



سلطنة عُمان  
وزارة التربية والتعليم  
المركز الوطني للتوجيه المهني

# قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان





سلطنة عُمان  
وزارة التربية والتعليم  
المركز الوطني للتوجيه المهني  
دائرة الدراسات والدعم الفني  
قسم البحوث

## قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان

٢٠١٥ م  
سلطنة عمان

### إعداد:

د. سعود بن مبارك البادري  
زهران بن ناصر المغدري  
ثريا بنت علي الحارثية  
باسمة بنت سالم البلوشية  
رحمة بنت خميس البلوشية

### الإشراف:

د. ناصر بن سالم الغنويصي  
المدير العام المساعد بالمركز الوطني للتوجيه المهني  
سيف بن حارب الغافري  
المدير المساعد بدائرة الدراسات والدعم الفني

### التصميم والتنفيذ:

محمود بن خميس العبري

### التدقيق اللغوي:

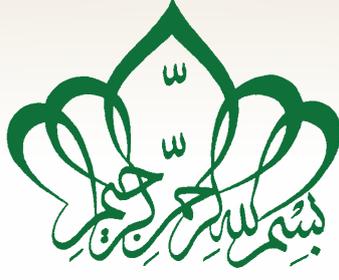
صالح بن عبدالله التمتي





حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم





## شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تدوم الصالحات، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم.  
أما بعد،،

فقد تكللت مساعي الفريق المعد لهذه الدراسة بالنجاح والتوفيق، حيث منَّ الله تعالى علينا بكثير من الجهود الطيبة المخلصة التي تكاثفت معنا طيلة مراحل إعداد هذه الدراسة، فجعلت الصعب سهلاً وحولت العمل الشاق إلى ممتع، واستناداً لقوله تعالى: (بَلِ اللّٰهُ فَاَعْبُدْ وَكُنْ مِنَ الشَّاكِرِينَ) سورة الزمر الآية (٦٦). وانطلاقاً من حديث النبي صلى الله عليه وسلم: «لا يشكر الله من لا يشكر الناس» فإننا نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساهم في إنجاز هذه الدراسة، ونخص بالشكر الأستاذة حنيئة البروانية رئيسة قسم المهن الذين تفضلوا بإسداء ملاحظاتهم القيّمة والتي كان لها بالغ الأثر في إثراء الدراسة وإخراجها بالشكل المطلوب. والشكر موصول كذلك إلى السادة المحكمين الذين تفضلوا بتحكيم أدوات الدراسة، كما نوجه شكرنا لرؤساء أقسام ومشرفي وأخصائيي التوجيه المهني بالمحافظات التعليمية على تكدبهم عناية تطبيق أدواتي الدراسة على العينة المستهدفة، كما نشكر موظفي وزارة التربية والتعليم في ديوان عام الوزارة والمحافظات التعليمية على سعة بالهم والاهتمام بتنفيذ أدوات الدراسة.

إلى كل هؤلاء نتقدم بالشكر، وجزاهم الله عنا خير الجزاء

الباحثون

## ملخص الدراسة باللغة العربية

قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات قيم العمل ومستويات التوافق المهني لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، والعلاقة بينهما، والكشف عن الفروق في قيم العمل ومستويات التوافق المهني لدى أفراد العينة تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة والمديريات التابعة لوزارة التربية والتعليم. ولغرض تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بتطبيق مقياس قيم العمل ومقياس التوافق المهني (للعبيدي، ٢٠١٠) على عينة تألفت من (٢٤٧٨) موظفاً وموظفة. وقد أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أبرزها: أن مستويات قيم العمل السائدة لدى موظفي وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان كانت عالية جداً، وكذلك مستويات التوافق المهني السائدة لديهم كانت عالية، كما أظهرت النتائج وجود فروق في قيم العمل لدى أفراد العينة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث، كما توجد فروق في قيم العمل لدى أفراد العينة تعزى لمتغير المديريات التابعة لوزارة التربية والتعليم لصالح المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة البريمي. هذا بالإضافة إلى عدم وجود فروق في قيم العمل لدى أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الخبرة. كما أشارت النتائج إلى وجود فروق في مستويات التوافق المهني تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، بينما وجدت فروق في التوافق المهني لدى أفراد العينة تعزى لمتغير المديريات التابعة لوزارة التربية والتعليم لصالح المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى أفراد العينة. وبناءً على تلك النتائج فقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات لخدمة الحقل التربوي.

الكلمات المفتاحية: قيم العمل، التوافق المهني، موظفو وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان.

## ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

### Abstract

#### **Work Values and their relationship with the Occupational Adjustment of Ministry of Education Employees in the Sultanat of Oman.**

The study aimed to identify the levels of work values and occupational adjustment common among the Ministry of Education employees in the Sultanate of Oman. Also, it aimed at finding the relation among them and it aimed at discovering the difference among the work values and occupational adjustment levels of the sample according to the variables of the Gender, years of experiences and the Ministry of education directorates. To achieve the aims of this study, descriptive analytical method was used. The study employed Measure of work values and Occupational Adjustment (Obaidi, 2010). These tools were applied on (2478) male and female employees. The results of the study were: The work values levels common among the Ministry of Education employees in the Sultanate of Oman are very high and occupational adjustment levels are high too. there were statistically significant differences in work values according to gender variable was in favor for female employees and there were showed differences in the work values due to the variable of Ministry of education directorates in favor of the Directorate- General of Education in Al-Buraimi Governorate. In addition no differences in work values according to the variable of years of experience. Results of the study also showed that there were differences in occupational adjustment levels according to gender variable was in favor for female employees, but no statistically significant differences were according to years of experience. However, there were statistically significant differences in occupational adjustment among the sample individuals according Ministry of education directorates variable in favor of the Directorate-General of Education in Dhofar Governorate. The study also showed a positive relationship between work values and occupational adjustment among respondents. Based on the results of the study, the study recommended a number of recommendations to serve the educational field.

---

**Key Words:** work values, occupational adjustment, Education Employees in the Sultanat of Oman

## قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع	٣
هـ	شكر وتقدير	١
و	الملخص باللغة العربية	٢
ز	الملخص باللغة الإنجليزية	٣
ح - ط	قائمة المحتويات	٤
ي	قائمة الجداول	٥
ك	قائمة الملاحق	٦

الفصل الأول مشكلة الدراسة وأهميتها		
٤	مقدمة	٧
٤	مشكلة الدراسة وتساؤلاتها	٨
٥	أهمية الدراسة	٩
٥	حدود الدراسة	١٠
٥	مصطلحات الدراسة	١١

الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة		
٨	مفهوم قيم العمل	١٢
٨	أهمية قيم العمل	١٣
٩	تصنيف قيم العمل	١٤
١٠	قيم العمل وعلاقته بالتربية	١٥
١١	المؤسسات المؤثرة في اكتساب قيم العمل	١٦
١٣	مفهوم التوافق المهني	١٧
١٥	أهمية وشروط التوافق المهني	١٨
١٥	نظريات التوافق المهني	١٩
١٧	مظاهر التوافق المهني	٢٠
١٨	أسس التوافق المهني	٢١
١٩	العوامل المؤثرة في التوافق المهني	٢٢
١٩	طرق تحسين التوافق المهني	٢٣
٢١ - ١٩	الدراسات السابقة	٣٤

رقم الصفحة	الموضوع	٣
------------	---------	---

الفصل الثالث منهجية الدراسة وإجراءاتها		
٢٤	منهج الدراسة	٢٥
٢٤	مجتمع الدراسة	٢٦
٢٥	عينة الدراسة	٢٧
٢٦	أدوات الدراسة	٢٨
٣١	إجراءات الدراسة	٢٩
٣١	المعالجة الإحصائية	٣٠

الفصل الرابع عرض النتائج وتفسيرها		
٣٤	أولاً/ عرض النتائج	٣١
٣٤	إجابة السؤال الأول	٣٢
٣٨	إجابة السؤال الثاني	٣٣
٤١	إجابة السؤال الثالث	٣٤
٤٤	إجابة السؤال الرابع	٣٥
٤٦	إجابة السؤال الخامس	٣٦
٤٧	ثانياً/ مناقشة النتائج	٣٧
٤٩	ثالثاً/ التوصيات والمقترحات	٣٨
٥٠	المراجع العربية والأجنبية	٣٩
٥١	المراجع العربية	٤٠
٥٣	المراجع الأجنبية	٤١
٦٦ - ٥٦	الملاحق	٤٢

## قائمة الجداول

رقم الصفحة	المحتوى	رقم الجدول
٢٤	مجتمع الدراسة لموظفي وزارة التربية والتعليم وفقا للنوع الاجتماعي	١
٢٥	توزيع عينة موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان وفقا للنوع الاجتماعي	٢
٢٧	صدق الاتساق الداخلي لفقرات مقياس قيم العمل	٣
٢٨	مصفوفة الارتباط الداخلية لمقياس قيم العمل	٤
٢٨	معامل ثبات مقياس قيم العمل باستخدام طريقة ألفا لكرونباخ	٥
٢٨	عدد الفقرات في كل مجال من مجالات مقياس العمل	٦
٣٠	صدق الاتساق الداخلي لفقرات مقياس التوافق المهني	٧
٣٠	معامل ثبات مقياس التوافق المهني باستخدام طريقة ألفا لكرونباخ	٨
٣١	عدد فقرات كل بعد من أبعاد مقياس التوافق المهني	٩
٣٤	درجة القطع لكل مستوى من مستويات الاستجابة	١٠
٣٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات قيم العمل مرتبة ترتيبا تنازليا	١٢
٣٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال قيم الالتزام والانتماء للعمل مرتبة ترتيبا تنازليا	١٣
٣٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال قيم إتقان العمل مرتبة ترتيبا تنازليا	١٤
٣٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال قيم التعاون مرتبة ترتيبا تنازليا	١٥
٣٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال القيم الأخلاقية مرتبة ترتيبا تنازليا	١٦
٣٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال قيم المعرفة والابتكار مرتبة ترتيبا تنازليا	١٧
٣٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد التوافق المهني مرتبة ترتيبا تنازليا	١٨
٣٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده ظروف العمل وطبيعته مرتبة ترتيبا تنازليا	١٩
٣٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الاقتصادي للعمل مرتبة ترتيبا تنازليا	٢٠
٤٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده علاقات العمل مرتبة ترتيبا تنازليا	٢١
٤١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده نظم العمل وإجراءاته مرتبة ترتيبا تنازليا	٢٢
٤١	نتائج اختبار (اختبار كلومجروف - سميرنوف)	٢٣
٤٢	نتائج اختبار (مان- ويتني) لمعرفة الفروق بين النوع الاجتماعي في قيم العمل	٢٤
٤٣	نتائج اختبار (كروسيكال ويلز) لمعرفة الفروق بين سنوات الخبرة في قيم العمل	٢٥
٤٤	نتائج اختبار (كروسيكال ويلز) لمعرفة الفروق بين المديرين التابعة لوزارة التربية والتعليم في قيم العمل	٢٦
٤٤	نتائج اختبار (مان- ويتني) لمعرفة الفروق بين النوع الاجتماعي في التوافق المهني	٢٧
٤٥	نتائج اختبار (كروسيكال ويلز) لمعرفة الفروق بين سنوات الخبرة في التوافق المهني	٢٨
٤٦	نتائج اختبار (كروسيكال ويلز) لمعرفة الفروق بين المديرين التابعة لوزارة التربية والتعليم في التوافق المهني	٢٩
٤٦	معامل ارتباط بيرسون بين قيم العمل والتوافق المهني لدى موظفي وزارة التربية والتعليم	٣٠

## قائمة الملاحق

رقم الملحق	المحتوى	رقم الصفحة
١	قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين لأداة الدراسة	٥٦
٢	أدوات الدراسة في صورتها الأولية	٥٧
٣	أدوات الدراسة في صورتها النهائية	٦٢





الفصل الأول  
مشكلة الدراسة وأهميتها



## الفصل الأول مشكلة الدراسة وأهميتها

### مقدمة

لقد حقق الإنسان من خلال ممارسته لمجموعة من الأعمال المختلفة حاجاته المادية والنفسية؛ فالعمل غاية إنسانية وواجب اجتماعي في الحياة يصل إلى مستوى العبادة.

ويؤكد دويدار (٢٠٠٠، ص. ١٠٦) ذلك بقوله: «إن العمل جزء جوهري في حياة الإنسان ما دام ذلك المظهر من الحياة هو الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع، لذلك فالناس يعملون من أجل الإحساس بأنهم نافعون ومرغوب فيهم، وكذلك الحصول على مكانة اجتماعية».

وتعتبر قيم العمل من المتغيرات المهمة في تشكيل توقعات الأشخاص تجاه أعمالهم، وتشكيل استجاباتهم في مواقف العمل المختلفة، فهي تعبر عن مدى واسع من التفضيلات الخاصة بالعمل (Kelly and Huff, ٢٠٠٤)، إلا أن الاهتمام بالقيم في سياق العمل لم يلق اهتماماً مماثلاً، على الرغم من اهتمام بعض الباحثين بمفاهيم مشابهة مثل الاتجاهات نحو العمل والاهتمامات المهنية وغيرها (Warr, ٢٠٠٨).

كما يعدّ وضع الفرد في المهنة التي تناسبه من العوامل التي تساعد على الاتزان الذاتي والاجتماعي؛ وذلك لأن المهنة هي الهدف الذي يسعى إليه الفرد لكي يصبح عضواً في المجتمع مستقلاً عن أسرته، فإذا لم تحقق المهنة الاستحسان الاجتماعي الذي ينشده الفرد، فإن سعادته لا تتحقق مما يترتب عليه انخفاض إنتاجيته، وعدم إحساسه بالاطمئنان. أما إذا كانت المهنة مناسبة للفرد، فإنه سيكون قادراً على التفوق فيها، والترقي إلى أعلى قمة من سلم مهنته (زهران، ١٩٩٧). هذا بالإضافة إلى أن للمهنة دور في حياة الفرد من خلال تحقيقها لحاجات اقتصادية ونفسية له، كما أوضح أن ممارسة الفرد للمهنة التي لا يرغب بها يؤدي إلى ضعف توافقه المهني الذي يقوم على أساس أن سعادة الفرد الحقيقية إنما تتحقق من حبه لعمله ورضائه عنه، وشعوره بقيمة نفسه كعضو نافع في المجتمع يستطيع أن يساهم في تقدمه. كما أن وضع الفرد في المهنة التي تناسبه جسمياً ونفسياً يسبب له التوافق النفسي، ويجعله مستعداً لبذل أقصى ما تؤهله طبيعته وإمكاناته من إنتاج. ولذلك فإن معرفة مدى تحقق التوافق المهني لدى العاملين يتطلب وجود قيم وأخلاقيات للعمل، والتي تحقق فهماً أوسع ورضاً لدى العاملين في بيئة العمل (خير الدين والنجار، ٢٠١٠؛ أبو النيل، ١٩٧٢؛ نجاتي، ١٩٦٤).

ولذلك جاءت هذه الدراسة لتحديد مستوى قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الهيئة الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان، وذلك لما لقيم العمل من دور بارز في تحقيق التوافق النفسي والمهني عند ممارسة مهنة التعليم، وأدائها بثقة وأمانة وإخلاص.

### مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

بالرغم من كون قيم العمل من المتغيرات التي تشكل توقعات وسلوك الفرد تجاه مهنته في المستقبل، وكذلك أهمية إكسابها للأفراد بما يتوافق مع اتجاهاتهم النفسية والمهنية كما يشير إلى ذلك الأدب التربوي، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني - في حدود إطلاع الباحثين - في البيئة العمانية. كما تأتي هذه الدراسة استجابة لخطة وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، والتي تسعى لتطوير التعليم بهدف تحسين مخرجاته واستفادة جميع أعضاء المنظومة التعليمية بما فيها موظفي الوزارة من المكتسبات التي يشهدها التطوير. مما يؤكد حاجة الحقل التربوي لإجراء دراسة للكشف عن قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي الوزارة. وعليه ظهرت الحاجة لإجراء هذه الدراسة والتي تتلخص مشكلتها في الأسئلة الآتية:

١. ما مستويات قيم العمل السائدة لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان؟
٢. ما مستويات التوافق المهني السائدة لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم العمل لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة والمديريات التابعة لها؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة والمديريات التابعة لها؟
٥. ما طبيعة العلاقة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان؟

## أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في قدرتها على تحديد العلاقة بين قيم العمل لدى عينة من موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، ومدى توافقهم المهني مع حقوق وواجبات الوظائف التي يشغلونها. وفي قدرتها على تحديد الموازنة بين ما يمتلكه الموظف وتتطلبه الوظيفة من قدرات وإمكانات، وذلك من خلال معرفة مستويات التوافق المهني وقيم العمل لدى الموظف، الأمر الذي قد يساعد في لفت أنظار أصحاب القرار في وزارة التربية والتعليم إلى تقييم واقع قيم العمل التي يحملها الموظفون في الوزارة باعتبارها من عوامل التقدم والنجاح.

هذا بالإضافة إلى اعتبار الدراسة الحالية إضافة علمية إلى برامج التوجيه المهني في السلطنة، باعتبارها محاولة جادة لمواكبة التوجهات الحديثة في الاهتمام بالموظف لكونه رأس المال الحقيقي للمؤسسات والهيئات؛ فالمدارس ومؤسسات العمل المختلفة تقوم بتزويد الأفراد بالمعارف والمعلومات المختلفة وإكسابهم المهارات السلوكية والمهنية التي تمكنهم من إنجاز أعمالهم بأعلى قدر من الكفاءة والفعالية، وترسيخ قيم العمل لديهم من خلال تحديد ملامح شخصية الفرد وقياس سلوكه والتنبؤ به في المواقف المختلفة.

## حدود الدراسة

تقتصر حدود الدراسة الحالية على ما يلي:

- الحدود الموضوعية: التعرف على قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.
- الحدود البشرية: طبقت الدراسة على موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.
- الحدود الجغرافية: طبقت الدراسة على بعض موظفي المدارس والمديريات التابعة لوزارة التربية والتعليم في المحافظات التعليمية وديوان عام الوزارة.
- الحدود الزمانية: طبقت الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤م.

## مصطلحات الدراسة

**قيم العمل:** تُعرف قيم العمل نظرياً بأنها عبارة عن مجموعة من المبادئ والاتجاهات التي تتطلبها طبيعة المهنة، والمتفق عليها من قبل العاملين بها لتحديد أو تعيين السلوك الذي تقتضيه مسؤوليات المهنة ذاتها (البوسعيدي، ٢٠١٢، ص. ٢٦٢). أما إجرائياً فيقصد بها متوسط مجموع استجابات الأفراد على مقياس قيم العمل المستخدم في هذه الدراسة.

**التوافق المهني:** يقصد بالتوافق المهني بأنه قدرة العامل على تحقيق التكيف والشعور بالرضا والانسجام مع البيئة المهنية (السماري، ٢٠٠٦، ص. ١٢). وتُعرف إجرائياً بأنه متوسط مجموع استجابات الأفراد على مقياس التوافق المهني المستخدم في الدراسة الحالية.

الفصل الثاني

## الإطار النظري والدراسات السابقة





## الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة

تعد القيم الموجه الأساسي لسلوكيات الفرد، فهي تشكل أساس السلوك، لذلك فإن فقدان القيم وضياع الإحساس بها أو عدم التعرف عليها يجعل الفرد يندمج في أعمال عشوائية، وسيطر عليه الإحباط لعدم إدراكه جدوى ما يقوم به من أعمال، فهي تمثل معتقدات الفرد عن قدرته على إيجاد معنى لحياته، وعلى هذا تعد القيم من المفاهيم الجوهرية في جميع ميادين الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، نظراً لأنها تمس العلاقات الإنسانية بكافة صورها، ولأنها معايير وأهداف لا بد أن نجدها في كل مجتمع منظم سواء أكان متقدماً أم متأخراً، فهي تتغلغل في الأفراد في شكل اتجاهات ودوافع وتطلعات، وتظهر في السلوك الظاهري الشعوري واللاشعوري.

### مفهوم قيم العمل

تعددت آراء الباحثين حول مفهوم قيم العمل وبالنظر والتأمل في هذه التعريفات نجد أنها تنحصر في اتجاهين أساسيين:  
(أ) الاتجاه الأول: أن المراد بقيم العمل هي تلك الإشباعات المرتبطة بالعمل ومن هذه التعريفات:  
«الحاجات النفسية التي يمكن إشباعها في موقف من مواقف العمل» (منصور، ١٩٧٣، ص. ١٧).  
«مجموعة صفات مرغوبة لدى الفرد أكثر من غيرها ويسعى الفرد إلى تحقيقها من خلال العمل الذي يقوم به» (غساني، ١٩٨٥، ص. ٢٠)، وفي ذات الاتجاه يرى سعداوي (١٩٩٨) أنها مفاهيم تقع بين توجه الفرد الوجداني الداخلي ومجموعة المميزات الخارجية تتميز بأنها متساوية في مقدار الإشباع الذي تحققه في العمل وتمثل تعبيراً عن مستوى رضا الفرد.  
وخلاصة القول إن قيم العمل في هذا الاتجاه تعني: مجموعة صفات وجدانية نفسية مرغوبة يسعى الفرد إلى امتثالها وتحقيقها من خلال العمل الذي يقوم به.

(ب) الاتجاه الثاني: نظر إلى قيم العمل على أنها استعدادات دافعة للفرد نحو بيئة العمل، وممن نظر إلى قيم العمل هذه النظرة اعتماد (١٩٩٢) حيث ترى على أنها مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله.  
وعرفت عبد الله (١٩٩٢) بأنها مجموعة من المعتقدات والاتجاهات التي توجه سلوك المديرين نحو وسائل لتحقيق أهداف يحددها هؤلاء المديرون لأنهم يؤمنون بفاعليتها، وتحدد النهج الذي ينتهجونه في إنجازهم لأعمالهم وإداراتهم لمنظمتهم واتخاذهم لقراراتهم.

ويشير إبراهيم (١٩٩٢) في دراسته إلى أن قيم العمل هي مجموعة من المعايير ترتبط بالمحددات التي تنظم علاقة الإنسان ببيئة العمل المادية والبشرية. ويضيف الشهري (٢٠٠٣) بأن قيم العمل هي المعايير التي يتفق عليها مجموعة من الأفراد في عمل واحد تؤثر في دوافعهم وسلوكهم سواء كان سلوكاً مرغوباً فيه أو غير مرغوباً فيه.  
والخلاصة أن قيم العمل في هذا الاتجاه تعني مجموعة من القواعد والمعايير الموجهة لسلوك الفرد داخل عمله أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه ليستطيع أن يعيش من خلالها سلوكه وتصرفاته وما ينبغي له أن يفعله وما لا ينبغي أن يفعله.

### 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، علاوة على ذلك فإن المنظمة تحصل بلا شك على قوة كبيرة من خلال وجود قيم عمل مشتركة؛ إذ سيكون الموظف على معرفة بالمعايير التي يجب الالتزام بها، ومن خلال هذه

القيم سيشعرون بأهميتهم في المنظمة وسوف تتأثر دافعيتهم لأن الحياة في المنظمة تصبح ذات معنى بالنسبة لهم، أي أنها تؤدي إلى إيجاد شعور بالهوية بالنسبة للأفراد العاملين في المنظمة وتصبح قيم العمل حقيقية في عقول عدد كبير منهم. ويذكر المانع (٢٠٠٤) أن أهمية قيم العمل تتمثل في مساعدة الموظف على معرفة وفهم المعايير التي يجب الالتزام بها، وتكون لديه القدرة على اتخاذ القرارات التي تدعم هذه المعايير، ومن خلال ذلك سيشعر الموظف بأهميته في المنظمة، وبالتالي ستتأثر دافعيتهم نحو العمل. كما أشار الصعب (٢٠٠٩) في دراسته إلى أن بعض الباحثين يرون أن النجاح والإنجازات الهائلة التي حققتها بعض الأنظمة والمجتمعات، كالمجتمع الياباني مثلا، انما تعود إلى اعتناق أفرادها لمجموعة من قيم العمل التي تختلف جوهريا عن تلك التي يعتنقها الأفراد في الأنظمة الاجتماعية الأخرى.

## تصنيف قيم العمل

اختلف الباحثون فيما بينهم حول تصنيف قيم العمل وذلك بناء على اختلافاتهم البيئية ومنطلقاتهم الفكرية والفلسفية وحين نتأمل في تلك التصنيفات نجدها على النحو الآتي:

### ١. تصنيف (وولاك، جودال، ويجتينج وسميث) والذي يحتوي على عدد من المقاييس الفرعية التي تختص بالقيم الإدارية وهي:

- القيمة الاجتماعية: تعزيز العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة وتحقيق الاستقرار الجماعي.
- القيمة الاقتصادية: التركيز على العائد المادي للعمل، وتوفير دخل مناسب للأفراد.
- مقياس الدافعية للإنجاز: يهتم هذا المقياس بدرجة الإنجاز في العمل كقيمة ويشمل الإبداع والنجاح والعطاء وحسن الأداء.
- مقياس الانتماء للعمل: ويقاس درجة الولاء والانتماء وعدم إضاعة وقت العمل والشعور بروح الجماعة.
- الاندماج في العمل: هذا المقياس يساعد على كشف مدى انسجام الأفراد مع عملهم ويظهر ذلك من خلال تفاعلهم مع زملائهم ورؤسائهم في العمل.
- مقياس أفضلية العمل: يركز هذا المقياس على قيمة اعتبار العمل قيمة قصوى تتفوق على الأنشطة الأخرى ويمكن ملاحظة ذلك من خلال الجهود المبذولة في العمل ودرجة الأداء وتكريس الوقت اللازم لذلك.
- الفخر والاعتزاز بالعمل: ويتناول هذا المقياس قيمة تحمل مسؤولية العمل والرضا عنه والاهتمام به، وحجم اشباع الفرد لحاجاته ودرجة انضباطه في العمل (آل ياسين، ٢٠١٠).
- الترقية: ترتبط هذه القيمة بسعي الأفراد للحصول على منصب أعلى ومكانة أفضل في العمل.

### ٢. تصنيف بوشهولز والذي يتضمن خمسة أنظمة قيمية تتعلق بالعمل وطبيعته وفيما يلي عرض مختصر لهذه الأنظمة:

- نظام قيم أخلاقيات العمل: يرى هذا النظام بأن العمل شيء مقدس يجب الإخلاص فيه لأنه يمنح الفرد الشرف والكرامة، وأن فائدة الفرد للمجتمع تقاس بحجم الأعمال المفيدة التي يقدمها للمجتمع، لذلك فمن الضروري والواجب على الفرد القادر على العمل أن يعمل وإلا فهو إنسان غير مفيد في نظر مجتمعه.
- نظام القيم التنظيمية: يكتسب العمل معناه ضمن حدود هذه القيم عبر تأثيره في المجموعة التي يعمل فيها الفرد، وكذلك مدى إسهامه في التأثير في موقع الفرد وحالته في الهيكل التنظيمي. وترى هذه القيم أن العمل ليس غاية في حد ذاته وإنما وسيلة لخدمة اهتمامات ومصالح المجموعة وتوظيف قدراتها (أي المجموعة) لصالح الفرد حتى يتمكن من تحقيق نجاحه في المنظمة اعتمادا على قدرته بالتوافق مع الجماعة التي يعمل معها.

نظام القيم الإنسانية: بواسطة العمل يستطيع الفرد اكتشاف ذاته وتحقيق إنسانيته، تؤكد القيم الإنسانية على وجوب الاهتمام بالإنسان في موقع العمل أكثر من الاهتمام بالجوانب المادية في المنظمة، وأن إعادة تصميم الوظائف ضرورة جادة في المنظمة لكي تسمح لهم باكتشاف ذاتهم ومنحهم شعور عالٍ بالإنجاز.

نظام قيم المشاركة الجماعية: ترى هذه القيم أن العمل هو الأساس في إشباع الحاجات المتعددة للأفراد، وهي تنتقد المنظمات التي تديرها القلة لأنها لا تفسح المجال أمام العاملين ليكون لهم دور مهم في إدارتها عبر المشاركة في قراراتها الرئيسية الأمر الذي سيكون له الأثر البالغ في تحجيم اغترابهم وتعظيم إبداعاتهم.

نظام قيم الراحة (الفراغ): وفقا لهذه القيم أن العمل مهم بالنسبة للإنتاج ولكن يجب إعطاء مجال لراحة العاملين أثناء فترة العمل ليمارسوا هواياتهم ويشعروا بإنسانيتهم، ويرى المؤيدون لهذه القيم أن تقليص ساعات عمل الفرد وزيادة أوقات راحته وفراغه ضمن فترة العمل يعطي نتائج إيجابية للمنظمة (السالم والرويح، ١٩٩٩).

### ٣. تصنيف ديف فرانسيس ومايك وودكوك ويحتوي هذا التصنيف على أربعة محاور كالآتي:

إدارة الإدارة: يتم تحديد الفئات الإدارية بتركيز عالٍ والسعي لتدريبها وتحفيزها لدفع المنظمة إلى النجاح، ويشمل هذا المحور قيم القوة وقيم المكافئة وقيم الصفة.

إدارة العلاقات: وتتركز في هذا المحور العلاقة بين ما يتوقعه الأفراد من الإدارة وما تتوقعه الإدارة من الأفراد وصولاً إلى أفضل أداء للأفراد ويشمل هذا المحور قيم فرق العمل وقيم القانون والنظام وقيم العدالة.

إدارة المهمة: ويركز هذا المحور على أهمية الأداء المتقن وهذه مسؤولية الإدارة وتظهر هنا قيم الفعالية، قيم الاقتصاد، قيم الكفاية.

إدارة البيئة التنظيمية: تهتم هذه الإدارة بالتعامل مع الجوانب البيئية وتفهمها والتعرف عليها وتظهر في هذا المحور قيم التنافس، قيم الدفاع وقيم استغلال الفرص (آل ياسين، ٢٠١٠).

كما أوضح حمادات (٢٠٠٥) عدة تصنيفات تتعلق بقيم العمل (القيم التنظيمية) منها:

- أ. تصنيف بوكهولتز: يتعلق بالقيم الإدارية، كقيم أخلاقيات العمل والمتمثلة بالتوجيه الجماعي وقيم الإنسانية والمشاركة الجماعية والراحة والفراغ.
- ب. تصنيف كوين ورورشاخ: يحتوي هذا التصنيف على ثمان قيم موزعة على أربعة مجموعات وهي:
  - قيم الهدف الرشيد: والتي تعتمد مبادئ النظريات الكلاسيكية وتشتمل على قيم التخطيط والإنتاجية.
  - قيم العلاقات الإنسانية: والتي تعتمد مبادئ مدرسة العلاقات الإنسانية وتشتمل على قيم التماسك وتنمية الموارد البشرية.
  - قيم النظام المفتوح: والتي ترى المنظمة كنظام مفتوح أي تتفاعل مع البيئة وتتأثر وتتأثر، وتشتمل على قيم المرونة والحصول على الموارد.
  - قيم العمليات الداخلية: والتي تركز على الاهتمام بالعمليات والأنشطة التي تحصل في المنظمة وتشتمل على قيم إدارة المعلومات والضبط.

### قيم العمل وعلاقتها بالتربية

يعد موضوع قيم العمل وعلاقته بالتربية من بين أكثر الموضوعات التي شددت اهتمام المشتغلين بمختلف تخصصات العلوم السلوكية، فموضوع القيم يلقي اهتماماً متميزاً من قبل التربويين حيث يولونه أولوية قصوى في ضوء موقعه وعلاقته بفلسفة التربية والتعليم، فالقيم تعد مصدراً أساسياً لأهداف التربية، سيما وأن الأهداف التربوية ما هي إلا تعبير عن الأحكام

القيمية، فالتربية تهدف إلى إعداد الفرد للحياة في المجتمع الذي يعيش فيه بطريقة تمكنه من التكيف والنجاح مع أفراد المجتمع (الصعب، ٢٠٠٩).

ويضيف الجمل (١٩٩٥) أن التربية في جوهرها عملية قيمية، تسعى المؤسسات التعليمية إلى غرسها لدى أبنائها بل إن أهم نتائج التربية هو أن تتخذ لها مجموعة من القيم البناءة الدائمة التي تخضع لها الجماعة وتلتف حولها. فالفرد 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 بالتربية والتعليم. كما يعد التعليم أحد وسائل تعديل وتغيير النسق القيمي وقيم العمل بالذات والمعلم يظل هو العامل الحاسم والقادر على تعليم القيم ونقلها وإخراجها من الفكر المجرد إلى الواقع الملموس؛ فهو يمثل النظام القيمي الذي يؤمن به المجتمع والذي يجب أن يكتسبه الطلبة أثناء العملية التعليمية (حمادات، ٢٠٠٥).

وفي 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 مخطط، يستهدف تحليل القيم الاجتماعية والتربوية ومن ثم غرسها بعد تمحيصها في مجتمع ناشئة والكبار معاً.

### وقد لخص القرني (٢٠٠٧) العلاقة بين القيم والتربية في النقاط الآتية:

- إن التربية في ذاتها عملية قيمية مادام هدفها تنمية الفرد والجماعة نحو الأفضل عن طريق الاكتمال والنضج والتهذيب، والتكيف المستمر المتواصل.
- إن بناء القيم في الفرد والجماعة ليس إحدى المواد المقررة وليس مسؤولية مادة دراسية بذاتها وإنما هو مسؤولية كل جوانب العمل التربوي في جزئياته وكلياته.
- إن بناء القيم على مختلف المستويات والمواقع لا يتحقق آلياً إذ لا بد أن يصحبه إن لم يسبقه إزالة المتناقضات الفكرية والقيمية بين الفكر والعمل، وبين النظر والتطبيق، وبين الإدراك العقلي والإدراك الحسي، وبين الإنسان والبيئة.
- إن بناء القيم يتطلب تخطيطاً عميقاً تشترك فيه جميع وسائط التربية. وذلك بتحول أفراد المجتمع إلى أفراد يحملون قيماً راقية على نحو يختلف عما هم عليه إذا تركوا وشأنهم دون بناء قيمي مخطط له.

### المؤسسات المؤثرة في اكتساب قيم العمل

كل بيئة يعيش فيها الإنسان لا بد أن يكون لها أثر في نمط سلوكه وأفعاله ومعتقداته بل ومبادئه فالإنسان يؤثر ويتأثر بمن حوله وتتجلى تلك المؤثرات في:

أ) المدرسة:

إن الفرد في تكوينه للقيم والضمير لا يتأثر بوالديه فحسب، وإنما بمعلميه في المدرسة وبالنظم الاجتماعية المختلفة التي ينتمي إليها، ولذلك فمن الخطأ الظن بأن دور المدرسة مقصور على التلقين النظري للمعارف والمعلومات المتنوعة، فدور المؤسسات التعليمية دور تربوي مهم يتفاعل مع دورها التعليمي، فالتلقين النظري للمعارف والمعلومات المتنوعة لا يكفي وحده لتكوين القيم، وبالتالي الضمير، وتعديل سلوك الفرد، بحيث تتكون لديه نظرة محددة واتجاه معين بالنسبة لنشاطه في جوانب الحياة المختلفة، فالظاهرة السلوكية تعتمد وترتكز على أعمدة ثلاث هي إدراك الموضوع ومعرفته، والانفعال به، وممارسته، وهذا سر تأكيد الفكر الحديث على عدم الفصل بين الفكر والعمل أو بين النظرية والتطبيق، أو الشعار والممارسة، وعلى هذا الأساس تنشأ القيم وتستقر في النفوس كضمان حية فردية، وتكون بدورها الضمير العام للجماعة، وكل ذلك متأثر بعامل القدوة والمثل الذي يحتذيه الفرد والذي يؤثر تأثيراً بالغاً في تكوين القيمة لديه (عكاشة، ١٩٩٩). ومن ثم فإن المدرسة من واجبها إيجاد أرضية

مشتركة للقيم، لا تتعارض مع قيم الأسرة والدين، ذلك أن الآباء في الأسرة لا يقبلون أن تقوم المدرسة بتدريس قيم تختلف عن تلك التي تقوم هي بغرسها في التلميذ في المنزل لكن تبصص الأسرة هي المؤسسة الأولى التي تغرس القيم، وتسميها (Allan, Ornstein & Daniel, 2000).

ويرى أبو الفتوح (1995) أن المدرسة تقوم بدورها في عملية غرس القيم التربوية وتميئتها من خلال المنهج المدرسي، باعتباره مجموع الخيارات التربوية التي تعدها المدرسة لطلابها لاكتسابها تحت إشرافها، وبناء على ذلك، فإن المنهج يتضمن مجموع المعارف والقيم والمشاعر والاتجاهات والمهارات التي رأت الجهات المنوط بها تلك المسؤولية ملاءمتها لتلاميذ مرحلة معينة، ومن ثم ينبغي لهم أن يكتسبونها، وعملية اكتساب هؤلاء التلاميذ لتلك المجموعة من المعارف والقيم والمشاعر والاتجاهات والمهارات تتم داخل إطار مؤسسة تربوية معينة هي المدرسة، تتكامل أدوار المهنيين فيها بشكل متناغم ودقيق، وتتعاون مع المؤسسات المجتمعية الأخرى بما يساعد على بلوغ تلك الأهداف، ولا يمكن أن يتم ذلك إلا من خلال معلم كفاء يعرف دوره في عملية تنمية القيم التربوية لتلاميذه، فهم مرآة صادقة لمعلمهم.

### ب) الأسرة:

تعد الأسرة من أهم الجماعات الأولية التي تتولى غرس قيم الثقافة العامة للمجتمع ككل وفي نفس الوقت غرس القيم التي تعتنقها هي ذاتها، والتي تتضمن كل أساليب الحياة والتفكير، فيمتص الطفل منها توجيهها لهذه القيم، من خلال عملية اختيار من عناصر الثقافة ووضع أسس القبول والرفض لكل عنصر منها، فالأسرة تقوم بدور وسيط في نقل التراث، وتقديم الطفل لأول مرة لثقافة عصره وبيئته، وتظل لسنوات طويلة هي المصدر الوحيد الذي يتوسط بينه وبين ثقافة مجتمعه (زاهر، 1991)، والمتعلم صورة لأسرته فكلمًا كانت الأسرة متمسكة بالدين والقيم انعكس ذلك على شخصية الطفل، حيث تعمل على تنشئة أبنائها وصلاتهم، وتتخلص من القيم التي تناهت في تعاليم الدين الإسلامي، لذلك نجد الأبناء يظلون متمسكين بهذه المبادئ التي تربوا عليها ويظهر أثر التربية على هذه القيم من خلال ممارساتهم للأعمال التي يقومون بها. فالذين تربوا مثلا على الإخلاص والإتقان في العمل والانضباط وغيرها من أخلاقيات العمل المطلوبة نجد أن هؤلاء الأبناء يطبقون ذلك خلال ممارساتهم لأعمالهم اليومية بكل صفاء نفس وطمأنينة قلب، والعكس بالعكس، فإن الأبناء الذين يعيشون في الأسرة التي لا تعرف إلا الكسل والرياء والكذب والخيانة وغيرها من الأخلاق السيئة فإن ذلك سوف يظهر جلياً على سلوكياتهم من خلال الأعمال التي يمارسونها (القرني، 2007).

### ج) وسائل الاعلام:

وهي مصدر مهم من مصادر التأثير والتنشئة الاجتماعية، وتأتي أهميتها من قدرتها على تقديم خبرات متنوعة وثرية وجذابة للصغار والكبار معا، ومن هنا يمكنها أن تشارك باقي المؤسسات التربوية في تقبل عمليات التغيير الاجتماعي وغرس القيم المرغوبة. وهذا لا ينفي أنها يمكن أن تسهم في تكوين قيم غير مرغوبة (زاهر، 1991)؛ لذلك فلوسائل الإعلام دور بارز في مجال تنمية القيم، وفي ترتيب سلم القيم والاتجاهات والاتصال المرتبطة بها، بل إن لها تأثيرا مباشرا على معتقدات الفرد والتي تنعكس بدورها على مبادئه وقيمه. ويؤدي التلفاز دوراً كبيراً في تشكيل قيم ووجدان المشاهدين ومع التقدم العلمي والتكنولوجي ازدادت مؤثرات وسائل الإعلام الحديثة كالفصائيات والانترنت على أفكار وعادات الفرد والتي تنعكس أثارها على مبادئه وقيمه (باعجاجة، 1999) وإذا أردنا أن نحقق التكامل في تربيتنا فلا بد من دعوة جادة إلى تنمية التعاون والتنسيق والتكامل بين جهود المدرسة والأسرة وجهود وسائل الإعلام المختلفة من أجل تحقيق تربية أفضل للمتعلم.

## مفهوم التوافق المهني

يشير مفهوم التوافق بشكل عام إلى وجود علاقة منسجمة مع البيئة تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد، وتلبية معظم المطالب البيولوجية والاجتماعية، والتي يكون الفرد مطالباً بتلبيتها، وعلى ذلك فالتوافق يشمل كل التباينات والتغيرات في السلوك والتي تكون ضرورية حتى يتم الإشباع في إطار العلاقة المنسجمة مع البيئة (كفاي، ١٩٩٠).

ويمثل التوافق المهني جزءاً من التوافق العام، وأحد مظاهره، وهو يعكس رضا الفرد عن عمله وعن مكوناته البيئية، وعلاقته بزملائه، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه؛ ذلك لأن التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل، حيث أن التوافق هو العملية التي تنتج عن تفاعل الفرد، وتكيفه مع بيئة العمل التي يعمل بها مادياً، ومهنياً، ونفسياً واجتماعياً لتحقيق أكبر قدر من التوازن. وسنستعرض في الجزء التالي مفهوم التوافق المهني ونظرياته وشروطه وأسسها والعوامل المؤثرة فيه.

ويعتبر موضوع التوافق المهني من الموضوعات التي نالت اهتمام الباحثين والدارسين في مجال علم النفس الصناعي، إلا أن المتتبع لأدبيات التوافق المهني من نظريات ونماذج ودراسات سابقة، يجد أن هناك تفاوتاً واختلافاً بين الباحثين، سواء فيما يتعلق بإيجاد تعريف محدد له، أو الاتفاق على نظرية، أو نموذج يمكن من خلاله تفسير أبعاد هذا المفهوم، وما يترتب عليه من آثار على الفرد خصوصاً على مستوى ضغوط العمل، حيث أن سوء أو ضعف توافق الفرد مع عمله قد يترتب عليه ضغوط عملية ونفسية قد تجعل من الفرد غير قادر على التكيف والانسجام مع عمله، وبالتالي عدم الاستمرار فيه (فحجان، ٢٠١٠). ولا شك أن مجال العمل يعتبر من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق وترجع هذه الأهمية إلى عاملين أساسيين: أحدهما أن الفرد يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل والثاني هو الدور المهم للعمل وتأثيره على حياة الفرد ومكانته (طه، ١٩٨٠).

وقد أوضح نجاتي (١٩٦٤) بأن التوافق المهني يقوم على حقيقة أن سعادة الفرد الحقيقية، إنما تتحقق من حبه لعمله، ورضائه عنه، وشعوره بقيمة نفسه كعضو نافع في المجتمع يستطيع أن يساهم في تقدمه، ولن تتحقق هذه السعادة إذا لم يكن العمل الذي يقوم به الفرد ملائماً له. ولا ينبغي أن نتصور أن التوافق المهني هو توافق فرد لواجبات عمله المحددة ذلك أن التوافق المهني يعني توافق الفرد لبيئة العمل، وهذا يتضمن توافقه لكل العوامل البيئية المحيطة به في عمله، ولكل التغيرات التي تحدث لهذه العوامل خلال فترات الزمن، كما يتضمن توافقه لكل خصائصه الذاتية، أي أنه يتوافق مع صاحب العمل، ومع رئيسه في العمل، ومع متطلبات العمل نفسه، ومع الظروف الاقتصادية للعمل، كما يتوافق أيضاً مع استعداداته الذاتية، ومع ميوله ومزاجه (عوض، ١٩٩٦).

ويرى عاشور (١٩٨٣) إن التوافق المهني هو محصلة عناصر العمل مثل: الأجر، محتوى العمل، فرص الترقية، الإشراف على جماعة العمل، ساعات العمل، ظروف العمل التي يتصور الفرد أن يحصل عليها في صورة أكثر تحديداً، ومن ثم كلما كانت هذه الوظيفة مصدر اشباع، أو منافع كبيرة ومتعددة، يزيد رضاه عن هذه الوظيفة مصدر اشباع، أو منافع كبيرة ومتعددة، يزيد رضاه عن هذه الوظيفة، ويزيد ارتباطه بها.

وقد خلصت أغلب التعريفات التي قدمها الباحثون للتوافق المهني بوجود علاقة طيبة وإيجابية بين الفرد وعمله، وبعضهم زاد على ذلك بإشراك متغيرات أخرى، ولكن يبقى المتغيران وهما الفرد وعمله المحورين الرئيسيين في أغلب التعريفات،

**عرف عوض (١٩٩٦)** التوافق المهني على أنه العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية والمادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم، وينبغي أن يكون في الحسبان أن قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل، إنما تعني أن يتكيف للألة ولروتين العمل، ولزملائه ولزاج رئيسه، وللظروف الفيزيائية التي تحيط به، وأن يدرك أن رغبته الصادقة في العمل وقدرته على أدائه أداء مرضيا، ليست في ذاتها ضمانا لقبوله من زملائه أو ترفيته من رئيسه.

**كما عرف مرسى (١٩٨٨)** التوافق المهني بأنه حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته ويرضي ميوله وطموحاته، ويشعر بالنجاح والتفوق، ويدرك فيه رضا المشرفين والزملاء عنه وعن إنتاجه، فإذا فقد العامل مشاعر الرضا والإرضاء في العمل ساء توافقه في عمله مع نفسه ومع الناس.

**ويعرف زهران (١٩٨٥)** التوافق المهني بأنه عملية ديناميكية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل بغرض توازن الفرد وبيئته.

**ويعرف طه (١٩٨٠)** التوافق المهني بأنه يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن، وتوافقه لخصائصه الذاتية.

**وقد اعتبر عبد الحميد (١٩٩٨)** التوافق المهني بأنه حالة دينامية متغيرة من الاتساق أو التطابق بين قدرات الفرد وحاجاته من جهة، والمتطلبات العقلية والاجتماعية لبيئة العمل المادية والاجتماعية من جهة أخرى، وتعمل هذه الحالة على تحقيق قدر من التماثل بين حاجات الفرد وأهدافه من جهة، وحاجات وأهداف المؤسسة من جهة أخرى، بحيث يتحقق لكل منهما الشعور بالرضا.

**أما هيجان (٢٠٠٤)** فقد عرفه بأنه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين المهنة أو الوظيفة التي يؤديها، وبينه وبين بيئة العمل.

**وعرفه المهنا (٢٠٠٢)** بأنه: قدرة الفرد على تحقيق التكيف والشعور بالرضا والانسجام مع البيئة المهنية.

**وكذلك عرفه المليجي (١٩٧١)** بأنه الأسلوب الذي يصبح به الفرد أكثر كفاءة في علاقته مع بيئته، وهو محاولته لمواجهة متطلبات الذات ومتطلبات البيئة.

**أما (سكوت Scott ١٩٥٨)** فقد عرف التوافق المهني بأنه توافق الفرد لدينا عمله؛ فهو يشمل الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر الزمن، وتوافقه لخصائصه الذاتية.

وهكذا فإن توافق الفرد مع المشرف عليه، وصاحب العمل أو المسؤول عنه، ومع زملائه، وكذلك توافقه مع مطالب العمل، وتوافقه مع ظروف العمل المتغيرة، وتوافقه مع قدراته الخاصة، ومع ميوله، ومع شخصيته، يعتبر هذا جميعاً متضمناً في مفهوم التوافق المهني (مرسي، ١٩٨٨).

ومن خلال الاستعراض السابق للتعريفات التي تناولت التوافق المهني، يتضح أنها كانت متفقة في أغلبها على الربط الإيجابي بين الشخص بمكوناته الداخلية وبيئة عمله أو مهنته بمتغيراتها وعواملها المختلفة والمتعددة، ويمكن من خلال تلك التعريفات والاطلاع على الأدب التربوي تقديم التعريف التالي للتوافق المهني: عبارة عن عملية دينامية مستمرة ومتواصلة بين الفرد بقدراته واستعداداته وميوله من جهة وبيئته المهنية المادية والاجتماعية من جهة أخرى، ومن خلال التفاعل الإيجابي بينما يمكن أن يتحقق للفرد رضاه عن عمله والإبداع والتميز فيه، وأيضاً إرضاء الآخرين من رؤساء ومشرفين وزملاء، وكلما كان التوافق المهني للعاملين مرتفعاً، أعطى مؤشراً قوياً على نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها.

### أهمية وشروط التوافق المهني

تتمثل أهمية التوافق المهني كما يراها أبو عريج (١٩٩٧) في جانبين أساسيين هما:

١. العامل حيث يشكل أهمية كبيرة في التوافق المهني، وذلك لما يبعثه التوافق المهني في نفس الفرد من معنويات عالية مما يدفع إلى المبادرة والابتكار.
٢. الإنتاج حيث يشكل أهمية كبيرة في التوافق المهني فكلما زاد التوافق للمهنة أدى ذلك إلى مزيد من الكفاية الإنتاجية كما وكيفا.

كما تتمثل شروط التوافق المهني كما يراها أبو عريج (١٩٩٧) في شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي، وشعوره بأن رئيسه يقدره لا من حيث هو منتج، بل من حيث هو إنسان له مكانته الذاتية، وإدراكه بأن المشرفين عليه لا يتصيدون أخطاءه بقدر ما هم موجهين يحرصون على مصالحه قدر حرصهم على مصالح العمل، وحبه لنوع العمل الذي يؤديه، وتوفر فرص الترقى والتدريب في العمل، وشعوره بالأمن والاستقرار النفسي في العمل.

### نظريات التوافق المهني

تهتم نظريات التوافق المهني بعوامل التوافق المهني المتمثلة في العامل والعمل، فبعضهما يركز على خصائص العامل ومدى تطابقها مع بيئة العمل، وبعضها يركز على مدى إشباع حاجات العامل نتيجة قيامه بالعمل وبعضها يجمع بين ما يتوقعه العامل وبين واقع العمل، وفيما يلي عرض موجز لبعض النظريات التي تناولت موضوع التوافق المهني لغايات تعزيز أدبيات الدراسة:

١. نظرية المساواة (التساوي):  
قدمت هذه النظرية من قبل آدمز (Admaz) عام ١٩٦٣، وتذهب إلى أن الرضا المهني يتحقق إذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد للعمل وبين ما يحصل عليه الفرد من العمل، أي بمعنى آخر إيجاد التوازن بين المدخلات والعوائد، فإذا تحقق هذا التوازن، فإنه يؤدي إلى حالة من الشعور بالرضا لدى العاملين، أما إذا رأى العاملون عدم وجود التوازن بين الجهد المبذول والعائد منه، فإن ذلك يُوجد حالة الشعور بعدم الرضا (المشعان، ١٩٩٤).

٢. نظرية العاملين (فريدريك هرزبرج):  
تعتبر نظرية هرزبرج (Herzberg) من أهم النظريات التي تتحدث عن التوافق المهني، حيث لخص هرزبرج العوامل المرتبطة

بمحتوى الوظيفة مثل (الإنجاز- العمل - ذاته المسؤولة- التقدير الترقية) وهذه العوامل تعتبر عوامل حيوية للعمل وعلاقتها بالاتجاهات الإيجابية وقد أطلق هرزبرج عليها اصطلاح (الدوافع) وهي التي تقود إلى التوافق المهني، أما العوامل المرتبطة بمحيط العمل مثل: (سياسة الشركة - المرتب - الإشراف - ظروف العمل - زملاء العمل)، كالتى ترتبط بالاتجاهات السلبية، فإننا نجد أن هرزبرج قد أطلق عليها مصطلح (الصحة) وهي تقود إلى عدم التوافق المهني (المشعان، ١٩٩٤). كما ساهمت نظرية هرزبرج في ظهور فكرة الإثراء الوظيفي، من خلال التركيز على إعادة تصميم العمل بالشكل الذي يسمح بتمثيل العوامل الداخلية في محتويات العمل ومكوناته، بإضافة مهام تستثير قدرات الفرد وتدفعه للعمل مع إعطاء المزيد من التنوع ليصبح أكثر جاذبية، وكذلك إتاحة فرصة للنمو المهني عن طريق الترقية التي تبنى على أساس الكفاءة والجدارة، وإتاحة فرص المشاركة في التخطيط واتخاذ القرارات (عزوز، ٢٠٠٩).

### ٣. نظرية العملية المناوئة:

يؤكد لاندي (Landy) من خلال نظريته للرضا الوظيفي على دور العمليات الفسيولوجية في الحفاظ على حالة وجدانية متزنة، أي أن الأساس السببي للرضا هو فسيولوجي، ويشمل الجهاز العصبي المركزي، وسوف يتغير رضا الفرد الوظيفي خلال فترة من الزمن حتى ولو كانت الوظيفة ثابتة، فمثلا: تبدو الوظيفة أكثر تشويقا خلال الأسابيع القليلة الأولى منها بعد عدة سنوات، إلا أن لاندي يقترح بأن هناك آليات داخل الأشخاص تساعد على المحافظة على حالة وجدانية متزنة، ويعتقد أن هذه الآليات تلعب دورا في الرضا الوظيفي كالعلمية المناوئة تشير إلى العمليات المناوئة أو المضادة للتعامل مع الانفعال، فمثلا: إذا كان الشخص مسرورا جدا، فإن هناك استجابة فسيولوجية تعارض أو تناوئ هذه الحالة الوجدانية وتحاول أن ترجع الفرد إلى مستوى محايد، فالحالة الوجدانية المتطرفة سالبة أم موجبة ينظر إليها على أنها مضرّة بالأفراد وليست مفيدة لهم في أي حال من الأحوال، تستعمل الميكانيزمات والآليات الفسيولوجية لتقي الشخص من هذه الحالات المتطرفة، ويقترح لاندي بأن السبب الذي يجعل الأفراد يختلفون في رضاهم الوظيفي هو أنهم يختلفون فيما يتعلق بمرحلة ووظائفه الفسيولوجية الوقائية (الشافعي، ٢٠٠٢).

### ٤. نظرية القيمة (التعارض):

يرى أصحاب هذه النظرية أن درجة الرضا المهني تعتمد على الفرق بين ما يتوقعه الفرد في مهنته أو ما يتطلع أو ما يطمح إلى تحقيقه منها وبين ما هو كائن فعلا، وتحدد درجة الرضا من مقارنة ما هو كائن بما ينبغي أن يكون، فإذا زادت توقعات الفرد حول ما ينبغي أن يكون عما هو كائن، قلت درجة الرضا وزادت درجة عدم الرضا، وبمعنى آخر فإن الرضا المهني يكون حاصل الفرق بين ما يحصل عليه الفرد في الواقع من اشباع أو نتائج من العمل وبين توقعات ورغبات الفرد وتصورات الفرد بالحصول عليه من العمل، ويتولد عدم التوافق المهني، ويزداد كلما كان ما يريده الفرد من عمله أكثر مما يدركه أو يطمح إليه من نتائج أو العائد من عمله (المشعان، ١٩٩٤).

### ٥. نظرية التأثير الاجتماعي:

قدم كل من بييفر وسالنيك (Salancik & Pfeffer) نظرية للرضا الوظيفي تخلو من مفهوم الحاجة، وفكرتها الأساسية هي أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة كما أنها أيضا نتيجة للخصائص الموضوعية للوظيفة نفسها بعبارة أخرى، لا تقوم إدراكات الوظيفة على أساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط ولكنها تتأثر أيضا وبدرجة كبيرة بمؤشرات اجتماعية في مكان العمل، وبالتالي يحتمل أن ينظر إلى نفس الوظيفة بطرق مختلفة طبقا للكيفية التي يستجيب بها زملاء العمل إلى الوظيفة (الشافعي، ٢٠٠٢).

## ٦. نظرية الثبات (الاتساق):

تم تطوير هذه النظرية من قبل كورمان (Korman عام ١٩٧٦) وتهتم بالعلاقة بين مستوى تقدير الذات للعامل والأداء الوظيفي، وبناء على هذه النظرية، هناك علاقة موجبة بين الاثنين إضافة إلى أن العمال ذوو التقدير العالي للذات يرغبون في أداء عملهم على مستويات عالية، بينما العمال ذوي التقدير المنخفض للذات يؤدون أعمالهم على مستويات منخفضة، وهناك ثلاثة أنواع من تقدير الذات مهمة للأداء الوظيفي وهي تقدير الذات المزمّن الذي يعني شعور الفرد العام حول نفسه، وتقدير الذات الموقفي، والذي يعني شعور الفرد حول نفسه في موقف معين كتشغيل آلة، مخاطبة الآخرين، وبالإمكان تحسين أداء العامل وذلك بزيادة مستوى تقديره الذاتي، عن طريق إعطاء العمال فكرة دقيقة حول قواهم العديدة خاصة في العمل، وهذه الأفكار يعتقد أنها تزيد من مستوى تقدير الذات أو عن طريق إعطاء العمال مهمة سهلة جدا يكون من المؤكد النجاح فيها، فهذا النجاح يعتقد أنه يزيد مستوى تقدير الذات، الذي قد يزيد بدوره من الأداء والذي يؤدي بدوره إلى زيادة في مستوى تقدير الذات (فحجان، ٢٠١٠).

## ٧. نظرية سلم الحاجات لـ (ابراهيم ما سلو ١٩٤٣):

قام ماسلو Maslow بترتيب الحاجات الأساسية للأفراد في شكل هرمي، وهو يرى أن الرضا يتحقق إذا أشبعت هذه الحاجات، كما أن إشباع حاجة يؤدي إلى تحقيق رضا جزئي (نوعي) سرعان ما تتولد حاجة أخرى يعمل الفرد على إشباعها إذا أشبعت الأولى حسب الترتيب وفي الأخير يتولد الرضا العام للفرد، فالرضا لا يرتبط بالعمر، بقدر ما يرتبط بحاجات الفرد، وقسم ماسلو الحاجات إلى خمس مجموعات هي: تقدير الذات وحاجات التقدير (الاحترام وتقدير الذات)، والحاجات الاجتماعية (الحب والتفاعل مع الآخرين)، وحاجات الأمان (المادية والمعنوية والصحية)، والحاجات الفسيولوجية (الطعام والشراب والملبس والراحة) (عزوز، ٢٠٠٩).

من خلال العرض السابق لنظريات التوافق المهني، نلاحظ أن كلا منها ركز على جانب مرتبط بالعمل مثل: الناحية المادية، الراتب، المكانة الوظيفية، العلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع المشرفين، وعلى ذلك نجد أن النظريات جميعا تتضافر معا، ويكمل بعضها البعض في تفسير الرضا عن العمل، والانسان يتكون من مجموعة من الفرائز والحاجات العضوية، وكي يحصل التوافق لا بد للإنسان من إشباع هذه الفرائز والحاجات العضوية بشكل صحيح لا يتعارض مع إشباعاته غيره.

ويرى المهنا (٢٠٠١) أن هناك مجموعة من الأبعاد تترجم في جوانبها المختلفة عملية التوافق المهني، وتتظم هذه الأبعاد حول عدد من المحاور الأساسية هي:

١. وعي الفرد بإمكاناته وقدراته وكذلك اهتماماته المختلفة كطموحاته في الحاضر والمستقبل.

٢. وعي الفرد بطبيعة العمل الذي يمارس والتحديات الكامنة فيه ومجموعة المشكلات القائمة في مجال العمل وسياقه.

٣. حدود وعي الفرد بأن ما يمثله من إمكانات كخصائص قادرة على الوفاء بمتطلبات العمل ومقتضياته.

٤. شعور الفرد برضاه عن العمل الذي يوجد فيه وما يحققه له من معانٍ نفسية ومادية مختلفة.

٥. الخلو النسبي من مشاعر المشقة والفرد يؤدي دوره المهني.

## مظاهر التوافق المهني

ذكر السماري (٢٠٠٦) أنه يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال محكين هما:

### المحك الأول: الرضا عن العمل

فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد، كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته. ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الناجحين، الذين يعملون في مهنته (طه، ١٩٨٠).

أما الإرضاء، فإنه يتضح من إنتاجيته وكفايته، ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه، وزملاؤه، والشركة أو المؤسسة التي يعمل لها. كما يتضح سلبيا من غيابه وتأخره، ومن الإصابات التي تكون له، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن، ويتضح أيضا من اتفاق قدراته ومهاراته وتلك المتطلبة للعمل (طه، ١٩٨٠). فالرضا يشمل إشباع حاجات الفرد وميوله، والإرضاء يشمل زملاءه ومشرفيه ومجتمعه وربّه، طالما هو متمسك بالمعايير الربانية فسيصل إلى الرضا والإرضاء (الشافعي، ٢٠٠٢). والفرد هو الوحدة الأساسية في الدراسة المتعلقة بالتوافق المهني، والتغييرات التي تطرأ على نواحي الرضا والإرضاء من أهم صور التوافق المهني، ذلك أن الرضا والإرضاء قد يتفاوتان بالنسبة للفرد الواحد على مر الأيام، وكذا قد يكون هناك دورات من الإشباع وعدم الإشباع، ودورات من الإرضاء وعدم الإرضاء في التاريخ المهني للفرد، ذلك أن التاريخ المهني هو السياق الذي يحدث خلاله التوافق المهني للفرد، وقد تختلف أنماط التوافق المهني باختلاف المهن، فالمعايير ذات الدلالة قد تختلف من مهنة لأخرى، كما قد يختلف نمط العلاقات المتداخلة في المحكات نفسها من مهنة لأخرى، ويتأثر التوافق المهني بالعوامل الديموجرافية كالسن، والجنس، ومستوى التعليم والتدريب، لذا فإنه يبدو من المعقول أن درجة الرضا والإرضاء تعكس درجات مختلفة من التوافق المهني بالنسبة لاختلاف السن، والجنس، ومستويات التعليم، والتدريب، لذا يجب أن نضع في اعتباراتنا هذه الارتباطات حتى نفهم ناحية التوافق المهني على حقيقتها (عوض، ١٩٨٣).

### أسس التوافق المهني

هناك أربعة أسس أو مقومات للتوافق المهني لا يمكن للفرد أن يتوافق مع بيئته المهنية إذا لم تتوافر فيه تلك المقومات وهي القدرات والاستعدادات والميول والسمات الشخصية:

أولاً) القدرات:

القدرات متعددة فهناك القدرات الأولية والقدرات الاجتماعية والقدرات الحركية والقدرات العامة (الذكاء) والقدرة الخاصة والقدرة على حل المشكلات. وتعرف القدرات بأنها مقدرة الفرد الفعلية على إنجاز عمل ما بنجاح ويتحقق بأفعال حسية كانت أو ذهنية وقد تكون فطرية أو مكتسبة وهناك قدرات عامة وهي بمثابة عامل مشترك بدرجات متفاوتة مع جميع القدرات الخاصة أو مجموعات منها ويقال القدرة على العمل للدلالة على المستوى الراهن لقدرة الفرد على أداء العمل سواء كان بفضل التدريب أو بدونه (بدوي، ١٩٧٧).

ثانياً) الاستعدادات:

وهي القدرة الكامنة لدى الأفراد أو قابليتهم لأداء عمل معين، ويتباين الأفراد تباينا كبيرا في هذا الاستعدادات حتى قبل أن تتاح لهم الفرصة للتحصّل أو اكتساب مهارات معينة (علام، ٢٠٠٦)، ويعرف بدوي (١٩٧٧) الاستعدادات بأنها القابلية الفطرية لاكتساب مهارة معينة أو مهارات عامة أو خاصة أو نمط من الاستجابات بحيث يمكن للفرد الوصول إلى درجة من الكفاية أو القدرة إذا لقي التمرين الكافي.

ثالثاً) الميول:

تعكس الميول المتمثلة في السلوك ما يجذب الفرد أو يبعده اهتمامه عن أنشطة معينة، أي أن الميول تعبير عن تفضيلات الفرد للقيام بأنشطة دون سواها (علام، ٢٠٠٦)، ويعرفها بدوي (١٩٧٧) بأنها استعداد وجداني وانفعالي مكتسب يحمل الفرد على أن يقوم أو يهتم بنشاط أو بعمل معين وقد يكون مكتسبا أو فطريا.

## رابعاً) السمات الشخصية:

السمات الشخصية ميزة فردية في الفكر أو الشعور أو الفعل، وقد تكون متوارثة أو مكتسبة، فالسمة نهج من السلوك يتميز به الفرد أو الجماعة وينجم عن عوامل وراثية وبيئية (الصعب، ٢٠٠٩)، والسمة هي الصفة الجسمية أو العقلية أو الانفعالية أو الاجتماعية الفطرية أو المكتسبة، التي يتميز بها الفرد، وتعبّر عن استعداد ثابت نسبياً لنوع معين من السمات (زهران، ١٩٨٢).

## العوامل المؤثرة في التوافق المهني

يؤثر في التوافق المهني للفرد بشكل عام العديد من العوامل والمتغيرات، وذلك حسب طبيعة عمل الفرد أو مهنته، ويرى عوض (١٩٩٦) بأن من أهم العوامل والمتغيرات التي تؤثر في التوافق المهني عوامل حضارية وتكنولوجية أدت إلى إحداث تغييرات مهمة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلّة الحاجة إلى العمل اليدوي، وزيادة العمل الذهني المطرد كما أدت من ناحية أخرى إلى تحسين ظروف العمل الفيزيائية وارتفاع معدلات الإنتاج، وتحول المجتمع الريفي إلى مجتمع صناعي مما أوجد خلافاً نوعياً بين العقلية الصناعية والعقلية الزراعية فتعددت مطالبها ومشكلاتها واختلف أسلوب تفكيرها. بالإضافة إلى عوامل شخصية تتمثل في الحالة الصحية التي ترجع إلى أساس فسيولوجي، حيث أن التكوين البيولوجي لا ينفصل عن التكوين النفسي، بل أنهما معا يكونان وحدة متكاملة، حيث أن الإنسان الفرد وحدة جسمية نفسية، والحالة النفسية أو المزاجية، الاضطرابات الانفعالية والنفسية، والسمات الشخصية التي تتمثل في الاستعداد للعمل وميوله ورغباته وطموحه، ومستوى اقتداره.

## طرق تحسين التوافق المهني

يمكن تلخيص طرق تحسين التوافق المهني من خلال وضع العامل المناسب في المكان المناسب ولا يتم ذلك إلا من عمليتي الاختيار المهني والتوجيه المهني؛ فهذا الأسلوب من شأنه أن يقوي علاقة العامل بمهنته فيتمسك بها حيث يحقق ذاته من خلالها، فضلاً عن المزايا والفوائد التي يمكن أن تحصدتها الشركات أو المصانع، ومن خلال تقوية علاقة العامل بمؤسسته؛ فالعلاقة الحسنة تعكس التوافق المهني للعامل، وأيضاً من خلال تقوية علاقة العامل بزملائه الذي يعتبر من أهم أبعاد التوافق المهني والنفسي، والتي تعتمد على اعتبارين رئيسيين هما: التعاون والمنافسة، فضلاً عن إثراء الحياة الاجتماعية داخل المؤسسة الإنتاجية ولن يتم ذلك إلا من خلال تعددية الأنشطة واثرائها حيث الرحلات والحفلات والمسابقات الاجتماعية والرياضية. كما أن التوافق المهني للفرد لا يستمد من خلال البيئة الداخلية للعمل فقط، إذ أن مؤسسة الإنتاج تتأثر بالمجال الحيوي والوسط الاجتماعي المحيط بهذه المؤسسة، هذا فضلاً على أن رضا الفرد عن الحياة أو المهنة تحدده عدة قوى داخل المؤسسة وخارجها، وأن قيمة الفرد ترتبط بعوامل مهنية داخل المؤسسة وعوامل اجتماعية أخرى خارج المؤسسة، ويلاحظ أن أي خلل في التوافق الأسري يؤثر في بقية مجالات التوافق وفروعه المختلفة (الصعب، ٢٠٠٩).

## الدراسات السابقة

ومن الدراسات التي تناولت قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة العبيدي (٢٠١٠) الهادفة إلى التعرف على مستوى قيم العمل والتوافق المهني لدى موظفي القطاعين المدني والخاص في مدينة تعز، والتعرف على ترتيب قيم العمل لديهم حسب أهميتها، والتعرف على الفروق بين قيم العمل والتوافق المهني حسب نوع القطاع (عام - خاص) وحسب متغيري العمر وسنوات الخدمة، وقد استخدم الباحث مقياساً لقيم العمل ومقياساً للتوافق المهني على (٣٠٠) موظف وموظفة من القطاع العام و(٢١٥) موظفاً وموظفة من القطاع الخاص، وقد أظهرت النتائج إلى أن مستوى قيم العمل مرتفع جداً ومستوى التوافق المهني متوسط لدى الموظفين في القطاعين العام والخاص في مدينة تعز، كما ترتبت قيم العمل لدى الموظفين وفق الآتي: القيم الأخلاقية، وقيم الالتزام، وقيم إتقان العمل، وقيم التعاون، وقيم المعرفة، والابتكار. كما تبين وجود فروق في قيم العمل والتوافق المهني حسب نوع المؤسسة لصالح القطاع الخاص، وعدم وجود فروق في قيم العمل والتوافق المهني حسب متغيري العمر وسنوات الخدمة.

كما هدفت دراسة العطاس (٢٠٠٩) إلى التحقق من وجود فروق بين أفراد العينة في قيم العمل وأبعاده وفقاً لفصائل الدم، والتحقق من وجود فروق بين أفراد العينة في التوافق المهني وأبعاده وفقاً لفصائل الدم، والتعرف على وجود تفاعل بين فصائل الدم وبعض المتغيرات على قيم العمل وأبعاده، والكشف عن وجود تفاعل بين فصائل الدم وبعض المتغيرات على التوافق المهني وأبعاده. طبق الباحث استمارة بحث أولية ومقياس قيم العمل، ومقياس التوافق المهني، تكونت العينة من (٤٠٠) عامل، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة في قيم العمل وأبعاده وفقاً لفصائل الدم، سوى قيمة التقدير (الاعتراف) لصالح أفراد العينة من ذوي فصيلة الدم A، وعدم وجود فروق إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة في التوافق المهني وأبعاده وفقاً لفصائل الدم، باستثناء بُعد واقع المهنة يعود لصالح أفراد العينة من ذوي فصيلة الدم A، ولا يوجد تفاعل دال إحصائياً بين فصائل الدم والمجموعات المهنية على قيم العمل وأبعاده والتوافق المهني وأبعاده ولا يوجد تفاعل دال إحصائياً بين فصائل الدم ومدة الخبرة على قيم العمل وأبعاده. ولا يوجد تفاعل دال إحصائياً بين فصائل الدم ومدة الخبرة على التوافق المهني وأبعاده، سوى البعد الاجتماعي.

وهدفت دراسة الصعب (٢٠٠٩) إلى معرفة العلاقة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى مرشدي المدارس في تعليمه الليث والقنفذة، وإلى معرفة ترتيب قيم العمل من وجهة نظر المرشدين طبقاً للمرحلة التعليمية التي يعملون بها، كذلك معرفة الفروق بين المرشدين في التوافق المهني، والتحقق من وجود فروق في قيم العمل والتوافق المهني تعزى لمتغير التخصص ومكان العمل وعدد سنوات الخبرة. هذا وقد تم تطبيق مقياس قيم العمل من إعداد علام وزايد (١٩٩٢)، ومقياس التوافق المهني من إعداد الشاعر (٢٠٠٤) على (١٤٩) من المرشدين المدرسين العاملين بمدارس التعليم العام الحكومية للبنين بمحافظة الليث والقنفذة، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات قيم العمل ودرجات التوافق المهني، واختلاف ترتيب قيم العمل لدى المرشدين المدرسين باختلاف المرحلة التعليمية التي يعملون بها، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات قيم العمل لصالح مرتفعي التوافق المهني، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات قيم العمل تعزى لمتغير التخصص، ومكان العمل، وعدد سنوات الخبرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني تعزى لمتغير التخصص، ومكان العمل، وعدد سنوات الخبرة.

وهدفت دراسة الشيخ (٢٠٠٩) إلى معرفة مدى التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع في محافظة جدة، ومعرفة العلاقة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية، والفروق بين أصحاب الإرباعي الأعلى وأصحاب الإرباعي الأدنى في درجة المساندة الاجتماعية في التوافق المهني. إضافة إلى التعرف على الفروق في التوافق المهني والمساندة الاجتماعية في ضوء متغيرات (نوع المهنة، والعمر، ومدة الخدمة، والمؤهل العلمي، ومقدار الراتب، وعدد ساعات العمل). واستخدم الباحث في دراسته مقياس التوافق المهني من إعداد بشرى إسماعيل (ب.ت)، ومقياس المساندة الاجتماعية من إعداد بشرى إسماعيل (ب.ت)، وقام الباحث بإجراء التعديلات المناسبة على المقياس بما يتلاءم والبيئة السعودية. وقد طبقت أدوات الدراسة على (٢١٨) فرداً من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع في محافظة جدة في مهن مختلفة ويحملون مؤهلات علمية متنوعة. وأظهرت النتائج أن ترتيب مظاهر التوافق المهني عند أفراد العينة كالتالي: المسؤولية عن العمل، ظروف سوق العمل والخاصة بالعمل، ظروف العمل، العلاقة بالزملاء، العلاقة بالمشرف، نوع العمل، ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل، العلاقة بالإدارة، قيمة العمل، مدعمات العمل الاقتصادي، مدعمات العمل الاجتماعي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى العمل في جميع الأبعاد ما عدا أبعاد «مدعمات العمل الاقتصادي والمساندة الأسرية».

كما هدفت دراسة السماري (٢٠٠٦) إلى التعرف على مستوى التوافق المهني، وعلاقته بضغط العمل لدى العاملين بقوات الطوارئ ودور المتغيرات الديموغرافية من جهة العمر، المؤهل، الرتبة، الخبرة الحالة الاجتماعية، نوع السكن، مكان العمل من خلال تطبيق استبانة التوافق المهني واستبانة الضغوط المهنية على عينة مكونة من (٣٩١) فرداً من صف الضباط في قوات الطوارئ الخاصة، وقد أظهرت النتائج أن مستوى التوافق المهني لدى العاملين بقوات الطوارئ الخاصة أقل من المتوسط، كما أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباط بين أبعاد التوافق المهني ومتغيرات مصادر ضغوط العمل، وأن جميع هذه العلاقات عكسية، كما توضح النتائج أن للتوافق المهني علاقة ارتباط دالة إحصائياً مع كل من العمر والرتبة العسكرية وعدد سنوات الخدمة، كما توضح النتائج أنه لا توجد علاقة ارتباط بين التوافق المهني والمؤهل العلمي مما يعني أن التوافق المهني لا يتأثر بالمؤهل العلمي، ويتضح من النتائج إلى وجود فرق في مستوى التوافق المهني بحسب نوع السكن، وإلى عدم وجود فرق في مستوى التوافق المهني بحسب مكان العمل، وعدم وجود فرق في مستوى التوافق المهني بحسب الحالة الاجتماعية.

أما دراسة فرحان (٢٠٠٤) فهذهت إلى التعرف على وجهة نظر مجتمع البحث في مفهوم العمل وقيمه، والتعرف على أهمية العمل في حياة العامل اليمني، والتعرف على الأهداف التي يسعى العامل إلى تحقيقها من خلال عمله، والتعرف على العوامل المؤثرة على نظرة العامل لعمله، إضافة إلى التعرف على تأثير ومفهوم العمل وقيمه على سلوك العامل. وقد أعد الباحث - بناء على ما سبق - استبانة تحتوي على (٣٦) فقرة موزعة على أربعة محاور هي القيم الشخصية والقيم المجتمعية والرضا عن العمل، ونية ترك العمل. تم تطبيقها على (٣٠٠) موظف من وزارتي الصحة والتربية، وقد أظهرت النتائج أن قيم العمل متوافرة لدى أغلب عينة البحث أن لم نقل كلها، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في القيم الشخصية وقيم الرضا عن العمل ووجود فروق في القيم المجتمعية وقيم نية ترك العمل لصالح الذكور.

كما هدفت دراسة الشافعي (٢٠٠٢) إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة غزة، والتعرف على العلاقة بين التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وسماتهم الشخصية، والتعرف كذلك على الفروق الدالة إحصائياً في درجة التوافق المهني وفق سماتهم الشخصية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس - المؤهل الدراسي - سنوات الخبرة)، وقد تم تطبيق مقياس التوافق المهني وهو من إعداد الباحث ومقياس السمات الشخصية من إعداد نظمي أبو مصطفى، على عينة بلغت (٢٨٩) ممرضا وممرضة، وأظهرت نتائجها أن بعد إنتاجية العمل قد احتل المرتبة الأولى يليه بعد العلاقة مع زملاء العمل، ثم بعد العلاقة مع المسؤولين والإدارة، يليه بعد ظروف وطبيعة العمل في المرتبة الرابعة يليه بعد الأمان والاستقرار وأخيراً بعد الراتب والترقية، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في درجة التوافق المهني تبعاً لمتغير الجنس وسنوات الخبرة.

وقد هدفت دراسة الثبيتي (٢٠٠٩) إلى التعرف على قيم العمل والسلوك التوكيدي، والتي تصف الصحفيين العاملين في بعض الصحف السعودية، والكشف عن الفروق بين الصحفيين في قيم العمل تبعاً للتخصص وسنوات الخبرة، وحالة العمل، والمؤهل، وطبيعة العمل، والحالة الاجتماعية، وقد تم تطبيق مقياس جاهزة لقيم العمل والسلوك التوكيدي على عينة تبلغ (١٤٢) صحفياً. وأظهرت النتائج بأن قيم العمل السائدة لدى الصحفيين هي قيم (الدافعية للإنجاز، والانتماء للعمل، والفخر بالعمل، القيمة الاجتماعية للعمل). كما أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٥٠، تبعاً للتخصص في الدافعية للإنجاز، وتبعاً لعدد سنوات الخبرة في قيمة الفخر بالعمل. وقد انتهت الدراسة بعدد من التوصيات منها منح الصحفيين مزيداً من حرية الرأي لمواجهة الآخرين عبر الصحافة.

الفصل الثالث  
منهجية الدراسة وإجراءاتها



## الفصل الثالث منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتناول هذا الفصل وصفا مفصلا للإجراءات التي اتبعها الباحثون في تنفيذ الدراسة، من خلال وصف منهج الدراسة المتبع، مروراً بمجتمع الدراسة وعينتها، وأدوات الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها والتحقق من خصائصها السيكومترية (الصدق والثبات)، وأخيراً إجراءات سير الدراسة.

### منهج الدراسة

استخدم الباحثون في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والذي يُعد أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف الظاهرة، وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة (ملحم، ٢٠٠٠، ص. ٣٢٤). وقد جاء استخدام هذا المنهج نتيجة لإلمام الباحثين بجوانب وأبعاد الظاهرة موضع الدراسة من خلال إطلاعهم على أدبيات الدراسة النظرية ودراساتها السابقة المتعلقة بالظاهرة، من أجل الوصول إلى معرفة مستويات قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.

### مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي وزارة التربية والتعليم البالغ عددهم (٨٠١١) موظفًا وموظفة، والجدول (١) توزيع مجتمع الدراسة وفقا للنوع الاجتماعي.

جدول (١): توزيع مجتمع الدراسة وفقا للنوع الاجتماعي

الإجمالي	النوع الاجتماعي		وزارة التربية والتعليم
	إناث	ذكور	
٢٣١٩	٦٨٩	١٦٣٠	المديريات التابعة لديوان عام الوزارة
١٠٩٩٩	٦٧٥٦	٤٢٤٣	المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة مسقط
١٣٧٨١	٨٠٨٧	٥٦٩٤	المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الباطنة
٩١١٦	٥٤٣٤	٣٦٨٢	المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة
١٠٩٦٦	٦٥٢٢	٤٤٤٤	المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية
٦٨٩٤	٣٩٨٣	٢٩١١	المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الشرقية
٦٣١٨	٣٦٨٩	٢٦٢٩	المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الشرقية
٢١٥٥	١٢٦٣	٨٩٢	المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة البريمي
٥٥٨٣	٣١٩٠	٢٣٩٣	المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة
٨٨٩٤	٤٧١٥	٤١٧٩	المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار
١٦٢٣	٧٥٤	٨٦٩	المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الوسطى
١٣٦٣	٧٦١	٦٠٢	إدارة التربية والتعليم بمحافظة مسندم
٨٠١١	٤٥٨٤٣	٣٤١٦٨	الإجمالي

## عينة الدراسة

من الأشياء التي تساعد في قوة البحث والدراسة هو اقتراب خصائص العينة من خصائص المجتمع الأصلي، مما يجعلها ممثلة له، لذا يحرص كثير من الباحثين التوسع في عينة الدراسة، واختيارها بطريقة عشوائية ودقيقة. لأن ذلك يقلل من حدوث خطأ العينة (Sampling Error) علماً بأنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين في وضع نسبة محددة لاختيار عينة الدراسة، إلا أن البعض يفضل ألا يقل حجم العينة عن ٥٪ أو ١٠٪ من مجتمع البحث الأصلي، وبناء على ما سبق تنقسم عينة الدراسة إلى قسمين:

١. العينة الاستطلاعية: تكونت العينة الاستطلاعية من (٢٣) موظفاً وموظفة بوزارة التربية والتعليم، تم اختيارهم عشوائياً ليتم تقنين أدوات الدراسة عليهم بهدف استخلاص الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، مع التنويه باستبعاد أفراد العينة الاستطلاعية من العينة الأساسية.

٢. العينة الأساسية: تم اختيار عينة الدراسة بصورة عشوائية بنسبة ٥٪ من مجتمع الدراسة، وقد تكونت العينة من (٤٠٠٠) موظف وموظفة بوزارة التربية والتعليم، وقد تم استرجاع ما قيمته (٢٤٧٨) استبانة من إجمالي العينة، والجدول (٢) يوضح توزيع عينة موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان وفقاً للنوع الاجتماعي.

جدول (٢): توزيع عينة موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان وفقاً للنوع الاجتماعي

الإجمالي	النوع الاجتماعي		وزارة التربية والتعليم
	إناث	ذكور	
٢٣١	٧٨	١٥٣	المديريات التابعة لديوان عام الوزارة
٢٨٨	١٦٢	١٢٦	المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة مسقط
٤٢٥	٢٥٣	١٧٢	المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الباطنة
٣٤٢	١٦٤	١٧٨	المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة
٢٢٠	١٠٦	١١٤	المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية
١٧٨	٣١	١٤٧	المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الشرقية
٢٢٤	١٥٨	٦٦	المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الشرقية
١٠٦	٧٥	٣١	المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة البريمي
٢٠٢	٨٠	١٢٢	المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة
٨١	٠	٨١	المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار
٩٩	٤٠	٥٩	المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الوسطى
٨٢	٣٢	٥٠	إدارة التربية والتعليم بمحافظة مسندم
٢٤٧٨	١١٧٩	١٢٩٩	الإجمالي

## أدوات الدراسة

استخدمت الدراسة أداتين من إعداد عبد الملك العبيدي (٢٠١٠) وهما:

### ١. مقياس قيم العمل:

يهدف المقياس الأصلي في الكشف عن قيم العمل الأكثر شيوعاً لدى موظفي القطاع الحكومي والقطاع الخاص، إذ يحتوي المقياس على خمسة مجالات من قيم العمل نجلها في قيم الالتزام والانتماء للعمل، والذي يتكون من (١٢) فقرة، وقيم إتقان العمل وقد تكون من (٩) فقرات، وقيم التعاون يتكون من (٨) فقرات، والقيم الأخلاقية ويتكون من (٩) فقرات، وقيم المعرفة والابتكار ويتكون من (٦) فقرات. وقد تبنى الباحث مقياس ليكرت الخماسي في بناء المقاييس النفسية (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة) .

وقد تم استخراج صدق المحتوى للمقياس بعرضه على عدد من المختصين وعددهم (١٢) لإبداء الرأي حول سلامة المقياس وفق عدد من المعايير، وبعد حساب نسبة الاتفاق بين المحكمين على عبارات المقياس اعتمد الباحث نسبة اتفاق (٩٠٪)، وقد أجمعوا على أن المقياس يتمتع بالصدق الظاهري. كما تم حساب العلاقة بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وبين درجات كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه وهو ما يعرف بصدق الاتساق الداخلي. كما قام الباحث بحساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية، حيث بلغ معامل الارتباط بين نصفي المقياس - فقرات عليا وفقرات دنيا - باستخدام معادلة سبيرمان براون التصحيحية (٠,٩٣) .

## الخصائص السيكومترية للمقياس في البيئة العمانية

### أولاً: صدق المقياس:

تم عرض مقياس قيم العمل في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين تألفت من (٤) محكمين كما بالملحق (١)، وقد طُلب من المحكمين إبداء آرائهم في مدى انتماء الفقرة للمجال، ومدى وضوح الفقرات، ومدى سلامة الصياغة اللغوية للفقرات، ومناسبة الصياغة اللغوية للبيئة العمانية، مع إضافة أو تعديل ما يروونه مناسباً، وبناء على آراء المحكمين أجريت التعديلات ليتناسب المقياس مع موضوع الدراسة. والملحق (٢) يوضح أدوات الدراسة في صورتها الأولية. وبناء على آراء المحكمين تكون المقياس من قيم الالتزام والانتماء للعمل: والذي يتكون من (١٠) فقرات، وقيم إتقان العمل ويتكون من (٨) فقرات، وقيم التعاون ويتكون من (٧) فقرات، والقيم الأخلاقية ويتكون من (٩) فقرات، وقيم المعرفة والابتكار ويتكون من (٦) فقرات. وتتم الاستجابة على المقياس باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة). والملحق (٣) يوضح أدوات الدراسة في صورتها النهائية.

### ثانياً: ثبات المقياس:

**صدق الاتساق الداخلي:** وهو قوة الارتباط بين درجات كل مستوى من مستويات الأهداف ودرجة الاختبار الكلية، وكذلك درجة ارتباط كل فقرة من فقرات الاختبار بمستوى الأهداف الكلي الذي تنتمي إليه (الاجا والأستاذ، ١٩٩٩، ص. ١١٠)، وقد تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها (٢٣) موظفاً وموظفة بوزارة التربية والتعليم، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال التابعة له، والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣): صدق الاتساق الداخلي لفقرات مقياس قيم العمل

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
<b>قيم الالتزام والانتماء للعمل</b>								
١	,٧٠ <sup>xx</sup>	,٠٠٠	٢	,٤٢ <sup>x</sup>	,٠٤٦	٣	,٥٤ <sup>xx</sup>	,٠٠٨
٤	,٧٩ <sup>xx</sup>	,٠٠٠	٥	,٧٥ <sup>xx</sup>	,٠٠٠	٦	,٤٥ <sup>x</sup>	,٠٣١
٧	,٦٨ <sup>xx</sup>	,٠٠٠	٨	,٦٨ <sup>xx</sup>	,٠٠٠	٩	,٦٧ <sup>xx</sup>	,٠٠٠
١٠	,٥١ <sup>x</sup>	,٠١٣						
<b>قيم إتقان العمل</b>								
١١	,٥٢ <sup>x</sup>	,٠١٠	١٢	,٨١ <sup>xx</sup>	,٠٠٠	١٣	,٩٠ <sup>xx</sup>	,٠٠٠
١٤	,٨٥ <sup>xx</sup>	,٠٠٠	١٥	,٧٧ <sup>xx</sup>	,٠٠٠	١٦	,٨٢ <sup>xx</sup>	,٠٠٠
١٧	,٣٩	,٠٧	١٨	,٦٧ <sup>xx</sup>	,٠٠٠			
<b>قيم التعاون</b>								
١٩	,٥٥ <sup>xx</sup>	,٠٠٧	٢٠	,٤٥ <sup>x</sup>	,٠٣١	٢١	,٠٤	,٨٧٥
٢٢	,٣٩	,٠٦٣	٢٣	,٦١ <sup>xx</sup>	,٠٠٢	٢٤	,٣٥	,١٠٥
٢٥	,٤٢ <sup>x</sup>	,٠٤٥						
<b>القيم الأخلاقية</b>								
٢٦	,٦٠ <sup>xx</sup>	,٠٠٢	٢٧	,٤٧ <sup>x</sup>	,٠٢٥	٢٨	,٥٣ <sup>xx</sup>	,٠٠٩
٢٩	,٥٤ <sup>xx</sup>	,٠٠٨	٣٠	,٦٣ <sup>xx</sup>	,٠٠١	٣١	,٥١ <sup>x</sup>	,٠١٣
٣٢	,٣٦	,٠٩٢	٣٣	,٤٣ <sup>x</sup>	,٠٤١	٣٤	,٣٤	,١٠٩
<b>قيم المعرفة والابتكار</b>								
٣٥	,٥٢ <sup>x</sup>	,٠١٢	٣٦	,٣٨	,٠٧٤	٣٧	,٥٤ <sup>xx</sup>	,٠٠٥
٣٨	,٥٩ <sup>xx</sup>	,٠٠٣	٣٩	,٤٤ <sup>x</sup>	,٠٣٤	٤٠	,٦٨ <sup>xx</sup>	,٠٠٠

xx الارتباط دال عند مستوى ١,٠

x الارتباط دال عند مستوى ٥,٠

يتضح من الجدول السابق أن جميع الفقرات تتمتع بصدق اتساق داخلي ذي مستوى دلالة احصائية دالة وبمعامل ارتباط جيد، ما عدا الفقرات ١٧ - ٢١ - ٢٢ - ٢٤ - ٣٢ - ٣٤ - ٣٦، لذلك تم استبعاد الفقرات التي لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية.

**مصفوفة الارتباط الداخلية:** كما تم حساب معامل الاتساق الداخلي، لمجالات المقياس - بعد حذف الفقرات - مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية للمقياس، والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤) : مصفوفة الارتباط الداخلية لمقياس قيم العمل

المجالات	المجال الأول	المجال الثاني	المجال الثالث	المجال الرابع	المجال الخامس	الدرجة الكلية
المجال الأول		,٨٣ <sup>xx</sup>	,٦٥ <sup>xx</sup>	,٦٢ <sup>xx</sup>	,٧٠ <sup>xx</sup>	,٨٣ <sup>xx</sup>
المجال الثاني			,٦٩ <sup>xx</sup>	,٨٤ <sup>xx</sup>	,٨٧ <sup>xx</sup>	,٩٥ <sup>xx</sup>
المجال الثالث				,٧٨ <sup>xx</sup>	,٧١ <sup>xx</sup>	,٨٦ <sup>xx</sup>
المجال الرابع					,٨٣ <sup>xx</sup>	,٩٢ <sup>xx</sup>
المجال الخامس						,٩٢ <sup>xx</sup>
الدرجة الكلية						

xx الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن جميع مجالات مقياس قيم العمل دالة عند مستوى ٠,٠١ وان معامل الارتباط تراوح بين (٠,٦٢ - ٠,٩٥).

**طريقة ألفا كرونباخ:** استخدم الباحثون طريقة ألفا كرونباخ لمقياس ثبات المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية. والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥) : معامل ثبات مقياس قيم العمل باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

المجال	عدد الفقرات	معامل الارتباط
قيم الالتزام والانتماء للعمل	١٠	,٧٩
قيم إتقان العمل	٧	,٨٨
قيم التعاون	٤	,٦٣
القيم الأخلاقية	٧	,٨٣
قيم المعرفة والابتكار	٥	,٧٠
المجموع	٣٣	,٩٥

يتبين من الجدول السابق أن معامل الثبات الكلي (٠,٩٥) وهذا يدل على أن فقرات المقياس تمتاز بمؤشر ثبات مرتفع يصلح للتطبيق في الدراسة الحالية. وبناء على ما سبق فإن الجدول (٦) يوضح عدد الفقرات في كل مجال من مجالات مقياس العمل.

جدول (٦) : عدد الفقرات في كل مجال من مجالات مقياس العمل

المجال	عدد الفقرات	الفقرات
قيم الالتزام والانتماء للعمل	١٠	١-١٠
قيم إتقان العمل	٧	١١-١٧
قيم التعاون	٤	١٨-٢١
القيم الأخلاقية	٧	٢٢-٢٨
قيم المعرفة والابتكار	٥	٢٩-٣٣
المقياس ككل	٣٣	١-٣٣

## طريقة تصحيح المقياس

تم تصحيح المقياس في ضوء اختيارات خمس هي: موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة، حسب التدرج ٥-٤-٣-٢-١، وعليه تصبح الدرجة القصوى للمستجيب على المقياس (١٦٥) درجة، وأدنى درجة للمستجيب تساوي (٣٣) درجة.

### ٢. مقياس التوافق المهني:

يهدف المقياس إلى معرفة مدى التوافق المهني لدى موظفي القطاع الحكومي والقطاع الخاص بسلطنة عمان، ويحتوي المقياس على أربعة أبعاد وهي: ظروف العمل وطبيعته يتكون من (١٣) فقرة، والبعد الاقتصادي للعمل: يتكون من (١٣) فقرة، وبعد علاقات العمل: يتكون من (١٣) فقرة، وبعد نظم العمل وإجراءاته: يتكون من (١٤) فقرة. وقد تبنى الباحث مقياس ليكرت الخماسي في بناء المقاييس النفسية (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة).

وقد قام الباحث باستخدام الصدق التمييزي لل فقرات باستخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا، وقد أظهرت النتائج أن (٦) فقرات غير مميزة. كما تم استخراج صدق المحتوى للمقياس بعرضه على عدد من المختصين لإبداء الرأي حول سلامة المقياس وفق عدد من المعايير، وبعد حساب نسبة الاتفاق بين المحكمين على عبارات المقياس اعتمد الباحث نسبة اتفاق (٩٠٪) بين المحكمين لقبول أو حذف الفقرات، لذلك تم عرض المقياس على عدد من الخبراء المحكمين وعددهم (١٢) خبيراً لفحص محتويات المقياس، وقد أجمعوا على أن المقياس يتمتع بالصدق الظاهري. كما تم حساب العلاقة بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وبين درجات كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه وهو ما يعرف بصدق الاتساق الداخلي. كما قام الباحث بحساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية، حيث بلغ معامل الارتباط بين نصفي المقياس - فقرات عليا وفقرات دنيا - باستخدام معادلة سبيرمان براون التصحيحية (٩١، ٠).

## الخصائص السيكومترية للمقياس في البيئة العمانية

### أولاً) صدق المقياس:

• **الصدق الظاهري:** قام الباحثون بعرض مقياس التوافق المهني في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين تألفت من (٣) من المحكمين كما في الملحق (١)، وقد طلب منهم إبداء آرائهم في مدى انتماء الفقرة للبعد، ومدى وضوح الفقرات، ومدى سلامة الصياغة اللغوية للفقرات، ومناسبتها للبيئة العمانية، مع إضافة أو تعديل ما يروونه مناسباً، وبناء على آراء المحكمين أجريت التعديلات لتناسب الاستبانة مع موضوع الدراسة، والملحق (٢) يوضح أدوات الدراسة في صورتها الأولية. وقد تكون المقياس من بعد ظروف العمل وطبيعته: يتكون من (١١) فقرة، والبعد الاقتصادي للعمل: يتكون من (١٤) فقرة، وبعد علاقات العمل: يتكون من (١٣) فقرة، وبعد نظم العمل وإجراءاته: يتكون من (٨) فقرات. والملحق (٣) يوضح أدوات الدراسة في صورتها النهائية.

### ثانياً) ثبات المقياس:

• **صدق الاتساق الداخلي:** تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد التابع له، والجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧): صدق الاتساق الداخلي لفقرات مقياس التوافق المهني

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
<b>بعد ظروف العمل وطبيعته</b>								
١	,٢٤	,٢٦٢	٢	,٣٦	,٠٨٩	٣	,٤٦ <sup>x</sup>	,٠٢٦
٤	,٤,٦ <sup>xx</sup>	,٠٠١	٥	,٧,٤ <sup>x</sup>	,٠٢٥	٦	,٣٠	,١٦٢
٧	,٢٣	,٢٨٩	٨	,٦٧ <sup>xx</sup>	,٠٠٠	٩	,١٨	,٣٩٩
١٠	,٥١ <sup>x</sup>	,٠١١	١١	,٠٣	,٩٨٩			
<b>البعد الاقتصادي للعمل</b>								
١٢	,٦٩ <sup>xx</sup>	,٠٠٠	١٣	,٠٦	,٧٩٨	١٤	,١٥	,٤٨٧
١٥	,٤٨ <sup>x</sup>	,٠٢١	١٦	,٥٣ <sup>xx</sup>	,٠٠٩	١٧	,٠٣	,٨٧٣
١٨	,٣٩	,٠٦٢	١٩	,١٠	,٦٣٣	٢٠	,٠٢	,٩٣٢
٢١	,١,٩	,٣٩١	٢٢	,٦٥ <sup>xx</sup>	,٠٠١	٢٣	,٥٠ <sup>x</sup>	,٠١٤
٢٤	,٢٩	,١٧٤	٢٥	,٢٩	,١٦٦			
<b>بعد علاقات العمل</b>								
٢٦	,٥,٨ <sup>x</sup>	,٠٠٠	٢٧	,٥١ <sup>x</sup>	,٠١٣	٢٨	,٤١	,٠٥٥
٢٩	,٧,٧ <sup>xx</sup>	,٠٠٠	٣٠	,٥٩ <sup>xx</sup>	,٠٠٣	٣١	,٦٩ <sup>xx</sup>	,٠٠٠
٣٢	,٩,٥ <sup>xx</sup>	,٠٠٣	٣٣	,١٩	,٣٧٧	٣٤	,٧٤ <sup>xx</sup>	,٠٠٠
٣٥	,١,٧ <sup>xx</sup>	,٠٠٠	٣٦	,٥٩ <sup>xx</sup>	,٠٠٣	٣٧	,٧١ <sup>xx</sup>	,٠٠٠
٣٨	,٥٨ <sup>xx</sup>	,٠٠٤						
<b>بعد نظم العمل وإجراءاته</b>								
٣٩	,٧٦ <sup>xx</sup>	,٠٠٠	٤٠	,٧٨ <sup>xx</sup>	,٠٠٠	٤١	,٦٦ <sup>xx</sup>	,٠٠١
٤٢	,٧٥ <sup>xx</sup>	,٠٠٠	٤٣	,٧٣ <sup>xx</sup>	,٠٠٠	٤٤	,٧١ <sup>xx</sup>	,٠٠٠
٤٥	,٧٩ <sup>xx</sup>	,٠٠٠	٤٦	,٦٩ <sup>xx</sup>	,٠٠٠			

×× الارتباط دال عند مستوى ١,٠

× الارتباط دال عند مستوى ٠,٥١

ويتضح من الجدول السابق أن جميع الفقرات تتمتع بصدق اتساق داخلي أي ذات مستوى دلالة إحصائية دالة وبمعامل ارتباط جيد، ما عدا الفقرات ١-٢-٦-٧-٩-١١-١٣-١٤-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٤-٢٥-٢٨-٣٣، لذلك تم استبعاد الفقرات التي لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية.

طريقة ألفا كرونباخ: تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات المقياس في الدراسة الحالية. والجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨): معامل ثبات مقياس التوافق المهني باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الارتباط
البعد الأول	٥	,٦١
البعد الثاني	٥	,٦٣
البعد الثالث	١١	,٨٨
البعد الرابع	٨	,٨٨
الدرجة الكلية	٢٩	,٨١

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات الكلي (٠,٨١) وهذا يدل على أن فقرات المقياس تمتاز بثبات مقبول وصالح للتطبيق على العينة الأساسية. وعليه فإن الجدول (٩) يوضح عدد فقرات كل بعد من أبعاد مقياس التوافق المهني.

جدول (٩): عدد فقرات كل بعد من أبعاد مقياس التوافق المهني

الفقرات	عدد الفقرات	البعد
٥-١	٥	ظروف العمل وطبيعته
١٠-٦	٥	البعد الاقتصادي للعمل
٢١-١١	١١	بعد علاقات العمل
٢٩-٢٢	٨	بعد نظم العمل وإجراءاته

### طريقة تصحيح المقياس

تم تصحيح المقياس في ضوء خمسة اختيارات هي: موافق بشدة - موافق - غير موافق - محايد - غير موافق بشدة) حسب التدرج ٥-٤-٣-٢-١، وعليه تصبح الدرجة القصوى للمستجيب على المقياس (١٤٥) درجة، وأدنى درجة للمستجيب تساوي (٢٩).

### إجراءات سير الدراسة

- الإطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع.
- إعداد أدوات الدراسة والتأكد من خصائصها السيكومترية.
- تطبيق أدوات الدراسة على عينة استطلاعية مختارة عشوائياً والتأكد من خصائصها السيكومترية.
- تطبيق أدوات الدراسة على العينة الأساسية.
- تفرغ البيانات ومعالجتها باستخدام الأساليب الإحصائية.
- عرض النتائج ومناقشتها.
- صياغة التوصيات والمقترحات في ضوء نتائج الدراسة.

### أساليب المعالجة الإحصائية

- في ضوء أهداف الدراسة ومنهجها، وبعد جمع البيانات تمت معالجتها باستخدام برنامج (SPSS)، وتم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha).
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- اختبار مان ويتني Manne Whitney- Test، للتعرف على الفروق في مستويات قيم العمل والتوافق المهني وفقاً لمتغير (النوع الاجتماعي).
- اختبار كروسكال ويلز (H Kruskal - Wallis)، للتعرف على الفروق في مستويات قيم العمل والتوافق المهني وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة).
- معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) للتعرف على طبيعة العلاقة بين قيم العمل والتوافق المهني.

# الفصل الرابع

## عرض النتائج وتفسيرها

- أولاً/ عرض النتائج
- ثانياً/ مناقشة النتائج
- ثالثاً/ التوصيات والمقترحات



## الفصل الرابع عرض النتائج وتفسيرها

يهدف الباحثون من خلال هذا الفصل إلى الإجابة عن أسئلة الدراسة، ومن أجل ذلك قاموا بجمع البيانات اللازمة من خلال تطبيق مقياسي قيم العمل والتوافق المهني والتي تم التفصيل لها في فصل منهجية الدراسة وإجراءاتها وذلك على عينة من موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان.

### أولاً: عرض النتائج

استخدم الباحثون برنامج التحليل الإحصائي SPSS في تحليل البيانات، وللتوصل للنتائج حسب الأسئلة تم استخدام عددا من المعادلات الإحصائية وهي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وبعض الأساليب اللامعلمية في التعرف على الفروق وفق متغيرات الدراسة كما يلي:

### إجابة السؤال الأول: ما مستويات قيم العمل السائدة لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان؟

للإجابة عن السؤال الأول «ما مستويات قيم العمل السائدة لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان؟» كان لابد من تحديد درجة القطع وهي النقطة التي إذا وصل إليها المفحوص فإنه يجتاز المقياس الذي استجاب عليه (منسي، ب.ت، ص. ١٩٦) إذ يعتبر تحديد هذه الدرجة من الأمور الأساسية في بناء المقاييس التربوية، وعليه فقد قام الباحثون بتحديد درجة القطع بناء على التدرج الخماسي للمقياس وهي على النحو الآتي:

جدول (١٠): درجة القطع لكل مستوى من مستويات الاستجابة

درجة الموافقة	مستويات التدرج		المتوسط	٣
	التوافق المهني	قيم العمل		
عالية جدا	موافق بشدة	موافق بشدة	٤,٢٠ - ٥	١
عالية	موافق	موافق	٣,٤٠ - ٤,١٩	٢
متوسطة	محايد	محايد	٢,٦٠ - ٣,٣٩	٣
منخفضة	غير موافق	غير موافق	١,٨٠ - ٢,٥٩	٤
منخفضة جدا	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	١ - ١,٧٩	٥

وللتعرف على ترتيب مجالات قيم العمل استخرج الباحثون المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات قيم العمل، والجدول (١١) يوضح ذلك.

جدول (١١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات قيم العمل مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن = ٢٤٧٨)

٣	مجالات قيم العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١	القيم الأخلاقية	٤,٥٢	٠,٤٥	عالية جدا
٢	قيم الالتزام والانتماء للعمل	٤,٤٩	٠,٣٨	عالية جدا
٣	قيم المعرفة والابتكار	٤,٤٤	٠,٥٠	عالية جدا
٤	قيم إتقان العمل	٤,٤٣	٠,٤٦	عالية جدا
٥	قيم التعاون	٤,٢١	٠,٥٩	عالية جدا
	الإجمالي	٤,٤٤	٠,٣٦	عالية جداً

يتضح من الجدول السابق أن أغلب مجالات قيم العمل حازت على متوسطات حسابية ذات معدلات عالية جداً؛ حيث حازت القيم الأخلاقية على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ ٤,٥٢ وانحراف معياري ٠,٤٥ وقيم الالتزام والانتماء للعمل على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ ٤,٤٩ وانحراف معياري ٠,٣٨ وقيم المعرفة والابتكار على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ ٤,٤٤ وانحراف معياري ٠,٥٠ وقيم إتقان العمل على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ ٤,٤٣ وانحراف معياري ٠,٤٦ وحازت قيم التعاون على المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ ٤,٢١ وانحراف معياري ٠,٥٩ وإن إجمالي قيم العمل حازت على أهمية عالية جداً بمتوسط حسابي بلغ ٤,٤٤ وبانحراف معياري ٠,٣٦.

وللتعرف على مستويات قيم العمل السائدة لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان في كل مجال من مجالات قيم العمل، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الذي تنتمي إليه، ثم المتوسط العام لكل مجال من مجالات مقياس قيم العمل، والجدول (١٢) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال قيم الالتزام والانتماء للعمل.

جدول (١٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال قيم الالتزام والانتماء للعمل مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=٢٤٧٨)

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١	الامتناع عن التدخين أثناء العمل	٤,٨١	٠,٥٨	عالية جداً
٢	إنجاز تكاليف العمل في الوقت المحدد دون تأخير	٤,٨٠	٠,٤٦	عالية جداً
٣	الحفاظ على أسرار العمل	٤,٧٢	٠,٥٧	عالية جداً
٤	مراعاة أن يكون المظهر لائقاً أثناء العمل	٤,٦٧	٠,٥٨	عالية جداً
٥	الاهتمام بالحضور والانصراف في المواعيد المحددة للعمل	٤,٦٥	٠,٦٤	عالية جداً
٦	عدم التغيب عن العمل إلا لظروف صعبة جداً	٤,٦١	٠,٦٤	عالية جداً
٧	الحرص على المنافسة الشريفة للحصول على ترقية في العمل	٤,٤٥	٠,٧٧	عالية جداً
٨	الابتعاد عن كل الالتزامات الشخصية أثناء العمل	٤,١٤	٠,٨٣	عالية
٩	تخصيص جزء كبير من التفكير للعمل	٤,١٠	٠,٨٠	عالية
١٠	تأدية الأعمال الإضافية التي يتم التكليف بها	٣,٩٠	٠,٨٨	عالية
قيم الالتزام والانتماء للعمل		٤,٤٩	٠,٣٨	عالية جداً

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام لمجال قيم الالتزام والانتماء للعمل يعادل (٤,٤٩) أي بدرجة موافقة عالية جداً؛ وتفصيلاً على ذلك فإن فقرة «الامتناع عن التدخين أثناء العمل» حازت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ ٤,٨١ وبانحراف معياري يقدر بـ ٠,٥٨ وان فقرة «إنجاز تكاليف العمل في الوقت المحدد دون تأخير» حازت على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ ٤,٨٠ وبانحراف معياري بلغ ٠,٤٦، بينما حازت الفقرة «الحفاظ على أسرار العمل» على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ ٤,٧٢ وبانحراف معياري ٠,٥٧، وهكذا بالنسبة لبقية الفقرات «مراعاة أن يكون المظهر لائقاً أثناء العمل» و«الاهتمام بالحضور والانصراف في المواعيد المحددة للعمل» و«عدم التغيب عن العمل إلا لظروف صعبة جداً» و«الحرص على المنافسة الشريفة للحصول على ترقية في العمل» بمتوسطات حسابية بلغت على التوالي (٤,٦٧-٤,٦٥-٤,٤٥) و«الابتعاد عن كل الالتزامات الشخصية أثناء العمل» و«تخصيص جزء كبير من التفكير للعمل» و«تأدية الأعمال الإضافية التي يتم التكليف بها» فقد حازت على متوسطات حسابية بدرجة عالية وهي

كالتوالي (١٤، ٤ - ١٠، ٤ - ٣، ٩٠) وبانحرافات معيارية بلغت على التوالي (٨٣، ٠ - ٨٠، ٠ - ٨٨، ٠). وللتعرف على مستويات قيم إتقان العمل فإن الجدول (١٣) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لذلك المجال.

جدول (١٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال قيم إتقان العمل مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=٢٤٧٨)

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١	تأدية العمل بإتقان دون اشتراط التقدير مسبقاً	٤,٥٧	٠,٦٨	عالية جداً
٢	إنهاء الأعمال في المواعيد المحددة دون أخطاء	٤,٥١	٠,٦٥	عالية جداً
٣	بذل قدر كبير من الطاقة لإنجاز الأعمال بدقة عالية	٤,٤٩	٠,٦٨	عالية جداً
٤	السعي إلى تحقيق أهداف المؤسسة	٤,٤٩	٠,٦٥	عالية جداً
٥	المبادرة في التخطيط للأعمال	٤,٤٣	٠,٦٧	عالية جداً
٦	التفكير في أفضل الطرق التي تقلل من تكاليف أداء العمل	٤,٣٨	٠,٧٢	عالية جداً
٧	التركيز على أداء العمل فقط دون أية أنشطة أخرى قد تؤثر على العمل	٤,١٧	٠,٨٤	عالية
قيم إتقان العمل				
		٤,٤٣	٠,٤٦	عالية جداً

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام لمجال إتقان العمل يعادل (٤,٤٣) أي بدرجة موافقة عالية جداً؛ وتفصيلاً على ذلك فإن فقرة «تأدية العمل بإتقان دون اشتراط التقدير مسبقاً» حازت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ ٤,٥٧ وبانحراف معياري بلغ ٠,٦٨، كما حازت الفقرة «إنهاء الأعمال في المواعيد المحددة دون أخطاء» على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ ٤,٥١ وبانحراف معياري ٠,٦٥. وبالنسبة لبقية الفقرات «بذل قدر كبير من الطاقة لإنجاز الأعمال بدقة عالية» و«السعي إلى تحقيق أهداف المؤسسة» و«المبادرة في التخطيط للأعمال» و«التفكير في أفضل الطرق التي تقلل من تكاليف أداء العمل» فقد بلغت متوسطاتها الحسابية على التوالي (٤,٤٩ - ٤,٤٣ - ٤,٤٣ - ٤,٣٨) وبدرجات موافقة عالية جداً. أما الفقرة «التركيز على أداء العمل فقط دون أية أنشطة أخرى قد تؤثر على العمل» فقد حازت على متوسط حسابي ذي موافقة عالية ٤,١٧ وبانحراف معياري ٠,٨٤، وللتعرف على مستويات قيم التعاون فإن الجدول (١٤) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات ذلك المجال.

جدول (١٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال قيم التعاون مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=٢٤٧٨)

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١	تبادل الخبرات المهنية مع زملاء العمل دون تردد	٤,٤٨	٠,٦٧	عالية جداً
٢	تقبل أفكار الزملاء في العمل بارتياح	٤,٣٧	٠,٦٩	عالية جداً
٣	المبادرة في تقديم المشورة للزملاء في مجال العمل	٤,٣٥	٠,٧٢	عالية جداً
٤	الاهتمام بأمور الزملاء في العمل كالأهتمام بالأمور الشخصية	٣,٦٣	١,١٣	عالية
قيم التعاون				
		٤,٢١	٠,٥٩	عالية جداً

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام لمجال قيم التعاون يعادل (٤,٢١) أي بدرجة أهمية عالية جدا باستثناء فقرة واحدة؛ حيث أن أغلب فقرات المجال ذات أهمية عالية جدا، ففقرة «تبادل الخبرات المهنية مع زملاء العمل دون تردد» ذات المتوسط الحسابي ٤,٤٨ وانحراف معياري ٠,٦٧، حازت على المركز الأول، والفقرة «تقبل أفكار الزملاء في العمل بارتياح» حازت على المركز الثاني بمتوسط حسابي بلغ ٤,٣٧ وانحراف معياري ٠,٦٩. كذلك الحال بالنسبة لفقرة «المبادرة في تقديم المشورة للزملاء في مجال العمل» والتي حازت على المركز الثالث بمتوسط حسابي بلغ ٤,٣٥ وانحراف معياري ٠,٧٢، أما فقرة «الاهتمام بأمور الزملاء في العمل كالأهتمام بالأمور الشخصية» فقد حازت على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي ٣,٦٣ وانحراف معياري ١,١٣، وللتعرف على الفقرات الأكثر موافقة في مجال القيم الأخلاقية؛ فإن الجدول (١٥) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال القيم الأخلاقية.

جدول (١٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال القيم الأخلاقية مرتبة ترتيبا تنازليا (ن=٢٤٧٨)

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١	الهدوء واللباقة أثناء أداء العمل	٤,٥٩	٠,٦٣	عالية جدا
٢	الابتناسم أثناء التعامل مع عملاء المؤسسة	٤,٥٨	٠,٦٣	عالية جدا
٣	الوضوح في التعامل مع الآخرين في المؤسسة	٤,٥٥	٠,٦٣	عالية جدا
٤	الابتعاد عن الطرق غير القانونية في العمل لأي سبب كان	٤,٥٢	٠,٧٣	عالية جدا
٥	التحلي بالصبر عند التعامل مع العملاء مهما كانت تصرفاتهم	٤,٥٠	٠,٦٥	عالية جدا
٦	القيام بحل مشكلات العمل عن طريق التشاور والديمقراطية	٤,٤٥	٠,٦٩	عالية جدا
٧	تأدية العمل بطريقة يشعر فيها الآخرون بأن الجميع في خدمتهم	٤,٤٥	٠,٦٩	عالية جدا
القيم الأخلاقية		٤,٥٢	٠,٤٥	عالية جدا

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام لمجال القيم الأخلاقية يعادل (٤,٥٢) أي بدرجة موافقة عالية جدا؛ كما أن أغلب فقرات المجال ذات موافقة عالية جدا، ففقرة «الهدوء واللباقة أثناء أداء العمل» حازت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ ٤,٥٩ وبانحراف معياري يقدر بـ ٠,٦٣، وفقرة «الابتناسم أثناء التعامل مع عملاء المؤسسة» حازت على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ ٤,٥٨ وبانحراف معياري يقدر بـ ٠,٦٣، كما حازت الفقرة «الوضوح في التعامل مع الآخرين في المؤسسة» على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ ٤,٥٥ وبانحراف معياري يقدر بـ ٠,٦٣، وفقرة «الابتعاد عن الطرق غير القانونية في العمل لأي سبب كان» حازت على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ ٤,٥٢ وبانحراف معياري يقدر بـ ٠,٧٣، بينما فقرة «التحلي بالصبر عند التعامل مع العملاء مهما كانت تصرفاتهم» حازت على المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ ٤,٥٠ وبانحراف معياري يقدر بـ ٠,٦٥، و«القيام بحل مشكلات العمل عن طريق التشاور والديمقراطية» حازت على متوسط حسابي بلغ ٤,٤٥ وبانحراف معياري يقدر بـ ٠,٦٩، مما يجعلها في المرتبة السادسة، وفقرة «تأدية العمل بطريقة يشعر فيها الآخرون بأن الجميع في خدمتهم» حازت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ ٤,٤٥ وبانحراف معياري يقدر بـ ٠,٦٩. والجدول (١٦) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال قيم المعرفة والابتكار.

جدول (١٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال قيم المعرفة والابتكار مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=٢٤٧٨)

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١	السعي للتأهيل والتقدم إلى أعلى المستويات	٤,٥٠	٠,٦٦	عالية جداً
٢	الالتزام بثقافة النظم والقوانين العامة والخاصة بالمؤسسة	٤,٤٩	٠,٦٨	عالية جداً
٣	متابعة التطورات في مجال العمل	٤,٤٧	٠,٦٣	عالية جداً
٤	إطلاع المسؤولين في العمل على الأفكار الجديدة التي يتم التوصل إليها لخدمة العمل	٤,٤٦	٠,٧٠	عالية جداً
٥	تجربة الأفكار الجديدة في المؤسسة	٤,٣٠	٠,٦٩	عالية جداً
قيم المعرفة والابتكار		٤,٤٤	٠,٥٠	عالية جداً

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام لمجال قيم المعرفة والابتكار يعادل (٤,٤٤) أي بدرجة موافقة عالية جداً؛ كما أن أغلب فقرات المجال ذات موافقة عالية جداً، فقرة «السعي للتأهيل والتقدم إلى أعلى المستويات» حازت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ ٤,٥٠ وانحراف معياري يقدر بـ ٠,٦٦ بينما فقرة «الالتزام بثقافة النظم والقوانين العامة والخاصة بالمؤسسة» حازت على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ ٤,٤٩ وانحراف معياري يقدر بـ ٠,٦٨، بينما فقرة «متابعة التطورات في مجال العمل» حازت على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ ٤,٤٧ وانحراف معياري يقدر بـ ٠,٦٣ أما فقرة «إطلاع المسؤولين في العمل على الأفكار الجديدة التي يتم التوصل إليها لخدمة العمل» فقد حازت على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ ٤,٤٦ وانحراف معياري يقدر بـ ٠,٧٠، أما فقرة «تجربة الأفكار الجديدة في المؤسسة» فقد حازت على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ ٤,٣٠ وانحراف معياري يقدر بـ ٠,٦٩.

### إجابة السؤال الثاني: ما مستويات التوافق المهني السائدة لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان؟

وللتعرف على ترتيب أبعاد التوافق المهني، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد التوافق المهني، والجدول (١٧) يوضح ذلك.

جدول (١٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد التوافق المهني مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=٢٤٧٨)

رقم	مجالات التوافق المهني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١	علاقات العمل	٣,٩٩	٠,٨٦	عالية
٢	نظم العمل وإجراءاته	٣,٨٦	٠,٩٥	عالية
٣	البعد الاقتصادي للعمل	٣,٧٤	٠,٨٣	عالية
٤	ظروف العمل وطبيعته	٣,٠٦	٠,٨٥	متوسطة
الإجمالي		٣,٧٥	٠,٦٦	عالية

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن مستوى التوافق المهني على أبعاد «علاقات العمل - نظم العمل وإجراءاته - البعد الاقتصادي للعمل» كان عالياً لدى أفراد عينة الدراسة؛ إذ تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣,٧٤-٣,٩٩) ما عدا بعد ظروف العمل حيث بلغ متوسطه الحسابي (٣,٠٦) بدرجة موافقة متوسطة.

وللتعرف على مستويات التوافق المهني السائدة لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان؛ تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات البعد الذي تنتمي إليه، ثم المتوسط العام لكل بعد من أبعاد مقياس التوافق المهني، والجدول (١٨) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد ظروف العمل وطبيعته.

جدول (١٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد ظروف العمل وطبيعته مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=٢٤٧٨)

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١	أشعر أن عملي أفضل من أي عمل آخر	٤,٠٨	١,٠٥	عالية
٢	وظيفتي قد تسبب لي مرضاً جسيماً مستقبلاً	٣,٢٧	١,٤٧	متوسطة
٣	أشعر بعدم العدالة في توزيع الرواتب في المؤسسة التي أعمل فيها	٣,٢٠	١,٥٧	متوسطة
٤	ربما ستلغى وظيفتي من الهيكل التنظيمي للمؤسسة	٢,٦٠	١,٣٣	متوسطة
٥	تشعرني المؤسسة بأنها سوف تستغني عني في أي وقت	٢,١٦	١,٤٣	منخفضة
ظروف العمل وطبيعته		٣,٠٦	٠,٨٥	متوسطة

من الجدول السابق يلاحظ أن المتوسط العام لبعد ظروف العمل وطبيعته كان متوسطاً حيث بلغ متوسطه الحسابي (٣,٠٦)، وانحرافه المعياري (٠,٨٥) مما يعني أن أفراد عينة الدراسة يمتلكون توافق مهني بدرجة موافقة متوسطة في بعد ظروف العمل وطبيعته. وقد تفاوتت درجة الموافقة على فقرات البعد؛ فمنها ما حاز على درجة موافقة عالية للفقرة «أشعر أن عملي أفضل من أي عمل آخر» ذات المتوسط الحسابي (٤,٠٨) ومنها ما حاز على درجة موافقة متوسطة للفقرات «وظيفتي قد تسبب لي مرضاً جسيماً مستقبلاً» و«أشعر بعدم العدالة في توزيع الرواتب في المؤسسة التي أعمل فيها» و«ربما ستلغى وظيفتي من الهيكل التنظيمي للمؤسسة» وقد تراوح متوسطاتها الحسابية بين (٣,٢٧-٢,٦٠) بينما حازت الفقرة «تشعرني المؤسسة بأنها سوف تستغني عني في أي وقت» على درجة موافقة منخفضة وبمتوسط حسابي على التوالي (٣,٠٦) وللتعرف على البعد الاقتصادي للعمل؛ فإن الجدول (١٩) يوضح ذلك.

جدول (١٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الاقتصادي للعمل مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=٢٤٧٨)

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١	يقدم لي الزملاء في العمل المساعدة عندما احتاج إليهم	٤,٢٣	٠,٩٢	عالية جداً
٢	أشعر بالأمان المادي على مستقبل أسرتي طالما أنني أعمل في هذه الوظيفة	٣,٧٣	١,٢٩	عالية
٣	الراتب الذي أتقاضاه يفي لاحتياجاتي المعيشية الأساسية	٣,٦٨	١,٣٥	عالية
٤	أشعر بأن وضعي المادي سيتحسن في هذه الوظيفة	٣,٥٥	١,٢٨	عالية
٥	يكشف لي زملائي في العمل عن نقاط ضعفي في العمل	٣,٥٤	١,١٥	عالية
البعد الاقتصادي للعمل		٣,٧٤	٠,٨٣	عالية

يتضح من الجدول السابق أن جميع فقرات البعد الاقتصادي للعمل قد حصلت على درجة موافقة عالية، تراوح متوسطها الحسابي بين (٣,٧٣-٣,٥٤) باستثناء الفقرة «يقدم لي الزملاء في العمل المساعدة عندما احتاج إليهم» فقد حازت

على توافق مهني عال جدا بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٣) وانحراف معياري يُقدر بـ (٠,٩٢). وبالتالي فإن مستوى التوافق المهني في البعد الاقتصادي للعمل مرتفع، حيث بلغ متوسطه الحسابي (٣,٧٤). والجدول (٢٠) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات بعد علاقات العمل.

جدول (٢٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد علاقات العمل مرتبة ترتيبا تنازليا (ن=٢٤٧٨)

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١	رئيسي المباشر يقدر ظروفه الشخصية	٤,٣٤	٠,٩٥	عالية جدا
٢	يقيم رئيسي المباشر أدائي بعدالة	٤,٢٢	١,٠١	عالية جدا
٣	أتمنى أن أعمل مع رئيسي الحالي باستمرار	٤,٢١	١,١٢	عالية جدا
٤	يقدر رئيسي المباشر المجهود الذي أبذله في أداء العمل	٤,٢٠	١,٠٣	عالية جدا
٥	أشعر بالسعادة والاطمئنان عند وجود رئيسي المباشر أثناء أدائي لعملي	٤,١٨	١,٠٥	عالية
٦	المؤسسة التي أعمل فيها تسعى إلى مواكبة كل جديد وتشجعنا على التغيير	٣,٩٤	١,١٣	عالية
٧	أشعر أن رئيسي في العمل يهتم بما أقدم من أفكار ويحاول تطبيقها	٣,٩٢	١,١٣	عالية
٨	أشعر بالارتياح لأن الإدارة تأخذ بمقترحات الموظفين عند صياغة القرارات الإدارية	٣,٨٥	١,١٩	عالية
٩	الإدارة في العمل لديها نظام فعال لمناقشة الشكاوى ومعالجتها	٣,٧٣	١,٢١	عالية
١٠	المؤسسة التي أعمل فيها لديها معايير موضوعية لوضع الشخص المناسب	٣,٧٠	١,٢٣	عالية
١١	اللوائح والقوانين في العمل تطبق على الجميع بعدالة	٣,٦٣	١,٣٢	عالية
بعد علاقات العمل		٣,٩٩	٠,٨٦	عالية

أظهرت نتائج الجدول السابق أن مستوى التوافق المهني في بعد علاقات العمل كان عاليا، حيث بلغ متوسطه الحسابي (٣,٩٩) وانحراف معياري بلغ (٠,٨٦) وأما على صعيد الفقرات فإن أغلب الفقرات حازت على توافق مهني عال وبمتوسطات حسابية تراوحت بين (٤,١٨-٣,٦٣) باستثناء الفقرات «رئيسي المباشر يقدر ظروفه الشخصية» و «يقيم رئيسي المباشر أدائي بعدالة» و «أتمنى أن أعمل مع رئيسي الحالي باستمرار» و «يقدر رئيسي المباشر المجهود الذي أبذله في أداء العمل» فقد كانت درجة الموافقة عالية جدا حيث بلغ متوسطاتها الحسابية (٤,٣٤) (٤,٢٢) (٤,٢١) (٤,٢٠). والجدول (٢١) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات بعد نظم العمل وإجراءاته.

جدول (٢١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده نظم العمل وإجراءاته مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=٢٤٧٨)

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١	يتم الإعلان عن النظم واللوائح الخاصة بالمؤسسة للجميع	٤,٠٢	١,١٣	عالية
٢	الإدارة تسمع لجميع الأطراف عند حصول أي خلاف	٤,٠٠	١,١٦	عالية
٣	الإدارة تقف إلى جانب الموظف عند تعرضه لمشكلات شخصية	٣,٩٧	١,٢٢	عالية
٤	المؤسسة تراجع اللوائح الإدارية كلما دعت الحاجة لذلك	٣,٩٣	١,١٣	عالية
٥	إدارة المؤسسة تتبع نظام تفويض الصلاحيات الإدارية كل في مجال تخصصه	٣,٨٦	١,١٤	عالية
٦	المؤسسة تسعى إلى جذب أفضل الكفاءات للعمل فيها	٣,٨٤	١,٢٣	عالية
٧	الإدارة لديها نظام فعال لرقابة الأداء	٣,٧٢	١,٢٢	عالية
٨	البرامج التدريبية توزع على الموظفين بعدالة وحسب الاحتياج	٣,٥٦	١,٣٥	عالية
نظم العمل وإجراءاته		٣,٨٦	٠,٩٥	عالية

يتضح من الجدول السابق أن بعد نظم العمل وإجراءاته يتمتع بدرجة موافقة عالية بمتوسط حسابي بلغ ٣,٨٦ وانحراف معياري ٠,٩٥؛ إذ أن جميع فقرات البعد حازت على درجة موافقة عالية، وبمتوسطات حسابية تراوحت بين (٣,٥٦-٤,٠٢) بجميع فقراته، وهذا يعني أن مستوى التوافق المهني في هذا البعد كان عالياً لدى أفراد عينة الدراسة.

**إجابة السؤال الثالث:** هل توجد فروق في قيم العمل لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان وفق متغيرات النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة والمديريات التابعة لوزارة التربية والتعليم؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم التعرف على الفروق بحساب اختبار الاعتدالية (اختبار كلومجروف - سميرنوف)، وذلك للتأكد من أن عينة الدراسة المسحوبة من مجتمع الدراسة والذي تتبع بياناته التوزيع الطبيعي، والجدول (٢٢) يوضح ذلك.

جدول (٢٢): نتائج اختبار (اختبار كلومجروف - سميرنوف)

المتوافق المهني	قيم العمل	العدد
٢٤٧٨	٢٤٧٨	
٣,٧٥	٤,٤٤	المتوسط الحسابي
٠,٦٦	٠,٣٦	الانحراف المعياري
٤,٧	٣,٢	اختبار كلومجروف - سميرنوف
,٠٠٠	,٠٠٠	مستوى الدلالة

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلالة أقل من (٠,٠٥) أي يوجد فرق؛ بمعنى أن العينة لا تتبع التوزيع الطبيعي، وعليه يستلزم استخدام الأساليب اللامعلمية في استخراج الفروق بين المتغيرات. وبالنسبة للفروق في قيم العمل بين موظفي وزارة التربية والتعليم، والتي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، استخدمت الدراسة اختبار (مان-ويتني)، والجدول (٢٣) يوضح ذلك.

جدول (٢٣): نتائج اختبار (مان- ويتني) لمعرفة الفروق بين النوع الاجتماعي في قيم العمل (ذكور = ١٢٩٩، إناث = ١١٧٩)

قيم العمل	النوع الاجتماعي	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	مستوى الدلالة	التعليق
قيم الالتزام والانتماء للعمل	ذكور	١٢٢٤,٤٠	١٥٩٠٤٩١,٥٠	٧٤٦١٤١,٥٠٠	,٢٦٨	غير دالة
	إناث	١٢٥٦,١٤	١٤٨٠٩٨٩,٥٠			
قيم إتقان العمل	ذكور	١٢٠٥,٦٩	١٥٦٦١٩٥,٠٠	٧٢١٨٤٥,٠٠٠	,٠١٣	دالة
	إناث	١٢٧٦,٧٥	١٥٠٥٢٨٦,٠٠			
قيم التعاون	ذكور	١١٨١,٩٠	١٥٣٥٢٩٠,٠٠	٦٩٠٩٤٠,٠٠٠	,٠٠٠	دالة
	إناث	١٣٠٢,٩٦	١٥٣٦١٩١,٠٠			
القيم الأخلاقية	ذكور	١١٥٦,٣٧	١٥٠٢١١٩,٥٠	٦٥٧٧٦٩,٥٠٠	,٠٠٠	دالة
	إناث	١٣٣١,١٠	١٥٦٩٣٦١,٥٠			
قيم المعرفة والابتكار	ذكور	١١٨٨,٦٢	١٥٤٤٠٢٢,٠٠	٦٩٩٦٧٢,٠٠٠	,٠٠٠	دالة
	إناث	١٢٩٥,٥٥	١٥٢٧٤٥٩,٠٠			
قيم العمل ككل	ذكور	١١٧٩,٥٤	١٥٣٢٢١٧,٠٠	٦٨٧٨٦٧,٠٠٠	,٠٠٠	دالة
	إناث	١٣٠٥,٥٧	١٥٣٩٢٦٤,٠٠			

يوضح الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (٠,٠٥) في مقياس قيم العمل ككل تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث، كما توجد فروق في قيم إتقان العمل وقيم التعاون والقيم الأخلاقية وقيم المعرفة والابتكار لصالح الإناث أيضاً، ولا توجد أي فروق بين الذكور والإناث في قيم الالتزام والانتماء للعمل.

وللتعرف على الفروق بين سنوات الخبرة في قيم العمل، استخدمت الدراسة اختبار (كروسيكال ويلز) للتعرف على النتائج والجدول (٢٤) يوضح ذلك.

جدول (٢٤): نتائج اختبار (كروسيكال ويلز) لمعرفة الفروق بين سنوات الخبرة في قيم العمل (ن=٢٤٧٨)

المجال	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	كا	درجات الحرية	مستوى الدلالة
قيم الالتزام والانتماء للعمل	٥-١	٤٧١	١٢٥٨,٩٩	١,٠٦	٢	,٥٨٩
	١٠-٦	٧٧٥	١٢١٩,٢٢			
	١١ سنة فأعلى	١٢٣٢	١٢٤٤,٨٠			
قيم إتقان العمل	٥-١	٤٧١	١١٨٥,٨٢	١٦,٢٣	٢	,٠٠٠
	١٠-٦	٧٧٥	١١٨٠,٠٢			
	١١ سنة فأعلى	١٢٣٢	١٢٩٧,٤٤			
قيم التعاون	٥-١	٤٧١	١٢٧١,٠٢	١,٧٨	٢	,٤٠٩
	١٠-٦	٧٧٥	١٢١٦,٣٠			
	١١ سنة فأعلى	١٢٣٢	١٢٤٢,٠٥			
القيم الأخلاقية	٥-١	٤٧١	١٢١٩,٣٠	٥,٥٣	٢	,٠٦٣
	١٠-٦	٧٧٥	١١٩٩,١٨			
	١١ سنة فأعلى	١٢٣٢	١٢٧٢,٥٩			
قيم المعرفة والابتكار	٥-١	٤٧١	١٣١١,٩٦	٦,٨٨	٢	,٠٣٢
	١٠-٦	٧٧٥	١٢٤٠,٥٤			
	١١ سنة فأعلى	١٢٣٢	١٢١١,١٤			
قيم العمل	٥-١	٤٧١	١٢٤٢,٥٩	٣,٦٠	٢	,١٦٥
	١٠-٦	٧٧٥	١٢٠٠,٦٢			
	١١ سنة فأعلى	١٢٣٢	١٢٦٢,٧٧			

تشير نتائج اختبار (كروسيكال ويلز) في الجدول إلى وجود فروق في بعض مجالات مقياس قيم العمل تُعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من ٠,٠٥ في قيم إتقان العمل وقيم المعرفة والابتكار لصالح أفراد العينة الذين سنوات خبرتهم من ١١ سنة فأعلى، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في قيم الالتزام والانتماء للعمل، وقيم التعاون، والقيم الأخلاقية، وعموماً فإن مقياس قيم العمل ككل غير دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥؛ أي لا يوجد فرق بين موظفي وزارة التربية والتعليم في قيم العمل. كما تم استخدام اختبار (كروسيكال ويلز) للتعرف على الفروق بالنسبة لمتغير المديرية التابعة لوزارة التربية والتعليم في قيم العمل، والجدول (٢٥) يوضح ذلك.

جدول (٢٥): نتائج اختبار (كروسيكال ويلز) لمعرفة الفروق بين قطاعات وزارة التربية والتعليم في قيم العمل (ن = ٢٤٧٨)

مستوى الدلالة	درجات الحرية	كا	متوسط الرتب	العدد	القطاع
,٠٢٨	١١	٢١,٥٥٦	١٢٢٦,١٩	٢٣١	المديريات التابعة لديوان عام الوزارة
			١٣٣٢,٢٩	٢٨٨	مسقط
			١٢٢٩,٦٥	٤٢٥	شمال الباطنة
			١١١٩,٣٢	٣٤٢	جنوب الباطنة
			١٢١٨,٧٣	٢٢٤	شمال الشرقية
			١٢١٧,٣٥	١٧٨	جنوب الشرقية
			١٣٠٦,٦٥	٢٢٠	الداخلية
			١٣٤٦,١٧	١٠٦	البريمي
			١٢١٤,٥٠	٢٠٢	الظاهرة
			١٢٠١,٩٩	٨٢	مسندم
			١٢٨٧,٠٦	٨١	ظفار
			١٣٢٤,٦٥	٩٩	الوسطى

قيم العمل

يتضح من الجدول السابق أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (٠,٠٥) على مقياس قيم العمل تعزى لمتغير المديريات التابعة لوزارة التربية والتعليم لصالح المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة البريمي.

**إجابة السؤال الرابع:** هل توجد فروق في التوافق المهني لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان

تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة والمديريات التابعة لوزارة التربية والتعليم؟ وللتعرف على الفروق بين النوع الاجتماعي في التوافق المهني، استخدمت الدراسة اختبار (مان- ويتني). والجدول (٢٦) يوضح ذلك.

جدول (٢٦): نتائج اختبار (مان- ويتني) لمعرفة الفروق بين النوع الاجتماعي في التوافق المهني (ن = ٢٤٧٨)

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة U	مجموع الرتب	متوسط الرتب	النوع الاجتماعي	التوافق المهني
دالة	,٠٠٠	٦٧٢١٤٤,٠٠٠	١٧٠٣٧٢٧,٠٠	١٣١١,٥٧	ذكور	ظروف العمل وطبيعته
			١٣٦٧٧٥٤,٠٠	١١٦٠,١٠	إناث	
دالة	,٠٠٠	٦٠٦٣٤٤,٥٠٠	١٤٥٠٦٩٤,٥٠	١١١٦,٧٨	ذكور	البعد الاقتصادي للعمل
			١٦٢٠٧٨٦,٥٠	١٣٧٤,٧١	إناث	
دالة	,٠٠٠	٦٦٦٣٨٠,٥٠٠	١٥١٠٧٣٠,٥٠	١١٦٢,٩٩	ذكور	بعد علاقات العمل
			١٥٦٠٧٥٠,٥٠	١٣٢٣,٧٩	إناث	
دالة	,٠٠٠	٦٤٧٤٨٥,٥٠٠	١٤٩١٨٣٥,٥٠	١١٤٨,٤٥	ذكور	بعد نظم العمل وإجراءاته
			١٥٧٩٦٤٥,٥٠	١٣٣٩,٨٢	إناث	
دالة	,٠٠٠	٦٥٧٤٩٦,٥٠٠	١٥٠١٨٤٦,٥٠	١١٥٦,١٦	ذكور	التوافق المهني
			١٥٦٩٦٣٤,٥٠	١٣٣١,٣٣	إناث	

يتضح من الجدول السابق أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (٠,٠٥) في مقياس التوافق المهني ككل وفي جميع أبعاد المقياس تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث، باستثناء بعد ظروف العمل وطبيعته فقد كان لصالح الذكور. وللتعرف على الفروق بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة في التوافق المهني، استخدمت الدراسة اختبار (كروسيكال ويلز). والجدول (٢٧) يوضح ذلك.

جدول (٢٧): نتائج اختبار (كروسيكال ويلز) لمعرفة الفروق بين سنوات الخبرة في التوافق المهني (ن = ٢٤٧٨)

البعد	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	كا	درجات الحرية	مستوى الدلالة
ظروف العمل وطبيعته	٥-١	٤٧١	١٢٥٧,٠٥	٣,١٥٠	٢	,٢٠٧
	١٠-٦	٧٧٥	١٢٦٨,٩٨			
	١١ سنة فأعلى	١٢٣٢	١٢١٤,٢٤			
البعد الاقتصادي للعمل	٥-١	٤٧١	١٢٨٣,٩٣	٢,٨٩٧	٢	,٢٣٥
	١٠-٦	٧٧٥	١٢٤٥,١٤			
	١١ سنة فأعلى	١٢٣٢	١٢١٨,٩٧			
بعد علاقات العمل	٥-١	٤٧١	١٢٤٥,٨٦	١,٤٨٢	٢	,٤٧٧
	١٠-٦	٧٧٥	١٢١٣,٩١			
	١١ سنة فأعلى	١٢٣٢	١٢٥٣,١٧			
بعد نظم العمل وإجراءاته	٥-١	٤٧١	١٢٨١,٣١	٢,٦٩٣	٢	,٢٦٠
	١٠-٦	٧٧٥	١٢٤٦,٥١			
	١١ سنة فأعلى	١٢٣٢	١٢١٩,١٠			
التوافق المهني	٥-١	٤٧١	١٢٦٧,١٢	١,٢١٢	٢	,٥٤٥
	١٠-٦	٧٧٥	١٢٤٤,٨٥			
	١١ سنة فأعلى	١٢٣٢	١٢٢٥,٥٨			

تشير نتائج اختبار (كروسيكال ويلز) في الجدول إلى عدم وجود فروق في مقياس التوافق المهني ككل وكذلك في أبعاده تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

كما تم استخدام اختبار (كروسيكال ويلز) للتعرف على الفروق بالنسبة لمتغير المديرية التابعة لوزارة التربية والتعليم في التوافق المهني، والجدول (٢٨) يوضح ذلك.

جدول (٢٨): نتائج اختبار (كروسيكال ويلز) لمعرفة الفروق بين المديریات التابعة لوزارة التربية والتعليم في التوافق المهني (ن=٢٤٧٨)

مستوى الدلالة	درجات الحرية	كا	متوسط الرتب	العدد	القطاع	قيم العمل		
,٠٠٠	١١	١١٥,٢٣٧	٩١٢,٤٩	٢٣١	المديریات التابعة لديوان عام الوزارة			
			١٠٨٣,٥١	٢٨٨	مسقط			
			١٤٠٧,٩٢	٤٢٥	شمال الباطنة			
			١١٧٨,٠٩	٣٤٢	جنوب الباطنة			
			١٢٧٠,٤٤	٢٢٤	شمال الشرقية			
			١٣١٧,٧٢	١٧٨	جنوب الشرقية			
			١٢٠٣,١٢	٢٢٠	الداخلية			
			١٣٠٨,١١	١٠٦	البريمي			
			١٣١٠,٩٨	٢٠٢	الظاهرة			
			١٤٥٠,٨١	٨٢	مسندم			
			١٥٢٩,٦٤	٨١	ظفار			
			١١٨٣,٩٤	٩٩	الوسطى			
								المديریات العامة للتربية والتعليم بالمحافظات التعليمية

يتضح من الجدول السابق أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من ( ٠,٠٥ ) على مقياس التوافق المهني تعزى لمتغير المديریات التابعة لوزارة التربية والتعليم لصالح المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار.

### إجابة السؤال الخامس: ما طبيعة العلاقة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان؟

وللتحقق من صحة السؤال السابق، تم حساب معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، والجدول (٢٩) يوضح ذلك.

جدول (٢٩): قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي وزارة التربية والتعليم (ن=٢٤٧٨)

قيم العمل	قيم التعاون	قيم الالتزام والالتزام للعمل	القيم الأخلاقية	قيم إنقار العمل	قيم المعرفة والابتكار		
,٢٤٧ <sup>xx</sup>	,١٨٥ <sup>xx</sup>	,٢٢٣ <sup>xx</sup>	,١٨١ <sup>xx</sup>	,١٨٣ <sup>xx</sup>	,٢٠٩ <sup>xx</sup>	معامل ارتباط بيرسون	بعد نظم العمل وإجراءاته
,٢٧٦ <sup>xx</sup>	,١٩١ <sup>xx</sup>	,٢٦٩ <sup>xx</sup>	,١٩٤ <sup>xx</sup>	,١٩٦ <sup>xx</sup>	,٢٤٢ <sup>xx</sup>	معامل ارتباط بيرسون	بعد علاقات العمل
,١٤٥ <sup>xx</sup>	,١٨٨ <sup>xx</sup>	,١٠٤ <sup>xx</sup>	,١١٧ <sup>xx</sup>	,٠٨٩ <sup>xx</sup>	,٠٩٦ <sup>xx</sup>	معامل ارتباط بيرسون	البعد الاقتصادي للعمل
,٠٣٣ -	,٠٣٩	,٠٣٥ -	,٠٧١ <sup>-xx</sup>	,٠٢٨ -	,٠١٨ -	معامل ارتباط بيرسون	ظروف العمل وطبيعته
,٢٥٩ <sup>xx</sup>	,٢١٨ <sup>xx</sup>	,٢٣٧ <sup>xx</sup>	,١٧٨ <sup>xx</sup>	,١٨٣ <sup>xx</sup>	,٢٢٠ <sup>xx</sup>	معامل ارتباط بيرسون	التوافق المهني

\*\* الارتباط دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

\* الارتباط دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة بين قيم العمل والتوافق المهني، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (٢٥٩) ، وهي دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)؛ وهذا يعني أنه كلما ارتفعت قيم العمل لدى موظفي وزارة التربية والتعليم ارتفع التوافق المهني لديهم. كما تشير نتائج الجدول إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين بعد ظروف العمل وطبيعته مع القيم الأخلاقية (-٠٧١) ، وهو دال عند مستوى دلالة (٠,٠١) ، وهذا يعني إنه كلما ارتفعت ظروف العمل وطبيعته انخفضت القيم الأخلاقية. كما أن هناك علاقة موجبة بين كل من بعد نظم العمل واجراءاته، وبعد علاقات العمل والبعد الاقتصادي مع قيم الالتزام والانتماء للعمل وقيم إتقان العمل والقيم الأخلاقية وقيم المعرفة والابتكار وقيم التعاون، وهي دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) ، وهذا يعني كلما ارتفعت قيم العمل ارتفعت مستويات أبعاد التوافق المهني.

## ثانياً: مناقشة النتائج

تعتبر قيم العمل من أهم الأسس المساعدة على توافق الموظف مهنيًا في الوظائف المختلفة (العطاس، ٢٠٠٩)، ولذلك أظهرت نتائج السؤال الأول ارتفاع مستوى قيم العمل لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة العبيدي (٢٠١٠) والتي أشارت إلى أن مستوى قيم العمل مرتفع جداً لدى الموظفين في القطاع العام والخاص بمدينة تعز، ودراسة فرحان (٢٠٠٤) والتي أظهرت توافر قيم العمل لدى أفراد عينة الدراسة. ويمكن تفسير ارتفاع قيم العمل بدرجة عالية جداً إلى أن موظفي وزارة التربية والتعليم ينتمون إلى بيئة ثقافية واحدة تحكمها معايير وقواعد دينية ساهمت في تنمية اتجاهات أخلاقية أدت بدورها إلى نمو قيم إيجابية انعكست بشكل مباشر على توظيف هذه القيم في مجال العمل. هذا بالإضافة إلى القوانين العامة والضوابط الإدارية المنظمة للعمل في مؤسسات المجتمع الحكومي، والتي قد يكون لها دور في تنمية قيم العمل لديهم خصوصاً في ظل الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية المتمثلة بزيادة النمو السكاني، وما يقابله من ارتفاع معدلات الباحثين عن عمل. كذلك طبيعة المجتمع العماني بأنه مجتمع متكامل يدعو إلى التراحم والتسامح والتعاون المستمد من مبادئ الشريعة الإسلامية، والتي أصبحت سمة بارزة يستمد منها القوة والتأثير على أفرادها، وأي خروج عليها يصبح خروجاً عن مبادئ الجماعة وأهدافها ومثلها العليا. وهذا ما أكدته القرني (٢٠٠٧) إذ أشار إلى أن الأبناء يظلون متمسكين بالمبادئ التي تربوا عليها، ويظهر أثر التربية على هذه القيم من خلال ممارساتهم للأعمال التي يقومون بها. فالأبناء الذين تربوا على الإخلاص والإتقان في العمل والانضباط وغيرها من أخلاقيات العمل المطلوبة نجدهم يطبقون ذلك خلال ممارساتهم لأعمالهم اليومية بكل صفاء نفس وطمأنينة قلب. كما يمثل الإعلام دوراً بارزاً في تنمية قيم العمل، وفي ترتيب سلم الاتجاهات، بل إن له تأثيراً مباشراً على معتقدات الفرد والتي تنعكس بدورها على مبادئه وقيمه.

كما أظهرت نتائج الدراسة الحالية ارتفاع مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينتها، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الشيخ (٢٠٠٩) والتي أشارت إلى أن أفراد عينتها يمتلكون مظاهر التوافق المهني، وتختلف مع دراسة العبيدي (٢٠١٠) والتي أظهرت نتائجها أن مستوى التوافق المهني لدى موظفي القطاع العام والخاص كان متوسطاً. وكذلك مع دراسة السماري (٢٠٠٩) والتي أشارت إلى أن مستوى التوافق المهني كان متوسطاً لدى العاملين بقوات الطوارئ الخاصة. ويعزو الباحثون في الدراسة الحالية هذه النتيجة إلى أجواء العمل المريحة التي يشعر بها الموظفون والحرية التي يتمتعون بها في ممارسة أعمالهم، إضافة إلى المكانة الاجتماعية التي يحظون بها وتساوي الأجور وفرص الترقية وفق نظام الخدمة المدنية المتبع في سلطنة عمان، كذلك تأثير البيئة الفيزيائية التي تبعث على الراحة في العمل. وقد يرجع ذلك أيضاً كما أشار العطاس (٢٠٠٩) إلى مواءمة متطلبات الوظيفة المهنية التي يزاولونها مع ميولهم واستعداداتهم وقدراتهم وخصائصهم الشخصية. كما يرى الباحثون في الدراسة الحالية أن ظروف العمل وطبيعته قد تؤثر على التوافق المهني لدى أفراد العينة، حيث أنه قد يرتفع كلما تم تحسين ظروف العمل من خلال شعور الموظف بالأمن الوظيفي والراحة النفسية في العمل الذي يؤديه، وهذا ما أشار إليه عوض (١٩٩٦) بأن الخوف من فقدان الوظيفة يجعل الفرد يشعر بالقلق والتوتر النفسي.

كما كشفت نتائج الدراسة الكمية عن وجود فروق في مقياس قيم العمل ككل تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة فرحان (٢٠٠٤)، ويمكن تفسير ذلك بأن الإناث يرغبن في إثبات وجودهن وتمييزهن في مواقع العمل المختلفة، كما أن الإناث أكثر قدرة من الذكور في الحكم على مدى توافر قيم العمل وفي مدى تأثيرها في السلوك لأنهن أقوى من الذكور في الملاحظة واكتشاف السمات الشخصية، وعليه فإن الإناث أكثر التزاماً بقيم العمل من الذكور؛ ولذلك يظهر في سلوكهن بشكل مستمر.

أما بالنسبة للفروق في قيم العمل والتي تعزى لمتغير سنوات الخبرة، فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق في مجالات مقياس قيم العمل تعزى لهذا المتغير، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة العبيدي (٢٠١٠) والصعب (٢٠٠٩) والتي أظهرت عدم وجود فروق في قيم العمل حسب متغير سنوات الخدمة. واختلفت مع نتائج دراسة الثبيتي (٢٠٠٩) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ويفسر الباحثون ذلك إلى أن ممارسة العمل وتكراره تكسب الموظف فهما لثقافة العمل التنظيمية، والتي تعطيه شعوراً بالتوجهات المشتركة لكل العاملين، وتعد مؤشراً لتصرفاتهم اليومية بمرور الزمن مما يؤدي إلى اكتسابهم الشعور بالهوية المهنية لأن قيم الالتزام والانتماء واتقان العمل تصبح حقيقية في عقولهم، وهذا ما أشار إليه اعتماد (١٩٩٢) في دراسته بأن قيم العمل مجموعة من الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه.

كما كشفت نتائج السؤال الثالث عن وجود فروق في مقياس قيم العمل تعزى لمتغير المديرية التابعة لوزارة التربية والتعليم لصالح المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة البريمي، وقد يرجع ذلك إلى تأثير الموقع الجغرافي للمحافظة في إكساب الموظفين الرغبة في تأكيد الاعتراف بأهميتهم وتقديرهم من قبل المسؤولين في وزارة التربية والتعليم. حيث أن طبيعة قيم العمل في البيئات المهنية تكاد تكون واحدة، مما يملئ على ممارسيه إظهار تلك القيم في المواقف والأنشطة التي يعيشونها أو يؤدونها ليكسبوا ثقة وتقدير من حولهم من المسؤولين.

كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني يعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الشافعي (٢٠٠٢)، والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في التوافق المهني لدى ممرضين وممرضات المستشفيات الحكومية. ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن المرأة لديها القدرة على التكيف مع مطالب المجتمع، وتحقيق التوافق مع نظم العمل وإجراءاته، كما أنها تمتاز بقدر كبير من الكفاءة في تكوين العلاقات الاجتماعية مع الوسط المحيط بها وفق مختلف الوظائف، وذلك لأنها تكتسب تقديرها لذاتها من علاقاتها مع الآخرين. هذا بالإضافة إلى أن المرأة في المجتمعات الإسلامية لا تتحمل مسؤوليات النفقة على الأسرة، وإنما يلزم الرجل بالإنفاق عليها، ولذلك لا تهتم بالمرود المادي كثيراً مقارنة بالرجل، مما يشعرها بنوع من التوافق المهني في محيط العمل.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من الصعب (٢٠٠٩)، العبيدي (٢٠١٠)، والشافعي (٢٠٠٢) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ويرجع ذلك إلى أن التوافق المهني لموظفي وزارة التربية والتعليم يرتبط بالمهنة وبمكانياتها أكثر من عدد سنوات الخبرة؛ فظروف العمل وطبيعته، والبعد الاقتصادي للعمل لا تتحدد بسنوات الخبرة، خصوصاً بعد صدور قانون تعديل رواتب الموظفين بالخدمة المدنية. كذلك بعد علاقات العمل لا يمكن تحديده بسنوات الخبرة؛ فالعلاقة مع الزملاء تزداد وتقوى بمرور الوقت، أما فيما يتعلق بالمسؤولين والإدارة فإن تعاملهم مع العاملين يكون حسب الانضباط وكفاءة الموظف لا حسب أقدميته في المؤسسة. وأخيراً فإن بعد نظم العمل وإجراءاته لا تتعلق بسنوات الخبرة؛ فالمهام والواجبات واحدة لكل الموظفين حسب نوع الوظيفة، بغض النظر عن عدد سنوات عمله في تلك المؤسسة.

وكشفت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المديرية التابعة لوزارة التربية والتعليم لصالح المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار، ويمكن تفسير ذلك بأن موظفي المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار يتمتعون بقدر من التلاؤم مع أنفسهم ومع الوظيفة المهنية التي يقومون بها؛ وذلك بسبب المرونة في تطبيق نظم العمل وإجراءاته، وكذلك وجود علاقات في العمل تكاد تكون قوية من حيث التعاون والعمل كفريق واحد مقارنة بالمحافظات الأخرى، هذا بالإضافة إلى الشعور بالأمان المادي وتقديم المساعدة المادية لهم من قبل الزملاء ورؤساء العمل، وإمكانية الحصول على ضروريات الحياة المختلفة.

كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين قيم العمل والتوافق المهني، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الصعب (٢٠٠٩) والتي أشارت إلى وجود علاقة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى مرشدي المدارس في تعليمية الليث. ويعلل الباحثون وجود علاقة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى موظفي وزارة التربية والتعليم، إلى وجود ارتباطات بين قيم العمل والتوافق المهني، حيث أن طبيعة السياقات الثقافية والاجتماعية التي يكتسب منها الفرد العماني قيمه ومبادئه في شتى مجالات حياته، تصبح سلوكاً يوجه تصرفاته. فقد ذكر الجمل (١٩٩٥)، والقرني (٢٠٠٧) أن المؤسسات التعليمية تسعى إلى غرس مجموعة من القيم تجعلهم يلتفتون حول الجماعة، والتي تعتبر الناتج الأهم للتربية. لذلك نجد الموظف العماني يتمسك بتلك القيم من خلال ممارسته للأعمال التي يقوم بها.

### ثالثاً: التوصيات والمقترحات

#### • التوصيات

١. التأكيد على إصدار تصنيف وتوصيف مهني للوظائف في القطاع الحكومي بشكل عام ووزارة التربية والتعليم بشكل خاص؛ ليتعرف كل موظف على مسؤولياته وواجباته.
٢. توفير البيئة المناسبة للعمل التعاوني من خلال التشجيع على العمل الجماعي، وتبادل الخبرات بين الموظفين، وخصوصاً الموظفين المنتسبين لوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان بجميع فروعها.
٣. العمل على تحسين ظروف العمل وطبيعته لموظفي وزارة التربية والتعليم من خلال توفير التأمين الصحي.
٤. إيجاد آلية مناسبة لتحقيق العدالة في توزيع الرواتب لدى موظفي القطاع الحكومي سواء التابعة للخدمة المدنية أو ديوان البلاط السلطاني.

#### • المقترحات

١. إجراء دراسة تنبؤية باستخدام تحليل الانحدار الخطي للتعرف على قيم العمل الأكثر تنبؤاً بالتوافق المهني.
٢. إجراء دراسة لشرح الاختلاف في المؤشرات السلوكية لقيم العمل بين الذكور والإناث.

# المراجع العربية والأجنبية

## المراجع العربية

١. آل ياسين، ملاذ محمد (٢٠١٠). علاقة القيم الإدارية بأنماط السلوك القيادي للمدير الصيني في المنشآت الصناعية الصغيرة (رسالة ماجستير غير منشورة). الأكاديمية العربية المفتوحة- كلية الإدارة والاقتصاد، الدنمارك.
٢. إبراهيم، فتحي محمد (١٩٩٢). دور النشاط الرياضي بالأكاديمية العربية للنقل البحري في التأثير على بعض القيم المهنية لدى طلابها (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة الزقازيق- كلية التربية الرياضية للبنين، جمهورية مصر العربية.
٣. أبو العينين، على خليل (١٩٨٨). القيم الإسلامية والتربية (ط١). المدينة المنورة: مكتبة الحلبي.
٤. أبو الفتوح، حمدي عطيفة (١٩٩٥). التربية وتنمية الاتجاهات العلمية من المنظور الإسلامي (ط١). المنصورة: دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع.
٥. أبو النيل، محمود السيد (١٩٧٢). علاقة الاضطرابات السيكوسوماتية بالتوافق المهني في الصناعة (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
٦. أبو عريج، محمد (١٩٩٧). التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات المهنية والشخصية المهنية لدى المرشدين الطلابيين بمدينة الرياض (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٧. أحمد، زايد؛ وعلام، اعتماد (١٩٩٢). مقياس العمل الإطار النظري ودليل المقياس. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
٨. أحمد، لطفي بركات (١٩٨٦). فلسفة التربية. الرياض: دار المريخ للنشر.
٩. الأغا، إحسان؛ الأستاذ، محمود (١٩٩٩). تصميم البحث التربوي. غزة: مطبعة الرنتيسي.
١٠. باعجاجة، سالم سعيد (١٩٩٩). المبادئ والقيم الإسلامية وأثرها على أداء العمل. جدة: مكتبة بستان المعرفة.
١١. بدوي، أحمد (١٩٧٧). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. بيروت: مكتبة لبنان.
١٢. البوسعيدي، راشد بن حمد (٢٠١٢). التعليم الأساسي وتنمية قيم العمل دراسة اجتماعية تحليلية لمضامين كتب اللغة العربية في مرحلة التعليم الأساسي في سلطنة عمان. مجلة جامعة دمشق، ٢٨ (٢)، ٢٥٥-٣١١.
١٣. الثبيتي، ساعد بن سعيد (٢٠٠٩). قيم العمل والسلوك التوكيدي لدى عينة من طلاب الإعلام والصحفيين العاملين في بعض الصحف السعودية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
١٤. الجلاد، ماجد زكي (٢٠٠٥). تعلم القيم وتعليمها تصور نظري وتطبيقي لطرائق واستراتيجيات تدريس القيم. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
١٥. الجمل، علي أحمد (١٩٩٥). القيم ومناهج التاريخ الإسلامي. القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع.
١٦. الحسن، عرمة (٢٠٠٧). ضمان جودة التعليم العربي بما يستجيب لاحتياجات سوق العمل. دراسات وأبحاث المنتدى العربي للترقية والتعليم (٢٤-٢٥ / إبريل). ١١-٢٣.
١٧. حمادات، محمد (٢٠٠٥). قيم العلم والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس. الأردن، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
١٨. خير الدين، موسى؛ والنجار، محمود (٢٠١٠). أثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية. بحث غير منشور، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.
١٩. دويدار، عبدالفتاح محمد (٢٠٠٠). أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
٢٠. زاهر، ضياء الدين (١٩٩١). القيم في العملية التربوية. القاهرة: مركز الكتاب للنشر.
٢١. زهران، حامد عبد السلام (١٩٩٧). الصحة النفسية والعلاج النفسي (ط٣). القاهرة: عالم الكتب.
٢٢. زهران، حامد عبد السلام (١٩٨٥). علم النفس الاجتماعي. القاهرة: عالم الكتاب.
٢٣. زهران، حامد عبد السلام (١٩٨٢). علم نفس النمو (ط٤). القاهرة: عالم الكتاب.
٢٤. السالم، مؤيد؛ والرويح، سنان (١٩٩٩). القيم الإدارية للمدير الصناعي في العراق (دراسة ميدانية). مجلة أبحاث اليرموك، ١٥ (١)، ٩.
٢٥. سعدات، محمد (٢٠٠١). القيم الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية دراسة مقارنة (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
٢٦. سعداوي، محمد عبد الله (١٩٩٨). العلاقة بين قيم العمل وجوانب الشخصية لدى موظفي خدمات العملاء بمطار الملك عبدالعزيز والملك خالد بالخطوط الجوية العربية السعودية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
٢٧. السماري، عبد الله (٢٠٠٦). التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية التربية، المملكة العربية السعودية.
٢٨. الشافعي، ماهر (٢٠٠٢). التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، دولة فلسطين.
٢٩. الشهري، عبد الله محمد (٢٠٠٢). قيم العمل: دافعية الإنجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

٣٠. الشيخ، فواز محمد (٢٠٠٩). التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
٣١. الصعب، محمد (٢٠٠٩). قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسين بتعليمه الليث والقنفذة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
٣٢. طه، فرج (١٩٨٠). سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج دراسة نظرية وميدانية في التوافق المهني والصحة النفسية. القاهرة: مكتبة الخانجي.
٣٣. طهطاوي، سيد أحمد (١٩٩٦). القيم التربوية في القصص القرآني (ط١). القاهرة: دار الفكر العربي.
٣٤. عبد الحميد، إبراهيم (١٩٩٨). علم النفس وتكنولوجيا الصناعة. القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
٣٥. عبدالله، نجلاء محمود (١٩٩٢). القيم التنظيمية للمديرين في الجهاز الحكومي القطري وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة تحليلية (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأردنية، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.
٣٦. العبيدي، عبد الملك غالب (٢٠١٠). قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي القطاعين العام والخاص في مدينة تعز دراسة مقارنة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة تعز، الجمهورية العربية اليمنية.
٣٧. عزوز، كتفيي (٢٠٠٨). الاتصال في الإدارة المدرسية الجزائرية وعلاقته بالرضا الوظيفي أساتذة التعليم المتوسط (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العقيد الحاج لخضر باتنة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
٣٨. العطاس، عبدالله أحمد (٢٠٠٩). فضائل الدم وقيم العمل والتوافق المهني لدى العاملين في مجموعة من الوظائف المهنية في مدينة مكة المكرمة (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
٣٩. عكاشة، محمود فتحي (١٩٩٩). علم النفس الصناعي. القاهرة: مطبعة الجمهورية.
٤٠. علام، صلاح الدين محمود (٢٠٠٦). القياس والتقويم التربوي والنفسى: أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة. القاهرة: دار الفكر العربي.
٤١. عوض، عباس (١٩٧٦). دراسات في علم النفس الصناعي والمهني. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
٤٢. عوض، عباس (١٩٩٦). الموجز في الصحة النفسية (ط٢). القاهرة: دار المعارف للطباعة.
٤٣. عوض، عباس (١٩٨٢). دراسات في علم النفس الصناعي والمهني. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
٤٤. غساني، أمل عبدالرحمن (١٩٨٥). القيم المهنية للأشخاص العاملين في الحقل الطبي والهندسية والتعليمية في منطقة. بحث غير منشور، كلية التربية بجامعة الأردن، عمان.
٤٥. الغلبي، ابراهيم فهد (٢٠٠١). العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والمنظمات في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر والإسلامي. ورقة مقدمة إلى الملتقى الثالث لتطوير الموارد البشرية، الرياض: المملكة العربية السعودية.
٤٦. فحجان، سامي خليل (٢٠١٠). التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة تعز، الجمهورية العربية اليمنية.
٤٧. فرحان، محمد عبدالعزيز (٢٠٠٤). مفهوم العمل وقيمه لدى العامل اليمني في القطاع العام. بحث غير منشور، وزارة الثقافة والسياحة، صنعاء، الجمهورية العربية اليمنية.
٤٨. القرني، عبدالله أحمد (٢٠٠٧). قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاق مهنة التعليم من منظور إسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
٤٩. كفاي، علاء الدين (١٩٩٠). الصحة النفسية. القاهرة: دار هجر.
٥٠. مرسي، كمال إبراهيم (١٩٨٨). المدخل إلى علم الصحة النفسية (ط١). الكويت: دار القلم للنشر والتوزيع.
٥١. المشعان، عويد سلطان (١٩٩٤). علم النفس الصناعي. بيروت: مكتبة الفلاح.
٥٢. ملحم، سامي (٢٠٠٠). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
٥٣. المليجي، عبدالمنعم (١٩٧١). النمو النفسي (ط٤). الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
٥٤. منسي، محمد عبد الحليم (ب.ت). التقويم التربوي ومبادئ الإحصاء. الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتاب.
٥٥. منصور، محمد جميل (١٩٧٢). دراسة تحليلية للقيم المرتبطة بالعمل لدى المراهقين المصريين (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية.
٥٦. المهنا، سعيد (٢٠٠٢). العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي جمارك مطار خالد الدولي بالرياض (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٥٧. نجاتي، محمد عثمان (١٩٦٤). علم النفس الصناعي (ط١١). القاهرة: دار النهضة العربية.
٥٨. نجاتي، محمد عثمان (١٩٨٤). علم النفس في حياتنا (ط١١). الكويت: دار القلم.
٥٩. وزارة الخدمة المدنية (٢٠١٣). إحصاء موظفي الخدمة المدنية ٢٠١٣/٦/٣٠. سلطنة عمان: المديرية العامة للمعلومات والإحصاء.
٦٠. وزارة الخدمة المدنية (٢٠٠٤). المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ بقانون الخدمة المدنية. سلطنة عمان، تم استرجاعه من الموقع الإلكتروني: <http://www.mocs.gov.om/LinkClick.aspx?fileticket=QfEkvMC1EEg=&tabid=147>
٦١. وزارة القوى العاملة (٢٠١٣). الإحصائيات الشهرية للقوى العاملة لشهر نوفمبر ٢٠١٣. سلطنة عمان، مسقط.
٦٢. الوكيل، حلمي؛ والمفتي، أمين (٢٠٠٥). أسس بناء المناهج وتنظيمها. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
٦٣. هيجان، عبد الرحمن (٢٠٠٤). أضواء على الأسرة والمجتمع من خلال الإسلام. دار أبو المجد للطباعة، القاهرة.

## المراجع الأجنبية

1. Allan, C., Ornstein & Daniel U. Levine (2000). **Foundations of Education** (7<sup>th</sup>). Boston, New York: Houghton Mifflin Company.
2. Hill, B.(1996). **Value and Values Education in Schools Issues and Challenges**. Unpublished Manuscript, Murdoch University: London.
3. Huff, L., & Kelly, I. (2004). **Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven- nation study**. Organization Science, 14(1), 8190-.
4. Raths, L., Harmin, M & Simon, S. (1966). **Values and teaching Working with Values in the Classroom**. United States of America: Harvard Series on Population and International Health.
5. Ryan, D., Sedlacek, A., & William, E. (2007). **The work values of first-year College students: Exploring group differences**. Career Development Quarterly, 55(4), 359364-.
6. Shaw, T., & Duys, D. (2005). **Work values of mortuary science students. The Career Development Quarterly**, 53, 348364-.
7. Warr, P. (2008). Work values: **Some demographic and cultural correlates**. Journal of occupational and Organizational Psychology, 81, 751775-.

# الملاحق



## ملحق (أ) قائمة المحكمين

رقم	اسم المحكم	التخصص	جهة العمل
١	د. خالد المخالد	علم نفس تربوي واحتياجات خاصة	جامعة أم القرى
٢	د. ناصر بن سالم الغنبوصي	إدارة تربوية	وزارة التربية والتعليم
٣	د. جوزيف عواد البوالصة	تربية خاصة	جامعة عمّان الأهلية - الأردن
٤	د. علي عسيري	قياس وتقويم وتصميم البحوث	جامعة أم القرى - مكة المكرمة
٥	د. ختام إسماعيل السحار	علم النفس	الجامعة الإسلامية - غزة
٦	د. سالم بن ناصر الكحالي	علم النفس التربوي	وزارة التربية والتعليم

### المحكم الخارجي:

الأستاذ الدكتور / علي مهدي كاظم، أستاذ القياس والتقويم بقسم علم النفس التربوي بجامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان.

## ملحق (٢) أدوات الدراسة في صورتها الأولية

وزارة التربية والتعليم  
المركز الوطني للتوجيه المهني  
دائرة الدراسات والدعم الفني

أخي الموظف / أختي الموظفة  
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته... وبعد

يقوم المركز الوطني للتوجيه المهني ممثلاً بقسم البحوث بإجراء دراسة بعنوان: قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، والمقصود بقيم العمل هنا الخصائص المفضلة لدى الموظفين والتي يفترض أن توجد في محيط بيئة العمل أو المؤسسة التي يعمل فيها الفرد. كما يقصد بالتوافق المهني هو مدى شعور الموظف بالانسجام مع متغيرات بيئة العمل المحيطة به والمتعلقة بطبيعة العمل وإجراءاته وعلاقاته بالآخرين، والتي ترتبط بأدائه في إطار بيئة المؤسسة التي يعمل فيها.

ولذلك فإن الاختيار الذي ستختاره / ستختارينه هو الذي تفضله أنت لا غيرك، وتؤكد أن اختيارك للعبارات التي تمثل استجابتك سيكون لها الأهمية في خدمة تطوير التعليم، ووضع الخطط المستقبلية لتطويره ولن تستخدم البيانات في هذا المقياس إلا لأغراض البحث العلمي فقط، والمطلوب منك قراءة الموضوع بدقة وعناية حيث تنتهي كل عبارة بخمسة اختيارات، وما عليك سوى الإشارة بعلامة (√) تحت العبارة التي تمثل درجة الأهمية عندكم، مراعيًا/ مراعية الآتي:

- عدم مناقشة الزملاء في الاختيار.
- عدم ترك أية عبارة دون اختيار.

وفيما يأتي مثالاً لتوضيح كيفية اختيار العبارة الممثلة لطريقة استجابتك:

٣٥	العبارات	موفق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
١	تأدية العمل وفقاً للتعليمات واللوائح والأنظمة	√				

ونأمل منكم تسجيل بياناتكم في الجزء الأول من المقياس ومن ثم قراءة العبارات الموضحة في الجزء الثاني من المقياس ووضع علامة (√) تحت الاستجابة التي تمتلككم وكما هو موضح في المثال السابق.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

## الجزء الأول: البيانات الشخصية

١. النوع: ذكر ( ) أنثى ( ).
٢. مكان العمل: ديوان عام الوزارة ( ) المحافظات التعليمية ( ) إذا كنت تعمل في المحافظات التعليمية فالرجاء ذكر اسمها.
٣. سنوات الخبرة: ١-٥ سنوات ( ) ٦-١٠ سنوات ( ) ١١ سنة فأعلى ( ).

## الجزء الثاني:

### أولاً) عبارات مقياس قيم العمل

٣٥	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	إنجاز تكاليف العمل في الوقت المحدد دون تأخير					
٢	تأدية الأعمال الإضافية التي يتم التكليف بها					
٣	الاهتمام بالحضور والانصراف في المواعيد المحددة للعمل					
٤	مراعاة أن يكون المظهر لائقاً أثناء العمل					
٥	الامتناع عن التدخين أثناء العمل					
٦	عدم التغيب عن العمل إلا لظروف صعبة جداً					
٧	تخصيص جزء كبير من التفكير للعمل					
٨	الابتعاد عن كل الالتزامات الشخصية أثناء العمل					
٩	الحرص على المنافسة الشريفة للحصول على ترقية في العمل					
١٠	الحفاظ على أسرار العمل					
١١	تأدية العمل بإتقان دون اشتراط التقدير مسبقاً					
١٢	بذل قدر كبير من الطاقة لإنجاز الأعمال بدقة عالية					
١٣	إنهاء الأعمال في المواعيد المحددة دون أخطاء					
١٤	المبادرة في التخطيط للأعمال					
١٥	السعي إلى تحقيق أهداف المؤسسة					
١٦	التفكير في أفضل الطرق التي تقلل من تكاليف أداء العمل					
١٧	ترتيب أولويات العمل					
١٨	التركيز على أداء العمل فقط دون أية أنشطة أخرى قد تؤثر على العمل					
١٩	المبادرة في تقديم المشورة للزملاء في مجال العمل					

				الاهتمام بأمور الزملاء في العمل كالاهتمام بالأمور الشخصية	٢٠
				طلب المساعدة من الآخرين في مجال العمل عند الحاجة لذلك	٢١
				التفاهم مع الزملاء لمصلحة العمل	٢٢
				تبادل الخبرات المهنية مع زملاء العمل دون تردد	٢٣
				القيام بتأدية مهام الزملاء عند غيابهم بعذر	٢٤
				تقبل أفكار الزملاء في العمل بارتياح	٢٥
				القيام بحل مشكلات العمل عن طريق التشاور والديمقراطية	٢٦
				الابتعاد عن الطرق غير القانونية في العمل لأي سبب كان	٢٧
				تأدية العمل بطريقة يشعر فيها الآخرون بأن الجميع في خدمتهم	٢٨
				الوضوح في التعامل مع الآخرين في المؤسسة	٢٩
				التحلي بالصبر عند التعامل مع العملاء مهما كانت تصرفاتهم	٣٠
				الهدوء واللباقة أثناء أداء العمل	٣١
				الحفاظ على نظافة مكان العمل	٣٢
				الابتسام أثناء التعامل مع عملاء المؤسسة	٣٣
				تأدية العمل بإتقان بوجود الرؤساء أو في غيابهم	٣٤
				اطلاع المسؤولين في العمل على الأفكار الجديدة التي يتم التوصل إليها لخدمة العمل	٣٥
				تقديم الأفكار والمقترحات بغض النظر عن المستوى الوظيفي	٣٦
				تجربة الأفكار الجديدة في المؤسسة	٣٧
				متابعة التطورات في مجال العمل	٣٨
				السعي للتأهيل والتقدم إلى أعلى المستويات	٣٩
				الالتزام بثقافة النظم والقوانين العامة والخاصة بالمؤسسة	٤٠

ثانياً عبارات مقياس قيم العمل

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	رقم
					إضاءة المكان الذي أعمل فيه مريحة	١
					تهوية المكان الذي أعمل فيه مريحة	٢
					أشعر أن عملي أفضل من أي عمل آخر	٣
					وظيفتي قد تسبب لي مرضاً جسيماً مستقبلاً	٤
					ربما ستلغى وظيفتي من الهيكل التنظيمي للمؤسسة	٥
					أرغب في البحث عن عمل آخر	٦
					تشعرني المؤسسة بأن وظيفتي ذات أهمية كبيرة	٧
					تشعرني المؤسسة بأنها سوف تستغني عني في أي وقت	٨
					إن ما أتقاضاه من أجر يتناسب مع الجهد الذي أبذله	٩
					أشعر بعدم العدالة في توزيع الرواتب في المؤسسة التي أعمل فيها	١٠
					أحصل على المكافآت التي أستحقها بسهولة	١١
					الراتب الذي أتقاضاه يفي باحتياجاتي المعيشية الأساسية	١٢
					أتمنى أن أجد مصدراً آخر لتحسين دخلي المادي	١٣
					يوجد من يتقاضى راتباً أكبر مني في مؤسسة أخرى في نفس وظيفتي وخبرتي	١٤
					أشعر بأن وضعي المادي سيتحسن في هذه الوظيفة	١٥
					أشعر بالأمان المادي على مستقبل أسرتي طالما أنني أعمل في هذه الوظيفة	١٦
					معظم مشكلاتي مع الأسرة سببها أنني لا أستطيع الوفاء بمتطلباتهم المادية	١٧
					لا تتردد المؤسسة التي أعمل فيها عن مساعدتي كلما تعرضت لظروف صعبة	١٨
					أحصل على الدعم المالي المناسب عند انجاز مهام جديدة ذات علاقة بوظيفتي	١٩
					يحصل البعض على مكافآت ومساعدات مالية لا يستحقونها	٢٠
					تحدد مقدار المكافأة أو المساعدة المالية بناءً على العلاقات الشخصية	٢١
					يقدم لي الزملاء في العمل المساعدة عندما أحتاج إليهم	٢٢

					يكشف لي زملائي في العمل عن نقاط ضعفي في العمل	٢٣
					أفتقد زملاء إذا تغيب أحدهم فجأة عن العمل	٢٤
					يتقبل الزملاء أفكارى ويناقشونى فيها	٢٥
					أشعر أن رئيسي في العمل يهتم بما أقدم من أفكار ويحاول تطبيقها	٢٦
					رئيسي المباشر يقدر ظروفى الشخصية	٢٧
					يمنحنى رئيسي المباشر إجازاتى عند الحاجة لذلك	٢٨
					يقيم رئيسي المباشر أدائى بعدالة	٢٩
					أشعر بالسعادة والاطمئنان عند وجود رئيسي المباشر أثناء أدائى لعملى	٣٠
					يقدر رئيسي المباشر المجهود الذى أبذله في أداء العمل	٣١
					أتمنى أن أعمل مع رئيسي الحالي باستمرار	٣٢
					نظام الترقيات في مؤسستى عادل	٣٣
					أشعر بالارتياح لأن الإدارة تأخذ بمقترحات الموظفين عند صياغة القرارات الإدارية	٣٤
					الإدارة في العمل لديها نظام فعال لمناقشة الشكاوى ومعالجتها	٣٥
					اللوائح والقوانين في العمل تطبق على الجميع بعدالة	٣٦
					المؤسسة التي أعمل فيها تسعى إلى مواكبة كل جديد وتشجعنا على التغيير	٣٧
					المؤسسة التي أعمل فيها لديها معايير موضوعية لوضع الشخص المناسب	٣٨
					يتم الإعلان عن النظم واللوائح الخاصة بالمؤسسة للجميع	٣٩
					الإدارة تقف إلى جانب الموظف عند تعرضه لمشكلات شخصية	٤٠
					المؤسسة تسعى إلى جذب أفضل الكفاءات للعمل فيها	٤١
					إدارة المؤسسة تتبع نظام تفويض الصلاحيات الإدارية كل في مجال اختصاصه	٤٢
					المؤسسة تراجع اللوائح الإدارية كلما دعت الحاجة لذلك	٤٣
					البرامج التدريبية توزع على الموظفين بعدالة وحسب الاحتياج	٤٤
					الإدارة لديها نظام فعال لرقابة الأداء	٤٥
					الإدارة تسمع لجميع الأطراف عند حصول أي خلاف	٤٦

## ملحق (٣) أدوات الدراسة في صورتها النهائية

وزارة التربية والتعليم  
المركز الوطني للتوجيه المهني  
دائرة الدراسات والدعم الفني

أخي الموظف / أختي الموظفة  
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته... وبعد

يقوم المركز الوطني للتوجيه المهني ممثلاً بقسم البحوث بإجراء دراسة بعنوان: قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، والمقصود بقيم العمل هنا الخصائص المفضلة لدى الموظفين والتي يفترض أن توجد في محيط بيئة العمل أو المؤسسة التي يعمل فيها الفرد. كما يقصد بالتوافق المهني هو مدى شعور الموظف بالانسجام مع متغيرات بيئة العمل المحيطة به والمتعلقة بطبيعة العمل وإجراءاته وعلاقاته.. إلخ، والتي ترتبط بأدائه في إطار بيئة المؤسسة التي يعمل فيها.

ولذلك فإن الاختيار الذي ستختاره / ستختارينه هو الذي تفضله أنت لا غيرك، وتؤكد أن اختيارك للعبارة التي تمثل استجابتك سيكون لها الأهمية في خدمة تطوير التعليم ووضع الخطط المستقبلية لتطويره ولن تستخدم البيانات في هذا المقياس إلا لأغراض البحث العلمي فقط، والمطلوب منك قراءة الموضوع بدقة وعناية حيث تنتهي كل عبارة بخمسة اختيارات، وما عليك سوى الإشارة بعلامة (√) تحت العبارة التي تمثل درجة الأهمية عندكم ، مراعيًا/ مراعية الآتي:

- عدم مناقشة الزملاء في الاختيار.
- عدم ترك أية عبارة دون اختيار.

وفيما يأتي مثالاً لتوضيح كيفية اختيار العبارة الممثلة لطريقة استجابتك:

٣	العبارات	موفق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
١	تأدية العمل وفقاً للتعليمات واللوائح والأنظمة	√				

ونأمل منكم تسجيل بياناتكم في الجزء الأول من المقياس ومن ثم قراءة العبارات الموضحة في الجزء الثاني من المقياس ووضع علامة (√) تحت الاستجابة التي تمثلكم وكما هو موضح في المثال السابق.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

## الجزء الأول: البيانات الشخصية

١. النوع: ذكر ( ) أنثى ( ) .
٢. مكان العمل: ديوان عام الوزارة ( ) المحافظات التعليمية ( ) إذا كنت تعمل في المحافظات التعليمية فالرجاء ذكر اسمها.
٣. سنوات الخبرة: ١-٥ سنوات ( ) ٦-١٠ سنوات ( ) ١١ سنة فأعلى ( ) .

## الجزء الثاني:

### أولاً) عبارات مقياس قيم العمل

٣٥	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
١	إنجاز تكاليف العمل في الوقت المحدد دون تأخير					
٢	تأدية الأعمال الإضافية التي يتم التكليف بها					
٣	الاهتمام بالحضور والانصراف في المواعيد المحددة للعمل					
٤	مراعاة أن يكون المظهر لائقاً أثناء العمل					
٥	الامتناع عن التدخين أثناء العمل					
٦	عدم التغيب عن العمل إلا لظروف صعبة جداً					
٧	تخصيص جزء كبير من التفكير للعمل					
٨	الابتعاد عن كل الالتزامات الشخصية أثناء العمل					
٩	الحرص على المنافسة الشريفة للحصول على ترقية في العمل					
١٠	الحفاظ على أسرار العمل					
١١	تأدية العمل بإتقان دون اشتراط التقدير مسبقاً					
١٢	بذل قدر كبير من الطاقة لإنجاز الأعمال بدقة عالية					
١٣	إنهاء الأعمال في المواعيد المحددة دون أخطاء					
١٤	المبادرة في التخطيط للأعمال					
١٥	السعي إلى تحقيق أهداف المؤسسة					
١٦	التفكير في أفضل الطرق التي تقلل من تكاليف أداء العمل					
١٧	التركيز على أداء العمل فقط دون أية أنشطة أخرى قد تؤثر على العمل					
١٨	المبادرة في تقديم المشورة للزملاء في مجال العمل					
١٩	الاهتمام بأمور الزملاء في العمل كالاهتمام بالأمور الشخصية					

					٢٠ تبادل الخبرات المهنية مع زملاء العمل دون تردد
					٢١ تقبل أفكار الزملاء في العمل بارتياح
					٢٢ القيام بحل مشكلات العمل عن طريق التشاور والديمقراطية
					٢٣ الابتعاد عن الطرق غير القانونية في العمل لأي سبب كان
					٢٤ تأدية العمل بطريقة يشعر فيها الآخرون بأن الجميع في خدمتهم
					٢٥ الوضوح في التعامل مع الآخرين في المؤسسة
					٢٦ التحلي بالصبر عند التعامل مع العملاء مهما كانت تصرفاتهم
					٢٧ الهدوء واللباقة أثناء أداء العمل
					٢٨ الابتسام أثناء التعامل مع عملاء المؤسسة
					٢٩ اطلاع المسؤولين في العمل على الأفكار الجديدة التي يتم التوصل إليها لخدمة العمل
					٣٠ تجربة الأفكار الجديدة في المؤسسة
					٣١ متابعة التطورات في مجال العمل
					٣٢ السعي للتأهيل والتقدم إلى أعلى المستويات
					٣٣ الالتزام بثقافة النظم والقوانين العامة والخاصة بالمؤسسة

ثانياً عبارات مقياس قيم العمل.

٣	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
١	أشعر أن عملي أفضل من أي عمل آخر					
٢	وظيفتي قد تسبب لي مرضاً جسيماً مستقبلاً					
٣	ربما ستلغى وظيفتي من الهيكل التنظيمي للمؤسسة					
٤	تشعرني المؤسسة بأنها سوف تستغني عني في أي وقت					
٥	أشعر بعدم العدالة في توزيع الرواتب في المؤسسة التي أعمل فيها					
٦	الراتب الذي أتقاضاه يفي باحتياجاتي المعيشية الأساسية					
٧	أشعر بأن وضعي المادي سيتحسن في هذه الوظيفة					
٨	أشعر بالأمان المادي على مستقبل أسرتي طالما أنني أعمل في هذه الوظيفة					
٩	يقدم لي الزملاء في العمل المساعدة عندما أحتاج إليهم					
١٠	يكشف لي زملائي في العمل عن نقاط ضعفي في العمل					
١١	أشعر أن رئيسي في العمل يهتم بما أقدم من أفكار ويحاول تطبيقها					
١٢	رئيسي المباشر يقدر ظروف الشخصية					
١٣	يقيم رئيسي المباشر أدائي بعدالة					
١٤	أشعر بالسعادة والاطمئنان عند وجود رئيسي المباشر أثناء أدائي لعملي					
١٥	يقدر رئيسي المباشر المجهود الذي أبذله في أداء العمل					
١٦	أتمنى أن أعمل مع رئيسي الحالي باستمرار					
١٧	أشعر بالارتياح لأن الإدارة تأخذ بمقترحات الموظفين عند صياغة القرارات الإدارية					
١٨	الإدارة في العمل لديها نظام فعال لمناقشة الشكاوى ومعالجتها					
١٩	اللوائح والقوانين في العمل تطبق على الجميع بعدالة					
٢٠	المؤسسة التي أعمل فيها تسعى إلى مواكبة كل جديد وتشجعنا على التغيير					

					المؤسسة التي أعمل فيها لديها معايير موضوعية لوضع الشخص المناسب	٢١
					يتم الإعلان عن النظم واللوائح الخاصة بالمؤسسة للجميع	٢٢
					الإدارة تقف إلى جانب الموظف عند تعرضه لمشكلات شخصية	٢٣
					المؤسسة تسعى إلى جذب أفضل الكفاءات للعمل فيها	٢٤
					إدارة المؤسسة تتبع نظام تفويض الصلاحيات الإدارية كل في مجال اختصاصه	٢٥
					المؤسسة تراجع اللوائح الإدارية كلما دعت الحاجة لذلك	٢٦
					البرامج التدريبية توزع على الموظفين بعدالة وحسب الاحتياج	٢٧
					الإدارة لديها نظام فعال لرقابة الأداء	٢٨
					الإدارة تسمع لجميع الأطراف عند حصول أي خلاف	٢٩



# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

للتواصل:



Fax: 24759470



Tel: 24773012



E-mail: [ncgc@moe.om](mailto:ncgc@moe.om)

جميع الحقوق محفوظة ©  
المركز الوطني للتوجيه المهني - وزارة التربية والتعليم  
سلطنة عُمان ٢٠١٥م



