

مجلة  
بحوث كلية الآداب  
جامعة المنوفية

سلسلة إصدارات خاصة

(٥٥)

قيم العمل لدى عينة من طلاب الجامعة

بالمجتمع السعودي

"دراسة ميدانية"

إعداد

د/ حمدي علي أحمد علي

قسم الاجتماع

كلية الآداب - جامعة الاسكندرية - فرع المنهور

محكمة تصديرها بكلية آداب المنوفية

فبراير ٢٠٠٧

العدد الخامس والخمسون

web site: [http // : www.menofia . edu . eg](http://www.menofia.edu.eg) \*\*\* [http : // Art.menofia . edu . eg](http://Art.menofia . edu . eg)

## المحتويات

المقدمة.

أولاً: موضوع الدراسة وأهميتها.

ثانياً: أهداف الدراسة وتساؤلاتها.

ثالثاً: المفاهيم الأساسية.

رابعاً: مدخل نظري والدراسات السابقة.

خامساً: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.

أ- طبيعة ونوع الدراسة.

ب- مجتمع الدراسة.

ج- عينة الدراسة.

د- أدوات جمع البيانات.

هـ- خطة التحليل الإحصائي للبيانات.

سادساً: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية.

النتائج العامة.

الهوامش.

المراجع.

## المقدمة

يلعب العمل work باعتباره نشاطاً إنسانياً Human activity في المجتمعات الحديثة دوراً بارزاً وأساسياً في الحياة الاجتماعية. ليس باعتباره مصدراً رئيسياً للدخل فقط، لكنه بالإضافة إلى ذلك مؤشراً Indicator ومعبراً عن درجة المشاركة الاجتماعية Social Participation داخل مجتمع ما، وشكلاً أساسياً لممارسة الإنسان ومشاركته في إدارة شئون المجتمع، ومحدداً للمكانة الاجتماعية Social Status للأفراد، بل ومؤثراً في حياة الأسرة Family Life<sup>(1)</sup>. بالإضافة إلى أنه يمثل مرحلة حتمية من مراحل عمر الإنسان. فالعمل أساسي لتوكيد واحترام الذات self - steam ومصدراً لإشباع حاجات الإنسان إلى الإنجاز Achievements والإبداع createvity والتفوق والأمن والاستقرار.

ولهذا، فإن العمل يمثل قيمة إنسانية Human value بالمعنى الذي حده "روكيثش" M.Rokeach باعتباره "أسلوب أو سلوك أو غاية تلقى تفضيلاً شخصياً واجتماعياً"<sup>(2)</sup>. فالعمل يمثل لأفراد المجتمع إطاراً مرجعياً رئيسياً لحياتهم من ناحية. كما أن له أبعاداً مجتمعية تجعله من أهم العمليات والأنشطة الإنسانية التي تطور المجتمع إنتاجاً وفناً وثقافة<sup>(3)</sup>. باعتباره وسيلة البناء والارتقاء.

وتأتي أهمية العمل كقيمة إنسانية من خلال الوظائف التي يؤديها. وهنا يميز جاهودا Jahoda بين وظيفته أساسيتين للعمل، وظيفة صريحة manifest function ووظيفة كامنة Latent function. ترتبط الوظيفة الصريحة للعمل بالعائد المالي financial المتمثل في الدخل المادي. وأهمية هذه الوظيفة ينعكس تأثيرها على تحقيق السعادة والرفاهية well - being للأسرة والجوانب الأخرى للحياة اليومية للأفراد. أما الوظيفة الكامنة ترتبط بمدى تحقيقه لهوية ومكانة الفرد Status and Identity في المجتمع<sup>(4)</sup>.

كذلك، يشير بعض الباحثين في تحديد الوظائف الاجتماعية للعمل إلى أن الأفراد يعملون من أجل تحقيق ما أطلق عليه "الست

الكبار " 6 Big's والتي تم اختزالها في (٦) حروف هي [CISSES] وهي اختصارات لمجموعة وظائف يحققها العمل للأفراد هي "الإسهام Contribution" والتكامل Integration، والمكانة status والرضا satisfaction والعائد الاقتصادي Economic Reward وأخيراً الاتصال الاجتماعي Social contact<sup>(٥)</sup>. وهذا ما أكد عليه أيضاً أحد الباحثين، حيث أمكنه التمييز بين (٦) وظائف يؤديها العمل للفرد في ضوء القيم التي يتبناها هي؛ أن العمل يساعد الفرد على تحقيق المكانة والنفوذ والحصول على دخل، والمساعدة في تكوين علاقات شخصية، وشغل أوقات الفراغ وأيضاً تحقيق الرضا الشخصي، وأخيراً المساهمة في خدمة المجتمع<sup>(٦)</sup>.

وإذا كان "العمل" في ضوء ماسبق له أهمية للفرد والمجتمع. حيث يمثل "قيمة إنسانية" متميزة بين مجموعة القيم التي تنظم مقومات الوجود الإنساني. لما له من دور في تحقيق القيمة الفعلية للحياة، حيث وضعه الإسلام في مراتب الفرائض باعتباره - العمل - عبارة ووسيلة لعمارة الأرض التي استخلف الله الإنسان فيها. فإن العمل - كنشاط - يخضع في اختياره choices وأدائه performance ونتائجه outcomes " لتوجهات قيمية" value orientations هي التي تحدد أشكال الاختيار والأداء والنتائج داخله. فالأفراد عندما يختارون أعمالهم ووظائفهم، وعندما ينجزون هذه الأعمال فإنهم يسلكون هذا في ضوء محددات قيمية value constrains. ولهذا، فإن العمل الذي يعمل فيه الفرد إذا كان متنسقاً مع قيمة التي يؤمن بها، كان الفرد أكثر عطاءً وإبداعاً والتزاماً وانتماءً للعمل، بل ومساهمياً في تحقيق التنمية المجتمعية المنشودة. أما إذا كان عكس ذلك، كان الإنسان أكثر اغتراباً عن عمله، غير ملتزماً أو منتمياً، بل يكون عائقاً أمام تحقيق تلك التنمية.

ولهذا، أكدت الدراسات النظرية والميدانية المهمة بدراسة قضايا العمل على أهمية ودور "القيم" values المرتبطة بالعمل التي يتبناها الأفراد. "فمنسق قيم العمل" work values system يمثل إطاراً مرجعياً تتمحور حوله وتتشكل أفعال الفرد وتصرفاته واتجاهاته نحو

العمل. حيث يشكل هذا النسق عند الفرد اتجاهاته الدالة على مركزية centrality هذا النسق، كما يحدد توجهات الأفراد ونوعية سلوكهم<sup>(٧)</sup>.

إن "قيم العمل" work values واحدة من القضايا المرتبطة بالتحويلات الاجتماعية والاقتصادية التي تمر بها كثير من المجتمعات بوجه عام، ومنها المجتمع السعودي. فالتحويلات الاجتماعية والاقتصادية الداخلية التي شهدتها - وما زال يشهدها، المجتمع السعودي منذ فترة طويلة كان لها آثاراً واضحة وكبيرة على المجتمع من حيث تغيير أنماط الحياة والسلوكيات ومستويات المعيشة والتطلعات والطموحات بالإضافة إلى تأثيراتها على أوضاع العمل والقيم المرتبطة به.

لقد أفرزت تلك التحويلات - كما تشير بعض الدراسات - مجموعة من القيم التي أثرت بشكل مباشر على القيم المرتبطة بالعمل، بل و "قيمة العمل" ذاتها. حيث أتى "العمل" كقيمة في مرتبة متأخرة على سلم القيم لدى الأفراد والمجتمع بوجه عام. لقد عززت تلك التحويلات بعض القيم التي أصبحت تمثل مراتب أولى في سلم القيم الاجتماعية، والتي أثرت بشكل مباشر في قيم العمل. ومن هذه القيم ظهور القيمة الاقتصادية كمؤشر على المكانة الاجتماعية، وأصبحت هذه القيم هي التي تحكم أنشطة الأفراد، كذلك ظهور قدر من التغيير على التقويم الاجتماعي للمهن، حيث برزت ثقافة العيب التي ارتبطت بانخفاض قيمة العمل اليدوي" ورفض بعض الأعمال اليدوية، لأنها لا تتناسب مع المكانة الاجتماعية للمواطن السعودي. أيضاً بروز "قيم الفردية" Individualism في العمل وتراجعت قيم العمل الجماعي. كذلك "قيمة الاستسهال" في العمل لدى أفراد المجتمع. وأخيراً ظهور الاتجاه السلبي "نحو العمل" وأهميته ومعناه وتدهور القيم الإيجابية المرتبطة بالعمل بين جيل الشباب بوجه خاص خلال السنوات الأخيرة نتيجة التغييرات التي طرأت على نسق القيم الاجتماعية بوجه عام. حيث يوصف "جيل الشباب". كما تشير بعض الدراسات بأنه "جيل راكد وبطيء" slackers قليل النشاط، وليس لديه دافعية unmotivated للعمل.

إن ما نود الإشارة إليه، هو أن التحول العالمي المعاصر نحو اقتصاد العولمة Globalization التي تمر به المجتمعات، ومنها المجتمع السعودي في الوقت الراهن. يستلزم إعادة النظر في "معنى العمل" وما يرتبط به من قيم. وذلك من خلال رؤية جديدة لقيمة العمل ذاتها بالنسبة لحياة البشر اقتناعاً بأن العمل يمثل جزءاً ضرورياً و أساسياً في حياتنا الاجتماعية.

ولهذا، فإن دراسة وفهم ومعرفة وتحليل القيم المرتبطة بالعمل في مجتمع ما وفي فترة زمنية معينة له أهمية خاصة لعدة اعتبارات هي؛ أن تحديد قيم العمل، إنما يعبر عن التفضيلات القيمية التي تستند أساساً إلى الأوضاع السوسيو اقتصادية السائدة. فتقدير وتحديد قيم العمل يعد من العناصر الأيديولوجية الهامة التي تسود أي فترة تاريخية. فهي تعكس طبيعة البناء الاجتماعي وأيضاً تعكس درجة وأنماط القيم الاجتماعية السائدة. من ناحية أخرى، فإن تحليل وتحديد "قيم العمل" السائدة في مجتمع ما له جانبان؟ الأول يرتبط بالأداء التنظيمي المطلوب Organizational Performance في العصر الراهن - العولمة- وهذا من شأنه أن يكرن الأفراد بالإضافة إلى كونهم مؤهلين وقادرين أكثر على أداء العمل، أن يكون لديهم "قيم عمل" تساعد على ذلك. أما الجانب الآخر هو أن "قيم العمل" ترتبط أساساً بتحقيق الرضا الوظيفي Job satisfaction للأفراد والذي ينعكس بدوره على الأداء<sup>(٨)</sup>.

والواقع، أنه بالرغم من أن هناك العديد من الدراسات والبحوث تناولت كثير من قضايا العمل في المجتمع السعودي، إلا أن الملاحظ على تلك الدراسات أن الجانب المتعلق بدراسة "قيم العمل" لم يأخذ حقه بين تلك الدراسات رغم العلاقة القوية بين نسق القيم والعمل. حيث تقتصر المكتبة العربية والخليجية بوجه عام إلى دراسات في هذا الشأن اهتمت بتحليل نسق قيم العمل لدى أفراد و شرائح المجتمع السعودي بوجه عام.

ولهذا، نبعت فكرة وموضوع الدراسة الراهنة وذلك لأهمية العمل والقيم المرتبطة به على المستوى الفردي والمجتمعي. ففهم وتحليل نسق قيم العمل لدى شريحة الشباب بوجه عام وشباب الجامعة

بوجه خاص من شأنه المساعدة في معرفة القيم الإيجابية لتعزيزها والقيم السالبة لتعديلها. وأيضاً المساعدة في بناء منظومة قيمية مرتبطة بالمفهوم الحديث للعمل الذي يجب أنه تنهض عليه عمليات التنمية والتحديث في الوقت الراهن.

أولاً- موضوع الدراسة وأهميتها:

يمكن تحديد موضوع الدراسة الراهنة في أنها محاولة تسعى إلى تحليل "نسق قيم العمل" وتحديد الأهمية النسبية لتلك القيم التي يتبناها طلاب الجامعة بالمجتمع السعودي. بالإضافة إلى معرفة اتجاهاتهم نحو العمل ومركزية قيمة العمل داخل نسق القيم التي يتبناها طلاب الجامعة.

وتأتي أهمية الدراسة في ضوء موضوعها واضحة على المستويين العلمي والعملية في عدة أمور:

- إن الدراسة الراهنة تأتي استجابة لتوصيات العديد من الدراسات التي تدعو إلى مزيد من الدراسات التي تهتم بتحليل وفهم "قيم العمل" بين فئات عمرية ومهنية وشرائح اجتماعية داخل المجتمع.

- من ناحية أخرى، تمثل الدراسة الراهنة من الناحية العلمية إضافة للدراسات التي أجريت حول موضوع "قيم العمل" تجري في مجتمع - المجتمع السعودي - تندر فيه الدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع - على حد علم الباحث - اللهم إلا بعض الإشارات القليلة للمجتمع السعودي ضمن دراسات أخرى. فالدراسة الراهنة يمكن أن تعطينا صورة واضحة عن التوجهات القيمية الموجبة والسالبة المرتبطة بالعمل لدى شريحة هامة من شرائح المجتمع (طلاب الجامعة).

- كذلك، تأتي أهمية الدراسة الراهنة في تناولها لواحدة من القضايا التي تحل مكانة هامة في الوقت الراهن، نتيجة ما تمر به المجتمعات المعاصرة من تحول نحو اقتصاد العولمة باعتبار "قيم العمل" محركات للفعل والسلوك، وهذا من شأنه المساعدة في تحديد القيم الإيجابية الدافعة لعمليات التنمية والتحديث.

- أما على المستوى العملي، فإن نتائج الدراسة يمكن أن تكون مرشداً ودليلاً لعمل اللقائمين على أمر الشباب والعمل والتوظيف في المجتمع السعودي. ووضع الخطط اللازمة لذلك، بالإضافة إلى أنها تضع لنا صورة واضحة عن القيم الإيجابية التي يجب تنميتها وتعزيزها. وأيضاً المساعدة في بناء منظومة قيم مرتبطة بالمفهوم الحديث للعمل.

#### ثانياً- أهداف الدراسة وتساؤلاتها:

يتحدد الهدف الرئيسي للدراسة الراهنة، في "تحليل نسق قيم العمل" لدى طلاب الجامعة بالمجتمع السعودي، وذلك من خلال دراسة ميدانية لعينة من طلاب الجامعة. وفي ضوء الهدف الرئيسي تسعى الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف فرعية هي:

- التعرف على مركزية قيمة العمل وأهميتها، والوضع الذي تحتله قيمة العمل داخل نسق القيم الاجتماعية التي يتبناها طلاب الجامعة.
- التعرف على اتجاهات عينة الدراسة نحو العمل وأهميته في الحياة.
- تحديد الأهمية النسبية التي تعطىها عينة الدراسة لقيمة معينة من القيم المرتبطة بالعمل ببعديها الصريح والضمني.
- تحديد منظومة "قيم العمل" - ببعديها - التي يتبناها أفراد عينة البحث وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل "مستوى تعليم الأب" ومهنته.

وعليه، يمكن ترجمة أهداف الدراسة إلى عدد من التساؤلات تسعى الدراسة إلى الإجابة عليها تتمثل فيما يلي:

- ما هي المكانة (المركزية) التي تحتلها "قيمة العمل" داخل نسق القيم الاجتماعية التي تتبناها عينة الدراسة؟
- ما هي اتجاهات عينة الدراسة نحو العمل ونوعيته وأهميته بالنسبة لها؟



- ما هي الأهمية النسبية لقيم العمل" ببعدها الصريح والضمني بين أفراد عينة البحث؟
- ما هي الأهمية النسبية التي يعطيها أفراد عينة البحث لقيمة معينة على سلم قيم العمل؟
- إلى أي مدى تختلف "قيم العمل" - ببعدها - بين أفراد عينة البحث باختلاف عدة متغيرات؟ مستوى تعليم الأب، ومهنته.

### ثالثاً- المفاهيم الأساسية:

يعد عرض المفاهيم concepts من الجوانب الرئيسية في الدراسات والبحوث العلمية. فتعريف وتحديد المفاهيم المستخدمة في الدراسة بشكل دقيق من شأنه أن يزودنا بالدلالات التي تتضمنها. من ناحية، ومن ناحية أخرى، تخبرنا بكيفية تمييزها عن غيرها من المفاهيم التي عادة ما تختلط بها. والمفاهيم ليست سوى تحديدات لما ينبغي ملاحظته. ولهذا يعتبر "مرتون" Merton أن انتقاء المفاهيم - وتحديدها - الموجهة لجمع العينات وتحليلها ذا أهمية جوهرية بالنسبة للبحث الامبيريقى<sup>(٩)</sup>.

وعليه تستند الدراسة الراهنة إلى عدة مفاهيم نشير إليها فيما يلي:

#### ١- مفهوم العمل: work

يعد مفهوم "العمل" من المفاهيم التي تباينت بشأنه التعريفات داخل العلوم الاجتماعية وذلك باختلاف الأطر النظرية لها. ولهذا، تعددت التعاريف والمفاهيم المرتبطة بالعمل حتى بلغت من حيث الكم والنوع ما يصعب حصره، أو تصنيفه بحيث أصبح لا نجد في تراث العلوم الاجتماعية تعريفاً شاملاً للعمل. فعلماء الاقتصاد يعرفون العمل بأنه "استخدام الإنسان لقواه الفيزيائية والذهنية في سبيل إنتاج الثروة والحصول على المنافع"<sup>(١٠)</sup>. ويعرفه باركر Parker وسميث Smith بأنه "النشاط الذي يحقق الفرد من ورائه الكسب والتعيش".

أما "الفريد مارشال" A Ifred Marshall فيعرف العمل بأنه "أي جهد عقلي أو ذهني يبذله الإنسان بشكل جزئي أو كلي لإنتاج سلعة معينة". أما توماس كيث Thomas Keith فيعرفه بأنه "جهد مقصود

هادف purposive effort يقوم به الأفراد ليكفل حياتهم ويقابلون من خلاله حاجاتهم المتزايدة<sup>(١١)</sup>.

ومفهوم العمل - اصطلاحاً - هو كل ما يصدر من فعل أو حركة عن جسم كان بإرادة أو بدون إرادة<sup>(١٢)</sup>. ومن الناحية الفلسفية يعرف بأنه "نشاط الإنسان الإرادي المقترن بالجهد أي بالتعب والمشقة لغرض نافع منفعة بشرية غير التسلية واللهو"<sup>(١٣)</sup>.

أما مفهوم العمل - كما يرى علماء الاجتماع - من المفاهيم المعقدة، كما أنه من المعاني النسبية حيث تختلف طبيعته ومضمونه باختلاف البناء الاجتماعي وباختلاف الزمان والمجتمعات، حتى أن أحد الباحثين "هاربر إيتزاك" Harpar Itzhak من خلال نظرة سريعة للتاريخ وجد أن للعمل معاني مختلفة في مختلف الحضارات. كذلك، ومن خلال مسحاً دقيقاً لمفهوم العمل ومعناه أجرى داخل عدد من الدراسات وجد أنه هناك أكثر من (١٤) تعريفاً إجرائياً للعمل تباينت بين التوجهات المادية المصاحبة له أو المساهمة التي تساهم في تطوير المجتمع.<sup>(١٤)</sup> أما قاموس "ويبستر" webestr فقد تضمن "عشرين" تعريفاً للعمل إلى جانب ثلاثين معنى له تباينت في صياغتها تبعاً للأفعال المندرجة تحت مفهوم العمل<sup>(١٥)</sup>.

ويعرفه معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنه "مجهود إرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي معين، كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد"<sup>(١٦)</sup> أو أنه مجهود إرادي نحو غرض نافع<sup>(١٧)</sup>.

ويعرف أيضاً بأنه "الأنشطة الذهنية أو الفيزيقية التي يبذلها الإنسان بغية تحقيق هدف أساسي يتمثل في تحسين ظروفه المادية والذهنية"<sup>(١٨)</sup>.

ويعرفه البعض بأنه "أسلوب من أساليب معيشة الإنسان بهدف تحقيق غايات الفرد والجماعة"<sup>(١٩)</sup>. ويرى آخرون أن العمل "نشاط وسيلي هدفه حفظ الحياة وصيانتها، هذه الحياة التي تتجه نحو التغيير المحض لبعض ملامح بيئة الإنسان"<sup>(٢٠)</sup> أو أنه "نشاط إنتاجي سواء كان في شكل مهنة أو وظيفة أو حرفة"<sup>(٢١)</sup> أما القاموس الحديث الذي

وضعه تيودورسون Theodorson يعرفه بأنه "النشاط المتواصل الذي يسعى لتحقيق هدف معين قائم على قواعد أساسية تحكم هذا النشاط" (٢٢).

- وعلى هذا، هناك أربعة عناصر إذن - تشكل مفهوم العمل هي:
- أن العمل نشاط إنساني هادف جوهري.
  - أن العمل نشاط وسيلي لأنه يؤدي إلى الحصول على أسباب العيش.
  - أن العمل نشاط يؤدي إلى المحافظة على الحياة وحفظ التراث.
  - أن العمل هدفه تغيير أو تبديل بعض جوانب بيئة الإنسان.

#### قيم العمل: work values

يستخدم هذا المصطلح للإشارة إلى "مجموعة من التفضيلات بين بدائل واهتمامات مختلفة تمثل موجّهات عامة للسلوك في مجال العمل سواء في اختياره أو أدائه أو مخرجاته" (٢٣).

وتعرف قيم العمل أيضاً بأنها "مفاهيم نوعية تعبر عن المرغوب فيه، ومن خلالها يحكم مجتمع معين أو جماعة معينة على خصائص العمل باعتبارها حسنة أو رديئة وذلك في ضوء عائدات العمل Job rewards والثقافة السائدة في مجتمع معين" (٢٤).

وتعرف أيضاً بأنها "نوع من القيم يتضمن الاتجاهات والمعتقدات والتفضيلات التي تحدد المرغوب فيه من بين البدائل المتاحة المرتبطة بالعمل يتبناها فرد أو جماعة معينة". أو أنها مجموعة القيم المرتبطة بتفضيلات العائد من العمل reward Perferences (٢٥).

أما "شوارتز" S.H. Schwartz فيعرف قيم العمل "بأنها الأهداف أو العائدات التي يبحث عنها الأفراد داخل عملهم. فهي تعبيرات عن قيم إنسانية عامة في إطار أوضاع العمل work settings" (٢٦).

ويعرفها "براون" D.Brown بأنها "توقعات يعتقد الأفراد أنها يجب أن تشبع كنتيجة لمشاركتهم في أدوار العمل وتشمل الرخاء المادي Financial prosperity وقيم الإنجاز Achievement والقيم

الشخصية Personality وأخيراً قيم الاتصال بالآخرين، تلك القيم لها تأثير مباشر في أدوار الحياة Life Roles المتباينة<sup>(٢٧)</sup>.

أما "سوبر" D. Super فيعرف قيم العمل بأنها "أهداف Goals أو نتائج Results أو خصائص Characteristics يجب أن تتوفر أو توجد في العمل"<sup>(٢٨)</sup>.

وتنقسم قيم العمل من الناحية الوظيفية إلى ثلاث فئات هي:

قيم العمل الصريحة Extrinsic وقيم العمل الضمنية Intrinsic وأخيراً قيم العمل الاجتماعية والشخصية Social and personal.

وعليه يمكن تعريف قيم العمل في الدراسة الراهنة إجرائياً بأنها مجموعة من القيم الصريحة والضمنية والاجتماعية تعبر عن المرغوب فيه والمفضل لدى عينة من طلاب الجامعة بالمجتمع السعودي عند اختيارهم لنوع العمل. وذلك من خلال ما تبرزه نتائج مقياس قيم العمل. الذي تم تصميمه لهذا الغرض.

المدخل النظري والدراسات السابقة:

شكّلت القيم values على مر العصور إطاراً مرجعياً يحكم سلوك الأفراد ويوجه تصرفاتهم، وأحكاماً معيارية لتقويم السلوك ومحددات لاختيارهم وتفضيلاتهم، كما أنها تحفظ للمجتمع تجانسه وتماسكه.

ولهذا، شغل موضوع القيم وتحديد ما داخل المجتمعات اهتمام العديد من الباحثين في تخصصات متباينة، عكس خلالها هذا الاهتمام مداخل متعددة. فمن منتصف القرن العشرين قام الباحثين بإجراء مزيد من الدراسات تناولت أبعاد متباينة اهتمت بعضها بتحليل انساق القيم داخل مجتمعات متباينة، واهتم البعض الآخر بتحليلها لدى شرائح اجتماعية متباينة.

وعلى الرغم من أن مفهوم القيم من المفاهيم الشائعة في مختلف العلوم الاجتماعية والإنسانية (اقتصاد - تربية - علم نفس - انثروبولوجيا - اجتماع)، إلا أنه لا يوجد ثمة اتفاق بين العلماء حول تعريف لهذا المفهوم، وذلك لاختلاف تخصصاتهم ومنطلقاتهم الفكرية.

إذ تعددت وتباينت المقدمة لمفهوم القيم في الأدبيات الاجتماعية بقدر يكاد يوازي من تحدثوا عنه. ومن بين تلك التعريفات تعريف "كلاكهون" Kulckhon حيث يعرفها بأنها "تعبّر عن تفضيلات ضمنية وواضحة Intrinsic & Extrinsic Prefences خاصة بالفرد أو الجماعة تعبّر عن المرغوب فيه. وتؤثر على الاختيار بين نماذج الأفعال أو الوسائل أو البدائل أو الغايات المتاحة". أما "بارسونز" Parsons فيعرفها "بأنها المعايير التي نحكم بها كون الشيء مرغوباً فيه أو غير مرغوب".

أما "شوارت" S.h.schwart فيعرف القيم بأنها "عبارة عن مفاهيم أو تصورات concepts، للمرغوب Desirable، تتعلق بضرب من ضروب السلوك أو غاية من الغايات يمكن ترتيبها حسب أهميتها النسبية"<sup>(٢٩)</sup>.

وتعرف القيم أيضاً "بأنها مجموعة من المعتقدات والمبادئ الصريحة والكامنة لدى الفرد أو الجماعة تعمل على توجيه سلوكه وضبطه وتنظم علاقاته في المجتمع في جميع نواحي الحياة ويحدد في ضوءها التفضيلات المرغوب فيها من بين البدائل".

كذلك، تعرف بأنها "مجموعة من الأفكار المشتركة تدور حول ما هو مرغوب فيه والتي يرتبط فيها أعضاء الجماعة وجدانياً بحكم تمثيلهم إياها بفعل عمليات التنشئة الاجتماعية والتي تسهم في تنظيم السلوك"<sup>(٣٠)</sup>.

وتعرف أيضاً بأنها "مفاهيم تجريدية تتعلق بمعتقدات واتجاهات يتبناها الفرد أو الجماعة وسيدمجها في بنائه المعرفي، تحدد له غاياته وأهدافه وتوجه اهتماماته وتفضيلاته"<sup>(٣١)</sup>، وهي تتكون من خلال تفاعل الفرد بخصائصه الاجتماعية مع البيئة التي يعيش فيها بمكوناتها الثقافية. وتشكل أحكاماً معيارية للفرد تحدد أفعاله وآرائه.

أما "ميلتون روكيتش" M.Rockeach فيعرفها "بأنها معتقد ثابت نسبياً يعبر عن تفضيل شخصي أو اجتماعي لغاية من غايات الوجود، أو بشكل من أشكال السلوك الموصلة لهذه الغاية"<sup>(٣٢)</sup>.

وفي هذا الإطار أيضاً يعرفها محمد علي محمد بأنها "مجموعة من المعتقدات التي تتسم بقدر من الاستمرار النسبي والتي تمثل موجّهات للأشخاص نحو غايات ووسائل لتحقيقها، أو أنماط سلوكية يختارها ويفضلها هؤلاء الأشخاص بديلاً لغيرها. وتتشأ هذه الموجّهات من تفاعل بين الشخصية والواقع الاجتماعي والاقتصادي والثقافي" (٣٣).

وبعد هذا العرض لبعض التعريفات لمفهوم القيمة وبعيداً عن عرض لخصائصها وتطبيقاتها والمداخل النظرية التي تناولتها - والتي زخرت بها كتابات متباينة. حيث لا يتسع لها المجال في هذه الدراسة نود التأكيد على عدة حقائق هي:

- أن القيم لا تعبر عن مجرد شيء مرغوب، ولكنها تضمن تصوراً لما هو مرغوب. ولذلك فهي موجّهات للسلوك يتم في ضوءها الاختيار والتفضيل بين البدائل الوسيطة Instrumental وأساليب السلوك المفضل لتحقيق الغايات المرغوبة والغائبة Terminal لغايات الوجود الإنساني. ولهذا فإن تصور المرغوب فيما يعني في هذا السياق تفضيلاً معيناً لنمط سلوكي من بين أنماط سلوكية أو غائية أخرى.

- أن القيم تعكس الأسلوب الذي يفكر به الأفراد والجماعات في ثقافة معينة، وخلال فترة زمنية معينة. ولهذا، فهي على حد تعبير روكيتش - إحدى المؤشرات الهامة لنوعية الحياة ومستوى الرقي أو التحضر في أي مجتمع من المجتمعات.

- إن القيم تعبر عن حقائق ووقائع اجتماعية لها وظيفة تجمعية ولا تتشكل من أطر مثالية. ولهذا، يمكن إخضاعها للتحليل العلمي مثلها مثل الوقائع الاجتماعية Social facts الأخرى.

وفي هذا السياق، يمثل العمل work - إذن - قيمة إنسانية Human value بالمعنى الذي حدده "روكيتش" M.Rokeach باعتباره أسلوب أو سلوك أو غاية تلقى تفضيلاً شخصياً واجتماعياً. فالعمل يمثل لأفراد المجتمع إطاراً مرجعياً رئيسياً لحياتهم من ناحية. ومن ناحية أخرى يعد العمل من أهم الأنشطة والعمليات الإنسانية التي تسهم في تطوير وبناء المجتمع.

ولكن ما نود الإشارة إليه، هو أن الوضع الذي تحتله "قيمة العمل" أو ما يطلق عليه "مركزية قيمة العمل" The centrality of work value داخل نسق القيم العامة values system الذي يتبناها الأشخاص داخل مجتمع ما، يتحدد باتجاهاتهم أساساً نحو العمل من ناحية. ومن ناحية أخرى بأهمية العمل داخل السياق العام لحياتهم. ولهذا، فإن "مركزية قيمة العمل" كما تسمى، أو ارتفاع درجة الأهمية التي يحظى بها العمل "كقيمة في حياة الناس" تختلف من مجتمع لآخر، ومن فترة زمنية لأخرى. فمعظم الناس يضعون العمل في المرتبة الثانية داخل نسق القيم الذي يتبنوه. وهذا ما أكدت عليه - مثلاً - نتائج المسح الذي أجري عن انساق القيم الأوروبية عام ١٩٩٠. فعلى الرغم من أن نتائج المسح أوضحت أن أغلبية الأوروبيين يتبنون موقفاً إيجابياً نحو العمل. إلا أن مركزية قيمة العمل قد تباينت بين الدول التي شملها المسح. حيث بلغت مركزية قيمة العمل أعلى مستوى لها بين مجموعة القيم في دول النرويج والسويد وبلغت أدناها في بريطانيا وألمانيا<sup>(٣٤)</sup> وفي دراسة أخرى أجريت على "مركزية العمل" في ثلاثة دول هي اليابان والولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا، أوضحت الدراسة أن العمل كقيمة أولى كانت لدى الأفراد اليابانيين، تلي ذلك الولايات المتحدة الأمريكية، وبلغ أدنى مستوى لمركزية العمل في ألمانيا<sup>(٣٥)</sup>.

من ناحية أخرى، فإن العمل - كنشاط - يخضع في اختياره choices وأدائه Performance ونتائجه outcomes لتوجهات قيمية value orientations هي التي تحدد أشكال الاختيار والأداء والنتائج داخله. لذلك إذا كان العمل الذي يعمل فيه الفرد متسقاً مع "قيمة" التي يؤمن بها، كان أكثر عطاءً وإبداعاً والتزاماً وانتماءً للعمل، بل ومساهمياً في تحقيق التنمية المجتمعية المنشودة. أما إذا كان عكس ذلك كان الإنسان أكثر اغتراباً عن عمله غير ملتزماً أو منتمياً، بل يكون عائقاً أمام تحقيق تلك التنمية. ولهذا، فنوع العمل الذي يفضلهُ الإنسان - وفق قيمه - له أثر كبير في حياته الاجتماعية والاقتصادية بوجه عام، فقد يكون "العمل" عاملاً هاماً من عوامل أمانة واستقراره وشعوره بالنقّة والرضا وتأكيد ذاته. وعلى العكس من ذلك قد يكون عاملاً من

عوامل عدم الاستقرار والأمن بل الشعور بالعجز والفشل بشكل يؤثر في النهاية سلباً على الحياة الاجتماعية بوجه عام (٣٦).

لقد أكدت الدراسات النظرية والميدانية المهتمة بقضايا العمل على أهمية ودور القيم values المرتبطة بالعمل. فنسق قيم العمل work values system يمثل إطاراً مرجعياً تتمحور حوله وتتشكل أفعال الفرد وتصرفاته واتجاهاته نحو العمل. حيث يشكل هذا النسق عند الفرد اتجاهاته الدالة على مركزية centrality هذا النسق داخل نسق القيم العام، كما يحدد توجهات الأفراد ونوعية سلوكهم (٣٧).

إن "قيم العمل" work values. إذن، تعد متغيراً هاماً في أنشطة العمل باعتبارها تفضيلات وتوقعات يعتقد الأفراد أنها يجب أن تشبع نتيجة لمشاركتهم في أداء العمل (٣٨). فهي نوع من القيم يتضمن الاتجاهات والمعتقدات والتفضيلات التي تحدد المرغوب فيه من بين البدائل المتاحة بالعمل يتبناها فرد أو جماعة معينة (٣٩). فهي كما - يرى "سوبر" Super بمثابة أهداف goals ونتائج results أو عائدات أو خصائص يبحث عنها الأفراد داخل عملهم باعتبارها قيم إنسانية عامة في إطار أوضاع العمل work settings (٤٠). إن قيم العمل - كما يشير البعض - بناءات معرفية لها أبعاداً سلوكية وتأثيرية على الأفراد والمجتمعات (٤١).

هذا، ويميز "الدرفر" Alderfer في هذا الشأن بين ثلاثة أنواع لقيم العمل مرتبطة بالحاجات الإنسانية Needs هي؛ قيم مرتبطة بالوجود existence وقيم مرتبطة بتحقيق النمو Growth وأخيراً قيم الاتصال بالآخرين. أما باولوفسكي Pawlowsky واليزور Elizur فقد ميزاً بين ما أسماه قيم العمل المادية أو الوسائلية material instrumental، وقيم العمل المعرفية Cognitve وأخيراً قيم العمل التأثيرية affective (٤٢).

على أنه يجب - كما يشير أحد الباحثين - عند دراسة قيم العمل يجب التمييز بين أنشطة العمل work activities باعتبارها وسائل لتحقيق الأهداف الصريحة للعمل ذاته وبين أنشطة العمل باعتباره مصادر للرضا الكامن. وفي هذا الإطار يميز "فان درباري"



vandarparre في دراسة له عن قيم العمل وخبرة العمل في القطاع العام والخاص في هولندا بين أربعة أنماط لقيم العمل الصريحة والضمنية، هي قيم العمل الضمنية المتركزة نحو الأنا egocentric وقيم العمل الضمنية اجتماعية social centric، وقيم العمل الصريحة متركزة نحو الأنا وأخيراً قيم العمل الصريحة متركزة نحو المجتمع<sup>(٤٣)</sup>.

وبوجه عام، يمكن تصنيف قيم العمل من الناحية الوظيفية إلى ثلاثة أنواع<sup>(٤٤)</sup> هي:

#### قيم العمل الصريحة: Extrinsic work values

وتشمل مجموعة القيم المرتبطة بعائدات العمل والظروف التي تتيح الرضا الذاتي Self - satisfaction مثل الدخل المرتفع High income والأمن والاستقرار الوظيفي Jobs Security. وينظر إلى هذا النوع من القيم على أنها قيمة وسائلية instrumental.

#### قيم العمل الضمنية: Intrinsic work values

وتعبر عن مجموعة القيم المرتبطة بأنشطة العمل ذاته أو الفوائد التي يتيحها العمل للأفراد بداخله وتشمل الاستقلالية Autonomy والمرونة في العمل felexibility والمشاركة في اتخاذ القرار dession making والنمو الذاتي self - Growth والإبداع .Createvity.

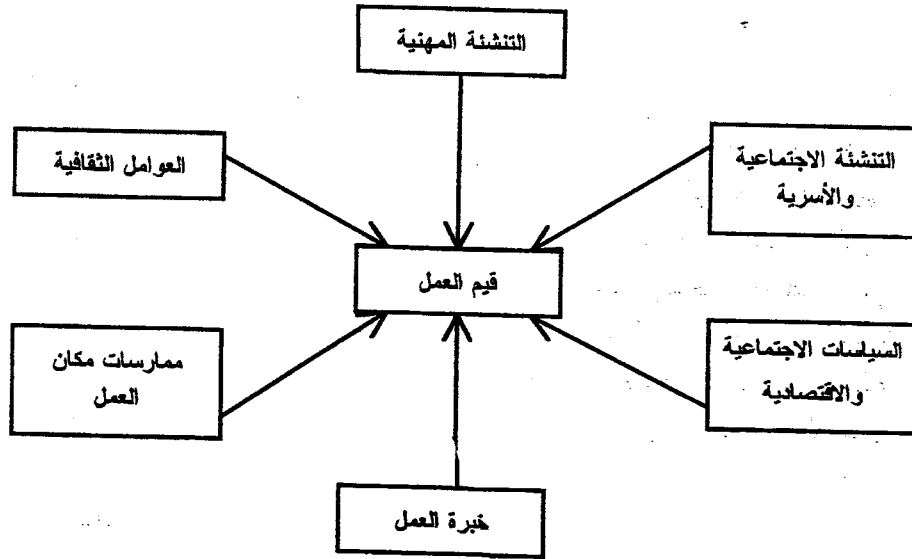
#### قيم العمل الاجتماعية: Social & interpersonal work values

وتعبر عن القيم المرتبطة بتحقيق الذات Self - transcendence والاتصال بالآخرين (بالعلاقات الاجتماعية) وقيم المكانة الاجتماعية Social status والنفوذ Prestige وأيضاً مساعدة أو خدمة المجتمع.

لقد اختلف الباحثين في نظرتهم للعلاقة بين قيم العمل الصريحة وقيم العمل الضمنية، فالبعض يرى أن القيم الضمنية هي قيم إيجابية وأن القيم الصريحة هي قيم سلبية لفكرة فيبر weber عن الأخلاق البروتستانتية. أما البعض الآخر من أمثال "هرزبرج" F.Hersber فقد اعتبر القيم الصريحة والضمنية بمثابة بواعث ودوافع

للعمل لا يمكن التمييز بينها. وبصرف النظر عن هذا الاختلاف بين الباحثين في التأكيد على نوع معين من قيم العمل فإن هذا لا يعني أن هناك نوع منها أفضل من الآخر.

أن ما نود التأكيد عليه هو أن "قيم العمل" ذات صيغة مركبة إذ تتداخل في تحديدها عدة عوامل بيئية وثقافية واجتماعية واقتصادية وديموجرافية. وفي هذا الإطار يحدد "ويلبرت" B.wilpert و"مايمر" H.Maimer في دراسة لهما تناولت علاقة القيم بالعمل مجموعة عوامل تؤثر في قيم العمل داخل المجتمع يوضحها الشكل التالي<sup>(٤٥)</sup>:



فثقافة المجتمع تلعب دوراً أساسياً في تحديد "قيم العمل" التي يتبناها الأفراد. وهذا ما أكدته العديد من الدراسات. ففي دراسة أجراها "ليبو وهارنجتون" Lebo & Harrington عن قيم العمل لدى مجموعة من طلاب المدارس العليا في ست دول في الولايات المتحدة الأمريكية - النرويج - فنلندا - كندا - أستراليا - فرنسا). وجد أن قيم العمل لدى المجموعات التي تم دراستها كانت أكثر تشابهاً وذلك بسبب أن كل الطلاب الذين تم دراستها كانت أكثر تشابهاً وذلك بسبب أن كل الطلاب الذين تم دراستهم كانوا من بلدان لديهم توجهات ثقافية أوروبية<sup>(٤٦)</sup>.

وفي دراسة أخرى أجراها ليونج Leong، وجد أن الطلاب الأمريكيين من أصول آسيوية أكدوا على قيم العمل الصريحة عن أولئك الطلاب الأمريكيين من أصول أوروبية<sup>(٤٧)</sup>. كذلك وجد كل من "فوندراسك وهو ستر" Vondracek & Hostetler من خلال دراسة لعينة من الطلاب من اليابان والولايات المتحدة، أن هناك اختلافات في قيم العمل في المجموعات التي تم دراستها. وفي هذا الإطار أيضا وجد "بورج" Borg و"هانط" Hunt و"بيت" Beat من خلال دراسة تم إجرائها لعدد (٨) بلدان أربعة منهم أوروبية وأربعة من آسيا وجدوا اختلاف في قيم العمل بين العينات الفرعية التي تم دراستها<sup>(٤٨)</sup>.

من ناحية أخرى، يلعب النوع gender دوراً أساسياً في إعطاء قيمة عمل معينة أهمية نسبية. فمثلاً وجد "ليونج وتاتا" Leong & tata في دراسة أجراها، عن القيم المهنية لدى طلاب أمريكيين من أصل صيني في مستويات مختلفة. وجدا اختلاف ذا دلالة في قيم العمل بين الذكور والإناث<sup>(٤٩)</sup>، كذلك لعب النوع دوراً مهماً في تحديد مركزية العمل The centrality of work داخل مجتمعات وثقافات متباينة. ففي الدراسة التي أجراها هاريز Harpaz عن مركزية العمل في ألمانيا واليابان والولايات المتحدة؛ دراسة مقارنة أوضح أن النساء في تلك المجتمعات حدوداً أهمية أقل في مركزية العمل في حياتهم من الرجال. حيث أوضح أن توجهات النساء كانت أكثر نحو الأدوار الأخرى لحياتهم مثل الأدوار الأسرية<sup>(٥١)</sup>.

وعن علاقة قيم العمل بالمستوى التعليمي، أشارت نتائج الدراسة التي أجرتها "كريستين تاراني" Christian Tarani التي استهدف التعرف على علاقة التعليم بقيم العمل إلى أن الأشخاص من ذوي التعليم العالي أعطوا أهمية أكبر للقيم الضمنية مثل الاستقلالية في العمل عن أولئك الأفراد ذوي المستويات التعليمية الدنيا الأخرى. أما أولئك الأفراد أصحاب المستويات الدنيا والمتوسطة في التعليم فقد أعطوا للقيم الصريحة مثل قيم الأمن الوظيفي - والدخل المرتفع أهمية أكبر. كذلك أشارت الدراسة التي أجراها "ماج" Maag عن القيم الاجتماعية إلى أن الأفراد الأقل تعليماً لديهم توجهات مادية عالية فيما يرتبط بالعمل عن أولئك الأفراد أصحاب التعليم العالي، حيث أعطوا

أهمية أكبر لقيم العمل الصريحة مثل قيم الأمن الوظيفي والدخل المرتفع<sup>(٥١)</sup>.

الدراسات السابقة:

على الرغم من أن تاريخ البحث في موضوع "قيم العمل" يشير إلى أن هذا الموضوع من الموضوعات الكلاسيكية التي جذبت اهتمام كثير من الباحثين - عالمياً وعربياً - في تخصصات متباينة (اقتصاد دراسات إدارية - علم النفس المهني - علم الاجتماع) منذ فترة زمنية طويلة. حيث يزخر تراث تلك العلوم بمحاولات متعددة، لدراسة قيم العمل والاتجاهات نحو العمل ومركزية، قيمة العمل داخل نسق القيم على شرائح اجتماعية وفئات عمرية ومهنية متباينة في ثقافات ومجتمعات متباينة، اختلفت أهدافها وإجراءاتها المنهجية باختلاف الأطر المرجعية التي انطلقت منها. إلا أن مسحاً دقيقاً لأدبيات البحث في هذا الموضوع، يشير إلى أنه لا يزال هناك افتقاراً في المكتبة العربية بوجه عام والخليجية بوجه خاص إلى دراسات تهتم بتحليل واقع قيم العمل في بعض المجتمعات ومنها المجتمع السعودي.

ونظراً لكبر حجم الدراسات التي استطاع الباحث الحصول عليها فيما يرتبط بموضوع قيم العمل، فإن عرضنا لهذه الدراسات السابقة سوف يقتصر على تلك الدراسات التي أجريت على الطلاب بوجه عام وطلاب الجامعة بوجه خاص في مجتمعات وثقافات متباينة، حيث تم استبعاد الدراسات التي اهتمت بدراسة وتحليل قيم العمل لدى شرائح مهنية متباينة. ومن تلك الدراسات:

دراسة أجراها "محمد جميل منصور" (١٩٧٧)<sup>(٥٢)</sup> بعنوان "دراسة تحليلية للقيم المرتبطة بالعمل لدى المراهقين المصريين". أجريت الدراسة على عينة قوامها (١٠٥٨) طالباً وطالبة من طلبة المرحلة الثانوية بالمجتمع المصري بهدف الكشف عن القيم المرتبطة بالعمل لدى العينة. ومن خلال استخدام مقياس قائمة، قيم العمل work values Inventory الذي أعده سوبر Super عام ١٩٧٠. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أظهرت وجود فروق في بعض قيم العمل بين الذكور والإناث. فقد أكد الذكور على قيمتي الاستقلالية والقيادة في

العمل باعتبارهما من أهم القيم التي يتبنوها. بينما أكدت الإناث على قيمتي الجمال وقيمة العلاقة بالآخرين، وقد فسر الباحث تلك النتائج في ضوء خصائص مرحلة المراهقة وأيضاً الثقافة الفرعية بكل جنس والدور المتوقع منهم.

وفي نفس الاتجاه، دراسة أجراها "نزار شموط" (١٩٩٠) (٥٣) حول القيم المتعلقة بالعمل وصلتها بالتفصيل المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي في الأردن. هدفت الدراسة إلى التعرف على القيم المتعلقة بالعمل لدى عينة من الطلبة الأردنيين من الذكور والإناث بالصف الثاني الثانوي في محافظة الزرقاء بالإضافة إلى معرفة مدى اختلاف هذه القيم باختلاف الجنس (ذكر أو أنثى) والتخصص (علمي - أدبي).

ومن خلال استخدام الباحث لمقياس قائمة سوبر Super والمكونة من خمسة عشرة قيمة بعد تقنيه على البيئة الأردنية. وتطبيقه على عينة مكونة من (٥٠٠) طالب وطالبة تم اختيارها بشكل عشوائي. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها؛ اختلاف قيم العمل باختلاف الجنس، حيث ارتبطت قيم الإنجاز والإيثارية والمشاركة والعلاقات الإشرافية أكثر بالإناث. أما الذكور فكانوا أكثر تبنيًا لقيم الإدارة والقيم الاقتصادية والأمن. كذلك احتلت قيمة الإنجاز لدى عينة الدراسة الإجمالية (ذكور وإناث)، أعلى القيم ترتيبياً، وجاءت قيمة الإدارة أقل القيم ترتيبياً في سلم قيم العمل لدى العينة. كذلك أوضحت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخصص وقيم العمل لدى عينة البحث. فظهرت قيم الأمن والاقتصاد والمكانة الاجتماعية والمشاركة أكثر ارتباطاً بطلبة التخصص الأدبي.

دراسة أخرى أجراها "مورينايا ياسوكو" (٥٤) Morinaga yasuko بعنوان "الاختلافات النوعية في قيم العمل بين صلاب الكلية اليابانية. هدفت الدراسة من خلال "التحليل العائلي Factor Analysis" التعرف على الاختلاف بين الذكور والإناث من الطلاب الجامعيين في قيم العمل المدركة Perceived work values. ومن خلال الدراسة الميدانية التي أجريت، توصلت الدراسة إلى تأكيد الطلاب الذكور على قيمة الإنجاز Achievement باعتبارها من قيم العمل. كذلك أوضحت

الدراسة علاقات ذات دلالة بين اتجاهات النوع وبعض جوانب قيم العمل. فالاتجاهات التقليدية للذكور ارتبطت بأهمية كبرى بقيمة الإنجاز والعمل المريح. وهذه النتائج تم مناقشتها في علاقتها بالطموحات المهنية والسلوك المهني.

دراسة أخرى أجراها "ليبوهار ينحتون وتلمان" Lebo Harrington & Tillman (١٩٩٧)<sup>(٥٥)</sup> هدفت الدراسة إلى تحديد مدى التشابه في قيم العمل بين طلاب المدارس العليا في ست بلدان هي الولايات المتحدة الأمريكية - النرويج - فنلندا - كندا - أستراليا - فرنسا. ومن خلال دراسة ميدانية أجريت على (١٤٨٠) طالباً من المستويات الدراسية (٧ - ١٢)، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها، أن قيم العمل بين الطلاب كانت متشابهة إلى حد كبير في تلك البلدان والثقافات التي أجريت فيها الدراسة. كذلك توصلت الدراسة إلى أن القيم المرتبطة بالراتب الجيد و"الأمان في العمل" و"التنوع في العمل". تصدرت المراتب الثلاثة الأولى بين جميع الطلاب تقريباً عدا الطلاب الأمريكيين المتحدثين بالإسبانية حيث أكدوا على أن قيمة المكانة الاجتماعية للعمل لتحل المرتبة الثالثة بدلاً من قيمة "التنوع في العمل".

كذلك وفي نفس الاتجاه دراسة أجراها "استرتان" Esther Tan<sup>(٥٦)</sup> هدفت إلى تحديد التشابه والاختلاف في "قيم العمل" لدى طلاب الجامعة في أستراليا وسنغافورة. ومن خلال دراسة استكشافية exploratory مقارنة، أجريت على عينة مكونة من (٧٥١) طالباً منهم (٤٦٥) طالب من المدارس العليا الأسترالية مقسمة إلى (٢١١) طالب و (٢٥١) طالبة. و (٢٨٦) طالباً من الكليات الأولية بسنغافورة (١١٤) طالب (٧٢) طالبة تراوحت أعمالهم بين ١٦ - ٢٠ سنة. ومن خلال تطبيقه استبيان تم تصميمه لهذا الغرض اشتمل على (١٦) "قيمة للعمل". تم تصنيفها إلى مجموعتين، مجموعة قيم العمل الضمنية مثل مساعدة الآخرين - التعاون مع الزملاء... ومجموعة قيم العمل الصريحة extrinsic مثل الأمن والدخل المرتفع... حيث حاولت الدراسة تحديد طبيعة العلاقة بين اختلاف النوع وقيم العمل. وترتيب قيم العمل لدى العينتين وإعطاء أوزان لكل قيمة من قيم العمل التي

اهتمت بها الدراسة لمعرفة الاختلافات في هذا الشأن، حيث طلب من كل طالباً إعطاء درجة معينة على مقياس ليكرت Likert اشتمل على أربعة نقاط لتحديد درجة أهمية كل قيمة من القيم الستة عشرة.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها؛ التشابه في نظرة عينتي البحث فيما يرتبط بأهمية قيمة العمل، كذلك احتلت قيم العمل الضمنية مثل "مساعدة الآخرين" مكانة منخفضة لدى عينتي البحث، كذلك احتلت "قيمة الإنجاز" والعمل المتعاون" أعلى القيم لدى الطلبة والطالبات داخل عينة أستراليا. وجاء الاختلاف واضح بينهم في "قيمة الأمن" والإشراف الواضح. أما على مستوى عينة سنغافورة، فجاءت توضيح التشابه بين الذكور والإناث في "قيم العمل" والاختلاف فقط في بعض القيم منها "قيمة الأمن" والتي كانت أكثر قيم العمل أهمية وتأكيذاً من قبل الإناث.

دراسة أخرى أجراها "ساجي" S.Sagy<sup>(٥٧)</sup> هدفت إلى معرفة الأهمية النسبية لقيم العمل لدى طلبة السنة الأولى في الكليات والمنحدرين من ثقافتين مختلفتين. وقد اعتمدت على استبيان تم تصميمه لهذا الغرض اشتمل على (١٣) قيمة من قيم العمل هي الدخل المرتفع، مساعدة الآخرين، القيادة، المكانة ووقت الفراغ، الاستقلالية، الأمان، التنوع، فرص التقدم والارتقاء والإبداعية، محيط العمل. حيث جمعت بيانات الدراسة من عينة قوامها (٣٨٩) منهم (١٥١) مهاجراً روسياً و (٣٨) من الطلبة الإسرائيليين تراوحت أعمارهم بين ١٧ - ٣٦ سنة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها، أن اختلاف الثقافة للعينتين أدى إلى اختلاف في عدد محدد من قيم العمل. كذلك كان للتوجهات والحاجات الشخصية للأفراد أثر كبير على النظام القيمي الشخصي أكثر من الخلفية الثقافية.

دراسة أخرى أجراها "تشريل برنارد" C.A.Barnard<sup>(٥٨)</sup> هدفت إلى التعرف على "قيم العمل" لدى شباب الجامعة بالمجتمع الإنجليزي. انطلقت الدراسة من ملاحظة مؤداها أن شباب الجيل الذي قام بدراسة يوصف بأنه جيل متراخي (Slackers)، كما أنهم قليلي النشاط وليس لديهم دافعية للعمل unimotivated. وللتأكد من ذلك، أجريت دراسة ميدانية على عينة مكونة من (٣٠٠) طالباً من

المتحقيين الجدد بالكلية الإنجليزية الشاملة تم انتقائها بشكل عشوائي random روعي فيها التوازن في النوع، حيث حاولت الدراسة تحديد طبيعة العلاقة بين تأثير كل من النوع والتاريخ المهني للوالدين على قيم العمل لدى عينة الدراسة. ومن خلال تطبيق لمقياس القيم الذي وضعه سوبر Super ونفيل Nevili عام ١٩٨٥. ومن خلال استخدام الأساليب الإحصائية التي اعتمدت عليها الدراسة مثل T.Test وأسلوب تحليلي أنوفا ANova، لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها والخاصة بمجموعة من قيم العمل مثل قيمة الإنجاز Achievement وقيمة "الأمن الاقتصادي" Economic security والعائد الاقتصادي E.Rewards وقيم استخدام القدرة esoteric value والإيثار Altruism. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها، أن النوع له تأثير قليل على قيم العمل، وهذا يختلف مع ما انتهى إليه كثير من البحوث. كذلك وجد أن التاريخ المهني للوالدين ليس له دلالة إحصائية على قيم العمل لدى أفراد العينة. وقد خلصت الدراسة في نهايتها إلى وضع صورة عامة لهذا الجيل، حيث وجد أن طلاب هذا الجيل (X) أكثر عملياً، وهذا يختلف عما كان يوصف به هذا الجيل. إذ أكد هؤلاء الطلاب على الحاجة إلى "العمل الجاد" فالعمل - كما ترى العينة - يمكن أن يتحقق لهم الأمن الفردي والاقتصادي في حياتهم وخاصة في الأزمنة الاقتصادية الراهنة.

دراسة أجراها، "ماندي وجان فيجي" Mandy E.G & Jan A.Feiz<sup>(٥٩)</sup>. هدفت الدراسة - من خلال دراسة طولية Longitudinality تحديد مدى التغير الذي طرأ على قيم العمل نتيجة تقدم العمر لدى الشباب الهولندي. حيث أجريت الدراسة على عينة من الشباب بلغت (٨٠٦)، قسمت إلى ثلاث مجموعات عمرية ١٨ سنة، ١٢ سنة، ٢٦ سنة. ومن خلال تطبيق استبيان لقياس "قيم العمل" تم تصميمه لهذا الغرض، احتوى على موضوعات متباينة مثل مركزية العمل والأهمية النسبية للعمل، وقيم العمل الضمنية والصريحة. ومن خلال استخدام الأساليب الإحصائية لقياس الاختلاف والتباين T.Test، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها، أن قيم العمل وخاصة



قيم العمل الضمنية أصبحت أكثر أهمية مع تقدم العمر، مما أظهر معه وجود تغير في قيم العمل".

وفي دراسة أخرى أجراها "محمود عقل" (١٠) هدفت إلى تحديد منظومة قيم العمل لدى عينات من طلبة المرحلتين المتوسطة والثانوية في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج ومعرفة مدى اختلاف هذه المنظومة القيمية باختلاف الجنس والمرحلة الدراسية وتعليم الوالدين، وتحديد الأهمية النسبية لقيم العمل لدى فئات العينتين. ومن خلال استبياناه "قيم العمل" التي تم إعدادها وتصميمها لهذا الغرض، اشتملت على عدة قيم فرعية مثل "قيمة الانتماء للعمل" "قيمة الإبداع"، "القيم الاقتصادية" أهمية العمل "القيمة الاجتماعية للعمل" وأخيراً "قيمة الأمن الوظيفي". تم تطبيقها على عينة بلغت (٩٩٥) طالباً وطالبة من طلبة المرحلتين المتوسطة والثانوية بالدول الأعضاء (السعودية - الكويت - قطر - البحرين - عمان - الإمارات). حيث وقع اختيار الباحث على طلبة الصف الثالث المتوسط والثالث الثانوي (ذكور وإناث). توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها؛ أن "قيمة الإنجاز" والإبداع" والقيم الاقتصادية مثلت القيم المحورية لدى أفراد العينة حيث احتلت هذه القيم المراتب الثلاثة الأولى. كذلك أدرك الطلبة أن العمل ضرورة تنموية للارتقاء بالمجتمع وبقائه. وأن العمل مجال خصب لتحقيق الذات. أوضحت الدراسة أيضاً بروز بعض القيم السلبية لدى عينة الدراسة منها "الاستهانة" بالعمل اليدوي - والاستخفاف بمزاياه، وتفضيل أي عمل عليه وبخاصة المكتبي السهل. والمظهرية في العمل، وعدم تفضيل الأعمال الصعبة. أوضحت الدراسة كذلك وجود فروق جوهرية في قيم الأمن الوظيفي في القيم الاجتماعية والقيم الاقتصادية بين الطلاب والطالبات. كما أظهرت الدراسة وجود فروق إحصائية يعزي إلى متغير تعلم الأب يرتبط ببعض قيم العمل منها قيم الإنجاز والإبداع، وعدم وجود أثر دال إحصائياً يعزي إلى متغير المرحلة الدراسية.

وبعد استعراض مجموعة الدراسات السابقة التي تم انتقائها فيما يرتبط بموضوع الدراسة "قيم العمل". يمكن إبراز عدة ملاحظات هي:

- أن قيم العمل ليست قيم ثابتة عند أفراد المجتمعات، وأيضاً داخل المجتمع الواحد وذلك بسبب تباين الثقافات ومتغيرات النوع والعمر.

- أن قيم العمل التي يتبناها الفرد كان لها تأثير واضحاً في تحديد نوعية العمل المفضلة له وفقاً لما يتبناه من قيم.

- لازال هناك ندرة في الدراسات التي تهتم بتحديد منظومة "قيم العمل" في بعض المجتمعات ومنها المجتمع السعودي. حيث لم توضح تلك الدراسات سوى إشارة واحدة لدراسة المجتمع السعودي ضمن الدراسة التي أجراها محمود عقل على الدول الأعضاء في مكتب التربية العربي لدول الخليج والتي اقتصر على دراسة "قيم العمل" لدى الطلاب في المرحلتين المتوسطة والثانوية. ومن هنا تأتي أهمية دراستنا الراهنة، حيث تركز على دراسة وتحليل "سوق قيم العمل" لدى شريحة هامة من شرائح المجتمع السعودي هي طلاب الجامعة والتي أوضحت الدراسات وجود ندرة فيها.

#### خامساً- الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

##### أ- طبيعة ونوع الدراسة:

تقع الدراسة الراهنة في ضوء الأهداف التي تسعى لتحقيقها ضمن ما يعرف "بالدراسات الوصفية Descriptive. فمثل هذا النوع من الدراسات بما تتميز به من اتساع وشمول وما تستخدمه من طرق وأدوات لجمع البيانات، يمكن أن يسهم في تحقيق الأهداف المنشودة للدراسة، حيث تمد الباحث بقدر كبير من المعلومات والبيانات التي تساعد في رسم صورة عامة وكلية للمشكلة أو الظاهرة المدروسة تمكنه من تحليل أبعاد الظاهرة والعوامل المرتبطة بها في أوضاعها الراهنة من ناحية. ومن ناحية أخرى، تساعد من خلال إجراءاتها صياغة عدد من النتائج يمكن أن ترشد القائمين على أمر المجتمع في هذا الشأن، في وضع ما يتلاءم من سياسات وإستراتيجيات.

إن نجاح "الدراسات الوصفية" في تحقيق أهدافها يعتمد على استخدامها مجموعة من الإجراءات منها ما يرتبط بمجتمع وعينة

الدراسة، وأدوات جمع البيانات. وأخيراً الأساليب الإحصائية المستخدمة.

#### ب- مجتمع الدراسة:

يُحدد مجتمع الدراسة الراهنة في طلاب الجامعة (الذكور) بالمجتمع السعودي والذي تقدر أعدادهم وفقاً لأحد الإحصاءات بحوالي ١٨٥٨٣٨ طالب يمثلون حوالي ٤٣,٩% من إجمالي الطلاب الملتحقين بالجامعات السعودية في مختلف التخصصات<sup>(١١)</sup>.

ونظراً لكبير حجم المجتمع، فقد وقع اختيار الباحث على طلاب جامعة القصيم - حيث عمل الباحث خلال فترة الدراسة - لتكون مجتمع الدراسة. وجامعة القصيم هي إحدى الجامعات السعودية التي تم إنشائها حديثاً حيث صدر مرسوم ملكياً لها رقم ٢٠٤٢/٣/٧. في العام الجامعي ١٤٢٣/١٤٢٤ هـ من خلال دمج فرعي جامعة الملك سعود وفرع جامعة الإمام محمد بن سعود بمنطقة القصيم وبدأ تشغيلها المستقل في الفصل الثاني للعام ١٤٢٤/١٤٢٥ هـ. ونظراً لكبير حجم طلاب جامعة القصيم والذي يقدر أعدادهم - حسب الإحصاءات المنشورة وقت إجراء الدراسة بحوالي ١٤,٠٠٠ طالب وطالبة موزعة على الكليات التي تضمها الجامعة<sup>(١٢)</sup> فقد وقع اختيار الباحث وبشكل عمدي في ضوء شرطين أساسيين على الطلاب الذكور بالمستوى السابع والثامن المتوقع تخرجهم بقسم الاجتماع بكلية اللغة العربية والدراسات الاجتماعية لتكون عينة الدراسة.

ويرجع سبب اختيار الباحث لتلك العينة لسببين الأول أن كلية اللغة العربية تعد من أقدم كليات الجامعة. وبالتالي يتمثل بها جميع المستويات الدراسية وخاصة المستويات النهائية. أما السبب الثاني لاختيار المستوى السابع والثامن فقط، هو أن الطالب في تلك المستويات يكون قد تبلور لديه مجموعة تفضيلات قيمة ترتبط بعمله بعد التخرج.

#### عينة الدراسة:

بلغ حجم العينة التي أجريت عليها الدراسة (١٠٢) طالب يمثلون جميع طلاب المستوى السابع والثامن بقسم الاجتماع والخدمة

الاجتماعية. بكلية اللغة العربية والدراسات الاجتماعية بجامعة القصيم  
وقت إجراء الدراسة الميدانية (١٤٢٧هـ/٢٠٠٦م) حيث تم إجراء  
الدراسة الميدانية عليهم جميعاً. وبعد جمع البيانات ومراجعتها تم  
استبعاد (١٤) استمارة لعدم اكتمال استيفائها بالشكل الصحيح ليلبغ عدد  
الاستمارات التي خضعت لتحليل بياناتها (٨٨) استمارة.

### ج- أدوات جمع البيانات:

يعد تحديد الأداة الملائمة لجمع البيانات من أهم الإجراءات  
المنهجية في أي دراسة. فبواسطتها وحسن اختيارها يمكن الحصول  
على معلومات وبيانات على درجة كبيرة من الموضوعية، ويستطيع  
الباحث من خلالها تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها  
المختلفة.

وعليه، اعتمدت الدراسة الراهنة على استمارة الاستبيان كأداة  
رئيسية، ثم تصميمها وفقاً لأهداف الدراسة. وتتألف "استمارة الاستبيان"  
من أربعة أجزاء رئيسية تمثل محاور التحليل الرئيسية للدراسة يهدف  
كل جزء منها إلى الحصول على معلومات وبيانات تخدم هدف أو عدة  
أهداف للدراسة. الجزء الأول ويشمل بيانات أساسية عن المبحوث من  
حيث الموطن الأصلي والحالة الاجتماعية ومهنة الوالد، والمستوى  
التعليمي للأب والأم والدخل الشهري لأسرة المبحوث ومصادره  
وأيضاً نمط إسكان أسرة المبحوث. أما الجزء الثاني؛ فيشمل مجموعة  
أسئلة حول أهمية ومكانة العمل في حياة المبحوث ومركزيته داخل  
نسق القيم الذي يتبناه المبحوث. ويشتمل الجزء الثالث من الاستبيان  
على مجموعة أسئلة تسعى إلى التعرف على اتجاهات طلاب الجامعة  
نحو العمل من حيث القطاعات المفضلة له ورايه في مجموعة من  
القضايا المرتبطة بالعمل في القطاع الحكومي والقطاع الخاص.

أما الجزء الرابع عبارة عن "مقياس" تم صياغته وتصميمه  
اشتمل على مجموعة من العبارات والنظريات تعبر عن قيم العمل  
الضمنية والصريحة مرتبطة بالعمل، وذلك لتحديد منظومة قيم العمل  
التي يتبناها طلاب الجامعة والأهمية النسبية لكل قيمة من القيم التي  
احتوى عليها المقياس، قسمت إلى (٦) مجموعات (مجالات) لقيم

العمل هي "قيم الأمن الوظيفي - الاستقلال ومرونة العمل - الاندماجية والمشاركة في العمل - قيم مادية اقتصادية - الترقى والتنمية الذاتية وأخيراً قيم اجتماعية. وقد تم تصميمه وفق طريقة ليكرت Likert تراوحت درجاته ما بين ١ - ٥ درجات. حيث طلب من المبحوث من خلال تقرير ذاتي Self-Report تحديد درجة لأهمية كل عبارة (قيمة) من تلك العبارات بحيث يحصل الطالب الذي يحدد درجة أهمية (مهم جداً) على ٥ درجات ومن يحدد (ليس لها أهمية) (١) إلى درجة واحدة.

وقد مر تصميم مقياس قيم العمل بعدة مراحل حتى وصل إلى صورته النهائية نعرضها فيما يلي:

- تم الإطلاع على عدد من المقاييس التي تناولت دراسة قيم العمل ومنها مقياس قيم العمل work values scale الذي أعده كل من اعتماد علام وأحمد زايد (١٩٩٢) ومقياس قيم العمل work values Inventory الذي أعده سوبر وتم الاعتماد عليه في دراسات سابقة في بيانات عربية. استبانة قيم العمل من إعداد محمود عطا حسين عقل عام ٢٠٠٦. وذلك لاستخلاص قائمة من قيم العمل حيث تم انتقاء مجموعة من العبارات التي تم استخدامها في تلك المقاييس وإضافة عبارات أخرى..

- تم صياغة الصورة الأولية للمقياس احتوت على (٣٣) عبارة تم تصنيفها إلى (٦) مجموعات من قيم العمل.  
- إجراء اختبارات الصدق والثبات.

#### صدق المقياس: Validity

استخدم الباحث صدق المحتوى Content Validity، حيث تم عرض المقياس في صورته الأولية على (٧) من أعضاء هيئة التدريس بقسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بجامعة القصيم وذلك لتحديد مدى مناسبة ووضوح وملاءمة وتمثيل العبارات لقياس قيم العمل. حيث طلب منهم تدوين ما يرونه مناسباً من تعديلات على عبارات المقياس بالحذف أو الإضافة. وجاءت نسبة اتفاق المحكمين تزيد عن ٩٢% أكدوا على مناسبة ووضوح وتمثيل العبارات لقياس

قيم العمل. واقترح البعض إجراء بعض التعديلات وحذف بعض العبارات. وبعد إجراء الملاحظات تم إعداد المقياس في صورته النهائية ليحتوي على (٢٩) عبارة تمثل تفضيلات مستقبلية للعمل تضم ثلاث مجموعات من القيم (قيم العمل الضمنية - قيم العمل الصريحة - قيم العمل الاجتماعية). تم تقسيمها إلى (٦) مقاييس فرعية هي:

- قيم الأمن الوظيفي<sup>(\*)</sup>: وشملت العبارات (١، ٧، ٨).
- قيم مادية واقتصادية وشملت العبارات (١٤، ١٥، ٢٨).
- قيم اجتماعية وشملت العبارات (١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣).
- قيم الاندماجية والمشاركة في العمل، وشملت العبارات (٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧).
- قيم الاستقلالية ومرونة العمل. وشملت العبارات (٢، ٣، ١٠، ١٢، ١٣، ٢٩).
- قيم الترقى والتنمية الذاتية: وشملت العبارات (٤، ٥، ٦، ٩، ١١).

#### ب- ثبات المقياس: Reliability

يعبر ثبات المقياس عند درجة ثبات المبحوث على اجابته بمعنى أنه يعطي نفس النتائج تقريباً في حالة اعادة تطبيقه على نفس العينة مرة أخرى. وقد تم حساب ثبات المقياس باستخدام طريقة معامل "الاتساق الداخلي" Internal consistency "الفكرونباخ" Alpha's cronbach بعد تطبيق المقياس على عينة من الطلاب (٣٢) طالب، ثم حساب معامل الثبات عن طريق استخدام برنامج (SPSS) النسخة ١١،٥، حيث بلغت قيمة معامل ثبات مقياس ٠،٧٤ وهو معامل مرضي ومقبول. وتراوحت قيم معامل الثبات للقيم الفرعية للمقياس بين ٠،٦٥ - ٠،٨١. ويوضح الجدول التالي معامل ثبات القيم الفرعية للمقياس.

## جدول رقم (١)

يوضح معامل ثبات المجالات الفرعية لقيم العمل

معامل الثبات	المقاييس الفرعية
٠,٧٩	قيم الأمن الوظيفي
٠,٦٦	قيم الترقى والتنمية الذاتية
٠,٦٥	الاندماجية والمشاركة في العمل
٠,١٧	الاستقلال ومرونة العمل
٠,٧٥	قيم اجتماعية
٠,٨١	قيم اقتصادية ومادية
٠,٧٤	المقياس الكلي

### خطة التحليل الإحصائي للبيانات:

- يتحدد نوع أسلوب وخطة التحليل الإحصائي المستخدم في ضوء طبيعة الدراسة وأهدافها. وعليه يعد أسلوب الإحصاء الوصفي من أكثر الأساليب الإحصائية ملائمة للدراسة الراهنة. لما يشتمل عليه من طرق وأساليب ومقاييس تفيد في استخراج التوزيعات التكرارية والنسب المئوية للمتغيرات المستخدمة في الدراسة بالإضافة إلى مقاييس نستطيع عن طريقها تحديد الأوزان النسبية لقيم العمل بشكل يمكن معه تحليل البيانات والوصول منها إلى نتائج تفيد في إعطاء صورة عامة وشاملة حول موضوع الدراسة. وقد اعتمدت الدراسة الراهنة في هذا الشأن على برنامج الحزمة الإحصائية الخاصة للعلوم الاجتماعية (spss) النسخة ١١,٥ الذي يمكن بشكل دقيق من تحليل البيانات. وفي ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها فقد تم استخدام:

- التكرارات والنسب المئوية لاستخراج خصائص عينة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة على مقياس من قيم العمل وذلك للكشف عن منظومة قيم العمل وتدرجها حسب أهميتها.
- معامل الفاكرونباخ لأغراض التحقق من ثبات للمقياس.

## سادساً: عرض تحليل نتائج الدراسة الميدانية:

يهدف هذا الجزء إلى استعراض ما توصلت إليه الدراسة الميدانية من بيانات ونتائج حول "قيم العمل" لدى عينة من طلاب الجامعة بالمجتمع السعودي.

ونظراً لتعدد وتباين البيانات التي تم الحصول عليها من خلال أداة جمع البيانات، ورغبة الباحث في تنظيمها بشكل منطقي ليسهل مهمة عرض وتحليل تلك البيانات، فقد تم تقسيم هذه البيانات إلى (٤) محاور للتحليل تحقق في مجملها أهداف الدراسة.

### خصائص عينة الدراسة:

إن عرض خصائص عينة الدراسة يعطي تصوراً عن طبيعة العينة التي أجريت عليها الدراسة من حيث التشابه أو التباين والاختلاف بين أفرادها في خصائصهم الاجتماعية والاقتصادية والأسرية، مما يشكل أساساً لفهم نتائج الدراسة.

واقدمت تلك الخصائص لعينة الدراسة الميدانية توضحها بيانات الجدول (٢ - ١١) على النحو التالي:

- ينتمي معظم أفراد عينة البحث من الطلاب لأصول حضرية، حيث بلغت نسبتهم ٨٦,٤% مقابل ١٢,٧% من إجمالي البحث ينتمون لأصول ريفية في حين انخفضت بشكل ملحوظ النسبة المئوية للطلاب من أصول بدوية حيث بلغت نسبتهم داخل العينة الإجمالية ١,١%.

### جدول رقم (٢) يوضح

#### عينة البحث حسب الموطن الأصلي

المتغيرات	ك	%
ريف	١١	١٢,٥
حضر	٧٦	٨٦,٤
بادية	١	
مجموع	٨٨	١٠٠



- غالبية أفراد عينة البحث ممن (لم يسبق لهم الزواج (أعزب)، حيث بلغت نسبتهم ٩٤,٣% مقابل ٥,٧% من الطلاب المتزوجين).

جدول رقم (٣) يوضح

توزيع عينة البحث حسب الحالة الاجتماعية

المتغيرات	ك	%
أعزب	٨٣	٩٤,٣
متزوج	٥	٥,٧
مطلق	-	-
مجموع	٨٨	%١٠٠

- يعيش أكثر من ثلثي عينة البحث في أسر كبيرة الحجم، حيث بلغت نسبتهم الطلاب الذين يعيشون داخل أسر تتكون من سبعة أفراد أو أكثر حوالي ٥٩,١% من إجمالي عينة البحث. وانخفضت نسبة الطلاب الذي يعيشون داخل أسر صغيرة الحجم تراوحت نسبتهم بين ١,١% يعيشون في أسر مكونة من أربعة أفراد، ١٢,٥% يعيشون في أسر أقل من أربعة أفراد. وهذا ما توضحه بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (٤)

يوضح توزيع عينة البحث حسب عدد أفراد أسر المبحوث

المتغيرات	ك	%
أقل من أربعة أفراد	١١	١٢,٥
أربعة أفراد	١	١,١
خمسة أفراد	٤	٤,٥
سبعة أفراد	١١	١٢,٥
سبعة أفراد	٩	١٠,٢
أكثر من سبعة أفراد	٥٢	٥٩,١
مجموع	٨٨	%١٠٠

- حوالي ثلث عينة الدراسة احتل فيها لطالب الترتيب الأول بين أبناء الأسرة، حيث بلغت نسبتهم حوالي ٣٤,٠٩%، تلي ذلك

١٩,٣% الترتيب الثالث، ثم ١٨% من الطلاب كان ترتيبهم الخامس بين أبناء الأسرة. وهذا ما توضحه بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (٥)

يوضح توزيع عينة الدراسة حسب ترتيب المبحوث داخل الأسرة

المتغيرات	ك	%
الابن الأول	٣٠	٣٤,٠٩
الابن الثاني	١٣	١٤,٨
الابن الثالث	١٧	١٩,٣
الابن الرابع	١٢	١٣,٦
الابن الخامس	١٦	١٨,٢
مجموع	٨٨	%١٠٠

- وعن مهنة والد الطالب المبحوث أوضحت بيانات جدول رقم (٦) أن أكثر من ربع عينة البحث ٢٦,١% من إجمالي عينة البحث يعيشون في أسر رب الأسرة فيها متقاعد، تلي ذلك ٢١% منهم يعمل الوالد بوظيفة حكومية. ثم ١٨,٢% (متسبب) ليس له عمل ثابت، ثم ٩,١% منهم يعمل والدهم مزارع.

جدول رقم (٦) يوضح

توزيع عينة الدراسة حسب مهنة الوالد

المتغيرات	ك	%
مزارع	٨	٩,١
موظف	١٩	٢١,٦
تاجر وأعمال حرة	٧	٨,٠
عسكري	٥	٥,٧
متقاعد	٢٣	٢٦,١
متسبب	١٦	١٨,٢
متوفى	١٠	١١,٤
مجموع	٨٨	%١٠٠

تعكس بيانات جدول رقم (٧) تدني المستوى التعليمي لوالد المبحوث، إذ بلغت نسبة الآباء غير المتعلمين حوالي ١٥,٦% والآباء من يقرأون ويكتبون فقط ١١,٤% حوالي ٢١,٦% ، من الحاصلين على تعليم ابتدائي. أما الآباء أصحاب المستوى التعليمي العام بلغ حوالي ١٧,٠٤% من إجمالي عينة البحث.

جدول رقم (٧) يوضح

توزيع عينة حسب المستوى التعليمي للأب

المتغيرات	ك	%
أمي	١٤	١٥,٩
يقرأ ويكتب	١٠	١١,٤
ابتدائي	١٩	٢١,٦
متوسط	٨	٩,٠٩
ثانوي	٢٢	٢٥
جامعي	١٥	١٧,٠٤
مجموع	٨٨	١٠٠

أوضحت البيانات الميدانية تدني المستويات التعليمية للأمهات أيضاً، فبلغت نسبة الأمهات الأميات حوالي ٣٥,٢% داخل عينة الدراسة. وحوالي ٢١,٦% تقرأ وتكتب وحوالي ٢٠,٥% متعلمة ابتدائي. وانخفضت أيضاً نسبة الأمهات الحاصلات على مؤهل جامعي حيث بلغت نسبتهم حوالي ٢,٣%. وهذا ما توضحه بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (٨) يوضح

المستوى التعليمي للأمهات الطلاب المبحوثين

المتغيرات	ك	%
أمية	٣١	٣٥,٢
تقرأ وتكتب	١٩	٢١,٦
ابتدائي	١٨	٢٠,٥
متوسط	٤	٤,٥
ثانوي	١٤	١٥,٩
جامعي	٢	٢,٣
مجموع	٨٨	١٠٠

- يعيش أكثر من ثلاثة أرباع (٧٦,١%) من الطلاب المبحوثين داخل نمط إسكاني (فيلا) وهو النمط الإسكاني المفضل للأسر السعودية نظراً لما يتميز به هذا النمط من الخصوصية. وانخفضت نسبة الطلاب الذين يعيشون داخل (شقة) سواء كانت إيجار بنسبة (٩,١%) أو ملك (نسبة ٤,٥%). وهذا ما توضحه بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (٩)

يوضح نمط إسكان أسرة المبحوث

المتغيرات	ك	%
شقة إيجار	٨	٩,١
شقة ملك	٤	٤,٥
فيلا إيجار	٩	١٠,٢
فيلا ملك	٦٧	٧٦,١
مجموع	٨٨	١٠٠

- تباينت مستويات الدخل الشهري لأسرة الطلاب المبحوثين بين من حدد قيمة أقل من ٢٠٠٠ ريال كدخل شهري لأسرته. إلى من أوضح أنه دخل الأسرة الشهري يزيد عن ٨٠٠٠ ريال، وجاءت النسب توضح ارتفاع نسبة الطلاب داخل العينة الذين أكدوا أن دخل أسرتهم يزيد عن ٨٠٠٠ ريال، حيث بلغت نسبتهم ١٢,٧%، تلي ذلك من أوضح أن الدخل الشهري للأسرة يتراوح ٤٠٠٠ - ٦٠٠٠ ريال، ثم من أوضح أن الدخل الشهري لأسرته يتراوح بين ٢٠٠٠ - ٤٠٠٠ ريال، بينما امتنع حوالي ٤٢% من إجمالي عينة البحث عن ذكر مقدار دخل أسرته الشهري.

جدول رقم (١٠)

يوضح معدل الدخل الشهري لأسرة المبحوث

المتغيرات	ك	%
أقل من ٢٠٠٠ ريال	٣	٣,٤
٢٠٠٠ - ٤٠٠٠ ريال	١١	١٢,٥
٤٠٠٠ - ٦٠٠٠ ريال	١٢	١٣,٦
٦٠٠٠ - ٨٠٠٠ ريال	٥	٥,٧
٨٠٠٠ ريال فأكثر	٢٠	٢٢,٧
لم يبين	٣٧	٤٢
مجموع	٨٨	١٠٠

- أوضح (٤٧,٧%) من إجمالي عينة الدراسة أن راتب الأب هو المصدر الوحيد لدخل الأسرة الشهري، تلي ذلك من حدد مصادر الدخل الشهري لأسرته من المشاريع التجارية التي تمتلكها الأسرة بنسبة تقدر بحوالي ٣١,٨%، ثم ١٤,٨% من إجمالي عينة البحث من مصادر دخل الأسرة الشهري هي عبارة عن راتب على الأب والأخوة والأم. وهذا ما توضحه بيانات الجدول التالي:

#### جدول رقم (١١)

يوضح توزيع عينة البحث حسب مصادر الدخل الشهري للأسرة

المتغيرات	ك	%
راتب الأب	٤٢	٤٧,٧
راتب عمل الأب والأخوة والأم	١٣	١٤,٨
مشاريع تجارية	٢٨	٣١,٨
من عملي أنا	٣	٣,٤
ضمان ومساعدة اجتماعية	١	١,١
لم يبين	١	١,١
مجموع	٨٨	١٠٠

#### مركزية العمل:

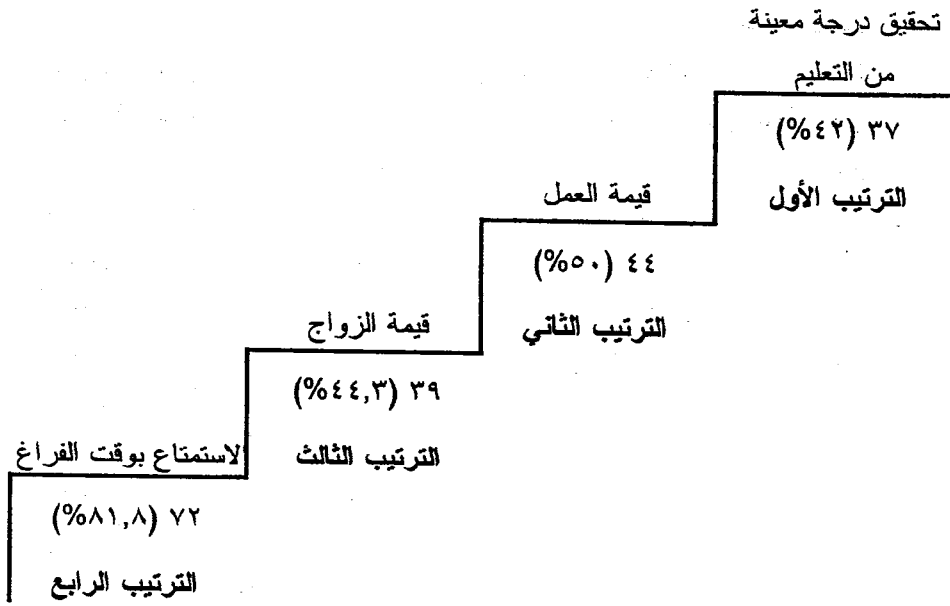
تشير مركزية قيمة العمل The centrality of work value إلى الترتيب أو الوضع الذي تحتله قيمة العمل، أو درجة الأهمية التي يحظى بها العمل كقيمة داخل نسق القيم العامة. والتي تتحدد باتجاهات الأفراد نحو العمل من ناحية، ومن ناحية أخرى، بأهمية العمل داخل السياق العام لحياتهم.

ولذلك، فإن أحد الأهداف الرئيسية التي تسعى إليها الدراسة الراهنة هو تحديد مركزية قيمة العمل داخل نسق القيم العام values system الذي يتبناه أفراد عينة البحث. ولتحديد ذلك وضعت الدراسة مجموعة من الأسئلة داخل أداة جمع البيانات تناولت معنى العمل وأهميته في حياة المبحوثين والترتيب الذي يحتله "العمل" كقيمة بين مجموعة القيم الاجتماعية. وقد جاءت البيانات الميدانية توضح مايلي:

- احتل "العمل" كقيمة إنسانية المرتبة الثانية داخل نسق القيم العام من وجهة نظر أفراد عينة البحث. حيث جاء في الترتيب بعد قيمة "تحقيق درجة معينة من التعليم". وقد أكد على ذلك حوالي ٥٠% من إجمالي عينة الدراسة. وجاءت "قيمة الزواج وتكوين أسرة" في الترتيب الثالث، وقد أكد على ذلك ٤٤,٣%. أما "الاستمتاع بوقت الفراغ"، فقد احتل الترتيب الأخير لدى أفراد عينة البحث وقد أكد على ذلك ٨١,٨%. وهذه النتيجة تتوافق على نتائج الدراسات الأخرى التي احتل فيها العمل كقيمة المرتبة الثانية داخل نسق القيم وذلك في ثقافات ومجتمعات متباينة. وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

### شكل رقم (٢) يوضح

مركزية قيمة العمل داخل نسق القيم وفق ترتيب أفراد عينة البحث



وعن أهمية "العمل" لدى أفراد عينة الدراسة. كشفت البيانات الميدانية عن أن حوالي ما يقرب من ثلاثة أرباع عينة الدراسة (٧٣,٩%) أكدوا على أن "العمل هو أهم شيء في حياتي". تلي ذلك من أوضح أن "العمل أهمية محدودة" بنسبة قدرت بحوالي ١٥,٦%. ثم

جاءت نسبة (٥,٧%) من عينة الدراسة تقرر أن "العمل ليس له أهمية مطلقاً". وهذا معناه أنه لازال هناك نسبة من أفراد المجتمع السعودي لازال العمل لا يمثل لهم قيمة اجتماعية يسعون إلى تحقيقها.

جدول رقم (١٢)

يوضح أهمية العمل في حياة المبحوث

المتغيرات	ك	%
العمل ليس له أهمية في حياتي مطلقاً	٥	٥,٧
العمل له أهمية محدودة في حياتي	١٤	١٥,٩
العمل هو أهم شيء في حياتي	٦٥	٧٣,٩
لم يبين	٤	٤,٥
مجموع	٨٨	١٠٠

وللتعرف على معنى "العمل" لدى المبحوث، فقد وضعت الدراسة مجموعة من المعاني والمفاهيم التي تم استخلاصها من التراث والكتابات التي تناولت "العمل" وطلب من المبحوث تحديد ماذا يعني العمل بالنسبة له؟ وجاءت البيانات الميدانية توضح تباين معاني العمل لدى عينة البحث. فالبعض (٢٨,٤%) أوضح أن العمل هو "قدرة الفرد على تحمل المسؤولية". أو أنه "وسيلة اكتساب المكانة الاجتماعية في المجتمع" (٢٣,٩%). أو أن "العمل هو مصدر تحقيق الذات واحترام الآخرين" (٢٢,٧%). تلى ذلك من أوضح أنه "وسيلة كسب العيش والرزق" (٢١,٦%) أو أنه "السعى والمشاركة في خدمة وتطوير المجتمع" (٢١,٦%). كذلك أوضح حوالي (١٨,٢%) من العينة أن "العمل بالنسبة له يعني الحياة". ومن أشار إلى العمل على أنه "الأمان ضد ظروف الحياة" (١٣,٦%). بينما أكد أكثر من نصف عينة البحث (٥٣,٤%) "أن العمل بالنسبة لهم ليس مجرد معنى واحد وإنما يعني بالنسبة لهم مجموعة من المعاني المشتركة التي سبق الإشارة إليها". وهذا ما توضحه بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (١٣)

يوضح معنى العمل بالنسبة للمبحوثين

المتغيرات	ك	%
العمل هو مصدر تحقيق الذات واحترام الآخرين.	٢٠	٢٢,٧
العمل هو وسيلة كسب العيش والرزق.	١٩	٢١,٦
العمل هو قدرة الفرد على تحمل المسؤولية	٢٥	٢٨,٤
هو السعي والمشاركة في خدمة وتطوير المجتمع.	١٩	٢١,٦
هو الأمان ضد ظروف الحياة القاسية.	١٢	١٣,٦
العمل هو الحياة.	١٦	١٨,٢
هو الذي يكسب الفرد المكانة الاجتماعية في المجتمع .	٢١	٢٣,٩
هو مجرد ملء الفراغ.	-	-
العمل يساعد على تحقيق الرضا الشخصي.	١٢	١٣,٦
كل ماسبق.	٤٧	٥٣,٤
مجموع	ن = ٨٨	

اتجاهات عينة الدراسة نحو العمل:

يعد الاتجاه Attitude نحو العمل المدخل العام الذي يتخذه الشخص نحو العمل المفضل له، باعتباره نتيجة لموافقته أو رفضه لبعض قيم مجتمعه أو جماعته. ولذلك كان معرفة اتجاهات أفراد عينة البحث نحو العمل أحد الأهداف التي سعت إليها الدراسة الراهنة. حيث وضعت مجموعة من الأسئلة ارتبطت برؤية الطالب المبحوث نحو قطاع العمل المفضل له بعد التخرج. وأيضاً المهنة التي تلقى احترام المجتمع السعودي وأخيراً، بعض اتجاهات أفراد عينة البحث نحو مجموعة من القضايا المرتبطة بالعمل أوضحتها بيانات الجداول أرقام (١٤، ١٥).

جاء قطاع العمل الحكومي. أكثر قطاعات العمل تفضيلاً لدى عينة الدراسة بعد التخرج حيث أوضح ذلك حوالي ٦٣,٦%، مقابل ١٢,٥%، أكد على الأعمال التجارية الخاصة، في حين انخفضت نسبة من فضل القطاع الخاص كقطاع عمل مفضل له بعد التخرج حيث أوضح ذلك ٢,٣% من إجمالي عينة الدراسة. على الجانب الآخر، لم



يحدد نسبة من الطلاب قطاع معين للعمل بعد التخرج وإنما أكدوا على أي نوع من العمل يحقق لهم الأمن والطموح بنسبة حوالي ٩,١%. من ناحية أخرى أكد ١٤,٨% أن تحديد قطاع عمل مفضل هو أمر مرتبط بالظروف المتغيرة.

#### جدول رقم (١٤) يوضح

توزيع عينة البحث حسب قطاعات العمل المفضلة بعد التخرج

المتغيرات	ك	%
القطاع الخاص	٢	٢,٣
القطاع الحكومي	٥٦	٦٣,٦
أعمال تجارية خاصة	١١	١٢,٥
متابعة أعمال الأسرة	٢	٢,٣
عمل يحقق طموحي وأمنى بصرف النظر عن نوعه	٨	٩,١
حسب الظروف	١٣	١٤,٨
مجموع	٨٨	%١٠٠

من ناحية أخرى، حاولت الدراسة الراهنة التعرف على اتجاهات عينة الدراسة نحو بعض الأمور المرتبطة بنوع العمل وأهميته من وجهة نظر عينة الدراسة أوضحتها بيانات الجدول رقم (١٥).

أوضح (٨٠,٧%) من إجمالي عينة الدراسة أن العمل الحكومي يعطي أمناً وظيفياً. كما أنه يحقق للفرد مكانة اجتماعية أفضل (٥٨%). بينما أوضح (٧٢,٧%) من إجمالي عينة الدراسة أن لا فرق بين أنواع العمل طالما أنه عمل شريف. ومن ناحية أخرى، أوضح حوالي (٨٩,٨%) من إجمالي عينة البحث على أن العمل في القطاع الخاص غير مستقر وكثير التغير. كما أنه ليس الأفضل في كل الأحوال حيث عبر عن ذلك، (٦١,٤%). كذلك أوضح (٨٩,٩%) أن العمل الحر يساعد الفرد على تحقيق مكانة داخل أفضل.

جدول رقم (١٥) اتجاهات البحوث نحو بعض الأمور المرتبطة بالعمل

مبح	لم يتبين		لا أعلم		غير موافق		إلى حد ما		موافق		المعارة	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
%١٠٠٠	٨٨	-	-	١,١	١	١,١	١	١٧,١	١٥	٨٠,٧	٧١	العمل الحكومي يعطي أمنا وظيفيا
%١٠٠٠	٨٨	١,١	١	٣,٤	٣	٣,٤	٢٥	٤٥,٥	٤٠	٢١,٦	١٩	العمل في القطاع الخاص غير مرفق وليس له عائد مادي مجزي
%١٠٠٠	٨٨	-	-	٨,٠	٧	٧,٣	٢	٤٥,٥	٤٠	٤٤,٣	٣٩	العمل في القطاع الخاص غير مستقر وكثير التغير
%١٠٠٠	٨٨	-	-	٦,٨	٦	٦,٨	٥٤	٢٥,١	٢٢	٦,٨	٦	العمل في القطاع الخاص أفضل في الأحوال
%١٠٠٠	٨٨	-	-	١,١	١	٤,٥	٤	٣٦,٤	٣٢	٥٨,٠	٥١	العمل الحكومي يحقق للفرد مكانة اجتماعية أفضل
%١٠٠٠	٨٨	١,١	١	٣,٤	٣	٥,٧	٥	٤٠,٩	٣٦	٤٨,٩	٤٣	العمل الحر يساعد على تحقيق مكانة ودخل أفضل
%١٠٠٠	٨٨	١,١	١	١,١	١	٩,١	٨	١٥,٩	١٤	٧٢,٧	٦٤	لا فرق بين أنواع العمل طالما أنه عمل شريف
%١٠٠٠	٨٨	١,١	١	٦,٨	٦	٨,٠	٧	١٩,٣	١٧	٦٤,٨	٥٧	حسب الفرد للعمل بصرف النظر عن نوعه هو المهتم
%١٠٠٠	٨٨	-	-	١٣,٦	١٢	٢٥,٠	٢٢	٤٣,٢	٣٨	١٨,٢	١٦	صاحب الحرفة يوم يكسب وعشرة لا

## قيم العمل لدى عينة الدراسة:

إن أحد الأهداف الرئيسية التي تسعى إليها الدراسة الراهنة هو تحديد منظومة قيم العمل (\*) لدى أفراد عينة الدراسة. ولتحديد ذلك اعتمدت الدراسة على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجات التي حصل عليها كل مجال من مجالات قيم العمل والتي تم تقسيمها إلى ٦ مجالات داخل مقياس قيمة العمل الذي تم تصميمه. وهذا، توضحه بيانات الجدول التالي.

### جدول رقم (١٦)

يوضح ترتيب مجالات قيم العمل حسب أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة مرتبة تنازلياً وفق المتوسط والانحراف المعياري

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجال القيمة
١	١,٤٠٦	٤,٥٣	قيم الاندماجية والمشاركة في صنع القرار.
٢	١,٤٠٣	٤,٠٩	قيم الاستقلالية ومرونة العمل
٣	١,٥٦٩	٣,٣٥	قيم الترقى والتنمية الذاتية
٤	١,٩٠٤	٣,٢٧	القيم الاجتماعية واحترام المجتمع.
٥	١,٥٣٢	٣,١٠	قيمة مادية اقتصادية.
٦	١,٧٠٩	٢,٦٥	قيم الأمن الوظيفي.

(\*) يشير مفهوم منظومة قيم العمل إلى مجموعة القيم المرتبطة بالعمل والتي تنتظم في شكل بناء شامل تمثل كل قيمة عنصراً من عناصره وتؤدي وظائف توجيهية ومعيارية.

### يتضح من الجدول السابق ما يلي:

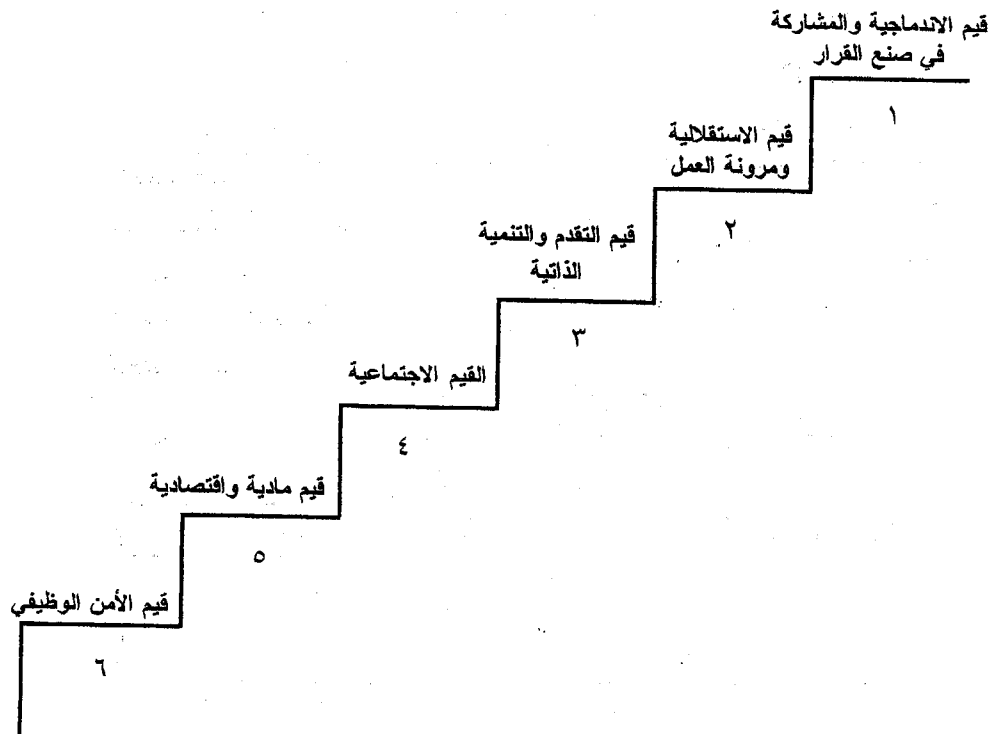
احتلت مجموعة القيم المرتبطة بالاندماجية والمشاركة في صنع القرار داخل العمل المرتبة الأولى لدى أفراد عينة الدراسة. حيث بلغ المتوسط لدرجات أفراد العينة الكلية على هذه القيم ٤,٥٣. وتأتي أهمية هذه القيم من أن هذا الجيل من الشباب يعبر عن رغبة حقيقية في المشاركة والاندماج في العمل. أما في المرتبة الثانية، فجاءت قيم الاستقلالية ومرونة العمل" بمتوسط صافي بلغ ٤,٠٩. ثم أتت قيم

الترقى والتنمية الذاتية" باعتبارها تفضيلات قيمية لأفراد عينة الدراسة في المرتبة الثالثة بمتوسط بلغ ٣,٣٥. أما "القيم الاجتماعية للعمل" فقد احتلت المرتبة الرابعة داخل نسق قيم العمل التي يتبناه أفراد عينة الدراسة حيث بلغ متوسطها ٣,٢٧. بينما احتلت القيم المادية والاقتصادية و"قيمة الأمن الوظيفي" المرتبة الخامسة والسادسة على التوالي. حيث بلغ المتوسط الذي حصلت عليه "القيم المادية" ٣,١٠ و ٢,٦٥ "لقيم الأمن الوظيفي". ومعنى ذلك أن "القيم المادية، وقيم الأمن الوظيفي" احتلت ترتيباً متأخراً بين مجموعة قيم العمل التي يتبناها هذا الجيل من الشباب.

يتضح من البيانات السابقة أن "قيم العمل" المحورية لدى عينة الدراسة تتشكل على النحو التالي:

شكل رقم (٣) يوضح

ترتيب مجالات قيم العمل حسب أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة



جدول رقم (١٩) يوضح ترتيب قيم العمل الصريحة حسب أهميتها لدى عينة الدراسة مرتبة تنازلياً

الترتيب	الإحراف المعياري	المتوسط	العبرة الدالة	رقم العبرة
١	٠,٣٥٣	٣,٨٩	أفضل عمل يحقق لي فرصة للتقدم لمستويات عليا.	٩
٢	٠,٥٣٧	٣,٨٥	أفضل عمل يحقق لي أمنا وظيفيا ويجعلني أشعر بالاطمئنان.	١
٣	٠,٥٣١	٣,٧٥	أفضل العمل الذي يساعدني في تحقيق ذاتي.	١١
٤	٠,٦٧٣	٣,٦٧	أفضل عمل يحقق لي أجرا كافيا لإشباع احتياجاتي.	١٤
٥	٠,٦٦٦	٣,٦٢	أن يتوفر بالعمل رعاية صحية لي ولأسرتي.	١٥
٦	١,٠٩٤	٣,١٠	أفضل العمل الذي لا يتغير بتغير سياسات الدول من وقت لآخر.	٨
٧	٠,٩٣٧	٣,٠٨	من الظروف أن يختار الفرد العمل الأكثر دخلا بصرف النظر عن نوعه.	٢٨
٨	٠,٩٧٥	٣,٠٦	أفضل عمل أشعر فيه بالاستقرار بصرف النظر عن نوعه وعائده.	٧
	٠,٧٢٠	٣,٥٠	المقياس الفرعي	

ب- قيم العمل الضمنية:

كشفت نتائج الدراسة الميدانية عن وجود مجموعة من للتفضيلات تعبر عن قيم العمل الضمنية داخل المقياس "الكلّي" يفضلها المبحوثين منها "فرص النجاح والإبداع" التي يتيحها العمل و"قيم المشاركة في صنع واتخاذ القرار" و"تحقيق الأهداف الخاصة"، و"مرونة العمل"، و"التأثير في الآخرين" و"الاستقلالية وملاحقة المعرفة". وقد تباينت الأهمية النسبية لهذه القيم بين أفراد عينة البحث. وهذا ما توضحه بيانات الجدول التالي:

لقد جاءت هذا الترتيب لقيم العمل على خلاف ما تشير إليه بعض الدراسات من أن الفرد في بداية حياته العملية تكون القيم الصريحة Extrinsic المرتبطة بالعمل أهم لديه من القيم الضمنية التي ما تلبث أن يتحول لها الاهتمام مع مرور سنوات طويلة من العمل. ولعل هذا الاختلاف يشير إلى التغيرات الاجتماعية والثقافية التي طرأت على المجتمع السعودي في الآونة الأخيرة وكان لها تأثير على أهمية ومكانة وترتيب قيم العمل لدى أفراد.

من ناحية أخرى، كشف التحليل الإحصائي عن عدم وجود أثر يعزي لمتغير مهنة ومستوى تعليم الأب في هذا التباين والتفصيل لنوعية معينة من قيم العمل. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة "عقل" حيث كان مستوى تعليم الأب لم يؤثر جوهرياً على تباين قيم العمل بأبعادها المختلفة.

#### أ- قيم العمل الصريحة:

كشفت نتائج الدراسة الميدانية عن تباين في الأهمية النسبية التي يعطيها أفراد عينة الدراسة لمجموعة قيم العمل الصريحة التي وضعتها الدراسة داخل المقياس الكلي. لقد جاءت "قيم الترقى والتقدم" و"الأمن والاستقرار الوظيفي" و"تحقيق الذات" و"العامل المادي" أهم قيم العمل الصريحة التي أعطاها أفراد عينة الدراسة أهمية داخل مجموعة القيم. ويوضح لنا بيانات جدول رقم (١٩)، قيم العمل الصريحة مرتبة تنازلياً حسب درجة أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة.

## الأهمية النسبية لقيم العمل:

استكمالا للتعرف على منظومة قيم العمل، حاولت الدراسة تحديد الأهمية النسبية التي يعطيها أفراد عينة الدراسة لقيمة معينة من القيم المرتبطة بالعمل بأبعادها الصريح والضمني والاجتماعي باعتبارها مقياس فرعية داخل المقياس الكلي لقيم العمل الذي تم الاعتماد عليه.

لقد كشفت البيانات الميدانية عن تأكيد حوالي ٦٢,٥% من إجمالي عينة البحث على مجموعة القيم الضمنية في حين ٣٧,٥% فقط من أفراد العينة أكدوا على أهمية مجموعة القيم الصريحة للعمل باعتبارها تفضيلات قيمة.

جدول رقم (١٧) يوضح

توزيع عينة البحث حسب نوع قيم العمل المفضلة

نوع القيم	ك	%
قيم العمل الصريحة	٣٣	٣٧,٥
قيم العمل الضمنية	٥٥	٦٢,٥
مج	٨٨	%١٠٠

من ناحية أخرى، تشير نتائج الدراسة إلى ارتفاع نسبي للأبعاد الاجتماعية لقيم العمل لدى عينة الدراسة. حيث أتت مجموعة القيم المرتبطة بالأبعاد الاجتماعية في المرتبة الثانية بعد القيم الضمنية للعمل. واحتلت قيم العمل الصريحة المرتبة الثالثة، وهذا حسب المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل منها والتي توضحه بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (١٨) يوضح

الأهمية النسبية لأنواع قيم العمل لدى عينة الدراسة وترتيبها وفق المتوسط والانحراف المعياري

نوع العمل	المتوسط	الإحراف المعياري	الترتيب
قيمة صريحة	٣,٤٥	٠,٨٢٩	٣
قيمة ضمنية	٣,٥٥	٠,٣٥٠	١
قيم اجتماعية للعمل	٣,٥٠	٠,٣٤٥	٢

جدول رقم (٢٠) يوضح قيم العمل الضمنية مرتبة تنازلياً حسب أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة

الترتيب	الإحراف المعياري	المتوسط	العبارة الدالة	رقم العبارة
١	٠,٥٨٢	٣,٧٧	أفضل عمل يتيح لي استخدام قدراتي والاستفادة من مؤهلاتي	٦
٢	٠,٨٠٣	٣,٦٥	أن أكون قادراً في العمل على تحقيق أهدافي بسهولة.	١٠
٣	٠,٧٧٨	٣,٦٣	أفضل العمل الذي يتيح فرص المشاركة والتعاون مع الزملاء بدلاً من العمل الفردي.	٢٦
٤	٠,٦٣١	٣,٦٢	أفضل عمل يتيح لي وقتاً لقضاء حاجاتي الشخصية.	٢٩
٥	٠,٨٤٨	٣,٦٢	أفضل عمل يتيح لي الفرص للنجاح والإبداع وابتكار أفكار جديدة.	٥
٦	٠,٧٠٢	٣,٦١	أفضل عمل يوفر لي فرص المشاركة في صنع واتخاذ القرار.	٢٥
٧	٠,٨٧١	٣,٥٠	أفضل العمل الذي أكون فيه قادراً على العمل طبقاً لظروفي.	١٢
٨	٠,٦٨٥	٣,٣٩	أفضل الأعمال التي أكون فيها حراً	٢
٩	٠,٨٩٦	٣,٣٤	أن يحقق لي العمل قدرة مباشرة وإدارة وإشراف على أنشطة الآخرين	٢٧
١٠	٠,٩٤٥	٣,٣٤	أن أملك في العمل القدرة على تحديد الأفعال والسياسات داخله.	٢٤
١١	٠,٨١٤	٣,١٩	أكون قادراً في العمل على تحدي طبيعة وأوقات عملي بدون توجيه الآخرين.	١٣
١٢	١,٢١٨	٣,١٥	أفضل عمل يكفل لي ملاحقة المعرفة والفهم بشكل مستمر.	٤
١٣	٠,٩٩٨	٣,٠٦	أن أملك في عملي طريقة وواجبات وظيفية محددة	٣
	٠,٨٢٨	٣,٤٥	المقياس الفرعي	



## ج- القيم الاجتماعية للعمل:

يرتبط هذا البعد لقيم العمل بمجموعة من العبارات تعبر عن التفضيلات التي يفضلها الفرد من العمل. ومن هذه القيم "النفوذ ومنح المكانة الاجتماعية. والفخر والاعتزاز و"المساهمة في تطوير وتحسين المجتمع". ومساعدة الناس" و"تكوين علاقات اجتماعية".

لقد كشفت الدراسة عن أهمية لمجموعة من تلك القيم يفضلها المبحوثين كشفها المقياس تباينت من حيث أهميتها النسبية بينهم. فجاءت "قيمة المساهمة في تحسين وتطوير المجتمع" تحتل المرتبة الأولى. ثم "مساعدة الناس" المرتبة الثانية و"تحقيق مستوى اجتماعي" المرتبة الثالثة و"تحقيق نفوذ ومكانة" المرتبة الرابعة. ثم "تكوين علاقات اجتماعية" في المرتبة الخامسة. وأخيراً "قيمة الفخر والاعتزاز". وهذا توضحه بيانات الجدول التالي:

جدول رقم (٢١)

يوضح قيم العمل الاجتماعية مرتبة تنازليا حسب أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة

الترتيب	الإحراف المعياري	المتوسط	العبرة الدالة	رقم العبرة
١	٠,٧٥٠	٣,٧٤	أفضل عمل أستطيع من خلاله المساهمة في تطوير وتنمية المجتمع الذي أعيش فيه.	١٩
٢	٠,٧٣٠	٣,٧٠	أفضل عمل أستطيع من خلاله تقديم مساعدات مباشرة للناس.	١٨
٣	٠,٨١٣	٣,٦٧	أفضل العمل الذي يسهم في تحقيق مستوى اجتماعي لي ولأسرتي.	٢٣
٤	٠,٧٨٥	٣,٥٧	أفضل عمل يحقق نفوذ ومكانة واحترام في المجتمع.	١٦
٥	٠,٨٧٠	٣,٤٧	أفضل عمل يساعدني في تكوين وتطوير علاقات اجتماعية مع أشخاص آخرين.	٢٠
٦	٠,٩٠٩	٣,٤٧	أن أشعر في العمل بإشباع المعايير الأخلاقية	٢٢
٧	٠,٨٦٥	٣,٤٠	أفضل العمل الذي يجعلني أفخر أمام زملائي ومعارفي وجيرانني.	١٧
	٠,٨٢٩	٣,٥٥	المقياس الفرعي	

لقد جاءت هذه النتائج فيما يرتبط بالبعد الاجتماعي لقيم العمل متوافقة مع ما هو سائد في ثقافة المجتمع السعودي من حيث أن العمل لازال لا يمنح المكانة الاجتماعية ولا المستوى الاجتماعي للأفراد، فهي قيم مرتبطة بالانتماءات الاجتماعية والعائلية. إلا أنه من ناحية أخرى، تعبر هذه النتائج عن رغبة يبرزها "جيل شباب الجامعة" الجديد عن رغبة في المساهمة في تطوير وتحسين المجتمع وتقديم مساعدات مباشرة للناس من خلال العمل الذي يفضلونه.

من ناحية بأخرى، كشفت الدراسة عن عدم وجود أي تأثير لمتغير مهنة الأب ومستواه التعليمي في التأكيد على أهمية للقيم الصريحة والضمنية للعمل.

واستكمالاً لتحديد الأهمية النسبية التي يعطيها أفراد عينة الدراسة لقيمة معينة من القيم المرتبطة بالعمل بصرف النظر عن المجال أو (البعد الصريح، ضمنى أو اجتماعي). حاولت الدراسة التعرف على أكثر (١٠) قيم أهمية لدى عينة الدراسة. وجاءت بيانات الجدول التالي توضح ما يلي:

جدول رقم (٢٢)

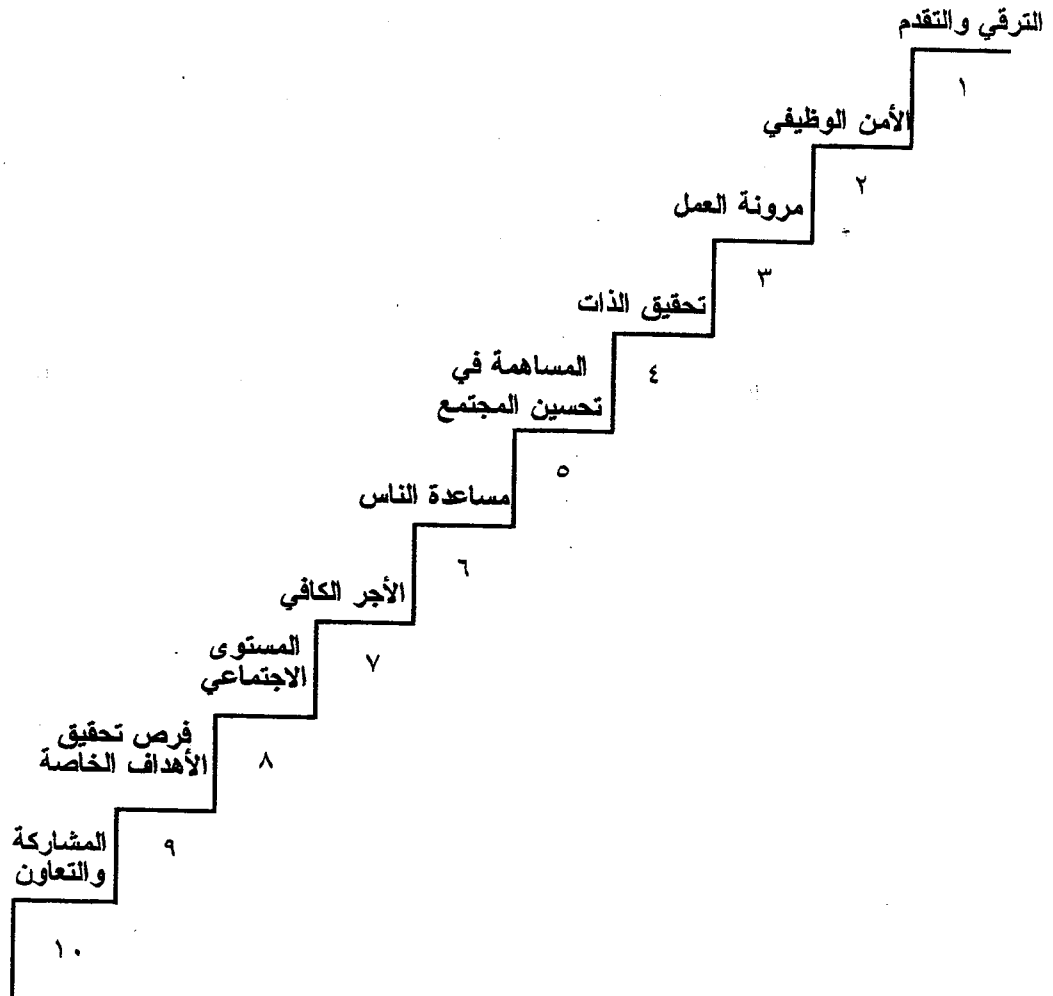
يوضح قيم العمل الأكثر أهمية لدى أفراد عينة الدراسة مرتبة تنازليا وفق المتوسطات والانحرافات المعيارية الكلية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة الدالة	رقم العبارة
١	٠,٣٥٣	٣,٨٩	أفضل عمل يحقق لي فرصة للتقدم والتقدم ومستويات عليا.	٩
٢	٠,٥٣٧	٣,٨٥	أفضل عمل يحقق أمانا وظيفيا ويجعلني أشعر بالأطمئنان.	١
٣	٠,٥٨٢	٣,٧٧	أفضل عمل يتيح لي استخدام قدراتي والاستفادة من مؤهلات.	٦
٤	٠,٥٣١	٣,٧٥	أفضل العمل الذي يسهم في تحقيق ذاتي.	١١
٥	٠,٧٥٠	٣,٧٤	أفضل عمل أستطيع من خلاله تطوير وتحسين المجتمع.	١٩
٦	٠,٧٣٠	٣,٧٠	أفضل عمل أستطيع من خلاله مساعدة الناس في حل مشكلاتهم.	١٨
٧	٠,٦٧٣	٣,٦٧	أفضل عمل يحقق لي أجرا كافيا لإشباع حاجاتي.	١٤
٨	٠,٨١٣	٣,٦٧	أفضل العمل الذي يسهم في تحقيق مستوى اجتماعي لي ولأسرتي.	٢٣
٩	٠,٨٠٣	٣,٦٥	أن أكون قادرا في العمل على تحقيق أهدافي بسهولة.	١٠
١٠	٠,٧٧٨	٣,٦٣	أفضل عمل يتيح لي فرصة المشاركة والتعاون مع الزملاء.	٢٦

لقد احتلت "قيم الترقى" و"التقدم" و"الأمن الوظيفي" و"تحقيق الذات" و"المساهمة في تطوير المجتمع" و"مساعدة الناس والمستوى الاجتماعي" و"العائد المادي المناسب" و"مرونة العمل" و"قرص المشاركة" أكثر قيم العمل تفضيلاً لدى عينة الدراسة حيث حصلت على أعلى المتوسطات داخل الدرجات الكلية للمقياس.

#### شكل رقم (٤)

يوضح منظومة قيم العمل الأكثر أهمية  
لدى أفراد عينة البحث مرتبة تنازلياً



وأخيراً، إن نظرة متأنية وتحليلاً متعمقاً لهذه المنظومة لقيم العمل المفضلة لدى الطلاب تبرز أن هذه المنظومة في مجموعة متكاملة تغطي جوانب وأبعاد قيم العمل وتحقق التوازن بينها والتي وضعتها الدراسة الميدانية لقياسها، وإن تباينت في ترتيب أهميتها.

## النتائج العامة:

خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج ترتبط بما وضعته من أهداف وتساؤلات نشير عليها على النحو التالي:

- أوضحت البيانات الميدانية أنه غالبية أفراد عينة الدراسة يتبنون اتجاهات إيجابية نحو العمل وأهميته في حياتهم. وهذا ما كشفت عنه الدراسة من أن "العمل" لدى حوالي ثلاثة أرباع العينة يمثل "أهم شيء في حياتهم" وأنه ليس مجرد معنى واحد وإنما هو مجموعة من المعاني المشتركة وهامة لهم منها؛ أنه مصدر لتحقيق الذات وكسب العيش والرزق وتحقيق الأمن والاستقرار.

- على الرغم من الاتجاه الإيجابي نحو العمل وأهميته النسبية لأفراد العينة المدروسة، إلا أن مركزية العمل work values centrality احتلت المرتبة الثانية داخل نسق القيم values system الذي يتبناه أفراد العينة. وقد جاءت هذه النتيجة متوافقة مع ما أشارت إليه نتائج دراسات وبحوث أجريت في كثير من الثقافات والمجتمعات لتحديد مركزية قيمة العمل مثل "مسح انساق القيم الأوروبية" الذي أجرى عام ١٩٩٠.

- لازل "قطاع العمل الحكومي" أكثر قطاعات العمل تفضيلاً لدى عينة الدراسة. حيث أكد ذلك أكثر من ثلثي عينة الدراسة. وجاء هذا التفضيل مرتبطاً بعده مبررات منها، أن العمل الحكومي يعطي أمناً وظيفياً، ويحقق للفرد مكانة أفضل لأن العمل في القطاع الخاص غير مستقر وكثير التغيير.

- لازلست النظرة إلى بعض الأعمال بين أفراد المجتمع السعودي نظرة متدنية. وهذا، أوضحت الدراسة الراهنة من أن صاحب الحرفة ينظر إليه نظرة متدنية. والواقع أن هذه النتيجة وبرغم ملامح التغيير الذي أصاب المجتمع السعودي خلال العقود الأخيرة، إلا أن الموروث الثقافي يلعب دوراً في هذا الشأن.

- احتلت مجموعة القيم المرتبطة بالاندماجية والمشاركة في صنع القرار داخل العمل المرتبة الأولى بين مجموعات قيم العمل

الأخرى باعتبارها تمثل التفضيل الأول بين أفراد عينة الدراسة. وهذا يعبر عن رغبة حقيقية عن ميل الشباب في المشاركة والاندماج في العمل من ناحية. ومن ناحية أخرى، يعبر عن مسئولية اجتماعية Social responsibility يضعها الشباب على عاتقهم مما يدل على توجه إيجابي نحو العمل.

- احتلت مجموعة قيم العمل الضمنية مرتبة متقدمة عن "قيم العمل الصريحة" باعتبارها تفضيلات هامة لدى عينة الدراسة. وهذا ما أوضحته البيانات الميدانية من أن حوالى ثلثي عينة أكدت على هذا النوع من القيم. والواقع أن هذه النتيجة تختلف مع ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة من أن الفرد في بداية حياته تكون القيم الصريحة المرتبطة بالعمل أهم لديه من القيم الضمنية. وهي قيم مرتبطة بما يتيح العمل وفرصة للنمو الذاتي والإبداع والمشاركة في اتخاذ القرارات.

- جاءت قيم الترقى والتقدم و"الأمن الوظيفي" و"تحقيق الذات" والعامل المادي" أكثر قيم العمل الصريح التي أعطاها أفراد عينة الدراسة أهمية نسبية داخل مجموعة القيم التي تم دراستها.

- كشفت الدراسة عن مجموعة من التفضيلات مرتبطة بالقيم الاجتماعية للعمل حددها المبحوثين وأكدوا على أهميتها بالنسبة لنوع العمل المفضل منها؛ "قدرة المبحوث من خلال العمل على تحسين وتطوير المجتمع" ثم "قدرته على مساعدة الناس" وأخيراً، قدرة العمل على تحقيق مستوى اجتماعي ومكانة ونفوذ. وجاءت قيمة المساهمة في تحسين وتطوير المجتمع في المرتبة الأولى داخل مجموعة القيم الاجتماعية للعمل لدى عينة الدراسة.

- كشفت الدراسة عن عدم وجود أي تأثيرات لمتغيري مهنة الأب ومستواه التعليمي في التأثير على أهمية نوع معين من قيم العمل "صريح وضمني". فهي أمور - كما يرى - الباحث ترتبط أكثر بما هو سائد من ثقافة.

- كشفت الدراسة عن أن هناك مجموعة تفضيلات وتوقعات يجب أن تشبع. تمثل في مجموعها "منظومة قيم لعمل" الأكثر أهمية لدى

أفراد عينة الدراسة بصرف النظر عن لتصنيفها هي على الترتيب.  
قيمة "التقدم والتقدم"، "الأمن الوظيفي"، "تحقيق الذات"، "المساهمة  
في تطوير المجتمع"، "مساعدة الناس في حل مشاكلهم"، "تحقيق  
المستوى الاجتماعي"، وأخيراً "العائد المادي المناسب".

## الهوامش

- 1- R.A. Roe & P. Ester, value and work: Empirical Findings and theoretical Perspectives, Applied psychology, 48 (1), 1998 , PP. 1 - 21.
- 2- M. Rokeach, The Nature of Human values, the free press, New York, 1973.
- ٣- عبد الباسط عبد المعطي، بعض المتغيرات الاجتماعية المؤثرة في العلاقة بين التعليم والتنمية البشرية في الوطن العربي، ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ١٩٩٥، ص ٢٩٤.
- 4- Flora Gilla, The Meaning of work, lessons from sociology, psychology and political theory, Journal of Socio - Economic. Vol. 28, Issue 6, 1999, P.3.
- 5- Gerard O'Donnell, Mastering Sociology, Mac Millan, London, 199 L1, PP. 147 - 148.
- 6- Harpar Itzhak, international report, the transformation of work values, Monthly Labour Review online, May, 1999, vol 122, w0.5, P.1.
- ٧- اعتماد علام وآخرون، التحولات الاجتماعية وقيم العمل في المجتمع القطري، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية، جامعة قطر، الدوحة، ١٩٩٥، ص ٣٦.
- 8- Peter smulders, work values and work experience in Dutch public and private sector, EGPA, Annual conferences, 1 - 4 sept. 2004, P.1.
- ٩- علي ليلة، نظرية علم الاجتماع، (النماذج الرئيسية) المكتبة المصرية، القاهرة، ص ٥٦.



١٠- السيد محمد بدوي، علم الاجتماع والنظم الاقتصادية، دار المعارف، القاهرة، ١٩٨٠، ص ٣٩٠.

11- Thomas Keith, The oxford Book of work, Oxford university press, 2000.

١٢- صادق مهدي السعيد، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٧٤، ص ١٤٢٥.

١٣- عبد العزيز بن حمود الشتري، وقت الفراغ وشغله في مدينة الرياض، دراسة ميدانية، مطابع جامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض ٢٠٠١، ص ٦٩.

14- Harper Itzhak, Op.cit . 1 pl.

١٥- نقلاً عن اعتماد علام وآخرون، مرجع سابق، ص ١٣٥.

١٦- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية مكتبة لبنان، بيروت، ١٩٨٦.

١٧- أحمد زكي بدوي، علاقات العمل، دار الجامعات المصرية، ١٩٦٨، ص ٦١.

١٨- نقلاً عن اعتماد علام، مرجع سابق، ص ١٣٥.

١٩- كمال الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني: الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب، القاهرة، ٢٠٠١، ص ١٢٤.

٢٠- والستراس نيف، العمل وسلوك الإنسان، ترجمة إبراهيم السيد خليل، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٥، ص ١٠٢.

٢١- زيدان عبد الباقي، علم الاجتماع المهني، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٧.

٢٢- نقلاً عن اعتماد علام، مرجع سابق، ص ١٣٥.

٢٣- محمود عطا حسين عقل، القيم المهنية، دراسة نظرية وميدانية، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، ٢٠٠٦، ص ٣٧٢.

٢٤- باركر وآخرون، علم الاجتماع الصناعي، ترجمة محمد علي محمد وآخرون، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٩، ٢٢٠٢٥.

- 25- Samuel Yitzhak, the occupational situs as a predictor of work values, A.J.S., vol. 85, No.3 November, 1976, PP. 626.
- 26- S.H. Schwartz, Atheory of cultural values and some implicatious for work, J. of Applied Psychology, vol. 48, Issue 1. January, 1999, P.1.
- 27- Duane Brown, The Role of work and cultural values in occupational choice, Journal of Counsiling & Development, vol. 80, Issue 1, winter 2002, P.2.
- 28- D. supper, values: their nature assessment and practical use, in D.E.Supper (eds.) Life Roles, values and careers, Jossey press sanfrancisco, 1995:PP. 54 - 61.
- 29- S.h. schwart &et.al Toward Auniversl psychological strudure F. Human values, Journal of personality and social psyclotogy, vol. 53, No.3, 1987, PP. 550 - 565.
- ٣٠- ماجد الزيود، الشباب والقيم في عالم متغير، دار الشروق، عمان، ٢٠٠٥، ص ٢٣.
- ٣١- محمود عطا، مرجع سابق، ٣٢٥.
- ٣٢- نقلاً عن عبد اللطيف محمد خليفة، ارتقاء القيم، دراسة نفسية، عالم المعرفة، العدد ١٦٠ الكويت، إبريل ١٩٩٢، ص ٤٧.
- ٣٣- محمد علي محمد، المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٣، ص ٣٥٦.

٣٤- أسٲٲفن د. هارونج، قٲم العمل الجديءة، نظرياً وعملياً، المجلءة  
الدولية للعلوم الاجءماعية، العءء (١٤٥)، سبءمب ١٩٩٥، ص  
٩٤ - ٩٥).

35- S.H. Schwartz, op. cit p.3.

٣٦- أكرم طاشكئي، رشاء الءمنهوري، علم النفس الصناعي  
المهني، مكءبة الصبأ، جءة، ١٩٨٨، ص ٩٧.  
٣٧- اعءماء علام، مرءع سابق، ص ٣٦.

38- Duane Brown, op. cit .p.1.

39- Samuel Yitzhak, op. cit.p. 626.

40- R. Haria & S.H. chwartz, Basic individual values, work  
values and the Meaning of work, Journal of Applied  
Psychology, vol. 48, special issue, January 1999, p5.

41- Duane Brown, op. cit .p.1.

42- Peter Smulders, op.cit .p.2.

43- Ibid.p.2.

44- D. Elizur, facets of work values, Astructural Analysis of  
work values outcomes, Journal of Applied sychology,  
(69L1984 pp. 379 - 387.

And Also:

Christian Tarmai & (et. als), work values in European  
comparison: school Education and work orientation in nine  
countries, J. of international Building, vol. No.2, Germany,  
1995, p 140.

45- B. wilpert & H. Maimer, work meaning in international  
perspective, paper WORC, symposium, values and  
work, Tilburg university, 1994.

- 46- R.B. Lebo, & T.F. Horington, work values similarities among students from six countries, the career Development Quarterly, (43) 1995, 299 - 310.
- 47- F. T.L Leong, Career development attributes and occupational values of Asia American and white high School students, The Career development. Quarterly, 39, 1991, pp.221 - 230.
- 48- R. Hunt & I.M Beak, The Strudure of work values, sournal of organizational Behavior, (12), 1991, P. 21 - 30.
- 49- F.T.L Leong & S.P. Taxa, sex and occupational values differences amongchinese American children, Journal of counseling psychology, (37) 1990, pp. 208 - 212.
- 50- I. Harpaz & Fux, work centralify in Germany, Japan and the united state, cross ullural Research, (31) 1997,pp.171 - 200.
- 51- Christian Tarami, op. cit.pp 139 - 142.

(\* أمثلة ونماذج للدراسات السابقة التي تناولت قيم العمل في ثقافات ومجتمعات متباينة:

- دراسة "مانهايم" راين Manheim B. & ReinJ. (١٩٨١)، عن مركزية العمل work centrality لجماعات عمرية مختلفة في:

Mannheim B., and ReinJ., work centrality of age groups and the wish to discontinue work, international Journal of Aging and Human Development, 13 (3) 1981 - PP. 221 - 232.

- دراسة "أمل عناني" (١٩٩٢) بعنوان "القيم المهنية للأشخاص العاملين في الحقول الطبية والهندسية والتعليمية في منطقة عمان، ماجستير كلية الدراسات العليا الجامعة الأردنية - عمان.

- دراسة عسكر وزايد (١٩٩٣)، حول المحددات الشخصية لقيم العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي بدولة الإمارات العربية المتحدة.
- دراسة اعتماد علام وآخرون (١٩٩٧)، عن التحولات الاجتماعية وقيم العمل في المجتمع القطري، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية، جامعة قطر.

• دراسة أجرتها Christian Tarnai & (et.als) بعنوان:

"work values in European comparison school Education and work orientation in Nine countries, Journal fur International Bildungs forschng. Vol. 1 No.2, 1995".

- دراسة نورة السبيعي (١٩٩٨) حول بعض قيم العمل لدى الأكاديميين والإداريين بجامعة قطر.
- دراسة حسين المحادين (١٩٩٩)، الاستمرارية والتغير في قيم العمل، دكتوراه في كلية البنات، جامعة عين شمس، القاهرة.
- دراسة حسين المحادين (٢٠٠٢) بعنوان "قيم العمل دراسة سيكولوجية جيلية في المجتمع الأردني".
- دراسة اختار S. Akhtar (٢٠٠٠) بعنوان "تأثير النوع والأصول الثقافية على قيم العمل في المجتمع الصيني: Akhtar S., Influence of cultural origin and sex on work values, in Psychological report, 86 (3), Jun. 2000,
- دراسة كوتون Cotton وآخرون (١٩٩٧)، بعنوان "قوى التنشئة الاجتماعية وثبات قيم العمل من مرحلة المراهقة المتأخرة إلى مرحلة الرجولة المبكرة".

Cotton L. & Bynum Dr., Socialization Forces and the stability socialization forces and the stability of work values from Late adolescence to early adulthood, Psychological report, 80(1) Feb.1997.

- دراسة "عثمان محمود" بعنوان "إدراكات قيم العمل وتطبيقات الإرشاد في كلية الدراسات التربوية - جامعة بوترا، ماليزا

Othman Mohamed, Perceptions of work values and counseling programs of Educational studies, university Putra, Malaysia, 2000. is available in <http://icdl.uncg.edu/1ft1051801-01.htm>. PP1- 4.

٥٢- محمد جميل منصور، دراسة تحليلية للقيم المرتبطة بالعمل لدى المراهقين المصريين، دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٧٣.

٥٣- نقلاً عن: محمود عطا حسين عقل، القيم المهنية، مكتب التربية العربي لدول الخليج الرياض، ١٤٢٧ - ٢٠٠٦م، ص ٥٩.

- 54- MoriNaga Yasuko, Gender differences in work values among Japanese Colloge Students, in Research in social Psychology, vol.9,No.2, 1994, pp. 97 - 104.
- 55- Lebo, R. Harrington& T.Tillman R., work values, Similaries among students from six countries, The career development Quarterly, Vol. L13 (4) 1995, pp. 350 - 362.
- 56- Esther Tan, Comparing the work values of Australian and Singaporean Adoelesents, available in [www. Aare. Edu. Au](http://www.Aare.Edu.Au) 196 pop, tane 96546. txt.
- 57- Sagy, S., work values: comparing Russian immigrante and Israeli students, Journal of career development,vol. 23 (3) 1997, pp. 231 - 243.
- 58- Cheryl A. Barnard, work values of Generation x students, in D.A.I vol. 59 No. 4, October, 1998, P. 1014A.
- 59- Mandy E.G. & Jan A. Feij, change in work values nand Norms among Dutch young Adults: Ageing or societal

٦٠- محمود عطا حسين عقل، القيم المهنية لدى طلبة المرحلتين المتوسطة والثانوية في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج: دراسة نظرية وميدانية، مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي، الرياض، ١٤١٧هـ، ٢٠٠٦.

٦١- المصدر، مصلحة الإحصاءات العامة ٢٠٠٤، المؤشر الإحصائي، الرياض، مطابع المصلحة، في ٢٤٤.

٦٢- جامعة القصيم، ملخص التقرير السنوي للعام الجامعي ١٤٢٤/١٤٢٥هـ.

(\*) يشير مفهوم الأمن الوظيفي في الدراسة الراهنة إلى " شعور الفرد بأن استمراره وبقائه في العمل يرتبط به مباشرة وليس بظروف جهات أخرى يمكنها الاستغناء عنه في أي وقت ولا يتغير بتغير سياسات الدولة.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- ١- أحمد زكي بدوي، علاقات العمل، دار الجامعات المصرية، ١٩٦٨.
- ٢- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية مكتبة لبنان، بيروت، ١٩٨٦.
- ٣- أكرم طاشكندي، رشاد الدمنهوري، علم النفس الصناعي المهني، مكتبة الصباح، جدة، ١٩٨٨.
- ٤- استيفن د. هارونج، قيم العمل الجديدة، نظرياً وعملياً، المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، العدد ١٤٥، سبتمبر ١٩٩٥.
- ٥- اعتماد علام وآخرون، التحولات الاجتماعية وقيم العمل في المجتمع القطري، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية، جامعة قطر، الدوحة، ١٩٩٥.
- ٦- باركر وآخرون، علم الاجتماع الصناعي، ترجمة محمد علي محمد وآخرون، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٩.
- ٧- جامعة القصيم، ملخص التقرير السنوي للعام الجامعي ١٤٢٤/١٤٢٥هـ.
- ٨- زيدان عبد الباقي، علم الاجتماع المهني، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٧.
- ٩- السيد محمد بدوي، علم الاجتماع والنظم الاقتصادية، دار المعارف، القاهرة، ١٩٨٠.
- ١٠- صادق مهدي السعيد، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٧٤، ١٤٢٥.
- ١١- عبد الباسط عبد المعطي، بعض المتغيرات الاجتماعية المؤثرة في العلاقة بين التعليم والتنمية البشرية في الوطن العربي، ندوة



- التتمية البشرية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ١٩٩٥.
- ١٢- عبد العزيز بن حمود الشثري، وقت الفراغ وشغله في مدينة الرياض، دراسة ميدانية، مطابع جامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض ٢٠٠١.
- ١٣- عبد اللطيف محمد خليفة، ارتقاء القيم، دراسة نفسية، عالم المعرفة، العدد ١٦٠ الكويت، إبريل ١٩٩٢.
- ١٤- علي ليلة، نظرية علم الاجتماع، (النماذج الرئيسية) المكتبة المصرية، القاهرة.
- ١٥- كمال الزينات، العمل وعلم الاجتماع المهني: الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب، القاهرة، ٢٠٠١.
- ١٦- ماجد الزبود، الشباب والقيم في عالم متغير، دار الشروق، عمان، ٢٠٠٥.
- ١٧- محمد جميل منصور، دراسة تحليلية للقيم المرتبطة بالعمل لدى المراهقين المصريين، دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٧٣.
- ١٨- محمد علي محمد، المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٣.
- ١٩- محمود عطا حسين عقل، القيم المهنية لدى طلبة المرحلتين المتوسطة والثانوية في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج: دراسة نظرية وميدانية، مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي، الرياض، ١٤١٧هـ، ٢٠٠٦.
- ٢٠- مصلحة الإحصاءات العامة ٢٠٠٤، المؤشر الإحصائي، الرياض، مطابع المصلحة.
- ٢١- والتراس نيف، العمل وسلوك الإنسان، ترجمة إبراهيم السيد خليل، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٥.

## ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 22- B. Wilpert & H. Mairer, work meaning in international perspective, paper WORC, symposium, values and work, Tilburg university, 1994.
- 23- Cheryl A. Barnard, work values of Generation X students, in D.A.I vol. 59 No. 4, October, 1998.
- 24- Christian Tarmai & (et. als), work values in European comparison: school Education and work orientation in nine countries, J. of international Building, vol. No.2, Germany, 1995, p 140.
- 25- D. Elizur, facets of work values, A structural Analysis of work values outcomes, Journal of Applied psychology, (69)1984 pp. 379 - 387.
- 26- D. Supper, values: their nature assessment and practical use, in D.E. Supper (eds.) Life Roles, values and careers, Jossey press sanfrancisco, 1995.
- 27- Duane Brown, The Role of work and cultural values in occupational choice, Journal of Counseling & Development, vol. 80, Issue 1, winter 2002.
- 28- Esther Tan, Comparing the work values of Australian and Singaporean Adolescents, available in www. Aare. Edu. Au 196 pop, tane 96546. txt.
- 29- F. T.L Leong, Career development attributes and occupational values of Asia American and white high School students, The Career development. Quarterly, 39, 1991.

- 30- F.T.L Leong & S.P. Taxa, sex and occupational values differences amongchinese American children, Journal of counseling psychology, (37) 1990.
- 31- Flora Gilla, The Meaning of work, lessons from sociology, psychology and political theory, Journal of Socio - Economic. Vol. 28, Issue 6, 1999.
- 32- Gerard O'Donnell, Mastering Sociology, Mac Millan, London, 199 L1.
- 33- Harpar Itzhak, international report, the transformation of work values, Monthly Labour Review online, May, 1999, vol 122, w0.5.
- 34- Harpaz & Fux, work centralify in Germany, Japan and the united state, cross ullural Researh, (31) 1997.
- 35- Lebo, R. Harrington& T.Tillman R., work values, Similaries among students from six countries, The career development Quarterly, Vol. L13 (4) 1995.
- 36- M. Rokeach, The Nature of Human values, the free press, New York, 1973.
- 37- Mandy E.G. & Jan A. Feij, change in work values nand Norms among Dutch young Adults: Ageing or societal trends, international Journal of Behavioral Development, vol.22, No.1, 1998.
- 38- MoriNaga Yasuko, Gender differences in work values among Japanese Colloge Students, in Research in social Psychology, vol.9,No.2, 1994.
- 39- Peter smulders, work values and work experience in Dutch public and private sector, EGPA, Annual conferences, 1 - 4 sept. 2004.

- 40- R. Haria & S.H. chwartz, Basic individual values, work values and the Meaning of work, *Journal of Applied Psychology*, vol. 48, special issue, January 1999.
- 41- R. Hunt & I.M Beak, The Strudure of work values, *sournal of organizational Behavior*, (12), 1991.
- 42- R.A. Roe & P. Ester, value and work: Empirical Findings and theoretical Perspectives, *Applied psy chology*, 48 (1), 1998.
- 43- R.B. Lebo, & T.F. Horington, work values similarities among students from six countries, *thecareer Development Quarterly*, (43) 1995, 299 - 310.
- 44- S.h. schwart & et.al Toward Auniversl psychological strudure F. Human values, *Journal of personality and social psyclotogy*, vol. 53, No.3, 1987.
- 45- S.H. Schwartz, Atheory of cultural values and some implicatious for work, *J. of Applied Psychology*, vol. 48, Issue 1. January, 1999.
- 46- Sagy, S., work values: comparing Russian immigrante and Israeli students, *Journal of career development*, vol. 23 (3) 1997.
- 47- Samuel Yitzhak, the occupational situs as a predictor of work values, *A.J.S.*, vol. 85, No.3 November, 1976.
- 48- Thomas Keith, *The oxford Book of work*, Oxford university press, 2000.

## ملخص

تسعى الدراسة الراهنة إلى تحليل "نسق قيم العمل" وتحديد الأهمية النسبية التي يعطيها عينة من طلاب الجامعة لقيمة معينة من تلك القيم باعتبارها تفضيلات من بين البدائل المتاحة مرتبطة بالعمل، بالإضافة إلى معرفة اتجاهاتهم نحو العمل و"مركزية قيمة العمل" The centrality of work داخل نسق القيم العام التي يتبناها طلاب الجامعة.

ولتحقيق ذلك أجريت دراسة ميدانية على عينة من الطلاب الذكور في جامعة القصيم. حيث اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. قسمت إلى عدة أقسام يمثل كل قسم منها محور من محاور التحليل. عرض في القسم الأول مجموعة بيانات أساسية نتعرف من خلالها على خصائص عينة الدراسة. أما القسم الثاني اشتمل على مجموعة أسئلة حول أهمية ومكانة العمل في حياة المبحوث ومركزيته داخل نسق القيم العام الذي يتبناه. في حين خصص القسم الثالث للتعرف على اتجاهات عينة الدراسة نحو مجموعة من القضايا المرتبطة بالعمل. أما القسم الرابع فهو عبارة عن مقياس تم تصميمه وصياغته اشتمل على (٢٩) عبارة تعبر عن تفضيلات قيمية قسمت إلى (٦) مجالات تعبر عن الأبعاد الصريحة والضمنية والاجتماعية المرتبطة بالعمل، وذلك لتحديد الأهمية النسبية التي يعطيها أفراد العينة لكل قيمة، تم وضعها وفق طريقة ليكرت ترلوحت درجات كل عبارة بين (١-٥) حيث طلب من أفراد عينة البحث من خلال تقرير ذاتي self-report تحديد درجة أهمية كل عبارة (قيمة).

ومن خلال استخدام الأساليب الإحصائية عن طريق حزمة البرامج الإحصائية الخاصة للعلوم الاجتماعية (SPSS) (النسخة ١١,٥) تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تعبر في مجملها عن الأهداف التي وضعتها الدراسة.

مطابع جامعة المنوفية