



الثورة المصرية وانعكاساتها على قيم العمل لدى عينة من المعلمين بمحافظة أسيوط

أحمد كمال عبد الوهاب البهنساوي

مدرس بقسم علم النفس

كلية الآداب

جامعة أسيوط

جمهورية مصر العربية

dr_ahmedkamal83@yahoo.com

تاريخ الاستلام: ٢٠١٤/١١/٢٠

تاريخ القبول للنشر: ٢٠١٥/٠٥/٢٠

الثورة المصرية وانعكاساتها على قيم العمل لدى عينة من المعلمين بمحافظة أسيوط

أحمد كمال عبد الوهاب البهنساوي

مستخلص

أجريت الدراسة بهدف معرفة الفروق بين قيم العمل وأبعاده الفرعية، وفقاً لعدد من المتغيرات، وهي عينة الدراسة (العينة الأولى «بعد الثورة مباشرة»/ العينة الثانية «بعد مرور ٣ أعوام»)، والنوع (ذكور/ إناث)، ومحل الإقامة (ريف/ حضر)، والتفاعل بينهم لدى عينة الدراسة من المعلمين بمحافظة أسيوط، شملت العينة الكلية للدراسة (١١٢١) من المعلمين والمعلمات، (٦٤١ العينة الأولى، ٤٨٠ العينة الثانية)، أظهرت النتائج وجود فروق جوهرية بين العينة الأولى والثانية في الإدارة والمحيط وعلاقات الإشراف وطريقة الحياة والأمان والاستقلال والتنوع والعائد الاقتصادي والدرجة الكلية لقيم العمل) وكانت الفروق في اتجاه العينة الأولى، بينما كانت الفروق في (المقام والإيثار) في اتجاه العينة الثانية، وكشفت النتائج وجود فروق وفقاً لمتغير النوع على بعد الإدارة فقط في اتجاه الذكور، وقد توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق وفقاً لاختلاف متغير محل الإقامة، وكذلك التفاعل بين محل الإقامة والنوع، وكذلك التفاعل بين محل الإقامة وعينة الدراسة، وكذلك التفاعل بين عينة الدراسة والنوع ومحل الإقامة، بينما كانت الفروق فقط على التفاعل بين متغيري عينة الدراسة والنوع على الدرجة الكلية للقيم وبعض الأبعاد الفرعية وهي (الأمان، المقام، الاستقلال، التنوع).

كلمات مفتاحية: الثورة المصرية، قيم العمل، المعلمين.

Egyptian Revolution and Its Impact on Work Values Among A Sample of Teachers in Assiut Governorate

Ahmed Kamal Abd Elwahab ElBahnasawy

Abstract

This study aims to identify the difference on work values and its constituent dimensions according to some variables: study sample (first sample immediately after the revolution, second sample 3 years after the revolution), gender (male and female), urban vs. rural, and interactions between these variables among a sample of teachers in Assuit. Sample of the study (N= 1121) includes male and female teachers (first sample N= 641, second sample N=480). Results show significant differences between the two samples in management, setting, supervision relations, life styles, safety, autonomy, multiplicity, economic return and general work values on behalf of the first sample. However differences in altruism and status were recorded for the second sample. Gender differences were found only in management dimension for male teachers. No significant differences were found either due to rural vs. urban place of living, or the interaction between gender and place of living. Yet, significant differences were found due to the interaction between the two samples and gender on the general score of values and some of the dimensions (safety, status, autonomy and multiplicity).

Keywords: Egyptian Revolution, Values of Work, Teachers.

زادت مشكلات الإنسان العربي كماً ونوعاً، وأصبح الإنسان يعاني من الضغوطات والتوترات النفسية التي أصبحت جزءاً من حياته اليومية (أبو حسونة، ٢٠١٣).

”كما نجد أن المهن تختلف فيما بينها من حيث مكانتها في المجتمع، وعائدها المادي والمعنوي، كما تختلف من حيث فرص الاستقلالية المتاحة للعامل، فمع ارتفاع المكانة يزداد الدخل والتحدي والاستقلالية والمتعة بممارسة العمل“ (شوقي، ٢٠٠٦: ٣٦٠). وهذا ينعكس بدوره على كم ونوعية القيم المهنية التي يكتسبونها وتسيطر عليهم وبخاصة في الأوقات العصيبة والحاسمة التي تحدث فيها تغيرات جذرية في كافة الجوانب الاجتماعية والسياسية والاقتصادية للدولة.

لذا فإن الحياة الوظيفية للمعلمين هي واحدة من الجوانب المهمة في حياتنا اليومية التي تسبب قدراً كبيراً من الضغوط الطبيعية التنافسية في بيئة العمل مما قد ينعكس بدوره على قيم العمل (Estrella, 2010)، وإن فئة المعلمين تواجههم مطالب وظيفية متنوعة مثل العبء الزائد من العمل والضغوط المتعلقة بالوقت والدخل؛ مما قد ينعكس بدوره على أداء المعلمين وقيمهم المتعلقة بالعمل (Chan, 1998)، وبهذا فإن تعرف قيم العمل المتعلقة بالمعلمين يسهم بفعالية في استثمار طاقات الفرد وقدراته على الخلق والابتكار، أما عدم الاهتمام بطبيعة هذه الضغوط وقيم العمل المختلفة يزيد من الإحباط وعدم الرضا الوظيفي وانخفاض الأداء الوظيفي (الشاهين، ٢٠١٠).

”ومن الأمور التي يجمع عليها كل ذي لب أن القيم تمثل دوراً مهماً في توجيه سلوك الفرد والجماعة في مختلف أوجه النشاط الإنساني سواء على المستوى الاجتماعي أو الاقتصادي أو السياسي أو الفكري، وإن القيم تعمل كمعايير توجه السلوك الصادر عن الأفراد إلى جهة معينة ومحددة ضمن الإطار الاجتماعي، وهي التي تحدد الأسلوب الذي يعرض به الفرد نفسه على الآخرين، ولقد أكد علماء النفس أنه بمعرفة قيم الشخص يمكن معرفة شخصيته وأبعادها المختلفة“ (الهندي، ٢٠٠١).

ويشير الأسمر (١٩٩٧: ٣٩٣) ”أن البديل الذي يحتكم إليه الناس في غياب القيم هو القانون، ومهما بلغ القانون من الدقة والانضباط فهو لا ينبع من داخل النفس البشرية التي تنبع منها القيم، وإنما من خارجها، لذلك يسهل الاحتيال عليه، والتلاعب به، وقيام أناس من المنتفعين بتسخيره لمصالحهم، كلما وجدوا إلى ذلك سبيلاً، فتضيع حقوق وتنتهك حرمانات، وتصادر حريات باسم القانون، وتشيع شريعة الغابة“.

أطاحت الثورات الشعبية بالحكومات الاستبدادية بداية من تونس ثم مصر ثم جاء بعدها الثورات في الدول العربية مثل ليبيا واليمن وسوريا، وهذه الثورات ربما تفسر كيفية تحول المواطن في العالم العربي إلى النقيض من اللامبالاة السياسية إلى العنف السياسي. (Khalili, Schwedler, Zartman & Eid: 2011)، بعد استجابة حتمية للضغوط المستمرة من خلال الأعداد الكبيرة المحتشدة بالشوارع والياديين تم الإطاحة بالنظام الحاكم في مصر من خلال ثورة 25 يناير. (El-Fiki & Rosseau, 2011).

ومن الواضح أن ثورة 25 يناير لم تأت من فراغ، فهناك العديد من النشاطات كانوا يحتجون على مدى سنوات سابقة، وذلك جزء من المظاهرات دعماً للانتفاضة الفلسطينية ضد الغزو الأمريكي للعراق وضد توريث السلطة في مصر (Bizri, 2011)، ولقد اكتسبت الثورة المصرية الزخم نتيجة لعدة عوامل منها السياسية والاجتماعية، ونظراً لوجود مستوى عالٍ من الفساد والبيروقراطية والقمع وارتفاع معدلات البطالة وانتهاكات حقوق الإنسان، وارتفاع معدلات الفساد. (World Bank, 2009)

ويتضح أثر ذلك فيما يترتب عليه من آثار واضحة للفساد الوخيم في كل فئات المجتمع وكل جوانب الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، وذلك لما يسببه الفساد من إهدار الأموال والثروات وعرقله أداء المسؤولين، ويترك الفساد آثاراً سلبية في النظام السياسي سواء من حيث شرعيته أو استقراره أو سمعته، حيث يؤدي الفساد إلى فقدان الثقة في النظام السياسي (سالم، ٢٠١٠: ٨). وبخاصة الطبقات الفقيرة حيث يشير صندوق النقد الدولي إلى أن معدل نسبة المصريين الذين يعيشون على أقل من ٢ دولار في اليوم الواحد لا تزال مرتفعة كثيراً حيث تصل إلى ٢٠٪ (Fadel, 2011). لذا جاءت الأغلبية من الشباب العاطلين عن العمل كلياً أو جزئياً تكافح من أجل العيش بكرامة، والتخلص من الفساد المستشري، ووحشية الشرطة والمعاناة من أيدي الموظفين الرسميين، والأوضاع المالية السيئة، وغياب الحقوق المدنية والسياسية، وحالة الطوارئ المستمرة منذ ثلاثة عقود متتالية، لذا جاءت الثورة للمطالبة باستعادة الكرامة والحقوق للمواطن المصري. (Amnesty International, 2011)

وبهذا يتضح بما لا شك فيه أن هناك تغيرات جوهرية كثيرة وسريعة أصابت المجتمع العربي في مختلف قطاعاته السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ونتيجة لهذه التغيرات التي طرأت بشكل سريع ومفاجئ على المجتمع العربي،

مما ينعكس بدوره على الطلاب. (Watt, Richardson & Wilkins, 2014)

ونجد أيضا أن تطابق بعض القيم الشخصية والتنظيمية مع بعضها يجعل قيم العمل لدى الفرد مرتفعة، وأن التناقض بين القيم الشخصية وقيم العمل يمكن أن ينعكس بدوره على انعدام الأمن وانخفاض الترابط مما يؤدي إلى نضوب العمل (Dylag, Jaworek, Karwowski, Ko, zuszniak & Marek: 2013)، وهذا يتفق مع ما أشار إليه كل من بورشا وكاستيلي وكارولي وساجون (Boerchi & Sagone: 2013; Castelli, 2000) من أن كل شخص يسعى للعمل بالمهنة التي تتوافق مع منظومة القيم الخاصة به، والتي تحدث إشباعاً لقيمه كمصدر للرضا المستمد من الوظيفة، فنجده يميل لتأكيد جوانب معينة في العمل وتفضيل بعض الأنشطة على بعضها الآخر نتيجة اختلاف القيم.

ومن خلال البحث والاطلاع أمكن التوصل لدراسة واحدة كان هدفها تعرف العلاقة بين قيم وأخلاقيات العمل بالجوانب السياسية والثقافية والاقتصادية للدولة لدى عينة من المعلمين بإيران، حيث أجريت الدراسة على عينة بلغ قوامها ١١٢١، وأظهرت نتائج الدراسة أن أغلب المعلمين لديهم قيم محافظة، ونسبة ٩٥٪ لديهم قيم عاطفية ووجدانية، ونسبة ٨٦٪ لديهم قيم دينية، ونسبة ٧٥٪ لديهم قيم سياسية محافظة، ونسبة ٦٥٪ لديهم قيم اقتصادية احتكارية، ونسبة ٦٠٪ لديهم قيم ثقافية محافظة، ونسبة ٩٤٪ لديهم علاقات اجتماعية وعلاقة ود داخل مكان العمل، وتوجد أيضا علاقة بين أخلاقيات قيم العمل الفردية والجوانب السياسية والثقافية والاقتصادية للدولة والمجتمع معا (Chanzanagh & Nejat, 2010).

لذا فإن دراسة قيم العمل لدى المعلمين تساعد على فهم أعمق لهذه الفئة وقيم العمل لديهم وبخاصة بعد التطورات السياسية التي حدثت في المجتمع المصري على مدار ثلاثة أعوام متتالية منذ عام ٢٠١١م حتى ٢٠١٤م، وما تزامن معه من تغييرات سياسية جذرية في الدولة بتولي المجلس العسكري إدارة شؤون الدولة، ثم تولي مرسي رئاسة الجمهورية ثم تولي عدلي منصور الحكم المؤقت للدولة، وفي الفترة نفسها تم تغيير مجلس الوزراء مرات عديدة نتيجة الاحتجاجات المستمرة، وعدم القدرة على إدارة البلاد بالشكل، وفي خلال هذه الفترة قامت احتجاجات كثيرة جدا ومظاهرات من جميع الفئات المختلفة، والتي كان من بينها فئة المعلمين وكان هدفها الرئيس هو تحسين الأجور، لذا تحاول الدراسة الحالية تعرف شكل قيم العمل وتطورها

ومن هذا المنطلق يمكن القول إنه من المسلم به أن للقيم دوراً مؤثراً في حياة الأفراد والمجتمعات، وكذلك مجال التوجيه التربوي والمهني، باعتبارها مصدراً لتشكيل السلوك في المجتمع، وإن المستقبل المهني للفرد لا يعتمد على استعداد العمل واختياره للمجال الذي يعمل فيه، ولكن على طبيعة المجتمع والقيم السائدة فيه كذلك (الشاهين، ٢٠١٠).

فلا شك أن القيم المرتبطة بذات الفرد هي التي تشكل نظرته للحياة وطريقته في التفكير والتعامل مع الآخرين في المجتمع، الأمر الذي يشير إلى وجود تأثير ما بين القيم ونوعية الدراسة أو المجال الذي ترتبط به (الشاهين، ٢٠١٠). وإن العملية التربوية التي تسود أي مجتمع تحتاج إلى توافق الأنماط السلوكية والقيم، وتؤدي أيضا القيم دوراً حاسماً في نجاح البرنامج التربوي؛ إذ إن التربية من أهم المحددات التي يركز عليها نسق القيم في نشأته وتطوره (حمادات، ٢٠٠٦).

مشكلة الدراسة

تعد القيم المحرك الأساس لسلوك الفرد والجماعة؛ فهي تشكل إطاراً عاماً للفرد ومرجعاً أساسياً في تفسير حركته وتسويغ تصرفاته، وتعد القيم التي يتبناها الفرد ويستنبطها بداخله من المرتكزات الأساسية لتحقيق الأهداف وتطوير الأداء، وتبعاً لنوع القيم -إيجابية أو سلبية- يكون اتجاه الأداء (غيات، أحمد: ٢٠١٢).

فالقيم هي الأساس السليم لبناء تربوي متميز؛ لأن فقدان التربية للقيم التي تبنى عليها الشخصية، يفقدها روحها بل إن الأهداف التربوية والغايات والاستراتيجيات ما لم تشتق من قيم صحيحة سليمة تراعي العلاقات الإنسانية في أبعادها المختلفة فإنها تفقد أهميتها وقيمتها (مناعي، ٢٠١٣: ٣٤٨)، ونجد أن المعلم هو النقطة الأساسية في العملية التعليمية، وهو الأكثر أهمية، والذي تستند إليه جودة العملية التعليمية بنسبة ٣٠٪ من تعلم الطالب في المدرسة. (Lee, Hung & Ling, 2012)

والسبب الرئيس للاهتمام بقيم العمل يرجع إلى أن قيم العمل لديها القدرة على التنبؤ بشكل كبير بعدة معايير مهمة، مثل اختيار المهنة والرضا الوظيفي والاستقرار والأداء الوظيفي (Balsamo, Lauriola & Saggino: 2013)، ونظراً لأن هناك معلمين مختلفين يمتلكون طموحات وقيما وقدرات ومهارات متنوعة، فإن هذه الاختلافات قد تكون مهمة بالنسبة لتطلعات المعلمين المهنية والتطور والالتزام

ثانياً: قيم العمل

يبدو أن مفهوم قيم العمل مفهوم معقد، فهناك مناقشات مختلفة في القيم الإنسانية حول معناها الحرفي، ولعل التعريف الأكثر تأثيراً للقيم يعود إلى كليشكهوهن 1951KLuckhohn أن القيمة تتضمن المعنى الصريح أو الضمني لمجموعة من السمات الفردية المرغوب فيها، والتي تؤثر في الاختيار مما هو متاح (Lei, 2012).

ورد معنى القيمة في مختار الصحاح "القيمة: بمعنى قَوْم الشيء أظهر ما فيه من إيجابيات وسلبيات" (الرازي، 1988: ٢٣٢). كما يعرف ستوارت وجلين (Stewart & Glynn: 1985) القيم بأنها الاتجاهات العامة التي تفضل جوانب محددة من الأحداث للأخريين.

ويعرفها شوارتز وبيلسكي (Schwartz & Bilsky: 1987) بأنها عبارة عن المعتقدات التقييمية التي تلخص العناصر العاطفية والمعرفية لتوجيه الناس وفقاً للمجتمع الذين يعيشون فيه. "ويعرفها بعضهم بأنها مفهوم يميز الفرد أو الجماعة التي ينتمي إليها ويحدد ما هو مرغوب فيه وجوبا، ويؤثر في انتقاء أساليب العمل ووسائله وغاياته" (خليفة، 1992: ٤٨).

ويرى هوانغ وتشانغ ولي (Huang, Zhang & Li: 1994) أن القيم هي تنظيم مفاهيم للناس للتمييز بين الجيد والسيئ والجميل والقبيح والصحيح والخاطئ والمتطابق والمختلف.

ويشير روبنز (Robbins: 1998) للقيم بأنها وصف للأفكار والمبادئ القوية فدياً واجتماعياً، وهي قابلة للاستمرار ومرغوب فيها. ويشير روس (Russe, 2001) إلى القيم بأنها العوامل التي تستحق أن تعطي معنى للثقافة العامة للمجتمع، فالقيم كما يعرفها ماكونس (Macionis, 2001) هي هيكل معرفي لشرح تفضيلات الأفراد فيما يتعلق بالمثل والمبادئ والأولويات في السلوك.

وتعرف مونيكا (Monica, 2005) قيم العمل بأنها المعتقدات حول المرغوب فيه من السمات المتعلقة بالأعمال المختلفة، والتي يمكن الحصول عليها عن طريق الرجوع للمكافآت المحتملة التي تستمد من العمل. ويعرفها دي فوس وبيبيونس ورن (De Vos, Bunyens & Ren: 2005) بأن القيم هي الأهداف العامة والثابتة نسبياً لدى الفرد، والتي تسعى لتحقيق العمل.

ويشير تاجارت (Tegart, 2005) إلى القيم باعتبارها التفسيرات والافتراضات لكل ما يُعد مرغوباً فيه (Mohseni

وانعكاسات الثورة المصرية عليها، بعد مرور ثلاثة أعوام في ظل تغيرات سياسية جذرية سريعة وغير مستقرة انعكست بدورها على الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والدينية والقيمية والمهنية؛ بسبب عدم الاستقرار في الشارع المصري من خلال كثرة الاحتجاجات والمظاهرات والمطالب الفئوية، والتي كان لفئة المعلمين نصيب فيها، ومدى انعكاس ذلك على قيم العمل لدى المعلمين بمحافظة أسيوط. لذا يمكن بلورة مشكلة الدراسة في السؤال الآتي:-

هل توجد فروق في متوسطات درجات قيم العمل وأبعاده الفرعية وفقاً لاختلاف عينة الدراسة (العينة الأولى/ العينة الثانية)، ومتغير النوع (ذكور/ إناث)، ومتغير محل الإقامة (ريف/ حضر) والتفاعل بينهم لدى عينة الدراسة من المعلمين؟

الإطار النظري

أولاً: الثورات الشعبية

مصطلح الثورة Revolution يرجع إلى الأصل اللاتيني، ويعني الدوران مما يدل على حدوث تغيير جوهري في هياكل السلطة التنظيمية في مدة قصيرة نسبياً، وبخصوص هذا الشأن فقد فرق أرسطو بين نوعين من الثورات السياسية، وتشمل (أ) التغيير الكامل من دستور لآخر، (ب) تعديل الدستور القائم (Wahba, K, 2011). والثورة كذلك هي مشاركة شعبية تهدف إلى إجراء تحويل اجتماعي، وتنتهي بتأسيس نظام سياسي جديد، ومن الواضح أن الثورة لا يمكن أن تجري من دون إثارة مقاومات قوية جداً تتجاوز كثيراً الإطار الدقيق للشرعية (صاصيلا، 1998).

وتعد الثورات أحد المظاهر الجماعية للحياة الديمقراطية التي يتحد فيها أفراد الشعب جميعاً لتغيير نظام الحكم في البلاد، والتي تحركها الإرادة الشعبية وليست القوى والتيارات السياسية المنظمة، التي تتكاتف فيها كل الأطياف والقوى في الآن ذاته، كذلك يشير مفهوم الثورة إلى التغيير المفاجئ بعيد الأثر في الكيان الاجتماعي لتحطيم استمرار الأحوال القائمة في المجتمع، وذلك بإعادة تنظيم وبناء النظام الاجتماعي بناء جذرياً.

ويعد أول من أشار إلى تفسير الظواهر الاجتماعية والسياسية بارجاعها إلى العوامل الاجتماعية والأوضاع المعيشية العلامة ابن خلدون، وذلك في دراسته حول النظرية السياسية حيث أوضح أنه من الصعب تجاهل أثر بعض العوامل الاجتماعية والاقتصادية في نظام الدولة واستقرارها (ربيع، 1981؛ شارف؛ 2007).

والمساهمة، والمكانة الاجتماعية، والأسرية، والحياة المادية. وذكرت البورت إلى أن هناك ست قيم أساسية، وهي القيم النظرية والاقتصادية والجمالية والاجتماعية والسياسية والدينية (Colak & Kara, 2012)، ويصنف البورت Allport القيم إلى ست مجموعات، وهي القيم النظرية أو المثالية والاقتصادية والجمالية والاجتماعية والسياسية والدينية، ويقصد بالقيم الاجتماعية هي التي يتم قبولها من قبل الجميع، وتشمل هذه القيم الحقائق والقضايا التي يكون مرغوباً فيها ومقبولة من الجميع في المجتمع، والقيم القانونية هي قيم مصدقة ومقبولة من قبل الشعب، ويحددها القانون مع لوائح لتنظيم ومراقبة العلاقات بين البشر، والقيم الدينية وتشمل الانتباه إلى القيم المقدسة والروحية للبشر، والتي تعد من أهم القيم وأقواها جميعاً في جميع المجتمعات تقريباً. والقيم السياسية، وهي خدمة المجتمع لتوفير الرعاية الاجتماعية، والقيم الثقافية، وهي التي تتصل بثقافة ومصالح عامة الناس وتحمل أهمية كبيرة (Mohseni & Shatalebi, 2012).

فروض الدراسة: يمكن بلورة مشكلة الدراسة في فرض واحد وهو كالاتي:-

توجد فروق في متوسطات درجات قيم العمل وأبعاده الفرعية وفقاً لاختلاف عينة الدراسة (العينة الأولى/ العينة الثانية)، ومتغير النوع (ذكور/ إناث)، ومتغير محل الإقامة (ريف/ حضر) والتفاعل بينهم لدى عينة الدراسة من المعلمين.

منهج الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي (المقارن) لمناسبتها لأهداف الدراسة.

عينة الدراسة

أجريت الدراسة على عينة بلغ قوامها ١١٢١ من المعلمين والمعلمات، وشملت العينة الكلية عينتين للدراسة، وفقاً للمدة الزمنية التي تم التطبيق فيها، فكانت العينة الأولى للدراسة (بعد الثورة مباشرة) في مارس ٢٠١١، وبلغ عددها (٦٤١)، بينما كانت العينة الثانية للدراسة (بعد مرور ٣ أعوام) في مارس عام ٢٠١٤، وبلغ عددها (٤٨٠)، ويمكن توضيح خصائص العينة من حيث عدد من المتغيرات، مثل (النوع، محل الإقامة، المؤهل الدراسي، الحالة الاجتماعية، الفئة العمرية، السن) بشكل أكبر من خلال الجدول (١).

(Shatalebi, 2012). ويشير روكوم وويل وويرنجا إلى أن القيم هي المعتقدات والمفاهيم التي تشكل أفعالنا وتوجهاتنا (Rekom, Reiel & Wierenge, 2006).

ويعرفها يتما وتشينخي وأيكفحواي (Yet-Mee, Chuen- Khee & Aik-Phoay, 2008) بأنها تفضيلات لنوع وبيئة العمل والمعتقدات حول أهمية المتطلبات الأساسية في مواقف العمل والمبادئ والتوجيهات الوظيفية ذات الصلة بالقرارات والسلوكيات المرتبطة بالعمل.

وبهذا يمكن تعريف قيم العمل بأنها مجموعة العوامل الأساسية التي يجتمع ويتفق عليها الأفراد داخل العمل لتشكل أفكارنا وتصرفاتنا وانفعالاتنا فيما يتعلق بالعمل وقراراته.

نماذج قيم العمل

هناك تصورات عدة من قبل العلماء المهتمين بالقيم بشكل عام وقيم العمل بشكل خاص، ويمكن عرض بعض هذه التصورات فيما يلي: فقد خلص شوارتز (Schwartz, 1994) إلى تصور هيكلي للقيم العامة من خلال عدد كبير من الثقافات، والذي وصل إلى ما يقرب من ٧٠ ثقافة حول العالم، وتشمل القيم ١٠ أبعاد: اللذة Hedonism، والطاقة Power، والإنجاز Achievement، والتحفيز Stimulation، والتوجيه الذاتي Self-Direction، والشمولية Universalism، والإحسان Benevolence، والاتفاق Conformity، والتقليد Tradition، والأمن Security. وتصور شوارتز أربعة أبعاد رئيسية للقيم المتعلقة بالعمل: عامل الذاتية Intrinsic، ويشمل نمو الشخصية والاستقلال الذاتي والمصلحة والإبداع. والعامل الخارجي Extrinsic، ويشمل الأجور والأمن. وعامل الاجتماعية Social، ويشمل الاتصال مع الناس والمساهمة في المجتمع. وعامل الطاقة Power، ويشمل الوضع الاجتماعي والسلطة والنفوذ. كذلك يقسم زهاو (Zhao, 1984) قيم العمل إلى أربعة أنواع: التفضيل Preference، والمصالح الاجتماعية Social Interests، والمكانة الاجتماعية Comfort of Prestige، والاقتصاد Economy (Lei, 2012).

ويركز نموذج وتير وماسلاش (Maslach & Leiter (1997) على درجة التطابق بين سمات الموظف، وستة مجالات رئيسية في العمل، فكلما زادت الفجوة أو عدم التطابق بين الشخص والقيم الوظيفية زاد احتمال الفشل في الوظيفة. وتوصل وانغ وياو (Wang & Liao, 2003) إلى ستة أنواع من القيم هي العلاقة بين الأشخاص، وتطوير الذات،

الجدول (١) خصائص عينة الدراسة وفقاً لعدد من المتغيرات المتعلقة (النوع، محل الإقامة، المؤهل الدراسي، الحالة الاجتماعية، الفئة العمرية، السن) لدى عينة من المعلمين (ن= ١١٢١)

العينة الثانية (بعد الثورة بمرور ٣ أعوام) مارس ٢٠١٤		العينة الأولى (بعد الثورة مباشرة) مارس ٢٠١١		المتغيرات	
%	ك	%	ك		
٥٤,٢	٢٦٠	٥١	٣٢٧	ذكور	النوع
٤٥,٨	٢٢٠	٤٩	٣١٤	إناث	
٤٥,٤	٢١٨	٥١,٣	٣٢٩	ريف	محل الإقامة
٥٤,٦	٢٦٢	٤٨,٧	٣١٢	حضر	
٥٤	٢٥٩	٨٧,٧	٥٦٢	بكالوريوس أو ليسانس	المؤهل الدراسي
٤٦	٢٢١	١٢	٧٧	دبلوم تربوي	
-	-	٠,٣	٢	الماجستير	
١٧,٥	٨٤	١١,٤	٧٣	أعزب	الحالة الاجتماعية
٧٩,٨	٣٨٣	٨٥,٥	٥٤٨	متزوج	
١,٩	٤	٢,٣	١٥	أرمل	
٠,٨	٩	٠,٨	٥	مطلق	
١١	١٢٣	١٢,٥	١٤٠	من ٢٠ - ٣٠ عام	الفئة العمرية
١٢,١	١٣٦	٢٣,٣	٢٦١	من ٣٠ - ٤٠ عام	
١٢,٨	١٤٤	١٦,٣	١٨٣	من ٤٠ - ٥٠ عام	
٦,٩	٧٧	٥,١	٥٧	من ٤٠ - ٦٠ عام	
١٠٠	٤٨٠	١٠٠	٦٤١	الإجمالي	
٢٢ - ٦٢ عام		٢٢ - ٥٩ عام		المدى العمري	
٣٨,٣٨ عام		٣٦,٩٥ عام		المتوسط	
٩,٦٤ عام		٨,٢٦ عام		الانحراف المعياري	
				السن	

المحكّمين وصدق المحتوى والصدق التلازمي مع مقاييس قيم مماثلة. وفي الدراسة الحالية تم تطبيق القائمة على عينة استطلاعية مكونة من ١٠٠ مفردة من المعلمين من الجنسين (٥٠ من الذكور - ٥٠ من الإناث)، تتراوح أعمارهم بين ٢٥ - ٥٤ عاماً، بمتوسط عمري قدره ٣٦,١٥ وانحراف معياري قدره ٦,٩٤ عام؛ بغرض إعادة حساب الخصائص السيكومترية (الثبات والصدق) للتحقق من مدى صلاحية استخدام القائمة على عينة المعلمين في الدراسة الحالية، وللتأكد من الثبات تم حساب الثبات بعدة طرق، مثل الاتساق الداخلي ومعامل الفاكورونباخ والتجزئة النصفية، ويمكن عرض ثبات القائمة بتفاصيل أكثر على عينة الدراسة الحالية، كما هو موضح بالجدول (٢).

أداة الدراسة

قائمة قيم العمل Work Values Inventory

إعداد دونالد Donald تعريب موسى (د.ت)، تتكون القائمة من ٤٥ فقرة تكون الإجابة عنها من خلال خمسة بدائل (مهم جداً - مهم - متوسط الأهمية - قليل الأهمية - غير مهم)، توزعت فقرات القائمة على ١٥ بعداً (الابتكار، الإدارة، الإنجاز، المحيط، علاقات الإشراف، طريقة الحياة، الأمان، الزملاء، حب الجمال، المقام، الاستقلال، التنوع، العائد الاقتصادي، الإيثار، الإثارة الذهنية). اتسم المقياس بثبات إعادة التطبيق حيث تراوحت معاملات الارتباط بين ٠,٧٤ إلى ٠,٨٨، كما توفر لمقياس صدق

الجدول (٢) ثبات الاتساق الداخلي والفاكرونباخ والتجزئة النصفية لمقياس قيم العمل وأبعاده الفرعية لدى عينة من المعلمين (ن = ١٠٠)

التجزئة النصفية لمقياس كله	الفاكرونباخ	ثبات الاتساق الداخلي بين			المتغيرات
		الدرجة الكلية للأبعاد والدرجة الكلية للقيم	الفقرات والدرجة الكلية		
			إلى	من	
بلغ معامل الارتباط (٠,٨٩٤) وبعد التصحيح بمعادلة سبيرمان براون بلغ معامل الثبات (٠,٩٤٤)	٠,٨١١	**٠,٧٠٦	**٠,٨٤٥	**٠,٦٢٢	الابتكار
	٠,٧٦٩	**٠,٤٦٦	**٠,٧٦٠	**٠,٥٩٨	الإدارة
	٠,٨٠٨	**٠,٧٢٤	**٠,٨١٢	**٠,٧١٥	الإنجاز
	٠,٧٩١	**٠,٦٥٩	**٠,٨٤٢	**٠,٧٥٦	المحيط
	٠,٧٦١	**٠,٦٢٢	**٠,٨٤٥	**٠,٦٠٠	علاقات الإشراف
	٠,٧٨٥	**٠,٧٢١	**٠,٧٩٠	**٠,٥٧٧	طريقة الحياة
	٠,٧١٢	**٠,٦٣٩	**٠,٧٧٥	**٠,٣٩٠	الأمان
	٠,٧٧٩	**٠,٧٠٢	**٠,٧٥٥	**٠,٦١٩	الزملاء
	٠,٧٩٢	**٠,٧٢٥	**٠,٨٠١	**٠,٦٦٩	حب الجمال
	٠,٧٦٤	**٠,٦٧٧	**٠,٦٨٥	**٠,٦٣٣	المقام
	٠,٧٢١	**٠,٦٣٠	**٠,٦٨٢	**٠,٤٩١	الاستقلال
	٠,٧١٤	**٠,٦٥٩	**٠,٦٨٤	**٠,٦١٥	التنوع
	٠,٧٢٥	**٠,٥٣١	**٠,٧٢٥	**٠,٦٢٢	العائد الاقتصادي
	٠,٧٧٩	**٠,٦١٨	**٠,٧٨٦	**٠,٦٧٧	الإيثار
	٠,٧٩٩	**٠,٦٧٩	**٠,٧٥٠	**٠,٧٣٧	الإثارة الذهنية
٠,٧٤٥		**٠,٦٧٦	**٠,٦٣٩	الدرجة الكلية للقيم	

* دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ، ** دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

ولحساب صدق القائمة اعتمد الباحث على الصدق التمييزي من خلال تعرف الفروق بين الربيع الأدنى والأعلى للدرجة الكلية لقيم العمل وأبعاده الفرعية، ويمكن عرض نتائج المقارنة بين الربيع الأدنى والأعلى باستخدام اختبار ت لدلالة الفروق بين المتوسطات، كما هو موضح بالجدول (٣).

يتضح من خلال الجدول السابق أن معاملات الاتساق الداخلي بين درجات الفقرات ودرجة كل بعد وبين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للقائمة كانت دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وأن معاملات ثبات الفاكرونباخ كانت مرتفعة، وأن ثبات التجزئة النصفية للقائمة كلها كان مرتفعاً مما يعطي مؤشراً جيداً لإمكانية الاعتماد على القائمة الحالية من حيث ثباتها.

الجدول (٣) الفروق بين متوسطات درجات الربيع الأدنى والأعلى على الدرجة الكلية لقيم العمل وأبعاده الفرعية لدى عينة الدراسة من المعلمين (ن = ٥٠)

اتجاه الفروق	مستوى الدلالة	قيمة ت	الربيع الأعلى (25 = ن)		الربيع الأدنى (25 = ن)		المتغيرات
			ع	م	ع	م	
الربيع الأعلى	٠,٠٠١	٢٥,٣١٠	٠,٦٥	١٤,٥٢	١,١٧	٧,٧٦	الابتكار
الربيع الأعلى	٠,٠٠١	١٨,٥٤٣	١,٠١	١٣,١٢	١,٠٨	٧,٦٤	الإدارة
الربيع الأعلى	٠,٠١	٢٢,٠١١	٠,٣٧	١٤,٨٤	١,٤١	٨,٤٠	الإنجاز
الربيع الأعلى	٠,٠٠١	١٤,٧١١	٠,٣٣	١٤,٨٨	٢	٨,٩٢	المحيط
الربيع الأعلى	٠,٠٠١	٢٣,٢٣	٠,٢٨	١٤,٩٢	١,٣١	٨,٦٨	علاقات الإشراف
الربيع الأعلى	٠,٠٠١	٢٠,٤٢٦	٠,٥١	١٤,٤٨	١,٣٦	٨,٥٦	طريقة الحياة
الربيع الأعلى	٠,٠٠١	١٩,٨٦٥	٠,٧٠	١٤,٠٨	١,٤١	٧,٨٤	الأمان
الربيع الأعلى	٠,٠٠١	٢٠,٣٢٩	٠,٥١	١٤,٥٢	١,٢٦	٩	الزملاء
الربيع الأعلى	٠,٠٠١	٢٠,٧٢٩	٠,٨٩	١٣,٧٢	١,١٣	٧,٧٦	حب الجمال
الربيع الأعلى	٠,٠٠١	٢٠,٤٧٦	٠,٤٨	١٤,٦٨	١,٤٢	٨,٥٦	المقام
الربيع الأعلى	٠,٠٠١	٢٤,٦٧٢	٠,٦١	١٣,٧٢	٠,٩٣	٨,٢٤	الاستقلال
الربيع الأعلى	٠,٠٠١	٢١,٣٤٨	٠,٦٥	١٣,٤٠	١,١٠	٧,٩٦	التنوع
الربيع الأعلى	٠,٠٠١	١٨,١٦١	٠,٤٩	١٤,٣٦	١,٥٠	٨,٦٤	العائد الاقتصادي
الربيع الأعلى	٠,٠٠١	١٦,٢٦٧	٠,٤٦	١٤,٧٢	١,٧٥	٨,٨٤	الإيثار
الربيع الأعلى	٠,٠٠١	٢١,٧٢٩	٠,٧١	١٤,٢٠	١,١٢	٨,٤٤	الإثارة الذهنية
الربيع الأعلى	٠,٠٠١	١٨,٦٦٨	٨,٠٨	٢٠٢,٨٨	١٤,١٨	١٤١,٩٦	الدرجة الكلية للقيم

وللتحقق من صحة الفرض وتعرف الفروق الإحصائية وفقاً لاختلاف متغيرات عينة الدراسة (العينة الأولى/ العينة الثانية)، ومتغير النوع (ذكور/ إناث)، ومتغير محل الإقامة (ريف/ حضر)، والتفاعل بينهم لدى عينة الدراسة من المعلمين وتأثيرها في قيم العمل وأبعاده الفرعية، تم استخدام تحليل التباين المتعدد Multivariate، ويمكن عرض نتائج الدراسة بالنسبة لتحليل التباين متعدد المتغيرات، كما هي موضحة بالجدول (٤)، وكذلك أمكن تتبع الفروق البعدية الدالة على المتغيرات، كما هو موضح بالجدول (٥، ٦، ٧).

أظهرت نتائج المقارنة بين الربيع الأدنى والأعلى باستخدام قيمة (ت) أن الفروق بين الربيع الأدنى والأعلى دال عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) في اتجاه الربيع الأعلى مما يعطي مؤشراً بقدرة القائمة على التمييز بين المنخفضين والمرتفعين على قيم العمل وبهذا يمكن الاستدلال بأن قائمة قيم العمل تتسم بصدق كاف يمكن من خلاله الاعتماد على القائمة الحالية في قياس قيم العمل.

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولى نتائج فرض الدراسة تشير إلى أنه: "توجد فروق في متوسطات درجات قيم العمل وأبعاده الفرعية وفقاً لاختلاف متغيرات عينة الدراسة (العينة الأولى/ العينة الثانية)، ومتغير النوع (ذكور/ إناث)، ومتغير محل الإقامة (ريف/ حضر) والتفاعل بينهم لدى عينة الدراسة من المعلمين".

الجدول (٤) تحليل التباين متعدد المتغيرات على قيم العمل وأبعاده الفرعية وفقاً لاختلاف عينة الدراسة (العينة الأولى/ العينة الثانية)، ومتغير النوع (ذكور/ إناث)، ومتغير محل الإقامة (ريف/ حضر) والتفاعل بينهم لدى عينة الدراسة من المعلمين (ن= ١١٢١)

مصدر التباين	المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية (df)	متوسط المربعات	قيمة ف (F)	مستوى الدلالة
عينة الدراسة (العينة الأولى x العينة الثانية)	الابتكار	١٢,٢٩٢	١	١٢,٢٩٢	١,٩٦٦	غير دال
	الإدارة	١١٥,٩٤٧	١	١١٥,٩٤٧	٢٠,٥٠٠	٠,٠٠١
	الإنجاز	٥١,٣٦٩	١	٥١,٣٦٩	١٠,٩٧٤	٠,٠٠١
	المحيط	٥٧,٨٧٠	١	٥٧,٨٧٠	٨,٣٩	٠,٠١
	علاقات الإشراف	٩٠,٩١٦	١	٩٠,٩١٦	١٦,٢٩٧	٠,٠٠١
	طريقة الحياة	١٤٨,٠٤٠	١	١٤٨,٠٤٠	٢٨,٤١٧	٠,٠٠١
	الأمان	٢٣٠,٧٩٢	١	٢٣٠,٧٩٢	٣٩,٦٩٢	٠,٠٠١
	الزملاء	١,٥٥٣	١	١,٥٥٣	٠,٢٥١	غير دال
	حب الجمال	١,٨٢٦	١	١,٨٢٦	٠,٣٣٤	غير دال
	المقام	١٣,٥٤٢	١	١٣,٥٤٢	٢,٦٩٩	غير دال
	الاستقلال	٣٦٧,٠٨٢	١	٣٦٧,٠٨٢	٦٥,٤٢٥	٠,٠٠١
	التنوع	٤٠٤,٠٣٨	١	٤٠٤,٠٣٨	٧٠,٤٧٢	٠,٠٠١
	العائد الاقتصادي	٢١٩,٠٠٦	١	٢١٩,٠٠٦	٤٠,٨٩٠	٠,٠٠١
	الإيثار	٦٣,٣٧٩	١	٦٣,٣٧٩	١٢,٩٠٩	٠,٠٠١
	الإثارة الذهنية	١,٣٤٥	١	١,٣٤٥	٠,٢٤٥	غير دال
الدرجة الكلية للقيم	٦٩٣١,٦٤١	١	٦٩٣١,٦٤١	١٢,٩٥٨	٠,٠٠١	
النوع (ذكور x إناث)	الابتكار	١٢,١١٦	١	١٢,١١٦	١,٩٣٧	غير دال
	الإدارة	٤١,٩٧٦	١	٤١,٩٧٦	٧,٤٢٢	٠,٠١
	الإنجاز	٥,٦٦٥	١	٥,٦٦٥	١,٢١٠	غير دال
	المحيط	١٥,٠٩٩	١	١٥,٠٩٩	٢,١٩١	غير دال
	علاقات الإشراف	٠,٠٣٤	١	٠,٠٣٤	٠,٠٠٦	غير دال
	طريقة الحياة	٣,٠٢٧	١	٣,٠٢٧	٠,٥٨١	غير دال
	الأمان	١٣,٦٢٣	١	١٣,٦٢٣	١,٥٧٩	غير دال
	الزملاء	١٩,٠١٠	١	١٩,٠١٠	٣,٠٧٩	غير دال
	حب الجمال	١,٩٤٦	١	١,٩٤٦	٠,٣٥٦	غير دال
	المقام	٩,٦٦٥	١	٩,٦٦٥	١,٩٢٦	غير دال
	الاستقلال	١٠,١٥٣	١	١٠,١٥٣	١,٦٢٢	غير دال
	التنوع	٠,٠٠٣	١	٠,٠٠٣	٠,٠٠١	غير دال
	العائد الاقتصادي	٣,٧٦٥	١	٣,٧٦٥	٠,٧٠٣	غير دال
	الإيثار	٣,٨٥٤	١	٣,٨٥٤	٠,٧٨٥	غير دال
	الإثارة الذهنية	١٠,١٦٣	١	١٠,١٦٣	١,٨٤٨	غير دال
الدرجة الكلية للقيم	١٠٧٣,٨١٥	١	١٠٧٣,٨١٥	٢,٠٠٧	غير دال	

مصدر التباين	المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية (df)	متوسط المربعات	قيمة ف (F)	مستوى الدلالة
محل الإقامة (ريف x حضر)	الابتكار	٠,٦٨١	١	٠,٦٨١	٠,١٠٩	غير دال
	الإدارة	١٢,٢٩١	١	١٢,٢٩١	٢,١٧٣	غير دال
	الإنجاز	١,٠٦٦	١	١,٠٦٦	٠,٢٣٢	غير دال
	المحيط	١٩,١٠٢	١	١٩,١٠٢	٢,٦٢٧	غير دال
	علاقات الإشراف	٥,٢٦٥	١	٥,٢٦٥	٠,٩٤٤	غير دال
	طريقة الحياة	٥,٠٣٣	١	٥,٠٣٣	٠,٩٣٣	غير دال
	الأمان	١,٩٧٣	١	١,٩٧٣	٠,٣٣٩	غير دال
	الزملاء	١٥,٧١٤	١	١٥,٧١٤	٢,٥٤٥	غير دال
	حب الجمال	٠,٣٣٨	١	٠,٣٣٨	٠,٠٦٢	غير دال
	المقام	١١,٤٦٥	١	١١,٤٦٥	١,٦٧٧	غير دال
	الاستقلال	٠,٠١٩	١	٠,٠١٩	٠,٠٠٣	غير دال
	التنوع	٠,٥٤٢	١	٠,٥٤٢	٠,٠٩٥	غير دال
	العائد الاقتصادي	١,٠٦١	١	١,٠٦١	٠,١٩٨	غير دال
	الإيثار	٠,٣٧٨	١	٠,٣٧٨	٠,٠٧٧	غير دال
	الإثارة الذهنية	٢,٦٠٢	١	٢,٦٠٢	٠,٤٧٣	غير دال
الدرجة الكلية للقيم	٤٥,٨١٠	١	٤٥,٨١٠	٠,٠٨٦	غير دال	
عينة الدراسة x النوع	الابتكار	٦,١٥٧	١	٦,١٥٧	٠,٩٨٥	غير دال
	الإدارة	٠,٠٠١	١	٠,٠٠١	٠,٠٠١	غير دال
	الإنجاز	٢,٢٥٧	١	٢,٢٥٧	٠,٤٨٢	غير دال
	المحيط	٢٢,٧٧١	١	٢٢,٧٧١	٣,٣٠٥	غير دال
	علاقات الإشراف	١٠,١٩٠	١	١٠,١٩٠	١,٨٢٧	غير دال
	طريقة الحياة	٩,٦٩٠	١	٩,٦٩٠	١,٨٦٠	غير دال
	الأمان	٦٥,٥٧٣	١	٦٥,٥٧٣	١١,٢٧٧	٠,٠٠١
	الزملاء	١٢,٧٥٢	١	١٢,٧٥٢	٢,٠٦٥	غير دال
	حب الجمال	١٥,٦١٨	١	١٥,٦١٨	٢,٨٥٥	غير دال
	المقام	٢٢,٠٢٦	١	٢٢,٠٢٦	٤,٣٩٠	٠,٠٥
	الاستقلال	٦١,٩٢٣	١	٦١,٩٢٣	١١,٠٣٧	٠,٠٠١
	التنوع	٥١,٠٦٩	١	٥١,٠٦٩	٨,٩٠٧	٠,٠١
	العائد الاقتصادي	١٣,٠٩٠	١	١٣,٠٩٠	٢,٤٤٤	غير دال
	الإيثار	٠,٧٦٧	١	٠,٧٦٧	٠,١٥٦	غير دال
	الإثارة الذهنية	٠,٠١٩	١	٠,٠١٩	٠,٠٠٣	غير دال
	الدرجة الكلية للقيم	٢٨٠,٤٠٦١	١	٢٨٠,٤٠٦١	٥,٢٤٣	٠,٠٥

مصدر التباين	المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية (df)	متوسط المربعات	قيمة ف (F)	مستوى الدلالة
عينة الدراسة × محل الإقامة	الابتكار	٧,٨٥٤	١	٧,٨٥٤	١,٢٥٦	غير دال
	الإدارة	٠,٠٤١	١	٠,٠٤١	٠,٠٠٧	غير دال
	الإنجاز	٠,٨٨٥	١	٠,٨٨٥	٠,١٨٩	غير دال
	المحيط	٧,٥٣٢	١	٧,٥٣٢	١,٠٩٣	غير دال
	علاقات الإشراف	٧,٢٨٩	١	٧,٢٨٩	١,٣٠٧	غير دال
	طريقة الحياة	٦,٩٢٩	١	٦,٩٢٩	١,٣٣٠	غير دال
	الأمان	١٧,٢٦٦	١	١٧,٢٦٦	٢,٩٦٩	غير دال
	الزملاء	٠,٨٢٠	١	٠,٨٢٠	٠,١٣٣	غير دال
	حب الجمال	٢٦,١٠٠	١	٢٦,١٠٠	٤,٧٧٠	غير دال
	المقام	٢٠,٢٣٣	١	٢٠,٢٣٣	٤,٠٣٢	غير دال
	الاستقلال	٢,٩١٢	١	٢,٩١٢	٠,٥١٩	غير دال
	التنوع	٢,٨١٧	١	٢,٨١٧	٠,٤٩١	غير دال
	العائد الاقتصادي	٢,٢١٢	١	٢,٢١٢	٠,٤١٣	غير دال
	الإيثار	٠,٠١١	١	٠,٠١١	٠,٠٠٢	غير دال
	الإثارة الذهنية	٦,٧٦٣	١	٦,٧٦٣	١,٢٣٠	غير دال
الدرجة الكلية للقيم	٦٨٠,٧٢٩	١	٦٨٠,٧٢٩	١,٢٧٣	غير دال	
النوع × محل الإقامة	الابتكار	٢,٦٧٣	١	٢,٦٧٣	٠,٤٢٧	غير دال
	الإدارة	٢,٢١٦	١	٢,٢١٦	٠,٣٩٢	غير دال
	الإنجاز	٠,٠٧٨	١	٠,٠٧٨	٠,٠١٧	غير دال
	المحيط	٨,٢٢٠	١	٨,٢٢٠	١,١٩٣	غير دال
	علاقات الإشراف	٢١,٨٣٦	١	٢١,٨٣٦	٣,٩١٤	غير دال
	طريقة الحياة	٠,٠٤١	١	٠,٠٤١	٠,٠٠٨	غير دال
	الأمان	٦,٤٤٣	١	٦,٤٤٣	١,١٠٨	غير دال
	الزملاء	١٨,٢٧٣	١	١٨,٢٧٣	٢,٩٥٩	غير دال
	حب الجمال	٢,٢١٧	١	٢,٢١٧	٠,٤٠٥	غير دال
	المقام	٠,١٥٩	١	٠,١٥٩	٠,٠٣٢	غير دال
	الاستقلال	٠,٠٧٩	١	٠,٠٧٩	٠,٠١٤	غير دال
	التنوع	١٤,٠١٣	١	١٤,٠١٣	٢,١٨٨	غير دال
	العائد الاقتصادي	٤,٦٣٥	١	٤,٦٣٥	٠,٨٦٥	غير دال
	الإيثار	١١,١٩١	١	١١,١٩١	٢,٢٧٩	غير دال
	الإثارة الذهنية	١,٣٣٠	١	١,٣٣٠	٠,٢٤٢	غير دال
الدرجة الكلية للقيم	٥٤٨,٩٣١	١	٥٤٨,٩٣١	١,٠٢٦	غير دال	

مصدر التباين	المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية (df)	متوسط المربعات	قيمة ف (F)	مستوى الدلالة
عينة الدراسة × النوع × محل الإقامة	الابتكار	٠,٣٧٨	١	٠,٣٧٨	٠,٠٦١	غير دال
	الإدارة	٧,١٤٣	١	٧,١٤٣	١,٢٦٣	غير دال
	الإنجاز	٠,٠٨٢	١	٠,٠٨٢	٠,٠١٨	غير دال
	المحيط	٩,٦٩٦	١	٩,٦٩٦	١,٤٠٧	غير دال
	علاقات الإشراف	٦,٣٥٦	١	٦,٣٥٦	١,١٣٩	غير دال
	طريقة الحياة	٤,١١٧	١	٤,١١٧	٠,٧٩٠	غير دال
	الأمان	٤,٩٣٧	١	٤,٩٣٧	٠,٨٤٩	غير دال
	الزملاء	٠,٠٠٧	١	٠,٠٠٧	٠,٠٠١	غير دال
	حب الجمال	٤,٨٣٣	١	٤,٨٣٣	٠,٨٨٣	غير دال
	المقام	٠,٠٤٦	١	٠,٠٤٦	٠,٠٠٩	غير دال
	الاستقلال	٠,١٤١	١	٠,١٤١	٠,٠٢٥	غير دال
	التنوع	٦,٣٢١	١	٦,٣٢١	١,١٠٢	غير دال
	العائد الاقتصادي	١,٧٨٦	١	١,٧٨٦	٠,٣٣٣	غير دال
	الإيثار	٤,٤٦٦	١	٤,٤٦٦	٠,٩١٠	غير دال
	الإثارة الذهنية	٨,٧٦٢	١	٨,٧٦٢	١,٥٩٣	غير دال
الدرجة الكلية للقيم	٤٧,٥٠٨	١	٤٧,٥٠٨	٠,٠٨٩	غير دال	

مما يعطي مؤشرا بعدم وجود فروق على أبعاد (الابتكار والزملاء وحب الجمال والمقام والإثارة الذهنية)، من قائمة قيم العمل حيث بلغت قيمة ف (١,٩٦٦، ٠,٢٥١، ٠,٣٣٤، ٢,٦٩٩، ٠,٢٤٥) وهي قيم غير دالة إحصائياً بين العينة الأولى والثانية للدراسة، ولتعرف اتجاه الفروق بين العينة الأولى والثانية للدراسة أمكن تتبع النتائج باستخدام اختبار الفروق بين المتوسطات (ت)، كما هو موضح بالجدول (٥).

وتشير النتائج من خلال الجدول (٤) أن تأثير متغير النوع (ذكور/ إناث) في قيم العمل كان ضعيفاً، إذ لم يظهر تأثيره إلا في بعد واحد فقط، وهو بعد الإدارة حيث بلغت قيمة ف (٧,٤٢٢) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١ ولتعرف طبيعة اتجاه الفروق أمكن تتبع الفروق بين الذكور والإناث على بعد الإدارة باستخدام اختبار ت، كما هو موضح بالجدول (٦).

بينما على المستوى الثاني لم تكن هناك فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث على الدرجة الكلية لقيم العمل وأبعاده الفرعية المتبقية، وهي بعد الابتكار حيث بلغت قيمة ف (١,٩٣٧)، وبلغت قيمة ف لبعد الإنجاز (١,٢١٠)، ولبعد

يتضح من خلال الجدول السابق أن هناك فروقا وفقاً لاختلاف متغير العينة الأولى للدراسة (بعد الثورة مباشرة)، والعينة الثانية للدراسة (بعد الثورة بمرور ٣ أعوام) على الدرجة الكلية لقيم العمل وأغلب أبعاده الفرعية، حيث نجد أن قيمة ف بلغت لبعد الإدارة (٢٠,٥٠٠)، ولبعد الإنجاز بلغت قيمة ف (١٠,٩٧٤)، ولبعد علاقات الإشراف بلغت قيمة ف (١٦,٢٩٧)، ولبعد طريقة الحياة بلغت قيمة ف (٢٨,٤١٧)، ولبعد الأمان بلغت قيمة ف (٣٩,٦٩٢)، ولبعد الاستقلال بلغت قيمة ف (٦٥,٤٢٥)، ولبعد التنوع بلغت قيمة ف (٧٠,٤٧٢)، ولبعد العائد الاقتصادي بلغت قيمة ف (٤٠,٨٩٠)، ولبعد الإيثار بلغت قيمة ف (١٢,٩٠٩)، وللدرجة الكلية بلغت قيمة ف (١٢,٩٥٨)، وهي قيم جميعها دال عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، ماعدا بعد المحيط فإن قيمة ف بلغت (٨,٣٩)، وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يعطي مؤشرا قويا على وجود فروق بين العينة الأولى للدراسة (بعد الثورة مباشرة) والعينة الثانية للدراسة (بعد الثورة بمرور ٣ أعوام) على الدرجة الكلية، والأبعاد السابقة لقائمة قيم العمل، بينما نجد أن هناك بعض أبعاد قائمة قيم العمل لم تكن قيمة ف دالة إحصائياً

غير دال إحصائياً على بعد الابتكار، حيث بلغت قيمة ف (٠,٩٨٥)، وبلغت قيمة ف لبعده الإدارة (٠,٠٠١)، ولبعد الإنجاز (٠,٤٨٢)، ولبعد المحيط (٣,٣٠٥)، ولبعد علاقات الإشراف (١,٨٢٧)، ولبعد طريقة الحياة (١,٨٦٠)، ولبعد زملاء (٢,٠٦٥)، ولبعد حب الجمال (٢,٨٥٥)، ولبعد العائد الاقتصادي (٢,٤٤٤)، ولبعد الإيثار (٠,١٥٦)، ولبعد الإثارة الذهنية (٠,٠٠٣).

ويتضح أيضاً من خلال الجدول (٤) أن تأثير التفاعل بين متغيري عينة الدراسة (العينة الأولى/ العينة الثانية)، ومتغير محل الإقامة (ريف/ حضر) كان غير دال إحصائياً على الدرجة الكلية لقيم العمل وأبعاده الفرعية، وهي بعد الابتكار حيث بلغت قيمة ف (١,٢٥٦)، وبلغت قيمة ف لبعده الإدارة (٠,٠٠٧)، ولبعد الإنجاز (٠,١٨٩)، ولبعد المحيط (١,٠٩٣)، ولبعد علاقات الإشراف (١,٣٠٧)، ولبعد زملاء (٠,١٣٣)، ولبعد حب الجمال (٤,٧٧٠)، ولبعد المقام (٤,٠٣٢)، ولبعد الاستقلال (٠,٥١٩)، ولبعد التنوع (٠,٤٩١)، ولبعد العائد الاقتصادي (٠,٤١٣)، ولبعد الإيثار (٠,٠٠٢)، ولبعد الإثارة الذهنية (١,٢٣٠)، وللدرجة الكلية للقيم (١,٢٧٣) وهي قيم جميعها غير دالة إحصائياً، مما يعطي مؤشراً قوياً أن التفاعل باختلاف متغيري عينة الدراسة (العينة الأولى/ العينة الثانية)، ومتغير محل الإقامة (ريف/ حضر) كان غير دال إحصائياً على الدرجة الكلية لقيم العمل وأبعاده الفرعية.

وقد كشفت نتائج الدراسة كما هي موضحة بالجدول (٤) أن التفاعل بين متغيري النوع (ذكور/ إناث)، ومتغير محل الإقامة (ريف/ حضر) كان غير دال إحصائياً على الدرجة الكلية لقيم العمل وأبعاده الفرعية، وهي بعد الابتكار حيث بلغت قيمة ف (٠,٤٢٧)، وبلغت قيمة ف لبعده الإدارة (٠,٣٩٢)، ولبعد الإنجاز (٠,٠١٧)، ولبعد المحيط (١,١٩٣)، ولبعد علاقات الإشراف (٣,٩١٤)، ولبعد طريقة الحياة (٠,٠٠٨)، ولبعد الأمان (١,١٠٨)، ولبعد زملاء (٢,٩٥٩)، ولبعد حب الجمال (٠,٤٠٥)، ولبعد المقام (٠,٠٣٢)، ولبعد الاستقلال (٠,٠١٤)، ولبعد التنوع (٢,١٨٨)، ولبعد العائد الاقتصادي (٠,٨٦٥)، ولبعد الإيثار (٢,٢٧٩)، ولبعد الإثارة الذهنية (٠,٢٤٢)، وللدرجة الكلية للقيم (١,٠٢٦)، وهي قيم جميعها غير دالة إحصائياً مما يعطي مؤشراً قوياً أن التفاعل باختلاف متغيري النوع (ذكور/ إناث)، ومتغير محل الإقامة (ريف/ حضر) كان غير دال إحصائياً على الدرجة الكلية لقيم العمل وأبعاده الفرعية.

كذلك تشير النتائج، كما هو مبين بالجدول (٤) أن التفاعل بين متغيرات عينة الدراسة (العينة الأولى/ العينة الثانية)،

المحيط (٢,١٩١)، ولبعد علاقات الإشراف (٠,٠٠٦)، ولبعد طريقة الحياة (٠,٥٨١)، ولبعد الأمان (١,٥٧٩)، ولبعد زملاء (٣,٠٧٩)، ولبعد حب الجمال (٠,٣٥٦)، ولبعد المقام (١,٩٢٦)، ولبعد الاستقلال (١,٦٢٢)، ولبعد التنوع (٠,٠٠١)، ولبعد العائد الاقتصادي (٠,٧٠٣)، ولبعد الإيثار (٠,٧٨٥)، ولبعد الإثارة الذهنية (١,٨٤٨)، وللدرجة الكلية للقيم (٢,٠٠٧) وهي قيم جميعها غير دالة إحصائياً، مما يعطي مؤشراً قوياً أن تأثير اختلاف النوع بشكل أحادي غير دال إحصائياً بشكل كبير على قيم العمل وأبعاده.

ويتضح من خلال الجدول (٤) أن تأثير اختلاف محل الإقامة (ريف/ حضر) كان غير دال إحصائياً بين عينة الريف والحضر على الدرجة الكلية لقيم العمل وأبعاده الفرعية، وهي بعد الابتكار حيث بلغت قيمة ف (٠,١٠٩)، وبلغت قيمة ف لبعده الإدارة (٢,١٧٣)، ولبعد الإنجاز (٠,٢٣٢)، ولبعد المحيط (٢,٦٢٧)، ولبعد علاقات الإشراف (٠,٩٤٤)، ولبعد طريقة الحياة (٠,٩٣٣)، ولبعد الأمان (٠,٣٣٩)، ولبعد زملاء (٢,٥٤٥)، ولبعد حب الجمال (٠,٠٦٢)، ولبعد المقام (١,٦٧٧)، ولبعد الاستقلال (٠,٠٠٣)، ولبعد التنوع (٠,٠٩٥)، ولبعد العائد الاقتصادي (٠,١٩٨)، ولبعد الإيثار (٠,٠٧٧)، ولبعد الإثارة الذهنية (٠,٤٧٣)، وللدرجة الكلية للقيم (٠,٠٨٦)، وهي قيم جميعها غير دالة إحصائياً مما يعطي مؤشراً قوياً أن تأثير اختلاف محل الإقامة (ريف/ حضر) كان غير دال إحصائياً على الدرجة الكلية لقيم العمل وأبعاده الفرعية.

وأظهرت النتائج من خلال الجدول (٤) أن تأثير التفاعل بين متغيري عينة الدراسة (العينة الأولى/ العينة الثانية)، ومتغير النوع (ذكور/ إناث) كان دالاً إحصائياً على الدرجة الكلية لقيم العمل وعدد من أبعاده الفرعية، وهي بعد الأمان حيث بلغت قيمة ف (١١,٢٧٧) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، وقد بلغت قيمة ف لبعده المقام (٤,٣٩٠)، وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ولبعد الاستقلال (١١,٠٣٧)، وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، ولبعد التنوع (٨,٩٠٧)، وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وللدرجة الكلية للقيم (٥,٢٤٣)، وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، مما يعطي مؤشراً أن التفاعل بين متغيري عينة الدراسة (العينة الأولى/ العينة الثانية)، ومتغير النوع (ذكور/ إناث) على متغير الأمان والمقام والاستقلال والتنوع والدرجة الكلية للقيم كان دالاً إحصائياً، وللتعرف من اتجاه الفروق بين المجموعات الفرعية أمكن تتبعاً باستخدام اختبار LSD، كما هو موضح بالجدول (٧).

بينما نجد أن تأثير التفاعل بين متغيري عينة الدراسة (العينة الأولى/ العينة الثانية)، ومتغير النوع (ذكور/ إناث) كان

(ريف/ حضر) كان غير دال إحصائياً على الدرجة الكلية لقيم العمل وأبعاده الفرعية، وأن تداخل هذه المتغيرات لم يكن له أدنى تأثير في وجود فروق في قيم العمل وأبعاده الفرعية لدى عينة الدراسة من المعلمين.

وللتعرف على طبيعة واتجاه الفروق وفقاً لاختلاف العينة الأولى للدراسة (بعد الثورة مباشرة) والعينة الثانية للدراسة الثانية (بعد الثورة بمرور ٣ أعوام) على الدرجة الكلية لقيم العمل وبعض أبعاده الفرعية وهي (الإدارة والإنجاز والمحيط وعلاقات الإشراف وطريقة الحياة والأمان والاستقلال والتنوع والعائد الاقتصادي والإيثار) لدى عينة الدراسة من المعلمين، أمكن حساب الفروق بين المتوسطات باستخدام اختبارات بين المجموعتين على المتغيرات، كما هو موضح بالجدول (٥) ويمكن عرضه كالآتي:-

ومتغير النوع (ذكور/ إناث)، ومتغير محل الإقامة (ريف/ حضر) كان غير دال إحصائياً على الدرجة الكلية لقيم العمل وأبعاده الفرعية، وهي بعد الابتكار حيث بلغت قيمة ف (٠,٠٦١)، وبلغت قيمة ف لبعده الإدارة (١,٢٦٣)، ولبعد الإنجاز (٠,٠١٨)، ولبعد المحيط (١,٤٠٧)، ولبعد علاقات الإشراف (١,١٣٩)، ولبعد طريقة الحياة (٠,٧٩٠)، ولبعد الأمان (٠,٨٤٩)، ولبعد الزملاء (٠,٠٠١)، ولبعد حب الجمال (٠,٨٨٣)، ولبعد المقام (٠,٠٠٩)، ولبعد الاستقلال (٠,٠٢٥)، ولبعد التنوع (١,١٠٢)، ولبعد العائد الاقتصادي (٠,٣٣٣)، ولبعد الإيثار (٠,٩١٠)، ولبعد الإثارة الذهنية (١,٥٩٣)، وللدرجة الكلية للقيم (٠,٠٨٩)، وهي قيم جميعها غير دالة إحصائياً مما يعطي مؤشراً قوياً أن تأثير التفاعل بين متغيرات عينة الدراسة (العينة الأولى/ العينة الثانية)، ومتغير النوع (ذكور/ إناث)، ومتغير محل الإقامة

الجدول (٥) الفروق بين متوسطات درجات بين العينة الأولى للدراسة (بعد الثورة مباشرة) والعينة الثانية للدراسة الثانية (بعد الثورة بمرور ٣ أعوام) على الدرجة الكلية لقيم العمل وبعض أبعاده لدى عينة الدراسة من المعلمين (ن = ١١٢١)

المتغيرات	العينة الأولى للدراسة (ن = ٦٤١)		العينة الثانية للدراسة (ن = ٤٨٠)		قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
	ع	م	ع	م			
الإدارة	٢,٢٨	١٠,٣٠	٢,٥١	٩,٦٧	٤,٢٩٩	٠,٠٠١	العينة الأولى
الإنجاز	٢,٢٧	١٢,٣٧	٢,٠١	١٢,٨١	٣,٣٥٦	٠,٠٠١	العينة الثانية
المحيط	٢,١٩	١٢,٧٧	٣,١٣	١٢,٣٠	٢,٧٩٩	٠,٠٠١	العينة الأولى
علاقات الإشراف	٢,٢٣	١٢,٥١	٢,٥٣	١١,٩٦	٣,٧٧٧	٠,٠٠١	العينة الأولى
طريقة الحياة	٢,١٢	١٢,٠٦	٢,٤٨	١١,٣٢	٥,٢٥٤	٠,٠٠١	العينة الأولى
الأمان	٢,٣٦	١١,٢٥	٢,٥١	١٠,٣٩	٥,٨٣٦	٠,٠٠١	العينة الأولى
الاستقلال	٢,٢٢	١١,٣٥	٢,٥٨	١٠,٢٢	٧,٧١٢	٠,٠٠١	العينة الأولى
التنوع	٢,٢١	١١,١٢	٢,٦٤	٩,٩٤	٧,٩١٠	٠,٠٠١	العينة الأولى
العائد الاقتصادي	٢,١٢	١٢,٠٢	٢,٥٥	١١,١١	٦,٣٢٣	٠,٠٠١	العينة الأولى
الإيثار	٢,٢٨	١٢,٥١	٢,١٣	١٣,٠٠	٣,٦٩٢	٠,٠٠١	العينة الثانية
الدرجة الكلية للقيم	٢٢,٦٣	١٧٧,١١	٢٣,٨٣	١٧٢,٣٩	٣,٣٧٤	٠,٠٠١	العينة الأولى

أبعاد قيم العمل، وفي الدرجة الكلية لقيم العمل، وجاءت هذه الفروق في أغلبها في اتجاه العينة الأولى من المعلمين حيث بلغت الفروق الجوهرية مستوى دلالة (٠,٠٠١)، على كل من (الإدارة وعلاقات الإشراف وطريقة الحياة والأمان والاستقلال والتنوع والعائد الاقتصادي والدرجة الكلية لقيم العمل)، وقد توصلت النتائج إلى وجود فروق جوهرية عند

يتضح من خلال الجدول السابق أن هناك تنوعاً في دلالة قيمة (ت) فهناك بعض المقارنات كانت غير دالة، وكان بعضها دالاً في اتجاه العينة الأولى، وبعضها دال في اتجاه العينة الثانية، ويمكن توضيح ذلك بشكل من التفصيل كالآتي: أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً جوهرية في أغلب

والمراقبة، مما جعله ينعكس بدوره على ارتفاع قيمة العائد الاقتصادي لدى المعلمين بشكل عام بعد قيام الثورة مباشرة لدى العينة الأولى مقارنة بالعينة الثانية بعد مرور ثلاثة أعوام. وتشير النتائج إلى ارتفاع الدرجة الكلية لقيم العمل بعد الثورة مباشرة بالمقارنة ببعده مرور ثلاثة أعوام، وربما يفسر ذلك بالتفاؤل المرتفع بعد الثورة مباشرة لدى الشعب المصري بشكل عام، ولدى الفئات المختلفة منها المعلمون، وهذا يتضح من خلال الوقفات الاحتجاجية والمطالب الفئوية المتعددة التي تبعت ثورة يناير.

ونتيجة لمرور ثلاثة أعوام على الثورة وسوء الأوضاع الاقتصادية في البلاد وعدم تحقيق ما هو مأمول لدى الفئات المختلفة وبخاصة المعلمين، وتردي الخدمات مع غياب دور الأمن وانتشار الفوضى والعنف بشكل عام والعنف السياسي بشكل خاص، أدى ذلك إلى انحدار عديد من أبعاد قيم العمل مقارنة ببعده الثورة مباشرة.

ونجد كذلك أن النتائج العامة للدراسة لدى المعلمين تبرز مدى الفروق في اتجاه العينة الثانية بعد مرور ثلاثة أعوام، مقارنة بالعينة الأولى بعد الثورة مباشرة على بعدين هما (الإنجاز والإيثار)، مما يعطي مؤشراً قوياً أن الاستقرار وضبط عوامل الفوضى وأسبابها عامل أساس في الشعور بالإنجاز، والإحساس أيضاً بقيمة الذات، وكذلك يعمل على التحفيز على الإيثار وتقديم الخدمات الاجتماعية والاهتمام بها.

من جانب آخر فإن انتشار الفوضى العارمة جعل هيبة المعلمين بالمرحلة التعليمية تقل وبخاصة مع تلاميذ المرحلة الثانوية والإعدادية؛ نتيجة ما كان ينشر عبر وسائل الإعلام من نشر فكر إعلامي وثوري غير حضاري، ونتيجة ما كان يحدث من اعتصامات من فئات عدة للمطالبة بحقوقهم، وبعض المطالب الفئوية، فبعد مرور ثلاثة أعوام على ثورة يناير وعودة الردع والقوة في ضبط الخارجين على القانون زاد معها الشعور بالمقام والهيبة للمعلمين بعد ثلاثة أعوام من الفوضى، حيث ظهر الشعور بالمقام مرتفعاً مما يعطي للفرد ظهوراً وسط الآخرين، ويجلب له احترامهم، وتمثل قيمة المقام رغبة الفرد في الحصول على احترام الآخرين، وليس الحصول على مكانة أو قوة، وهو ما انعكس بدوره لدى المعلمين من تحقيق الاستقرار والحزم في معاملة الخارجين عن القانون. ويتضح أيضاً وجود فروق للعينة الأولى للدراسة (بعد الثورة مباشرة) عند مقارنتها بالعينة الثانية للدراسة (بعد الثورة بمرور ٣ أعوام) من ثورة ٢٥ يناير في اتجاه قيمة العائد الاقتصادي للعينة الأولى، وقد يرجع ذلك إلى

مستوى دلالة ٠,٠١ على بعد المحيط، وكانت جميع الفروق دالة في اتجاه العينة الأولى للمعلمين. بينما كانت الفروق جوهرية في اتجاه العينة الثانية من المعلمين على بعدين، هما (الإنجاز والإيثار) عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) في اتجاه العينة الثانية من المعلمين.

من خلال تتبع النتائج السابقة يتضح أن هناك فروقاً جوهرية في اتجاه العينة الأولى عند مقارنتها بالعينة الثانية للمعلمين على عدة أبعاد، هي (المحيط وعلاقات الإشراف وطريقة الحياة والأمان والاستقلالية والتنوع والعائد الاقتصادي والدرجة الكلية لقيم العمل)، وقد يرجع ذلك إلى عوامل عدة، منها أن التطبيق على العينة الأولى تم بعد قيام ثورة يناير مباشرة، فالتخلص من الضغوط السياسية والقمع وتقييد الحريات انعكس بدوره على الشعور بمحيط سعيد، كذلك من ضمن العوامل التي انعكست على هذا المحيط أن التصنيفات الحزبية لم تكن قد ظهرت في الشارع المصري، وبخاصة الأحزاب السياسية الدينية، وهذا بدوره انعكس على علاقات الإشراف، التي كانت بدورها تفهم الأحداث السياسية في البلاد وحالة الفوضى، مما أثر في العوامل السياسية والعوامل الاقتصادية التي كان يطمح إليها الناس جميعهم، لا المعلمون فقط، بل كل فئات المجتمع وعلى رأسهم المعلمون، وبخاصة بعد تناول الصحف المحلية والإقليمية والعالمية للأموال المصرية المهربة للخارج، وبدأت القنوات المصرية والفضائية تتناول وتعرض كيفية استرداد الأموال، ونصيب الأفراد منها، فبدأ الجميع يفكر في طريقة حياة جديدة تتواءم مع نصيبه المستقبلي على هيئة رواتب وأجور ولا سيما أنه كان هناك تزامن مع الحديث عن الأموال المهربة، ونظام تعديل قانون الأجور للمعلمين بالدولة.

وبالنسبة لعامل الأمان الذي يعكس مدى إمكانية الفرد في الحصول على رواتب جيدة وتحسين جودة الحياة الخاصة به، وهذه النتيجة تأتي متماشية ومتسقة مع النتائج السابقة، فمع التفكير في استرداد الأموال المهربة، كما تحدثت عنه الجهات السيادية في الدولة ووسائل الإعلام، كان التفكير منصبا على أن تحسين الأجور بشكل كبير بات قريباً.

مع قيام الثورة وسقوط نظام مبارك، وتسارع الأحداث وحديث الصحف والفضائيات عن التفكير في استرداد الأموال المهربة وتعديل الأجور وتحسينها وغياب القانون بشكل كلي أو جزئي جعل الكل يطمح في الاستقلالية، ويفكر بالعمل بطريقة الخاصة بسرعة أو ببطء كما يرغب، وكذلك أتاح هناك الفرصة لأداء أنماط مختلفة من الوظائف، وبخاصة بعد اختفاء الكبت السياسي

أخرى كانت أفضل لدى العينة الأولى، كطريقة الحياة والأمان والاستقلال والتنوع والعائد الاقتصادي والدرجة الكلية للقيم، ويرجع ذلك لعدد من العوامل المرتبطة بحدوث الثورة كالكبت السياسي والقمع، وبعد مرور ثلاثة أعوام من التدهور والانفلات الأمني والفوضى العارمة فإن ذلك قد أثر بطريقة مباشرة في انخفاض قيم العمل لدى فئة المعلمين نتيجة عدم الاستقرار.

”لذا يعتبر سقوط الالتزام بالقيم والتوجهات الثقافية ظاهرة مرتبطة بشكل مباشر بضعف بناء الثقافة والقيم، حيث يكون بناء الضبط ضعيفاً باعتباره صادراً عن ثقافة ضعيفة كذلك، بحيث يؤدي هذا الوضع إلى استيعاب قي الثقافة من البعض في مقابل تخلي البعض الآخر عن الالتزام بها، بينما البعض الثالث قد يوافق على مجموعة من القيم التي قد تأتيه من خارج المجتمع مما يخلق حالة من التعدد الثقافي ونشأة الثقافات الفرعية حيث تصبح التوقعات المشتركة بين الأفراد مجهولة، الأمر الذي يؤدي إلى غياب الالتزام المشترك بالقيم، ومن ثم تعيش الثقافة حالة تعرف بحالة الأنومي، ويقصد بها انهيار المعايير الاجتماعية التي تحكم السلوك، وكذلك ضعف بناء المجتمع ونمو الثقافات الفرعية على حساب الثقافة العامة“ (ليلة، ٢٠٠٧: ١٥٥-١٥٦).

أمكن تتبع الفروق وفقاً لاختلاف متغير النوع (ذكور/ إناث) على بعد الإدارة حيث استخدم اختبار ت لتعرف اتجاه الفروق على بعد الإدارة، كما هو موضح بالجدول (٦).

الجدول (٦) الفروق في متوسط الدرجات على بعض أبعاد قيم العمل الفرعية بين الذكور والإناث لدى عينة الدراسة الكلية من المعلمين (ن= ١١٢١)

المتغيرات	عينة الذكور كلها (ن= 587)		عينة الإناث كلها (ن= 534)		قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
	ع	م	ع	م			
الإدارة	٢,٣٨	١٠,٢٠	٢,٤٢	٩,٨٤	٢,٤٨٨	٠,٠٥	الذكور

كذلك أمكن تتبع الفروق بين المجموعات الفرعية وفقاً للتفاعل بين متغيري عينة الدراسة (العينة الأولى/ العينة الثانية)، ومتغير النوع (ذكور/ إناث) على الدرجة الكلية لقائمة قيم العمل وبعض أبعادها الفرعية، وهي (الأمان والمقام والاستقلال والتنوع) حيث تم استخدام اختبار LSD كأحد اختبارات التتبع المندرجة من مجموعة Post Hoc، ويمكن عرض نتائج التتبع كما هو موضح بالجدول (٧).

نتيجة التفكير في زيادة الرواتب للمعلمين بالمؤسسات التعليمية، وتطبيق الكادر الخاص بالمعلمين، ومن جانب آخر نجد عقب قيام ثورة ٢٥ يناير وانتشار الفوضى، وبخاصة في المدارس إن أغلب أولياء الأمور حرصوا على تعويض ذلك بالدروس الخصوصية، فانعكس ذلك بدوره على زيادة دخول المعلمين .

من خلال كل ما سبق يمكن ملاحظة التغيرات التي حدثت في قيم العمل نتيجة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها المجتمعات الحديثة بالشكل الذي جعل مفهوم الوظيفة بصورتها التقليدية تراثاً من الماضي، فمؤسسات العمل من ناحية والأفراد من ناحية أخرى في سعي مستمر نحو اكتساب أفضل الفرص للنمو الذاتي للأفراد، والنمو التنظيمي بالنسبة للمؤسسات، حتى ولو كان ذلك على حساب العمل كالاتزام والولاء والمواطنة وغيرها (سعد، ٢٠١٠).

بينما نجد التحول الأكبر في القيم المتعلقة بـ (الإدارة- المحيط- العلاقات الإشرافية- طريقة الحياة- الأمان- الاستقلال- التنوع- العائد الاقتصادي- الدرجة الكلية للقيم)، وهذا يعكس مدى القيم المترسخة لدى المعلمين، وبخاصة بعد الثورة مباشرة في اتجاه العينة الأولى للدراسة، والتي تشير أغلبها إلى أن الأوضاع والأحداث السياسية كان لها دور كبير في تعزيز عدد من القيم الإدارية والمحيط والعلاقات الإشرافية، من خلال تخفيف الأعباء وضغوط المرؤوسين؛ نتيجة الأوضاع السياسية وحالة الفوضى التي كانت تعم البلاد، ويبدو أن عوامل قيمية

من خلال جدول (٦) يتضح أن هناك فروقاً جوهرية جاءت قيمة الإدارة، وكانت الفروق في اتجاه الذكور، حيث بلغت قيمة ت (٢,٤٨٨)، وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥، مما يعطي مؤشراً مقبولاً أن قيمة الإدارة مرتفعة لدى الذكور بشكل عام لدى عينة الدراسة الكلية (العينة الأولى والثانية). وبهذا تشير النتائج إلى تفوق الذكور بشكل عام في قيمة الإدارة على الإناث، وذلك يرجع إلى أسباب ثقافية واجتماعية في أن الذكور تميل إلى جانب الإدارة وحب السيطرة.

الجدول (٧) الفروق بين المجموعات الفرعية باستخدام اختبار LSD وفقاً للتفاعل بين متغيري عينة الدراسة (العينة الأولى/ العينة الثانية)، والنوع (ذكور/ إناث) على الدرجة الكلية لقيم العمل وبعض أبعاده الفرعية لدى عينة الدراسة من المعلمين (ن= ١١٢١)

المتغيرات	المقارنات الثنائية	الفرق بين المتوسطات	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
الأمان	ذكور عينة الدراسة الأولى	ذكور عينة الدراسة الثانية	*٠,٤٣٥٩٤	٠,٢٠٠٤٠	ذكور عينة الدراسة الأولى
	إناث عينة الدراسة الأولى	إناث عينة الدراسة الثانية	*١,١٧٢٦٦	٠,٢١٠٣٠	ذكور عينة الدراسة الأولى
	إناث عينة الدراسة الأولى	ذكور عينة الدراسة الثانية	*٠,٦١٤٥٠	٠,٢٠٢٢٢	إناث عينة الدراسة الأولى
	إناث عينة الدراسة الأولى	إناث عينة الدراسة الثانية	*١,٣٥١٢٢	٠,٢١٢٠٤	إناث عينة الدراسة الأولى
	ذكور عينة الدراسة الثانية	إناث عينة الدراسة الثانية	*٠,٧٣٦٧١	٠,٢٢٠٩٣	ذكور عينة الدراسة الثانية
	المقام	ذكور عينة الدراسة الأولى	ذكور عينة الدراسة الثانية	*٠,٥٠٤١٦	٠,١٨٦٤٢
إناث عينة الدراسة الأولى		إناث عينة الدراسة الثانية	*٠,٤٠٨٤٨	٠,١٨٨١٣	ذكور عينة الدراسة الثانية
إناث عينة الدراسة الثانية		إناث عينة الدراسة الثانية	*٠,٤٠٣٥٠	٠,٢٠٥٥٣	ذكور عينة الدراسة الثانية
الاستقلال	ذكور عينة الدراسة الأولى	ذكور عينة الدراسة الثانية	*٠,٦٩٢٠٠	٠,١٩٦٥٢	ذكور عينة الدراسة الأولى
	إناث عينة الدراسة الأولى	إناث عينة الدراسة الثانية	*١,٥٣٦٠٦	٠,٢٠٦٢٣	ذكور عينة الدراسة الأولى
	إناث عينة الدراسة الأولى	ذكور عينة الدراسة الثانية	*٠,٧٩٩٩٥	٠,١٩٨٣١	إناث عينة الدراسة الأولى
	إناث عينة الدراسة الأولى	إناث عينة الدراسة الثانية	*١,٦٤٤٠١	٠,٢١٦٦٦	إناث عينة الدراسة الأولى
	إناث عينة الدراسة الثانية	إناث عينة الدراسة الثانية	*٠,٨٤٤٠٦	٠,٢١٨٩٢	ذكور عينة الدراسة الثانية
	التنوع	إناث عينة الدراسة الأولى	إناث عينة الدراسة الأولى	*٠,٤٣٥٥٧-	٠,١٨٩٣٠
ذكور عينة الدراسة الأولى		ذكور عينة الدراسة الثانية	*٠,٧٨٩٨١	٠,١٩٩٠٨	ذكور عينة الدراسة الأولى
إناث عينة الدراسة الأولى		إناث عينة الدراسة الثانية	*١,١٦٨٨٤	٠,٢٠٨٩٢	ذكور عينة الدراسة الأولى
إناث عينة الدراسة الأولى		ذكور عينة الدراسة الثانية	*١,٢٢٥٣٨	٠,٢٠٠٩٠	إناث عينة الدراسة الأولى
إناث عينة الدراسة الأولى		إناث عينة الدراسة الثانية	*١,٦٠٤٤٠	٠,٢١٠٦٥	إناث عينة الدراسة الأولى
الدرجة الكلية للقيم		ذكور عينة الدراسة الأولى	إناث عينة الدراسة الثانية	*٦,٧٧٥٩١	٢,٠١٥٤٤
	إناث عينة الدراسة الأولى	إناث عينة الدراسة الثانية	*٧,٩٧٨٨٤	٢,٠٣٢١٥	إناث عينة الدراسة الأولى
	ذكور عينة الدراسة الثانية	إناث عينة الدراسة الثانية	*٤,٨٩٣٧١	٢,١١٧٣١	ذكور عينة الدراسة الثانية

تم الاختصار فقط على المقارنات الثنائية الدالة وتم حذف المقارنات غير الدالة من الجدول

وبهذا يمكن ترتيب المجموعات الفرعية على بعد التنوع بالترتيب إناث ثم ذكور العينة الأولى للدراسة، ثم ذكور وإناث العينة الثانية للدراسة في الترتيب الثالث على بعد التنوع.

وتشير المقارنات الثنائية على الدرجة الكلية للقيم عند مقارنة ذكور العينة الأولى للدراسة بإناث العينة الثانية للدراسة أنه كانت الفروق دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) في اتجاه ذكور العينة الأولى للدراسة، وقد أظهرت النتائج عند مقارنة إناث العينة الأولى للدراسة بإناث العينة الثانية للدراسة وجود فروق عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، في اتجاه العينة الأولى للدراسة، وتمت المقارنة بين ذكور وإناث العينة الثانية للدراسة، وكانت الفروق دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في اتجاه الذكور، وبهذا يمكن ترتيب المجموعات الفرعية على الدرجة الكلية للقيم حيث جاء في الترتيب الأول ذكور ثم إناث العينة الأولى للدراسة، ثم ذكور ثم إناث العينة الثانية للدراسة.

وبهذا تشير أغلب المقارنات الدالة إلى وجود فروق في اتجاه العينة الأولى للدراسة سواء من الذكور أو الإناث، مما تعطى مؤشراً قوياً إلى وجود فروق بين العينة الأولى والثانية لدى عينة المعلمين كلها، فالأمان كان منتشرًا أكثر بعد الثورة مباشرة مقارنة فيما بعد تدهور الأوضاع، فبعد مرور ثلاثة أعوام من الفوضى العارمة في البلاد، وبخاصة في العام الأول والثاني الذي أعقب قيام الثورة وانتشار العنف، وبخاصة بين الطلاب بالمدارس مما انعكس بدروه على الشعور بالأمان.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة الحالية يمكن الخروج بعدد من التوصيات:

١- العمل على الاهتمام باحتياجات المعلمين ومشكلاتهم ودراستها دراسة متعمقة، والعمل على حلها حتى لا تتراكم بشكل مطرد؛ مما يؤثر بصورة مباشرة في المخرج التعليمي ويترتب عليه تدهور العملية التعليمية.

٢- تصميم برنامج متكامل وورش عمل لرفع قيم العمل لدى المعلمين وإعادة بنائهم بشكل متكامل بما يخدم العملية التعليمية.

٣- المتابعة المستمرة لهذه الفئة؛ نظراً لأنها تمثل شريحة كبيرة في المجتمع، وخلق جو يشجع على زيادة التمسك بالقيم كالإعلان عن جوائز تقديرية وتشجيعية للمعلمين على مستوى كافة المحافظات في الجمهورية بناءً على الأداء والتفاني في العمل.

يتضح من خلال الجدول السابق أن هناك تفاعلاً بين متغيري عينة الدراسة (العينة الأولى/ العينة الثانية)، والنوع (ذكور/ إناث) على الدرجة الكلية لقيم العمل وبعض أبعاده الفرعية، وهي (الأمان والمقام والاستقلال والتنوع) لدى عينة الدراسة من المعلمين، فتشير النتائج عند المقارنة الثنائية على بعد الأمان أن ذكور عينة الدراسة الأولى كانوا أعلى بالنسبة لقيمة الأمان عند مقارنتهم بذكور وإناث عينة الدراسة الثانية، وكان مستوى الدلالة (٠,٠٠٥)، (٠,٠٠١) على التوالي، بينما تفوقت إناث العينة الأولى للدراسة على ذكور وإناث العينة الثانية للدراسة، وكان مستوى الدلالة (٠,٠٠١)، (٠,٠٠١) على التوالي، بينما نجد أن ذكور العينة الثانية للدراسة تفوقت على إناث العينة الثانية للدراسة عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، وبهذا يمكن ترتيب المجموعات الفرعية على بعد الأمان فنجد أن ذكور العينة الأولى للدراسة، ثم إناث العينة الأولى للدراسة، ثم ذكور العينة الثانية للدراسة، ثم إناث العينة الثانية للدراسة.

أما على بعد المقام فنجد أن المقارنات الثنائية أظهرت تفوق ذكور العينة الثانية للدراسة عند مقارنتهم بكل من ذكور وإناث العينة الأولى للدراسة، وإناث العينة الثانية للدراسة، وكانت مستويات الدلالة على التوالي (٠,٠٠١)، (٠,٠٠٥)، (٠,٠٠٥)، ونجد أيضاً أن المقارنات الثنائية على بعد الاستقلال أظهرت تفوق ذكور العينة الأولى للدراسة عند مقارنتهم بذكور وإناث العينة الثانية للدراسة، وكانت مستويات الدلالة للمقارنة دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، ونجد كذلك عند مقارنة إناث العينة الأولى للدراسة بذكور وإناث العينة الثانية للدراسة أنه كانت هناك فروق في اتجاه إناث العينة الأولى للدراسة عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، وقد كشفت المقارنة تفوق ذكور العينة الثانية للدراسة على إناث العينة الثانية للدراسة، وكانت الفروق دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) على بعد الاستقلال، وبهذا يمكن ترتيب المجموعات الفرعية للدراسة على بعد الاستقلال، فيأتي في البداية الذكور، ثم الإناث للعينة الأولى للدراسة، ثم يأتي ذكور ثم إناث العينة الثانية للدراسة.

وتوصلت النتائج بالنسبة لبعده التنوع إلى وجود فروق في المقارنات الثنائية، حيث كانت هناك فروق بين ذكور العينة الأولى للدراسة في كل من إناث العينة الأولى للدراسة وذكور وإناث العينة الثانية للدراسة، حيث بلغت مستويات الدلالة (٠,٠٠٥)، (٠,٠٠١)، (٠,٠٠١) على التوالي، ونجد أيضاً عند مقارنة إناث العينة الأولى للدراسة بكل من ذكور وإناث العينة الثانية للدراسة أنه كانت هناك فروق دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، وكانت جميعها في اتجاه إناث العينة الأولى للدراسة،

ربيع، محمد محمود، (١٩٨١)، النظريات السياسية لابن خلدون "المنهج الجديد- مفهوم العصبية- التفسير العقلاني لتطورات الخلافة في الإسلام- مفهوم الملك"، القاهرة: دار هنا للطباعة، ٢٠٥، ٢٠٦.

سالم، منى، (٢٠١٠)، ما بين الفساد والحكم الرشيد- نحو تحقيق العقد الاجتماعي والأهداف الإنمائية، مركز العقد الاجتماعي، القاهرة.

سعد، محمد، (٢٠١٠)، قيم العمل لدى الشباب العربي دراسة عبر ثقافية، مجلة دراسات عربية، تصدر عن رابطة الأخصائيين النفسيين بالقاهرة، ٩ (٢)، ٣٠١-٣٣٨.

شارف، عبد القادر، (٢٠٠٧)، البحث الأنثروبولوجي عند ابن خلدون- قراءة في الأبعاد الغيبية والمادية، الملتقى الدولي الأول حول وضعيات البحث الأنثروبولوجي في العالم العربي الواقع والآفاق، حالة الجزائر، (الجزائرية): المركز الجامعي العربي التبسي- تبسة، معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية: ١٠/٠٩ ديسمبر، ص ٤٨.

الشاهين، غانم عبد الله، (٢٠١٠)، مدى تأثير القيم الاجتماعية والاقتصادية والدينية على اتجاهات الطالبات المعلمات في مؤسسات إعداد المعلم نحو مهنة التدريس في دولة الكويت، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١١ (٢)، ١٥١-١٧٨.

شوقي، إبراهيم (٢٠٠٦)، الرضا عن العمل لدى العاملين بالخدمة الطبية- دراسة تنبؤية مقارنة حسب بعض المتغيرات الديموجرافية وسمات الشخصية. مجلة دراسات نفسية، ١٦ (٣)، ٣٥١-٣٩٣.

صاصيلا، محمد عرب، (١٩٩٨)، علم الاجتماع السياسي، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.

غيث، بوفلحة محمد، أحمد، زقاوة عابد، (٢٠١٢)، القيم السائدة لدى طلاب التعليم الثانوي وعلاقتها بالتحصيل الدراسي والنوع والتخصص، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٣ (٢)، ١٥٣-١٨٢.

ليلة، علي، (٢٠٠٧)، تقاطعات العنف والإرهاب في زمن العولمة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

مناعي، رانيا عبد المولى، (٢٠١٣)، الدراسة بجامعة اليرموك وتأثيرها على تنمية القيم لدى المتعلمين من وجهة

٤- جعل يوم للمعلم تعظيماً لدوره وتكريماً لشأنه مما يعزز الثقة في نفسه ويعزز ثقة المجتمع فيه.

٥- عمل مؤتمرات وندوات ومحاضرات عامة وبرامج توعية للشباب العاملين وغير العاملين بأهمية قيم العمل ودورها في بناء المجتمعات ونهوضها.

المقترحات

١- إجراء المزيد من البحوث المتعلقة بقيم العمل لدى فئات وظيفية مختلفة، وتتبعها مدداً زمنية طويلة لتعرف الأسباب التي تقف وراء زيادة أو نقصان قيم العمل.

٢- إجراء مزيد من الدراسات في مجال علم النفس الإداري والتنظيمي حول قيم العمل وعلاقتها بمتغيرات نفسية أخرى، كنمط القيادة وأسلوب المكافأة والحوافز، وطبيعة مهام العمل المتعلقة والرضا عن الحياة.

٣- إجراء مزيد من الدراسات المتعلقة بتقديم برامج إرشادية لتحسين قيم العمل لدى الفئات الوظيفية المختلفة وبخاصة المعلمين.

المراجع

أبو حسونة، نشأت محمود، (٢٠١٣)، دلالات صدق وثبات مقياس كوش لتقييم الدوافع المهنية التي تؤثر في فاعلية المرشدين المتدربين في الأردن، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٤ (١)، ٥٣٩-٥٦٠.

الأسمر، أحمد رجب، (١٩٩٧)، فلسفة التربية في الإسلام إنماء وارتقاء، دار الفرقان.

حمادات، محمد حسن، (٢٠٠٦)، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، عمان، دار الحامد.

خليفة، عبد اللطيف محمد، (١٩٩٢)، ارتفاع القيم (دراسة نفسية)، سلسلة عالم المعرفة، عدد ١٦٠، تصدر عن المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.

دونالد، (د ت)، دليل استبيان قيم العمل، تعريف: موسى، فاروق عبد الفتاح، مكتبة الأنجلو المصرية.

الرازي، محمد بن بكر، (١٩٨٨)، مختار الصحاح. بيروت، مكتبة لبنان.

between individual and organizational values: Occupational burnout and work engagement among white-collar Workers. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 43, 225-231.

El-Fiki, M & Rosseau, G (2011). The 2011 Egyptian Revolution: A Neurosurgical Perspective. *World Neurosurgery*, DOI:10.1016/j.wneu.2011.05.012

Estrella, A. (2010). Valores en futuros profesores de Secundaria. *REIFOP*, 13 (3), 113-121.

Fadel, M., (2011). Public Corruption and the Egyptian Revolution of January 25: Can Emerging International Anti-Corruption Norms Assist Egypt Recover Misappropriated Public Funds?. *Harvard International Law Journal*, Vol.(52), April, 294.

Huang, X. T., Zhang, J. P. & Li, H. (1994). Value and education of Chinese contemporary youth (in Chinese). Chengdu: Sichuan Education Publishing House.

Khalili, L., Schwedler, J., Zartman, W & Eid, G. (2011). Revolution in the Arab World: The Long View Edmund A. Walsh School of Foreign Service Georgetown University, Center for Contemporary Arab Studies.

Lee, C, Hung, D & Ling, T (2012). Work values of Generation Y: pre-service teachers in Malaysia, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 65, 704 – 710.

Lei, Y. (2012). The Connotation of Work Values: A Preliminary Review. *Asian Social Science*, Published by Canadian Center of Science and Education, 8 (2), 47-53.

Macionis, J. (2001) *Sociology*. New Jersey: Prentice Hall.

Maslach, C., Leiter, M.P, (1997). *The Truth About Burnout*, Jossey-Bass, San Francisco.

نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٤ (١)، ٣٤٥-٣٧٠.

الهندي، سهيل أحمد، (٢٠٠١)، دور المعلم في تنمية بعض القيم الاجتماعية لدى طلبة الصف الثاني عشر بمحافظة غزة من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير (منشورة)، قسم أصول التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية غزة.

المراجع الأجنبية

Balsamo, M., Lauriola, M & Saggino, A (2013). Work values and college major choice, *Learning and Individual Differences*, 24, 110–116.

Boerchi, D., & Castelli, C. (2000). *Inventario dei valori professionali (IVP)*. Milano: Vita e Pensiero

Caroli, M & Sagone, E (2013). Professional Values and School Context Representations: A Study with Three Groups of School Teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 82, 137 – 143.

Chan, D. W. (1998). Stress, coping strategies and psychological distress among secondary school teachers in Hong Kong. *American Educational Research Journal*, 35, 145–163.

Chanzanagh, H & Nejat, J (2010). Values and work ethic in Iran: a case study on Iranian teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 1521–1526.

Colak, M & Kara, O (2012). The Effect of Privatization on Efficiency and Work Values: Turkey's Cement Industry Example. January, Volume 3, Number 1, Page: 86-104

De Vos, A., Bunyens, D., & Ren, S. (2005) *Making Sense of a New Employment*

Dylag, A., Jaworek, M., Karwowski, W., Ko_zusznik, M & Marek, T (2013). Discrepancy

- development aspirations among USA preservice teachers, *International Journal of Educational Research*, 65, 23–40.
- Yet-Mee, L, Chuen-Khee, P & Aik-Phoay, Y (2008). Work Values of Baby-Boomers and Generation X of the Chinese Community in Malaysia, *International Journal of Business and Management*, 3 (10), 147-153.
- Mohseni, A & Shatalebi, B., (2012). The Role of valued factors in decreasing job stress from the viewpoints of staff Board of Education. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 31, 100 – 104.
- Monica, k. j. (2005). Family roles and work values: Processes of selection and change. *Journal of Marriage and Family*, 67(2), 352-369
- Rekom, J., Reiel G, & Wierenge, B. (2006).A Methodology for assessing organizational core values. *Journal of Management Studies* 43:2.
- Robbins, P, S., (1998).organizational behaviour. Prentice hall. New Delhi. (210)
- Russe,R. F.(2001).The role of values in servant leadership. Available at [www. Emerald.com](http://www.Emerald.com) (1-13)
- Schwartz, S. H. & Bilsky, W. (1987). Toward a psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-62.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and content of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- Stewart, E., & Glynn, J., (1985). Introduction to Sociology, New York: Mc
- Wahba., K., (2011). The Egyptian Revolution 2011: The Fall of the Virtual Wall - The Revolution Systems Thinking Archetype, 29th International System Dynamics Conference, Washington, DC, USA, July 24-2.
- Wang, L. X. & Liao, B. (2003). Survey on vocational values of normal university students (in Chinese). *Journal of Nanjing Normal University (Social Science Edition)*, 5, 100-105.
- Watt, H., Richardson, P & Wilkins, K (2014). Profiles of professional engagement and career