). ورغم عدم عمومية هذا الحق في كل بلدان العالم، والجزائر واحدة منها، إلا أنه هناك من المهتمين بشأن التربوي من يرى في الوسائل التكنولوجية الحل. خاصة و أن الأفراد لا تحكمهم نفس الأهداف ولا تتساوى مستوياتهم الفكرية. إذا تعتبر من أفضل الحلول، فهي حق من حقوق الطلبة. (THIERRY، 2006)، وما على الجامعات سوى تزويد متعلميها بها.

- يرى أحد أكبر المهتمين بالشأن العلمي للمتعلمين (تلاميذ وطلبة) وهو "رولون"، أنه: على الأساتذة أن يبذلوا قصاري جهدهم لتحفيز الطلبة للدراسة وبعث دافعية لديهم وتنميتها، لأنه حق من حقوقهم.¹

ملخص:

حاولت في هذه الدراسة تعريف الطالب ومهامه ومن يكون وتحديد واجباته وحقوقه وأخلاقياته التي يجب أن يتحلى بها داخل الجامعة ليكون قدوة لغيره.

¹ نفس المرجع ص35.

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1 التذكير بالفرضيات

2 الدراسات الإستطلاعية

1-2 عينة الدراسة الإستطلاعية

2-2 مكان وزمان إجراء الدراسة الإستطلاعية

2-3 كيفية إجراء الدراسة الإستطلاعية

2-4 نتائج الدراسة الإستطلاعية

3 الدراسة الأساسية

1-3 منهج الدراسة الأساسية

2-3 عينة الدراسة

1-2-3 حجم العينة

2-2-3 طريقة اختيار العينة

3-2-3 خصائص العينة

تمهيد:

يعتبر فصل الإجراءات المنهجية في كل مذكرة، حلقة وصل بين الجانب النظري و الجانب التطبيقي، حيث يوضح فيه الباحث المنهج المتبع و الدراسة الاستطلاعية إضافة إلى تحديد ميدان الدراسة و العينة المستهدفة فيها، و كذلك الأدوات المستخدمة في الدراسة، و خصائصها السيكو مترية، ثم يستعرض الباحث مختلف الأساليب الإحصائية التي تتناسب و طبيعة الموضوع محل الدراسة، ثم يوضح إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية.

1- التذكير بالفرضيات:

- توجد فروق دالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير السن (من 18-20) ، (من 21-30) ، (31-45) لدى افراد عينة الدراسة
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير الجنس (ذكر ، أنثى) لدى أفراد عينة الدراسة.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير الحالة الوظيفية (عامل ، غير عامل) لدى أفراد عينة الدراسة.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج ، غير متزوج) لدى أفراد عينة الدراسة .
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير نتائج التحصيل الدراسي(عالي، متوسط ، متدني) لدى افراد عينة الدراسة.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير المستوى الدراسي (الليسانس، ماستر) لدى افراد عينة الدراسة.

2)- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة هامة في البحوث العلمية وهي أول خطوة يلجأ إليها الباحث للتعرف على ميدان دراسته، ولجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات حول موضوع البحث، إلى جانب التحقق من وجود العينة بجميع الخصائص المراد البحث فيها، و التحقق من سلامة و صلاحية أدوات جمع البيانات.

و قد عرفها مصطفى عشوي على أنها: "دراسة إستكشافية، و هي مرحلة هامة في البحث العلمي نظرا لارتباطها المباشر بالميدان، مما يضيف صفة الموضوعية على

البحث، كما تسمح بالتعرف على الظروف و الإمكانيات المتوفرة في الميدان، و مدى صلاحية أدوات المنهجية المستعملة قصد ضبط متغيرات البحث.¹

و بناءا على ذلك، فقبل المباشرة في إجراءات الدراسة الأساسية، قمنا بدراسة استطلاعية و ذلك بغرض تحقيق مجموعة من الأهداف.

2-1- عينة الدراسة الاستطلاعية :

لم قد تم اختيار عينة البحث في جامعة عمار ثلجي (الأغواط) و قد شملت 30 طالبا و طالبة.

و قد اعتمدنا في اختيار عينة بحثنا هذا على العينة العرضية على اساس أنها تحقق لنا أغراض الدراسة التي نقوم بها.

2-2- مكان و زمان إجراء الدراسة الاستطلاعية:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية بجامعة عمار ثلجي الأغواط في الفترة الممتدة من 02 فيفري إلى غاية 10 فيفري من السنة الدراسية (2017-2018).

2-3- كيفية إجراء الدراسة الاستطلاعية:

- قمنا بتوزيع المقياس على فئة من الطلبة بطريقة عرضية، ثم عدنا في حصة أخرى لاسترجاع المقياس و قمنا بتفريغها في جداول إحصائية قصد حساب الخصائص السيكومترية للمقاييس.

¹ مصطفى عشوي (1994) : مدخل إلى علم النفس المعاصر، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 133.

2-4- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

تبين من خلال إجراء الدراسة الاستطلاعية ما يلي:

- وضوح عبارات و تعليمات المقياس و ملائمة لموضوع الدراسة بإجماع الطلبة المجيبين.

- التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة.

وعليه، فبعد التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة أصبح بإمكاننا الانتقال إلى الدراسة الأساسية.

3-(الدراسة الأساسية:

3-1- منهج الدراسة الأساسية:

لكل موضوع طابعه الخاص، يجب إتباع فيه منهج لتحقيق الأهداف، و لقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، حيث يعرفه "هوبتيني Houbtini": يجب أن يكون قاصرا و مختصا بالبحث في الظاهرة أو الوقائع في الوقت الراهن كما أنه يتضمن دراسة الحقائق المؤقتة المتصلة بمجموعة من الأوضاع أو الأحداث أو الناس، و من خلال هذا المنهج يمكن للباحث أن يستعين بالإحصاء، كما يمكنه أن يكتفي بعملية السرد اللفظي خلال الدراسة الوصفية.

المنهج الوصفي : (des criptive)

- المنهج الوصفي من الأساليب الشائعة الاستخدام بين الباحثين وهو يهدف إلى تحديد الوضع الحالي لظاهرة معينة، ومن ثمّ يعمل على وصفها، فهو يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ويهتم بوصفها بدقة.

وتأتي أهمية المنهج الوصفي بوصفه ركن أساس في البحث العلمي، وفي نظر الكثيرين من الباحثين، فإنه المنهج الأكثر ملائمة لدراسة أغلب المجالات الإنسانية، نتيجة صعوبة استخدام المناهج الأخرى وبالأخص المنهج التجريبي.

ونظرا لأهمية هذا المنهج، فإننا سوف نتناوله بالبحث والدراسة من خلال استعراض الموضوعات التالية:

(1) تعريف المنهج الوصفي وأهدافه.

(2) خصائص المنهج الوصفي.

(3) مرتكزات منهج البحث الوصفي

(4) خطوات المنهج الوصفي.

(5) أنواع الدراسات الوصفية.

(1) تعريف المنهج الوصفي وأهدافه.

يعرّف المنهج الوصفي بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم، الوصف ظاهرة أو مشكلة محدّدة وتصويرها كما وكيفا عن طريق جمع وتحليل البيانات وإخضاعها للدراسة.

على سبيل المثال: يستخدم هذا المنهج في وصف النظم والأنشطة والاتحادات والأندية الرياضية، من حيث نشأتها وتطورها والأطراف الفاعلة فيها، والنظم واللوائح التي تحكم عملها، والخدمات التي تقدمها، وأعداد المستفيدين من هذه الخدمات إلخ.¹

¹ المنهج الوصفي - مذكرات تخرج ودراسات منهجية- البحث العلمي.

رابط الموضوع <http://www.alukah.net/weh/khedr/0/51367/#ixzz5as3yxokl>.

ويهدف البحث إلى الوصفي إلى فهم الحاضر والتنبؤ بالمستقبل وتوجيهه، فهو يوفر بياناته وحقائقه واستنتاجاته بوصفها خطوات تمهيدية للتحوّل نحو الأفضل.

ويمكن تحديد أهداف البحث الوصفي في:

- جمع بيانات تفصيلية وحقيقية عن ظاهرة أو مشكلة موجودة فعلا في مجتمع الدراسة.
 - تحديد المشكلات الموجودة في الواقع وتوضيحها .
 - إجراء مقارنات لبعض الظواهر أو المشكلات وتقويمها وإيجاد العلاقات بينهم
- فمثلا: يمكن الاستفادة من تجارب الدول ذات النظم الرياضية المتقدمة، في تطوير النظم والاتحادات الرياضية في الدول العربية.
- ويلعب المنهج الوصفي دورا كبيرا في تطوّر العلم والمعرفة، فالوصف يعدّ الخطوة الرئيسية الأولى التي يركز عليها البحث العلمي، وبدونها لا تتوافر الأسس اللازمة للتطوير، وتتبع أهمية المنهج الوصفي من الاعتبارات التالية:
- توفر هذه المعلومات قاعدة أساسية لبناء وصياغة الفروض والمفاهيم والتصورات وفهم المتغيرات المختلفة واستنتاج العلاقات فيما بينها، وهذا يساعد على توجيه العلم نحو مستوى النظريات، فالمفاهيم والمتغيرات والعلاقات الإمبريقية هي الأساس لبناء النظريات، يفيد البحث الوصفي في اختيار المؤثرات المستخدمة في إجراء الدراسات التجريبية.¹

(2) خصائص المنهج الوصفي:

يتميّز المنهج الوصفي بعدد من المزايا، منها:

¹ نفس المصدر .

- استخدام جميع أدوات ووسائل جمع البيانات مثل: الملاحظة والمقابلة والاستبيان وتحليل مضمون الوثائق، مع إمكانية الجمع بين أكثر من أداة في البحث، فمثلاً يتطلب وصف أي ظاهرة من ظواهر الإدارة الرياضية، إجراء دراسة ميدانية واستخدام الملاحظة والمقابلة والاستبانة كأدوات لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة بالإضافة إلى دراسة وتحليل المستندات والوثائق المتاحة عن هذه الظاهرة.
- تعتمد هذه الدراسات في الغالب على اختيار عينات ممثلة لمجتمع الدراسة، وذلك توفيراً للجهد والمال والوقت، على أن يراعي أحسن اختيار العينة بشكل يكفل تقليل الأخطاء العشوائية إلى أدنى مستوى ممكن، فمثلاً: عند إجراء دراسة على أعضاء نادي معين، يصعب أو يستحيل إجراء الدراسة بأسلوب الحصر الشامل لذا يتم اختيار عينة ممثلة تمثيلاً جيداً لهؤلاء الأعضاء.
- يقوم بتقديم معلومات وحقائق عن واقع الظاهرة قيد البحث: يوضح العلاقة بين الظواهر المختلفة والعلاقة في الظاهرة نفسها: إلى التنبؤ بالظاهرة نفسها في المستقبل: يجب أن تتميز هذه الدراسات بقدر من التجريد والتعميم: التجريد ، بمعنى تمييز الخصائص وسمات الظاهرة موضع الدراسة : التعميم بمعنى تصنيف العناصر والظواهر على أسس ومعايير موضوعية تسهم في استخلاص نتائج عامة.
- أما بالنسبة للانتقادات التي وجهت لهذا المنهج، فنتمثل فيما يلي:
- * تأثر عملية جمع البيانات بتعدد أفراد العينة وآرائهم حول موضوع الدراسة:
- * قد تتعرض عملية جمع البيانات والمعلومات إلى نوع من التحيز أثناء جمع الباحث لبياناته حينما يلجأ إلى مصادر معينة تخدم وجهة نظره.

* قد يلجأ الباحث إلى الاعتماد على معلومات وبيانات خاطئة من مصادر مختلفة في منهج البحث الوصفي، يستخدم الباحث الملاحظة لإثبات فروضه مما يقلل من قدرته على الوصول إلى استنتاجات دقيقة.¹

3-2- عينه الدراسة الاساسية:

و تعني مجموع الأفراد الذين يجري عليهم البحث، و قد قمنا باختيار عينة دراستنا من المجتمع الأصلي لكي تكون ممثلة له، حيث ذكر "موريس" (Maurice) أن عينة البحث يتم اختيارها حسب البحث العلمي في العلوم الإنسانية، حيث إذا لم نستطيع دراسة المجتمع الكلي للأفراد نقوم باختيار جزء منه فقط مع التأكد بأن الجزء المختار يمثل حقيقة المجموعة، هذا الجزء من الأفراد هو عينة البحث. و المتمثل في 100 طالب و طالبة.

3-2-1- حجم العينة:

هو عدد العناصر المنتقاة لتكوين العينة، ومن المتعارف عليه أنه كلما كان حجم عينة الدراسة كبيراً، كلما كانت النتائج المتحصل عليها أكثر دقة وتمثيلاً، لكن هناك بعض العوامل التي تمنع الباحث من تبني عينة كبيرة لدراسته، كعامل الوقت والمال، وقد أكدت الدراسات المنهجية الحديثة، أنه كلما كان المجتمع الأصلي كبيراً، كلما كانت للباحث حرية اختيار عينة بحثه. والعينة المختارة تمثلت في 100 طالب و طالبة

3-2-2- طريقة اختيار العينة:

هناك طرق عديدة لاختيار عينة الدراسة، و ذلك حسب المعطيات المتوفرة و حسب الأهداف التي يسعى الباحث لتحقيقها، و قد اعتمدنا في دراستنا هذه على عينة قصدية

¹ نفس المصدر .

حيث اقتصرت عينة بحثنا فقط على طلبة علم الاحياء، حقوق، أدب عربي، علم النفس هندسة.

3-2-3- خصائص العينة :

تتمثل خصائص عينة الدراسة الأساسية في ما يلي :

3-2-3-1- السن:

جدول رقم (01):توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب السن.

السن	التكرار	النسبة المئوية %
23-18 سنة	13	%13
29_24 سنة	70	%70
35-30 سنة	10	%10
41-36 سنة	3	%3
اكثر من 41 سنة	4	%4
المجموع	100	% 100

يلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن أكبر نسبة من أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين (29-24سنة) تليهم فئة العمر (23-18 سنة) ثم (35-30سنة) تليهم فئة العمر اكثر من (41) وفي الاخير تأتي الفئة العمرية (41-36 سنة).

3-3- مكان و زمان إجراء الدراسة الأساسية:

لكل دراسة إطار زمني ومكاني، ويتمثل مكان وزمان إجراء دراستنا الأساسية فيما يلي:

3-3-1- مكان إجراء الدراسة الأساسية:

قمنا بإجراء الدراسة الأساسية بجامعة عمار ثلجي، الأغواط.

3-3-2- زمن إجراء الدراسة الأساسية:

قمنا بتوزيع أداة بحثنا المتمثلة في مقياس قيم العمل لـ رونالد سوبر على أفراد عينة الدراسة الأساسية في الفترة الممتدة من 10 فيفري الى 13مارس 2018.

3-4- أدوات الدراسة الأساسية:

من أجل جمع البيانات من الميدان، يتوجب توفر واستخدام أدوات بحث معينة، وتتمثل ادوات دراستنا في مقياس: قيم العمل لرونالد سوبر.

3-4-1- وصف المقياس:

تم اعتماد مقياس قيم العمل الذي صممه العالم " دونالد سوبر " من 45 بند يمثل كل بند مؤشرا من المؤشرات المرتبطة بكل قيمة. و تقيس كل ثلاثة بنود قيمة من قيم العمل المحددة في المقياس .

تتوزع بنود المقياس حسب كل قيمة من القيم التي يتكون منها المقياس كما يلي . (جدول رقم 02)

الرقم	قيم العمل	أرقام البنود
01	الإبداع	16-15-1
02	الإنجاز	44-17-13

03	محيط العمل	36-25-12
04	علاقات الاشراف	43-18-11
05	نمط الحياة	35-26-10
06	الأمن	42-19-9
07	الإشراف على الآخرين	37-34-27
08	الجمال	41-20-7
09	المكانة الاجتماعية	33-28-6
10	الاستقلالية	40-21-7
11	التنوع	32-29-5
12	العوائد الاقتصادية	29-22-3
13	المساعدة	34-30-2
14	الاستثارة الفكرية	45-38-23
15	الإدارة	24-14-8
مج	المجموع	45 بندا

*صدق المقياس في الدراسة الحالية:

تم التحقق من صدق مقياس قيم العمل لـ رونالد سوبر في الدراسة الحالية باستخدام الصدق التمييزي، بأسلوب المقارنة الطرفية، وتقوم هذه الطريقة على أحد مفاهيم الصدق، وهو قدرة المقياس على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها¹. حيث تم ترتيب درجات أفراد العينة على المقياس في توزيع تنازلي ثم تم سحب 27% من طرفي التوزيع، لنتحصل على (8) فرداً من طرفي التوزيع، بمعنى صارت لدينا عینتان متطرفتان متساويتان، عدد أفراد كل مجموعة يساوي (8) افراد- تسمى إحداهما العينة

¹ بشير معمرية (2007) : بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، الجزء الثالث، منشورات الحبر، الجزائر، ص

العليا، والأخرى العينة الدنيا. بعدها تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عينة، ثم حساب قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المجموعتين المتطرفتين والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم(03): دلالة الفروق بين متوسطي العينة العليا والعينة الدنيا في مقياس قيم العمل

العينة القيم	العينة العليا ن=8		العينة الدنيا ن=8		قيمة "ت"	الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
قيم العمل	199.12	7.51	149.25	13.05	9.365	دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يتبين من الجدول رقم(03) أنّ قيمة "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطين دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha=0.05$) لدلالة الطرفين، مما يشير إلى أن المقياس له القدرة على التمييز بين المجموعتين المتطرفتين، مما يدل على صدق المقياس.

***ثبات المقياس في الدراسة الحالية:**

تم حساب الثبات على عينة تجريبية مكونة من (30) فرداً بـ:

– طريقة معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronback):

تم إيجاد درجة ثبات المقياس بالاعتماد على معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronback) للمقياس.

جدول رقم(04): يبين معامل ثبات مقياس قيم العمل باستخدام ألفا كرونباخ.

استبيان	العينة	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
قيم العمل	30	45	0.873

يتبين من خلال الجدول رقم (05) أن قيمة ألفا كرونباخ تساوي (0.873) و هي قيمة مقبولة جدا وتدل على ثبات الاداة.

3-4-1-3- كيفية تطبيق المقياس:

يطبق هذا المقياس بصفة فردية أو جماعية، حيث يطلب من المفحوص أن يحدد كل بند مع ما يقوم به أو يشعر به في الواقع، و ذلك بوضع علامة (×) أمام الاختيار الذي يتوافق مع حاله، مع العلم أنه لا وجود لإجابة صحيحة أو خاطئة.

3-6- الأساليب الإحصائية:

تعتبر الأساليب الإحصائية ذات أهمية بالغة، إذ لا يمكن لأي باحث إتمام بحثه بدون الاستعانة بها، لأنه بفضل هذه الأساليب يمكن معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين متغيرات الموضوع أو عدم وجودها.

3-6-1- اختبار «T» للفروق:

يستخدم غالبا عندما يتعلق الأمر باختبار فرضية بديلة حول الفروق المشاهدة بين عينتين أو أكثر، و يستخدم من أجل معرفة احتمال حدوث مثل تلك الفروق في المجتمع الإحصائي¹، و قد تم استخدام هذا الاختبار في دراستنا للاختبار الفروق في قيم العمل تبعا لمجموعة من المتغيرات.

3-6-2- تحليل التباين الأحادي (one-way analysis of variance) ويرمز

له اختصار بـ **ANOVA**: وهو اختبار يستخدم للمقارنة بين المتوسطات أو التوصل إلى قرار يتعلق بوجود أو عدم وجود فروق بين متوسطات الأداء عند المجموعات التي

¹ البلداوي، عبد الحميد (2007): أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي. ط1. عمان، الأردن، دار الشروق للنشر، ص209.

تعرضت لمعالجات مختلفة بهدف التوصل إلى العوامل التي تجعل متوسط من المتوسطات يختلف عن المتوسطات الأخرى.

3-6-4- الانحراف المعياري:

هو الجذر التربيعي للتباين، والتباين يقاس بالوحدات المربعة والانحراف المعياري يقاس بنفس وحدات المتغير محل ظاهرة الدراسة، ويرمز له S للعينات أو 6 للمجتمع، وهو من مقاييس التشتت، واستخدمناه للتعرف على مدى تشتت الدرجات وابتعادها عن المتوسط الحسابي.

3-6-5- التكرارات:

التكرارات هو عدد المرات التي تتكرر فيها الظاهرة أو مشاهدة معينة، فمثلاً إذا كان المتغير يتعلق بالجنس (ذكر أو أنثى)، فالتكرار في هذه الحالة يعني عدد الذكور و عدد الإناث الخاص بمجتمع الدراسة أو العينة المختارة.¹ وقد استخدمنا التكرارات في الإحصاء الوصفي.

3-6-6- النسب المئوية:

تستخدم النسب المئوية في العادة مع التكرار، حيث تبين نسبة كل فئة من المجموع الكلي.² تمت الاستعانة بالنسب المئوية في الدراسة الحالية لتوضيح توزيع أفراد العينة حسب مختلف المتغيرات. (الجنس، السن).

خلاصة:

خلال هذا الفصل تم إجراء الدراسة الميدانية والتي تتمثل في تعديل الدراسة الاستطلاعية وحجمها ونتائجها، ثم المنهج المتبع، ثم وصف عينة الدراسة وطرق

¹ عبيدات، محمد وآخرون (1999): منهجية البحث العلمي، ط2، عمان، الأردن، دار وائل للنشر، ص117.

² نفس المرجع السابق، ص 118

اختيارها، وبعدها تم التطرق لأدوات الدراسة و حساب خصائص السيكو مترية من صدق و ثبات و منه إلى التقنيات الإحصائية المتبعة في الدراسة، و بعد تطبيقنا للأداتين على أفراد العينة الاساسية حصلنا على مجموعة من البيانات التي سوف نتطرق إلى نتائجها و تحليلها و تفسيرها في الفصل الموالي.

الفصل الرابع: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

عرض ومناقشة الفرضية الأولى

عرض ومناقشة الفرضية الثانية

عرض ومناقشة الفرضية الثالثة

عرض ومناقشة الفرضية الرابعة

عرض ومناقشة الفرضية الخامسة

عرض ومناقشة الفرضية السادسة

الإستنتاج العام

1- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

1-1 عرض ومناقشة الفرضية الاولى:

توجد فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير التخصص (علم احياء ، حقوق، ادب، علم النفس، هندسة) لدى أفراد عينة الدراسة ، جدول رقم (05) يبين نتائج تحليل التباين الاحادي لدرجات افراد العينة في مستوى قيم العمل تبعا للتخصص (أولى، ثانية، ثالثة).

مستوى قيم العمل	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة المحسوب	مستوى الدلالة المعتمد
علم الاحياء	27	173.74	21.53	0.879	0.480	0.05
حقوق	28	169.71	22.11			
ادب	14	171.85	23.65			
علم النفس	13	172.30	34.08			
هندسة	18	182.33	14.90			
المجموع	100	173.71	22.94			

يتضح من خلال الجدول رقم(05) أن قيمة ($F=0.87$) وهي غير دالة احصائيا؛ لأن قيمة الدلالة المحسوبة (0.48) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد لدينا ($\alpha=0.05$) وهذا يشير الى عدم وجود فروق جوهرية بين درجات أفراد العينة في مستوى قيم العمل تبعا للتخصص (1، 2، 3، 4، 5). ومنه لا تستطيع قبول فرضية بحثنا

ونقر ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير التخصص.

-

كانت بعنوان التطور القيمي للطلاب كلية التربية النوعية، دراسة طويلة، هدفت هذه الدراسة

1-2 عرض ومناقشة الفرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج ، غير متزوج) لدى أفراد عينة الدراسة .

الفروق في قيم العمل حسب الحالة العائلية:

جدول رقم(06): نتائج اختبار "ت" للفروق بين المتزوجين وغير المتزوجين في قيم العمل.

البيانات الإحصائية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمد	الدلالة
قيم العمل	غير متزوج	84	23.05	2.53	0.268	0.791	غير دالة
	متزوج	16	23.72	5.93			

يتضح من خلال الجدول رقم(06) أن قيمة (ت = 0.26) وهي غير دالة احصائية؛ لأن قيمة الدلالة المحسوبة (0.79) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد لدينا ($\alpha=0.05$) وهذا يشير الى عدم وجود فروق جوهرية بين درجات أفراد العينة في قيم

العمل تعزى لمتغير الحالة العائلية، ومنه لا تستطيع قبول فرضية بحثنا ونقر ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل حسب الحالة العائلية.

3-1 عرض ومناقشة الفرضية الثالثة: الفروق في قيم العمل حسب متغير السن:

جدول رقم (07) يبين نتائج تحليل التباين الاحادي لدرجات افراد العينة في مستوى قيم العمل تبعا للسن (1، 2، 3، 4، 5).

مستوى قيم العمل	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة المحسوب	مستوى الدلالة المعتمد
من 18-23	13	174.38	23.40	0.078	0.989	0.05
من 24-29	70	173.12	23.05			
من 30-35	10	176.90	20.99			
من 36-41	3	171.00	47.15			
اكثر من 41	4	175.75	9.53			
المجموع	100	173.70	22.94			

يتضح من خلال الجدول رقم (07) أن قيمة (0.07=ف) وهي غير دالة احصائية؛ لأن قيمة الدلالة المحسوبة (0.98) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد لدينا ($\alpha=0.05$) وهذا يشير الى عدم وجود فروق جوهرية بين درجات أفراد العينة في مستوى قيم العمل تبعا لمتغير السن (1، 2، 3، 4، 5). ومنه لا تستطيع قبول فرضية بحثنا ونقر ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير السن.

1-4 عرض ومناقشة الفرضية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير نتائج التحصيل الدراسي(عالي، متوسط ، متدني) لدى افراد عينة الدراسة.

جدول رقم (08) يبين نتائج تحليل التباين الاحادي لدرجات افراد العينة في مستوى قيم العمل تبعا للسنة (1، 2، 3).

مستوى قيم العمل	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة المحسوب	مستوى الدلالة المعتمد
عالي	22	171.27	24.31	1.026	0.362	0.05
متوسط	71	173.32	23.09			
متدني	7	185.28	14.67			
المجموع	100	173.70	22.94			

يتضح من خلال الجدول رقم(08) أنّ قيمة (ف=1.026) وهي غير دالة احصائيا؛ لأنّ قيمة الدلالة المحسوبة (0.36) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد لدينا ($\alpha=0.05$) وهذا يشير الى عدم وجود فروق جوهرية بين درجات أفراد العينة في مستوى قيم العمل تبعا لمتغير السن (1، 2، 3). ومنه لا تستطيع قبول فرضية بحثنا ونقر ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير السن.

تتفق نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه دراسة(وفاء ابراهيم، 2000) التي أجريت على عينة من المدرسين الفلسطينيين في غزة، والتي أظهرت عدم وجود فرق في

قيمة الفخر بالعمل، والاندماجية في العمل، والقيمة الاقتصادية للعمل، والسعي للترقي، باختلاف مستوى التحصيل.

- دراسة عبد رحمان فخرو:

وهي بعنوان " الفروق في نسق القيم لدى الطالبات القطريات بالجمعة وعلاقته بالتخصص الأكاديمية والمستوى الدراسي " وقد هدف إلى وعلاقته بالتخصص الأكاديمية والمستوى الدراسي " وقد هدف إلى التعرف على القيم الطالبات الجامعية بقطر ومدى تغيرها واختلافها عبر السنوات الدراسة بالجامعة، وأثر اختلاف التخصص الأكاديمية على القيم الطالبات وأجريت الدراسة على العينة عشوائية من الطالبات القطريات بجامعة قطر قوامها طالبة ثم اشتقاقها من ثلاث مجالات رئيسية للتخصصات الأكاديمية في مجال الإنسانيات والعلوم الإجتماعية، ومجال الشريعة والدراسات الإسلامية، ومجال العلوم الطبيعية واستخدمت الباحث اختيار القيم من إعداد (البورت وفيرنون ولبندي) ويتضمن فقرة تنوع بالتساوي على ست أنماط من القيم النظرية، والقيم الاقتصادية، والقيم الجمالية، والقيم الإجتماعية، والقيم السياسية والقيم الدينية ومن أهم نتائج الدراسة:

وأظهرت النتائج أن طالبات العلوم الطبيعية أكثر ميلا للقيم النظرية، بينما إرتفع ميل طالبات الإنسانية نحو القيم الإجتماعية، فيما لم تظهر فروق دالة الباقي القيم خاصة القيم الاقتصادية بالنسبة لمتغير التخصص.

وعلى العكس من متغير التخصص الأكاديمية، فإن متغير المستوى الدراسي لم يلعب دورا كبيرا في علاقته بنسق القيم إلا فيما يخص القيم الاقتصادية، إذا كان الاهتمام بها مرتفعاً لدى طالبات السنة الرابعة في جميع التخصصات

1-5 عرض ومناقشة الفرضية الخامسة:

توجد فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير المستوى الدراسي (الليسانس، ماستر) لدى افراد عينة الدراسة.

جدول رقم(09): نتائج اختبار "ت" للفروق بين تخصص ليسانس وتخصص الماستر في قيم العمل.

البيانات الإحصائية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمد	الدلالة
قيم العمل	ليسانس	60	174.85	22.51	0.375	1.771	غير دالة
	ماستر	40	173.07	23.26			

يتضح من خلال الجدول رقم(09) أن قيمة (0.37 = ت) وهي غير دالة احصائياً؛ لأن قيمة الدلالة المحسوبة (1.77) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد لدينا ($\alpha=0.05$) وهذا يشير الى عدم وجود فروق جوهرية بين درجات أفراد العينة في قيم العمل تعزى لمتغير المستوى الدراسي ليسانس ماستر، ومنه لا تستطيع قبول فرضية بحثنا ونقر ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل حسب المستوى الدراسي.

1-6 عرض ومناقشة الفرضية السادسة:

توجد فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير الحالة الوظيفية (عامل ، غير عامل) لدى أفراد عينة الدراسة.

الفروق في قيم العمل حسب الحالة الوظيفية:

جدول رقم(10): نتائج اختبار "ت" للفروق بين العامل وغير العامل في قيم العمل.

البيانات الإحصائية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمد	الدلالة
المتغيرات	عامل	12	166.36	25.60	1.09	0.27	غير دالة
	غير عامل	88	174.38	22.60			

يتضح من خلال الجدول رقم(10) أن قيمة (1.09 = ت) وهي غير دالة احصائياً؛ لأن قيمة الدلالة المحسوبة (0.27) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد لدينا ($\alpha=0.05$) وهذا يشير الى عدم وجود فروق جوهرية بين درجات أفراد العينة في قيم العمل تعزى لمتغير الرغبة في العمل، ومنه لا نستطيع قبول فرضية بحثنا ونقر ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل حسب الرغبة في العمل.

إن عدم تأثير الجنس والخبرة والتخصص الدراسي على قيم العمل، يمكن تفسيره بتشابه ظروف العمل، والسلطة التي يخضع لها الأساتذة في المؤسسة، والحقوق والواجبات التي يلتزمون بها.

أما الاختلاف بين الذكور والإناث في القيمة الاقتصادية للعمل، فيمكن إرجاعه لطبيعة المسؤولية التي يتحملها كل منهما في الأسرة وفي المجتمع، ففي المجتمع العربي بصفة عامة، تقع مسؤولية إعالة الأسرة على الذكور أكثر من الإناث، وهو ما يبرر ارتفاع القيمة الاقتصادية للعمل عند الذكور عنها عند الإناث، واهتمامهم بالعائد المادي للمهنة.

-الاستنتاج العام:

نستنتج من خلال هذه الدراسة أنّ متغير القيم مهم جدا في حياة الطالب الجامعي ، من حيث التكيف مع الذات ومع الغير. حيث يؤثر على حياتهم في شتى المجالات.

وقد توصلنا من خلال النتائج إلى ما يلي:

* لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير التخصص (علم احياء ، حقوق، ادب، علم النفس، هندسة) لدى أفراد عينة الدراسة .

* لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج ، غير متزوج) لدى أفراد عينة الدراسة .

* لا توجد فروق دالة احصائية في قيم العمل بين افراد عينة الدراسة تعزى لمتغير السن.

* لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير نتائج التحصيل الدراسي(عالي، متوسط ، متدني) لدى افراد عينة الدراسة.

* لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير المستوى الدراسي (الليسانس، ماستر) لدى افراد عينة الدراسة.

* لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في قيم العمل تعزى لمتغير الحالة الوظيفية (عامل ، غير عامل) لدى أفراد عينة الدراسة.

وما يمكن أن نستخلصه من هذه الدراسة، أنّ متغير قيم العمل ، متغير مهم جدا، يتأثر بعوامل عديدة ومتشعبة، لذا يجب إجراء دراسات حول هذا الموضوع لكشف أهم المتغيرات والعوامل التي تؤثر فيه وطرق تطويره وتنميته لدى العمال والطلبة بصفة عامة.

الخاتمة

يعدّ موضوع قيم العمل من مواضيع الساعة، وذلك للأهمية البالغة التي يحظى بها في الوقت الراهن؛ حيث تزايد اهتمام الباحثين بدراسة الحياة الانفعالية والأخلاق والقيم من جميع النواحي وعلاقتها ببعض المتغيرات. وهذا ما يتجلى في مختلف الأبحاث والدراسات التي يسعى العلماء والباحثون من خلالها إلى فهم الإنسان ونفسيته واساليب تفكيره، إلى جانب معرفة خصائصه وسماته الانفعالية، وكذا طرق تنمية المهارات والسمات الايجابية لديه من اجل تحقيق التوافق والرضا والاتزان والتكيف الجيد مع النفس والبيئة وتحقيق الذات.

ولعلّ هذا ما دفعنا لدراسة موضوع قيم العمل لدى الطالب الجامعي المقبل على التخرج ، وحاولت معرفة قيمه ومخططاته المستقبلية بعد التخرج ومعرفة دوافعه نحو العمل وما ان كانت نظراته سلبية او ايجابية نحو الدراسة و الجامعة و العمل لذلك وبعد طرح تساؤلات عديدة على الطلبة المقبلين على التخرج من تخصصات معينة (الهندسة ،الادب ،علم النفس ،علم الاحياء ، حقوق)كونت فكرة على اراء هؤلاء الطلبة و نظرتهم المستقبلية للعمل وما مدى احتياجهم للوظيفة فالبعض منهم يركز و شرطه الوحيد العمل بالشهادة لأنه وعلى حسب اعتقاده انه لم يدرس هكذا فقط وفي الأخير يعمل أي عمل لا يوافق لا شهادة ولا قدراته الذهنية ولا يوفر له مستوى معيشي كريم ، بل انه يطمح للعمل بشهادته المتحصل عليها حتى وان طال الوقت وهو بدون عمل، و البعض الاخر يدرسون فقط من اجل الدراسة حيث ان أفكارهم محدودة يركزون على الشهادة فقط وبعدها لا يهتمهم ماذا وراء الشهادة المهم العمل و كسب المال بالشهادة او بدونها غايتهم الوحيدة تفادي البطالة و الجلوس بدون عمل يعيله، وهناك فئة أخرى تبحث عن العمل ما بين أوقات الدراسة وبعد الحصول على الشهادة ولا يهتمهم أيضا العمل بالشهادة المتحصل عليه ولكن هذه الفئة ليست بالضرورة انها لا تملك طموح او قيم عمل لكن لربما الظروف

المعيشية او التخوف من البطالة يدفعه للعمل أي كان الاجر او العمل بعيدا كل البعد عن تخصصه وشهاداته وقدراته الذهنية و المهنية ولكنه يعمل لتلبية حاجياته .

وهذا الموضوع قيم العمل موضوع متفرع ومتشعب ذكر من طرف الكثير من العلماء والباحثين، والإسلام اول من ذكره وحث عليه لان القيم هي أساس ما تبنى عليه المجتمعات فهي تغرس في الفرد منذ صغره وتتم تنشئتها وتطويرها مع مرور الوقت ليصبح كل منا لديه قيم يحافظ عليها ويسير بها لتكون قدوة لغيره.

وفي هذه الدراسة تطرقنا الى قيم العمل لدى الطالب الجامعي المقبل على التخرج بصفة خاصة لأنه طالب علم بالدرجة الأولى ولربما تكون القيم لديه عالية وسيوظفها بعد ذلك في عمله وسيحافظ عليها ويقتدي بها.

حيث اخترنا كعينة لدراستنا الأساسية، طلبة الجامعة ، وانطلقت دراستنا من ستة فرضيات أساسية، وأتبعنا الخطوات المنهجية اللازمة لاختبار صحة هذه الفرضيات؛ حيث قمنا في البداية، بدراسة استطلاعية بغرض التأكد من مدى صلاحية ومناسبة الأداة الدراسة، وبعد حساب صدق وثبات الأداة والتأكد من ملاءمتها لدراستنا، قمنا بإجراء الدراسة الأساسية على عينة قوامها (100) طالبا وطالبة وبعد جمع البيانات اللازمة، قمنا بتنظيمها وتفرغها في جداول إحصائية بواسطة البرنامج الإحصائي (Spss) الذي مكننا من اختبار الفرضيات باستخدام اختبار T للفروق بين عينتين مستقلتين، وكذا تحليل التباين الاحادي، وعليه يمكن القول بأن فرضيات بحثنا لم تتحقق، وتبقى هذه النتائج نسبية، في حدود عينة الدراسة وأدواتها وكذا مكان وزمن إجرائها.

قائمة المصادر

والمرجع

قائمة المراجع:

القران الكريم.

- 1- الجموعي مومن بكّوش، القيم الإجتماعية، مقارنة نفسية إجتماعيّة
- 2- فاروق عبده فليهد. السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية.. Organizatio al behavior in education al institution managimg.
- 3- سهيلة عيسى أبو السيد، قيم العمل في المناهج الأردنيّة، دراسة تحليلية.
- 4- مفهوم العمل كوظيفة والعمل في الإسلام - أرواح ملائكيّة - <https://raghadmo.wordpress.com>
- 5- مجلّة علم إجتماع ، مفهوم العمل ووظائفه
- 6- مفهوم العمل في الإسلام "mawdoo.com"، تعريفات إسلاميّة
- 7- منى عتيق، الطلبة الجامعيّون، تصوّراتهم للمستقبل وعلاقاتهم بالمعرفة -دراسة ميدانية- أطروحة مقدّمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم ، تخصص على النفس التربوي.
- 8- مصطفى عشوي (1994) ، مدخل إلى علم النفس المعاصر .
- 9- المنهج الوصفي، مذكرات تخرّج ودراسات منهجية - البحث العلمي: رابط الموضوع/
<http://www.aluhah.net/weh/kheder>.
- 10- بشير معمريّة (2007)، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس الجزء الثالث.
- 11- البلادوي عبد الحميد (2007)، أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي
- 12- بو علاق محمد (2009)، الموجه في الإحصاء الوصفي والإستدلالي في العلوم النفسية والتربويّة والإجتماعيّة.
- 13- عبيدات محمد وآخرون(199): منهجيّة البحث العملي.
- 14- محمد بن عبيد بن هاشم الصّعب، أطروحة قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عيّنة من المرشدين المدرسيين.

- 15- هالة محمد عبيد السعود، دور أعضاء هيئة التدريس بمحلية التربية في تنمية القيم التربوية لدى طلبتهم وسبل تطويرها.
- 16- محدّدات الإختبار المهني لدى الطّلبة الجامعيين، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، لأحلام عبايدية.
- 17- فاتح العمرة التجارب العربية والعالمية لتعزيز قيم المواطنة
pdf/repositorg.mauss.edu.ra.handle.
- 18- مجالس العجمان الرسمية. www.aljmman.ws.srowt.hlard.
- 19- د. رجاء زهير العسيلي، التغيّر القيمي والمعرفي وتأثيره على تكوين شخصيّة الشباب الجامعي الفلسطيني.

قائمة الجداول

جدول رقم 1: توزيع افراد عينة الدراسة الأساسية حسب السن .

جدول رقم 2: بنود المقياس حسب كل قيمة .

جدول رقم 3: دلالة الفروق بين متوسطي العينة العليا و العينة الدنيا في مقياس قيم العمل

جدول رقم 4: يبين معامل ثبات مقياس قيم العمل باستخدام الفا كرونباخ

جدول رقم 5: يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجات افراد العينة في مستوى قيم العمل تبعا للتخصص (أولى، ثانية، ثالثة).

جدول رقم 6: نتائج اختبار ت للفروق بين (المتزوجين و غير المتزوجين) في قيم العمل .

جدول رقم 7: يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجات افراد العينة في مستوى قيم العمل تبعا للسن (1.2.3.4.5).

جدول رقم 8: نتائج اختبار ت للفروق بين تخصص ليسانس وتخصص ماستر في قيم العمل .

جدول رقم 9: نتائج اختبار ت للفروق بين (العامل و غير العامل) في قيم العمل.

الملاحق

الموضوع: قيم العمل لدى الطالب الجامعي المقبل على التخرج

إستمارة بحث: (ملحق رقم 1)

عزيزي الطالب عزيزتي الطالبة:

أرجو منكم قراءة هذه الإستبانة بعناية، والإجابة عليها بكل موضوعية، بوضع إشارة (x) أمام الخانة المختارة وتحديد درجة أهميتها لديك عزيزي الطالب وعزيزتي الطالبة هذه العبارات التي تقيس 15 جانبا من جوانب العمل، والتي تعتبر عن قيم العمل التي تختلف أهميتها من شخص إلى آخر، تهتم بما ترغب بعمله مستقبلا، وذلك بإختيارك للإجابات الخمسة التالية: مهم جدا_ مهم_ متوسط الأهمية_ قليل الأهمية غير مهم تماما

شكرا مسبقا على تعاونكم

☐ أنثى

☐ الجنس: ذكر

السن:

المؤسسة:

التخصص:

مهنة الأب:

مهنة الأم:

☐ ماستر

☐ المستوى الدراسي: ليسانس

☐ غير متزوج (ة)

☐ الحالة الاجتماعية: متزوج (ة)

☐ غير عامل (ة)

☐ الحالة الوظيفية: عامل (ة)

☐ لا

☐ هل تريد العمل: نعم

☐ متدني

☐ متوسط

☐ نتائج التحصيل: عالي

مقياس قيم العمل

الرقم	العبارة	الإجابات			
		غير مهم تماما	قليل الأهمية	متوسط الأهمية	مهم جدا
01	أرغب في عمل استعمل فيه مهاراتي				
02	أرغب في عمل أرفع فيه رفاهية الناس				
03	أرغب في عمل بأجر يحافظ على مستوى معيشتي				
04	أرغب في العمل لا يحتوي على مهام روتينية				
05	أرغب في عمل استعمل فيه قدراتي و إمكانياتي دون الاعتماد عن الآخرين				
06	أرغب في عمل يجلب لي الاحساس بالاحترام الذاتي				
07	أرغب في عمل أجمع فيه الجمال والفائدة				
08	أرغب في عمل أستطيع فيه الاحتفاظ بشخصيتي من خلال تعاملي مع الآخرين				
09	أرغب في عمل مضمون دائما				
10	أرغب في عمل يمكنني من أكون على الصورة التي أتمناها و أحلم بها				
11	أرغب في عمل تحت سلطة مشرف يساعدني على تجاوز صعوباتي في العمل				
12	أرغب في عمل لا يتضمن أخطار جسدية				
13	أرغب في عمل أصبح فيه خبيرا في ميداني				
14	أرغب في عمل تكون فيه سلطة على الآخرين				
15	أرغب في عمل يسمح لي بتجريب أفكار ومقترحات جديدة				
16	أرغب في عمل أتلقي فيه تشجيعا لتقديم آراء واقتراحات لتحسينها				
17	أرغب في عمل يمكنني من معرفة هل مستوى أدائي في العمل				
18	أرغب في عمل يكون فيه مسؤولي عادلا				
19	أرغب في عمل يوفر لي وظيفة دائمة				
20	أرغب في عمل أضيف فيه جمالا في العالم				

					21 أرغب في عمل تكون لي فيه الحرية في مجالتي الخاصة
					22 أرغب في عمل تكون الزيادة في الاجر
مهم جدا	مهم	متوسط الأهمية	قليل الأهمية	غير مهم تماما	23 أرغب في عمل أعبر فيه عن أفكاري
					24 أرغب في عمل أدير فيه الناس ونشاطاتهم
					25 أرغب في عمل توجد به إضاءة جيدة و ظروف عمل مناسبة
					26 أرغب في عمل أتمكن فيه من العمل في ساعات تتناسب مع حاجاتي الخاصة
					27 أرغب في عمل أكون فيه صداقات مع زملائي في العمل
					28 أرغب في عمل أتلقى فيه العرفان والتقدير نتيجة مركزي
					29 أرغب في عمل لا أقوم به بنفس الأشياء طوال الوقت
					30 أرغب في عمل أحس فيه أنني قدمت مساعدة لشخص آخر
					31 أرغب في عمل أشبع فيه حاجاتي لتقديم المساعد للآخرين
					32 أرغب في عمل أقوم فيه بعدة أشياء مختلفة
					33 أرغب في عمل يجلب لي المفخرة من اقتراني بأناس محترفين
					34 أرغب في عمل أستمتع فيه بالتحدث مع الموظفين
					35 أرغب في عمل أستطيع أن أسلك فيه نمط الحياة الذي يستهويني بكثرة
					36 أرغب في عمل يوفر لي مكانا جيدا لأدائه من حيث النظافة، الإضاءة، الحرارة... إلخ
					37 أرغب في عمل أخطط فيه عمل الآخرين
					38 أرغب في عمل أحتاج فيه أن أكون متيقظا وفطنا طلييلة وقت العمل
					39 أرغب في عمل أتقاضى عليه أجرا يكفيني للعيش الكريم
					40 أرغب في عمل أكون فيه سيد نفسي
					41 أرغب في عمل أصنع فيه منتوجات جذابة
					42 أرغب في عمل لا أحس فيه بالخوف من ان أقال منه
					43 أرغب في عمل يقدرني فيه مسؤولي
					44 أرغب في عمل يمكنني من رؤية نتائج مجهوداتي
					45 أرغب في عمل أبادر فيه بأفكار جديدة

حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,873	45

حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية

Test-t

Statistiques de groupe					
	VAR00047	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Total	1,00	8	149,2500	13,05756	4,61655
	2,00	8	199,1250	7,51071	2,65544

Test d'échantillons indépendants									
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes					
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence
									InférieureSupérieure
Total	Hypothèse de variances égales	,537	,476	-9,365	14	,000	-49,87500	5,32577	-61,29764-38,45236
	Hypothèse de variances inégales			-9,365	11,175	,000	-49,87500	5,32577	-61,57459-38,17541

حساب الفرق في قيم العمل حسب الحالة العائلية

Test-t

Statistiques de groupe					
	Sfamilial	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Total	1,00	11	166,3636	25,60575	7,72042
	2,00	88	174,3864	22,60934	2,41016

Test d'échantillons indépendants									
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes					
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart- type	Intervalle de confiance 95% de la différence
									InférieureSupérieure
Total	Hypothèse de variances égales	,703	,404	-1,094	97	,277	-8,02273	7,33507	-22,580816,53536
	Hypothèse de variances inégales			-,992	12,031	,341	-8,02273	8,08788	-25,639689,59423

حساب الفرق في قيم العمل حسب المستوى الدراسي

Test-t

Statistiques de groupe					
	NovoScolair	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Total	1,00	60	174,8500	22,51540	2,90673
	2,00	38	173,0789	23,26275	3,77372

Test d'échantillons indépendants									
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes					
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart- type	Intervalle de confiance 95% de la différence
									InférieureSupérieure
Total	Hypothèse de variances égales	,098	,755	,375	96	,709	1,77105	4,72826	-7,6144711,15657
	Hypothèse de variances inégales			,372	76,943	,711	1,77105	4,76340	-7,7142011,25631

حساب الفرق في قيم العمل حسب الرغبة في العمل

Test-t

Statistiques de groupe					
	Travailler	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Total	1,00	83	173,9157	23,05360	2,53046
	2,00	16	172,1875	23,72402	5,93101

Test d'échantillons indépendants									
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes					
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart- type	Intervalle de confiance 95% de la différence
									InférieureSupérieure
Total	Hypothèse de variances égales	,531	,468	,273	97	,785	1,72816	6,32310	-10,8214314,27776
	Hypothèse de variances inégaes			,268	20,832	,791	1,72816	6,44826	-11,6883315,14465

حساب الفرق في قيم العمل حسب التخصص

A 1 facteur

Descriptives								
Total								
	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
1,00	27	173,7407	21,53279	4,14399	165,2227	182,2588	119,00	208,00
2,00	28	169,7143	22,11562	4,17946	161,1387	178,2898	121,00	207,00
3,00	14	171,8571	23,65735	6,32269	158,1978	185,5165	115,00	210,00
4,00	13	172,3077	34,08662	9,45393	151,7094	192,9060	137,00	267,00
5,00	18	182,3333	14,90756	3,51375	174,9200	189,7467	148,00	211,00
Total	100	173,7100	22,94407	2,29441	169,1574	178,2626	115,00	267,00

ANOVA à 1 facteur					
Total					
	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1859,207	4	464,802	,879	,480
Intra-groupes	50257,383	95	529,025		
Total	52116,590	99			

حساب الفرق في قيم العمل حسب السن

A 1 facteur

Descriptives								
Total								
	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
1,00	13	174,3846	23,40776	6,49214	160,2394	188,5298	128,00	210,00
2,00	70	173,1286	23,05691	2,75583	167,6308	178,6263	115,00	267,00
3,00	10	176,9000	20,99974	6,64070	161,8777	191,9223	142,00	207,00
4,00	3	171,0000	47,15930	27,22744	53,8498	288,1502	119,00	211,00
5,00	4	175,7500	9,53502	4,76751	160,5777	190,9223	167,00	184,00
Total	100	173,7100	22,94407	2,29441	169,1574	178,2626	115,00	267,00

ANOVA à 1 facteur

Total					
	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	170,020	4	42,505	,078	,989
Intra-groupes	51946,570	95	546,806		
Total	52116,590	99			

حساب الفرق في قيم العمل حسب نتائج التحصيل

A 1 facteur

Descriptives								
Total								
	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
1,00	22	171,2727	24,31966	5,18497	160,4900	182,0555	115,00	210,00
2,00	71	173,3239	23,09160	2,74047	167,8583	178,7896	121,00	267,00
3,00	7	185,2857	14,67100	5,54511	171,7173	198,8541	166,00	211,00
Total	100	173,7100	22,94407	2,29441	169,1574	178,2626	115,00	267,00

ANOVA à 1 facteur

Total

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1079,248	2	539,624	1,026	,362
Intra-groupes	51037,342	97	526,158		
Total	52116,590	99			