

قيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم في المملكة الأردنية الهاشمية

د. محمد حسن محمد حمادات* محمد نايف محمد عياصرة**

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى قيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم في المملكة الأردنية الهاشمية. وقد تكونت عينة الدراسة من (439) طالباً، موزعين على مرحلتين: هما مرحلة البكالوريوس (283) طالباً، ومرحلة الدبلوم (156) طالباً، من كلية الحصن الجامعية، ولتحقيق أهداف الدراسة طوّر الباحثان أداة تكونت من (35) فقرة موزعة على (6) قيم، وتم التحقق من صدقها وثباتها، وأظهرت النتائج أن: قيم الأمانة احتلت المرتبة الأولى، وقيم الشورى احتلت المرتبة الثانية، وقيم الصدق احتلت المرتبة الثالثة، وقيم القدوة الحسنة احتلت المرتبة الرابعة، وقيم العلاقات الإنسانية احتلت المرتبة الخامسة، وقيم العدل احتلت المرتبة السادسة والأخيرة على سلم القيم لدى أعضاء هيئة التدريس. وأظهرت النتائج كذلك عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير الجنس. بينما هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تعزى لمتغير المستوى الدراسي، ولصالح الطلبة ذوي المستوى الدراسي بكالوريوس. ويوصي الباحثان بالتركيز على رفع مستوى قيم العلاقات الإنسانية، وقيم العدل، لدى أعضاء

* قسم العلوم التربوية - كلية إربد الجامعية - جامعة البلقاء التطبيقية.
** قسم العلوم التربوية - كلية إربد الجامعية - جامعة البلقاء التطبيقية.

هيئة التدريس من خلال: عقد الندوات، وإلقاء المحاضرات، وعقد اللقاءات، والورش التدريبية، لما لهذه القيم من تأثير مباشر على تفاعل الطلبة مع أعضاء هيئة التدريس والثقة المتبادلة بينهما، وعلى عملية التعلم والتعليم بعامتها.

الكلمات المفتاحية: (قيم العمل السائدة، أعضاء هيئة التدريس، كلية الحصن الجامعية، الطلبة، الأردن).

Prevalent work related values among faculty members at Al Husn University College from students' point of view in Jordan

***Dr. Mohammad H.M. Hmamadat**

****Mohammad N.M. Ayasrah**

Abstract

The objective of the study was to investigate work related prevalent values among faculty members at Al Husn University College Jordan from students' points of view. The Sample of the study consisted of 439 students (283 BA, 156 diploma) selected randomly from Al Husn University College. To achieve the objective of the study, a 35 items questionnaire distributing on 6 values was developed. Validity and reliability were obtained for the questionnaire. Results indicated that the prevalent values among faculty members were as follows: honesty, consultation, fidelity, role model, human relations, and justice, respectively. No significant gender differences at ($\alpha=0.05$) were found. Significant differences at ($\alpha=0.05$) were found due to the educational level, in favor of BA students. The recommended the need for more attention to promoting human relations and justice values among faculty members through organizing seminars, lectures, workshops and meetings; as these values have a direct effect on the interactions between students and faculty members, promote trust among them and have positive effects on teaching learning process in general.

Key words: Prevalent work related values faculty members, AlHusn University College Students, Jordan.,

* Educational Sciences Department – Erbed University College- Balqa Applied University.

** Educational Sciences Department – Erbed University College- Balqa Applied University.

المقدمة:

لقد شغلت دراسة القيم اهتمام الكثير من الفلاسفة والمفكرين منذ زمنٍ بعيد، بوصفها موضوعاً فلسفياً بالغ الأهمية والتعقيد، ومجالاً رحباً لتعدد الآراء وظهور الاتجاهات والتيارات الفكرية المتنوعة، إلا أن دراسة قيم العمل منذ أوائل القرن العشرين حظيت باهتمام خاص من قبل الباحثين والعلماء في المجالات المختلفة، كعلم الاجتماع، والأنثروبولوجيا، وعلم الاقتصاد، وعلم النفس، والتربية وغيرها. ولقد تزايد الاهتمام بدراسة قيم العمل مع التقدم السريع الذي نشهدهُ في مجال تكنولوجيا المعلومات، أو ما يعرف بثورة المعلومات وما يرافقها من تقدم واسع في وسائل الاتصال، والدخول في عصر العولمة، وما يمكن أن يحدثه من تأثير في القيم والمعتقدات لدى أجيال المستقبل. (الزيود، 2006).

وتشكل القيم الركن الأساس في تكوين العلاقات الاجتماعية وتنظيمها وتوجيهها، وتحديد طبيعة التفاعل الاجتماعي بين الأفراد، ومن خلالها يتم قياس مواقفهم وتقديرها، فالقيم ظاهرة اجتماعية ثقافية تساعد في ربط أجزاء البناء الاجتماعي، وتحقيق الامتثال للمجتمع وقواعده نظامه العام، فالقيم السائدة بين أعضاء المجتمع تساعد في التنبؤ بمسيرة الحياة الاجتماعية في ذلك المجتمع، وتنظيم القيم التي يحملها أفراد المجتمع، بحسب قوتها وأهميتها لدى الفرد في ترتيبٍ يطلق عليه "نظام القيم" 'Value System'. ونظام القيم هذا قد يختلف بين فرد وآخر، وبين جماعة وأخرى، فالأفراد الذين يعيشون في المجتمع نفسه قد لا يتشابهون جميعهم في نظمهم القيمية على الرغم من وجود قدر مشترك بين أفراد المجتمع الواحد يسمح بالتفاعل الإيجابي، ويشعرهم بالانتماء إلى نظام قيمى سائد. (مناعي، 2009).

من ذلك يتضح الدور الفاعل لاتساق نظام القيم لدى الأفراد في تكامل شخصية المجتمع واستقراره، حيث إن التنافر الشديد في القيم يؤدي إلى الصراع بين أعضاء المجتمع وفئاته، مما يؤدي بدوره إلى تفككه وصعوبة الوصول إلى الاتفاق حول ما

يخص ذلك المجتمع من أمور، ولمعرفة طبيعة أي مجتمع والعلاقة السائدة بين أفرادها، ينبغي أن يحدد الاتجاه القيمي السائد فيه. (الجوارنه، 2000).

لذلك تتعدد الوسائط التربوية التي تبدأ بالأسرة والمدرسة وصولاً إلى الجامعة التي تعد إحدى الوسائط التربوية التي لها دور مهم في بناء قيم المجتمع، والعمل على نشرها بين أبنائه، بوصفها الوحدة التنظيمية الأساسية في بنية النظام التربوي والميدان الحقيقي لأي تغيير أو تطور منشود، نظرًا لأن كادرها من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ينتمون إلى صفة المجتمع ثقافةً وعلمًا ونضجًا، باعتبار وصولهم إلى مرحلة التعليم العالي التي تعد من مراحل التعليم المهمة التي لا تزود الأفراد بالمعارف والمعلومات والمهارات فقط، بل ترسخ قيمًا، وتحدد سلوكًا، وتسهم في البناء القيمي للفرد والمجتمع، فالجامعات بحكم ماضيها وحاضرها ووظائفها وعلاقاتها بالأطر الثقافية التي تعيش فيها، تسعى إلى بناء القيم في كل مجال من مجالاتها الاجتماعية والفكرية والنفسية والسلوكية، فإصدار الأحكام، واتخاذ القرارات لا يتم إلا على درجة من الوعي والإدراك بطبيعة القيم التي يؤمن بها التي تتعلق بطبيعتها ومصدرها وتبريرها، فالفرد في تفاعله الاجتماعي يحتاج إلى نظام قيمي يتخذه كمعيار تعمل على توجيه سلوكه، ونشاطه وتعكس اهتماماته وحاجاته، مُشكلاً بذلك مفهومًا واضحًا لذاته وللآخرين وفقًا للنظام الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه. ولذا تحتل القيم مكانة هامة في حياة الفرد والمجتمع، فلها أهميتها بالنسبة للشباب الجامعي من طلبة وأعضاء هيئة تدريس، فتعمل على وقايتهم من الانحراف، وتسهم في بناء شخصيتهم وقدرتهم على التكيف مع الحياة ومشكلاتها، كما أنها تعمل كموجهات لهم في مجالات الحياة المختلفة، فتجعلهم أكثر قدرة على اتخاذ قراراتهم ومواجهة تحدياتهم. (عجلوني، 2000).

وهناك اهتمام معاصر بدراسة قيم العمل لدى الطلبة وأعضاء هيئة التدريس في كافة المجتمعات، ويرجع هذا الاهتمام إلى مايمثله هؤلاء من قوة للمجتمع ككل، كما أنهم أكثر

فئات المجتمع حيويةً، ونشاطاً، وقدرة على الاندماج والمشاركة في تحقيق أهداف المجتمع (حافظ، 2004).

ولعل البناء القيمي لدى أعضاء هيئة التدريس والطلبة على حد سواء يعتمد على جهود مكثفة يقوم بها المسؤولون في الجامعة، فالعمل على نشر منظومة القيم لدى أعضاء هيئة التدريس والطلبة وترسيخها في عقولهم، لا بدّ أن يصحبها- إن لم يسبقها- إزالة للتناقضات الفكرية والقيمية بين النظرية والتطبيق، بين الإدراك الحسي والإدراك العقلي، فبناء القيم دقيق الارتباط بأساسيات الوجود الإنساني في المجتمع، فهي تعبر عما هو مستحسن وما هو غير مستحسن، وغير ذلك من الارتباطات التي تشكل نظرة الإنسان إلى مجتمعه وعلاقته به.

إن تحديد النسق القيمي لدى أعضاء هيئة التدريس ربما يفيدنا في تحديد النواحي الإيجابية في شخصيته، وتدعيمها، وتحديد النواحي السلبية، ومعالجتها. (مناعي، 2009).

وعُرفت قيم العمل بأنها: مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها، ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس، ناجحاً في مهنته ما دام قادراً على اكتساب ثقة زبائنه والمتعاملين معه من زملاء ورؤساء ومرؤوسين (المصري، 1986).

وعرفها أنز بأنها: "المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة، وتحديد ما يجب في إدارة المنظمة، وإنجاز الأعمال والاختيار بين البدائل وتحقيق أهداف المنظمة. (Enz, 1988, p287).

وإذا نظرنا نظرة فاحصة لهذين التعريفين، نجد أنها تدل على أن الجميع قد ربطوا قيم العمل إما بالذات، أو بالمجتمع، أو بالقوانين، بمعنى أن الأسس القيمية تستند إلى معايير فرد أو أفراد، سواء كانت هذه المعايير مدونة، أو غير مدونة. ويعدّ أي إخلال

بها خرقاً لقيم العمل ويشكل سلوكاً مرفوضاً، وخروجاً عن الضوابط التي تضبط العامل في أدائه لوظيفته.

وعليه فإن قيم العمل تهدف إلى تحديد ما هو صواب وما هو خطأ، وما يجب أن يكون عليه سلوك الموظف في إطار هذه المعايير. وتهدف أيضاً إلى ضمان تصرف الموظف في شؤون العمل بشكل موضوعي ونزيه وغير متحيز، وذلك عن طريق التوفيق بين مفهومي السلطة والمسؤولية في الإدارة، حيث إن قيم العمل هي جزء من المفهوم الواسع للمسؤولية، وأحد الضوابط التي تحول دون التعسف أو إساءة السلطة، وأخيراً فإنها تساعد أفراد المجتمع في توضيح ما هو حق للموظف وما هو واجب عليه في أدائه لعمله عند تقديم الخدمة لهم، مما يسهل عليهم محاسبته عند الانحراف عن هذه الحدود القيمية والأخلاقية. (حمادات، 2006).

لذلك يؤدي العنصر الإنساني دوراً كبيراً في مدى قدرة المنظمة على النمو، والتطور، والاستمرار، وحتى يقدّم العاملون في المنظمة جميع ما لديهم من قدرات، فهذا يتطلب رفع مستوى قيم العمل لديهم، مما يساعد المنظمة في تحقيق أهدافها، والجامعات هي: منظمات تسعى إلى تحقيق أهداف محددة، ويعدّ أعضاء هيئة التدريس الجهة المعنية بالدرجة الأولى بتحقيق هذه الأهداف. (الخشالي، 2003).

فمن خلال ما سبق فإن موضوع قيم العمل، يعد من القيم المهمة، التي يجب أن يتصف بها سلوك أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، ويتمثل بثلاثة سلوكيات أساسية هي: قبول الموظف التام للأهداف، والقيم الوظيفية، واستعداد الموظف التام لبذل جهود استثنائية لمصلحة المنظمة، بغية الوصول إلى أهدافها. والرغبة الصادقة لدى الموظف في المحافظة على الالتزام بقيم العمل السائدة لدى المنظمة، والعمل في المنظمة بفاعلية وبشكل مستمر.

ففي دراسة الطلافيح (2010) بعنوان "اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني، نحو الوظيفة الحكومية: دراسة سوسيولوجية، في ضوء بعض قيم

العمل". هدفت هذه الدراسة تعرف اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية، في ضوء بعض قيم العمل. وتكونت عينة الدراسة من (447) من الشباب المتدربين في مراكز مؤسسة التدريب المهني التابعة لمحافظة إربد، بواقع (292) ذكوراً، و(155) إناثاً. وتوصلت الدراسة إلى أنها بينت تأثير قيم العمل التي أخذت بها الدراسة بدرجة كبيرة على اتجاهات أفراد العينة نحو الوظيفة الحكومية، والمتمثلة في قيم الاندماجية في العمل، والقيم الاقتصادية، والقيم الاجتماعية، وقيم الدافعية للإنجاز. وأوضحت الدراسة كذلك وجود أثر لمتغير الجنس على اتجاهات أفراد العينة نحو الوظيفة الحكومية لصالح الإناث.

وفي دراسة حمايدة (2006) بعنوان: "المنظومة القيمية لكل من المدير الفعال والمدير غير الفعال في المدارس الثانوية الأردنية: دراسة مقارنة". وقد هدفت الدراسة إلى التعرف إلى المنظومة القيمية لكل من المدير الفعال، والمدير غير الفعال، في المدارس الثانوية الحكومية في الأردن، تكونت عينة الدراسة من (492) مديراً ومديرة، وقد تم تطبيق مقياس روكيش للقيم، حيث أظهرت النتائج أن: منظومة القيم لدى المدير الفعال تختلف عن منظومة القيم لدى المدير غير الفعال. وأن هناك اتفاقاً في ترتيب بعض القيم الغائية، والقيم الأدائية (الوسيلية) لدى كل من المدير الفعال، والمدير غير الفعال: قيمة الأمن الأسري، إذ جاءت في الترتيب الأول عند كلا الفئتين. كما بينت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في تقدير القيم الغائية والقيم الأدائية (الوسيلية) تعزى للجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية.

وفي دراسة البنوي (2005) بعنوان: "اتجاهات المديرين في مراكز الوزارات الأردنية نحو الالتزام بالقيم الثقافية (الاجتماعية والتنظيمية): دراسة ميدانية". هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات المديرين في مراكز الوزارات الأردنية، نحو الالتزام بالقيم الثقافية (الاجتماعية والتنظيمية). بلغت عينة الدراسة (113) مديراً، وأظهرت الدراسة حاجة المديرين لمزيد من التدريب على الالتزام بالقيم الثقافية.

أما دراسة حمادات (2004) التي عنوانها: "قيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالتزامهم الوظيفي". فقد هدفت هذه الدراسة إلى تحديد قيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن، وعلاقتها بالتزامهم الوظيفي. حيث بلغت عينة الدراسة، (131) مديرًا، و (165) مديرة، و (280) معلمًا، و (340) معلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن: درجة الالتزام بقيم العمل السائدة لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين عالية، ودرجة الالتزام بقيم العمل السائدة لدى المعلمين من وجهة نظر المديرين متوسطة. وهناك علاقة قوية موجبة بين قيم العمل السائدة ومستوى الالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل السائدة لدى المديرين تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث (المديرات)، ولمتغير الخبرة ولصالح الخبرة الطويلة (11 سنة فأكثر). وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وأجرى العجلوني (2004) دراسة بعنوان: "منظومة القيم لدى الطلبة في الجامعات الأردنية". هدفت هذه الدراسة التعرف إلى منظومة القيم لدى الطلبة في الجامعات الأردنية، وتكونت عينة الدراسة من (3510) طالباً وطالبة، وبينت الدراسة أن القيم الدينية جاءت في المرتبة الأولى، تليها على التوالي القيم المعرفية، والاجتماعية، والسياسية، وأظهرت الدراسة وجود اختلاف في منظومة القيم بين الجامعات الأردنية، وكان أكثر المتغيرات المستقلة أثراً وقدرة على التنبؤ في درجات الطلبة على مجالات القيم الست متغير الكلية، ومكان السكن، والجنس، في مجال القيم المعرفية. ومكان السكن، والجنس، ومصدر الثانوية العامة، والكلية، في مجال القيم الدينية.

وفي دراسة النل (2003) بعنوان: "المنظومة القيمية لطلبة جامعة الزرقاء الأهلية". هدفت الدراسة إلى التعرف إلى المنظومة القيمية لطلبة جامعة الزرقاء الأهلية، وتقصي أثر متغيري الجنس، والمستوى الدراسي، في مجالات هذه المنظومة، وتحديد نسبة ما تفسره بعض العوامل الديمغرافية من التباين في المنظومة القيمية. وقد استخدم الباحث

عينة عشوائية عنقودية مكونة من (560) طالباً وطالبة من جامعة الزرقاء الأهلية، وأشارت النتائج إلى أن القيم الدينية احتلت المرتبة الأولى في هرم المنظومة القيمية لدى الطلبة، تلتها القيم الاجتماعية، فالمعرفية، فالسياسية، فالجمالية، وأخيراً القيم الاقتصادية. كذلك وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في درجة تفضيل كل من القيم الاجتماعية، والمعرفية، والسياسية، والجمالية، والاقتصادية. كما كشفت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في درجة تفضيل كل من القيم الدينية والاقتصادية، تعزى إلى المستوى الدراسي.

وأجرى لوتي (Leuty, 2010) دراسة بعنوان: "الحصول على دلائل للكشف عن صدق بناء قيم العمل". هدفت الدراسة إلى الكشف عن بناء قيم العمل، مجالات قيم العمل، والكشف عن صدق وثبات المقاييس المختلفة المستخدمة في قياس قيم العمل. تكونت عينة الدراسة من (374) طالباً وطالبة من طلاب الدراسات العليا، تم اختيارهم عشوائياً من كليات مختلفة في جامعة مينوسوتا الأمريكية. أشارت النتائج أن الصدق التلازمي وصدق التمييز في مقاييس قيم العمل كانت جيدة. كذلك أشارت النتائج إلى أن قيم العمل تنقسم إلى مجالات مختلفة تتضمن: الاهتمامات المهنية، نمط الشخصية، القيم الشخصية. كما وأشارت النتائج إلى أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين قيم العمل وبين قيم الشخصية التي يتبناها الشخص.

وفي دراسة (اوجيكودينيرو) و (اوناي) (Ojiakudiniro&onyinye, 2009) التي عنوانها: "تأثير متغير الجنس ومكان الإقامة، على قيم عمل الطلاب المراهقين في المدارس الثانوية في نيجيريا". هدفت الدراسة إلى تحديد كيف يختار المراهقون في المدارس الثانوية في نيجيريا قيماً للمهن التي سيعملون بها مستقبلاً، من خلال خصائص معينة، وركزت على ثماني قيم هي: التقدم، الإيثار، الدخل، الاندماج، الاهتمامات، القيادة والإنجاز، السمعة الحسنة، الأمن، الاهتمام بالآخرين، الزواج السعيد. تكونت عينة الدراسة من (450) طالباً وطالبة، من المدن والريف في نيجيريا، وبينت النتائج أن أهم

قيم العمل التي تبنها المراهقون هي : قيم الإيثار، ثم قيم الاهتمامات، ثم قيم الأمن، ثم قيم الاندماجية، وبينت الدراسة وجود أثر لمتغير مكان الإقامة على اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو قيم العمل، وكذلك وجود أثر لمتغير الجنس ولصالح الذكور .

وأجرى وار (Warr,2008) دراسة بعنوان: "قيم العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية والثقافية". هدفت الدراسة إلى الكشف عن قيم العمل السائدة في مجموعة من دول الاتحاد الأوروبي، والكشف عن علاقة هذه القيم مع بعض المتغيرات الديموغرافية والثقافية. تكونت عينة الدراسة من (2651) من العاملين في مؤسسات عامه وخاصة تم اختيارهم من دول السويد، ألمانيا، المملكة المتحدة، الدنمرك. استخدمت الدراسة استبانة قيم العمل في عملية جمع البيانات. واستخدمت الدراسة أيضاً استبانة خاصة بجمع المعلومات الديموغرافية. أشارت النتائج إلى أن قيم العمل السائدة في هذه الدول، تختلف باختلاف الإرث الثقافي السائد مثل: الموروث الكاثوليكي، والموروث البروتستانتية في الدولة . أشارت النتائج لوجود فروق جنسية في قيم العمل، حيث سجلت الإناث مستوى أكبر من قيم العمل مقارنة مع الذكور .

وأجرى ستادلر (stadler,2006) دراسة بعنوان: "تأثير استخدام شهادة التدريب المهني على العمل، وعلى قيم العمل المستقبلية لدى الشباب: دراسة حالة على الأفراد في قطاع الفنادق في سويسرا". تكونت عينة الدراسة من (200) شخصاً من المتدربين والصناع يعملون ويتدربون في خدمات الفنادق، وتوصلت الدراسة إلى زيادة أهمية التدريب المهني في إكساب الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني اتجاهات إيجابية نحو قيم العمل. وزيادة مهارة الشباب وخبراتهم في العمل، إضافة إلى أهمية مدة التدريب في زيادة فرص العمل.

دراسة نروين وزملاؤه (Norwin et al 2000) التي ضمت (1600) طالباً وطالبة من ثلاث جامعات أمريكية في ولاية تكساس، طُبّق عليهم مقياس يتكون من أربعة مجالات للقيم هي: القيم التقليدية، والقيم غير التقليدية، وقيم الحداثة، وقيم ما بعد

الحدائفة. وقد كشفت نتائج الدراسة أن قيم الطلبة تتعلق بالسعادة، والشرف، والعمل، والأسرة، والتكنولوجيا، وقيم تقليدية، وقيم حدائفة أخرى. وعليه فقد توصل الباحثون إلى أن الطلبة لا يزالون يتمثلون قيماً تقليدية وقيم حدائفة، ولكنهم في الوقت ذاته يؤيدون عبارات تحمل قيم ما بعد الحدائفة، الأمر الذي يثير احتمالية وجود شيء من التحول في القيم التي يتمثلونها.

أولاً: نتائج الدراسات السابقة:

من خلال استعراض نتائج الدراسات السابقة نجد أن هناك علاقة إيجابية أو سلبية وذات دلالة إحصائية ما بين قيم العمل وكل من المتغيرات الآتية: الجنس، والمستوى الدراسي، والخبرة، والمؤهل العلمي، والمعدل التراكمي، ومكان الإقامة، ومستوى تعليم الأب، والدخل الشهري، والمستوى الأكاديمي، والكلية، وعدد أفراد الأسرة، والعمر، ودخل الأسرة، التخصص، ومستوى تعليم الوالدين، والمشاعر والعواطف، والدين، والعرق، والثقافة، والطبقة الاجتماعية، والانتماءات السياسية، والمستوى الاقتصادي، الاهتمامات المهنية، ومدة التدريب.

لذلك يمكننا القول بأن أهداف الدراسات السابقة قد تعددت تبعاً لطبيعة المشكلة التي تناولتها، أما هذه الدراسة فقد هدفت إلى التعرف إلى قيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية الأردنية من وجهة نظر الطلبة، وفي هذه الدراسة تم اختيار قيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية، لما لهذه الفئة من أهمية في الميدان التربوي الجامعي.

ويتضح كذلك من الدراسات السابقة أن قيم العمل توجه سلوك الفرد وتعكس في الغالب الإيمان بقيم العمل السائدة في المنظمة وأهدافها، من هنا تأتي المحاولة في هذا البحث لاستكشاف قيم العمل السائدة التي تميز أعضاء هيئة التدريس، من خلال معرفة رأي الطلبة أنفسهم في ذلك، فهم الأجدر في معرفة ذلك، لأنهم على تماس مباشر يومي

مع أعضاء هيئة التدريس، فهذه الدراسة تأتي مكملة للدراسات السابقة، وليس تكراراً لها، وفيها إضافة علمية جديدة سنحصل عليها من خلال نتائج الدراسة.

ثانياً: مشكلة الدراسة:

تعد قيم العمل من الركائز المهمة التي تستند إليها أي مؤسسة في تحقيق أهدافها، ضمن مراعاة لإطار قيم المجتمع الذي تنتمي إليه وما تحويه من واقع وتراث وتطلعات. وبما أن هناك ضرورة لامتتع أعضاء هيئة التدريس بمستويات رفيعة من قيم العمل، المنطلقة من إيمانهم الراسخ والعميق بأن مثل هذا السلوك يحفظ للنظام التعليمي قوته، وإيجابيته، ودوره القيادي في المجتمع، كان لا بد من إجراء دراسة تكشف عن قيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية، والذي يعد المرأة التي تعكس انتماء الموظف للمؤسسة، ومدى التناغم بين قيم المؤسسة وبين قيم الفرد. وبما أن وجهات نظر الطلبة، تعد من العوامل الرئيسية التي تكشف عن قيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس، وتأثيرهم كأشخاص في البيئة الجامعية حولهم، فإن تعرف وجهات نظرهم قد يفيد في التعرف إلى هذه القيم، ومن ثم وضع الخطط الوقائية والعلاجية.

لذلك جاءت هذه الدراسة كمحاولة للتعرف إلى: قيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية ومن وجهة نظر الطلبة أنفسهم، لأن قيم العمل هي حجر الزاوية، وركيزة مهمة لتحقيق أهداف أي مؤسسة تربوية، والتي تعد من العوامل الأساسية التي يترتب عليها نجاح أو إخفاق العملية التعليمية التعلمية في تأديتها لرسالتها ومهامها، ومن ثم على الإنتاجية بشكل عام.

وبناء على ما تقدم فإن مشكلة الدراسة تتلخص في الإجابة عن السؤال الآتي: ما قيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية الأردنية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم؟

ثالثاً: أسئلة الدراسة:

إن الغرض من هذه الدراسة هو الإجابة عن الأسئلة البحثية الآتية:

1. ما قيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية الأردنية، من وجهة نظر الطلبة أنفسهم؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في وجهات نظر الطلبة، حول قيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية الأردنية، تعزى لكل من متغيرات: جنس الطالب، والمستوى الدراسي والتفاعل بينهما؟

رابعاً: أهداف الدراسة:

يهدف الباحثان من خلال هذه الدراسة: التعرف إلى قيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية الأردنية، من وجهة نظر الطلبة أنفسهم. والكشف عن درجة اختلاف قيم العمل باختلاف جنس الطالب، والمستوى الدراسي والتفاعل بينهما. لأن تمتع أعضاء هيئة التدريس بمنظومة قيمية سينعكس على أدائهم ومن ثم على أداء الطلبة محور عملية التعلم والتعليم. وكذلك معالجة أي خلل سنظهره النتائج، إضافة إلى دعم وتعزيز الجوانب الإيجابية.

خامساً: أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية قيم العمل في الحياة، وارتباطها بسلوكيات الموظف، وأن لقيم العمل دور القوة الموجهة، والمثبتة لحفظ السلوك البشري في الاتجاه الصحيح، حيث تقلل قيم العمل من تأثيرات سوء الوظيفة على سلوك الموظفين، وذلك بالتغاضي عن سلبيات المنظمة وتجاوزاتها لتوقعات الأفراد، لذلك تعدّ قيم العمل عنصراً مهماً وأساسياً لضمان فاعلية الفرد واستمرارية المنظمة.

ولعل ما يؤكد أهمية الدراسة الحالية، من الناحية النظرية هو: دراسة وجهات نظر الطلبة في قيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس، وعلاقتها ببعض المتغيرات كالجنس، والمؤهل العلمي.

وعلى الرغم من وجود عدد من الدراسات الأجنبية والعربية حول قيم العمل السائدة وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والسلوكية والتنظيمية. إلا أن هذا الموضوع لم يسبق تناوله.

كذلك تتبع أهمية الدراسة من طبيعة عينتها ومجتمعها، إذ أن غالبية الدراسات السابقة لم تتناول وجهات نظر الطلبة نحو قيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس، لذلك ربما تعد هذه الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي تبحث في هذا الموضوع. إن معرفة قيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية/كلية الحصن الجامعية، تمكن القائمين عليها من وضع أسس ومبادئ ومعايير التعيين والترقية، والتدريب، والبعثات، لأعضاء هيئة التدريس فيها.

وأما من الناحية العملية: يمكن أن يفيد من هذه الدراسة، كل من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، والمعلمين في المدارس، والإداريين، وكافة المهتمين، وكذلك مديري الشركات والعاملين فيها، والكثير من أولي الاختصاص، ومن يهتم الأمر، من الباحثين والطلبة، وغيرهم في القطاع التربوي وغيره.

ومن الممكن أن تشكل هذه الدراسة نقطة بداية للباحثين في مجال الإدارة بشكل عام والإدارة التربوية بشكل خاص، للبحث في مدخلات ومخرجات قيم العمل، وتطوير نموذج (نظرية) لقيم العمل، يتناسب مع البيئة العربية، والأردنية على وجه الخصوص.

- **التعريف الإجرائي:**
 - **قيم العمل:** هي مجموعة القيم والمبادئ التي تحكم سلوك الموظف وتوجهه، وتشكل معياراً للصواب والخطأ أو الحلال والحرام، ويعدّ الخروج عليها موقِعاً للموظف تحت طائلة المسؤولية (مفلح، 1994، ص21).
 - **قيم العمل السائدة (التعريف الإجرائي):** هي درجة الالتزام بالقيم (قيم الصدق، وقيم العدل، وقيم الأمانة وقيم الشورى، وقيم القدوة الحسنة، وقيم العلاقات الإنسانية) التي سيتم الكشف عنها من خلال إجابات عينة الدراسة عن كل فقرة من فقرات أداة الدراسة التي أعدها الباحثان وفقاً للبدائل الموضوعية والتي تكشف عن قيم العمل السائدة لديهم.
 - **كلية الحصن الجامعية:** وهي إحدى الكليات الجامعية العامة والتابعة لجامعة البلقاء التطبيقية، والتي تقع في شمال الأردن وبالتحديد في بلدة الحصن، وهي كلية جامعية تمنح درجة البكالوريوس والدبلوم في مختلف التخصصات.
- خامساً: حدود الدراسة:**

- هناك عدد من المحددات للدراسة وهي:
- تتحدد نتائج هذه الدراسة بالسياق الزمني الذي أجريت فيه، في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2010/2011م.
 - تتحدد نتائج هذه الدراسة وفق المقياس المستخدم (استبانة قيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية في الأردن والذي طوره الباحثان).
 - تقتصر هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس العاملين في كلية الحصن الجامعية الأردنية في مدينة إربد للعام الدراسي 2010/ 2011م.

سادساً: مجتمع الدراسة وعينتها:

يتألف مجتمع الدراسة من جميع طلبة كلية الحصن الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في المملكة الأردنية الهاشمية، وذلك للعام الدراسي 2010/2011 حيث بلغ عدد الطلبة (4854) طالباً، بواقع (3290) طالباً في مرحلة البكالوريوس، و(1564) طالباً في مرحلة الدبلوم.

سابعاً: عينة الدراسة:

قام الباحثان باختيار عينة عشوائية بسيطة من كل تخصص (بكالوريوس، دبلوم) تتناسب وأعداد الطلبة في التخصص، أي ما نسبته (9%) من مجموع الطلبة.

وقد بلغ حجم العينة من الطلبة (439) طالباً، بواقع (283) طالباً من مرحلة البكالوريوس (174 طالباً و109 طالبة)، و(156) طالباً من مرحلة الدبلوم (101 طالباً، و55 طالبة). ويبين الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها.

الجدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة (الطلبة) حسب متغيراتها

الجنس	المستوى الدراسي	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	بكالوريوس	174	39.6
	دبلوم	101	23.0
	الكلية	275	62.6
أنثى	بكالوريوس	109	24.8
	دبلوم	55	12.5
	الكلية	164	37.4
الكلية	بكالوريوس	283	64.5
	دبلوم	156	35.5
	الكلية	439	100.0

ثامناً: أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بمراجعة الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بقيم العمل السائدة، وبناء على ذلك تم تحديد ست قيم مختلفة تتعلق بالأدوار والمهام الوظيفية المنوطة بعضو هيئة التدريس في أثناء عمله، تضمنت كل قيمة مجموعة من الفقرات يستجاب لها بميزان ثلاثي مكون من: (موافق، غير متأكد، غير موافق) وهذه القيم هي: قيم الصدق - قيم العدل - قيم الأمانة - قيم الشورى - قيم القدوة الحسنة - قيم العلاقات الإنسانية.

تاسعاً: أسلوب الصياغة:

تم صياغة أداة الدراسة في صورتها الأولية قبل عرضها على المحكمين، حيث كان عدد فقراتها (50) فقرة موزعة على (6) مجالات من مجالات القيم، منها (9) فقرات لمجال قيم الصدق، و(9) فقرات لمجال قيم العدل، و(8) فقرات لمجال قيم الأمانة، و(8) فقرات لمجال قيم الشورى (الديمقراطية)، و(8) فقرات لمجال قيم القدوة الحسنة، و(8) فقرات لمجال قيم العلاقات الإنسانية. وتم عرضها على مجموعة من المحكمين من الجامعات الأردنية، ومن أهل الاختصاص. بهدف الوقوف على آرائهم حول الأداة ومدى تحقيقها للأهداف المتوخاة منها، ومدى دقة الفقرات، ووضوح صياغتها، ودرجة

تمثيلها وانتمائها للمجال. وفي ضوء الملاحظات المتجمعة لدى الباحثين، كعدم انتماء الفقرة للمجال، تم حذف بعض الفقرات لعدم مناسبتها، فقد أصبحت الأداة بصورتها النهائية مكونة من (35) فقرة.

عاشراً: صدق الأداة:

تم التحقق من نوعين من الصدق هما:

1. الصدق الظاهري:

اعتمد الباحثان على نسبة 80 % من آراء المحكمين حول مدى مناسبة الفقرة كأساس لاستبقاء الفقرة أو حذفها، وحذفت الفقرات التي لم تحقق هذه النسبة، وبذلك أصبحت أداة قيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس بصورتها النهائية مكونة من (35) فقرة، ولم تحصل باقي الفقرات على النسبة المعتمدة من آراء المحكمين وعددها (15) فقرة فتم حذفها. وتم إعادة صياغة بعض الفقرات بناءً على التوجيهات والملاحظات المكتوبة التي وجهتها مجموعة المحكمين.

2. صدق البناء:

تحقق الباحثان من التجانس الداخلي لقيم العمل السائدة لدى عضو هيئة التدريس، من خلال ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، واستعمل الاختبار التائي، من خلال تطبيقه على عينة من الطلبة مكونة من (75) طالباً وطالبة، من مختلف المستويات والتخصصات من مجتمع الدراسة، ومن خارج عينة الدراسة، وكانت معاملات ارتباط كل فقرة من كل مجموعة مع مجالها ولجميع الفقرات دالة إحصائياً، وهذا يدل على تمتع الأداة بصدق البناء.

3- ثبات الأداة:

قام الباحثان بتطبيق أداة قيم العمل بصورتها النهائية على أفراد عينة الثبات، المكونة من (50) طالباً وطالبة من مجتمع الدراسة ومن غير عينة الدراسة. وتم التحقق من الثبات بطريقتين هما:

1. طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test, re-test) إذ جرى تطبيق الأداة لأول مرة على عينة استطلاعية مؤلفة من (50) طالباً وطالبة، علماً بأن عينة الثبات من مجتمع الدراسة نفسه ومن غير عينة الدراسة، حيث أُعطي كل فرد من أفراد هذه العينة رقماً سرياً، وبعد مرور أسبوعين، أُعيد تطبيق الاختبار مرة أخرى على العينة نفسها، وتم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين إذ بلغ قيمة معامل الارتباط بين العلامتين (0.90)، وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.001).

2- معامل كرونباخ ألفا: وللتحقق من ثبات أداة (قيم العمل السائدة) بهذه الطريقة، طُبقت معادلة كرونباخ ألفا على درجات أفراد عينة الثبات، وكانت النتائج كما يأتي: معامل الثبات لأداة الدراسة بلغ (0.89). وقد عدَّ الباحثان ما تحقق للمقياس بصورته النهائية من دلالات صدق وثبات كافياً لأغراض الدراسة الحالية.

أحد عشر: أداة الدراسة بصورتها النهائية:

تكونت أداة الدراسة بصورتها النهائية من (35) فقرة وُزعت على (6) مجالات (قيم)، وهذه القيم كما في الجدول (3).

الجدول (3):

الرقم	القيم	رقم الفقرات في الاستبانة
1	قيم الصدق، وفقراتها هي: (6)	1، 7، 13، 19، 27، 33
2	قيم العدل، وفقراتها هي: (6)	2، 8، 14، 20، 28، 34
3	قيم الأمانة، وفقراتها هي: (6)	3، 9، 15، 21، 25، 26
4	قيم الشورى، وفقراتها هي: (6)	4، 10، 16، 22، 30، 29
5	قيم القدوة الحسنة، وفقراتها هي: (6)	5، 11، 17، 23، 31، 35
6	قيم العلاقات الإنسانية، وفقراتها هي: (5)	6، 12، 18، 24

اثنا عشر: متغيرات الدراسة:

1. المتغيرات المستقلة:

تشتمل هذه الدراسة على متغيرين مستقلين هما: 1- الجنس: وله مستويان (ذكر، أنثى). 2. المؤهل العلمي: وله مستويان: (بكالوريوس، دبلوم).

2. المتغيرات التابعة:

وهي الدرجة المعبرة عن وجهة نظر الطلبة بقيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في ممارساتهم الإدارية والتعليمية، وفقاً للأبعاد القيمية الواردة في الدراسة.

- إجراءات التطبيق النهائي:

بعد توفر جميع الشروط التي أوضحت إمكانية إجراء الدراسة بالصورة الصحيحة قام الباحثان بتنفيذ إجراءات التطبيق، وكان يسبق عملية التوزيع لقاءات مع المعنيين بتعبئة الاستبانة (الطلبة) يوضح فيه طريقة تعبئة الاستبانة، وأن المعلومات التي سيحصل عليها الباحثان ستعامل بسرية تامة، وهي لغايات البحث العلمي فقط. واستخدم الباحثان أسلوب الاتصال المباشر بتسليم كل مستجيب نسخة بيده، وبعد أسبوعين من تاريخ التوزيع، تم جمعها بالطريقة نفسها. وبعد ذلك قام الباحثان بحصر العدد النهائي للاستبانة المرتجعة من العينة، بعد استبعاد الاستبانة غير الصالحة للتحليل الإحصائي، حيث لم تسترجع (8) استبانة، وتم استبعاد (3) استبانة لعدم اكتمال الاستجابة، وبذلك أصبحت العينة الخاضعة للتحليل الإحصائي (439) استبانة، تم تحليل البيانات عن طريق استخدام الحاسوب SPSS.

ثالث عشر: نتائج الدراسة ومناقشاتها:

لقد أعطي لكل فقرة في الاستبانة وزن، بحيث تعطى كل فقرة ثلاث درجات، ووضعت لكل درجة علامة، وهي: موافق (3) علامات - غير متأكد (2) علامتان - غير موافق (1) علامة.

وتم اعتماد نتائج التفسير التالية:

درجة تقدير متدنية	من 1.00 - أقل من 1.67
درجة تقدير متوسطة	من 1.67 - أقل من 2.34
درجة تقدير عالية	من 2.34 - 3.00

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، والذي ينص على: " ما قيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية الأردنية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم؟" للإجابة عن هذا السؤال: تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لتقديرات الطلبة على كل مجال من مجالات أداة الدراسة، وعلى الأداة ككل، والمتعلقة بقيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، والجدول (4) يبين ذلك.

الجدول(4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الطلبة على كل مجال من مجالات أداة الدراسة، وعلى الأداة ككل، مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم المجال	المجال	الرتبة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة التقدير
3	قيم الأمانة	1	2.52	0.25	عالية
4	قيم الشورى	2	2.50	0.25	عالية
1	قيم الصدق	3	2.49	0.28	عالية
5	قيم القدوة الحسنة	4	2.48	0.25	عالية
6	قيم العلاقات الإنسانية	5	2.45	0.30	عالية
2	قيم العدل	6	2.42	0.28	عالية
	الأداة ككل		2.47	0.12	عالية

*الدرجة القصوى(3)

يتضح من الجدول (4) أن المجال الثالث (قيم الأمانة) جاء في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (2.52)، وانحراف معياري (0.25)، وبدرجة تقدير عالية، تلاه المجال الرابع(قيم الشورى) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (2.50)، وانحراف معياري (0.25)، وبدرجة تقدير عالية، تلاه المجال الأول (قيم الصدق) جاء في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي (2.49)، وانحراف معياري (0.28)، وبدرجة تقدير عالية، تلاه المجال الخامس (قيم القدوة الحسنة) جاء في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي (2.48)، وانحراف معياري (0.25)، وبدرجة تقدير عالية، تلاه المجال السادس(قيم العلاقات الإنسانية)

جاء في المرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي (2.45)، وانحراف معياري (0.30)، وبدرجة تقدير عالية، تلاه المجال الثاني (قيم العدل) فقد جاء في المرتبة السادسة والأخيرة، بمتوسط حسابي (2.42)، وانحراف معياري (0.28)، وبدرجة تقدير عالية، وبلغ متوسط تقديرات الطلبة على الأداة ككل (2.47) بانحراف معياري (0.12)، وبدرجة تقدير عالية.

وقد عزى الباحثان هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمتازون بدرجة عالية من الأمانة، لاسيما وهم من دعاة المحافظة عليها والالتزام بها وخاصة الأمانة العلمية في جميع سلوكياتهم، فجميع مهمات عضو هيئة التدريس تقوم على قيمة الأمانة، وهي مراقبة من قبل الطلبة وإدارة الأقسام المختلفة.

أما مجال الشورى: فقد حصل على الترتيب الثاني. حيث يعزو الباحثان ذلك لأن الشورى ترتبط بالأمانة، فمن الأمانة اللجوء إلى الشورى، لأن القرار الذي يأتي بعد التشاور غالباً ما يُرضي الجميع، ويكون ناتجاً عن رغباتهم.

أما مجال الصدق: فقد حصل على الترتيب الثالث. حيث يعزو الباحثان ذلك إلى أن للصدق من الأهمية ما تجعله جزءاً من الأمانة، ولا بد من الصدق في كل الأمور، وبخاصة عضو هيئة التدريس ولا سيفقد ثقة الطلبة.

أما مجال القدوة الحسنة: فقد جاء في المرتبة الرابعة. حيث يعزو الباحثان ذلك إلى أن القدوة الحسنة هي خلاصة قيم الأمانة والشورى والصدق فإذا توافرت هذه القيم في عضو هيئة التدريس أصبح قدوة يحتذى به من قبل الطلبة.

أما مجال العلاقات الإنسانية: فقد جاء في المرتبة الخامسة وقبل الأخيرة. حيث يعزو الباحثان سبب ذلك إلى أن قيم العلاقات الإنسانية مجالها ضعيف، لسببين، أولاً: الخطأ في التفسير من قبل الآخرين. وثانياً: أن محفزات العلاقات الإنسانية في الحقل الجامعي المنشغل بما هو أهم؛ كالبحث، والتدريس، وضيق الوقت، والحياة المادية التي طغت

على كل شيء، إضافة إلى تنوع بيئات المجتمع الجامعي، كل ذلك يمكن أن تكون من محددات العلاقات الإنسانية.

أما بالنسبة لقيمة العدل، ووقوعها كأخر قيمة، فقد يكون السبب أن الطلبة يهتمون أعضاء هيئة التدريس بعدم العدل، وخاصة في توزيع الدرجات، فهم متهمون بالمحاباة سواء بالمهام التي يكلف الطلبة بها من بحوث أو تقارير، أو بالنتائج النهائية للاختبارات.

وقد عزى الباحثان حصول القيم السنة المدروسة على درجة تقدير عالية إلى أنه من المفترض أن تكون هذه القيم عالية التقدير، وبخاصة عند أعضاء هيئة التدريس سيما وهم العلماء والقدوة في كل حركاتهم وسكناتهم، فجاءت التقديرات كما يتوقع منهم، وقد يكون سبب ارتفاع التقديرات إلى المتابعة الحثيثة، وأن عضو هيئة التدريس يقع تحت مراقبة إدارة الجامعة المتمثلة بالعمداء، وبرؤساء الأقسام، والمجتمع المحلي من أولياء أمور الطلبة، بالإضافة إلى الطلبة أنفسهم.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: " هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات تقديرات الطلبة على أداة الدراسة والمتعلقة بقيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية تعزى لمتغير (الجنس، والمؤهل العلمي) والتفاعل بينهما؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الطلبة على الأداة ككل والمتعلقة بقيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية وحسب متغير (الجنس، والمؤهل العلمي)، والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الطلبة على الأداة ككل، والمتعلقة بقيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية وحسب متغير (الجنس، والمؤهل العلمي)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	الجنس
0.12	2.48	174	بكالوريوس	ذكر
0.12	2.45	101	دبلوم	
0.12	2.47	275	الكلية	
0.12	2.48	109	بكالوريوس	أنثى
0.10	2.44	55	دبلوم	
0.11	2.47	164	الكلية	
0.12	2.48	283	بكالوريوس	الكلية
0.11	2.45	156	دبلوم	
0.12	2.47	439	الكلية	

يتبين من الجدول (5) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات تقديرات الطلبة على الأداة ككل والمتعلقة بقيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية وحسب متغير (الجنس، والمؤهل العلمي)، ولمعرفة الدلالة الإحصائية لتلك الفروق؛ تم استخدام تحليل التباين الثنائي (Two Way ANOVA)، والجدول (6) يبين ذلك.

الجدول (6): نتائج تحليل التباين الثنائي لمتوسطات تقديرات الطلبة على الأداة ككل والمتعلقة بقيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية

وحسب متغير (الجنس، والمؤهل العلمي)

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.9480	0.0043	0.0001	1	0.0001	الجنس
*0.0065	7.4751	0.1024	1	0.1024	المؤهل العلمي
0.6203	0.2458	0.0034	1	0.0034	الجنس*المؤهل العلمي
		0.0137	435	5.9612	الخطأ
			438	6.0671	المجموع

• ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)

يتبين من الجدول (6) ما يأتي:

- عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين متوسطي تقديرات الطلبة على الأداة ككل والمتعلقة بقيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية يعزى لمتغير (الجنس)، حيث بلغت قيمة (ف) $= 0.0043$ ، وبدلالة إحصائية (0.9480).

- وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين متوسطي تقديرات الطلبة على الأداة ككل، والمتعلقة بقيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية، يعزى لمتغير (المؤهل العلمي) ولصالح الطلبة ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس)، حيث بلغت قيمة (ف) $= 7.4751$ ، وبدلالة إحصائية (0.0065). وقد عزى الباحثان هذه النتيجة إلى أن طلبة البكالوريوس يمضون في الجامعة أربع سنوات، حيث تتكون لديهم الخبرة في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس، وتتكون لديهم المقدرة على الحكم على قيم أعضاء هيئة التدريس؛ أكثر من طلبة الدبلوم الذين يقضون عامين فقط في الجامعة. أضف إلى ذلك أن طلبة الدبلوم محكومون في مادة تعليمية محددة سيتم فيها إجراء الامتحان الشامل، مما يجعل عضو هيئة التدريس محكوماً ضمن نطاق محدد في تعامله مع الطلبة، بينما طلبة البكالوريوس لديهم الحرية أكثر، مما يعطي عضو هيئة التدريس مساحة أوسع في تحديد المادة التدريسية، ومن ثمّ سينعكس ذلك على تقديرات الطلبة.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$) بين متوسطات تقديرات الطلبة على الأداة ككل، والمتعلقة بقيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية تعزى للتفاعل بين متغيري (الجنس والمؤهل العلمي)، حيث بلغت قيمة (ف) $= 0.2458$ ، وبدلالة إحصائية (0.6203).

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الطلبة على كل مجال من مجالات الأداة وحسب متغير (الجنس، والمؤهل العلمي)، والجدول (7) يبين ذلك. الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الطلبة على كل مجال من مجالات الأداة وحسب متغير (الجنس، والمؤهل العلمي)

المجال	الجنس	المؤهل العلمي			
		بكالوريوس		دبلوم	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	ذكر	2.51	0.28	2.43	0.26
	أنثى	2.53	0.27	2.46	0.30
	الكلية	2.52	0.27	2.44	0.27
2	ذكر	2.43	0.28	2.42	0.29
	أنثى	2.41	0.27	2.39	0.29
	الكلية	2.42	0.28	2.41	0.29
3	ذكر	2.53	0.25	2.52	0.24
	أنثى	2.51	0.29	2.52	0.22
	الكلية	2.52	0.27	2.52	0.23
4	ذكر	2.50	0.24	2.52	0.22
	أنثى	2.50	0.26	2.45	0.28
	الكلية	2.50	0.25	2.50	0.25
5	ذكر	2.49	0.23	2.43	0.28
	أنثى	2.49	0.25	2.48	0.23
	الكلية	2.49	0.24	2.45	0.27
6	ذكر	2.46	0.30	2.42	0.27
	أنثى	2.49	0.29	2.40	0.33
	الكلية	2.47	0.30	2.42	0.29

يتبين من الجدول (7) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات تقديرات الطلبة على كل مجال من مجالات الأداة وحسب متغير (الجنس، والمؤهل العلمي)، ولمعرفة الدلالة الإحصائية لتلك الفروق؛ تم استخدام تحليل التباين المتعدد (MANOVA)، والجدول (8) يبين ذلك.

الجدول (8): نتائج تحليل التباين المتعدد لمتوسطات تقديرات الطلبة على كل مجال من مجالات

الأداة وحسب متغير (الجنس، والمؤهل العلمي)

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجال	مصدر التباين
0.303	1.063	0.080	1	0.080	قيم الصدق	الجنس Hotelling's Trace=0.013 الدلالة الإحصائية 0.473=
0.440	0.596	0.047	1	0.047	قيم العدل	
0.656	0.199	0.013	1	0.013	قيم الأمانة	
0.093	2.829	0.175	1	0.175	قيم الشورى	
0.413	0.671	0.042	1	0.042	قيم القدوة الحسنة	
0.939	0.006	0.001	1	0.001	قيم العلاقات الإنسانية	
*0.007	7.387	0.553	1	0.553	قيم الصدق	المؤهل العلمي Hotelling's Trace=0.028 الدلالة الإحصائية *0.033=
0.543	0.371	0.029	1	0.029	قيم العدل	
0.975	0.001	0.000	1	0.000	قيم الأمانة	
0.586	0.296	0.018	1	0.018	قيم الشورى	
0.208	1.593	0.099	1	0.099	قيم القدوة الحسنة	
*0.045	4.060	0.357	1	0.357	قيم العلاقات الإنسانية	
0.761	0.093	0.007	1	0.007	قيم الصدق	الجنس×المؤهل العلمي Wilks' Lambda =0.991 الدلالة الإحصائية 0.675=
0.765	0.090	0.007	1	0.007	قيم العدل	
0.934	0.007	0.000	1	0.000	قيم الأمانة	
0.164	1.940	0.120	1	0.120	قيم الشورى	
0.276	1.192	0.074	1	0.074	قيم القدوة الحسنة	
0.465	0.535	0.047	1	0.047	قيم العلاقات الإنسانية	
		0.075	435	32.568	قيم الصدق	الخطأ
		0.079	435	34.423	قيم العدل	
		0.065	435	28.382	قيم الأمانة	
		0.062	435	26.910	قيم الشورى	
		0.062	435	27.130	قيم القدوة الحسنة	
		0.088	435	38.241	قيم العلاقات الإنسانية	
			438	33.297	قيم الصدق	الكلي
			438	34.493	قيم العدل	
			438	28.398	قيم الأمانة	
			438	27.138	قيم الشورى	
			438	27.388	قيم القدوة الحسنة	
			438	38.614	قيم العلاقات الإنسانية	

* ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)

يتبين من الجدول (8) ما يأتي:

1. عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات تقديرات الطلبة على جميع مجالات الأداة تعزى لمتغير (الجنس). وقد عزى الباحثان هذه النتيجة إلى أن كل من الذكور والإناث لديهم المقدرة على معرفة القيم السائدة وتحديدها لدى أعضاء هيئة التدريس، سيما وأن جميع الطلبة من الذكور والإناث يتعرضون للأوضاع نفسها، والمواقف والإشكاليات، وتطبق عليهم التعليمات نفسها. اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة البطش والطويل (1990)، فقد أشارت نتائج دراسته إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لهذا المتغير على القيم النظرية والاقتصادية والسياسية. وكذلك اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الشيخ والخطيب (1985)، حيث لم تكشف نتائج الدراسة فروقاً دالة إحصائية لمتغير الجنس في أي من القيم النظرية، والاقتصادية، والسياسية. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (التل، 2003)، والتي أشارت إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في درجة تفضيل كل من القيم الاجتماعية، والمعرفية، والجمالية، والاقتصادية. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (حمادات، 2004)، والتي أشارت إلى وجود فروق تعزى لمتغير الجنس ولصالح المديرات. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (العتوم والخصاونة، 1999)، والتي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في ترتيب القيم السياسية والمعرفية والاقتصادية. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة محمد يوسف حسن (1985)، حيث أظهرت اختلافاً في القيم بين الجنسين، فالإناث يتفوقن على الذكور في العلاقات الاجتماعية، بينما يتفوق الذكور على الإناث في قيم النظام والمخاطرة. واختلفت نتائج هذه الدراسة كذلك مع دراسة (Hales&fenner.1973)، حيث وجدت أن هناك فروق ترجع إلى الجنس، فقد حصلت الطالبات على درجات أعلى في مقياس الموضوعية ومقياس العزلة من الذكور. واختلفت نتائج هذه الدراسة كذلك مع دراسة (العمرى وزملاؤه، 1985)،

التي أشارت إلى وجود أثر لكل من جنس الطالب، وعمره، وتخصصه في قيمه النظرية والاجتماعية والجمالية.

2. عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$) بين متوسطي تقديرات الطلبة على المجال (قيم الصدق، وقيم العلاقات الإنسانية) يعزى لمتغير (المؤهل العلمي)، ولصالح الطلبة ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس). وقد عزى الباحثان هذه النتيجة إلى أن عامل الزمن الذي يقضيه طلبة البكالوريوس في تعاملهم مع أعضاء هيئة التدريس وهو أربع سنوات، يعمل على صقل خبرات الطلبة، ويجعلهم أكثر مقدرة على إعطاء الحكم السليم والصحيح على مصداقية قيم الصدق لدى أعضاء هيئة التدريس، وبناء علاقات إنسانية معهم بحكم المدة الزمنية، أضف إلى ذلك عامل النضج الذي يتحقق لدى طلبة البكالوريوس خلال هذه المدة. وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (التل، 2003)، حيث أشارت إلى وجود فروق تعزى للمؤهل العلمي في درجة تفضيل القيم الدينية والاقتصادية. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (الحمادات، 2004)، والتي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي.

3. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$) بين متوسطات تقديرات الطلبة على جميع مجالات الأداة تعزى للتفاعل بين متغيري (الجنس، والمؤهل العلمي).

رابع عشر: التوصيات:

من خلال النتائج السابقة يوصي الباحثان:

1) التركيز على رفع مستوى قيم العلاقات الإنسانية وقيم العدل، لدى أعضاء هيئة التدريس أكثر فأكثر، من خلال عقد الندوات، وإلقاء المحاضرات، وعقد اللقاءات، والورش التدريبية، من قبل الجامعة، لما لهذه القيم من تأثير مباشر على تفاعل الطلبة مع أعضاء هيئة التدريس والثقة المتبادلة بينهم، وعلى العملية التعليمية بكاملها.

- (2) العمل على رفع مستوى قيم العدل لدى أعضاء هيئة التدريس، من خلال إيجاد مجلس للنظر في تظلمات الطلبة وشكاويهم، إضافة إلى تقديم المحاضرات، والندوات، التي تبين منزلة العدل، وعقاب الظلم والظالمين.
- (3) إجراء دراسات مماثلة للكشف عن قيم عمل أخرى لم يتم دراستها لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية وبمتغيرات أخرى.
- (4) إجراء دراسة مماثلة عن قيم العمل لدى فروع أخرى من جامعة البلقاء التطبيقية.
- (5) إجراء دراسات مقارنة عن قيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس لدى جامعة البلقاء التطبيقية، وجامعات حكومية أخرى.

المراجع:References

المراجع العربية:

1. البطش، محمد، الطويل، هاني.(1990). "البناء القيمي لدى طلبة الجامعة الأردنية". مجلة دراسات . 17(3)92-136.
2. البنوي، نسرین عبد اللطيف.(2005). "اتجاهات المديرين في مراكز الوزارات الأردنية نحو الالتزام بالقيم الثقافية الاجتماعية والتنظيمية، دراسة ميدانية". رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة مؤتة، الأردن.
3. التل، شادية.(2003). "المنظومة القيمية لطلبة جامعة الزرقاء الأهلية". مؤتة للبحوث والدراسات. المجلد الثامن عشر، العدد الأول.
4. الجوارنة، المعتصم بالله. (2000). "القيم التربوية الممارسة لدى طلبة كلية الشريعة في جامعة اليرموك". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
5. حافظ، إيمان عبده.(2004). "التغير القيمي لدى طلاب الجامعة، دراسة مستقبلية". مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد54، ج2، مصر.
6. حمادات، محمد حسن محمد.(2006). "قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس. الطبعة الأولى . دار الحامد للنشر والتوزيع. عمان، الأردن.
7. حمادات، محمد حسن محمد.(2004). "قيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالالتزام الوظيفي من وجهة نظر كل فئة بالأخرى". رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية العلوم التربوية، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
8. - حمايدة، علاء محمود .(2006). "المنظومة القيمية لكل من المدير الفعال والمدير غير الفعال في المدارس الثانوية العامة الأردنية: دراسة مقارنة". رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان.

9. الخشالي، شاكر جار الله.(2003). "أثر الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام العلمية على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة". المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية - العلوم الإنسانية. المجلد: السادس، العدد: الأول. 158-124.
10. الزيود، ماجد.(2006). الشباب والقيم في عالم متغير. الطبعة الأولى، دار الشروق، عمان.
11. الشيخ، عمر، الخطيب، جهاد.(1985). "اتجاهات الحداثة عند طلبة السنة الرابعة في الجامعة الأردنية". المجلة العربية للعلوم الإنسانية، 18(5) 32 - 43.
12. الطلافيح، بيان خالد.(2010). " اتجاهات الشباب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني نحو الوظيفة الحكومية: دراسة سوسيولوجية في ضوء بعض قيم العمل". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
13. العتوم، عدنان، خصاونة، أمل.(1999). "مصفوفة القيم لدى طلبة جامعة آل البيت". المنارة. 4(1) 5-54 .
14. عجلوني، رضوان محمد.(2004). " منظومة القيم لدى الطلبة في الجامعات الأردنية". رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الروح القدس: الكسليك، لبنان.
15. عجلوني، رضوان محمد.(2000). " منظومة القيم لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الروح القدس: الكسليك، لبنان.
16. العمري، خالد، جرادات، ضرار، نشواتي، عبد المجيد.(1985). "المنظومة القيمية لطلبة جامعة اليرموك". أبحاث اليرموك، 1(1). 119-142.
17. - محمد، يوسف حسن.(1985). "بعض قيم العمل لدى المعلمين والمديرين بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية - دراسة ميدانية". الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس، المجلد 11، 12، ص 317- 379، القاهرة.

18. المصري، محمد عبد الغني. (1986). أخلاقيات المهنة، ط (1)، عمان، مكتبة الرسالة الحديثة.
19. مفلح، غسان ناجي عبد الرحيم. (1994). "مدى التزام موظفي الخدمة المدنية في الوزارات الأردنية بأخلاقيات الوظيفة العامة، دراسة ميدانية". رسالة ماجستير غير منشورة . كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، عمان.
20. مناعي، رانيا عبد المولى. (2009). " درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك للقيم السائدة في المجتمع الأردني". رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.

المراجع الأجنبية:

1. Hales, L. & Fenner, B. (1973) "Sex and Social Class differences in Work Values" Elementary School Guidance and Counseling, 18(1), 26-32.
2. Ojiakudiniro, Donatus and Onyinye, Theresa (2009). Gender, Residential Area And Work Values Of Secondary School Adolescents In Nigeria, Ninth Annual IBER & TLC Conference Proceedings 2009 Las Vegas, NV, USA.
3. Norwine, J.; Preda, M.; Bruner, M.; and Ketchman, A. (2000) Valuescapes in post modernity; An international study of undergraduate world views. International Social Science journal. 46 (2) 285-293.
4. Enz, Cathy A. (1988). The Role of Value Congruity in intraorganizational Power, Administrative Science Quarterly, 33, 248-304.
5. Leuty, Melanie (2010). "Exploring Evidence of Validity for the Construct of Work Values". Unpublished PhD dissertation, University of Minnesota, USA.
6. Stadler, Barbara Elisabeth (2006). Training certificates and their impact on employability, work values and wellbeing of young people : the case of the retail sales and hotel sectors in Switzerland.
7. Warr, Peter (2008). Work Values: Some Demographic and Cultural Correlates. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81, 751-775.