الجـمهـوريــة الجــزائــريــة الديـمقـراطية الشــعبــية

وزارة التــعـليــم العالي والبــحـث العـلــمي

جامــعة البلــيدة 2

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

المكونات العاملية لمقياس قيم العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط

مذكــرة مقدمــة لنيل درجة الماجســتير في: علم النــفس

تخصص: القياس في علم النفس والتربية

إعداد الطالب: دويفي سليم

إشراف الدكتور: محي الدين عبد العزيز

السنة الجامعية: 2015/2014

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة البليدة 2

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

المكونات العاملية لمقياس قيم العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط

مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في: علم النفس

تخصص: القياس في علم النفس والتربية

إعداد الطالب:

دويفي سليم

أمام اللجنة المشكلة من:

نعموني مراد	أستاذ محاضر (أ)	جامعة البليدة 2	رئيسا
محي الدين عبد العزيز	أستاذ	جامعة البليدة 2	مشرفا ومقررا
بوسالم عبد العزيز	أستاذ محاضر (أ)	جامعة البليدة 2	عضوا مناقشا
اليازيدي فاطمة الزهراء	أستاذة محاضرة (أ)	جامعة البليدة 2	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2015/2014

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين وبعد.

اعترافا بالفضل لأهله، فإني أتقدم بجزيل شكري وامتناني إلى جامعة البليدة 2 بجميع منسوبيها وإلى معهد العلوم الاجتماعية وإلى قسم علم النفس وعلوم التربية على ما بذلوه من علم ورأى وجهد طول فترتي دراستي.

كما أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذي ومشرفي الفاضل سعادة الأستاذ الدكتور عبد العزيز محي الدين الذي أفادني بغزارة علمه ورحابة صدره وسمو خلقه أثناء متابعة دراستي ورسالتي، فأسأل الله أن يبارك له في عمله وصحته ويجعل ذلك في ميزان حسناته يوم القيامة.

كما يسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ الدكتور بوسالم عبد العزيز لتوجيهاته القيمة في تخصص القياس النفسي.

وأدين بالشكر والتقدير لجميع زملاء الدراسة والذين وجدت منهم التشجيع والدعم والمساندة، راجياً من الله أن يحفظ الجميع والله ولي التوفيق.

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة: المكونات العاملية لمقياس قيم العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية المدية.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى مايلي:

- التأكد من أنالمقاييس الفرعية لمقياس قيم العمل تنطوي على مكونات عاملية ثنائية العامل(البعد) لدى عينة أساتذة التعليم المتوسط باستخدام التحليل العاملي الإستكشافي.
- التحقق من ملائمة النموذج المفترض لمقياس قيم العمل مع البيانات المستمدة لعينة أساتذة التعليم المتوسط بولاية المدية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي.

المنهج المستخدم: إستخدم الباحث المنهج الوصفي لاتفاقه مع أهداف الدراسة.

أدوات الدراسة: إعتمدى الباحث على مقياس قيم العمل الذي أعده اعتماد علام وأحمد زايد(1992م).

عينة الدراسة: تتكون عينة الدراسة من (311)أستاذ وأستاذة من أساتذة العليم المتوسط بولاية المدية للسنة الدراسية (2013م – 2014م)، ممن كانت إجاباتهم كاملة على أداة الدراسة.

الأسلوب المستخدم: تم إستخدام أسلوب التحليل العاملي الإستكشافي بطريقة المركبات الرئيسية لهوتلنج والتدوير المتعامد للمحاور بطريقة الفاريماكس لكايزر، ثم التحقق من جودة النموذج المفترض ومدى مطابقته لبيانات العينة الكلية، بإستخدام التحليل العاملي التوكيدي بطريقة الإحتمال الأقصى.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

وجود مكونات عاملية لمقياس قيم العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية المدية تمثلت في:

- العامل الأول (بعد القيمة الصريحة) وتتشبع عليه المقاييس الفرعية التالية: الفخر بالعمل، الدافعية الإنجاز، الإنتماء للعمل، أفضلية العمل .
- العامل الثاني (بعد القيمة الضمنية) وتتشبع عليه المقاييس الفرعية التالية: القيمة الاقتصادية، القيمة الاجتماعية، الاندماجية في العمل، السعي للترقية.

–تنطوي المكونات العاملية ثنائية العامل لمفهوم قيم العمل على مؤشرات مطابقة جيدة مع بيانات عينة أساتذة التعليم المتوسط بولاية المدية بإستخدام التحليل العاملي التوكيدي.

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
شكر وتقدير	
ملخص الدراسة	
قائمة المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الأشكال	
مقدمة.....	13
البـــاب الأول **الجانب النظري**	
الفصـــل الأول: الإطار العام للدراسة	
1-1- الإشكالية.....	19
1-2-الفرضيات.....	23
1-3-أهداف الدراسة.....	23
1-4- أهمية الدراسة.....	24
1-5-تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة.....	24
1-5-1-الاختبار النفسي.....	24

1-5-2- قيم العمل.....	24
1-5-3-التحليل العاملي.....	25
1-5-4-طريقة المكونات الأساسية	25
1-5-5- المصفوفة الارتباطية	26
1-5-6-العامل.....	26
1-5-7-التشبع.....	26
1-5-8-تدوير المحاور.....	27
1-5-6-طريقة الاحتمال الأقصى.....	27
1-6-الدراسات السابقة.....	28
1-6-1-دراسة محمد سويف حسن (1986م).....	28
1-6-2-دراسة أمل عبد الرحمان عناني (1992م).....	28
1-6-3-دراسة مقدم عبد الحفيظ (1994م).....	29
1-6-4-دراسة محمد عاشور إبراهيم(1995م).....	30
1-6-5-دراسة سعداوي (1998م)	30
1-6-6-دراسة مراد نعموني (1999م).....	31
1-6-7-دراسة ميخائيل (2003م).....	32
1-6-8-دراسة محمد حمدات (2003م).....	32
1-6-9-دراسة عمومن بن رمضان (2005م).....	33
1-6-10-دراسة بن منصور الثبيتي (2009م).....	34
1-6-11-دراسة عبيد هشام الصعب(2009م).....	36

الفصـــل الثاني: قيم العمل	
2-1-القيم.....	39
2-1-1-تعريف القيم.....	40
2-1-2-مفهوم النسق القيمي.....	42
2-1-3-تصنيف القيم.....	43
2-1-4-خصائص القيم.....	45
2-1-5-مكونات القيم.....	46
2-1-6-وظائف القيم.....	47
2-1-7-طرق قياس القيم.....	48
2-2-قيم العمل.....	49
2-2-1-مفهوم قيم العمل.....	49
2-2-2-مراحل تطور قيم العمل.....	52
2-2-3-أهمية قيم العمل.....	53
2-2-4-الفرق بين قيم العمل والقيم الأخرى.....	55
2-2-5-تصنيف قيم العمل.....	56
2-2-6-قيم العمل والتربية.....	63
2-2-7-قياس قيم العمل.....	65
الفصـــل الثالث: التحليل العاملي	
تمهيد.....	68

3-1-التطور التاريخي لمفهوم التحليل العاملي.....	68
3-2-مفهوم التحليل العاملي.....	70
3-3-أهداف التحليل العاملي.....	73
3-4-مجالات تطبيق التحليل العاملي.....	76
3-5-أنواع التحليل العاملي.....	77
3-5-1-التحليل العاملي الإستكشافي.....	77
3-5-2-التحليل العاملي التوكيدي.....	77
3-6-طرق التحليل العاملي.....	79
3-6-1-الطريقة القطرية.....	80
3-6-2-الطريقة المركزية The Centriod Method لثرستون.....	80
3-6-3-الطريقة المركزية بإستخدام متوسط الإرتباطات.....	81
3-6-4-طريقة المكونات الأساسية.....	81
3-7-محكات تحديد عدد العوامل المستخرجة من التحليل العاملي.....	82
3-7-1-محك تيكر.....	83
3-7-2-محك همفري.....	83
3-7-3-محك كومب.....	83
3-7-4-محك كايزر.....	84
3-7-5-محك كاتل.....	85
3-8-تدوير المحاور بعد التحليل العاملي.....	86
3-9-تفسير العوامل.....	87

3-10-أنواع العوامل.....	88
3-11-ثبات العوامل.....	88
3-12-التحليل العاملي بطريقة الإحتمال الأقصى(الأرجحية العظمى).....	90
الباب الثاني **الجانب التطبيقي**	
الفصـــل الرابع: الإجراءات المنـهجية للدراسة	
4-1-منهج الدراسة.....	97
4-2-مجتمع الدراسة.....	98
4-3-عينة الدراسة.....	99
4-4-الأدوات المستخدمة في الدراسة.....	101
4-4-1-مقياس قيم لعمل: (اعتماد علام وزايد ،1992).....	101
4-4-2-صدق وثبات المقياس في الدراسة الحالية.....	107
4-5-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.....	113
الفصل الخامس :عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
5-1-عرض وتحليل النتائج.....	116
5-1-1-التحقق من الفرضية الأولى.....	116
5-1-2-التحقق من الفرضية الثانية.....	125
5-2-مناقشة النتائج.....	129
5-2-1-مناقشة نتيجة الفرضية الأولى.....	129

5-2-2-مناقشة نتيجة الفرضية الثانية.....	130
5-3-الاستنتاج العام.....	132
الإقتراحات والتوصيات.....	133
قائمةالمراجع.....	134
المـلاحق.....	143
الملخص باللغة الأجنبية.....	174

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	عدد وتوزيع مؤسسات التعليم المتوسط حسب دوائر ولاية المدية	98
02	توزيع أفراد العينة المختارة حسب المتوسطات التعليمية والدوائر	100
03	المقاييس الفرعية وأرقام عباراتها كما وردت في مقياس قيم العمل	102
04	معاملات الصدق الذاتي لمقياس قيم العمل في البيئة القطرية	105
05	التحليل العاملي لمقياس قيم العمل في البيئة القطرية بإستخدام إدارة المحاور ودرجة تشبع المقياس بالبعدين الصريح والضمني للقيمة	106
06	معاملات الثبات للقيم الثمانية التي يتضمنها المقياس لكل من العاملين والعاملات في البيئة القطرية	107
07	دلالة الفروق بين متوسطات المجموعتين المتطرفتين لأفراد العينة الاستطلاعية لمقياس قيم العمل	108
08	معاملات الارتباطات بين المقاييس الفرعية لقيم العمل وبين المقاييس الفرعية والدرجة الكلية للمقياس	109
09	معاملات الإرتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس الفرعي الذي ينتمي إليه	111
10	معامل ثبات ألفا لكرونباخ للمقاييس الفرعية وللمقياس ككل	113

11	المتوسطات والإنحرفات المعيارية للمقاييس الفرعية للعينة الكلية	117
12	دلالة إختبار بارتليت للعينة الكلية	117
13	العوامل التي انتهى التحليل العاملي بها بطريق (PCM) للعينة الكلية	119
14	تشبعات المقاييس الفرعية بالعوامل قبل التدوير بالنسبة للعينة الكلية	121
15	تشبعات المقاييس الفرعية بالعوامل الدالة إحصائياً بعد التدوير للعينة الكلية	123
16	تشبعات المقاييس الفرعية بالعامل الأول	124
17	تشبعات المقاييس الفرعية بالعامل الثاني	125
18	مؤشرات حسن المطابقة المفترض الخاص بالعينة الكلية	127

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	منحنى بياني يمثل العوامل المستخرجة للعينة الكلية	120
02	النموذج المفترض وتشبعات عوامله	128

مقدمة

يحتل مفهوم القيم في العلوم الاجتماعية والإنسانية أهمية كبرى باعتباره أحد العوامل التي توحد سلوك الأفراد، والتي تحقق وحدة الفكر والحكم والسلوك داخل الحياة الاجتماعية.

وتعتبر القيم من أكثر سمات الشخصية تأثيراً بالطابع الثقافي في المجتمع، فلكل مجتمع نسقه القيمي الخاص الذي يكاد شائعاً بين أبنائه[1]، كما أنها الموجهة لسلوك الفرد أو الجماعة، وبالتالي فالقيم لها الدور الأكبر في تكوين شخصية الفرد وينظر إلى القيم في العلوم الاجتماعية الحديثة على أنها الموجه للسلوك أو أنها تعتبر الأطر المعيارية التي يلتزم بها الأفراد عندما يسلكون على نحو معين. والقيم تظهر في مجالات أو عوالم مختلفة فيمكن أن نتحدث عن قيم الأسرة وقيم الصداقة وقيم العمل ...إلخ.[2]

وقد شكل مفهوم العمل قيمة رئيسية في المجتمع الحديث، حيث امتدت أثار قيمة العمل على جميع مناشط الحياة الاجتماعية، فأصبحت النظرة الاجتماعية لمختلف المواضيع تقاس بقيمة العمل، فكانت قيمة العمل هي النمط المثالي الذي حدده "ماكس فيبر" لقياس السلوك الاجتماعي الذي تقارن به الأفعال الاجتماعية.[3]

---

[1]محمد يوسف: الفرروق في القيم بين المواطنين والوافدين من الجنسين في دولة الإمارات العربية المتحدة، قراءات في علم النفس الاجتماعي، المجلد الخامس (57-72)، (1990)

[2]اعتماد علام ، زايد احمد: مقياس قيم العمل، الاطار النظري ودليل المقياس، الطبعة الأولى، القاهرة: مكتبة لانجلوا مصرية، (1992).

[3]بولهواش عمر: دراسة قيم العمل لدى التلاميذ وعلاقتها ببناء المشروع الدراسي المهني في المشروع المؤسسة التربوية الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية المدية، رسالة دكتوراه علوم غير منشورة ،جامعة قسنطينة: قسم علم النفس وعلوم التربية، (2010).

وبرزت أولى الاهتمامات بقيم العمل في الأدب الإداري الغربي في الثلاثينات من القرن المنصرم، ووردت تعريفات عدة لقيم العمل إذ عرفت بأنها: المفهوم الذي يشير إلى الاتجاهات العامة فيما يتصل أو يتعلق بمعنى رغبات أو اهتمامات الفرد لدور عمله.[1]

وحسب مايشير إليه محمد تيغزة (2011): "فإن دراسة المفاهيم والمتغيرات في الواقع تتأتى من خلال دراسة أبعادها أو العوامل أو مكوناتها، فدراسة العلاقة بين المتغيرات على مستوى الأبعاد يمدنا بمعلومات ثرية عن هذه العلاقات.

ولدراسة أبعاد المفهوم أو المتغير نحتاج في الغالب إلى التأكد بداية من الأبعاد التي نعتقد أنها تشكل قوام المفهوم صادقة وتنسجم مع البيانات الإمريقية للعينة، أي معرفة إلى أي مدى تمثل هذه الأبعاد المفهوم الذي نعتقد أنها تنتسب إليه".[2]

ومن الأساليب الإجرائية التي تضمن تحقيق ذلك أسلوب التحليل العاملي بحيث: يستخدم هذا الإجراء في حالة معرفة كيفية تجمع مجموعة كبيرة من الفقرات التي تكون مقياساً معاً، بحيث تصبح تسمية الأبعاد الرئيسية التي يقيسها المقياس ممكنة بشكل سهل، إذ تختزل هذه الفقرات إلى عدد أقل، فبدلاً من التعامل من الدرجة على كل فقرة يمكن أن نتعامل مع درجات تمثل تجمعات من هذه الفقرات، كما يعد هذا الإجراء أحد الإجراءات التي تشير إلى معامل الصدق للتأكد من البناء النظري الذي وضع المقياس لتمثيله.[3]

---

[1]سحر قدوري: منظمات المجتمع المدني ودورها في تفعيل ثقافة قيم العمل في المؤسسات العراقية، العراق، مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية، (2008).

[2]أحمد تيغزة: إختبار صحة البنية العاملية للمتغيرات الكامنة في البحوث، منحى التحليل والتحقق، المملكة العربية السعودية: مركز بحوث كلية التربية، (2011)، ص 21.

[3]البطش محمد وليد، السيد خالد المجلوني: دليل الباحث في استخدام الحاسوب في التحليل الاحصائي (الرزمة الاحصائية ASS)،الجامعة الاردنية : كلية العلوم التربوية، برنامج البحث التربوي والخدمات التربوية والنفسية، (1994).

وفي هذا الإطار جاءت الدراسة لتحقيق هدف أساسي يتمثل في محاولة تحديد المكونات العاملية (البنية العاملية) لمقياس قيم العمل من إعداد اعتماد علام وزايد (1992) لدى أساتذة التعليم المتوسط في البيئة الجزائرية، وللإطاحة بالموضوع وتغطية متغيرات الدراسة الرئيسية تم تقسيم البحث إلى جانبين نظري وتطبيقي ففي **الفصل الأول** من الجانب النظري تم تناول الإطار العام للدراسة: الذي تم من فيه إيضاح إشكالية الدراسة والفرضيات وأهداف الدراسة وأهميتها وتحديد مفاهيم الأساسية للدراسة، كما شمل هذا الفصل بعض الدراسات السابقة التى تناولت مفهوم قيم العمل في البيئة العربية والجزائرية.

أما **الفصل الثاني:** تم التطرق فيه إلى مفهوم قيم العمل بداية سعينا إلى التعرف على القيم بصفة عامة حيث شمل أهم تعريفات القيم ومفهوم النسق القيمي، تصنيفها، خصائصها، مكوناتها، ووظائف وطرق قياسها، وفي المرحلة الثانية تم التطرق إلى قيم العمل بصفة خاصة وشمل: مفهوم قيم العمل ومراحل تطورها، وأهميتها وتصنيفها واهم المقاييس التي تقيسها.

وفي **الفصل الثالث:** فقد تخصيصه للتحليل العاملي من خلال إعطاء لمحة شاملة عن التطور التاريخي التحليل العاملي، حيث في البداية تم التطرق إلى مفهوم قيم العمل وأهدافه والمجالات التي طبق فيه وأنواع وطرق التحليل العاملي، وكذلك تم التطرق إلى محكات عدد العوامل المستخرجة من التحليل العاملي وتدوير المحاور بعد التحليل، كما تم تناول كيفية تفسير العوامل وأنواعها وثباتها، وفي الأخير تم تناول التحليل العاملي التوكيدي بطريقة الاحتمال الأقصى(الأرجحية العضمى).

هذا بالنسبة للجانب النظري أما الجانب التطبيقي فقد تم في فصلين هما الفصل الرابع والفصل الخامس. **الفصل الرابع:** الإجراءات المنهجية للدراسة بحيث قمنا فيه بتحديد بتوضيح

مجتمع الدراسة، والعينة وكيفية اختيارها ثم تطرقنا إلى الأداة المستخدمة في الدراسة مع عرض أهم خصائصها مع التحقق من بعض خصائصها السيكومترية في بيئتنا الجزائرية.

أما **الفصل الخامس** من الجانب النظري: فقد خصص لمحاولة التحقق من فرضيات الدراسة وذلك من خلال عرض ومحاولة تحليلها ومناقشتها مع ربطها بالجانب النظري.

وأخيراً عرضنا استنتاج عام لأهم النتائج المتوصل إليها مع الإشارة إلى بعض التوصيات والاقتراحات التي يمكن أن تخدم آفاق دراستنا التي يمكن أن تفتحها.

البـــاب الأول

الجانب النظري

الفصـــل الأول

الإطار العام للدراسة

1-1- الإشكالية:

يشهد العالم اليوم تحولات كثيرة في جميع المجالات العلمية، السياسية، الاقتصادية والاجتماعية، مما جعل الاهتمام بتطوير وإيجاد بدائل ناجعة للتعامل مع هذه التحولات والتطورات حتى تواكب مجتمعاتنا ركب الأمم المتقدمة، ولعل هذا يستوجب توظيف جميع القدرات المتاحة العقلية والفكرية مهتدين بمبادئ مجتمعاتنا الإسلامية والعربية من أجل الوصول إلى الغايات والمرامي التي نصبوا إليها.[1]

لقد اتخذت أنماط السلوك في المجتمعات مسارا وفق مجموعة من المبادئ والقيم، فهذه الأخيرة يخلقها الإطار المرجعي في المجتمع، والذي يتمثل في نوع الثقافة السائدة فيه. إذ أن القيم تعتبر كأهداف أو غايات شخصية أو اجتماعية والتي تعد نواتج ثقافية من المجتمعات التي يعيش فيها الأفراد[2]، ويعد العمل من المجالات التي تبرز وتظهر فيه قيم الإنسان أكثر منه في الأمور الأخرى، كما يعتبر من الضرورات الاجتماعية التي تقوم عليها نهضة المجتمعات والأفراد معاً، وهو ضرورة إنسانية ملحة تفرض نفسها على الفرد العادي وخاصة أنها تكسبه العديد من المميزات الاجتماعية.

---

[1]محمد حسن محمد حمدات: قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، الطبعة الأولى، عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، (2006).

[2]فهمي نورهان منير حسن: القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية، الطبعة الأولى، القاهرة: المكتب الجامعي الحديث،(1999).

إن أهمية العمل نفسه تنبع من القيم إنسانية المهنية التي تتخذ في معظم الأحيان الصفة الإلزامية، ولتلك القيم أصول وأسس نشأت عليها ولسببها اكتملت، وقد تختلف باختلاف الزمان والمكان، كما أن للثقافة التي يعيش فيها الإنسان دور بارز في تكوين القيم وتغيرها من ثقافة الى أخرى، حيث أن هذه القيم تتأثر بالعمل وكذا نوعيته وأهميته وأهداف التي يدعوا إليها[1]، نالت القيم بشكل عام وقيم العمل بشكل خاص اهتمام المختصين في مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية على حد سواء كعلم النفس، علم الاجتماع، الاقتصاد، الدين والفلسفة. إذ يعتبر القياس النفسي كفرع من علم النفس التي أعطت اهتمام بقيم العمل، حيث أن قياس سلوك الإنسان وتوجيهه تربويا ومهنيا والاستفادة من قدراته بما يحقق له التوافق، ويحقق لمجتمعه التقدم والإزهار.[2]

ولاشك أن للقياس في العلوم الإنسانية قد قطع شوطاً كبيراً في قياس وتقويم السلوك الإنساني بكل مكوناته إذ ظهرت مجموعة من المقاييس والاختبارات التي تهدف الى قياس السلوك الإنساني بكل دقة وموضوعية، فقد ظهرت العديد من المقاييس فمنها ماهو خاص بقياس القدرات والاستعدادات العقلية، واخرى خاصة بالاتجاهات الاجتماعية والميول المهنية، والقيم، وسمات الشخصية ومستويات التوافق المختلفة وجوانب أخرى كثيرة من السلوك البشري[3].

كما تهدف الجهود العلمية المستمرة إلى تحديد وقياس العوامل الكاملة وراء الظواهر والمشاهدات وصياغة النتائج في صورة نظريات علمية، فالمتغيرات التي تملأ الكون كظاهرة أو أحداث طبيعية أو بيولوجية، اقتصادية أو سياسية، أو نفسية أو اجتماعية لتوجد بطريقة عفوية

---

[1]ساعد بن سعيد بن مستور الثبيتي: قيم العمل والسلوك التوكيدي لدى عينة من الطلاب الإعلام والصحفيين العاملين في بعض الصحف السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة ، المملكة السعودية: جامعة أم القرى بمكة المكرمة، قسم علم النفس ، (2009).

[2]محمد إيهاب محمد خليل: المكونات العاملية لمقياس ستانفورد ـ بنيه للذكاء: الصورة الرابعة، دراسة إرتقائية من سن 2 إلى 23عاماً، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس:كلية الآداب، قسم علم النفس، (2001).

[3]علام ، زايد ، المصدر المذكور سابقاً .

خاضعة للصدفة والتلقائية ولكنها ترتبط فيما بينها وفق نظام خاص، وما على الباحث إلا أن يكتشف تلك الارتباطات أو العلاقات بين المتغيرات المحتملة ثم يحاول التعرف على العوامل التي تتسبب في وجودها، ويستعين الباحث على تحقيق ذلك باستخدام أسلوب "**التحليل العاملي**".[1] والذي يعتبر أسلوب إحصائي يستخدم في تناول بيانات متعددة المرتبطة فيما بينها بدرجات مختلفة من الارتباطات، لنخلص في النهاية الى صورة تصنيفات مستقلة قائمة على أساس نوعي للتصنيف. ويتولى الباحث فحص هذه الأسس التصنيفية واستشفاف مابينهما من خصائص مشتركة وفقاً للإطار النظري والمنطق العلمي الذي بدأبه.[2]

إذ أصبح التحليل العاملي يحتل مكانة هامة في مجال البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، حيث أن هذه العلوم تخضع لكثير من المتغيرات المتداخلة التي يكون بينهما مجموعة من الارتباطات السلبية أو الإجابة في حين أنه في بعض الأحيان لا توجد ارتباطات مطلقاً والتحليل العاملي أسلوب إحصائي يساعد الباحث على دراسة المتغيرات المختلفة بقصد إرجاعها الى أهم العوامل التي أثرت فيها، فالمعروف أن أي ظاهرة من الظواهر تنتج عادةً عن عوامل كثيرة وتعتبر الظاهرة محطة لها جميعاً.[3] ولعل فلسفة التحليل العاملي تتأسس على الإيجاز العلمي الدقيق وذلك من خلال الكشف والتحديد الدقيق للعوامل المشتركة التي تؤثر في ظاهرة ما وذلك عن طريق تحليلها وتلخيصها بطريقة رياضية منطقية[4]، كما تظهر أهمية التحليل العاملي في المقاييس التي تناولت الجانب النفسي في الميادين الاقتصادية كالميل نحو المهن وقيم العمل وتعتبر هذه

---

[1] زكريا زكي أثناسيوس ، عبد الجبار توفيق البياقي: المدخل إلى التحليل العاملي، الجامعة المستنصرة، (1977).

[2] فرج صفوت: التحليل العاملي في العلوم السلوكية، القاهرة: دار الفكر العربي، (1980).

[3] مصطفى حسين باهي وآخرون: التحليل العاملي "النظرية والتطبيق" الطبعة الأولى، مصر: مكتب الكتاب للنشر، (2002).

[4] إخلاص محمد عبد الحفيظ وآخرون: التحليل الاحصائي في العلوم التربوية، نظريات تطبيقات . تدريبات، القاهرة: مكتبة لانجلوا المصرية،(2004).

الأخيرة مفاهيم دينامية، حيث أنها مؤثرة ومتأثرة بما حولها، فهي مؤثرة في اختيارات الأفراد لأنماط معينة من السلوك، ومتأثرة بالمتغيرات المحيطة بها سواء كانت تكنولوجية أم اقتصادية أم اجتماعية[1].

كما أن الاهتمام بدراسة قيم العمل والبحث فيها داخل مؤسسات العمل وخاصة المؤسسات التربوية تساعد بالنهوض بالمجتمع وازدهاره، وإذ يساعد القياس النفسي في الكشف عن مكونات السمات وطريقة تركيبها، وخصوصا الأساليب الإحصائية المستمدة منه التي تساعد في عملية القياس وإخضاع الظواهر النفسية إلى الدقة والموضوعية، فالتحليل العاملي كأسلوب إحصائي يساعد الباحث في معرفة طبيعة قيم العمل ودرجة اكتسابها وترتيبها لدى العمال والموظفين داخل المنظمات والمؤسسات وهذا ما أثبتته الدراسة التي قام بها صاحب مقياس قيم العمل[2]، وذلك بتقنين هذا المقياس على عينة من العاملين في القطاع الحكومي بدولة قطر سنة 1991م، من خلال التحقق من الثبات والصدق والتحليل العاملي لهذا المقياس، كما هدفت بعض الدراسات في البيئة الجزائرية إلى التطرق لمفهوم قيم العمل وربطه ببعض المتغيرات الأخرى مثل: دراسة وافية صحراوي (2002) التي سعت للكشف عن قيم العمل ودافع الإنجاز لدى إطارات في المؤسسات الثلاث (مستشفى القبة، معهد العالي للأساتذة، مؤسسة المواد الدسمة) وذلك من اجل التعرف على ما يحمله كل إطار من قيم، ومدى الدافعية للإنجاز، والكشف عن طبيعة العلاقة بين قيم العمل والدافعية للإنجاز بحسب طبيعة التنظيم.

---

[1] محمد حمدات، المصدر المذكور سابقاً.

[2] علام ، زايد ، المصدر المذكور سابقاً .

وفي هذا الصدد حاولنا في هذه الدراسة التحقق من المكونات العاملية لأحد المقاييس النفسية والذي هو مقياس قيم العمل لـ "**اعتماد علام**"،على عينة في بيئة الجزائرية من أساتذة التعليم المتوسط ، محاولين الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما هي المكونات العاملية لمقياس قيم العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية المدية باستخدام الحليل العاملي الإستكشافي؟
- هل تنطوي المكونات العاملية لمقياس قيم العمل على مؤشرات مطابقة جيدة مع بيانات عينة أساتذة التعليم المتوسط بولاية المدية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي؟

1-2-الفرضيات:

- تنطوي المقاييس الفرعية لمقياس قيم العمل على مكونات عاملية ثنائية البعد لدى عينة أساتذة التعليم المتوسط بولاية المدية باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي.
- تنطوي المكونات العاملية ثنائية البعد لمقياس قيم العمل على مؤشرات مطابقة جيدة مع بيانات عينة أساتذة التعليم التوسط بولاية المدية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي.

1-3-أهداف الدراسة:

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة الوصول إلى الأهداف التالية:

- التأكد من أن المقاييس الفرعية لمقياس قيم العمل تنطوي على مكونات عاملية ثنائية العامل(البعد) لدى عينة أساتذة التعليم المتوسط باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي.
- التحقق من ملائمة النموذج المفترض لمقياس قيم العمل مع البيانات المستمدة لعينة أساتذة التعليم المتوسط بولاية المدية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي.

1-4- أهمية الدراسة:

- تعد هذه الدراسة إضافة علمية جديدة الى التراث العلمي النفسي في البيئة الجزائرية حيث لا توجد دراسة مباشرة – في حدود علم الباحث – درست المكونات العاملية لمقياس قيم العمل في البيئة الجزائرية.
- إظهار البنية العاملية لمفهوم قيم العمل لدى الأستاذ التعليم المتوسط في البيئة الجزائرية.
- توفير نسخة من مقياس قيم العمل خاص بالبيئة الجزائرية تم التحقق من صدقه وثباته ومكوناته العاملية.

1-5-تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة:

1-5-1-الاختبار النفسي:

"فقد اقترح شيس (chase) أن الإخبار النفسي والتربوي هو أداة قياس مقننة أو أسلوب منظم يصمم للحصول على قياس موضوعي لعينة من السلوك بهدف موازنة أداء الفرد بمعيار أو بمستوى أداء محدد".[1]

1-5-2- قيم العمل:

"هي مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله، أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه ".[2]

ويعرف الباحث قيم العمل **إجرائياً**: بأنه يتمثل في قيمة الفخر بالعمل، الإدماجية في العمل القيمة الاقتصادية في العمل، القيمة الاجتماعية للعمل، السعي(الحاجة) إلى الترقي، الإنتماء

---

[1] محمود علام صلاح الدين: القياس والتقويم التربوي والنفسي –اساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة – الطبعة الأولى، القاهرة: دار الفكر العربي، (2000).ص:28

[2] علام، زايد ، المصدر المذكور سابقاً ، ص:09

للعمل، الدافعية للإنجاز، الإنتماء للعمل. وتظهر من خلال الدرجة التي يحصل عليها الفرد في مقياس قيم العمل.

1-5-3-التحليل العاملي:

"التحليل العاملي طريقة إحصائية يستعين بها الباحث على دراسة الظواهر المعقدة بقصد إرجاعها إلى العوامل التي أثرت فيها. "[1]

ويعرف الباحث التحليل العاملي **إجرائياً**: بأنه الأسلوب الإحصائي المستخدم في تحليل مصفوفة الارتباط إلى عوامل محددة تكمن وراء طبيعة العلاقات الداخلية بين المتغيرات في هذه الدراسة والتي تتمثل في مختلف أبعاد مقياس قيم العمل لاعتماد علام .

1-5-4-طريقة المكونات الأساسية:

"هي طريقة من طرق التحليل العاملي الاستكشافي، تتضمن نموذجا يصف كل متغير خطيا في ضوء عدد من المكونات الجديدة غير المرتبطة ويسهم كل مكون بأقصى ما يمكن في مجموع تباينات المتغيرات".[2]

يمكن تعريفها **إجرائياً**: بأنها الطريقة المستخدمة في الدراسة مصفوفة الارتباط بهدف الكشف عن العوامل الكامنة لمقياس قيم العمل المستخدم لدى عينة الدراسة.

---

[1] عبد الحفيظ ، المصدر المذكور سابقاً ، ص: 320

[2] عبد المجيد أحمد محمد المالكي: شروط ومعايير إستخدام التحليل العاملي، دراسة إحصائية تطبيقية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى: قسم علم النفس تخصص إحصاء وبحوث، (2000). ص: 25

1-5-5- المصفوفة الارتباطية:

تعرف بأنها" مجموعة من معاملات الارتباط المتراصة معاً في مصفوفة، بحيث تشمل هذه المصفوفة كافة معاملات الارتباط الممكنة بين كل متغيرين ملاحظين من المتغيرات الداخلة في التحليل، وتخضع هذه المعاملات للتحليل العاملي سواء كان استكشافيا أم توكيدياً". [1]

يعرف الباحث المصفوفة الارتباطية **إجرائيا** بأنها: جدول يحتوي على معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة وهي أبعاد قيم العمل.

1-5-6-العامل:

"يدل على التصنيف الإحصائي للاختبارات التي نحللها ونصنفها".[2]

و يعرف **إجرائيا** بأنه: كل من القيمة الصريحة والقيمة الضمنية والناتجة إحصائيا عن التحليل العاملي.

1-5-7-التشبع:

هو "معامل ارتباط المتغيرات بالعامل ".[3]

يعرف الباحث التشبع **إجرائيا** بأنه: معامل إرتباط متغيرات الدراسة بالعوامل المستخلصة من التحليل العاملي.

---

[1]حجاج غانم: التحليل العاملي نظريا وعملياً في العلوم الانسانية والاجتماعية، الطبعة الأولى، القاهرة: علم الكتب، (2013)، ص:24

[2]ناصر الدين أبو حماد: اختبارات الذكاء ومقياس الشخصية تطبيق ميداني الأردن: عالم الكتب الحديث، (2007)، ص: 33

[3]سامي بلبخاري: إستخدام التحليل العاملي للمتغيرات في تحليل استبيانات التسويق ـ دراسة تطبيقية على بعض البحوث ـ مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة باتنة: قسم العلوم التجارية تخصص تسويق، (2008)، ص: 59

1-5-8-تدوير المحاور:

" هو عملية إجراء تعديل على المحاور الأساسية بحيث يتم إعادة توزيع التباين بين العوامل وبذلك يتم الحصول على عوامل جديدة تكون ارتباطاتها مع المتغيرات الأصلية موزعة بطريقة يسهل تفسيرها، باختصار يؤدي هذا الإجراء إلى وضع العوامل في صورة البناء البسيط."[1]

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: حساب التشبعات الجديدة بطريقة التدوير بأسلوب الفاريماكس (Varimax) لإدارة العوامل الناتجة من متغيرات الدراسة .

1-5-6-طريقة الاحتمال الأقصى:

" توفر طريقة الأرجحية العظمى للباحثين أساساً إحصائياً للحكم على مدى ملاءمة النموذج الذي يتألف من عدد معين من العوامل في تفسير مصفوفة الارتباط وهي الطريقة الأكثر إستخداماً في تقدير معالم التحليل العالي ".[2]

ويعرف الباحث هذه الطريقة **إجرائياً** بأنها: الطريقة التي يتم تطبيقها في الدراسة للتحقق من مدى مطابقة نموذج العوامل المستخرجة، وهي المتغيرات المقاسة التي تتشبع على المتغيرين الكامنين والمفترضة في الدراسة لبيانات العينة استنادا إلى مجموعة من المؤشرات.

---

[1] عبد الفتاح غريب غريب: إكتئاب أطفال المرحلة الابتدائية ـ دراسة مقارنة للبنية العاملية للاكتئاب بين مصر والامارات العربية، مجلة دراسات نفسية ـرابط الأخصائيين النفسيين المصرية، المجلد الرابع، العدد 02، (1994)،ص:17.

[2]-الجابري نبيل بسيس علي: البناء العاملي لمقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية بإستخدام التحليل العاملي التوكيدي لدى طلاب جامعة أم القرى، رسالة ماجستير في علم النفس تخصص إحصاء وبحوث، جامعة أم القرى، مكة المكرمة ،(2012)، ص:59.

1-6-الدراسات السابقة:

لم يحصل الباحث على أي دراسة إهتمت بالمكونات العاملية لمقياس قيم العمل لاعتماد علام بحدود إطلاعه، إلى أنه حصل على عدد من الدراسات التي تطرقت إلى مفهوم قيم العمل من جوانب متعددة، فبعضها كانت ترمي إلى كشف العلاقة أو إلى تعرف مستوى المفهوم أو إلى معرفة الفروق تبعاً لعدد المتغيرات منها من استخدم مقياس قيم العمل من إعداد اعتماد علام ومنها من استخدم مقاييس أخرى لقيم العمل، وسوف نعرض بعضاً من هذه الدراسات كما يلي:

1-6-1-دراسة محمد سويف حسن (1986م):

حول قيم العمل لدى المعلمين والمدراء بالمنطقة الغربية للمملكة العربية السعودية والتي حاول فيها الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما مدى الإتفاق في بعض القيم(قيم العمل) بين المعلمين والمدراء؟
- وما مدى تأثير بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى المعلمين والمديرين على تلك القيم؟

توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- تقديرات القيم لدى كل من المعلمين والمديرين متوسطة المستوى.
- هناك فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات القيم التالية: الرقابة، النظام والعلاقات الإجتماعية، النظام والمخاطرة، العلاقات الإجتماعية.

1-6-2-دراسة أمل عبد الرحمان عناني (1992م):

تناولت الدراسة التي أجريت سنة 1992م القيم المهنية للأشخاص العاملين في الميدان الطبي والهندسي والتعليمي في منطقة عمان الكبرى بالأردن، وتكونت عينة الدراسة من 600

شخص تتوزع بتقدير 200 شخص في كل ميدان من هذه الميادين الثلاث. واستخدمن الباحثة الصورة المعربة لمقياس سوبر لقيم العمل، وأظهرت النتائج ان العاملين في الحقل الطبي قد اعطو اهمية اكبر لقيم (الاثارة، الانجاز، العلاقات الاشرافية، المكانة الاجتماعية، الاستقلالية) وأهمية اقل لقيم (المشاركة، الظروف المحيطة، الأمن، الجمالية، الإدارة). بينما أعطى العاملون في الحقل الهندسي أهمية أكبر لقيم (الإستقلالية، العلاقات الإشرافية، الإنجاز، المثيرات العقلية، الاقتصاد). وأهمية اقل لقيم (المشاركة، الظروف المحيطة، الأمن، الجمالية، الإدارة). بينما أعطى العاملون في الحقل التعليمي أهمية أكبر لقيم (الإثارة، الإنجا، الإستقلال، العلاقات الإشرافية، المكانة الإجتماعية). وأهمية أقل لقيم (الاقتصاد، الظروف المحيطة، الأمن، الجمالية، الادارة).

كما إرتكزت هذه الدراسة على إظهار مدى الإختلاف الموجود بين العاملين في بيئات مختلفة في مجموعة قيم العمل التي يؤمنون بها، وظهر هذا الإختلاف بصورة دالة في مجموعة القيم حسب متغير الجنس، وتفاوت ادراك اهمية هذه القيم حسب متغير ميدان العمل.

1-6-3-دراسة مقدم عبد الحفيظ (1994م):

موضوع الدراسة: علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مع الإتجاهات والسلوك "دراسة امبيريقة".

هدفت الدراسة إلى إستكشاف العلاقة الموجودة بين متغيرات الدراسة " علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلهما مع الاتجاهات (الرضا، والالتزام التنظيمي، والدوافع) والسلوك (الأداء والحضور في العمل)".

تكونت العينة من 388 فرداً نسبة الذكور 67,5% ونسبة الإناث 32,5% ، والمدراء بنسبة 21,6 %والعمال بنسبة 55,6% ، تم إختيار العينة من الوحدات الإنتاجية الجزائرية في قطاعات مختلفة.

تم استخدام مقياس القيم الفردية بروكيش و وهو يتكون مت قائمتين من القيم الفردية هما القيم الغائية : وتتكون من إحدى عشرة قيمة، والقائمة الثانية هي القيم الوسائلية وتتكون من إحدى عشرة قيمة، كذلك مقياس القيم التنظيمية ويتكون من 19 بندا يصف كل منها خاصية من الخصائص الداخلية لسياسة المؤسسة كما يدركها أعضائها.

بينت النتائج أن علاقة القيم الفردية بالإتجاهات والسلوك ضعيفة، أما القيم التنظيمية فقد أظهرت علاقة إيجابية مرتفعة بكل الإتجاهات والمتغيرات السلوكية حيث إختلفت قيم التشبع التي تعطي أهمية للفرد وكفاءته المرتبة الأولى من حيث عدد الإرتباطات وقوتها، تليها قيم التركيز على تحقيق أهداف المؤسسة ثم الإنضباط، وأخيراً قيم النظام الحر التي أظهرت علاقة ضعيفة جداً وأحياناً منعدمة مع متغيرات الجنس والسن، ومستوى التعليم والأجر.

1-6-4-دراسة محمد عاشور إبراهيم(1995م):

في دراسته حول القيم السائدة في العمل لدى مدراء المدارس الأساسية للجماهيرية الليبية، أن هناك إختلافاً بين المدراء في قيم الإتقان، عدم الإنابة ،الحرية، الترشيد، المساواة، المعرفة، الإنتماء، الكرامة، الرضا، الحزم، المشاركة. وقد تناوب المدراء بين الإتقان والإختلاف في هذه القيم حسب متغيرات المنطقة، الجنس والمؤهل والتخصص والسن.

1-6-5-دراسة سعداوي (1998م) :

بعنوان: "العلاقة بين قيم العمل وجوانب الشخصية لدى الموظفين بالخطوط الجوية العربية السعودية ".

وتكونت عينة الدراسة من (140) موظف نصفهم يعملون في مطار الملك عبد العزيز بجدة والنصف الآخر بمطار الملك خالد بالرياض.

واستخدم الباحث مقياس قيم العمل من إعداد علام وأحمد زايد (1992)، وبروفيل الشخصية من إعداد جوردن ترجمة جابر عبد الحميد وفؤاد أبو حطب (1973)وقد أسفرت نتائج الدراسة عن مايلي:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل وجانب السيطرة.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل (الفخر، الاندماجية، الأفضلية، القيمة الاقتصادية، القيمة الاجتماعية، والسعي للترقي) وبين جانب المسؤولية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز وقيمة الانتماء للعمل وجانب المسؤولية
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل وجانب الاتزان الانفعالي.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل والجانب الاجتماعي.

1-6-6-دراسة مراد نعموني (1999م):

بعنوان العلاقة بين قيم العمل والإتجاه نحو الخوصصة- دراسة في إطار المؤسسة الإقتصادية العمومية- حالة مؤسسة ميناء الجزائر.

هدفت الدراسة إلى إستكشاف العلاقة بين قيم العمل والإتجاه نحو خوصصة المؤسسات وذلك من خلال التوصل إلى مايلي:

أولاً: تحديد نسق القيم لدى العامل الجزائري.

ثانياً: تحديد إتجاه العامل الجزائري نحو خوصصة المؤسسات.

ثالثاً: محاولة التعرف على القيم التي تؤثر على قبول العامل للخوصصة والقيم التي لها علاقة برفض العامل لسياسة الخوصصة وتلك التي لا تؤثر لا سلباً وإجاباً نحو الخوصصة.

1-6-7-دراسة ميخائيل (2003م):

عن بعض قيم العمل السائدة لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية في مدينة دمشق وريفها في ضوء متغير الجنس والخبرة.

وهدفت الدراسة إلى:

- التعرف على قيم العمل التي يعتنقها معلمو المرحلة الابتدائية في دمشق وريفها في ضوء متغير الجنس والخبرة.

- المقارنة بين المجموعات في ضوء المتغيرين السابقين لتحديد الأثر الذي يتركه كل منهما في قيم العمل.

وخلصت الدراسة إلى ما يلي:

- أن قيمة الفخر والاعتزاز بالعمل احتلت المرتبة الأعلى لدى عينة الدراسة الكلية تليها قيمة الاندماجية في العمل، وهي تعبر عن المكانة التي يحتلها العمل لدى أفراد العينة وعن مدى اعتزازهم به وشعورهم بالمسؤولية نحو ه وتعلقهم واهتمامهم.

- أن القيمة الاقتصادية للعمل جاءت في المرتبة الأولى وتجاورها مباشرة السعي للترقية وهي تعكس في الوقت نفسه نظرتهم للقيمة الاقتصادية للعمل وعائده المادي.

1-6-8-دراسة محمد حمدات (2003م):

موضوع الدراسة: قيم العمل السائدة لدى المديريين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالتزامهم الوظيفي.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة قيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة وإلتزامهم الوظيفي.

تكونت العينة من 269مديراً ومديرة و260 معلماً ومعلمة، بالمملكة الأردنية الهاشمية.

قام الباحث بتطوير قائمة القيم في صورة معربة ومطورة لمؤلفها "جوردن" حيث شملت القائمة إثنى عشرة قيمة منها ست مطورة عن مقياس جوردن وست أخرى نتيجة للدراسة الإستطلاعية لقيم المديرين والمعلمين التي أجراها الباحث وهي قيم: (الإستقلالية، القيادة، الإمتثال، التقديرية، الخيرية ، الدعم، الصدق، العدل، الأمانة، الشورى، القدوة الحسنة، العلاقات الإنسانية). كما تم تطوير أربعة مجالات للإلتزام الوظيفي للمديرين والمعلمين وهي:(مسؤولية المدير/المعلم نحوزملائه، مسؤولية المدير/المعلم نحو التلاميذ، مسؤولية المدير/ المعلم نحو زملائه المعلمين، مسؤولية المدير/ المعلم وأولياء الأمور والمجتمع). توصلت نتائج الدراسة إلى مايلي: درجة الإلتزام بقيم العمل السائدة لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين عالية، بينما درجة الإلتزام بقيم العمل السائدة لدى المعلمين من وجهة نظر المديرين جيدة، كما أوضحت النتائج وجود علاقة قوية موجبة بين قيم العمل السائدة ومستوى الإلتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين.

1-6-9-دراسة عمومن بن رمضان (2005م):

بعنوان علاقة قيم العمل بالإتجاهات نحو بعض المتغيرات المهنية – دراسة ميدانية مقارنة (مشرفين – منفذين) ميدانية بمؤسسة المواد الدسمة E.N.C.G بالجزائر العاصمة.

هدفت هذه الدراسة إلى:

– إبراز القيم كعناصر أساسية في شخصية الفرد ومعرفة مدى تأثيرها على إتجاهاته.

– إكتشاف بعض القيم السائدة لدى العمال ومعرفة مدى توافقها مع سياسة تسيير الموارد البشرية.

– الإطلاع على القيم التي لها علاقة مع الإتجاه الإيجابي نحو هذه المتغيرات المهنية والقيم التي لها علاقة سلبية بهذه المتغيرات.

– التعرف على القيم التي يتصف بها الأفراد في العمل مثل الرغبة والدافع للإنجاز وزيادة الأجور، إعتبار الوقت ومحاولة إبراز إتجاهات العمال نحوها.

كما توصلت نتائج الدراسة إلى أنه:

– لا يوجد فرق دال بين قيم العمال سواء قيم العمل المادية أو الغير المادية أو الإجتماعية.

– إهتمامات العمال بالقيم المادية والخارجية كمستوى الدخل، والأمن، محيط العمل لم تكن كبيرة.

– عدم وجود فرق بين المشرفين والمنفذين في قيم العمل وعدم وجود فرق كذلك في إتجاهاتهم نحو بعض المتغيرات المهنية كالأجر.

– توجد علاقة إرتباطية وسلبية بين قيم العمل من جهة والإتجاهات من جهة أخرى.

1-6-10-دراسة بن منصور الثبيتي (2009م):

بعنوان "قيم العمل والسلوك التوكيدي لدى عينة من طلاب الاعلام والصحفيين العاملين في بعض الصحف السعودية ".

أهداف البحث: التعرف على قيم العمل والسلوك التوكيدي التي يتصف بها الطلاب والصحفيين العاملين في بعض الصحف السعودية. والكشف عن الفروق بين الطلاب والصحفيين في قيم العمل والسلوك التوكيدي، وبين الطلاب تبعا للتخصص، والمرحلة الدراسية، وبين الصحفيين تبعاً للتخصص، والخبرة، وحالة العمل، والمؤهل، وطبيعة العمل، والحالة الاجتماعية.

-عينة البحث: (100) طالب و(142) صحفياً.

-منهج البحث: المنهج الوصفي .

-أدوات البحث: مقياس قيم العمل من إعداد إعتماد علام وزايد (1992م) ومقياس السلوك التوكيدي من إعداد صفوت فرج (1988م) .

نتائج البحث:

– قيم العمل السائدة لدى طلاب الإعلام هي (الانتماء للعمل، والفخر بالعمل، والدافعية للانجاز ، والقيمة الاجتماعية للعمل، والسعي للترقية).

– السلوك التوكيدي السائد لدى طلاب الإعلام هو (توجه العتاب، والمدح، والاعتراف بقدر الذات، ومواجهة السخافات، والدفاع عن الحقوق الخاصة، وإبداء الإعجاب بالآخر، وطلب تفسيرات، والدفاع عن الحقوق العامة) بينما السلوك التوكيدي السائد لدى الصحفيين(الاعتراف بقدر الذات، والمدح، وتوجيه العتاب، والدفاع عن الحقوق العامة، وضبط الذات، وإبداء الإعجاب بالآخر، والاعتذار العلني، ومواجهة السخافات).

– توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى0,05 و0,01 بين درجات طلاب الاعلام ودرجات الصحفيين في مقياس قيم العمل المستخدم لصالح الطلاب في القيم (أفضلية العمل، القيمة الاقتصادية للعمل) ولصالح الصحفيين في (الاجتماعية للعمل ، الدافعية للانجاز).

– لاتوجد فروق بين طلاب الاعلام في قيم العمل والسلوك التوكيدي تبعاً للتخصص، والمرحلة الدراسية.

– لاتوجد فروق بين طلاب الاعلام في قيم العمل والسلوك التوكيدي تبعاً للتخصص، والمرحلة الدراسية .

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية 0,05 و0,01 بين درجات الصحفيين على مقياس قيم العمل تبعاً للتخصص في الدافعية للانجاز وتبعاً لعدد سنوات(الخبرة في العمل).

1-6-11-دراسة عبيد هشام الصعب(2009م):

حول" قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسيين في تعليم الليث والقنفذة.

أهداف الدراسة:

– معرفة العلاقة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى المرشدين المدرسيين في تعليم الليث والقنفذة.

– معرفة ترتيب قيم العمل من وجهة نظر المرشدين المدرسيين طبقاً للمرحلة التعليمية التي يعملون بها(ابتدائي – متوسط – ثانوي).

– معرفة الفروق بين المرشدين المدرسيين في التوافق المهني.

– التحقق من وجود فروق في قيم العمل ترجع لمتغيرات: التخصص – مكان العمل– عدد سنوات الخبرة.

عينة البحث: عينة من المرشدين المدرسيين والذين يعملون بمدارس التعليم العام والحكومية بمراحله الثلاث (ابتدائي ، متوسط ، ثانوي) للبنين بمحافظتي الليث والقنفذة خلال الفصل الأول للعام الدراسي 1429م/ 1430هـ.

أدوات البحث:

–مقياس قيم العمل من إعداد علام وزايد (1992م).

– مقياس التوافق المهني من إعداد الشاعري (1992م) مع تعديل الباحث.

أهم النتائج المتوصلإليها:

– وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات قيم العمل ودرجات التوافق المهني لدي عينة البحث .

– يختلف ترتيب قيم العمل لدى المرشدين المدرسيين باختلاف المرحلة التعليمية التي يعملون بها.

– وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات قيم العمل لصالح مرتفعي التوافق المهني.

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات قيم العمل بين المتخصصين وغير المتخصصين في العينة.

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات قيم العمل لدى عينة الحث بالرغم من اختلاف مكان العمل.

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات قيم العمل لدى عينة البحث تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

الفصـــل الثانـي

قيم العمل

2-1-القيم:

ينظر إلى القيم على أنها خاصية ثقافية تقع ضمن عملية التفاعل بين الفرد والمجتمع فيظهر طابع التأثر والتأثير جلياً على هذه الخاصية، بمعنى أن الفرد أينما كان موقعه لابد أن يقع إتصال مباشر بين قيمه وقيم البيئة التي ينتمي إليها، بل هو يمثل المجتمع الذي نشأ فيه بسلوكيات تستند إلى منظومة قيمية صدرت تأثراً بما يتضمنه المجتمع من رؤى ومبادئ ثقافية .[1]

لذا يعد موضوع القيم من الموضوعات الهامة والحساسة، لكونه يمس بثقافة المجتمع وحضارته، كما يمكن بواسطته فهم المجتمع، وهذا ما أكسبه أهمية بالغة في مجال العلوم الإنسانية كعلم النفس وعلم الإجتماع. ولقد "ظل موضوع القيم ولفترة طويلة مصبوغاً بصبغة فلسفية أحاطته بجو ميتاً فيزيقي نفرمنه علماء النفس، وجعلهم يعتقدون أنه موضوع يقع خارج نطاق الفحوص الإمبريقية، ولايمكن إخضاعها للقياس والمعالجة التجريبية إلى غاية بداية القرن الحالي، أين تناول موضوع القيم في إطار المنهج العلمي".[2]

ولقد إهتم الباحثون والعلماء في مختلف التخصصات بدراسة القيم، لارتباطها بكافة مجالات الحياة الإجتماعية والاقتصادية والسياسية والدينية والأخلاقية والجمالية للأفراد والمجتمعات، لأنها

---

[1]مشاعل بنت ذياب العتيبي مشاعل: الإدارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي في المنظمات (ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولي للتنمية: الادارة نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، معهد الادارة العامة الرياض) جامعة أم القرى، (2009)، ص: 05

[2]خليفة عبد الطيف محمد: الدافعية للانجاز، القاهرة: دار غريب للطباع والنشر، (2000)، ص:15

تلعب دوراً مهماً في تحديد جوانب السلوك الإنساني، والناس يتمسكون بالقيم لأنها تعطي لوجودهم الإنساني معنى.

وفيما يلي نتطرق الى بعض جوانب موضوع القيم.

2-1-1-تعريف القيم:

لقد تعدد التعريفات التي تناولت القيم وفيما يلي إستعراض لبعضها:

عرفت القيم بأنها: "مجموعة من المعايير والأحكام تتكون لدى الفرد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات الفردية والإجتماعية بحيث تمكنه من اختيار أهداف وتوجهات لحياته يراها جديرة بتوظيف إمكانياته ".[1]

وتعرف Gonzales (2007) القيم بأنها: "الأفكار والسلوكيات التي يكتسبها الفرد من خلال المؤثرات التي يتعرض لها إجابياً أو سلبياً وتؤدي من ثم إلى اتجاهاته ومواقفه".[2]

بينما يرى الخطيب أن القيم: "مجموعة من المبادئ والقواعد والمثل العليا التي يؤمن بها الناس ويتفقون عليها بينهم ويتخذون منها ميزاناً يزنون به أعمالهم ويحكمون بها تصرفاتهم المادية والمعنوية ".[3]

---

[1] محمد حمدات ، المصدر المذكور سابقاً ، ص:26

[2] Gonzalez Carrasco M., Casas F., Figuer C., ,Malo S.,: The Values Adolescents Aspire to Their Well-Being and the Values Parents Aspire to for their Children. Social Indicators Research, Vol. 84: 271 – 290,(2007), P:271

[3] القيم التربوية في موعظة لقمان لأبنه ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، دمشق المجلد (4)،(131-147)، (2003)، ص: 137

كما عرف سمير نعيم (1982)القيم بأنها: "حكم عقلي أو انفعالي على أشياء مادية أو معنوية يوجه اختياراتنا بين بدائل السلوك في المواقف المختلفة، وهي التي تحدد لنا نوع السلوك المرغوب فيه في موقف ما توجد فيه عدة بدائل سلوكية، وتنتظم القيم مع بعضها في نظام قيمي بحيث تمثل كل قيمة في هذا النظام عنصراً من عناصره، وعلى قدر ما يوجد من تعدد في مجالات الحياة والسلوك يوجد تعدد في نظم القيم الموجهة لسلوك الفرد ".[1]

وتعرف القيم كذلك على أنها " عبارة عن أحكام عقلية، انفعالية يصدرها الفرد نحوى الأشخاص أو الأشياء أو المعاني، بالتفضيل أو عدم التفضيل في شكل تقدير أو تقويم ضمني أو صريح".[2]

ومما سبق يتبين أن التعاريف التي تناولت القيم تشترك في مجموعة من النقاط يحاول الباحث أن يحددها كما يلي:

- أن القيم عبارة عن أحكام أو مبادئ أو المثل العليا.
- أن القيم تمثل معايير يتم الحكم على السلوك من خلالها فتحدد ما هوا مرغوب أو غير مرغوب فيه.
- أنها قد تكون صريحة تبدو في تصرفات الفرد اللفظية أو العملية وقد تكون ضمنية غير مصرح بها.

---

[1]مراد النعموني: دراسة القيم بين المحلية والعالمية، المجلة الجزائرية للتربية والصحة النفسية، جامعة الجزائر، العدد الأول، (131-147)، (2007)، ص:133

[2]سعدية سي محمد: الأنساق القيمية لدى تلاميذ نهاية المرحلة الثانوية ـ دراسة ميدانية ـ الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاجتماعية، العدد (10)،(27 ـ38)، (2013)، ص:29

– أنها تتم في سياق إجتماعي وتنبثق من ثقافة معينة وأن الفرد يكتسبها من خلال تفاعله مع ماهو موجود في مجتمعه.

2-1-2-مفهوم النسق القيمي:

يوضح مفهوم النسق القيمي ترتيب القيم حسب أهميتها ، فعلى قدر ما يوجد تعدد في مجالات الحياة والسلوك يوجد تعدد في نظم القيم الموجهة لسلوك الفرد، ولا يعكس النسق القيمي لنا قيم فرد بعينه، ولكنه عبارة عن إطار تجميعي يضم مجموعة القيم المتنوعة للأفراد والجماعات كعناصر ومكونات متكاملة معاً ومكونة لنسق واحد. وتتفاوت القيم في أهميتها، بحيث يمكن في معظم الحالات ترتيبها تنازلياً أو تصاعدياً في مجتمع معين، وتتواجد القيم في أنساق مترابطة، فلكل مجتمع قيمه التي يحكمها إتساق داخلي يساعد أفراده على النظرة المشتركة للأمور وعلى حد أدنى من وحدة السلوك والإستجابة المنظمة للمنبهات نفسها، وهذا ما يسمى بالنسق القيمي.[1]

ويعرف "ميلتون روكيش" (1979) النسق القيمي بأنه " تنظيم معين يمثل العديد من القيم، وبعد تشكل هذا النسق، يصبح تنظيماً دائماً للطرق المفضلة للسلوك في هذا المجتمع أو ذلك ". فنسق القيم حسب روكيش تنظيم من المعتقدات يتصف بالثبات النسبي ويحمل تفضيلات لغاية من غايات الوجود أو شكل من أشكال السلوك الموصلة إلى هذه الغاية وذلك في ضوء ما تمثله من أهمية بالنسبة للفرد.[2]

فالنسق القيمي هو عبارة عن نموذج منظم ومتكامل من التصورات والمفاهيم الدينامية الصريحة أو الضمنية، يحددها ما هو مرغوب فيه إجتماعياً ويؤثر في الأهداف والطرق والأساليب

---

[1] طاهر محمد بوشلوش: التحولات الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على القيم في المجتمع الجزائري (1967-1999) – دراسة ميدانية تحليلية لعينة من الشباب الجامعي، الطبعة الأولى، الجزائر: دار بن مرابط للنشر والتوزيع، (2008)، ص:04

[2] النعموني مراد: العلاقة بين قيم العمل والاتجاه نحو الخوصصة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، (1998).

والوسائل الخاصة بالعقل في جماعة أو مجتمع ما، وتتجسد مظاهره في إتجاهات الأفراد والجماعات وأنماطهم السلوكية ومثلهم ومعتقداتهم، ويرتبط ببقية مكونات البناء الاجتماعي حيث يؤثر فيها ويتأثر بها.[1]

2-1-3-تصنيف القيم:

تعدد تصنيف القيم بتعدد فلسفات أصحابها ووجهات نظرهم واختلاف أهدافهم ومقاصدهم وسيتم إستعراض بعض هذه التصنيفات كما يلي:

2-1-3-1-حسب المحتوى:

فقد صنفها سبرنجر (Spranger) في كتابه (أنماط الرجال) إلى ستة أنواع هي: قيم نظرية، وتعبر عن إهتمام الفرد الزائد وميله لاكتشاف الحقائق والمعارف من أجل تحقيقها، وقيم اقتصادية تعبر عن الإهتمامات العملية ذات الفائدة والنفع والثروة والعمل، وقيم جمالية والتي تعبر عن اهتمام الفرد وميله إلى ماهو جميل من حيث الشكل والانسجام، وقيم سياسية وتهتم بالسلطة والقوة والسيطرة والعمل السياسي، وقيم إجتماعية وتعبر عن إهتمام الفرد بحب الناس والتضحية من أجلهم، وقيم دينية وهي تعبر عن إهتمام الفرد بالمسائل الدينية وميله إلى معرفة ما وراء الطبيعة.[2]

2-1-3-2-التصنيف حسب الشدة:

إرتكز هذا التصنيف على تناول القيم التالية:

- قيم ملزمة: وتتمثل في مجموعة القيم التي تمس كيان المصلحة العامة، والتي تتمثل في إتصالاً وثيقاً بالمبادئ التي تساعد على تحقيق الأنماط المرغوب فيها، حيث تتبناها الجماعة في تنظيم أفرادها ،ومنها مثلاً القيم التي تحدد مسؤولية الأب إتجاه أفراد أسرته.

---

[1]بوشلوش، المصدر المذكور سابقاً ، ص:50

[2]الزيود ماجد: الشباب والقيم في عالم متغير، الأردن، عمان: دار الشروق، (2006).

– قيم تفضيلية: وهي مجموعة القيم التي يشجع المجتمع أفراده على التمسك بها ولكن لا يلتزم بها إلتزاماً، لكنها تكتسي دلالة إيجابية إجتماعية في حالة العمل بها.

– قيم مثالية: وهي مجموعة القيم التي يشعر الناس بإستحالة تحقيقها بصورة كاملة، ومع ذلك تؤثر في سلوكهم.

2-1-3-3-التصنيف حسب المقصد (الهدف):

صنفت القيم على هذا الجانب إلى:

– قيم وسائلية: وهي تعتبر وسائل لغايات أبعد، كالترقية في المسار الوظيفي.

– قيم غائية: وهي مجموعة الأهداف التي يضعها الفرد أو الجماعات من أجل بلوغها. [1]

2-1-3-4-على أساس العمومية:

ويقصد بهذا المعيار مدى شيوع القيمة وانتشارها، وتصنف القيم فيه إلى صنفين هما:

– قيم عامة: يعم شيوعها وإنتشارها في المجتمع كله مثل الإعتقاد بأهمية الدين، الزواج، والفقه وهي قيم شائعة في المجتمع بغض النظر أيضاً عن فئاته وطبقاته وبيئاته.[2]

– قيم خاصة: وهي التي ترتبط بفئة خاصة أو تحدد بزمان ومكان معين.[3]

2-1-3-5-على أساس الدوام:

– قيم دائمة (نسبياً): وهي تبقى زمناً طويلاً وتنتقل من جيل إلى آخر وتمتد جذورها إلى الماضي مثل القيم المرتبطة بالعادات والتقاليد.

---

[1]فاروق عبده فلية ، محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع، (2005).

[2]جبر يحي زكريا:القيم التربوية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات شمال فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة ، نابلس، (2003)،ص:16

[3]Fergusson D.M., Marie D., Boden J.M.,: "Educational achievement in Māori: The roles of cultural identity and social disadvantage" Australian Journal of Education, 52:183–196, (2008).

– قيم عابرة: وهي قيم وقتية عابرة قصيرة الدوام سريعة الزوال مثل القيم المرتبطة بالمودة حيث تتغير حسب أذواق الناس وأمزاجهم.[1]

2-1-3-6-على أساس الوضوح:

– قيم ظاهرة (صريحة): أي التي يصرح بها ويعبر عنها بالكلام وهي تظهر بقوة من خلال سلوك الفرد في مواقف الحياة المختلفة مثل القيم المتعلقة بالخدمات الإجتماعية والمصلحة العامة.

– قيم ضمنية: وهي التي تستخلص ويستدل على وجودها من ملاحظة الميول والاتجاهات والسلوك الإجتماعي بصفة عامة مثل القيم المرتبطة بالسلوك الجنسي.[2]

2-1-4-خصائص القيم:

تمتاز القيم بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من المفاهيم الأخرى كالحاجة، أو الدافع، أو المعتقد، أو الإتجاه، أو السلوك، ويمكن إجمال أهمها في ما يلي:

– أنها إنسانية؛ بمعنى أنها تختص بالبشر دون غيرهم، وهذا ما يميزها عن الحاجات التي تخص البشر وغيرهم.

– أنها غير مرتبطة بزمن معين؛ فالقيم إدراك يرتبط بالماضي والحاضر والمستقبل، وهي بهذا المعنى تبتعد عن معنى الرغبات، أو الميول التي ترتبط بالحاضر فقط.

– أنها تمتلك صفة الضدية؛ فلكل قيمة ضدها مما يجعل لها قطباً إيجابياً، وقطباً سلبياً، والقطب الإيجابي هو وحده الذي يشكل القيمة، في حين يمثل القطب السالب ما يمكن أن نسميه (ضدية القيمة، أو عكس القيمة).

---

[1] خليل عبد الرحمان المعايطية: علم النفس الاجتماعي، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر، (2000)، ص:187

[2] علي خليل أبو العينين: القيم الاسلامية والتربية، الطبعة الأولى، المدينة المنورة: مكتبة ابراهيم الحلبي، (1988)،ص:31

– المعيارية؛ بمعنى أن القيم تعتبر بمثابة معيار لإصدار الأحكام تقيس وتقيم وتفسر وتعلل من خلالها السلوك الإنساني.

– أنها نسبية؛ أي أنها ليست مطلقة، بل تمتاز بالثبات النسبي وهي تختلف من مجتمع لآخر تبعاً لعوامل المكان والزمان والثقافة والجغرافيا والأيديولوجية.

– أنها متعلمة؛ أي أنها مكتسبة من خلال البيئة وليست وراثية، بمعنى أنه يتم تعلمها واكتسابها عن طريق مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة.

– أنها ذاتية؛ بمعنى أن وزن القيمة وأهميتها يختلف من فرد لآخر.[1]

2-1-5-مكونات القيم:

تتكون القيم من ثلاثة مستويات رئيسية هي:

المكون المعرفي، والمكون الوجداني، والمكون السلوكي، ويرتبط بهذه المكونات المعايير التي تتحكم بمناهج القيم وعملياتها وهي: الإختيار أو التقدير أو الفعل.

أ – المكون المعرفي: ومعياره الاختيار أي إنتقاء القيمة أبدال مختلفة بحرية كاملة بحيث ينظر الفرد في عواقب إنتقاء كل بديل ويتحمل مسئولية إنتقائه بكاملها، ويعتبر الإختيار المستوى الأول في سلم الدرجات المؤدية إلى القيم، ويتكون من ثلاث درجات أو خطوات متتالية وهي: إكتشاف الأبدال الممكنة، والنظر في عواقب كل بديل، ثم الإختيار الحر.

ب– المكون الوجداني: ومعياره التقدير الذي ينعكس في التعلق بالقيمة والإعتزاز بها، والشعور بالسعادة لإختيارها والرغبة في إعلانها على الملأ، ويعتبر التقدير المستوى الثاني في سلم الدرجات المؤدية إلى القيم ويتكون من خطوتين متتاليتين هما: الشعور بالسعادة لإختيار القيمة إعلان التمسك بالقيمة على الملأ.

---

[1] الزيود ماجد ، المصدر المذكور سابقاً ، ص: 24

ج- المكون السلوكي: ومعياره الممارسة و العمل أو الفعل، ويشمل الممارسة الفعلية للقيمة المنتقاة، على أن تتكرر الممارسة بصورة مستمرة في أوضاع مختلفة كلما سمحت الفرصة لذلك، وتعتبر الممارسة المستوى الثالث في سلم الدرجات المؤدية إلى القيم، وتتكون من خطوتين متتاليتين هما: ترجمة القيمة إلى ممارسة، وبناء نمط قيمي.[1]

2-1-6-وظائف القيم:

تعمل القيم على أداء عدة وظائف يمكن إجمالها بما يلي:

- تعمل كمعيار لتوجيه القول والفعل والسلوك الصادر عن الأفراد في المواقف المختلفة.

- الوصول إلى التكامل أو التضامن في المجتمع، من خلال نسق القيمة العامة التي تعطي شرعية لمصالح الأهداف الجمعية وتحدد المسؤولية.

- للقيم دور كبير في بناء الشخصية الفردية.

- تعمل على تنظيم المجتمع وضبطه وإستمراره، وتحافظ على البناء الإجتماعي.

- تعمل على الحفاظ على هوية المجتمع وثقافته، فلكل مجتمع هويته الثقافية المميزة التي تعمل القيم على الحفاظ عليها.

- المساعدة على التكيف مع الأوضاع المستجدة للفرد.

- تساعد في حل الصراعات وإتخاذ القرارات، ذلك أن القيم هي مجموعة من المبادئ التي يتعلمها الفرد لتساعده على الإختيار بين البدائل المختلفة، وحل الصراعات وإتخاذ القرارات في المواقف التي تواجهه.[2]

---

[1] عياد وائل محمود: الميول المهنية والقيم وعلاقتها بتصورات المستقبل لدى طلبة كلية مجتمع غزة بوكالة الغوث الدولية، رسالة ماجستير غير منشورة، فلسطين: جامعة غزة، (2011)،ص:45

[2] الزيود ، المصدر المذكور سابقاً ، ص:24

– تستخدم بمثابة معايير يقاس العمل بها ويقيم كما يمكن التنبؤ بما سيكون عليه سلوك الفرد في المواقف المتنوعة من خلال معرفة ما لديه من قيم.[1]

2-1-7-طرق قياس القيم:

نظراً لأهمية تحديد درجة القيم التي يؤمن بها الأفراد، ومدى تباينها في تركيبتها لدى الفرد الواحد وبين مجموع الأفراد، فقد عكف الباحثون المهتمون بدراسة القيم على إقتراح الطرق المناسبة لتشخيصها، وتصميم الأدوات المناسبة لقياسها للتعرف عليها وتحديدها أكثر، وسنحاول الإشارة إلى بعض هذه الأدوات.

– **مقياس "ألبورت وفرنون" (Allport et vernon):**

يعتبر المقياس الذي صممه "ألبورت وفرنون" من المقاييس التي كان لها الأثر الواضح في تطوير الكثير منها على يد باحثين آخرين، ويرتكز (أعدا سنة 1913م، وأدخلت عليه بعض التعديلات فيها) على التمييز بوجود ستة أنماط من القيم: القيم النظرية، الجمالية، الدينية، السياسية، الإقتصادية. ويهدف هذا المقياس إلى معرفة إلى أي مدى يميل الشحص إلى قيمة أو أكثر من هذه القيم.[2]

– **مقياس القيم ل "روكيتش":**

إنطلق "روكيتش" في تصميم مقياسه من تصنيف القيم إلى غائية و وسيلية، وعلى هذا الأساس تضمن المقياس مجموعة 36 قيمة، منها 18 قيمة غائية و 18 قيمة وسيلية. ولتطبيق المقياس يتطلب من الفرد ترتيب كل جزء من الصنفين بشكل مستقل عن الأخر (يتضمن كل

---

[1] طه ياسين ، المصدر المذكور سابقاً ، ص: 139

[2] محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الأردن: دار وائل، (2002).

تصنيف مجموعة قيم)، حيث يقوم بترتيب القيم من أكثرها أهمية إلى أقلها أهمية (من القيمة رقم 01 إلى القيمة رقم 18).[1]

- مقياس " برانس " للقيم الفارقة:

إرتكز"برانس " (R.Prince) في تصميم مقياسه هذا على تصنيف القيم إلى قيم تقليدية وقيم عصرية، حيث يتكون المقياس من 64 بند. ويشتمل كل بند على عبارتين تمثل إحداهما قيمة تقليدية وأخرى عصرية، ويطبق هذا المقياس بإختيار الفرد المجيب على كل بند إحدى العبارتين (قيمة تقليدية أو عصرية).[2]

2-2-قيم العمل:

2-2-1-مفهوم قيم العمل:

تعدد آراء الباحثين في مفهوم قيم العمل وبالنظر والتأمل في هذه التعريفات نجد أنها تنحصر في إتجاهين أساسيين هما:

أ-الإتجاه الأول:

أن المراد بقيم العمل في هذا الاتجاه انها تلك الإشباعات المرتبطة بالعمل ومن هذه التعريفات ما يلي:

ما أورده منصور محمد جميل:

- تعريف" بيكل"(Bikel) لقيم العمل: " هي الحاجات النفسية التي يمكن إشباعها في موقف من مواقف العمل".

---

[1]Leboyer C.L.,: Le Psychologue et l'entrepris, Paris : Masson,(1980)

[2]العميان ، المصدر المذكور سابقاً .

- **تعريف** "**سوبر**"(**super**) **لقيم العمل:** " هي الإشباعات التي يبحث عنها الرجال والنساء في العمل والإشباعات التي قد تكون مصاحبة أو ناتجة عن العمل".[1]

وفي ذات الإتجاه ما أورده من عدة تعريفات لقيم العمل هي:

- **تعريف**" **ليندجرين وبايرون**" (**Lindyrenr& Byrne**) **قيم العمل:** "هي ميل الأفراد لأن يستجيبوا بالإيجاب لمواقف العمل التي تشبع ميولهم ".

- **تعريف** "**بيج وهانت**" (**Biyje& Hunt**) **قيم العمل** هي: " العلاقة بين الحاجة وموضوع الإشباع وسيطرة إحدى قيم العمل تتوقف على قوة الحاجة، بمعنى أن أي زيادة في قوة الحاجة تؤدي إلى زيادة في القوة الإيجابية لأنواع النشاط المرتبطة بإشباعها ".

- **تعريف** "**كيرن باير وريشير**" (**Baier&Rescher**) **قيم العمل:** "هي تلك العوامل الفعلية التي توجه الفرد نحو إختيارات معنية وأنواع معينة من السلوك تعد ذات أهمية أكبر في إشباعات حاجاته وميوله".[2]

كما عرفت قيم العمل بانها: " عبارة عن مجموعة صفات مرغوبة لدى الفرد أكثر من غيرها ويسعى الفرد إلى تحقيقها من خلال العمل الذي يقوم به."[3]

وعرفت قيم العمل في هذا الإتجاه على انها: "مجموعة صفات وجدانية نفسية مرغوبة يسعى الفرد إلى إمتثالها وتحقيقها من خلال العمل الذي يقوم به".[4]

---

[1]محمد جميل محمد منصور: قيمة العمل المميزة للمراهقين السعوديين، مجلة كلية التربية، مركز البحوث التربوية، المملكة العربية السعودية جامعة أم القرى، العدد(7)، (137-164)، (1983)، ص:138

[2]وليم يوسف ماجي: قيمة العمل في ضوء مكانة التخصص والعائد المادي، دراسة نفسية لخرجي الجامعة من الجنسين، رسالة دكتورة غير منشورة، جامعة عين شمس، (1990)، ص:73

[3]عنابي ، المصدر المذكور سابقاً، ص:20

[4]عبد الله أحمد القرني: قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الاسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة: جامعة أم القرى، كلية التربية، (2007)، ص:61

وخلاصة القول في هذا الإتجاه فإن قيم العمل هي: مجموعة من المبادئ والصفات الوجدانية النفسية يسعى الفرد إلى إمتثالها وتحقيقها وتشكيل معياراً له.

ب-الإتجاه الثاني:

نظر إلى قيم العمل في هذا الاتجاه على أنها إستعدادات دافعة للفرد نحو بيئة العمل:

تعريف "باترشيا سميث" (patricia smith) قيم العمل هي "الإتجاهات العامة للمعاني التي يربطها الفرد بدوره المهني وهي تختلف عن الرضا عن العمل الذي يشير إلى الإتجاهات الخاصة نحو وظيفة الفرد ".[1]

و في هذا الصدد عرفت قيم العمل بأنها: " القيم التي يتبناها الفرد والتي تؤثر في دوافع العمل لديه وتعتبر كصفات مرغوبة أو كغايات مرغوبة يحققها في العمل الذي يطمح إليه ".[2]

كما عرفت قيم العمل على أنها: " مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد والجماعة وترتبط هذه المبادئ بتحديد ماهوا خطأ وما هو صواب في موقف معين ".[3]

وعرف إعتماد علام، وزايد (1992): " قيم العمل بأنها مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه ". [4]

---

[1] ماجي ، المصدر المذكور سابقاً ، ص: 74

[2]نزار عبد السلام شموط: القيم المتعلقة بالعمل وصلتها بالتفضيل المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: الجامعة الأردنية، (1990)، ص: 18

[3]طراونة تحسين أحمد:أخلاقيات القرارات الإدارية، مؤتة للبحوث والدراسات، مجلد (15)، العدد (2)، (127-155)،(1990)، ص:137

[4]علام ، زايد ، المصدر المذكور سابقاً ، ص: 09

وينظر إلى قيم العمل على أنها: " مجموعة القيم والمعايير التي يتفق عليها من ينتمون إلى عمل واحد وتؤثر في دوافعهم ويتقبلونها كأساس للسلوك المهني للفرد سواء أكانت مرغوبة فيه أو مرغوباً عنه وتلعب دوراً فاعلاً في إشباع الحاجات والميول".[1]

وخلاصة القول في هذا الإتجاه حيث يرى الباحث أن قيم العمل هي: مجموعة المبادئ والمعايير والإتجاهات التي تحكم سلوك الفرد والجماعة داخل مكان العمل.

2-2-2-مراحل تطور قيم العمل:

يرى محمد حسن حمدات(2006) أن قيم العمل لم تكن ثابتة على مر الزمن، بل تعرضت للتغيير والتطور عبر سبع مراحل رئيسية هي:

المرحلة الأولى: وقد جاءت إنعكاساً لآراء ونظريات المدرسة الكلاسيكية أو التقليدية التي ظهرت في أعقاب الثورة الصناعية وسيادة المذهب الإقتصادي الرأسمالي، والتي نظرت إلى الإنسان على أنه آلة، يمكن إعادة تشكيله بشكل يتناسب والعمل المطلوب منه، وإنه يمكن تحفيزه عن طريق الدوافع الإقتصادية كزيادة الأجر.

المرحلة الثانية: وقد جاءت على إثر نتائج دراسات هاوثورن وظهور حركة العلاقات الإنسانية، وقد نادت هذه الحركة بالعمل على رفع الروح المعنوية للعاملين وتنمية علاقات العمل لما لذلك من أثر على الإنتاجية، كما تم التركيز على قيمة تدريب الرؤساء والمشرفين على أساس المعاملة الإنسانية للعاملين.

---

[1] عبد الله محمد الشهري: قيم العمل ودافعية الانجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوةالكعبة المشرفة بمكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، بمكة المكرمة، جامعة أم القرى: كلية التربية، (2005)، ص:22

المرحلة الثالثة: وقد ظهرت إستجابة لظهور الإتحدات المهنية، وساد الإعتقاد لدى الإدارة بأن المواجهة كانت أسوأ خيار موجود وأنه لابد من التحول من المواجهة الى التوفيق، وتم البحث عن طرق جديدة لحل مشكلات القوة والهيمنة، وتمثل ذلك في مفهوم الحرية في بيئة العمل.

المرحلة الرابعة: وقد قامت على أساس الحرية في بيئة العمل، حيث إنتقلت الإدارة من المديرين إلى العمال وتميزت هذه المرحلة بنشر كتاب (The Human Side of(Enterprise الذي ألفه دوجلاس ماكريجور douglasMcgregor، حيث أوضح فيه أهمية أنظمة القيم الإدارية من خلال تقسيمه للمعتقدات الإدارية إلى مجموعتين أطلق أحداهما نظرية(X) وأطلق على الأخرى(Y).

المرحلة الخامسة: وتمثلت فيما يسمى بالإدارة بالأهداف والتي تمثلت في تأييد مبدأ المشاركة، أي إشراك جميع العاملين في وضع القرارات وتحديد الأهداف وتنفيذها.

المرحلة السادسة: وتسمى بمرحلة التطوير التنظيمي، حيث كان هناك إهتمام بعلم السلوك التطبيقي وأصبح بالإمكان وبطريقة منظمة تغيير الثقافة التنظيمية.

المرحلة السابعة: وهي تمثل مزيجاً من المراحل السابقة لتطوير قيم العمل، وتمثلت القيم في هذه المرحلة ببعض الأفكار مثل: العمل الجاد يقود إلى النجاح، كما ظهرت قيم المسؤولية الذاتية، واستغلال الفرص الفردية، ومع تزيد التهديدات والمنافسة العالمية ظهرت قيمة البقاء للأصلح.[1]

2-2-3-أهمية قيم العمل:

إن قيم العمل هي الأساس في أية ثقافة تنظيمية، وهي جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح، كما أن قيم العمل تعطي شعوراً بالتوجهات المشتركة لكل العاملين وتعد مؤشرات لتصرفاتهم اليومية، وعلاوة على ذلك فإن المنظمة تحصل بلا شك على قوة كبيرة من خلال وجود قيم عمل

[1] حمدات ، المصدر المذكور سابقاً، ص: 22

مشتركة، إذ سكون الموظفون على معرفة بالمعايير التي يجب عليهم الالتزام بها، ومن ثم سوف تكون لديهم القدرة على إتخاذ قرارات تدعم هذه المعايير، ومن خلال هذه القيم سوف يشعرون بأهميتهم في المنظمة وسوف تثار دافعيتهم لان الحياة في المنظمة سوف تصبح ذات معنى بالنسبة لهم، أي أنها تؤدي إلى خلق شعور بالهوية بالنسبة للأفراد.[1]

إن وجود قيم عمل مشتركة تشمل جميع نواحي ومستويات المنظمة، تميل إلى عكس القيم في تصميم التنظيم الرسمي، كما أن هذه القيم تشير إلى ماهية، أو نوعية الأهداف التي تركز عليها المنظمة والتي يجب بذل اقصى الجهود لتحقيقها، مثل: عملية تطوير المنظمة أولاً، والعلاقات الخارجية ثانياً، والإستراتيجيات طويلة المدى ثالثاً، كما أن قيم العمل تحدد نوع المعلومات التي يجب الحصول عليها عند إتخاذ القرارات، وهي تلعب دوراً هاماً في تحديد المدى الذي يستطيع أن يرتقي إليه الفرد العامل في المنظمة، فإذا كان تطوير المنتج في المنظمة هو القيمة المهنية فإن هذا يثير الرغبة لدى أفضل الأفراد في المنظمة للعمل في المختبرات، وبحوث التطوير، وإذا كان المستهلك مثلاً هو القيمة المهنية فإن هذا قد يدفع الأفراد للعمل في قسم المبيعات، وأيضاً تلعب قيم العمل دوراً بارزاً في تحقيق الأمن، والإستقرار الوظيفي للفرد، وكذلك تلعب القيم دوراً كبيراً في تنمية المجتمع، فالتنمية تتضمن أساساً قيماً، ومبادئ إنسانية نبيلة غايتها توفير حياة كريمة، وسعيدة.[2]

"وتسهم القيم في تكوين أرضية عمل للتغيير المستقبلي والحد من حالات التمرد كونها مقاييس معتمدة من قبل الجميع، لكن لا يعني هذا أنها لا تتغير بل يتم تعديلها عبر الزمن ولذلك فإن بعض الأعمال التي كانت مقبولة وناجحة قبل عشرين عام قد لا تكون مقبولة الآن على

---

[1] حمدات ، المصدر المذكور سابقاً.

[2] العطاس عبد الله أحمد محمد: فصائل الدم وقيم العمل والتوافق المهني لدى العاملين في مجموعة من الوظائف المهنية في مدينة مكة المكرمة، رسالة دكتورة غير منشورة، المملكة السعودية: جامعة أم القرى، (2009).

سبيل المثال القيام بالأنشطة التصنيعية دون الإلتفات إلى البيئة ووضع الإعتبارات البيئية ضمن الرؤية الشاملة للمؤسسة ".[1]

2-2-4-الفرق بين قيم العمل والقيم الأخرى:

تختلف قيم العمل في طبيعتها ووظيفتها عن بقية الأنواع الأخرى من القيم سواء أكانت قيماً دينية أم فكرية أم غيرها، رغم أنها تكملها وترتبط بها وتستمد منها بعض الخصائص، فقيم العمل تتصف بإرتباطها المباشر بالسلوك التنظيمي، فهي تتحد من خلال العلاقات التي تربط العاملين ببعض والمتعاملين معهم، لذلك فإن نطاقها ومجال عملها تكون أضيق من نطاق مجال القيم الدينية أو الاجتماعية أو الأخلاقية، وإن كانت تمثل القاعدة التي تبنى عليها القيم المهنية فهي أكثر شمولية منها وأقل تخصصاً لكون القيم المهنية تسود بين أفراد المهنة أو الوظيفة الواحدة على اختلاف منظماتهم، في حين أن قيم العمل تسود بين أفراد المنظمة الواحدة على إختلاف وظائفهم ومستويات مهاراتهم كما تختلف قيم العمل للمهنة الواحدة أو الوظيفة الواحدة بحيث تنسجم مع طبيعة كل منها كما هو الحال في إختلاف قيم العمل لمهنة المحاسبين والمدققين عن قيم العمل لمهنة رجال التسويق والبيع، فإن قيم العمل هي الأخرى تختلف بعضها عن بعض في العديد من الوجوه، فقيم العمل في المنظمات الحكومية تختلف عن تلك التي يديرها القطاع الخاص، وقيم العمل في المنظمات الزراعية تختلف عن قيم العمل في المنضمات التربوية.[2]

---

[1] سحر قدوري: منظمات المجتمع المدني ودورها في تفعيل ثقافة قيم العمل في المؤسسات العراقية، العراق: مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية، (2008)،ص:05

[2] محمود عبد الله نجلاء: القيم التنظيمية للمديرين في الجهاز الحكومي القطري وعلاقته بالاداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: الجامعة الأردنية، (1992).

2-2-5-تصنيف قيم العمل:

إن تصنيف قيم العمل بين الباحثين كان بناءاً على إختلاف بيئتهم ومنطلقاتهم الفكرية والفلسفية، وسنركز في إستعراضنا هذا التصنيفات على أهميتها.

2-2-5-1-تصنيف قيم العمل حسب مكوناتها أو مجالاتها أو أنظمتها:

نميز من هذه التصنيفات ما يلي:

أ-**تصنيف "كينان"(kinane):** " صنف قيم العمل إلى داخلية وخارجية، وهذا يتضمن أساساً التمييز بين القيم التي ترتبط بالنشاط نفسه وتلك التي تعد أموراً مصاحبة للمشاركة في النشاط".[1]

ب- تصنيف" بوكهولر" (Bochholz): "تم تقسيم القيم الإدارية إلى خمسة أنظمة قيمية هي:

- **نظام قيم أخلاقيات العمل:** ووفقاً لهذا النظام فإن العمل شيء مقدس يجب الإخلاص فيه لأنه يمنح الفرد كرامة وشرفاً.

-**نظام قيم التوجيه الجماعي:** حيث يكتسب العمل معناه ضمن إطار هذه القيم من خلال مدى تأثيره في المجموعة التي يعمل فيها الفرد فالعامل ليس غاية في حد ذاته وإنما وسيلة لخدمة إهتمامات ومصالح المجموعة، وتوظيف قدرات المجموعة لصالح الفرد وبالشكل الذي يعزز نجاحه في المنظمة.

---

[1]منصور محمد جميل محمد: دراسة تحليلية للقيم المرتبطة بالعمل لدى المراهقين المصريين، رسالة دكتورة غير منشورة، كلية التربية عين شمس، (1973)، ص:54

- **نظام القيم الإنسانية:** تؤكد هذه القيم على ضرورة الإهتمام بالإنسان في موقع العمل، وبنموه وتطوره الإنساني أكثر من الإهتمام الذي يعطي للجوانب المادية للمنظمة.

- **نظام قيم الراحة والفراغ:** وتؤكد هذه القيم على إفساح المجال لراحة العاملين أثناء العمل ليشعروا بإنسانيتهم ويمارسوا هواياتهم ".[1]

2-2-5-2-تصنيف قيم العمل على أساس النمط أو القيمة:

نميز من بين أهم هذه التصنيفات مايلي:

التصنيف الأول: صنفت القيم حسب الأنماط التالية:

- **الدخل:** وترتبط هذه القيمة بالعمل الذي يعطي عائداً ماديا مجزياً يمكن الفرد من شراء الكماليات والعيش في رفاهية ويتمكن من الحصول على دخل بشكل متزايد.

- **القيادة:** وترتبط هذه القيمة بالعمل الذي يتيح للفرد أن يتحمل مسؤوليات هامة يظهر فيها قدرته على القيادة وتنظيم عمل الآخرين وتوجيههم وفرض سلطته عليهم.

- **الخدمة العامة:** وترتبط هذه القيمة بالعمل الذي يمكن الفرد من الإسهام في سعادة الآخرين وتقوية العلاقات الطيبة بين الناس وهداية وإرشاد الناس نحو الفضائل ومساعدتهم وخدمتهم.

- **المكانة الإجتماعية:** وترتبط هذه القيمة بالعمل الذي يتيح للفرد أن يكون مقرباً لدى الشخصيات الهامة وأن يصبح ذا مكانة، كما أن طبيعة العمل تمنحه الكثير من الفرص لكي يتعرف على ذوي النفوذ والتأثير وأن يحتل الصدارة في المناسبات الهامة، وأن يشتهر بين الناس ويتمتع بمركز مرموق بينهم.

---

[1] حمادات ، المصدر المصدر السابقاً ، ص: 37

– **الإنجاز:** وترتبط هذه القيمة بالعمل الذي يتيح للفرد أن يقوم بأعمال وينتج فيها ويرى ثمار جهوده وأنه قد تمكن من النجاح في شيء ما إلى جانب تحصيل معارف وخبرات مستمرة أثناء قيامه بهذا العمل.

– **الإستقلالية (القدرة على التصرف بإستقلالية):** وترتبط هذه القيمة بالعمل الذي يتيح للفرد أن يوجه نفسه بنفسه، وأن يحترم إرادته وإستقلاليته إلى جانب وجود مواقف يواجهها الفرد بذكاء ومثابرة حتى يتغلب عليها بنجاح.

– **الإبتكار:** وترتبط هذه القيمة بالعمل الذي يتيح للفرد فرصة البحث والتجريب والإبتكار وتحويل أفكار عن طريق التجريب العلمي إلى واقع يمكنه من تحديد وتطوير الحياة المناسبة للمجتمع.

– **العلاقة بالزملاء:** وترتبط هذه القيمة بالعمل الذي يتيح للفرد فرصة الإختلاط بالناس والتعرف عليهم وتكوين صدقات معهم وأن يعمل بينهم وأن يكون محبوباً بينهم متجنباً مشاعر الوحدة.

– **القيمة الجمالية:** وترتبط هذه القيمة بالعمل الذي يمكن الفرد من التعامل مع كل ماهو جميل، وأن يربي في الناس تذوق الجمال، وأن يهتم بالفنون وأن يصنع كل ما يضفي على حياة الناس بهجة وجمالاً.

– **التنوع:**وترتبط هذه القيمة بالعمل الذي يتيح للفرد أن يقوم بأعمال متنوعة ومختلفة ومتميزة فيها كثير من الأمور الشيقة التي تشد إهتمام الفرد، والقدرة على مواجهة المواقف الجديدة بإستمرار.

– **بيئة العمل:** وترتبط هذه القيمة بالعمل الذي يتيح للفرد أن يعمل في مكان تتوفر فيه وسائل الراحة التي تمكنه من النجاح في عمله بدون عناء.

-**العلاقة برئيس العمل:** وترتبط هذه القيمة بالعمل الذي يمكن الفرد أن يعمل مع رئيس متفهم يحسن معاملة المرؤوسين، ويساعدهم على الترقي في وظائفهم ويحل مشاكلهم، ويشعرهم بأنه يهتم إهتماماً خاصاً بكل منهم.[1]

التصنيف الثاني: أضاف هذا التصنيف أنماطاً أخرى لقيم العمل تتمثل في:

- **الرقابة:** وترتبط هذه القيمة بمن يتمتع بنزعة رقابية عالية وهو يرى أن هناك علاقة وطيدة بين الجهود والنجاح ويعتقد أن التطوير يعتمد على الإنجاز وأنه يمتلك سلطات رقابية واسعة، وأنه لديه تأثير كبير على سلوك من يقعون تحت رقابته.

- **الإعتماد بالنفس:** وترتبط هذه القيمة بمن يتميز بإرتفاع قيمة الإعتماد بالنفس، وهو الشخص الذي يعتبر أفكاره وآرائه خلاقة ومفهومة ومقبولة، وهو الذي يولي للتغذية الرجعية أهمية قصوى (رد فعل الآخرين).

- **النظام:** وترتبط هذه القيمة بمن يحب النظام ويكره الفوضى والغموض وهو ذلك الشخص الذي ينجح في المواقف المحددة المعالم الي لا لبس فيها.

-**العلاقات الإجتماعية:** وترتبط بمن يتميز بعلاقات إجتماعية واسعة وقوية، وهو الشخص الذي يهتم كثيراً بالعلاقات الإجتماعية ويقيم علاقات وطيدة مع عدد كبير من الأفراد.

- **المخاطرة:** وترتبط هذه القيمة بمن يقدر التغير والإثارة عما سواهما من القيم.[2]

التصنيف الثالث:ركز هذا التصنيف على مجموعة أنماط القيم المرتبطة ببعض الحاجات التي يسعى الفرد لإشباعها وتتمثل هذه الأنماط:

---

[1] محمد جميل، المصدر المذكور سابقاً .

[2]يوسف حسن محمود: بعض قيم العمل لدى المعلمين والمديرين بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية، القاهرة: دار الفكر العربي، (1985)، ص:233

– **الفخر:** ويظهر من خلال شعور الفرد بالمسؤولية إتجاه العمل، ومدى الإشباع الذي يحققه من عمله، ودرجة الإنضباط في العمل وحبه، ومدى إنشغاله في مواقف تفاعله اليومية، ومدى تعلقه بالرموز التي تدل على عمله.

– **الإندماجية:** وتتحقق بمدى رغبة الفرد في تحسين آدائه في العمل، ومدى تفاعله مع رؤسائه وتعاونه معهم، ومدى تفاعله مع زملائه ومشاركته في النشطة، وفي تطوير عمله من خلال المناقشة وحضور الإجتماعات، ورغبته في تصحيح أخطائه في العمل، ومدى ارتباطه بالعمل مقابل الأنشطة الأخرى.

– **الأفضلية في العمل:** وتركز على مجموعة من المؤشرات الدالة على تفضيل العمل على الأنشطة الأخرى مثل: طول ساعات العمل ودرجة أدائه، والطاقة المبذولة فيه من جانب الفرد، ومدى تعلق الفرد بعمله واستغراقه فيه، والمقارنة بين الجهد المبذول في العمل وعائده المادي، ومدى الاستمتاع بالإجازات، ومدى التركيز في العمل في حضور الآخرين.

– **القيمة الاقتصادية للعمل:** وتركز على العائد المادي من العمل وأولويته ضمن اهتمامات الفرد ومن ضمن مؤشراتها رغبة الفرد في زيادة دخله من العمل الإضافي، وتقييم الأعمال من خلال ما يجنيه منها مادياً ومدى ارتباط هذا العائد بالمكانة الاجتماعية، الرضا عن العمل، والوقت المبذول فيه.

– **القيمة الاجتماعية للعمل:** وتظهر هذه القيمة من خلال علاقة العمل بالاحترام في المحيط الأسري ومحيط الأصدقاء، والجيران والمجتمع ، والعلاقة بين نوعية العمل والمكانة التي يضيفها عليها الأفراد، والعلاقة بين مكان ممارسة العمل وطريقة أدائه وبين مكانته ودور العمل في توطيد الروابط الاجتماعية وخلق مجالات جديدة للتفاعل، ودور العمل في خلق الاستقرار الاجتماعي وفي خلق مستوى أفضل للحياة.

- **الحاجة أوالسعي إلى الترقية:** ويقصد بها أن الفرد يربط ترقيته في عمله كقيمة لارتباطه بذلك العمل، وتظهر من خلال محاولة الفرد الوصول إلى مكانة أفضل في العمل أو الحصول على عمل أفضل وانتقاء الأعمال التي فيها فرص أفضل للترقية والعلاقة بين السعي نحو الترقية والمتعة التي يحققها الأفراد من ممارسة العمل، وربط المنفعة التي يحققها الفرد من عمله بما يجلبه ذلك العمل من ترقيات.

- **الدافعية الإنجاز:** تهتم بدرجة الإنجاز في العمل كقيمة وتظهر من خلال مجموعة بنود متصلة بالنجاح والتحصيل والعطاء والمسؤولية والإبداع والعقلانية وحسن الأداء في العمل وتفضيل اللقب المهني.

- **الانتماء للعمل:** أن الشخص من خلال انتمائه لعمله يحقق مجموعة من القيم والتي تعبر عن مستويات مختلفة من الانتماء مثل الولاء، والتعاون (الرغبة الداخلية في التعاون مع زملاء العمل وتحقيق أفضل الأداء من خلاله)، واستخدام الوقت (توفير وقت العمل وعدم إضاعته في قضاء الأمور الشخصية)، وحب العمل لذاته (أداء العمل من خلال حبه والتوحد معه)، السعادة(الشعور بالسعادة في أداء العمل وفي الوقت الذي ينفق فيه).[1]

التصنيف الرابع: يتمثل هذا التصنيف في الذي قدمه " دونالد سوبر" لقيم العمل، حيث ميز وجود خمسة عشرة قيمة صنفها كما يلي:

- **الإيثارية (محبة الغير):** وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يسمح للشخص أن يساهم في سعادة الآخرين.

- **الجمالية:** وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من عمل أشياء جميلة وأن يقدم جمالاً للعالم.

---

[1] علام ، زايد ، المصدر المذكور سابقاً .

-**الإبداع:** وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من إكتشاف أشياء جديدة، تصميم منتجات جديدة وتطوير أفكار جديدة.

-**الإثارة الفكرية:** وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من التفكير المستقل، ومن معرفة كيف ولماذا تعمل الأشياء.

-**الإنجاز:** وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يعطي الفرد إحساساً بأنه أتم العمل بشكل جيد والميل للعمل ذو النتائج الملموسة.

-**الإستقلالية:** وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من العمل بطريقته الخاصة بالسرعة أو البطىء الذي يريد.

- **المكانة الاجتماعية:** وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من كسب احترام لآخرين والذي يعطي الشخص أهمية في نظر الآخرين.

-**الإدارة:** وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من التخطيط ووضع الخطط لعمل الآخرين.

- **الاقتصاد:** وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي له دخل جيد بحيث يمكن الفرد من الحصول ما يريد.

- **الأمن:** وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يجعل الفرد متأكداً من حصوله على الوظيفة حتى في أصعب الظروف.

-**الظروف المحيطة:** وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من العمل في ظروف مريحة

-**العلاقات الإشرافية:** وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من العمل مع مشرف عادل متفهم .

-**المشاركة:** وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من فرصة الاحتكاك والمشاركة في العمل مع المجموعة التي يحب.

- **طريقة الحياة:** وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من العيش بالطريقة التي يختارها وأن يكون لطيفاً مع الأشخاص الأخرين.

- **التنوع:** وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من القيام بأنماط مختلفة من الأعمال.

وسنركز في دراستنا للمعالجة الميدانية على متغير قيم العمل الذي يوجد في التصنيف الثالث.[1]

2-2-6-قيم العمل والتربية:

يعد موضوع قيم العمل وعلاقته بالتربية من بين أكثر الموضوعات التي شدت اهتمام المنشغلين بمختلف تخصصات العلوم الانسانية، فموضوع القيم يلقى اهتماماً متميزاً من قبل التربويين حيث يولونه أولوية قصوا في ضوء موقعه وعلاقته بفلسفة التربية والتعليم، فالقيم تعد مصدراً أساسياً لأهداف التربية، سيما وأن الأهداف التربوية ماهي إلا تعبير عن الأحكام القيمية فالتربية تهدف إلى إعداد الفرد للحياة في المجتمع الذي يعيش فيه بطريقة تمكنه من التكيف والنجاح مع أفراد المجتمع.

والتربية كعملية اجتماعية ثقافية تستلم قوتها من فاعلية القيم، وتستمد ضرورتها من ضرورة الوجود الاجتماعي للأفراد. حيث ينظر إلى التربية على أنها عملية قيمية، سواء غبرت عن نفسها في صورة واضحة وصريحة أم بصورة ضمنية، وبالتالي فإن العملية التربوية التي تسود أي مجتمع

[1] عبد الهادي جودت ، سعيد العزة: التوجيه المهني ونظرياته، الأردن، عمان: دار الثقافة والتوزيع، (1999).

إنما تحتاج إلى توافق الأنماط السلوكية والقيم وإلى تكامل الأدوار فيما بين مختلف دوائر المؤسسات التربوية ، ضمن عملية اجتماعية شاملة في التنمية.

والقيم تمر من جيل إلى جيل عن طريق وسائل الاتصال والانتشار الحضاري، والاحتكاك المجتمعي. وعند مرور ها عبر الأجيال والمجتمعات والحضرات لاتبقى ثابتة وراسخة بل تتعرض للتحوير والتغيير لكي تتلائم مع الأفكار والعقول التي تنتقل إليها، ومع البيئة التي تدخل فيها ومع روح العصر التي تكتنفها وتشكل إطار المرجعي والسلوكي.

فالقيم تتغلغل في حياة الناس، أفراداً وجماعات، ومؤسسات وترتبط عندهم بمعنى الحياة ذاتها وأهداف العمل، فكل مجتمع ينقل هذه القيم إلى أجياله المتعاقبة، لتقتدي بها وتعمل من خلالها بحيث تكون استمرار لوجودها، وحفاظاً لسماتها الأساسية وذلك عن طريق الوسائل التربوية المختلفة التي يهيئها المجتمع لأبنائه.

لهذا يظل المعلم هو العامل الحاسم والقادر على تعليم القيم ونقلها وإخراجها من الفكر المجرد إلى مرحلة الواقع الملموس، وهذا الأمر يجعلنا نعيد النظر في إعداد المعلم وأساليب إعداده وتدريبه، بهدف الوصول به إلى مرحلة القدوة التي يقتدي بها الطلاب.[1]

"والتربية في جوهرها عملية قيمية، تسعى المؤسسات التعليمية إلى غرسها لدى ابنائها بل إن أهم نتائج التربية هو أن تتخذ لها مجموعة من القيم البناءة الدائمة التي تخضع لها الجماعة وتلتف حولها . فالشخص المتعلم الذي لا توجهه معارفه وقدراته نحو أهداف وقيم يتخذها لنفسه ، يصبح خطراً على نفسه وعلى المجتمع، وإن عملية البناء القيمي مسؤولية كل من له علاقة بالتربة والتعليم".[2]

---

[1] حمدات ، المصدر المذكور سابقاً .

[2] الجمل علي أحمد: القيم ومناهج التاريخ الإسلامي، القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع، (1995)، ص:90.

في ضوء هذه الأهمية تصبح دراسة قيم العمل ضرورية للتربية حيث ينبغي على التربية بمؤسساتها وطرائقها النظامية وغير النظامية، السعي نحو مناقشتها وتدعيمها لدى الأفراد والجماعات باعتبار أن التربية في تحليلها النهائي مجهود قيمي يستهدف تحليل القيم الاجتماعية والتربوية ومن ثم غرسها بعد تمحيصها في مجتمع الناشئة والكبار معاً.

2-2-7-قياس قيم العمل:

يرى محمد حسن حمدات (2006) أن قيم العمل تقاس بعدة طرق منها:

أ – المشاهدة أو الملاحظة: يمكن من خلالها التعرف على حقيقة السلوك دون امكانية لتزييفه، خاصة إذا أجريت على غفلة من الافراد موضوع الدراسة، وتعد من أكثر الطرق ملائمة للعاملين، والملاحظة العلمية المنظمة يمكن أن تأتي بنتائج دقيقة، فتطبيقها يتطلب من أن يحدد القيم التي يهتم بدراستها، في مرحلة معينة، ويحدد مظاهر هذه القيم، وهل هي ثابتة أم متغيرة.

ب- المقابلة الشخصية: حيث يقوم الباحث بتوجيه مجموعة من الأسئلة الى أفراد العينة موضوع الدراسة في موقف حسب خطة معينة للحصول على معلومات عن سلوكهم، والسمات الشخصية لهم، ويمكن أن تأخذ أشكالاً متعددة منها: تقديم القصص، كما يمكن استخدام أسلوب الرسومات لتقدير قيم الافراد، أو اجابة عن مجموعة من الاسئلة حول موضوع ما.

ج – تحليل المضمون: وهنا يصف الباحث المحتوى الظاهر وصفاً موضوعياً ومنظماً وكمياً، ويتم فيه تقسيم البدائل الى أجزاء حسب طبيعة المادة ، إما الى رموز أو جمل أو كلمات ...الخ، للحصول على بيانات إحصائية وجداول كمية وكيفية عن المادة موضوع التحليل.

د – الاختبارات: وهي من اكثر الطرق المستخدمة في مجال قياس قيم العمل منها:

– اختبار "جوردون"Gordon للقيم الادارية والذي يقيس ست قيم ادارية هي (قيم الدعم، قيم الامتثال، قيم التقديرية، قيم الاستقلالية، قيم الخيرية، قيم القيادة).

– اختبار " البورت وفيرنونلندزي" Allport ,Fernon,Lindzy الذي يقيس ست قيم هي: (القيم الاجتماعية، القيم النظرية، القيم الاقتصادية، القيم الجمالية، القيم الدينية، القيم السياسية).

– مقياس القيم الفارقة الذي أعده " برنس " Prince وصنف فيه القيم إلى قيم تقليدية، وقيم عصرية.

– مقياس دراسة الاختبارات "ودورف" Woodworf يكشف هذا المقياس عن عدد من القيم مثل (قيم الحياة الأسرية والتدين والصداقة والخدمة الاجتماعية والنشاط العقلي).

– مقياس قيمة العمل "سوبر" Sopare ويقيس (15) قيمة يطلب من الفرد ترتيبها حسب أهميتها بالنسبة له. [1]

[1] حمدات ، المصدر المذكور سابقاً.

الفصـــل الثالث

التحليل العاملي

تمهيد:

يمر المجتمع الآن بثورة تكنولوجية في جميع جوانب العلوم التربوية، النفسية، الاجتماعية الرياضية، الطبية ويجب علينا أن نساير هذا التقدم السريع في البحث والمعرفة.

وقد تطور التحليل العاملي وتطور استخدامه تطوراً سريعاً منذ أن توصل إليه تشارلس سيبرمان وخاصة بعد أن تعددت المتغيرات وتداولت فيما بينها، فكان لزاما علينا أن نبحث عن طريقة جديدة يمكن عن طريقها إخضاع هذه المتغيرات لوسيلة تجمعها في مجموعات فتسهل على الباحث الدراسة والباحث وكذلك تفسير النتائج التي توصل إليها تفسيراً منطقياً لنظرية محددة ومعروفة.

كما أصبح التحليل العاملي يحتل مكانة هامة في مجال البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية والرياضية، حيث أن هذه العلوم تخضع لكثير من المتغيرات المتداخلة التي يكون بينها مجموعة من الارتباطات السلبية أو الايجابية في حين أنه في بعض الأحيان لاتوجد ارتباطات مطلقاً.

3-1-التطور التاريخي لمفهوم التحليل العاملي:

يشير السيد محمد خيري(1997):أن بذور التحليل العاملي قد نبعت من بحوث وتجارب "سبيرمان" Spearman فقد أجرى سنة 1904م عدد من البحوث قام فيها بحساب معاملات الإرتباطات بين عدد من الإختبارات، وقد إنتهى من هذه البحوث إلى نتيجتين الآتيتين:

أ- أن هناك مايمكن أن يطلق عليه "الذكاء" كعامل يدخل في جميع العمليات العقلية.

ب-ومع هذا العنصر المشترك فإن جميع نواحي النشاط العقلي يختلف كل منها عن الآخر.

وكانت هاتان النتيجتان هما الأساس الذي بني عليه سبيرمان العاملين Two factor theor التي تنص على أن كل عملية عقلية تتكون من عاملين أساسين:

- عامل عام تشترك فيه جميع العمليات الأخرى ويرمز له سبيرمان بالرمز "Q".
- عامل خاص بها تختلف فيه كل عملية عن الأخرى ويرمز له سبيرمان بالرمز "S".[1]

" ولقد تعرضت نظرية العاملين لسبيرمان إلى كثير من أوجه النقد، ففي عام 1909م إقترح بيرت وجود عامل طائفي أطلق عليه التمييز الحسي، حيث قام بيرت بإعادة ماأجراه سبيرمان من تجارب فوجد أن معالجته الإحصائية تعكس أن ما إستخدمه من إختبارات يظهر على هيئة مجموعات يربط بين كل مجموعة عوامل مشتركة بين المجموعة الواحدة، أي عوامل طائفية تدخل في بعض العمليات دون غيرها بالإضافة إلى العامل العام المشترك بين جميع الإختبارات".[2]

وكذلك نقد طومسون نظرية العاملين لسبيرمان، وقدم طومسون نظريته المعرفة بإسم نظرية العينات ويفترض فيها وجود عدد كبير من العناصر المستقلة (نيورونات أوصلات أو رابطة بين

---

[1] السيد محمد خيري: الاحصاء النفسي، مصر: دار الفكر العربي، (1997).

[2] محمود السيد أبو النيل:التحليل العاملي لذكاء وقدرات الإنسان، دراسة عربية وعالمية، بيروت: دار النهضة العربية، (1986)، ص:24

مثير وإستجابة)، ويتكون كل نشاط عقلي من عينة محددة من هذه الوحدات ويؤدي التداخل بين العينات المختلفة إلى إرتباط أوجه النشاط العقلي.[1]

أما ثرستون فيرجع تنظيم العمليات العقلية على هيئة مجموعات أو قدرات عقلية حسب التفسير النفسي ، ويستبعد ضرورة وجود العامل العام المشترك في جميع هذه العمليات، ويقنع بأن يقرر بأنه لم يجد ضرورة تحتم عملية في أي بحث من بحوثه الإتجاه إلى مفهوم العامل العام كأساس لتفسير النتائج.

إلا أنه يعود ويفضل التفسير على أساس العوامل الطائفية المرتبطة Croup FactorsCorrelatrd، أوما يطلق عليه أحياناً العوامل الطائفية من الدرجة الثانية Group Factors Second Order وبهذا يقترب قليلا من تفسيره هذا من إحتمال إبعاد العامل العام .[2]

3-2-مفهوم التحليل العاملي:

يعتبر التحليل العاملي من أكثر التصميمات التي يتكرر استخدامها في البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية ذات المتغيرات المتعددة، وغالباً مايقوم الباحثون بقياس عدد كبير من المتغيرات في المشروع البحثي الواحد، وفي هذه الحالة يصبح تحليل البيانات أمراً عسيراً وغير عملي على الإطلاق.

أما التحليل العاملي فيكون مفيداً بالنسبة للباحث لأنه يوفر أساساً تجريبيا لإقلال المتغيرات العديدة إلى عدد ضئيل من العوامل، وعند إذن تصبح العوامل عبارة عن بيانات يسهل تحليلها وتفسيرها.

---

[1] لويس كامل مليكة: قياس وتقويم القدرات المعرفية في حالات الصحة والمرض، دليل مقياس ستانفورد بنيه الصورة الرابعة، القاهرة: دار النهضة العربية، (1994).

[2] خيري ، المصدر المذكور سابقاً .

ويؤدي التحليل العاملي وظيفة الإقلال من البيانات عن طريق تجميع المتغيرات التي توجد بينها وبين بعضها علاقات ارتباطية مرتفعة أو متوسطة.[1]

" حيث تقوم فكرة التحليل العاملي على حساب معاملات ارتباط الاختبارات المختلفة ثم تحلل هذه الارتباطات إلى العوامل التي أدت إلى ظهورها. وبذلك يؤدي هذا التحليل إلى الكشف عن العوامل المشتركة ومعرفة المكونات الرئيسية للظواهر التي تخضعها للقياس ولذا يعد أدق وأقوى وسيله لمعرفة الصدق الذي يسمى باسمه، أى الصدق العاملي ".[2]

ويعرف صفوت فرج (1980): " التحليل العاملي أسلوب إحصائي يستخدم في تناول بيانات متعددة ارتبطت فيما بينها بدرجات مختلفة من الارتباط، لتخلص في صورة تصنيفات مستقلة قائمة على أساس نوعية للتصنيف. ويتولى الباحث فحص هذه الأسس التصنيفية واستشفاف مابينها من خصائص مشتركة وفقاً للإطار النظري والمنطق العلمي الذي بدأبه".[3]

ويعرف السيد محمد أبو هاشم (2002) التحليل العاملي بأنه: " أسلوب إحصائي يمثل عدداً كبيراً من العمليات والمعالجات الرياضية، يهدف إلى تحليل الإرتباطات بين المتغيرات (بنود المقياس أو الإختبار) ومن ثم تفسير هذه الإرتباطات وإختزالها في عدد أقل من المتغيرات تسمى بالعوامل ".[4]

---

[1] مصطفى حسين باهي وآخرون : التحليل العاملي "النظرية والتطبيق" الطبعة الأولى، مصر: مكتب الكتاب للنشر، (2002).

[2] فؤاد البهي السيد: علم النفس الاحصائي، الطبعة الثانية، القاهرة : دار الفكر العربي، (1979)، ص(287-288)

[3] فرج ، المصدر المذكور سابقاً، ص:17

[4] السيد محمد أبو هشام: نمذجة العلاقات السببية بين المتغيرات المرتبطة بالقلق الإحصائي لدى طلاب الديبلوم الخاص في التربية، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية ـ بحوث ودراسات اللقاء السنوي العاشر، (264-290)، (2002)، ص: 266

ويعرف أحمد سعد جلال (2008) التحليل العاملي على أنه: " أسلوب إحصائي يهدف إلى تلخيص عدد كبير من المتغيرات في عدد أقل من العوامل لتلخيص الصورة بشكل أفضل والتعرف على المكونات العاملية التي ترتبط بين الجوانب لهذه المتغيرات والكشف عن العوامل المشتركة التي تؤثر في أي عدد من الظواهر المختلفة . وينتهي إلى تلخيص المظاهر المتعددة التي يحللها غلى عدد اقل من العوامل ".[1]

ويعرف حجاج غانم (2013) التحليل العاملي على انه " أسلوب إحصائي منظم يهدف إلى اختزال عدد كبير من المتغيرات الملاحظة إلى أقل من المتغيرات غير الملاحظة، والمتغيرات الملاحظة هي المتغيرات التي يمكن قياسها قياساً مباشراً بواسطة أدوات معدة لذلك، ومن ثم يمكننا التعبير عن المتغيرات الملاحظة بدرجات كمية (أو رتبية)، كما يمكن أن نطلق عليها أيضاً مؤشرات لأنها تدل على المتغير غير الملاحظ المنتمية إليه".[2]

ومن خلال التعريفات السابقة نستخلص أن التحليل العاملي عبارة عن أسلوب إحصائي يهدف الى اختزال او تقليص عدد العوامل الى اقل عدد ممكن من العوامل التي تساعد على وصف الظاهرة.

3-3-أهداف التحليل العاملي:

"من أهم الأهداف التي ترمي إليها المحاولات العلمية تنظيم الحقائق والمفهومات تنظيماً يوضح ما بينهما من علاقات، أو تقسيمها على أساس ما بينهما من أوجه التشابه والاختلاف. وقد

---

[1]أحمد سعد جلال: مبادئ الإحصاء النفسي ـ نطبيقات وتدريبات عملية على برامج spss، الطبعة الأولى، مصر، القاهرة: الدار الدولية للاستثمار الثقافية ،(2008)، ص:167

[2]حجاج غانم: التحليل العاملي نظريا وعملياً في العلوم الانسانية والاجتماعية، الطبعة الأولى، القاهرة: علم الكتب، (2013)،ص:09

نشطت عملية التقسيم والتنظيم منذ منتصف القرن الماضي فيما يتعلق بالظواهر الطبيعية phenomena Physical حيث يكون التقسيم واضحاً محدوداً وعند ما تحول إتجاه التقسيم العلمي للظواهر الحيوية Biolojical إ تضح أن التقسيم المحدد لا يتمثل في الأنواع المختلفة، بل وجد أن السمات والصفات البيولوجية بتداخل بعضها بعض فهي سمات مرتبطة لا يمكن فصلها واقترح جولتن Galton طريقة معامل الارتباط كوسيلة عددية لوصف هذا التداخل، فإذا إتجه التقسيم بعد ذلك إلى السمات النفسية أو الظواهر الاجتماعية كانت صعوبة التقسيم أصعب بعد ذلك الى السمات النفسية أو الظواهر الاجتماعية الإجتماعية كانت صعوبة التقسيم أصعب بكثير نظراً لتعدد الصور وتشابك العوامل التي تكونها تشابكاً يجعل من العسير على التجارب العلمية وحدها – مهما أحكمت – القيام بعملية التقسيم والتنظيم دون مساعدة الوسائل الإحصائية التي تهدف لذلك في ميدان القياس النفسي والاجتماعي الطريقة المسماة "**التحليل العاملي**".

حيث يبدأ الباحث بعدد من القدرات العقلية أو السمات النفسية مثلاً، وينتهي إلى مجموعات، يرتبط أفرادها تبعاً لعدد من الأسس هي التي يطلق عليها العوامل".[1]

ويشير أثناسيوس والبياقي الى إمكانية استخدام التحليل العاملي لتحقيق عدة أهداف نذكر منها:

– أ – **التعرف على انماط العلاقات البينية** :فمثلا اذا كانت لدينا مصفوفة ارتباطات بين مجموعة من المتغيرات تمثل خصائص أو الاستجابات المستخلصة من صحيفة استبيان فإن الاسلوب االتحليل العاملي يكشف عن الانماط المنفصلة للعلاقات البينية التي تتضمنها المتغيرات ويحدد علاقة كل متغير بتلك الانماط ودرجة هذه العلاقة.

[1] محمد الخيري السيد، المصدر المذكور سابقاً ، ص:267

- **ب – الاقتصاد في وصف البيانات:** إذا كان لدينا عدد كبير من المشاهدات خاصة بمجموعة كبيرة من المتغيرات فانه يمكن من تركيز هذه البيانات في صورة عدد قليل من العوامل أو الأبعاد تقوم مقام المتغيرات العديدة في إجراء الوصف والمقارنة.

-ج – اختبار صحة الفرضيات: يمكن استخدام التحليل العاملي اختبار صحة الفرضيات الخاصة بنمط العوامل المؤثرة في مجموعة من المتغيرات وذلك بتحليل مصفوفة الارتباطات بين تلك المتغيرات والحصول على مصفوفة العوامل التي يمكن بها اختبار صحة الفرضية ويتضمن أسلوب التحليل العاملي اختبارات للدلالة المعنوية للعوامل. كما يمكن اختبار صحة الفرضيات الخاصة بارتباط العوامل او استقلالها.[1]

ولقد بين Eyzenck (1953)أن لتحليل العاملي ثلاث أهداف أساسية يسعى إلى تحقيقها ويرتبط بهذه الأهداف ثلاث وجهات للنظر إلى طبيعة العوامل، وعدد كبير من طرق إستخراج العوامل والتدوير، وهي الأهداف ذاتها لأي فرع من فروع الإحصاء وهي:

-1 الوصف.

-2 البرهنة على الفروض.

-3 إقتراح فروض من لبيانات الأولية.

معظم علماء النفس يدركون هذه الاستخدمات الثلاثة للإحصاء، ولكن تظهر هذه المشكلة عندما تنطبق هذه الأهداف على التحليل العاملي، ويناقش "إيزيك " إستخدامات التحليل العاملي على هذه المستويات الثلاثة، مع تعريف العامل في كل مستوى، فبالنسبة للهدف الأول فإن العامل إحصاء مختصر يهدف إلى إقتصاد في الوصف، ويصف علاقات مستقيمة بين مجموعة من

[1] زكريا زكي أثناسيوس ، عبد الجبار توفيق البياقي: المدخل إلى التحليل العاملي، الجامعة المستنصرة، (1977).

المتغيرات، ولا يتضمن العامل تحديدا لأي معنى نفسي أو أسباب، ولا يقترح فروضاً أو يثبتها، وقد وجد بعض علماء النفس وجهة النظر هذه جداً جذابة. ويرى آخرون عكس هذا الرأي، فيرون أن التحليل العاملي يقترح فروضاً، ولا تقتصر وظيفته على الوصف، ليصبح جزء من النظرية النفسية من حيث أنه أسلوب إحصائي يختصر العلاقات بين مجموعة من المتغيرات، ويقترح علاقات سببية لم يسبق إكتشافها، فهوا يشبه في ذلك طرق الملاحظة و العمل الإكلينيكي، إلا أن الأخيرين يقلان عنه في درجة الدقة والصرامة.

وقد يسهل تكوين الفروض في مجال تتوفر فيه ملاحظات كثيرة، إلا أن إسهامات التحليل العاملي مهمة جداً في المجالات الجديدة نسبياً.[1]

3-4-مجالات تطبيق التحليل العاملي:

لقد كانت تطبيقات التحليل العاملي منذ نشأته في مجال علم النفس وخاصة في مجال تحديد ابعاد العقل البشري، وقد أدى ذلك الى وجود رابطة قوية بين التحليل العاملي والمفاهيم السيكولوجية للقدرات العقلية، كما استعمل اسلوب التحليل العاملي في دراسة سمات المزاج والميول والشخصية كما استعمل في دراسة المشكلات الخاصة بالتعلم، وخلال الحرب العالمية الثانية استعمل أسلوب التحليل العاملي في دراسة الصدق العاملي للاختبارات النفسية بهدف اختيار اقل عدد من الاختبارات لقياس القدرات العقلية التي تؤهل الشخص للقيام ببعض الأعمال الفنية بشكل فعال وخاصة في الفروع المتعددة للخدمات العسكرية.

وقد انتقل تطبيق أسلوب التحليل العاملي، حديثا الى المجالات العلمية الأخرى كعلم الاجتماع والطب والعلوم السياسية فقد استعمل في الدراسات المقارنة للأجناس المختلفة بالنسبة

---

[1] بدر محمد الأنصاري: النظريات العاملية للشخصية، الكويت: مكتبة المنار الاسلامية، (1997).

للمتغيرات الثقافية، كما استخدم في تشخيص الامراض بهدف الكشف عن ما ينذر بحدوثها، وقد بدأ أسلوب التحليل العاملي في مجال الصناعة والتجارة وإدارة الأعمال بهدف التعرف على العوامل التي تؤثر على المستهلكين عند اتخاذ القرارات لشراء منتجات معينة كما استعمل في دراسات تحليل العمل.[1]

ويتضح مما سبق أن التحليل العاملي ليس وقفاً على علم النفس أو التربية فقط، ولكنه أسلوب علمي إحصائي من أساليب الدراسة التحليلية التي تهدف إلى التقسيم والتبويب لجميع القوى والمؤثرات الفعالة في ظاهرة معينة.

3-5-أنواع التحليل العاملي:

هناك نوعين من التحليل العاملي التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي.

3-5-1-التحليل العاملي الإستكشافي:

"وهو من التحليل الذي يهدف الى اختزال عدد المتغيرات الملاحظة المكونة للمتغير الرئيسي موضوع البحث او الاهتمام الى عدد اقل من العوامل يسمى (العوامل)".[2]

ويرمز له إختصاراً ب (E.F.A)، ويستخدم في الحالات التي تكون فيها المتغيرات أو العوامل غير معلومة أوغير مؤكدة، ويسير التحليل في طريق الإستكشاف لتحديد العوامل الكامنة و علاقتها بالمتغيرات المستخدمة.[3]

---

[1] أثناسيوس، البياقي، المصدر المذكور سابقاً .

[2] حجاج ، المصدر المذكور سابقاً، ص:15

[3] Crucianu M., Asselin de Beauville, J.P., Boné R.,: Mèthods factorelle pour l'analyse des donnèes –Mèthode linèaire et extentions non – linèaires. Paris: Lavoisier, (2004).

3-5-2-التحليل العاملي التوكيدي:

ويرمز له إختصاراً ب (C.F.A)، ويستخدم لإختبار الفروض بوجود صلة معينة بين المتغيرات والعوامل الكامنة، إعتماداً على نظرية معينة أو أدبيات البحث، ثم يختبر الباحث نظام الصلة المفترض إختباراً إحصائياً، وعليه التحديد المسبق لنموذج التحليل العاملي التوكيدي يسمح للمتغيرات بحرية التشبع على عوامل محددة دون غيرها، ثم يتم تقويم النموذج بطريقة إحصائية لتحديد دقة مطابقته للبيانات المستخدمة.[1]

الفارق الجوهري بين التحليل العاملي التوكيدي والتحليل العاملي الإستكشافي حسب ما يشير إليها احمد تيغزة (2011): هو أن التحليل العاملي التوكيدي يستعمل لإختبار النموذج النظري وصلاحيته، في حين أن التحليل العاملي الإستكشافي فيستعمل لإستخراج العوامل الكامنة للمتغيرات المقاسة بطريقة إستكشافية، أي يتم التعرف على العوامل الكامنة للمتغيرات المقاسة بعد التحليل.

إن الباحث عند إستعمال التحليل العاملي الإستكشافي يخضع البيانات للتحليل العاملي بدون أن يحدد طبيع العوامل، ونوع الفقرات أو المتغيرات المقاسة التي تتشبع على كل عامل، وإنما يكتشف ذلك بعد التحليل. ومعنى ذلك أن الباحث لاينطلق من تصور محدد نظري للنموذج العاملي الذي يريد أن يختبر صحته وإنا سيتعرف على عدد العوامل، وطبيعتها، ونمط تشبعات المتغيرات المقاسة عليها على نحو إستكشافي أي بعد إجراء التحليل. على النقيض من التحليل العاملي الإستكشافي، فإن لاتحليل التحليل العاملي التوكيدي يتطلب بالضرورة أن يحدد الباحث نموذجه النظري العاملي بدقة. أي يحدد قبل إجراء التحليل العاملي إعتمادا على تأصيله النظري للموضوع، الأبعاد التالية للنموذج النظري:

---

[1] أحمد مراد صلاح: الأساليب الاحصائية في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، (2000).

أ- نوع النموذج العاملي بما في ذلك عدد العوامل: هل النموذج العاملي أحادي العامل أم ثنائي العامل أو متعدد العوامل بحيث يحدد عدد العوامل التي يفترض أن النموذج يتألف منها.

ب- يحدد المتغيرات المقاسة أو المؤشرات (سواء أكانت فقرات، أو مقاييس فرعية، أو إختبارات، وغيرها) التي تقيس كل عامل من العوامل المفترضة. فإذا إفترض الباحث نموذجاً عاملياً يحتوي على عاملين بحيث أن كل عامل يحتوي على أربع مؤشرات أو متغيرات مقاسة فمعنى ذلك أن الباحث يتصور أن الموضوع الذي ينظر له يتكون من بنية عاملية تحتوي على عاملين، بمعنى لا يتلخص في عامل واحد أو يتلخص في أكثر من عاملين وإنما يتلخص على وجه التحديد في عاملين، وأن كل عامل تتشبع عليه وحده (تقيسه بدقة) أربع مؤشرات أومتغيرات مقاسة بحيث أن المؤشرات التي تتشبع على العامل الكامن الأول لاتتشبع على العامل الكامن الثاني، وفي المقابل فإن المؤشرات التي تتشبع على العامل الثاني لا تتشبع إطلاقاً على العامل الكامن الأول.

ج-يحدد ما إذا كانت العوامل التي حددها مرتبطة فيما بينها أم أنها مستقلة، وغالباً مانجد الباحث يفترض أن العوامل التي حددها مرتبطة فيما بينها.

د- يحدد أيضاً أخطاء القياس وهو باقي التباين الذي لم يقوم العامل على تفسيره بالنسبة لكل مؤشر من مؤشراته المقاسة وتتألف هذه الأخطاء من الأخطاء العشوائية وأيضاً من الأخطاء المنتظمة التي ولدتها طبيعة الطريقة المستعملة.

ولقد إعتمدا الباحث على النوع الأول والثاني معاً في الدراسة الحالية أما الأول نظراً لتحقيق الهدف الذي تسعى إليه وهو الكشف عن المكونات العاملية لقيم العمل في البيئة الجزائرية والثاني لتأكيد ما توصلنا اليه.[1]

---

[1] تيغزة ، المصدر المذكور سابقاً .

3-6-طرق التحليل العاملي:

تهدف طرق التحليل العاملي على إيجاد مجموعة من العوامل التي تكون مسؤولة عن توليد الاختلافات في مجموعة مكونة من عدد كبير من متغيرات الاستجابة حيث يمكن التعبير عن المتغيرات المشاهدة كدالة في عدد من العوامل المستترة، حيث تكون العلاقة بين المتغيرات داخل العامل الواحد اقوى من العلاقة مع المتغيرات في عوامل أخرى.

إن التحليل العاملي يساعد على فهم تركيب مصفوفة الارتباط أو التباين المشترك من خلال عدد قليل من العوامل.[1]

وقد تتعدد الطرق الحسابية المستخدمة في التحليل العاملي، فهناك الطريقة القطرية والطريقة المركزية، والطريقة المركزية باستخدام متوسط الارتباطات، وطريقة المكونات الأساسية، وسنوجزها فيما يلي:

3-6-1-الطريقة القطرية:

تعد الطريقة القطرية من الطرق المباشرة والسهلة في التحليل العاملي ، ويمكن استخدامها إذا كان لدينا عدد قليل من المتغيرات وترمي للحصول على نتائج سريعة وإن كانت تصلح أيضاً لتحليل المصفوفات الارتباطية المختلفة مهما كانت رتبها.

الصعوبة الوحيدة التي تحد من إمكانية استخدام الطريقة القطرية هي أنها تتطلب معرفة سابقة ودقيقة بقيم شيوع المتغيرات، وبدون هذه المعرفة لا يمكن استخدامها، كما لا يسهل هنا

---

[1] بشير سعد زغلول:دليلك إلى البرنامج الاحصائي spss الاصدار العاشر، العراق: الجهاز المركزي للإحصاء، (2003).

استخدام تقديرات لقيم الشيوع سواء بوصفها أقصى ارتباط أو متوسط الارتباطات الخاصة بالمتغير.[1]

3-6-2-الطريقة المركزية The Centriod Methodلثرستون:

مميزات الطريقة المركزية:

- قلة حجم العمل بها.
- إمكانية المراجعة في كل خطوة من الخطوات الحسابية.
- تتميز بسهولة حسابها.
- إستخلاص عدد قليل من العوامل العامة.

عيوب الطريقة المركزية:

- إستخلاص قدراً محدوداً من التباين الإرتباطي.
- تتحدد قيم الشيوع في المصفوفة الإرتباطية وفق تقديرات غير دقيقة.[2]

3-6-3-الطريقة المركزية بإستخدام متوسط الإرتباطات:

لاتختلف هذه الطريقة عن الطريقة المركزية المعتادة إلا في إستخدامها تقدير الشيوع، وهو عبارة عن متوسط إرتباطات المتغير ببقية المتغيرات في المصفوفة، ثم حساب العوامل بعد وضع المتوسط الخاص بإرتباطات كل متغير في خليته القطرية، ولهذا السبب يطلق على هذا الأسلوب إسم الطريقة المركزية بإستخدام متوسطات الإرتباطات، غير أن هذه الطريقة لاتوفر نفس الدقة التي نجدها في الطريقة المركزية التامة، إذ تؤدي إلى خفض محدود في نسبة التباين التي تعبر عنها

---

[1] فرج ، المصدر المذكور سابقاً .

[2] إخلاص محمد عبد الحفيظ ، حسين باهي مصطفى ، عادل محمد الناشر: التحليل الاحصائي في العلوم التربوية، نظريات . تطبيقات . تدريبات، القاهرة: مكتبة لانجلوا المصرية،(2004)، ص:326

العوامل الناتجة، غير أن هذه الطريقة تبدو مفيدة في حالة وجود عدد كبير من المتغيرات دون توفر وسائل آلية لإجراء العمليات الحسابية.[1]

3-6-4-طريقة المكونات الأساسية:

تم إنشاء هذه الطريقة من طرف هوتلنج "Hotteling " عام 1933م وتعتبر من أكثر طرق التحليل العاملي دقة وشيوعاً في الإستخدام وأكثر مايميز هذه الطريقة هو أن كل عامل يستخلص أقصى تباين ممكن ويؤدي إلى أقل قدر ممكن من البواقي، كما أن المصفوفة الإرتباطية تختزل إلى عدد من العوامل المتعامدة غير المرتبطة".[2]

كما تعتبر " من أقدم طرق التحليل العاملية وأكثر إستعمالاً وهي طريقة إحصائية وصفية وتهتم بالمتغيرات الكمية وتهدف إلى دراسة العلاقة بين المتغيرات وتلخيص مجموعة كبيرة من المعطيات الكمية وذلك من خلال المركبات الأساسية التي تلخص المتغيرات المقاسة " . [3]

وهذه الطريقة الاخيرة هي التي سوف يعتمد عليها الباحث عليها في الدراسة نظراً لشيوعها ودقتها.

3-7-محكات تحديد عدد العوامل المستخرجة من التحليل العاملي:

يذكر عبد الخالق احمد محمد (1994):أنه من الممكن -نظرياً وحسابياً - أن يستمر إستخراج عدد من العوامل مساوي لعدد المتغيرات، ويتنازع لدى المحلل العاملي في هذه الحالة مطلبان قد يكونان متعارضين وهما:

---

[1] فرج ، المصدر المذكور سابقاً .

[2] أحمد محمد عبد الخالق: الأبعاد الأساسية للشخصية، الطبعة الثانية، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، (1994)، ص:103

[3] Guigou J.L.,:Analyse des données et choix à critères multiples, Paris: Dunod, (1973),P:111

أ- أن يستخرج أقل عدد من العوامل، وفي هذا تحقيق لمنطق الطريقة، وتحقيق لأهم هدف من أهداف التحليل العاملي من حيث هو منهج علمي يهدف إلى الإيجاز والدقة وتفسير الكثرة بالقلة ،وهذاهو مبدأ الإختزال.

ب -ألا يهمل جزء من التباين الجوهري الذي يكشف عن الفروق الفردية، وقد يكون هذا الجزء الذي تركه مهماً في تفسير الظاهرة موضع البحث وهذا هو مبدأ الكثرة أو التعدد.[1]

ويشير صفوت فرج (1980): أنه لايوجد حتى الآن قاعدة رياضية مقبولة من قيل الجميع للتوقف على إستخلاص العوامل، وإن كان هناك عدد من المحكات التي إستخدمها لهذا الغرض والواقع أنها تؤدي في الغالب إلى نتائج متقاربة،[2] وفيما يلي أهم المحكات:

3-7-1-محك تيكر:

وتنص على أنه إذا لم يوجد نقص ذي دلالة في حجم القيم المتبقية من مصفوفة إلى أخرى، فإن العامل الذي إ ستخلص يكون ذات دلالة .[3]

3-7-2-محك همفري:

بينما كانت الطريقة السابقة تعتمد على حجم التباين في مصفوفة البواقي ومدى تناقصه تدريجياً بعد كل عامل مستخلص، فإن محك "همفري" تقوم على أساس آخر مختلف تماماً فهي من ناحية تعتمد على حجم العينة الأصلية التي حسبت الإرتباطات بين متغيراتها، وتعتمد ثانياً على فكرة أن تشبعين فقط وليس ثلاثة كافيين لتقرير وجود عامل عام، وعلى ذلك نكتفي من هذه القاعدة بإستخدام مؤشرات عاملية تكون عبارة عن أعلى تشبعين لمتغيرين، بالإضافة إلى حساب الخطأ

---

[1] عبد الخالق ،المصدر المذكور سابقاً .

[2] فرج ، المصدر المذكور سابقاً .

[3] حسين باهي وآخرون ، المصدر المذكور سابقاً .

المعياري لمعامل إرتباط صفري للمقارنة بينهما كمؤشر للتوقف أو الإستمرار في إستخلاص عوامل جديدة. [1]

3-7-3-محك كومب:

ويطلق هذا المحك فقط على المصفوفات التي تحتوي على قيم موجبة أو صفرية، ويسمح بالقيم السالبة الصغيرة التي لا تختلف إختلافاً واضحاً عن الصفر، وبذلك يعتمد هذا الأسلوب على نمط البواقي في المصفوفة أكثر من إعتماده على حجمها أو دلالتها، حيث يفترض أنه في حالة وجود عوامل ذات دلالة مرتفعة لم تستخلص بعد وليس مجرد تباين خطأ المصفوفة فعلينا ألا نتوقع قيم سالبة أكثر في مصفوفة البواقي بعد العكس مما يتوقع بحكم الصدفة في مصفوفة ناتجة عن ارتباطات إيجابية. [2]

3-7-4-محك كايزر:

إقترح Guttman (1954) محك كايزر وهو محك رياضي في طبيعته، ويعتمد هذا المحك على حجم التباين الذي يعبر عنه العامل، فلكي يكون العامل بمثابة فئة تصنيفية فلابد أن يكون تباينه أو جذره الكامن أكبر أو مساوي وعلى الأقل لحجم التباين الأصلي للمتغير، وبما اننا لا نستطيع نظرياً إستخلاص كل تباين المتغير في عامل واحد فقط فإن حصولنا على عامل جذره الكامن لا يقل عن واحد صحيح لابد وأن يكون مصدر تباينه أكثر من متغير، وبالتالي يكون عاملاً معبراً عن تباين مشترك بين متغيرات متعددة. [3]

---

[1] فرج، المصدر نفسه .

[2] عبد الحفيظ وآخرون ، المصدر المذكور سابقاً.

[3] Guttman L.,: Some necessary conditions for common-factor analysis, Psychometrika, 19 (149-161), (1954).

ويذكر صفوت فرج (1980) أن هذا المحك يتطلب مراجعة الجذر الكامن للعوامل الناتجة، وأن تقبل العوامل التي يزيد جذرها الكامن على واحد صحيح، ويبدو هذا الأسلوب صالحاً ومناسباً على وجه الخصوص لطريقة المكونات الأساسية ل"لهوتلينج".[1]

ويذكر عبد الخالق احمد (1994)أن العوامل الدالة في هذه الطريقة هي العوامل التي يساوي أو يزيد جذرها الكامن على واحد صحيح، أي أن التباين الذي يستوعبه كل عامل وهو مجموع مربعات التشبعات كل عامل يساوي واحد صحيح بشرط أن يكون قد وضع في الخلايا القطرية واحد صحيح، والجدير بالذكر أن هذه الطريقة تعطي نتائج متقاربة مع عدد العوامل المستخرجة عادة، بالإضافة إلى سهولة حساب هذا المعيار، وهو شائع الإستخدام. [2]

3-7-5-محك كاتل:

تؤدي خطوات إستخلاص العوامل من المصفوفة الإرتباطية إلى إنتاج العوامل الأكثر عمومية أولا في كل الاساليب العاملية بلا إستثناء، ثم تبدأ العوامل الخاصة أو التباين النوعي في الظهور، لأن حجم التباين النوعي الذي يتسرب إلى العوامل الناتجة يتزايد في العوامل الأخيرة ويبدأ في فرض صورة تقلل من أهمية المصفوفة العاملية، ويتطلب الأمر في هذه الحالة تحديد العدد الأمثل من العوامل قبل أن يؤدي ظهور التباينات الخاصة إلى إحداث خلل في المصفوفة العامل، ويقترح "كاتل" هنا محكاً بسيطاً يطلق عليه إسم البقايا المبعثرة "Scree test"وذلك بأن تقوم برسم محويين متعامدين تضع في المحور الأفقي عدد العوامل التي نتجت من التحليل، ويقسم المحور الرأسي وفقاً لوحدات منتظمة معبرة عن الجذر الكامن المستخلص للعوامل المختلفة، وسنلاحظ بع إتمام رصد عواملنا وجذورها الكامنة، أن حجم الجذر الكامن يتناقص بشكل كبير في العوامل

---

[1] فرج ، المصدر المذكور سابقاً .

[2] عبد الخالق، المصدر المذكور سابقاً .

الأولى إلى أن يصل إلى نقطة معينة وهي غالبا حول جذر كامن واحد صحيح ثم يبدأ حجم الجذر يتناقص بصورة ضئيلة بحيث يستوي فيها الخط البياني مع الخط الأفقي.

وإذا إفترضنا أن النقطة التي ستتوقف لديها في قبولنا للعوامل هي عند العامل الرابع على سبيل المثال فإن الفرق لن يكون كبيراً في الواقع بين ما يقدمه محك "كاتل" وبين ما يقدمه محك "كايزر "ميزتها في هذه الحالة في كونها لا تتطلب إستخلاص عدداً كبيراً من العوامل ثم رصدها في الشكل البياني للتعرف على نقطة توقف التناقص وإستواء الخط، حيث يمكن حساب الجذر الكامن لكل عامل بطريقة "كايزر" قبل إستخلاص العامل التالي مما يوفر جهداً مما يوفر جهداً لا مبرر له.[1]

3-8-تدوير المحاور بعد التحليل العاملي:

بعد استخلاص العوامل بإحدى الطرق العلمية وحساب مصفوفة التحميل (التشبع) وتسمى في نظام SPSS ب Factor Matrix فالعوامل هي عبارة عن محاور متباعدة تمثل تشبعات المتغيرات احداثيتها، وبإجراء التدوير على هذه العوامل بهدف أساسي هوا اعادة تحديد مواضعها للوصول الى قدر من الثبات والاتساق الداخلي حتى يتسن للباحث تفسيرها.

فكما نعلم انه في اي تحليل عاملي العلاقة بين اي عاملين متعامدة يعني انه يمكن تمثيل هذين العاملين على شكل محورين يلتقيان في نقطة الصفر بزاوية قائمة 90 درجة مأوية اي انه لا ارتباط بينهم على الإطلاق، وبما ان جيب تمام الزاوية القائمة يساوي صفر فمعنى ذلك ان العلاقة بين اي عاملين متعامدين علاقة صفرية اي اننا امام عوامل مستقلة او فئات تصنيفية غير متداخلة.

---

[1] فرج ، المصدر المذكور سابقاً.

وإن بدا أن التدوير المتعامد مقبولاً في عدد من المجالات فإنه لايلاقي قبول في عدد آخر من المجالات ويقبل بدلاً منه أسلوب آخر من أساليب التدوير وهو الأسلوب المائل oblique وفي هذا الأسلوب لا تقبل الزاوية القائمة بين المحاور وتقبل بدلاً منها زاوية حادة لتعبر في النهاية عن عوامل مرتبطة وليست مستقلة ويجب على الباحث أن يختار الأسلوب الملائم لدراسته وعليه أن يحدد الأسلوب الذي سيتبعه في التدوير مائل او متعامد.[1]

وتتعدد الطرق المتعامدة للتدوير وكان أسلوب "الكوارتيماكس" Quartimax الذي إقترحه "كارول" Carroll هو أول الأساليب التحليلية التي ظهرت سنة 1953م في محاولة في تقديم حل رياضي للبناء البسيط، تناولت بعد ذلك عدة طرق رياضية لعل اشهرها " الفاريماكس " Varimax الذي قدمه "كايزر" Kaiser في سنة 1958م وتتقبل طريقة " الفاريماكس " فكرة البناء البسيط مع الإحتفاظ بالتعامد بين العوامل، ويميل أغلب الباحثون لإستخدام طريقة " الفاريماكس " ل "كايزر" والتي تؤدي إلى أفضل الحلول في خصائص البناء البسيط. وكما نجد عدد من الأساليب التحليلية لحساب العوامل المتعامدة، يوجد ايضاً عدد آخر من الأساليب المعروفة لحساب العوامل المائلة، بعضها حلول قائمة على العوامل المباشرة والبعض الآخر يبدأ من الحل المتعامد.

إلى أن الفروق التي قد تكون ضئيلة بين نتائج التدويرين المتعامد والمائل ليست هي موضوع إهتمام الباحثين بقدر ما يتجه إهتمامهم نحو إضفاء منطق الترابط أو التعامد بين العوامل.[2]

---

[1] العباسي عبد الحميد محمد: التحليل العاملي – تطبيقات في العلوم الاجتماعية باستخدام –spss جامعة القاهرة: معهد الدراسات والبحوث الإحصائية، قسم الاحصاء الحيوي والسكاني، (2011).

[2] فرج ، المصدر المذكور سابقاً .

3-9-تفسير العوامل:

تعد عملية تفسير العوامل الناتجة عن التحليل العاملي أحد المشكلات التي تواجه الباحثين في علم النفس، ويعتمد تفسير العوامل على المتغيرات (الإختبارات) التي ترتبط بالعامل وتلك التي لاترتبط به، وتحديد التشبعات المرتفعة أو ذات الدلالة الجوهرية والتي تعني أن هناك علاقة بين المتغير والعامل، وتسمى التشبعات البارزة.

وهناك عدة طرق لتحديد قيمة هذه التشبعات، فيرى "أوفرل وكليت"Overall & klett أن التشبع الدال هو مايزيد على (0,35)، أما "جورستش" Gorsuch فيرى أن القيمة الشائعة في معظم البحوث هي (0,30)، في حين يستخدم آخرون الإختبارات الإحصائية لتحديد دلالة كل تشبع بمقارنته بالخطأ المعياري، ولكن ذلك يتأثر كثيراً بحجم العينة.

وإذا تطابق مضمون هذه المتغيرات فإنها تعطي للعامل إسمه. ويساعد في التفسير كذلك النظر إلى نمط التشبعات غير البارزة ، لأنها تمد الباحث بوسيلة لمراجعة التفسير الذي يقدمه الباحث.[1]

3-10-أنواع العوامل:

يرى حسين باهي وآخرون (2002) أن هناك ثلاث عوامل في التحليل العاملي وهي كمايلي:

- **العامل العام Geneal** وهو العامل الذي يوجد في جميع الإختبارات التي تخضع للتحليل.

-**العامل الطائفي Group** وهوالعامل الذي يوجد في بعض الإختبارات التي تخضع للتحليل وليس في كلها.

---

[1]عبد الخالق، المصدر المذكور سابقاً.

-**العامل الخاص Specific** وهو العامل الذي يوجد في إختبار واحد فقط .[1]

3-11-ثبات العوامل:

يشير عبد الخالق(1994) إلى أن ثبات استقرار أو إمكان تكرار العوامل ليس أمراً سهلاً ويتأثر بالجوانب التالية:

- **طريقة التحليل المستخدمة:** هناك فروق بين الطرق العلمية في قابلية العوامل المستخرجة منها للتكرار، ويؤدي كذلك عدد متغيرات قليل أو كثير، وقيم معاملات الإرتباط مرتفعة أم منخفضة، وطرق التدوير المستخدمة.

- **تأثير الشيوع:**تعد المتغيرات ذات الشيوع المنخفض، والتي لها إرتباطات منخفضة مع بقية المتغيرات في التحليل، غير مرغوبة في التحليل العاملي بوجه عام.

- **عدد المتغيرات بالنسبة لكل عامل:**تتضح قوة العامل بعدد التشبعات البارزة فيه ويجب أن يكون عدد هذا النوع من المتغيرات أكبر من الحد الأدنى الذي يؤكد ظهور العامل (ثلاث متغيرات على الأقل لتحديد العامل).

- **عدد الأفراد:**كلما زاد عدد المفحوصين كان ذلك أفضل، ولم تجرى دراسة لتحديد النسبة المثلى "الآمنة" بين عدد المفحوصين والمتغيرات، لأنها تختلف تبعاً للظواهر ومدى قوتها، ويقترح"جورستش" معيارا مطلقا يحدد الحد الأدنى لعدد الأفراد، فيذكر نسبة خمسة أفراد بالنسبة لكل متغير على ألا يقل أي تحليل عن (100) فرد. ويفيد هذا المعيار فقط عندما يكون الشيوع المتوقع مرتفعاً وتكون هناك متغيرات عديدة لكل عامل متوقع، ولكن إذا كانت المتغيرات منخفضة الثبات،

---

[1]حسين باهي وآخرون ، المصدر المذكور سابقاً، ص:20

أو أن ظاهرة البحث "ضعيفة" هنا ستتطلب عدد أكبر من الأفراد (300) فرد على الأقل، وكما لوحظ أن ثبات العوامل يرتفع مع تنوع العينات إذا تم إختيارها عشوائياً من المجتمع نفسه.[1]

-**الخصائص السيكومترية للإختبارات:** يعبر التباين الناشئ عن الإختبارات الخاضعة للتحليل العاملي عن إنخفاض ثباتها وصدقها من ناحية وعن أخطاء القياس من ناحية أخرى، لذلك فإن ثبات العوامل يتأثر بثبات وصدق الإختبارات الخاضعة للتحليل العاملي فكلما كانت الإختبارات أكثر ثباتاً وصدقاً كلما كانت العوامل الناتجة عن التحليل العاملي أكثر إستقراراً وقابلية للتكرار.[2]

3-12-التحليل العاملي بطريقة الإحتمال الأقصى(الأرجحية العظمى):

هناك العديد من الطرق التي تستخدم في التحليل العاملي التوكيدي والتي تسمى طرق تقدير المعالم أو بارامترات النموذج ومن هذه الطرق طريقة الأرجحية العضمى (أو الإحتمال الأقصى)ML: Maximum Likelihood، وطريقة المربعات الصغرى العامة generalized least square: GLS، وطريقة التوزيع المتحرر عن الإعتدالية distribution Free:ADF Aseptically والتي تسمى أيضاً طريقة المربعات الصغرى الموزونة، وطريقة المربعات الصغرى غير الموزونة Un weighted least squa:ULS ، وطريقة المربعات الصغرى المتحررة من مستوى القياس، وغيرها من طرق التقدير الأخرى والتي تستخدم في تقدير بارامترات النموذج ونعني ببرامترات النموذج تشبعات التغيرات الملاحظة على العوامل وكذلك تباينات الخطأ وغيرها من البارامترات.

---

[1] عبد الخالق ، المصدر المذكور سابقاً .

[2] فتحي مصطفى الزيات: الأسس المعرفية للتكوين العقلي وتجهيز المعلومات، الطبعة الأولى، القاهرة: الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، (1995).

وتعد طريقة الأرجحية العظمى (الإحتمال الأقصى) أشهر هذه الطرق وأكثرها إنتشاراً وهي الخيار الإفتراضي لمعلم البرامج للنبذجة البنائية ومنها برامج Lisrelو Amos.

كما تحدث (Mindrila) عن طريقة الأرجحية العظمى ML، فأشار أنها تعتبر أشهر طرق التقدير، وتأتي شهرتها من منطق أنها خيار إفتراضي في برنامج Lisrel، وبرامترات النموذج المتحصل عليها بواسطة هذه الطريقة تزيد إحتمالية ملاحظة بيانات التغير إذا تم جمع البيانات مرة أخرى من المجتمع ، وطريقة التقدير هذه ينصح بها مقارنة بطرق التقدير الأخرى التي تعتمد على النظرية المعيارية Normal Theory، لأن نتائجها أقل زيفاً عندما يساء تحديد النموذج .[1]

– **مؤشرات جودة المطابقة:**" وهي قيم تستخدم للحكم على قبول نموذج مفروض من عدمه، وهناك العديد من مؤشرات جودة المطابقة المستخدمة في هذا الصدد والتي يظهرها برنامج AMOS أو Lisrel أو أي برنامج آخر مختص بالتحليل العاملي التوكيدي." [2]

وقد تم تلخيصها من طرف محمد تيغزة (2011) فيما يلي:

- **مؤشر كاي مربع x^2 والنسبة بين قيمة كاي مربع x^2 ودرجات الحرية df:**

وهو من أشهر مؤشرات الملاءمة التي تعرضها كل البرامج الإحصائية، ويعكس هذا المؤشر مدى التباين بين مصفوفة التباين الملاحظة من البيانات الفعلية وتلك المصفوفة التي تقترحها العلاقات الموجودة في النموذج النظري، ويتميز هذا المؤشر بأنه يمكن إختبار دلالته الإحصائية فإذا كانت قيمة كاي مربع لأحد النماذج دالة إحصائياً كان ذلك مؤشراً على إختلاف النموذج النظري بشكل كبير عن النموذج الفعلي الذي يحدد العلاقات بين المتغيرات وعلى ذلك فإن القيمة الدالة لهذا المؤشر تعني رفض النموذج المقترح أو إعادة توصيفه، وعلى العكس إذا كانت قيمة

---

[1] غانم ، المصدر المذكور سابقاً.

[2] غانم ، المصدر نفسه ، ص:99

مربع كاي غير دالة فإن الباحث يقبل النموذج على أنه قد يكون النموذج الصحيح الذي يصف العلاقات بين المتغيرات، وكلما كان حاصل قسمة كاي مربع على درجات الحرية ثلاثة (3) فأقل يعني هذا إتفاق النموذج مع البيانات، ودائماً يسعى الباحثون إلى الحصول على قيم منخفضة لمؤشر كاي مربع مع عدم دلالة إحصائية.

- **مؤشرات المطابقة المطلقة (Afi) Absolute fit indexs:**

من أهم هذه المؤشرات نذكر مايلي:

-مؤشر حسن المطابقة (Gfi) Goodness of fit index:

تتراوح قيمة مؤشر حسن المطابقة بين الصفر والواحد، وهو يحدد مقدار التباين في المصفوفة الناتجة عن نموذج التحليل العاملي التوكيدي وتعد 0,90 قيمة مقبولة لهذا المؤشر.

- مؤشر حسن المطابقة المصحح (AGfi) Adgusted Goodness of fit index:

قام بتطوير هذا المؤشر جورسكج وسوربم joreskog- sosbom ليصحح مؤشر حسن المطابقة من تعقيد النموذج ويتم قبول مطابقة النموذج إذا زادت قيمة هذا المؤشر عن 0,90 ويمكن أن يستخدم لمقارنة نماذج مختلفة لنفس البيانات أو نموذج واحد لعينات مختلفة.

- مؤشر جذر مربع متوسط مربع الخطأ التقاربي Error of Approximation(RMSEA)Root Meam Squre:

يعد هذا المؤشر من أهم مؤشرات حسن المطابقة وقد توصل إليه ستيجر sterger عام 1990م، فهوا يبن مقدار الخطأ في النموذج ونسب إنحرافه عن المعايير المثلى بحيث إذا كانت قيمته: مساوية ل0,05 أو أقل دلى على نجاح النموذج ومطابقته للبيانات، أما مابين -0,08 0,05 دلى على نجاح النموذج بشكل محدود (درجة مقبولة من المطابقة)، وإذا زادت عن 0,08 دلى على وجود كثير من نواحي الخلل والقصور في النموذج ويتم رفضه في هذه الحالة.

- **مؤشرات المطابقة المتزايدة (ifi) incremental Fit indexes:**

حيث يعكس مدى تفوق النموذج الذي يقترحه الباحث في ملاءمته على النموذج القاعدي الذي عادة ما يكون النموذج الصفري ، ودرجة القطع المقترحة لهذا المؤشر هي 0,90، ويفضل بعض الباحثين إستخدام درجات قطع ذات قيمة أكبر، ومن أهم مؤشرات المطابقة المتزايدة:

- مؤشر المطابقة المعياري (NFi) Normal Fit index:

توصل إلى هذا المؤشر بنتلر وبونيت Bentler – Bonett ويعطي هذا المؤشر معلومات عن حسن المطابقة في حالة تطور النموذج في مكوناته وعوامله إلى نموذج أكثر تعقيداً، وقد وضع ساندرز sanders عام 2005م حد أدنى لهذا المؤشر هو 0,95.

- مؤشر المطابقة غير المعياري (مؤشر توكرلويس) Non_ Normed fit index(NNFi):

توصل إلى هذا المؤشر كل من توكر ولويس Tucker–lewis عام 1973م ثم طوره بنتلر وبونيت Bonett– Bentler عام 1980م وهو يعتبر مؤشراً غير متحيز لحجم العينة والقيمة الأكبر من 0,90 تدل على مطابقة النموذج.

- مؤشر المقارنة المقارن (Cfi)Comparative fit index:

تتراوح قيمته مابين 0–1 وقد أشارت بعض الدراسات أن القيمة المثلى التى تدل على نجاح النموذج وتطابقه مع البيانات الخاصة بعينة الدراسة هي 0,95.[1]

ويذكر عبد الخالق احمد (1994) انه وبوجه عام لقد تعرض منهج التحليل العاملي لإنتقادات عديدة من بعض الإختصائيين وعلماء النفس الإكلينيكي والتجريبي وكذلك المحللين

[1] تيغزة ، المصدر المذكور سابقاً .

النفسيين وواضعي نظريات الشخصية التي تهتم بالسمات الفردية أكثر من السمات المشتركة أمثال "ألبورت".

ويفضل "جيلفورد (1961) ذلك بقوله: إن التحليل العاملي وسيلة على إستخراج المعلومات من البيانات، ولكن ليس له قوة سحرية للكشف عن أي معلومات غير كامنة في هذه البيانات. وينبغي على الباحث الذي يستخدم هذا المنهج لإكتشاف معلومات نفسية أن يبدأ بأن يسأل أسئلة معينة قبل أن يجمع مادته، مع وضع فروض واضحة يراد إختبارها. وكلما إستطاع الباحث أن يحدد الملامح التجريبية عند التخطيط لدراسته كان ذلك أفضل وهو كذلك يقلل من الغموض في تفسير النتائج. ولتقويم قيمة الإستخدام العلمي للتحليل العاملي فإننا نحتاج إلى أن نوضح أنواع الفروض التي يمكن أن نضعها، والطريقة التي يمكن إختبارها بها، ومدى التنوع في الظروف وأنواع الضبط المطلوب.[1]

[1] عبد الخالق ، المصدر المذكور سابقاً.

الباب الثاني

الجانب التطبيقي

الفصـــل الرابـع

الإجراءات المنهجية للدراسة

1-4-منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة الدراسة الحالية فقد إستخدم الباحث المنهج الوصفي، بحيث يرتكز هذا المنهج على وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد على صورة نوعية أو كمية. وقد يقتصر هذا المنهج على وضع قائم في فترة زمنية محددة أو تطوير يشمل فترات زمنية عدة.

ويهدف هذا المنهج إما إلى رصد ظاهرة أو موضوع محدد بهدف فهم مضمونها أو مضمونه. أو قد يكون هدفه الأساسي تقويم وضع معين لأغراض علمية.

وبشكل عام يمكن تعريف هذا المنهج بأنه "أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة."[1]

مما سبق يرى الباحث أن المنهج الوصفي ينسجم والهدف من هذا البحث والمتمثل في الكشف عن المكونات العاملية لمقياس قيم العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط في البيئة الجزائرية.

---

[1] محمدأبو نصار، عقلة مبيضين: منهجية البحث العلمي:القواعد والمراحل والتطبيقات الأردن: الجامعة الاردنية . كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، (1999)، ص:46

4-2-مجتمع الدراسة:

تمثل في أساتذة التعليم المتوسط لولاية المدية للموسم الدراسي213- 2014 والبالغ عددهم 3487 أستاذ منهم 2097 ذكور بنسبة 60,14%، و1390 إناث بنسبة 39,86% من العدد الإجمالي موزعين على المتوسطات التعليمية حسب الدوائر كما هوا موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (1): يبين عدد وتوزيع مؤسسات التعليم المتوسط حسب دوائر ولاية المدية

إسم الدائرة	عدد المتوسطات	إسم الدائرة	عدد المتوسطات
المدية	21	سبت العزيز	4
وامري	5	بني سليمان	8
وزرة	3	السواقي	7
سيدي المحجوب	2	عين بوسيف	10
البرواقية	11	شلالة العذاورة	7
العمايرية	5	سغوان	5
سيدي نعمان	7	تابلاط	8
قصر البخاري	11	العزيزية	6
بوغار	3	القلب الكبير	6
الشهبونية	5		

4-3-عينة الدراسة:

في هذه الدراسة قام الباحث باختيار عينة البحث بطريقة عشوائية البسيطة عن طرق القرعة من المجتمع الأصلي كما هو موضح في الخطوات التالية:

-أولا تم إختيار بطريقة عشوائية أربع (4) دوائر من ضمن تسعة عشرة (19) دائرة من ولاية المدية

- المرحلة الثانية تم إختيار ثلاثة (3) متوسطات تعليمية بطريقة عشوائية من ضمن كل دائرة من أربع (4) الدوائر المختارة من قبل.

وقد بلغ عدد الأساتذة في المتوسطات الإثنى عشرة (12) الموزعين على الدوائر الأربعة ب 369 أستاذ من الجنسين. ولقد تم في البداية تطبيق 100 إستمارة لقيم العمل على عينة استطلاعية من العينة المختارة لتاكد من الخصائص السيكومترية للمقياس، وبعد التأكد بالإيجاب من هذه الأخيرة تم توزيع المقياس على بقية العينة المختارة إلى انه تم إسترجاع311 إستمارة من ضمن 369 إستمار الموزعة على العينة والتي كانت إجابتها كاملة حيث كان عدد الذكور 170 أستاذ أي بنسبة 54,66% وعدد الإناث 141 أستاذة أي بنسبة 45,34%، كما هوا موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (2): يوضح توزيع أفراد العينة المختارة حسب المتوسطات التعليمية والدوائر

إسم الدائرة	إسم المتوسطة	عدد الأساتذة في كل متوسطة	عينة الدراسة
المدية	متوسطة الشهيد هواري	37	30
	متوسطة رقية مصطفى للبنات	32	29
	متوسطة إمام الياس	35	31
البرواقية	متوسطة الشهيد العربي إسعيدي	33	28
	متوسطة علي بلحاج	28	25
	بالعيد عبد القادر	27	24
سغوان	متوسطة شرقي علي بن الحاج	25	23
	متوسطة الشهيد بوعريف الحاج	36	33
	هواري بومدين	26	21
عين بوسيف	متوسطة الشهيد خير يحي	30	25
	متوسطة الشهيد عماري عماري	31	23
	متوسطة الشهيد قمال الخير	29	19
	المجموع	369	311

4-4-الأداة المستخدمة في الدراسة:

4-4-1-مقياس قيم لعمل: (اعتماد علام وزايد ،1992)

وهوا من إعداد إعتماد علام واحمد زايد سنة (1992م) وقد قاما بتقنين وتعديل المقياس ليصبح قابلاً للتطبيق على المجتمع القطري في منطقة الخليج العربي.

4-4-1-1-تاريخ المقياس:

في عام 1971 شارك أربعة من الباحثين هم وولاك wollak وجوديل Goodale وتجنج witjinj وسميث Smith. في تصميم مقياس قيم العمل الذي عرف في تراث العلوم الإجتماعية بمقياس وولاك وآخرين، ويعتبر هذا المقياس وليد محاولة للتعرف الإجرائي لفكرة الأخلاقيات البرتستانتية المرتبطة بالعمل عند ماكس فيبر Max Veber. ومن المنطق، تم تصميم مقياس لقيم العمل مؤلف من ست مقاييس فرعية، يقيس كل منها قيمة واحدة من القيم الستة المرتبطة بالعمل. وذلك من خلال تسعة عبارات مرتبطة يتألف منها كل مقياس فرعي وهذه القيم هي:

- الفخر بالعمل.
- الإندماجية في العمل.
- أفضلية في العمل.
- القيمة الإقتصادية للعمل.
- القيمة الإجتماعية للعمل.
- السعي للترقية.

وفي عام 1992 قام علام وزايد بتقنين مقياس وولاك وزملائه على عينة من العاملين في القطاع الحكومي بدولة قطر، وتم إضافة بعدين هما الدافعية للإنجاز والإنتماء للعمل ليصبح

المقياس في صورته النهائية مشتملاً على ثماني قيم للعمل كل قيمة تحتوي على تسع (9) عبارات.

4-4-1-2-وصف المقياس:

يتكون المقياس من 72 عبارة موزعة على ثماني (8) أبعاد فرعية هي (الفخر، الإندماجية في العمل، أفضلية العمل، القيمة الإقتصادية للعمل، القيمة الإجتماعية للعمل، السعي للترقي الدافعية للإنجاز، الإنتماء للعمل). بواقع تسع (9) عبارات لكل بعد من الأبعاد الفرعية السابقة. كما هوا موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (3): المقاييس الفرعية وأرقام عباراتها كما وردت في مقياس قيم العمل

القيم	أرقام العبارات كما وردت بالمقاس
الفخر بالعمل	1، 9، 17 ، 25 ، 33 ، 41 ، 49 ، 57 ، 65 .
الإندماجية في العمل	2، 10 ، 18 ،26 ، 34، 42 ، 50 ، 58، 66 .
أفضلية العمل	3، 11 ، 19 ،27، 35، 43 ، 51 ، 59 ، 67 .
القيمة الإقتصادية للعمل	7، 15 ، 23 ،31، 39 ، 47 ، 55 ، 63 ، 71
القيمة الإجتماعية للعمل	8، 16 ، 24 ،32، 40 ، 48 ، 56 ، 64 ، 72 .
السعي إلى الترقي	4،12 ،20،28، 36 ،44، 52 ، 60 ، 68 .
الدافعية للإنجاز	6، 14 ، 22،30، 38 ، 46 ، 54 ، 62 ، 70 .
الإنتماء للعمل	5،13 ،21،29، 37 ، 45 ، 53 ، 61 ، 69 .

إذاً هذا المقياس معد لقياس قيم العمل كما تبدوا في بعض أوجه النشاط المرتبطة بالعمل وما يحيط بها من مشاعر أو إتجاهات أو معتقدات أو أفكار.

– طريقة الإجراء:مقياس يطبق بشكل فردي أو جماعي.

– نوع الأداء: طريقة كتابة حيث يقوم المفحوص بتحديد درجة موافقة على عبارات تتصف بأنواع مختلفة من القيم واضعاً علامة (x) في الخانة التي تعبر عن درجة موافقته.

– زمن الأداء: إن الأداءعلى هذا المقياس غير مرتبط بزمن معين وبالرغم من أن الخبرة قد أكدت أن زمن الأداء عليه بين (15 – 20) دقيقة إلا أن هذا الزمن قد يمتد أكثر من ذلك في ضوء الفروق الفردية.

4-4-1-3-طريقة تصحيح المقياس:

طريقة الإجابة على عبارات المقياس إما (موافق) أو (غير متأكد) أو (غير موافق) ويتم تصحيح عبارات المقياس بإعطاء درجة تتراوح بين (1 ،2،3)حسب إتجاه العبارة. من ثم تتراوح درجات كل مقياس فرعي من المقياس الثمانية مابين (9 درجات) وهي أقل درجة على المقياس إلى 27 درجة وهي أعلى درجة على المقياس. والعبارات السلبية هي (9، 11، 12، 19،24، 32،42،44، 46 ،47 ، 52، 59، 60 ، 67).

– قام فريق البحث التابع لاعتماد علام بتطبيق المقياس على عينة من العاملين في القطاع الحكومي بدولة قطر خلال ربيع وخريف عام 1991. وقد بلغ عدد الذكور في العينة 174 و عدد الإناث 123.

4-4-1-4-صدق المقياس:

قبل أن نتناول خطوات صدق المقياس، يجب أن نشير إلى أن مقياس وولاك وزملائه في صورته الأصلية تتوفر له درجة كبيرة من الصدق. إذ قدم وولاك وزملائه أدلة كافية ومقننة عن

تشبعات عبارات المقياس بالأبعاد التي تقيسها العبارات الأربعة والخمسين التي يتضمنها. كما أكدت نتائج عدة تطبيقات في بيئات غير عربية، كافية على صدق مقياس وولاك وزملائه.

أما صدق مقياس قيم العمل في البيئة القطرية جاءت كما يلي:

أ – استطلاع آراء المحكمين الذين تم إختيارهم من بين المختصين والخبراء في مجالات علم النفس، علم الاجتماع، والتربية، وقد بلغ عددهم تسعة أفراد. وتشمل طرقة استطلاع آراء المحكمين على الصدق الظاهري.

ب–الصدق الداخلي: ويطلق عليه البعض "التجانس الداخلي ". ولقياس الصدق الداخلي لمقياس قيم العمل تم استخدام درجة كل مقياس فرعي من المقاييس الثمانية التي يشتمل عليها كميزان لكل عبارة من عبارات المقياس الفرعي. وقد استخدمت هذه الطريقة لحساب الصدق الداخلي لكل مقياس فرعي على حدة وبهدف التحقق من مدى صدق عباراته ومدى صلاحيتها في قياس ما ارتبطت به من قيمة عامة. وذلك بإيجاد معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس.

ولحساب الصدق الداخلي تم تطبيق المقياس على عينة التقنين البالغ عددها 337 مبحوثاً تمثل العاملين داخل القطاع الحكومي بدولة قطر. بعد ذلك تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية على المقياس الفرعي.

أسفرت نتائج الدراسة الميدانية عن استبعاد العبارات ضعيفة الارتباط من بين عبارات المقياس، بينما تم الاحتفاظ بالعبارات الأكثر دلالة إحصائية وبلغ عددها 72 عبارة موزعة على المقاييس الفرعية الثمانية بواقع 9عبارات لكل مقياس فرعي منها . وتراوحت معاملات الصدق لعبارات المقاييس الفرعية التي يشتمل عليها مقياس قيم العمل في صورته النهائية ما بين (0,62) إلى (0,72).

ج – الصدق الذاتي: تم استخرج الصدق الذاتي بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات كل مقياس فرعي ، وقد تراوحت معاملات الصدق الذاتي مابين(0,75) إلى (0,89)، كما يتضح ذلك من الجدول الآتي:

جدول رقم (4): يوضح معاملات الصدق الذاتي لمقياس قيم العمل في البيئة القطرية

قيم العمل	معاملات الثبات بإعادة الاختار ن= 53	معاملات الصدق الذاتي
الفخر	0,57	0,75
الإندماجية	0,68	0,82
الأفضلية	0,60	0,77
القيمة الإقتصادية	0,79	0,89
القيمة الإجتماعية	0,75	0,87
السعي للترقية	0,64	0,80
الدافعية للإنجاز	0,71	0,84
الإنتماء للعمل	0,80	0,89

ج – التحليل العاملي: باستخدام التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية، وإدارة العوامل بطريقة VARIMAX، تشبعت المقاييس الفرعية الثمانية كما يتضح في الجدول رقم (4)، بالبعدين الأول والثاني للقيمة. وأطلق صاحب المقياس على المقاييس الأكثر تشبعاً بالبعد الأول وهي: الفخر بالعمل، أفضلية العمل، الاندماجية في العمل، الدافعية للإنجاز، الانتماء للعمل، **المقياس الضمني(الداخلي)**. كما أطلق على المقاييس الفرعية الأكثر تشبعاً بالبعد (الخارجي) وهي: الاقتصادية، الاجتماعية، والسعي للترقي، **المقياس الصريح (الخارجي)** لقيم العمل.

جدول رقم (5): التحليل العاملي لمقياس قيم العمل في البيئة القطرية باستخدام مصفوفة إدارة المحاور و درجة تشبع المقياس بالبعدين الصريح والضمني للقيمة

قيم العمل	البعد الأول	البعد الثاني
الفخر	0,64	0,12
الإندماجية	0,62	0,12
الأفضلية	0,61	−0,01
القيمة الإقتصادية	0,07	0,75
القيمة الإجتماعية	0,25	0,54
السعي للترقية	−0,14	0,64
الدافعية الإنجاز	0,59	−0,27
الإنتماء للعمل	0,55	0,10

4-4-1-5-ثبات المقياس:

استعمل اعتماد علام وفريق بحثه طريقتين لحساب درجة ثبات المقياس :

أ- **طريقة إعادة تطبيق المقياس:** طبق المقياس على عينة من العاملين في القطاع الحكومي بدولة قطر بلغ حجمها (53). ثم أعيد تطبيق المقياس على نفس العينة بفارق زمني مدته عشرين يوماً ، وتم حساب معامل الثبات إحصائياً بحساب معامل بيرسون للإرتباط بين درجات المبحوث في التطبيقين لكل مقياس فرعي على حدة. وتراوحت معاملات الثبات بين (0,57) إلى (0,70).

ب- طريقة الاتساق الداخلي: فبعد تطبيق المقياس على عينة الدراسة وعددها 337 شخصاً تم حساب معامل ألفا Alpha(α) لكل مقياس فرعي على حدة، ويوضح الجدول رقم (6) معاملات الثبات لكل من العاملين والعاملات باستخدام الاتساق الداخلي (معامل Alpha).

جدول رقم (6): يوضح معاملات الثبات للقيم الثمانية التي يتضمنها المقياس لكل من العاملين والعاملات في البيئة القطرية

قيم العمل	العاملون(معامل الثبات)	العاملات(معامل الثبات)
الفخر	0,49	0,54
الإندماجية	0,61	0,66
الأفضلية	0,57	0,56
الإقتصادية	0,73	0,78
الإجتماعية	0,67	0,63
السعي للترقية	0,58	0,47
الدافعية للإنجاز	0,65	0,69
الإنتماء للعمل	0,76	0,71

4-4-2-صدق وثبات المقياس في الدراسة الحالية:

4-4-2-1- صدق المقارنة الطرفية:

قمنا بمقارنة متوسطات درجات أفراد العينة الاستطلاعية ممن تمثل درجاتهم 27% من الدرجات العليا و ممن تمثل درجاتهم27% من الدرجات الدنيا في المقياس و المقاييس الفرعية

الفرعية له، وهذا للتحقق من قدرة المقياس على التمييز بين المجموعتين :مرتفعي الدرجات على المقياس و منخفضي الدرجات وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (7): دلالة الفروق بين متوسطات المجموعتين المتطرفتين لأفراد العينة الاستطلاعية لمقياس قيم العمل

العينة / المقاييس الفرعية	المجموعة الدنيا ن = 27		المجموعة العليا ن=27		قيمة "ت"	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
الفخر	19,62	2,27	26,14	0,90	-13,84	دال عند 0,01
الاندماجية	19,33	2,51	20,11	2,59	-16,39	دال عند 0,01
الافضلية	15,44	1,01	21,00	2,07	-12,50	دال عند 0,01
القيمة الاقتصادية	11,40	1,24	22,14	1,61	-27,39	دال عند 0,01
القيمة الاجتماعية	15,18	1,73	20,55	0,84	-14,46	دال عند 0,01
السعي للترقي	15,55	1,47	21,11	1,15	-15,40	دال عند 0,01
الدافعية للإنجاز	20,03	1,12	25,51	0,89	-19,81	دال عند 0,01
الانتماء للعمل	19,66	1,96	25,88	0,75	-15,39	دال عند 0,01
المقياس الكلي	152,29	6,23	176,03	3,33	-17,44	دال عند 0,01

يتضح من الجدول رقم (7) أن: قيم " ت " كلها دالة إحصائيا عند مستوى 0,01، مما يشير إلى أن المقياس له القدرة على التمييز بين المجموعتين الطرفيتين على الدرجة الكلية للمقياس وعلى مقاييسه الفرعية مما يدل على صدقه، وهذا مؤشر من مؤشرات التي تدل على صدق المقياس

4-4-2-2-صدق الاتساق الداخلي:

وقد تم ذلك من خلال حساب قيم معاملات الارتباط بين المقاييس الفرعية لقيم العمل مع بعضها البعض وبين المقاييس الفرعية والدرجة الكلية للمقياس ككل، وهذا من ناحية ومن ناحية أخرى تم حساب قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس الفرعي الذي ينتمي إليه كما هو موضح في الجدول (8) والجدول رقم (9).

جدول رقم (8): بين معاملات الارتباطات بين المقاييس الفرعية لقيم العمل وبين المقاييس الفرعية والدرجة الكلية للمقياس

المقاييس الفرعية	الاندماجية	الافضلية	الاقتصادية	الاجتماعية	السعي للترقية	الدافعية للإنجاز	الانتماء للعمل	المقياس ككل
الفخر	0,25*	0,29**	-0,25*	0,02	0,13	0,45**	0,44**	0,54**
الاندماجية	–	-0,8	0,11	0,01	0,00	0,06	0,06	0,38**
الافضلية	–	–	-0,22*	0,11	-0,02	0,35**	0,32**	0,35**
الاقتصادية	–	–	–	0,24*	0,22*	-0,38**	0,02	0,41**
الاجتماعية	–	–	–	–	0,07	-0,04	0,03	0,33**
السعي للترقية	–	–	–	–	–	0,18	0,08	0,43**
الدافعية للانجاز	–	–	–	–	–	–	0,37**	0,38**
الانتماء للعمل	–	–	–	–	–	–	–	0,58**

*مستوى الدلالة عند (0,05)

** مستوى الدلالة عند (0,01)

– نلاحظ من خلال الجدول مايلي: توجد علاقة ارتباطية موجبة ومتوسطة ودالة احصائيا بين الفخر وكل من الاندماجية والافضلية والدافعية للانجاز والانتماء للعمل وكذلك توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الفخر والقيمة الاقتصادية للعمل.

بينما لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا للعلاقة الارتباطية بين كل من الاندماجية والاقتصادية والاجتماعية والسعي للترقية والدافعية للانجاز والانتماء للعمل.

الى انه توجد علاقة ارتباطية موجبة ومتوسطة القوة ودالة إحصائيا بين الدافعية للانجاز والفخر والافضلية وعلاقة ارتباطية سالبة ومتوسطة بين الدافعية للانجاز والاجتماعية والسعي للترقية.

ونلاحظ كذلك أن قيم معاملات الارتباط بين المقاييس الفرعية والدرجة الكلية للمقياس ذات دلالة إحصائية عند مستوى0,01 وتراوحت بين 0,33 و0,58، وهذا مايعطي مؤشر مقبول للتجانس الداخلي للمقياس.

جدول رقم (9):معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس الفرعي الذي ينتمي إليه

الفخر		الإندماجية		الأفضلية		القيمة الإقتصادية	
المفردة	الارتباط	المفردة	الارتباط	المفردة	الارتباط	المفردة	الارتباط
1	0,60**	2	−0,1	3	0,35**	7	0,28**
9	0,59**	10	0,51**	11	0,37**	15	0,62**
17	0,32*	18	0,41**	19	0,39**	23	0,57**
25	0,60**	26	0,27*	27	0,26**	31	0,75**
33	0,42**	34	0,18	35	0,33**	39	0,43**
41	0,24*	42	0,41**	43	0,24*	47	0,53**
49	0,52**	50	0,17	51	0,14	55	0,61**
57	0,39**	58	0,51**	59	0,22*	63	0,57**
65	0,35**	66	0,48**	67	0,50**	71	0,72**
الاجتماعية		**السعي للترقية**		**الدافعية للانجاز**		**الانتماء للعمل**	
المفردة	الارتباط	المفردة	الارتباط	المفردة	الارتباط	المفردة	الارتباط
8	0,02	4	0,11	6	0,37**	5	0,34**
16	0,33**	12	0,41**	14	0,22*	13	0,50**
24	0,43**	20	0,12	22	0,35**	21	0,38**
32	0,61**	28	0,39**	30	0,28**	29	0,33**
40	0,23*	36	0,30**	38	0,35**	37	0,63**
48	0,21*	44	0,39**	46	0,35**	45	0,51**
56	0,27**	52	0,60**	54	0,17	53	0,32**

54	0,52**	60	0,38**	62	0,48**	61	0,46**
72	0,32**	68	0,35**	70	0,58**	69	0,40**

*مستوى دلالة عند 0,05

** مستوى دلالة عند 0,01

يتضح من الجدول السابق أن معظم معاملات إرتباطات العبارات بالمقاييس الفرعية التي تنتمي اليها دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0,05 أو 0,01 وقد تراوحت القيم الارتباطية مابين درجات العبارات ودرجات المقاييس الفرعية التي تنتمي إليها مابين 0,21 كأدنى قيمة، و0,72 كأعلى قيمة، وهي معاملات ذات دلالة إحصائية وهذا يعني أن معظم الابعاد الفرعية متناسقة فيما بينها وتقيس البعد نفسه الذي يفترض أنها تنتمي إليه وتقيس جانباً سلوكيا يعبر عنه، ما يجسد التماسك الداخلي للمقياس وتقديره لمظاهر سلوكية واحدة.

4-4-2-3-ثبات المقياس:

فبعدا تطبيق المقياس على عينة الدراسة وعددها 100 شخصاً تم حساب معامل ثبات ألفا لكرونباخ لكل مقياس فرعي على حدة، وكذلك معامل ثبات ألفا لكرونباخ للمقياس ككل المتمثل في مقياس قيم العمل، كما هوا موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (10): يوضح معامل ثبات ألفا لكرونباخ للمقاييس الفرعية و للمقياس ككل

المقاييس الفرعية	قيمة معامل الثبات
الفخر	0,69
الاندماجية	0,59
الافضلية	0,56
القيمة الاقتصادية	0,74
القيمة الاجتماعية	0,60
السعي للترقي	0,60
الدافعية للإنجاز	0,58
الانتماء للعمل	0,67
المقياس الكلي	0,60

يتضح من الجدول أن المقاييس الفرعية للمقياس تتمتع بمعاملات ثبات مقبولة تراوحت ما بين 0,60 و0,74، أما المقياس ككل فقد كان على درجة كذلك مقبولة من الثبات بلغت 0,60.

4-5-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

يمكن حصر أهم الأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية فيما يلي:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.

- معامل ارتباط بيرسون.
- اختبار "ت " (T.test) لدلالة الفروق بين المتوسطات لعينتين مستقلتين.
- معامل ثبات ألفا لكرونباخ.
- التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المركبات الرئيسية والتي يرمز لها اختصارا بـ: PCM والتحليل العاملي التوكيدي بطريقة الاحتمال الاقصى.

وقد تم استخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS15 و SPSS19.

وكذلك برنامج LISREL .

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

5-1-عرض وتحليل النتائج:

5-1-1-التحقق من الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على مايلي: تنطوي المقاييس الفرعية لمقياس قيم العمل على مكونات العاملية ثنائية البعد لدى عينة أساتذة التعليم المتوسط بولاية المدية باستخدام التحليل العاملي الإستكشافي.

5-1-1-1-التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المركبات الرئيسية للعينة الكلية:

في هذه الخطوة تم تطبيق التحليل العاملي الإستكشافي بطريقة المركبات الرئيسية ل" هويتلنج Hottelling " لهدف الكشف عن المكونات العاملية لدى عينة الدراسة المتمثلة في 311 فرد من أساتذة التعليم المتوسط بولاية المدية.

في البداية سيتم التحقق من توفر الشروط اللازمة لاستخدام طريقة المركبات الرئيسية ل" هويتلنج" وهي كما يلي:

- حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لبيانات العينة: أو ضحت النتائج أن جميع قيم الإنحرافات المعيارية بالنسبة لكل متغير أقل من المتوسطات لنفس المتغيرات، وهذه ضرورة يجب أن تتوفر في المصفوفة الارتباطية، لأنها مؤشر قوي على أن قيم معاملات الارتباط بين المتغيرات التي تحتويها المصفوفة خطية.

جدول رقم (11): المتوسطات والانحرافات المعيارية للمقاييس الفرعية للعينة

المقاييس الفرعية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
الفخر	23,53	2,64
الاندماجية	19,94	2,33
الأفضلية	18,41	2,67
الاقتصادية	16,92	4,09
الاجتماعية	17,96	2,12
السعي للترقية	18,66	2,39
الدافعية للإنجاز	22,90	2,44
الانتماء للعمل	23,52	2,45

– مصفوفة معاملات الإرتباط مختلفة عن مصفوفة الوحدة: ويمكن التأكد من هذا عن طريق دلالة إختبار بارتليت " Bartlett's test " والجول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (12): دلالة إختبار بارتليت للعينة الكلية

$كا^2$	المجدولة	درجة الحرية
364,01	0,000	28

نلاحظ أن قيمة كاي مربع المحسوب أكبر من قيمة كاي مربع المجدولة فبالنسبة للعينة الكلية نجد أن إختبار بارتليت دال عند مستوى 0,01.

– ينبغي أن تكون درجة تجانس العينة التي نحصل عليها من إختبار "كايزر –ماير– أوكلن (KMO " the Kaiser – Meyer– Olkin)(كافية ، وهي بالنسبة للعينة الكلية تساوي 0.69 أي أنها أكبر من الحد الأدنى الذي إشترطه كايزر 0,50 فيمكن القول أنه يوجد تجانس بين المتغيرات.

بعدا التحقق من الشروط تم إجراء التحليل العاملي على قيم المصفوفة الإرتباطية المكونة من ثمانية متغيرات (المقاييس الفرعية) لدى العينة الكلية بطريقة المكونات الأساسية لهوتلينج تم تدويرها تدويراً متعامد بإستخدام طريقة الفاريماكس ومن المناسب أن نحدد من البداية ما يلي:

– قيمة التشبع الذي يعتبر ذو دلالة إحصائية هو ما يساوي أو يزيد عن 0,30 وسيلتزم الباحث بهذا المعيار والذي يسمى محك جيلفورد.

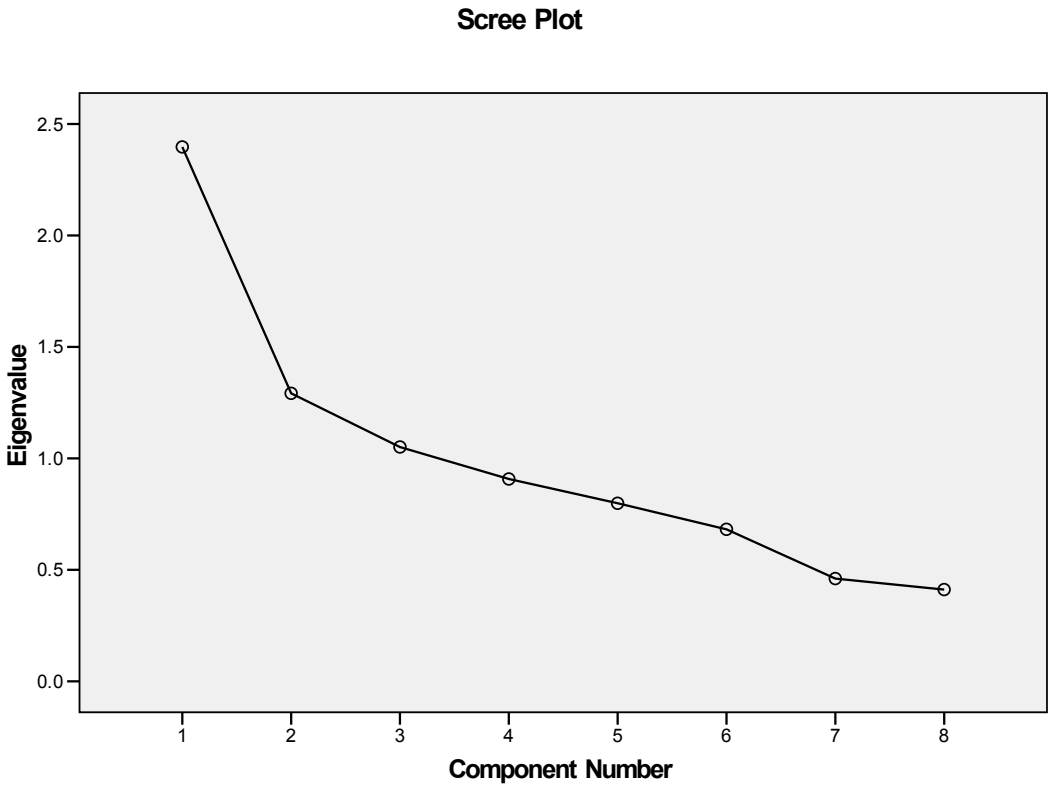
– المعامل الدال إحصائياً هو الذي يساوي أو يزيد جذره الكامن عن الواحد الصحيح وتتشبع عليه ثلاث متغيرات فأكثر.

ملاحظة: الجذر الكامن هو مجموع مربعات تشبعات كل المتغيرات على كل عامل على حدى، وبعبارة أخرى يمثل قيمة تباين درجات أفراد العينة على العامل.

جدول رقم (13): العوامل التي إنتهي التحليل العاملي بها بطريقة (PCM) للعينة الكلية.

العوامل	قبل التدوير			بعد التدوير		
	الجذر الكامن	نسبة مشاركة العامل في التباين الكلي	النسبة التراكمية للتباين المفسر	الجذر الكامن	نسبة مشاركة العامل في التباين الكلي	النسبة التراكمية للتباين المفسر
العامل الاول	2,39	29,88	29,88	2,38	29,75	29,75
العامل الثاني	1,23	15,42	45,30	1,30	16,35	46,10
العامل الثالث	1,11	13,94	59,24			

إنتهى التحليل العاملي الإستكشافي إلى إستخلاص عاملين إثنين تستوعب ما نسبته 46,10% من التباين الكلي لمصفوفة الإرتباط، وهو ما يعني أن مقابل هذه النسبة من تشتت معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة (الابعاد) تفسره هذه العوامل، أما القدر من التباين الذي لا يستخلص في شكل عوامل فهو تباين الخطأ، وهذا إنطلاقاً من فكرة إعتبار أن التباين الكلي لمصفوفة الارتباط يساوي الواحد صحيح.



الشكل رقم (1): منحنى بياني يمثل العوامل المستخرجة للعينة الكلية

يتضح من الشكل أن هناك إثنين من العوامل يمكن الإعتماد عليها في تفسير التباين الكلي لمصفوفة الإرتباط وهذا ما يؤكد النتائج التي حصلنا عليها من محك العوامل ذات الجذر الكامن الأكبر من واحد صحيح.

جدول رقم (14): تشبعات المقاييس الفرعية بالعوامل قبل التدوير بالنسبة للعينة الكلية

م	المقاييس الفرعية(الابعاد)	العامل (1)	العامل(2)	العامل(3)	الشيوع
1	الفخر	0,814	0,090	−0,060	0,667
2	الاندماجية	0,292	0,435	0,431	0,460
3	الأفضلية	0,501	−0,306	0,258	0,661
4	الإقتصادية	−0,371	0,669	0,111	0,597
5	الإجتماعية	0,100	0,598	0,310	0,463
6	السعي للترقية	0,124	0,434	−0,812	0,659
7	الدافعية للإنجاز	0,801	0,074	−0,156	0,671
8	الإنتماء للعمل	0,770	0,037	0,038	0,592
الجذر الكامن		2,39	1,23	1,11	
نسبة التباين المفسر		29,88	15,42	13,94	

نلاحظ من الجدول السابق أن قيم الشيوع أو الاشتراكات المتغيرات (المقاييس الفرعية) تتراوح مابين (0,46−0,67) وهي: "مجموع مربعات تشبعات المتغيرات على جميع العوامل المستخلصة وتتركز في قطر المصفوفة العاملية (المصفوفة المعاد انتاجها بعد عملية التدوير) وهي تمثل اسهامات المتغير في هذه العوامل، ويمكن النظر الى قيم الشيوع هذه على أنها معاملات ثبات للمتغيرات بإعتبار أن معامل الثبات يعبر عن حجم الحقيقي لتباين المتغير أي بعد استبعاد تباين الخطأ، فتمثل قيم الشيوع في هذه الحالة هذا التباين الحقيقي الذي استخلص، معبراً عن تباينات

مختلفة يشترك فيها المتغير مع غيره من المتغيرات طالما بقي تباين الخطأ في مصفوفة البواقي معبراً بدوره عن الجزء من التباين الكلي الذي لايشترك فيه المتغير مع غيره من المتغيرات نتيجة لأخطاء القياس ". [1]

وعليه يمكن القول أن التحليل العاملي الاولي أظهر معاملات ثبات مقبولة للمقاييس الفرعية.

كما يتضح لنا من ناحية أخرى أن العوامل الثلاثة المستخرجة من التحليل متداخلة وتحتاج الى تدوير للمحاور، لأن هدف التدوير هوا الوصول إلى البناء البسيط وايضاً إكتساب العامل معنى ذو دلالة نفسية.

وقد إستخدم الباحث التدوير المتعامد لمحاور العوامل الثلاثة المستخرجة بطريقة الفاريماكس، وذلك لتخلص قدر الامكان من التشبعات السالبة للمقاييس الفرعية وإعطاء العوامل معنى نفسي واضح للمتغيرات.

[1] حسين باهي آخرون ، المصدر المذكور سابقاً ، ص: 85

جدول رقم (15): تشبعات المقاييس الفرعية بالعوامل الدالة إحصائيا بعد التدوير للعينة الكلية

م	المقاييس الفرعية	العامل(1)	العامل(2)
1	الفخر	0,797	0,190
2	الاندماجية	0,236	0,468
3	الأفضلية	0,535	-0,242
4	الاقتصادية	-0,451	0,618
5	الاجتماعية	0,025	0,608
6	السعي للترقية	0,069	0,446
7	الدافعية للإنجاز	0,786	0,172
8	الإنتماء للعمل	0,760	0,132
	الجذر الكامن	2,38	1,30
	نسبة التباين المفسر	29,75	16,35

أسفر التدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس عن وجود عاملين إثنين دالة إحصائياً، العامل الأول يفسر ما نسبته 29,75 % من التباين الكلي للمصفوفة وتتشبع عليه أربعة متغيرات (مقاييس فرعية) وهي الفخر، الأفضلية، الدافعية للإنجاز، الإنتماء للعمل، اما العامل الثاني فيفسر مانسبته 16,35 % من التباين الكلي للمصفوفة وتتشبع عليه أربعة متغيرات (مقاييس فرعية) وهي الإندماجية، الإقتصادية، الإجتماعية، السعي للترقية.

- **تفسير العوامل المستخلصة من تدوير المحاور تدويراً متعامداً بطرقة الفاريماكس بالنسبة للعينة الكلية:**

من الجدول رقم (15) والشكل رقم (1) يمكن استخلاص عاملين سوف نحول تفسيرهما وقد تم الاستناد إلى معيارين عند تسمية العامل وهي: قيمة تشبع المتغيرات على العامل والتعريفات الإجرائية للمتغيرات المتشبعة على العامل.

العامل الأول: وهوا يضم المقاييس الفرعية التالية مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب تشبعاتها.

جدول رقم (16): تشبعات المقاييس الفرعية بالعامل الأول

م	المقاييس الفرعية	التشبع
1	الفخر	0,797
2	الدافعية للإنجاز	0,786
3	الإنتماء للعمل	0,760
4	أفضلية العمل	0,535

ويتضح من الجدول أن جميع تشبعات المقاييس الفرعية لهذا العمل جوهرية، إذ تمتد قيمها العددية بين (0,535-0,797) ويمكن تسمية هذا العامل: البعد الضمني للقيمة.

العامل الثاني: يضم هذا العامل المقاييس الفرعية التالية مرتبة تنازلياً حسب تشبعاتها.

جدول رقم (17): تشبعات المقاييس الفرعية بالعامل الثاني

م	المقاييس الفرعية	التشبع
1	الإقتصادية	0,618
2	الإجتماعية	0,608
3	الإندماجية	0,468
4	السعي للترقية	0,446

ويتضح من الجدول أن جميع تشبعات المقاييس الفرعية لهذا العمل جوهرية، إذ تمتد قيمها العددية بين (0,446-0,618) ويمكن تسمية هذا العامل: البعد الصريح للقيمة.

5-1-2-التحقق من الفرضية الثانية:

- تنص الفرضية الثانية على مايلي: تنطوي المكونات العاملية ثنائية البعد لمقياس قيم العمل على مؤشرات مطابقة جيدة مع بيانات عينة أساتذة التعليم التوسط بولاية المدية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي.

5-1-2-1-التحليل العاملي التوكيدي بطريقة الإحتمال الأقصى للعينة الكلية:

شاع إستخدام التحليل العاملي التوكيدي في التحقق من مصداقية المقاييس النفسية والتربوية ويتطلب هذا الأسلوب تحديد المتغيرات المشاهدة التي تمثل السمة المراد قياسها والمتغيرات الكامنة التي تتشبع عليها المتغيرات الكامنة.

ويعتبر التحليل العاملي التوكيدي من أكثر الأساليب فلسفة واستخداما في المراحل المتقدمة من البحث ضمن إجراءات اختبار نظرية بعواملها الكامنة، ومن أكثر الطرق المستخدمة في تقدير معالم النموذج العاملي هي طريقة الأرجحية العظمى.[1]

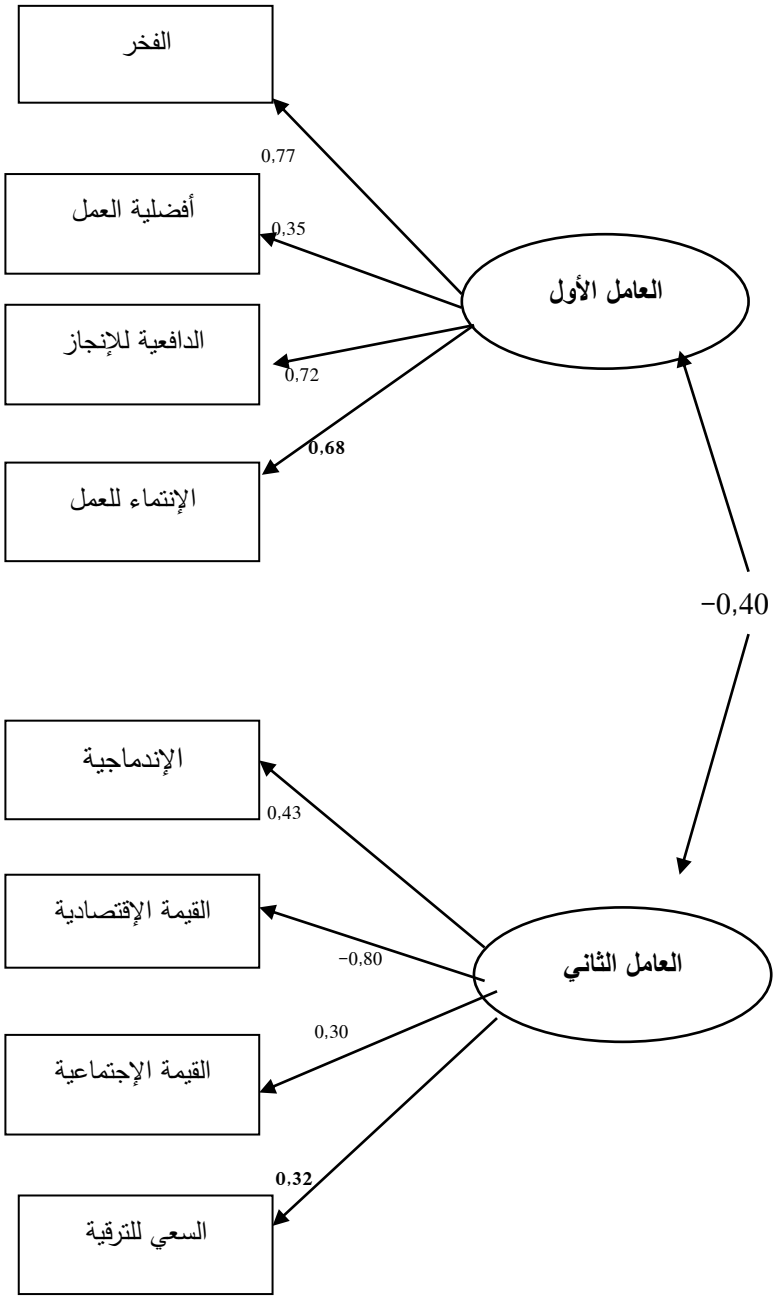
في ضوء نتائج التحليل العاملي الإستكشافي تم إفتراض تشبع المقاييس الفرعية لقيم العمل لدى أفرد العينة الكلية على عاملين وبإستخدام التحليل العاملي التوكيدي بطريقة الإحتمال الأقصى ببرنامج Lisrel8.80، أظهرت النتائج صدق النموذج المفترض، وذلك من خلال تقويم النموذج الأصلي والتحقق من إستفائه للمعايير المثلى الخاصة بمجموعة من المؤشرات التي لها دلالتها الخاصة في الحكم على مدى مطابقة النموذج لمعايير الجودة، كما هو موضح في الجدول التالي:

[1] علي عبد الناصر السيد، محمود علي موسى: التحقق من الخصائص السيكومترية للنسخة العربية لإختبار ستيرنبرج للقدرات العقلية الثلاثية لمرحلة التعليم الأساسي في المجتمع المصري، مجلة علم المراهقة، المجلد 4 العدد 1، (2013) .

جدول رقم (18): مؤشرات حسن المطابقة للمؤشر المفترض الخاص بالعينة الكلية

المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	قيمة المؤشر
كا^2	غير دالة	0.00
درجات الحرية df	-	19
نسبة كا^2 من درجة الحرية x^2/df	0-5 ومن الأفضل 0-2	1,84
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RSMEA	0-0.08 ومن الأفضل 0-0.05	0,052
مؤشر المطابقة المعياري NFI	1-0	0,92
مؤشر حسن المطابقة GFI	1-0	0,97
مؤشر حسن المطابقة المعدل AGFI	1-0	0,95
مؤشر المطابقة الغير المعياري	1-0	0,94
مؤشر المطابقة المقارن CFI	1-0	0,96
مؤشر المطابقة التزايدي IFI	1-0	0,96
مؤشر المطابقة النسبي RFI	1-0	0,88

يتضح من هذا الجدول أن النموذج المفترض يطابق تماماً بيانات العينة، وهو ما يؤكد تشبع المقاييس الفرعية الثمانية على عاملين اثنين كامنين وهم القيمة الضمنية والقيمة الصريحة لقيم العمل، حيث كانت قيمة كاي مربع غير دالة وجميع قيم المؤشرات كانت ضمن المدى المثالي المحصور بين 0 و1 صحيح ولتوضيح أكثر و لشرح النموذج نستعين بالتمثيل البياني رقم (2).



الشكل رقم (2):يوضح النموذج المفترض وتشبعات عوامله

حيث أن:

- الدائرة أو الشكل البيضاوي: يعتبر متغيراً كامناً بمعنى بناء فرضي لا يقاس مباشرة.
- المربع أو المستطيل: وهو المتغير الملاحظ الذي يتم أخذ القياس عليه.
- الخط المستقيم بسهم في أحد طرفيه: يمثل تأثير إفترضياً لأحد المتغيرات على المتغير الآخر.

كما يتضح من الشكل السابق أن المقاييس الفرعية لها تشبعات مقبولة بالعامل الأول والثاني بحيث تراوحت مابين 0,35 لأصغر قيمة و0,77 لأكبر قيمة في العامل الأول أما العامل الثاني فكانت أصغر قيمة 0,30 وأكبر قيمة 0,83 وهي قيم مقبولة أكبر من 0,30 حسب مايشير إليه محمد تيغزة (2011).

5-2-مناقشة النتائج:

5-2-1-مناقشة نتيجة الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الاولى على انه: تنطوي المقاييس الفرعية لمقياس قيم العمل على مكونات عاملية ثنائية البعد لدى عينة أساتذة التعليم المتوسط بولاية المدية باستخدام التحليل العاملي الإستكشافي.

أسفرت نتائج التحليل العاملي الإستكشافي بطريقة المكونات الأساسية لهوتلنج والتدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس لكايزر على أن: مفهوم قيم العمل لدى أفراد العينة الكلية لأساتذة التعليم المتوسط بولاية المدية يتكون من عاملين تتمثل أساساً في العامل الصريح والعامل الضمني للقيمة إستناداً إلى مقياس قيم العمل من إعداد إعتماد علام وزايد (1992م) حيث أن:

العامل الأول(القيمة الضمنية): تشبعت عليه المقاييس الفرعية التالية: الفخر، أفضلية العمل، الدافعية للإنجاز، الانتماء للعمل.

ويمكن تعريفه كالتالي: يتناول هذا العامل الشعور بالمسؤولية إتجاه العمل وحبه له، التوجه نحو النجاح والعطاء و تفضيل العمل على أنشطة الأخرى.

العامل الثاني(القيمة الصريحة): تشبعت عليه المقاييس الفرعية التالية: الإندماجية، القيمة الإقتصادية، القيمة الإجتماعية، السعي للترقية.

ويمكن تعريفه كالتالي: هو رغبة الفرد في زيادة دخله المادي وبتحقيق المكانة الإجتماعية المتميزة وكذا الإستقرار الإجتماعي، ومحاولة الوصول إلى مكانة أفضل في العمل مع رغبة الفرد في التفاعل بما يحيط به في مكان العمل.

تطابق النتائج المتوصل إليها في الوصول إلى عاملين أساسيين لمفهوم قيم العمل مع نفس المقياس المطبق على عينة العمال القطاع الحكومي في البيئة القطرية من طرف صاحب المقياس (إعتماد علام وأحمد زايد) الى أنه هناك إختلاف جزئي من حيث تشبع المقاييس الفرعية على العاملين، بحيث أن مقياس الوحيد الذي هو مقياس الفرعي للقيمة الاندماجية تشبع على العامل الأول (القيمة الضمنية) في البيئة القطرية في حين تشبع على العامل الثاني (القيمة الصريحة) في البيئة الجزائرية، وهذا يرجع إلى إختلاف في بيئة العمل وإختلاف في نوع العينة من حيث التخصص في العمل.

كما تقف النتائج المتوصل إليها مع وجهة نظر بعض علماء الإجتماع على أن " قيم العمل تشمل على بعدين الصريح Extrinsic مثل العائد المادي، والضمني intrinsic مثل الهيبة والولاء والإنجاز المفضي لمستقبل أفضل في العمل."

5-2-2-مناقشة نتيجة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية لدراستنا على انه: تنطواء المكونات العاملية ثنائية البعد لمقياس قيم العمل على مؤشرات مطابقة جيدة مع بيانات عينة أساتذة التعليم التوسط بولاية المدية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي.

تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي لاختبار ملاءمة النموذج للبيانات، وأشارت النتائج أن كاي مربع غير دالة إحصائيا مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين النموذج والبيانات العينة الكلية لأساتذة التعليم المتوسط والتي عددها 311 فرد، ولمزيد من تأكيد حسن ملاءمة

النموذج للبيانات تم إختيار مؤشرات الملاءمة (المطابقة المعياري NFI، حسن المطابقة GFI، حسن مطابقة المعدل AGFI، المطابقة الغير المعياري، المطابقة المقارن CFI، المطابقة التزايدي IFI). وأشارت التحليلات إلى أن كل مؤشرات إتفاق النموذج مع البيانات العينة بدرجة جيدة، حيث تقترب قيمهم من الواحد الصحيح حيث تقع في المدى الأمثل المتفق عليه.

وبناءاً على ذلك فإن هذه التحليلات تقدم دليلاً إحصائياً قوياً على صدق التكوين الفرضي أو صدق المفهوم لمقياس قيم العمل المنطوي على عاملين (بعدين) وهم القيمة الضمنية والقيمة الصريحة. وهذا ما يوصلنا الى أن الفرضية الثانية تحققت.

5-3-الاستنتاج العام:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن المكونات العاملية مع التحقق منها لمقياس قيم العمل لدى عينة أساتذة التعليم التوسط بولاية المدية للسنة الدراسية 2013-2014مفي البيئة الجزائرية، وذلك باعتماد مقياس قيم العمل الذي أعده كل من الباحثين إعتماد علام وأحمد زايد سنة 1992م، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج تؤكد فرضياتها، ومن النتائج التي توصلت إليها هي:

- وجود عاملين أساسيين من المكونات العاملية لمقياس قيم العمل لدى عينة الدراسة وذلك باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي، وهم العامل الاول ويمثل القيمة الضمنية اي الداخلية والعامل الثاني الذي يمثل القيمة الصريحة اي الخارجية، وقد تشبعت عليها المقاييس الفرعية كما يلي:

العامل الاول (القيمة الضمنية) حيث تشبعت عليه المقاييس الفرعية التالية: الفخر، الدافعية للإنجاز، الانتماء للعمل، أفضلية العمل.

العامل الثاني (القيمة الصريحة) حيث تشبعت عليه المقاييس الفرعية التالية: القيمة الاقتصادية، القيمة الاجتماعية، الاندماجية في العمل، السعي للترقية.

كما توصلت الدراسة أن المكونات العاملية ثنائية العامل (البعد) لمقياس قيم العمل تنطوي على مؤشرات مطابقة جيدة مع بيانات عينة اساتذة التعليم التوسط بولاية المدية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي.

الإقتراحات والتوصيات:

على إثر النتائج المتوصل إليها يمكن الإشارة إلى بعض الإقتراحات التي من خلالها إجراء مزيد من الإهتمامات نحو تطوير أدوات القياس أكثر دقة التي تمكننا من قياس قيم العمل وفهم طبيعته في البيئة الجزائرية.

- إجراء نفس الدراسة في أماكن عمل أخرى مختلفة مثل المصانع و الهيئات الإدارية العمومية والخاصة، للتوصل إلى المكونات العاملية لقيم العمل لدى العمال في البيئة الجزائرية.

- إجراء دراسات مماثلة مع إدخال متغيرات أخرى مثل الجنس، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي.

- إعادة النظر إلى الفقرات التي ليس لها قدرة تميزية كافية.

- بناء أدوات لقياس قيم العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط في البيئة الجزائرية إعتماداً على المكونات العاملية التي توصلت إليها الدراسة الحالية والتحقق من الخصائص السيكومترية لهذه الأدوات.

قائمةالمراجع

أولاً: المراجع بالغة العربية

1- أبو النيل محمود السيد: التحليل العاملي لذكاء وقدرات الإنسان، دراسة عربية وعالمية، بيروت: دار النهضة العربية، (1986).

2- أبو العينين علي خليل: القيم الاسلامية والتربية، الطبعة الأولى، المدينة المنورة: مكتبة ابراهيم الحلبي، (1988).

3- أبو هشام السيد محمد: نمذجة العلاقات السببية بين المتغيرات المرتبطة بالقلق الإحصائي لدى طلاب الديبلوم الخاص في التربية، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية ـ بحوث ودراسات اللقاء السنوي العاشر، (264- 290)، (2002).

4- أبو حماد ناصر الدين: اختبارات الذكاء ومقياس الشخصية. تطبيق ميداني الأردن: عالم الكتب الحديث، (2007).

5-أحمد مراد صلاح: الأساليب الاحصائية في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، (2000).

6- الأنصاري بدر محمد: النظريات العاملية للشخصية، الكويت: مكتبة المنار الاسلامية (1997).

7- البطش محمد وليد، السيد خالد المجلوني: دليل الباحث في إستخدام الحاسوب في التحليل الاحصائي (الرزمة الاحصائية ASS)،الجامعة الاردنية : كلية العلوم التربوية، برنامج البحث التربوي والخدمات التربوية والنفسية، (1994).

8-الجابري نبيل بسيس علي: البناء العاملي لمقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية بإستخدام التحليل العاملي التوكيدي لدى طلاب جامعة أم القرى، رسالة ماجستير في علم النفس تخصص إحصاء وبحوث، جامعة أم القرى، مكة المكرمة ،(2012).

9- الجمل علي أحمد: القيم ومناهج التاريخ الإسلامي، القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع (1995).

10- الزيات فتحي مصطفى: الأسس المعرفية للتكوين العقلي وتجهيز المعلومات، الطبعة الأولى، القاهرة: الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، (1995).

11- الزيود ماجد: الشباب والقيم في عالم متغير، الأردن، عمان: دار الشروق، (2006).

12- المالكي عبد المجيد أحمد محمد: شروط ومعايير إستخدام التحليل العاملي، دراسة إحصائية تطبيقية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى: قسم علم النفس تخصص إحصاء وبحوث، (2000).

13- المعايطية خليل عبد الرحمان: علم النفس الاجتماعي، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر، (2000).

14- النعموني مراد: العلاقة بين قيم العمل والاتجاه نحو الخوصصة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، (1998).

15- النعموني مراد: دراسة القيم بين المحلية والعالمية، المجلة الجزائرية للتربية والصحة النفسية، جامعة الجزائر، العدد الأول، (131-147)، (2007).

16- السيد فؤاد البهي: علم النفس الاحصائي، الطبعة الثانية، القاهرة : دار الفكر العربي (1979).

17- العباسي عبد الحميد محمد: التحليل العاملي – تطبيقات في العلوم الاجتماعية باستخدام –spss جامعة القاهرة: معهد الدراسات والبحوث الإحصائية، قسم الاحصاء الحيوي والسكاني، (2011).

18- العطاس عبد الله أحمد محمد: فصائل الدم وقيم العمل والتوافق المهني لدى العاملين في مجموعة من الوظائف المهنية في مدينة مكة المكرمة، رسالة دكتورة غير منشورة، المملكة السعودية: جامعة أم القرى، (2009).

19-العميان محمود سلمان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الأردن: دار وائل (2002).

20- القرني عبد الله أحمد: قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الاسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة: جامعة أم القرى، كلية التربية،(2007).

21- الشهري عبد الله محمد: قيم العمل ودافعية الانجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوةالكعبة المشرفة بمكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، بمكة المكرمة، جامعة أم القرى: كلية التربية، (2005).

22- الثبيتي ساعد بن سعيد بن مستور: قيم العمل والسلوك التوكيدي لدى عينة من الطلاب الإعلام والصحفيين العاملين في بعض الصحف السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة المملكة السعودية: جامعة أم القرى بمكة المكرمة، قسم علم النفس ، (2009).

23- الخطيب طه ياسين: القيم التربوية في موعظة لقمان لأبنه، مجلة العلوم التربوية والنفسية، دمشق، المجلد (4) العدد (1)، (131-147)، (2003)

24- أثناسيوس زكريا زكي، عبد الجبار توفيق البياقي: المدخل إلى التحليل العاملي الجامعة المستنصرة، (1977).

25- باهي مصطفى حسين، محمود عبد الفتاح عنان، حسين محمود عز الدين: التحليل العاملي "النظرية والتطبيق" الطبعة الأولى، مصر: مكتب الكتاب للنشر، (2002).

26- بولهواش عمر: دراسة قيم العمل لدى التلاميذ وعلاقتها ببناء المشروع الدراسي المهني في المشروع المؤسسة التربوية الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية المدية رسالة دكتوراه علوم غير منشورة ،جامعة قسنطينة: قسم علم النفس وعلوم التربية، (2010).

27- بوشلوش طاهر محمد: التحولات الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على القيم في المجتمع الجزائري (1967- 1999) – دراسة ميدانية تحليلية لعينة من الشباب الجامعي، الطبعة الأولى الجزائر: دار بن مرابط للنشر والتوزيع، (2008).

28- بلبخاري سامي: إستخدام التحليل العاملي للمتغيرات في تحليل استبيانات التسويق ـ دراسة تطبيقية على بعض البحوث ـ مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة باتنة: قسم العلوم التجارية تخصص تسويق، (2008).

29- بشير سعد زغلول:دليلك إلى البرنامج الاحصائي spss الاصدار العاشر، العراق: الجهاز المركزي للإحصاء، (2003).

30- جبر يحي زكريا:القيم التربوية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات شمال فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة ، نابلس، (2003).

31- جلال أحمد سعد: مبادئ الإحصاء النفسي ـ تطبيقات وتدريبات عملية على برامج spss، الطبعة الأولى، مصر، القاهرة: الدار الدولية للاستثمار الثقافية ،(2008).

32- جودت عبد الهادي، العزة سعيد: التوجيه المهني ونظرياته، الأردن، عمان: دار الثقافة والتوزيع، (1999).

33- حمدات محمد حسن محمد: قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، الطبعة الأولى، عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، (2006).

34- طراونة تحسين أحمد :أخلاقيات القرارات الإدارية، مؤتة للبحوث والدراسات، مجلد (15)، العدد (2)، (127- 155)،(1990).

35- يوسف حسن محمود: بعض قيم العمل لدى المعلمين والمديرين بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية، القاهرة: دار الفكر العربي، (1985).

36- يوسف محمد: الفروق في القيم بين المواطنين والوافدين من الجنسين في دولة الإمارات العربية المتحدة، قراءات في علم النفس الاجتماعي، المجلد الخامس (57-72) (1990)

37- لويس كامل مليكة: قياس وتقويم القدرات المعرفية في حالات الصحة والمرض، دليل مقياس ستانفورد بنيه الصورة الرابعة، القاهرة: دار النهضة العربية، (1994).

38- ماجي وليم يوسف: قيمة العمل في ضوء مكانة التخصص والعائد المادي، دراسة نفسية لخرجي الجامعة من الجنسين، رسالة دكتورة غير منشورة، جامعة عين شمس، (1990).

39- محمد إيهاب محمد خليل: المكونات العاملية لمقياس ستانفورد ـ بنيه للذكاء: الصورة الرابعة، دراسة إرتقائية من سن 2 إلى 23عاماً، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس :كلية الآداب، قسم علم النفس، (2001).

40- محمود عبد الله نجلاء: القيم التنظيمية للمديرين في الجهاز الحكومي القطري وعلاقتهبالاداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: الجامعة الأردنية، (1992).

41- منصور محمد جميل محمد: دراسة تحليلية للقيم المرتبطة بالعمل لدى المراهقين المصريين، رسالة دكتورة غير منشورة، كلية التربية عين شمس، (1973).

42- منصور محمد جميل محمد: قيمة العمل المميزة للمراهقين السعوديين، مجلة كلية التربية، مركز البحوث التربوية، المملكة العربية السعودية جامعة أم القرى، العدد(7)، (137-164)، (1983).

43- مشاعل بنت ذياب العتيبي: الإدارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي في المنظمات (ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولي للتنمية: الادارة نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، معهد الادارة العامة الرياض) جامعة أم القرى، (2009).

44- سي محمد سعدية: الأنساق القيمية لدى تلاميذ نهاية المرحلة الثانوية ـ دراسة ميدانية ـ الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاجتماعية، العدد (10)،(27 -38) (2013).

45- عبد الحفيظ إخلاص محمد، مصطفى حسين باهي، عادل محمد الناشر: التحليل الاحصائي في العلوم التربوية، نظريات . تطبيقات . تدريبات، القاهرة: مكتبة لانجلوا المصرية(2004).

46- عبد الخالق أحمد محمد: الأبعاد الأساسية للشخصية، الطبعة الثانية، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية ،(1994).

47- عبيدات محمد، محمد أبو نصار، عقلة مبيضين: منهجية البحث العلمي:القواعد والمراحل والتطبيقات ،الأردن: الجامعة الاردنية . كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، (1999).

48- عياد وائل محمود: الميول المهنية والقيم وعلاقتها بتصورات المستقبل لدى طلبة كلية مجتمع غزة بوكالة الغوث الدولية، رسالة ماجستير غير منشورة، فلسطين: جامعة غزة، (2011).

49- علام اعتماد، احمد زايد: مقياس قيم العمل، الاطار النظري ودليل المقياس، الطبعة الأولى، القاهرة: مكتبة لانجلوا مصرية، (1992).

50- علام صلاح الدين محمود: القياس والتقويم التربوي والنفسي –اساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة – الطبعة الأولى، القاهرة: دار الفكر العربي، (2000).

51- علي عبد الناصر السيد، محمود علي موسى: التحقق من الخصائص السيكومترية للنسخة العربية لإختبار ستيرنبرج للقدرات العقلية الثلاثية لمرحلة التعليم الأساسي في المجتمع المصري، مجلة علم المراهقة، المجلد 4 العدد 1، (2013) .

52- عنابي أمل عبد الرحمان: القيم المهنية للأشخاص العاملين في الحقول الطبية والهندسة في منطقة عمان الكبرى ـرسالة ماجستير غير منشورة، عمان: الجامعة الأردنية، كلية الدراسات العليا، (1992).

53- فهمي نورهان منير حسن: القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية، الطبعة الأولى، القاهرة: المكتب الجامعي الحديث،(1999).

54- فلية فاروق عبده، محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع، (2005).

55- فرج صفوت: التحليل العاملي في العلوم السلوكية، القاهرة: دار الفكر العربي (1980).

56- قدوري سحر: منظمات المجتمع المدني ودورها في تفعيل ثقافة قيم العمل في المؤسسات العراقية، العراق: مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية، (2008).

57- شموط نزار عبد السلام: القيم المتعلقة بالعمل وصلتها بالتفضيل المهني لدى طلبة المرحلة الثانوية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: الجامعة الأردنية، (1990).

58- تيغزة أحمد: إختبار صحة البنية العاملية للمتغيرات الكامنة في البحوث، منحى التحليل والتحقق، المملكة العربية السعودية: مركز بحوث كلية التربية، (2011).

59- خيري السيد محمد: الاحصاء النفسي، مصر: دار الفكر العربي، (1997).

60- خليفة عبد الطيف محمد: الدافعية للانجاز، القاهرة: دار غريب للطباع والنشر (2000).

61-غانم حجاج: التحليل العاملي نظريا وعملياً في العلوم الانسانية والاجتماعية، الطبعة الأولى، القاهرة: علم الكتب، (2013).

62- غريب عبد الفتاح غريب: إكتئاب أطفال المرحلة الابتدائية ـ دراسة مقارنة للبنية العاملية للاكتئاب بين مصر والامارات العربية، مجلة دراسات نفسية ـرابط الأخصائيين النفسيين المصرية، المجلد الرابع، العدد 02، (1994).

ثانياً : المراجع بالغة الأجنبية

63- Crucianu M., Asselin de Beauville, J.P., Boné R.,: Mèthods factorelle pour l'analyse des donnèes –Mèthode linèaire et extentions non – linèaires. Paris: Lavoisier, (2004).

64- Fergusson D.M., Marie D., Boden J.M.,: "Educational achievement in Māori: The roles of cultural identity and social disadvantage" Australian Journal of Education, 52:183–196, (2008).

65- Gonzalez Carrasco M., Casas F., Figuer C., ,Malo S.,: The Values Adolescents Aspire to Their Well-Being and the Values Parents Aspire to for their Children. Social Indicators Research, Vol. 84: 271 – 290,(2007).

66- Guigou J.L.,:Analyse des données et choix à critères multiples, Paris: Dunod, (1973).

67- Guttman L.,: Some necessary conditions for common-factor analysis, Psychometrika, 19 (149-161), (1954).

68- Leboyer C.L.,: Le Psychologue et l'entrepris, Paris : Masson,(1980)

الملاحق

الملحق رقم:1

مقياس قيم العمل

في إطار تحضير مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، نقدم لك أخي(أختي) الأستاذ(ة) هذه الاستمارة للإجابة على أسئلتها بكل موضوعية وذلك بوضع العلامة (X) في المكان المناسب لاستغلالها في بحث علمي.

الجنس: ☐ **ذكر أنثى** ☐

ملاحظة : لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، وتعتبر جميع إجاباتك صحيحة طالما أنها تعبر فعلاً عن حقيقة موقفك تجاه هذه العبارة أو تلك

ونشكرك على صدق تعاونك معنا.

م	العبارة	موافق	غير متأكد	غير موافق
1	إن الفرد الذي لايتقن عمله ، يجب أن يشعر بالخجل من نفسه لما يفعل.			
2	يسعى الفرد الجيد للبحث عن وسائل عديدة لتحسين ما يقوم به من عمل.			
3	إن العمل الذي يستغرق من القائم به طوال ساعات العمل أفضل من العمل الذي يتخلله فترات توقف.			
4	حتى لو أتيح للفرد عمل جيد ليقوم به ،فإنه سوف يجاهد للحصول على عمل أفضل.			
5	يجب على الفرد أن يؤدي عمله حباًوإختياراً لا خوفاً وإجباراً.			
6	يجب على الفرد أن يعتمد على العمل لتحقيق ذاته أكثر من إعتماده على أسرته.			

7	ينبغي على الفرد أن يمارس عملاً إضافياً كي يزيد من دخله.			
8	أحد أسباب رغبتي في العمل أن أكتسب إحترام أسرتي لي.			
9	لا أرى عيباً في أن يقلل الفرد من جهده في العمل إذا كان في مخططه أن يترك هذا العمل.			
10	عندما يتوصل الفرد لفكرة جيدة لتحسين ما يقوم به من عمل، فعليه أن يطلع المسؤولين بالمؤسسة عليها.			
11	لو أمكن للفرد أن يترك عمله الحالي إلى غيره فإنه يحاول أن يقلل من معدل الأداء الذي يتوقعه منه الرؤساء			
12	عند إختيار الفرد لعمل ما ،فإن أول ما يهتم به فرص الترقي التي يتيحها له هذا العمل ثم يلي ذلك في الأهمية باقي الاعتبارات الأخرى المرتبطة بالعمل.			
13	أشعر بسعادة غامرة عندما أقضي ساعات طويلة في عملي.			
14	لايجب أن يبخل الفرد في تقديم المشورة والمعاونة للزملاء في مجال العمل.			
15	من الضروري أن يختار الفرد العمل الذي يحقق له أكبر عائد مادي .			
16	إن الفرد لايتحقق له كسب الإحترام لمجرد أنه يمارس عملاً جيداً.			
17	ليس هناك أكثر إشباعاً من تقديم أفضل أداء ممكن .			
18	إذا ما أتيح للفرد أن يختار بين أن يشارك زملائه بالمؤسسة التي يعمل بها في رحلات ترفيهية أو أن يبقى مع أسرته فإنه يفضل البقاء مع أسرته.			
19	إن أفضل الأعمال هي تلك التي تستنفذ قدراً ضئيلاً من طاقة الفرد خلال ساعات العمل اليومية .			

م	العبارة	موافق	غير متأكد	غير موافق
20	يجب على الفرد أن يفكر دوماً في الترقي بنفسه داخل المجتمع.			
21	أن أهم شيء في العمل هو حب الفرد لعمله .			
22	ينبغي على الفرد أن يؤدي عمله جيداً دون إنتظار تقدير أو مقابل من قبل رؤسائه.			
23	يجب أن يلتحق الفرد بالأعمال التي تتيح له ساعات عمل إضافية.			
24	إن العمل الذي يتصف بالمكانة الإجتماعية العالية لايكون بالضرورة أفضل من الأعمال التي لا تتصف بتلك المكانة.			
25	أن الإنسان الذي لايشعر بالفخر بعمله لايشعر عادةً بالسعادة .			
26	لايمنع إشتغال الفرد بعمل في أدنى المستويات الوظيفية في المؤسسة أن يتقدم بأي إقتراحات أو أفكار بناءة قد تؤثر على السياسة العامة للمؤسسة التي يعمل بها.			
27	إن الفرد كثير التغيب عن العمل عادة ما يكون قليل القدرة على العطاء.			
28	يجب على الفرد أن يبذل أقصى طاقته لضمان إستمرار الترقي حتى يصل إلى أعلى المناصب.			
29	أشعر بعدم السعادة إذا كان أدائي لعملي ليس على الوجه الأكمل.			
30	أهم ما يحققه لي عملي هوا تحقيق ذاتي .			
31	يجب أن يفاضل الفرد بين عمل وآخر بحيث يختار أعلاهم دخلاً.			

32	لاتعتبر المكانة الاجتماعية العالية للعمل شرطاً أساسياً لإختيار العمل الذي سوف يشغله الفرد.			
33	يجب على الفرد أن يشعر بالفخر بالعمل الذي يمارسه.			
34	غالباً ما يواظب الفرد المهتم بعمله على حضور الإجتماعات التي تعقدها المؤسسة.			
35	قد يشعر الفرد بالتعب بسبب توقف العمل الذي يؤديه لفترات معينة،كذلك قد يصبح الفرد أكثر سعادة كلما تطلب عمله جهداً شاقاً.			
36	عندما لايحظى الفرد بفرصة الترقي داخل المؤسسة التي يعمل بها .غالباً ما يرتكب أخطاء فيما يقوم به من عمل.			
37	أستمتع بعملي أكثر من إستمتاعي بوقت الفراغ .			
38	لم يعد إسم العائلة هوا الذي يكسب الفرد سمعته ومكانته داخل المجتمع.			
39	إن أفضل أوقات العمل تلك التي يتم أثنائها إستلام الراتب.			
40	عندما يمارس الفرد عملاً جيدا يكون أكثر إحترما بين جيرانه.			
41	من أهم الامور في أداء العمل هو حب الفرد لعمله.			
42	عندما يقع خطأ ما في مجال العمل، فمن دواعي الحرص أن يدع الفرد لغيره إبلاغ المسؤولين هذا الخطأ.			
43	أجد صعوبة في الاستمتاع بإجازاتي لأنني أفضل البقاء في العمل.			
44	إن الأعمال ذات الرواتب العالية تهيأ للفرد فرصاً محدودة للترقية.			
45	إن الأمور التي تخص زملائي في العمل تهمني مثل إهتمامي بأموري الشخصية.			

46	ليس من الضروري لكي يكون الفرد سعيداً في حياته أن يكون ناجحاً في عمله.			
47	عندما يبحث الفرد عن عمل فلا ينبغي عليه أن يضع العائد المالي في مقدمة الإعتبارات التي تهمه لشغل هذا العمل.			
48	عندما يحصل الفرد على العمل المرموق، فإنه ينال تقدير أصدقائه وأسرته.			
49	إن القيام بعمل يحبه الشخص أكثر أهمية من العائد المادي من عمل لا يحبه.			
50	يجب أن تنصب إهتمامات الفرد على ما يقوم به من عمل فقط دون أن يهتم بباقي الأنشطة الأخرى داخل المؤسسة التي يعمل بها.			
51	يصعب على الفرد الإصغاء لما يقوله الناس عندما يكون مشغولاً بعمله.			
52	يكفي أن يكون العمل مرضياً للفرد الذي يقوم به ،من ثم فإنه لايترك هذا العمل حتى لو إنتقل بترقية إلى عمل آخر.			
53	يجب أن يلتزم الفرد في أداء عمله بالوقت المحدد لهذا العمل.			
54	إن النجاح في العمل أفضل أنواع النجاح.			
55	إن العمل عالي الجود هوا الأكثر دخلاً.			
56	إن الأعمال التي تتم داخل مكاتب مخصصة لها، أكثر أهمية من أعمال المبيعات حتى لو كانت الرواتب متساوية لهما.			
57	أشعر بالفخر عندما أبذل أقصى طاقتي لإنجاز عملي على أكمل وجه.			
58	أركز كل جهدي في العمل وأنس إلتزاماتي حيال الآخرين أثناء أدائه.			
59	من السهل أن أتناسى ما يتعلق بعملي عندما أكون في إجازة.			
60	أنغمس في عملي إلى درجة لا أحاول عندها تحسين وضعي فيه.			

61	يجب أن يلتزم الفرد في أداء عمله بجميع القواعد المنظمة لهذا العمل.			
62	لايجب أن تقلل مشكلات العمل من مثابرة الفرد في الأداء.			
63	أفضل العمل بالمؤسسات التي بها ترقية أسرع وعلاوات أفضل ولوكانت طبيعة العمل بها صعبة وخطرة.			
64	إن العمل يساعد الفرد على كسب مزيد من الأصدقاء ويجعله محبوباً.			
65	إنني أتكلم كثيراً عن عملي مع أصدقائي خارج ساعات العمل .			
66	أمارس عملي بإستغراق يجعلني أحياناً لا أملك وقتاً للحديث مع أصدقائي أو الرد على بعض أسئلتهم الخاصة			
67	لو أتيح للفرد حرية الإختيار بين الأعمال التي تمنح نفس الراتب ، فإنه يختار العمل الذي يتطلب أقل قدر ممكن من الجهد.			
68	ينبغي على الفرد أن يسعى لتحسين وضعه في العمل.			
69	ينبغي أن يخالط الفرد في مجال العمل الأشخاص الذين يستطيعون مساعدته في بلوغ أهدافه.			
70	ينبغي أن يكرس الفرد قدراً كبيراً من طاقته لتحقيق إسهاماً خلاقاً في العمل.			
71	يجب أن يقبل الفرد العمل ذا الدخل العالي بصرف النظر عن تقبله لهذا العمل أو رضائه عنه			
72	إن العمل الذي أقوم به يسهم في تحقيق مستوى إجتماعي أفضل لأسرتي.			

الملحق رقم:2

Corrélations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009
VAR00001	1,000	,251	,293	−,250	,022	,130	,457	,449	,545
	.	,012	,003	,012	,826	,196	,000	,000	,000
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00002	,251	1,000	−,084	,115	,019	,000	,064	,062	,383
	,012	.	,404	,254	,852	,998	,530	,541	,000
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00003	,293	−,084	1,000	−,221	−,115	−,027	,359	,324	,351
	,003	,404	.	,027	,254	,793	,000	,001	,000
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00004	−,250	,115	−,221	1,000	,247	,223	−,382	−,028	,413
	,012	,254	,027	.	,013	,026	,000	,783	,000
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00005	,022	,019	−,115	,247	1,000	,074	−,040	,037	,336
	,826	,852	,254	,013	.	,464	,693	,718	,001
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00006	,130	,000	−,027	,223	,074	1,000	,180	,084	,430
	,196	,998	,793	,026	,464	.	,073	,405	,000

	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR	,457	,064	,359	−,382	−,040	,180	1,000	,376	,389
00007	,000	,530	,000	,000	,693	,073	.	,000	,000
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR	,449	,062	,324	−,028	,037	,084	,376	1,000	,583
00008	,000	,541	,001	,783	,718	,405	,000	.	,000
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00009	,545	,383	,351	,413	,336	,430	,389	,583	1,000
	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	.
	100	100	100	100	100	100	100	100	100

الملحق رقم: 3

صدق المقارنة الطرفية

1- المقياس ككل (قيم العمل)

Group Statistics

	VAR00004	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00003	1.00	27	152.2963	6.23769	1.20044
	2.00	27	176.0370	3.33376	.64158

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
VAR00003	Equal variances assumed	17.208	.000	-17.442	52	.000	-23.74074	1.36114	-26.4721	-21.0094
	Equal variances not assumed			-17.442	39.733	.000	-23.74074	1.36114	-26.4923	-20.9892

1 -1 المقياس الفرعي: الفخر بالعمل

Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	1.00	27	19.6296	2.27272	.43738
	2.00	27	26.1481	.90739	.17463

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
VAR00001	Equal variances assumed	4.424	.040	-13.841	52	.000	-6.51852	.47096	-7.46356	-5.57347
	Equal variances not assumed			-13.841	34.084	.000	-6.51852	.47096	-7.47553	-5.56151

1- 2- المقياس الفرعي:الاندماجية في العمل

Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	1.00	27	19.3333	2.51151	.48334
	2.00	27	20.1111	2.59190	.49881

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
VAR00001	Equal variances assumed	.191	.664	-16.393	52	.000	-5.88889	.35923	-6.60975	-5.16803
	Equal variances not assumed			-16.393	51.620	.000	-5.88889	.35923	-6.60987	-5.16791

1- 3- المقياس الفرعي: أفضلية العمل

Group Statistics

	VAR00003	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00002	1.00	27	15.4444	1.01274	.19490
	2.00	27	21.0000	2.07550	.39943

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
VAR00002	Equal variances assumed	4.334	.042	-12.500	52	.000	-5.55556	.44444	-6.44740	-4.66371
	Equal variances not assumed			-12.500	37.717	.000	-5.55556	.44444	-6.45551	-4.65560

1- 4 – المقياس الفرعي: القيمة الاقتصادية للعمل

Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	1.00	27	11.4074	1.24836	.24025
	2.00	27	22.1481	1.61015	.30987

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
VAR00001	Equal variances assumed	4.239	.045	-27.393	52	.000	-10.74074	.39210	-11.5275	-9.95394
	Equal variances not assumed			-27.393	48.961	.000	-10.74074	.39210	-11.5287	-9.95277

1-5 – المقياس الفرعي: القيمة الاجتماعية للعمل

Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	1.00	27	15.1852	1.73287	.33349
	2.00	27	20.5556	.84732	.16307

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
VAR00001	Equal variances assumed	11.880	.001	-14.467	52	.000	-5.37037	.37122	-6.11529	-4.62545
	Equal variances not assumed			-14.467	37.760	.000	-5.37037	.37122	-6.12203	-4.61871

1- 6- المقياس الفرعي: السعي للترقية

Group Statistics

	VAR00004	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00003	1.00	27	15.5556	1.47631	.28412
	2.00	27	21.1111	1.15470	.22222

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
VAR00003	Equal variances assumed	4.293	.043	-15.402	52	.000	-5.55556	.36070	-6.27935	-4.83176
	Equal variances not assumed			-15.402	49.148	.000	-5.55556	.36070	-6.28035	-4.83076

1- 7- المقياس الفرعي: الدافعية للانجاز

Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	1.00	27	20.0370	1.12597	.21669
	2.00	27	25.5185	.89315	.17189

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
VAR00001	Equal variances assumed	3.615	.063	-19.818	52	.000	-5.48148	.27659	-6.03650	-4.92647
	Equal variances not assumed			-19.818	49.439	.000	-5.48148	.27659	-6.03718	-4.92578

1- 8- المقياس الفرعي: الانتماء للعمل

Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	1.00	27	19.6667	1.96116	.37743
	2.00	27	25.8889	.75107	.14454

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
VAR00001	Equal variances assumed	9.014	.004	-15.396	52	.000	-6.22222	.40416	-7.03322	-5.41122
	Equal variances not assumed			-15.396	33.466	.000	-6.22222	.40416	-7.04405	-5.40039

الملحق رقم:4

- درجة الثبات للمقياس ككل :

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded [a]	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.606	72

- قيمة الفخر بالعمل:

الثبات

Case ProcessingSummary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

الفا كرونباخ

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,697	10

- قيمة الاندماجية في العمل:

الثبات:

Case ProcessingSummary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

الفا كرونباخ

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,598	10

- قيمة أفضلية العمل:

الثبات:

Case ProcessingSummary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

الفا كرونباخ

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,563	10

- قيمة الاقتصادية للعمل:

الثبات:

Case ProcessingSummary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

الفا كرونباخ

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,741	10

- القيمة الاجتماعية للعمل:

الثبات:

Case ProcessingSummary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

الفا كرونباخ:

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,608	10

قيمة السعي الى الترقية:

الثبات:

Case ProcessingSummary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

الفا كرونباخ:

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,607	10

قيمة الدافعية للانجاز:

الثبات:

Case ProcessingSummary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

الفا كرونباخ:

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,583	10

قيمة الانتماء للعمل:

الثبات:

Case ProcessingSummary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

الفا كرونباخ:

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,673	10

الملحق رقم:5

المتوسطات والانحرافات المعيارية للمقاييس الفرعية

Statistiques

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR0007	VAR00008
N Valide	311	311	311	311	311	311	311	311
Manquante	0	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	23,5305	19,9453	18,4148	16,9260	17,9678	18,6688	22,9068	23,5273
Ecart-type	2,64054	2,33492	2,67093	4,09063	2,12942	2,39009	2,44837	2,45837

الملحق رقم:6

نتائج التحليل العاملي الاستكشافي

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.697
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	364.010
	df	28
	Sig.	.000

Total Variance Explained

	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
Component	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.397	29.962	29.962	2.397	29.962	29.962	2.391	29.882	29.882
2	1.292	16.146	46.108	1.292	16.146	46.108	1.234	15.420	45.301
3	1.051	13.137	59.245	1.051	13.137	59.245	1.115	13.943	59.245
4	.908	11.346	70.590						
5	.799	9.983	80.574						
6	.682	8.523	89.096						
7	.461	5.761	94.857						
8	.411	5.143	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix [a]

	Component		
	1	2	3
VAR00005	.814	.090	-.060
VAR00006	.292	.435	.431
VAR00007	.501	-.306	.258
VAR00008	-.371	.669	.111
VAR00009	.100	.598	.310
VAR00010	.124	.434	-.812
VAR00011	.801	.074	-.156
VAR00012	.770	.037	.038

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3
1	.998	.058	-.039
2	-.031	.860	.509
3	-.063	.507	-.860

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

نتائج التحليل العاملي بعدا التدوير :

Total Variance Explained

	Initial Eigenvalues			Rotation Sums of Squared Loadings		
Component	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.397	29.962	29.962	2.380	29.750	29.750
2	1.292	16.146	46.108	1.309	16.358	46.108
3	1.051	13.137	59.245			
4	.908	11.346	70.590			
5	.799	9.983	80.574			
6	.682	8.523	89.096			
7	.461	5.761	94.857			
8	.411	5.143	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix(a)

	Component	
	1	2
VAR00005	.797	.190
VAR00006	.236	.468
VAR00007	.535	−.242
VAR00008	−.451	.618
VAR00009	.025	.606
VAR00010	.069	.446
VAR00011	.786	.172
VAR00012	.760	.132

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a Rotation converged in 3 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2
1	.992	.124
2	-.124	.992

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

الملحق رقم:7

نتائج التحليل العاملي التوكيدي

DATE: 8/22/2014

TIME: 19:18

LISREL 8.80 (STUDENT EDITION (BYKarl G. J”reskog & Dag S”rbomThis program is published exclusively byScientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100Lincolnwood, IL 60712, U.S.A .

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in theUniversal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Users\YOUCEF\Desktop\Sans titresalim.SPJ:

8observed variables . 2 factorcfa using lisrelRaw Data from file 'C:\Users\YOUCEF\Desktop\SANS TITRESALIM.psf 'Latent Variables fac1 fac2

Relationships

VAR00001 = 1.00*fac1

VAR00003 = fac1

VAR00007 = fac1

VAR00008 = fac1

VAR00002 = 1.00*fac2

VAR00004 = fac2

VAR00005 = fac2

VAR00006 = fac2

Path Diagram

End of Problem

Sample Size = 311 حجم العينة

observed variables . 2 factor 8 عدد المتغيرات وعدد العوامل

Covariance Matrix

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	6.97					
VAR00002	1.28	5.45				
VAR00003	1.62	0.27	7.13			
VAR00004	−2.53	0.89	−1.90	16.73		
VAR00005	0.51	0.39	−0.09	1.44	4.53	
VAR00006	0.71	−0.07	−0.52	1.05	0.10	5.71
VAR00007	3.46	0.99	1.86	−2.39	0.44	1.02
VAR00008	3.56	0.80	1.87	−1.39	0.28	0.18

Covariance Matrix

	VAR00007	VAR00008

-------- --------

VAR00007 5.99

VAR00008 2.90 6.04

8observed variables . 2 factor

Number of Iterations = 14

LISREL Estimates (Maximum Likelihood (Measurement Equations

VAR00001 = 1.00*fac1, Errorvar.= 2.84 , Rý = 0.59

(0.39)

7.33

VAR00002 = 1.00*fac2, Errorvar.= 5.75 , Rý = −0.055

(0.51)

11.25

VAR00003 = 0.47*fac1, Errorvar.= 6.24 , Rý = 0.13

(0.52) (0.085)

11.97 5.51

VAR00004 = − 3.40*fac2, Errorvar.= 20.20, Rý = −0.21

(2.61) (1.25)

7.73 2.72−

VAR00005 = 0.58*fac2, Errorvar.= 4.64 , Rý = −0.023

(0.39) (0.26)

11.96 2.23

VAR00006 = 0.76*fac2, Errorvar.= 5.89 , Rý = −0.031

(0.50) (0.32)

11.78 2.40

VAR00007 = 0.87*fac1, Errorvar.= 2.90 , Rý = 0.52

(0.34) (0.084)

8.64 10.35

VAR00008 = 0.82*fac1, Errorvar.= 3.24 , Rý = 0.46

(0.34) (0.082)

9.42 10.04

Covariance Matrix of Independent Variables

fac1 fac2

-------- --------

fac1 4.14

(0.60)

6.89

fac2 0.82 -0.30

(0.16) (0.26)

1.85- 3.17

W_A_R_N_I_N_G: Matrix above is not positive definite

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 19 درجة الحرية

Minimum Fit Function Chi-Square = 35.23 (P = 0.013(

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 35.12 قيمة كاي تربيع

((P = 0.013

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 16.12

90 Percent Confidence Interval for NCP = (3.24 ; 36.81(

Minimum Fit Function Value = 0.11

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.052

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.010 ; 0.12(

Root Mean Square Error of جذر متوسط الخطأ التقاربي (التقريبى)

Approximation (RMSEA) = 0.052

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.023 ; 0.079(

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.41

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.22

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.18 ; 0.29(

ECVI for Saturated Model = 0.23

ECVI for Independence Model = 1.46

Chi-Square for Independence Model with 28 Degrees of Freedom = 438.10

Independence AIC = 454.10

Model AIC = 69.12

Saturated AIC = 72.00

Independence CAIC = 492.02

Model CAIC = 149.70

Saturated CAIC = 242.63

Normed Fit Index (NFI) = 0.92 مؤشر المطابقة المعياري

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.94 مؤشر المطابق الغير المعياري

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.62

Comparative Fit Index (CFI) = 0.96 مؤشر المطابقة المقارن

Incremental Fit Index (IFI) = 0.96 مؤشر المطابقة التزايدي

Relative Fit Index (RFI) = 0.88 مؤشر المطابقة النسبي

Critical N (CN) = 319.43

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.34

Standardized RMR = 0.048

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.97 مؤشر حسن المطابقة

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.95 مؤشر المطابقة المصحح او المعدل

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.51

The Modification Indices Suggest to Add thePath to from Decrease in Chi-Square New Estimate

VAR00008 fac2 9.9 0.68

Time used: 0.031 Seconds

Abstract

Title: Factor Components of the Work Values Scale for Middle School Teachers in Medea

The objectives of the study: This study aims to:

- To make sure that the secondary standards of the work values scale are based on theconcept of binary factor for middle school teachers using Exploratory Factor Analysis.
- To make sure that the proposed model of the work values scale is in conformity with data taken from the corpus of study (middle school teachers of Medea) using Confirmatory Factor Analysis.

Methodology: the researcher used a descriptive approach for its serves well the purpose of this research work.

Tools of the study: the researcher adopted the work values scale designed by Itemad Alam and Ahmed Zaid (1992).

Corpus of the study: the corpus consists of 311 middle school teachers from Medea for the academic year 2013-2014 who provided complete answers to the research questions.

Method: The researcher used the Exploratory Factor Analysis following Hottelling's Principal Components Method and Varimax's Orthogonal Rotation of Axis. The quality of proposed model was verified and thus its conformity with the data of the corpus using Confirmatory Factor Analysis based on Maximum Likelihood method.

Results: The study came out with the following conclusions

-The presence of factor components of the work values scale for middle school teachers in Medea whihch are the following:

- First factor: (after the explicit value) on which the following subscales are loaded: Pride in work, achievement motivation, the sense of belong to work, preference to work.
- Second factor: (after the implicit value) on which the following subscales are loaded: the economic value, social value, integration at work, seeking promotion.

-The factor components of binary dimensions contain good matching indicators with the data taken from the corpus (middle school teachers of Medea) using Confirmatory Factor Analysis.