

القيم التنظيمية لدى معلمات رياض الاطفال م.م ليلي نجم ثجيل / جامعة بغداد / مركز البحوث التربوية والنفسية

ملخص البحث

تؤدي المعلمة في رياض الاطفال دوراً بديلاً للأُم اذ انها تمنح الاطفال الحب والحنان والعطف من خلال معاملتها لهم باتجاه ايجابي ويكون دورها كخبيرة في العلاقات الانسانية وممثلة لقيم المجتمع وثقافته فضلاً عن أنها مرشدة وموجهة نفسية ، وهي حلقة الوصل بين الروضة والمنزل حتى لا يكون هناك تناقض في المعاملة بينهما . ولكي يعمل البيت والروضة معا على تحقيق تكامل شخصية الطفل لينمو نمواً سليماً ويكون صحيحاً جسمياً ونفسياً وعقلياً ،

لذا يمكن ويمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في محاولة للاجابة على السؤال الاتي:-

١- هل تمتلك معلمات رياض الاطفال القيم التنظيمية؟

٢- هل هناك علاقة ارتباطية بين المعلمات تبعا لسنوات الخدمة في القيم التنظيمية ؟

واستنادا الى ما تقدم تتلخص أهمية الدراسة في الاتي :-

١-تتعلق من كونها تتناول متغير القيم التنظيمية لمعلمات رياض الاطفال لما لهذه المتغير من أهمية في بناء شخصيات تعاني لحد الان من عدم الاهتمام ،لذا فان تحديد هذه المتغير يساعد في عملية التخطيط لاعداد المعلمة وتدريبها كما يساعد في اختيار المعلمة بمواصفات مناسبة للعمل في هذه المرحلة التي تعد في غاية الاهمية وهي مرحلة رياض الاطفال.

٢- يعد البحث الحالي (في حدود علم الباحثة) المحاولة الاولى التي تناولت دراسة القيم التنظيمية لدى معلمات رياض الاطفال على الصعيد المحلي والعربي.

٣-تمثل الدراسة الحالية اضافة معرفية وتشخيصية متواضعة بما توفره من ادبيات وادوات قياس تساعد باحثين اخرين لاجراء دراسات وأبحاث لاحقة تجريبية ووصفية وارشادية على عينات مختلفة عما هو موجود في هذه الدراسة .وقد هدف البحث الحالي التعرف على:-

١-لقيم التنظيمية لدى معلمات رياض الاطفال.

٢- الفروق في القيم التنظيمية لدى معلمات رياض الاطفال تبعا لمتغير سنوات الخدمة

ومن اجل تحقيق اهداف البحث تم بناء مقياس القيم التنظيمية حيث تم تطبيق المقياس على عينة من معلمات رياض الاطفال تكونت من (٤٠٠) معلمة بعد استخراج الصدق والثبات للمقياس وبعد تحليل البيانات من خلال اجابات المعلمات تم التوصل الى :

١- ان معلمات رياض الاطفال يتمتعن بمستوى عال من القيم التنظيمية داخل الصف

٢- اظهرت نتائج الهدف الثاني وجود فروق بين متغير سنوات الخدمة للقيم التنظيمية (السياسية ، الجمالية والدينية) بينما لم تظهر فروقا دالة لدى القيم الأخرى.واستناد هذه النتائج وضعت الباحثة عدد من التوصيات والمقترحات يمكن الاستفادة منها من قبل المؤسسات التربوية والمجتمعية .

كلمات مفتاحية: القيم التنظيمية,رياض الاطفال

The Organizational Values of Kindergarten Teachers

Assistant Lecturer

Layla Najem Thajeel

University of Baghdad – Center for Educational and psychological Research

Layla.najem.76@gmail.com

Abstract

The current study aims to identify the organizational values of kindergarten teachers as well as to identify the difference in the organizational values of kindergarten teachers in term of years of service, to do this; the researcher designed a scale to measure the organizational values. The scale was applied on a sample of (400) kindergarten teachers. The resresults revealed that kindergarten teachers have a high level of organizational values within the classroom. The result of the second objective showed significant differences among the organizational values (political, aesthetic and religious) in term of years of service. On the other hand, there were no significant differences in the other values. Based on these results, the researcher came out with a number of recommendations and suggestions that can be used by the educational and community institutions.

Keyword : Organizational values ,Kindergarten teachers

الفصل الاول:- التعريف بالبحث

مشكلة البحث (Problem of research):

من الحقائق الواضحة ان معلمة الروضة تعد احد المتغيرات المهمة في العملية التربوية و تتحدد اهمية المدخلات السلوكية للمعلمات من معرفتنا بالادوار المختلفة التي تقوم بها المعلمة و الاهمية النسبية لهذه الادوار لذا اخذت مهنة التعليم في العصر الحديث دورا مهما في التعليم الاصلي فاصبحت المعلمة من خلال التعليم ممثلة لثقافة المجتمع و ناقلة للقيم و الثقافة و ميسرة لنمو الشخصية و مرشدة و موجهة و صديقة و موضع ثقة المتعلمين و تعد أنموذجاً سلوكياً شان الوالدين بل في بعض الاوقات تكون بديلا لهم (ابو حطب و اخرون ، ٢٠٠٩: ٢٢٩).

وللمعلمة في الروضة تأثير بالغ في شخصية الطفل قد يكون أكبر من تأثير المقربين له حتى أبويه، فهم يتأثرون كثيراً في مثل هذه السن بمظهرها، وشكلها، وحركتها، ومكانتها، وإشاراتنا، وإيماءاتها، وألفاظها التي تصدر عنها، وسلوكياتها وأخلاقياتها التي تبدو منها، والطفل أسرع في التقاط كل هذا والتأثر به، ورغم اختلاطه بأقرانه من الأطفال وأهله إلا أن تأثير المعلمة يبقى أعمق وأشد من تأثير الآخرين (حطبية ، ٢٠٠٧: ٥).

لذا تعد القيم التنظيمية الركيزة الاساسية في اية ثقافة تنظيمية . وانا جوهر فلسفة اية منظمة تسعى الى تحقيق اهدافها بكفاءة وفعالية . وانا تعكس شعور الافراد واتجاهاتهم العامة نحو المنظمة(رياض الاطفال) وتحدد الخطوط العريضة لانشطتهم اليومية . لذا يعتقد بأن نجاح رياض الاطفال يتوقف على كيفية ادراك منتسبيها(معلماتها) لتلك القيم التنظيمية والعمل بموجبها. كما ان للقيم تأثيرا على اداء المعلمات من خلال المكانة التي تعطيها المعلمة للعمل انطلاقا من قيمهم الشخصية التي تؤثر بطريقة مباشرة او غير مباشرة على بيئة العمل التي اصبحت تشهد في وقتنا الحاضر تشابكا وتعقيدا في انشطتها ، ويعد مجال السلوك التنظيمي المجال المناسب لدراسة وتفسير سلوك الافراد داخل المؤسسات التي ينتمون اليها انطلاقاً من قيمهم والتي تعتبر بمثابة المرجح الاساسي لكل سلوك ومحدد له ، فهي عبارة عن تلك المعتقدات التي يؤمن بها الافراد بخصوص ما هو حسن أو سيء او ماهو مهم وغير مهم .

لذا ومن خلال عمل الباحثة في مجال رياض الاطفال احساساً منها بالمشكلة لمعرفة القيم التنظيمية لدى معلمات رياض الاطفال

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في محاولة للاجابة على السؤال الاتي:-

١- هل تمتلك معلمات رياض الاطفال القيم التنظيمية؟

٢- هل هناك علاقة ارتباطية بين المعلمات تبعا لسنوات الخدمة في القيم التنظيمية ؟

اهمية البحث (The Significance of Research):

أضحت مرحلة رياض الاطفال مرحلة تربوية مهمة في السلم التعليمي المعاصر فهي مرتبطة بمرحلة الطفولة المبكرة والتي تتشكل فيها الصفات الاولى لشخصية الطفل وتتحدد اتجاهاته وميوله وتتكون من خلالها الاسس الاولى للمفاهيم التي تتطور مع تطور حياته (سلامة، ٢٠٠٢ : ٧)

يعد مجال السلوك التنظيمي المجال المناسب لدراسة وتفسير شتى سلوكيات الافراد داخل المنظمات التي ينتمون اليها وذلك انطلاقا من قيمهم وثقافتهم الشخصية ، فهي تعد بمثابة المرجح الاساسي لكل سلوك انساني .اذ ان القيم هي الاساس في اية ثقافة تنظيمية وجوهر فلسفتها لتحقيق النجاح كما انها شعور بالتوجهات المشتركة لكل الافراد داخل المصالح والاقسام وتعد مؤشرات لتصرفاتهم اليومية ،فضلا عن ذلك فان الادارة تحصل بلا شك على قوة كبيرة من خلال وجود قيم مشتركة ، اذ يكون الموظفون على معرفة بالمعايير التي يجب عليهم الالتزام بها وهي ايضا تكريس للسلوك المرغوب فيه .(صابر، ٢٠١٤ : ٦).

وللقيم دور اساس في توجيه وتحديد السلوك الانساني ، وقد تبلور دورها من خلال العديد من الدراسات والابحاث العلمية التي اكدت على دورها في هذا المضمار ولكي نفهم السلوك الانساني بوضوح لابد من التعرف على القيم والقواعد السلوكية للأفراد ودورها ومصادرها اذ ان القيم ليست مجرد اعتقاد فردي ولكنها تأكيداً لما يتسم به الفرد من ابعاد فكرية ومعتقدات اساسية توجه وتحدد سلوكه في اطار التعامل مع الاخرين ويختلف الافراد في القيم التي يؤمنون بها وفق العديد من المتغيرات فالبعض يعتقد بالقيم الاقتصادية كالربحية والانتاج والبعض الاخر يعتقد بالقيم الاجتماعية كالتعاون والانتفاء وهكذا .(الشايب، ٢٠٠٩ : ١٨)

أما دراسة التلباني واخرون (٢٠١٤) فهدفوا التعرف إلى العلاقة بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي لموظفي البنوك الإسلامية بقطاع غزة . وأستخدمت الاستبانة أداة للدراسة

اذ كانت محاور القيم التنظيمية (لفرانسيس و وودكوك 1995) بمجالاته الاربعة (ادارة المنظمة ، ادارة المهمة، ادارة العلاقات ، ادارة البيئة) ، وقد أظهرت الدراسة وجود علاقة طردية بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي كما بينت درجة ممارسة القيم التنظيمية لدى موظفي البنوك الاسلامية ايجابية وبدرجة مرتفعة وجاء ترتيب مجالات القيم التنظيمية تنازليا على التوالي (ادارة البيئة ، ادارة المهمة ، ادارة العلاقات ، ادارة المنظمة) وانه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة ممارسة القيم التنظيمية لدى موظفي البنوك الاسلامية وفقا للمتغيرات الوظيفية والشخصية.(الوحيدى ، ٢٠١٣ : ٥)

أهداف البحث : (Aims research):

يهدف البحث تعرف :-

- ١- القيم التنظيمية لدى معلمات رياض الاطفال.
 - ٢- الفروق في العلاقة الارتباطية بين المعلمات تبعاً لسنوات الخدمة في القيم التنظيمية.
- حدود البحث : تحدد البحث الحالي بمعلمات رياض الاطفال في مدينة بغداد في جانبيها الكرخ والرصافة للعام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨ م .

تحديد المصطلحات (Definition The terms):

القيم التنظيمية عرفها كلاً من

- ١- (سبرنجر ، ١٩٢٨)
- انها الركيزة الاساسية وجوهر فلسفة اي منظمة تسعى الى تحقيق اهدافها بكفاءة وفعالية اذ قسم الافراد الى أنماط بناءً على القيم الاساسية التي يعتقدون بها والتي يمكن الاحتكام اليها في تقويم سلوكيات الفرد المختلفة كما وتعتبر قيماً للمنظمة نفسها وقد جاء هذا التصنيف بناءً على دراسته وملاحظته لسلوك الافراد في حياتهم اليومية . (بلال ، ٢٠٠٢ : ١٩٠).

٢- (الطراونة والصرايرة ، ٢٠٠٠)

وهي مجموعة المبادئ التي تسير سلوك العامل وتوجهه بطريقة موضوعية غير متحيزة وتشكل له معياراً يحكم على اساسه بصواب سلوكه او خطاه تجاه ممارسته لنشاط معين في المؤسسة (زرقا ، ٢٠١٢ : ١٤٥)

التعريف النظري لقد اعتمدت الباحثة التعريف النظري لـ(سبرنجر ، ١٩٢٨)

التعريف الاجرائي للباحثة (هو الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة (عينة البحث) من خلال مؤشرات وفقرات مقياس القيم التنظيمية الذي سيتم بناءه لأغراض هذه الدراسة)

رابعاً معلمة الروضة عرفها كل من

١- مرتضى(٢٠٠١)

هي الانسانة التي تقوم بتربية الطفل في مرحلة الروضة وتسعى الى تحقيق الاهداف التربوية التي يتطلبها المنهاج مراعية الخصائص العمرية لتلك المرحلة ، وهي التي تقوم بأدارة الانشطة المنظمة في غرفة الصف وخارجها فضلاً عن تمتعها بمجموعة من الخصائص الشخصية والاجتماعية والتربوية التي تميزها عن غيرها من معلمات المراحل العمرية الاخرى (مرتضى ، ٢٠٠١ : ٣٢)

٢- رمضان (١٩٩٤)

هي حجر الزاوية في العملية التعليمية وهي المسؤولة في كثير من المواقف عن تنظيم الخبرات التعليمية وتخطيطها وعن ربط الطفل بالخبرة ومساعدته على التفاعل معها (رمضان ، ١٩٩٤ : ٢٠١)

الفصل الثاني:- الاطار النظري والدراسات السابقة

اولا : الاطار النظري

يعتبر مفهوم القيم التنظيمية من المفاهيم الشائعة في مختلف العلوم الاجتماعية والانسانية والاقتصادية ويرى بيرترو (pertrou) ان القيم تنتمي الى عالم واقعي كما انها غايات واهداف ينبغي ان يسعى الانسان الى تحقيقها كما انها ليست من نتاج العقل وحده بل ترتبط بالاخلاق والدين (pertrou 2008:121).

يختلف المختصون والمفكرون في مجال الفلسفة والدين وعلم الاجتماع وعلم النفس والاقتصاد في موضوع القيم الا ان اوجه الاتفاق اكثر من اوجه الاختلاف فالاختلاف الرئيس يكمن في المؤشرات التي تدل على القيم فبعضهم يراها في دائرة الانشطة السلوكية والبعض الاخر يراها في التصريح المباشر بها والبعض يرى انها مرادفة للاهتمامات ويعتبرها اتجاهات تقويمية ، والبعض يرى انها تفضيلات (الجمل ، ١٩٩٦ : ١٨)

ولايضاح مصطلح القيم وبناء تصور متكامل لهذا المفهوم ومن ثم القيم التنظيمية كمحور للدراسة الحالية ، فأنا نحتاج ان نبين مفهوم القيم في المجالات التي اهتمت بدراسته بطرق علمية ، وخصوصاً علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الادارة وذلك على النحو الاتي:-

١- مفهوم القيم التنظيمية في علم النفس

حاول العديد من العلماء والباحثين في علم النفس توضيح ذلك المفهوم فركزوا اهتمامهم على داسة قيم الفرد **Individues Values** ومحدداتها ، حيث يمثل الفرد بؤرة ومركز الاهتمام لدى علماء النفس . ويمكن توضيح مفهوم القيم في علم النفس من خلال التمييز بينه وبين غيره من المفاهيم التي عادة ما يختلط بها في علم النفس . وذلك على النحو الاتي:

١- القيم والدافع في علم النفس (Value&Motive):-

هناك خلط شائع لدى بعض الباحثين في استخدام هذين المفهومين ، والنظر الى القيم على انها أحد الجوانب لمفهوم اشمل هو الدافعية **Motiation** وقد تستخدم القيم بالتبادل مع الدافعية.

والواقع ان هناك فرقاً بين مفهوم القيم ومفهوم الدافع ، فالدافع هو حالة توتر او استعداد داخلي ، يسهم في توجيه السلوك نحو غاية او هدف معين ، اما القيم فهي عبارة عن التصور القائم خلف هذا الدافع .

٢- القيم والاهتمام في علم النفس (Value & Interest)

يمكن توضيح اوجه الاختلاف بين المفهومين ، فيما يأتي:

أ- ان الاهتمام يعد مظهراً من المظاهر العديدة للقيم ، فظهور اهتمامات معينة لدى الفرد انما يكشف عن بزوغ قيم معينة ترتبط بهذه الاهتمامات .

ب- أن الاهتمام مفهوم اضيق من القيم ، ويرتبط غالباً بالتفضيلات المهنية التي لا تستلزم الوجوب او الالتزام في حين ترتبط القيم بضرب من ضروب السلوك المثالية او غاية من الغايات ، وتستلزم الوجوب .

(خليفة، ٢٠١٢: ٢٩-٤١)

٣- القيم والسلوك في علم النفس (Value&Behavior)

هناك من الباحثين من تناول القيم من خلال مؤشر السلوك على اعتبار ان القيم هي محددات لسلوك الفرد وافعاله. فيعرف موريس القيم بانها ((التوجه او السلوك المفضل او المرغوب من بين عدد من التوجهات المتاحة)). ويصنفها الى ثلاث فئات رئيسية:

- أ- القيم العاملة والتي يمكن الكشف عنها من خلال السلوك التفضيلي.
- ب- القيم المتصورة والتي يمكن دراستها من خلال الرموز العاملة في مجال السلوك التفضيلي، فهي عبارة عن التصورات المثالية لما يجب ان يكون، كما يتم في ضوءها الحكم على الفعل او السلوك.
- ج- القيم الموضوعية ويتعامل ((ادلر)) مع القيم على انها مكافئة للسلوك او الفعل. الا ان هناك من انتقد مكافئة مفهوم القيم للسلوك اذ لم يحدد نوع السلوك الذي يختاره الفرد، هل هو ما يرغبه فعلا او ما يعبر عنه لفظيا؟ وعلى اي اساس متغيرات اخرى يمكن ان تؤثر في السلوك فتجعله متسقا او غير متسق مع القيم التي يتبناها. فتوجد الى جانب القيم عوامل اخرى تحدد السلوك منها الحاجات والظروف الموقفية. (خليفة، ٢٠١٢: ٤١-٤٤)

ثانياً: - مفهوم القيم التنظيمية في علم الاجتماع

في علم الاجتماع ينظر للمجتمع كوحدة للدراسة وليس للفرد كما في علم النفس، وعليه فقد تغيرت النظرة لمفهوم القيم من قبل علماء الاجتماع عن نظرة علماء النفس السابقة. ولتوضيح مفهوم القيمة في علم الاجتماع فاننا بحاجة لتناوله من خلال:

فالقيم بما تحتويه من (مبادئ ومعايير وعقائد) تشكل مضمونة الثقافة ومحتواها، و ان الثقافة هي الاطار العام لها، كما يمكن القول بان هذه القيم بها تحتويه تعد كالمحك الذي يحدد المجتمع بمقتضاه ما هو مرغوب فيه وما هو مرغوب عنه من السلوك. وهي اخيرا الموجه الرئيس لسلوك الافراد. (زحلوق و وطفة، ١٩٩٠: ٨٢-٨٦)

ثانياً: - خصائص القيم التنظيمية

من خلال التعريفات السابقة للقيم التنظيمية اتضحت مجموعة من الخصائص يمكن تحديدها بما يأتي

-:

- ١- نسبية: - فهي تختلف من فرد لآخر داخل التنظيم على اختلاف رغبات أعضائه وظروفهم من جهة ولاختلاف ثقافة التنظيم السائدة من جهة اخرى .
- ٢- تؤثر في الاتجاهات والاراء والانماط السلوكية بين الافراد داخل التنظيم .
- ٣- معروفة ومرغوبة لدى اغلبية افراد التنظيم لانها تشبع حاجاتهم .
- ٤- ذات طبيعة ذاتية اجتماعية.
- ٥- انها ذات طبيعة عامة وسط مجتمع التنظيم (سلاطنية واخرون، ٢٠١٣: ٥٠)

كما يرى (العتيبي، ٢٠١٠: ٥٤٣) ان هناك خصائص للقيم التنظيمية منها :

- ١- اصبحت القيم التنظيمية مقوماً اساسياً للشخصية وبالتالي كلما كانت القيم سوية كلما كانت الشخصية الانسانية كذلك والعكس.
- ٢- ان القيم التنظيمية سمة شخصية وفي الوقت نفسة معيارا للحكم على بعض الاشياء والموضوعات وموجه لاتخاذ القرارات .
- ٣- ان القيم التنظيمية سلوك مكتسب في الغالب ، وبما انها كذلك فهي اختيارية ، ولكن تتأثر عملية الاختيار بالعقيدة وبطبيعة الثقافة ونوعية المجتمع .
- ٤- ان القيم التنظيمية تجمع بين متغيرات التناسب والثبات والتغير.

ثالثاً:- أهمية القيم التنظيمية

تعد منظومة القيم من الارقان الحيوية التي يقوم عليها اي مجتمع نظراً لما تؤديه من دور فعال في ضبط وتوجيه السلوك الانساني ضمن اطار مقبول وايجابي (العوامل، ١٩٩٣ : ٣٨٨). ويمكن ان تسهم القيم التنظيمية في الاتي :

- ١- تحديد رسالة المنظمة والاتجاه الذي تريد الوصول اليه عن طريق فهم فلسفة الادارة العليا . وفي الوقت نفسه صرف الارادة الفردية والجماعية للعاملين عن الافعال التي من شأنها الابتعاد عن تحقيق هذا الهدف
- ٢- للقيم التنظيمية اثر كبير في المكونات التنظيمية ، اذ تؤثر في سلوك عاملها وعملية اتخاذ القرارات والالتزام للمنظمة ، فالايامن والقناعة في التحلي بقيم المنظمة وازدياد تأثيرها في سلوكيات العاملين يزيد من تمسكهم والتزامهم بالمنظمة التي يعملون فيها ، وذلك لكون طبيعة هذه المكونات متقاربة ومشاركة في عدة نقاط فكلها تعد راسخة للسلوكيات المرغوبة والمطلوبة للمنظمة . (عباس ، ٢٠٠٤ : ١٥).
- ٣- تعد القيم بمثابة المحدد والاطا الرئيسي الذي يتم وضع الاهداف والسياسات على ضوئه ، اذ لايجوز التعارض مع القيم والاختلاف معها ، وهي بذلك تساعد على تحقيق وضوح العلاقات والمسارات الحركية (السلوكيات) وتوجد القيم في داخل الجماعات والمنظمات والتقاء جميع الافراد فيها على قاعدة قيمة موحدة تؤدي الى تقويض اسباب التنافس الغير شريف او الصراع المدمر او اسباب عدم التفاهم بينهم ، مما يعزز توحيد الجماعات والمنظمات وتماسكها ويزيد فعاليتها (عساف، ١٩٩٩ : ١٤٤).
- ٤- تعد منظومة القيم التنظيمية من الارقان الحيوية التي يقوم عليها اي مجتمع نظراً لما تؤديه من دور فعال في ضبط وتوجيه السلوك الانساني ضمن اطار مقبول وايجابي(العوامل، ١٩٩٣ : ٣٨٨).
- ٥- ان القيم التنظيمية اداة للضبط والرقابة الفردية والتنظيمية والاجتماعية وغيرها وبالتالي فهي تشكل منطلقاً للثواب والعقاب وتحقيق العدالة العامة وتدعيم المسؤولية الفردية والعامة.

رابعاً: - مصادر القيم التنظيمية

١ - المجتمع: تمثل البيئة الاجتماعية مصدر عوامل عديدة للفرد العامل ويقصد بها الأبعاد المتعلقة بالأسرة والعلاقات الاجتماعية والوضع الاجتماعي عموماً حيث يمكنه التأثير إيجاباً أو سلباً على المنظمة. فالقيم التي يؤمن بها المجتمع الراسمالي الغربي تختلف عن القيم التي يؤمن بها المجتمع الشرقي، كونه لا يزال يتصف بالتجاذب والتقارب الأسري والعائلي والاجتماعي. أما المجتمع الغربي فإنه يتسم بالتفكك الاجتماعي نتيجة إيمانه بالقيم المادية في إطار العلاقات الاجتماعية السائدة. (حمود، ٢٠٠٢: ٨٥).

٢ - المصدر الديني: المصدر الديني للقيم التنظيمية أكثر المصادر أهمية وثباتاً في هذا الخصوص إذ إن (القران الكريم) والسنة النبوية الشريفة) ومساهمات آل البيت وإصحاب الرسول الكريم لعبت دوراً أساسياً في ترسيخ القيم الاجتماعية والأخلاقية في بناء المجتمع المسلم كالصدق والأمانة والأخلاق والكرم والشجاعة هي من القيم الإسلامية التي تدعو المسلم للتعامل مع الآخرين وفق معطيات الفكر الإيماني المخلص في العطاء (القرينوتي، ١٩٨٩: ١٥٩).

٣ - التعليم: يعد التعليم الركيزة الأساسية في أحداث التغيير في حياة الأفراد، وتغيير بعض المفاهيم والمعتقدات إلى مفاهيم أخرى وتكوين قيم جديدة لديهم تتناسب والتغيرات الثقافية (الحنيطة، ٢٠٠٣: ٤٥) إذ تكتسب القيم والمهارات والاتجاهات وغيرها من العوامل التي تحدد السلوك عن طريق عمليات التعليم المختلفة نتيجة المرور بعدد من الخبرات والمواقف الخاصة بالحياة وعن طريق التعلم يمكن تحسين أداء العمل مما يزيد الإنتاج وكفايته وكذلك ضبط السلوك وتوجيهه وتعديله في مجال التربية أو التدريب المهني (جبل، ٢٠٠٥: ٢٨٠).

٤ - جماعة العمل: بالرغم من وجود العلاقة بين المصدر الاجتماعي للقيم ومصدر جماعات العمل إلا أن ذلك المصدر للقيم يتقرر اعتيادياً من قبل جماعة أو فريق العمل والتي تتعلق بالعمل ذاته وظروفه وليس بالأخلاقيات الاجتماعية العامة إذ إن جماعة العمل يتكون لديها بمرور الزمن تقاليد وعادات وقيم خاصة بها وتفرضها على أعضائها فالفرد الذي يعيش في وسط جماعة العمل يتعرض لضغوط نفسية متعددة تمارسها جماعة العمل عليه مثل عزله أو عدم التعامل معه وعدم دعوته لجلساتهم، مما يجعله اعتيادياً ينصهر في بوتقة القيم التي تؤمن بها الجماعة في ميدان العمل ولذا فإن جماعة العمل تعد أحد المصادر الأساسية لترسيخ القيم لدى الأفراد ومن هنا يتضح بجلاء الأبعاد الأساسية التي تنطوي عليها القيم وأثرها في ترسيخ المعتقدات لدى الأفراد وتوجيه السلوك لهم. (حمود، ٢٠٠٢: ٨٦).

٥ - الاعلام: تستطيع وسائل الاتصال المختلفة أن تقوم بدور أساسي في التبشير بالقيم الجديدة مع تحولات الحياة الاجتماعية والقيم الحضارية فتدعيم القيم التي تخدم التطور وتحارب القيم التي تعوقه.

كما تلعب دوراً هاماً في تطوير انماط السلوك الاجتماعي بما يتلائم مع ظروف بعيدة عن الشكل التعليمي او الواعظي كما تستطيع ان تقدم النماذج التي يحتذى بها وتضع النماذج المخالفة في اطار منفر او غير مرغوب. (محمد، ٢٠٠٢: ٤٠).

خامساً: مراحل تطور القيم التنظيمية

١ - المرحلة العقلانية :- وهي مرحلة القيم التي سادت التفكير الاداري في هذه المرحلة هي ان الانسان ينبغي ان يعامل على انه شبيه بالالة ويمكن تحفيزه بواسطة المكاسب المادية ومن رواد هذه المرحلة (ماكس فيبر وفريدريك تايلور) اللذان وجدوا ان كفاءة العمال تزداد عندما يكون عملهم منظماً ومخططاً بعناية كما ادى اسلوب التدريب والمراقبة الى تحسين الاداء ورفع الانتاج الا ان القيم المادية التي افرزتها هذه المرحلة غيرت الى قيم معنوية. (سلاطنية، ٢٠١٣: ٦).

٢ - المرحلة العاطفية :- وفيها بدا عصر جديد من القيم بناءً على دراسات بحثية مثل دراسات مصنع هاوثورن في الولايات المتحدة التي اكدت على ان العوامل غير العقلانية مثل الاحاسيس والاتجاهات تؤثر بعمق على السلوك والاداء (الفريجات واخرون ، ٢٠٠٩ : ١٧٢)

٣ - مرحلة المواجهة: ظهرت هذه المرحلة من تطور القيم التنظيمية استجابة لظهور الاتحادات المهنية وليس من قبل الادارة فقد اكتسبت النقابات العمالية قوة بسبب الخسارات الكبيرة في المنظمات الناتجة عن الفوضى والتعطيل فكان لابد لادارة من اتباع اساليب اخرى غير اساليب العراك للتوصل الى حل للمشكلات التي تواجهها فظهرت الحرية في بيئات الاعمال (صابر، ٢٠١٤ : ٣٠) .

٤ - مرحلة التطوير التنظيمي: يعرف التطوير التنظيمي " بأنه جهد مخطط على مستوى التنظيم ككل ، تدعمه الادارة العليا لزيادة الفعالية التنظيمية من خلال تدخلات مخططة في العمليات التي تجري في التنظيم ، مستخدمين في ذلك المعارف التي تقدمها العلوم السلوكية وقد تميزت هذه المرحلة بتحليل الافكار والمعلومات التي من خلالها يمكن ايجاد تطوير تنظيمي من خلال فهم واقع الحال ووضع خطة مستقبلية لما ترغب فيه المنظمة في المستقبل ، وقد صاحب هذه المرحلة نمو سريع لانشطة التطوير الذاتي والذي تركز على عمل المعالجين السيكولوجية

٥ - مرحلة الواقعية: ظهرت هذه المرحلة في بداية السبعينات وكانت رد فعل للمراحل السابقة اكثر من كونها مرحلة تقدمية ، في هذه المرحلة يعتبر تطور القيم مزيجاً مؤلفاً من المراحل السابقة ، فبعد عقود من الاندفاع او السير على غير هدى ادرك الافراد انهم يتحملون مهمة صعبة فيما يتعلق بالقيادة والضبط ومع التنافس العالمي فان هناك مزيد من التهديدات وبالتالي فان البقاء لن يكون الا للصلح . (الفريجات واخرون ، ٢٠٠٩ : ١٧٣)

سادساً:- اساليب تكوين القيم التنظيمية وتنميتها :

توجد عدة مراحل هامة لتكوين القيمة عملياً وهي على النحو الاتي:-

١- جذب انتباه العامل نحو القيمة من خلال استخدام كافة الوسائل والامكانيات في سبيل عرض القيمة للاستحواذ على انتباه المتعلم واثارة الرغبة لديه في استقبال القيمة ومن ثم الاستجابة النشطة مما يؤدي الى ظهور القيمة من خلال سلوكه .

٢- تقبل القيمة بدرجة تجعل الاخرين يميزون القيمة في المتعلم ويكون سلوكه ثابتاً

٣- تفضيل القيمة من خلال الالتزام الكبير من قبل المتعلم مما يجعله يسعى وراء القيم التي يشعر باتجاه موجب نحوها.

٤- الالتزام والافتناع الكامل من قبل المتعلم بصحة اتجاهه او تقيمه لقضية ما ويكون على درجة عالية من الالتزام والاخلاص والولاء لهذه القضية واقتناع الاخرين بها

٥- تنظيم القيم في نسق متكامل او نظام قيمى حتى يساعد على التغلب على الصراعات التي تنشأ بين قيم الفرد وقيم المنظمة التي يعمل بها .

٦- تميز المتعلم في هذه المرحلة لان تنظيمه للقيم قد وصل الى الحد الذي يحكم سلوكه طبقاً للقيم التي تمثلها فيتصرف باسلوب معين ليكون له نمط حياة متميز يمكن الاخرين من التنبؤ بسلوكه في مواقف معينة. (حمادات، ٢٠٠٦: ٤٥)

ثامناً: تصنيف القيم التنظيمية:

هناك تصنيفات عديدة لانواع القيم في مجال السلوك التنظيمي ومنها:

١- تصنيف سبرانجر للقيم اذ وضع تصنيف للناس حسب قيمهم ومعتقداتهم في ست مجموعات على النحو الاتي:

*القيم النظرية :- وتتجسد في اهتمام الفرد وسعيه الى اكتشاف الحقيقة واتخاذها من العالم المحيط به اتجاها معرفياً ومنطلقاً الى معرفة القوانين التي تحكم الظواهر ، ويتسم الاشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بنظرة موضوعية نقدية تنظيمية(بلال، ٢٠٠٢: ١٩٠).

*القيم الاقتصادية:- ويعبر عنها بميل الفرد واهتمامه بما هو نافع، اذ يتخذ من العالم المحيط به وسيلة للحصول على الثروة وزيادتها عن طريق الانتاج والاستثمار ، ويتميز الاشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بنظرة عملية(الرحاحلة وعزام ، ٢٠١١: ١٢٥)

*القيم الاجتماعية:- وتتجسد في اهتمام الفرد وميله الى غيره من الناس ،فهو يحبهم ويميل الى مساعدتهم ويوجد في ذلك اشباعاً له ، ويتميز الاشخاص الذين تسود عندهم هذه القيم بالعطف والحنان وايتثار الغير (بلال، ٢٠٠٢: ١٩١)

*القيم السياسية:- تظهر في اهتمام الفرد بالنشاط السياسي وحل مشكلات الجماهير ويتميز الاشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بالقيادة من نواحي الحياة المختلفة ويتصفون بقدرتهم على توجيه غيرهم (العميان ، ٢٠٠٧ : ١١١)

*القيم الجمالية :- تتمثل بنشغال الفرد بكل ما هو جميل من ناحية الشكل او التوافق او التنسيق ويتميز الاشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بالفن والابتكار وتذوق الجمال والابداع الفني (المغربي، ١٩٩٥ : ١٥٩)

* القيم الدينية:- وهي أرفع القيم واعلاها حيث تعكس ايمان الفرد بديانة معينة ، وتتمثل في تطبيق تعليمات تلك الديانة واتباع أوامرها وتجنب نواهيها .(العميان ، ٢٠٠٨ : ١١٢)

تاسعاً:- قياس القيم التنظيمية:

يمكن قياس القيم التنظيمية بعدة طرق منها:

١- المشاهدة او الملاحظة: يمكن من خلالها التعرف على حقيقة السلوك دون امكانية تزييفه, خاصة اذا اجريت على غفلة من الافراد موضع الدراسة, وتعد من اكثر الطرق ملائمة للعاملين ويتطلب تطبيقها من الباحث تحديد القيم التي يهتم في مراحل معينة وتحديد مظاهر هذه القيم : هل هي ثابتة ام متغيرة؟

٢-المقابلة الشخصية: يقوم الباحث بتوجيه مجموعة من الاسئلة الى افراد العينة موضوع الدراسة في موقف معين حسب خطة معينة للحصول على معلومات عن سلوكهم والسمات الشخصية لكل منهم.

٣-تحليل المضمون:وهنا يصف الباحث المحتوى الظاهر وصفاً موضوعياً ومنظماً وكمياً ويتم فيه تقسيم البدائل الى اجزاء حسب طبيعة المادة اما الى رموز او جمل او كلمات...الخ.

٤-الاختبارات: وهي من اكثر الطرق المستخدمة في مجال قياس قيم العمل ومنها:

أ-اختبار جوردين للقيم الادارية وقيس ست قيم هي:القيم الاجتماعية, القيم النظرية,والقيم الاقتصادية ,والقيم الجمالية , والقيم الدينية , والقيم السياسية.

ب-مقياس القيم الفارقة الذي اعده برنس وصنف فيه القيم الى:قيم تقليدية ,وقيم عصرية

ت-مقياس دراسة الاختبارات لودورف ويكشف هذا المقياس عن عدد من القيم مثل: قيم الحياة الاسرية والتدين والصداقة والخدمة الاجتماعية والنشاط العقلي .

ث-مقياس قيم العمل لسويبر وقيس(١٥) قيمة يطلب من الفرد ترتيبها حسب اهميتها بالنسبة له.

ج-مقياس مسح القيم لروكيش ويتضمن جزأين:الاول للقياس القيم الغائية ويتكون من (١٨) قيمة , والجزء الثاني لقياس القيم الوسيالية من (١٨) قيمة ايضاً وفي الجزأين يطلب من الفرد ترتيب القيم بشكل مستقل من اكثر اهمية الى اقلها اهمية.

ح-مقياس فرانسيس و وودكوك للقيم التنظيمية والذي صمم لقياس (١٢) قيمة هي : القوة, والصفوة, والكفاءة, والفعالية , والعدل , والمكافأة , والاقتصاد , والعمل الجماعي , والقانون , والنظام , والدفاع , والتنافس , واستغلال الفرص (فرانسيس و وودكوك, ١٩٩٥ : ٣١-٣٨), (حمادات, ٢٠٠٦ : ٤٦-٤٨).

ثانياً:- الدراسات السابقة

دراسة (نجاهة قريشي، ٢٠٠٦)

(اتجاهات الاطارات المسؤولة نحو القيم التنظيمية المتعلقة بأسلوب ادارة المهام وادارة العلاقات وادارة البيئة في المنظمة)

تهدف الدراسة التعرف على اتجاهات الاطارات المسؤولة نحو القيم التنظيمية المتعلقة بأسلوب ادارة المهام وادارة العلاقات وادارة البيئة في المنظمة وكذلك التعرف على اتجاهاتهم نحو الفعالية التنظيمية من خلال بعض المؤشرات الداخلية والخارجية ،ومن نتائج الدراسة وجود اتجاهات ايجابية بشكل عام على مستوى مفردات الدراسة نحو القيم التنظيمية وكذلك وجود اتجاهات ايجابية على مستوى مفردات دراسته نحو (١١) قيمة تنظيمية تختلف درجة ممارستها من قيمة الى اخرى كما اظهرت الدراسة وجود علاقة طردية موجبة بين اتجاهات الاطارات المسؤولة نحو القيم التنظيمية السائدة بابعادها الادارية واتجاهاتهم نحو فعالية التنظيم اي كلما كانت هناك ممارسة عالية للقيم التنظيمية المدروسة كلما زادت الفعالية التنظيمية (صابر، ٧: ٢٠١٤).

دراسة (الدليمي واخرون ، ٢٠١٤)

(القيم التنظيمية السائدة لدى العاملين في المديرية العامة للتربية في صلاح الدين وعلاقتها بكفاءة الاداء) هدفت الدراسة التعرف على مفهوم القيم التنظيمية وكفاءة الاداء ، والتعرف على القيم التنظيمية السائدة لدى العاملين في المديرية العامة للتربية في صلاح الدين وعلاقتها بكفاءة الاداء من وجهة نظر عينة البحث حيث تم توزيع (٥٠) استبانة على عينة البحث ، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج منها ان القيم التنظيمية تؤثر في كفاءة الاداء بشكل معنوي ، كما اشارت النتائج الى العلاقة الارتباط القوية بين القيم التنظيمية وكفاءة الاداء .(الدليمي ، ٢٠١٤ : ١).

الفصل الثالث

منهجية البحث واجراءاته :

يتضمن هذا الفصل عرضاً لأجراءات البحث الحالي من حيث تحديد مجتمع البحث واختيار عينته واجراءات بناء (مقياس القيم التنظيمية لدى معلمات رياض الاطفال) فضلاً عن ذكر الوسائل الاحصائية المستعملة فيه أولاً: مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث الحالي من معلمات رياض الاطفال التابعات للمديريات العامة لتربية بغداد الرصافة الأولى والثانية والثالثة ، والكرخ الأولى والثانية والثالثة ، للعام الدراسي (٢٠١٧ - ٢٠١٨) والبالغ عددهن (١٨٩١) والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

توزيع مجتمع البحث بحسب عدد الرياض على وفق مديريات تربية محافظة بغداد الست *

ت	جهة بغداد	اسم المديرية	عدد الرياض	عدد المعلمات
١-	الرصافة	الرصافة الاولى	٢٨	٤١٥
		الرصافة الثانية	٥٠	٤٦٦
		الرصافة الثالثة	١٨	١٥٦
٢-	الكرخ	الكرخ الاولى	٣٢	٣٤٧
		الكرخ الثانية	٣٠	٣١٥
		الكرخ الثالثة	٢٠	١٩٢
المجموع	٢	٦	١٧٨	١٨٩١

ثانياً: عينة البحث:

ويقصد بالعينة هي جزء او شريحة من المجتمع تتضمن خصائص المجتمع الاصلي الذي ترغب في التعرف على خصائصه ويجب ان تكون تلك العينة ممثلة لمفردات هذا المجتمع تمثلاً صحيحاً (حمودي ، ٢٠٠٠ : ٧٨) تكونت عينة البحث من (٤٠٠) معلمة من معلمات الرياض بواقع (٢٠٠) معلمة بجانب الرصافة و(٢٠٠) معلمة بجانب الكرخ موزعات على (٤٤) روضة ، وتم استعمال اسلوب العينة العشوائية البسيطة ؛لأن هذا الاسلوب يمثل مجتمع البحث الى اقصى حد ممكن

ثالثاً:- ادوات البحث

ستقوم الباحثة باتباع الخطوات الأساسية في بناء المقاييس التي اكد عليها الباحثان (Allen&Yen)

69: 1979 وهي كالتالي :-

أ- التخطيط لبناء المقياس :-

اجري التخطيط لمقياس القيم التنظيمية وذلك بأعتماد تعريف (سبرنجر ، ١٩٢٨) كما ذكر سابقا في تحديد المصطلحات اضافة الى الادبيات السابقة التي اشارت الى خصائص القيم التنظيمية لدى المعلمات .
ب- صياغة فقرات المقياس :

بعد أن حُددت الخصائص التي يتميز بها مقياس القيم التنظيمية لدى المعلمات ، بنيت فقراته التي جمعت عن طريق ما عرضته الدراسات والأدبيات السابقة والتي تبنت تصنيف سبرانجر (Eduard Spranger , 1914) في تقسيم القيم التنظيمية، ووفقا لهذا التصنيف تم تقسيم المقياس الى (٦) قيم وهي (القيم النظرية ، القيم الاقتصادية ، القيم الاجتماعية ، القيم السياسية ، القيم الجمالية والقيم الدينية) ، اذ صاغت الباحثة مجموعة من الفقرات بصورتها الاولية وبلغ عددها (٥٧) فقرة تعبر عن القيم التنظيمية لدى معلمات رياض الاطفال . ومن اجل اعتماد المقياس للتطبيق ، اتبعت الباحثة ما يأتي :

أولاً - طريقة بناء المقياس :

بعد إعداد الفقرات جرى اعتماد طريقة ليكرت (Lekert) في تصميم المقياس ، وذلك بوضع مقياس خماسي التدرج أمام كل فقرة ، والذي يبدأ من (ينطبق علي دائما) وينتهي بـ (لا ينطبق علي ابدا). وأعطيت درجات متدرجة تبدأ بـ (٥) للبديل الأول(ينطبق علي دائما) وتنتهي بـ (١) للبديل الأخير (لا ينطبق علي ابدا) .

ثانياً - صلاحية فقرات المقياس :

لغرض التعرف على مدى صلاحية الفقرات عرضت بصورتها الأولية بعد أن تصدرتها صفحة التعليمات الخاصة بالإجابة عليها على مجموعة من الخبراء في علم النفس والتربية ورياض الاطفال (ملحق / ١) مع تعريف لكل نوع من أنواع القيم التنظيمية . وعلى وفق استجابة الخبراء قامت الباحثة باستخراج النسبة المئوية لكل فقرة من فقراته البالغة (٥٧) فقرة ، وفي اطار اراء الخبراء حذفت (٣) فقرات ، وهي الفقرة (٨) من التصنيف الاول (القيم النظرية) ، والفقرة (١٦) من التصنيف الثاني (القيم الاقتصادية) ، والفقرة (٣٥) من التصنيف الرابع (القيم السياسية) واستبقاء الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (٨٠ %) فأكثر في النسبة المئوية ، وعلى وفق هذا المؤشر بلغ عدد فقرات مقياس القيم التنظيمية بصيغته النهائية (٥٤) فقرة ، والجدول (٢) يوضح ذلك ، .

جدول (٢)

نسبة اتفاق الخبراء على فقرات مقياس القيم التنظيمية

النسبة المئوية	عدد غير الموافقين	عدد الموافقين ن	رقم الفقرة	القيم التنظيمية	ت
%١٠٠	/	٣٠	٦ ، ٥ ، ٣ ، ١	القيم النظرية	-١
%٩٦،٦٧	١	٢٩	٧ ، ٤ ، ٢		
%٧٣،٣٣	٨	٢٢	٨		
%١٠٠	/	٣٠	١٤ ، ١٣ ، ١٢ ، ١٠	القيم الاقتصادية	-٢
%٩٦،٦٧	١	٢٩	١٩ ، ١١ ، ٩		
%٨٠	٦	٢٤	١٨ ، ١٧ ، ١٥		
٧٣،٣٣	٨	٢٢	١٦		
%١٠٠	/	٣٠	٢٧ ، ٢٦ ، ٢٥ ، ٢٢ ، ٢١	القيم الاجتماعية	-٣
%٩٦،٦٧	١	٢٩	٢٨ ، ٢٤ ، ٢٣		
%٨٦،٦٧	٤	٢٦	٢٩ ، ٢٠		
%١٠٠	/	٣٠	٣٨ ، ٣٧ ، ٣٦ ، ٣٣	القيم السياسية	-٤
%٩٦،٦٧	١	٢٩	٣٤ ، ٣٠		
%٩٠	٣	٢٧	٣٢ ، ٣١		
%٣٣،٣٣	١٠	٢٠	٣٥		
%١٠٠	/	٣٠	٤٤ ، ٤٢ ، ٣٩	القيم الجمالية	-٥
%٩٦،٦٧	١	٢٩	٤٦ ، ٤٣ ، ٤١ ، ٤٠		
%٩٣،٣٣	٢	٢٨	٥٠ ، ٤٩		
%٨٣،٣٣	٥	٢٥	، ٤٨ ، ٤٧ ، ٤٥		
%٩٣،٣٣	٢	٢٨	٥٥ ، ٥٣ ، ٥٢ ، ٥١	القيم الدينية	٦-٦
%٨٦،٦٧	٤	٢٦	٥٧ ، ٥٦ ، ٥٤		-٦

وفي ضوء ملاحظات الخبراء عدلت الفقرات التي تحتاج الى تعديل كما أشار اليه الخبراء .

ثالثاً - تعليمات المقياس :

تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يستدل بواسطته المجيب اثناء إجابته على الفقرات ، لذا فقد راعت الباحثة بان تكون بسيطة وواضحة ومفهومة عند إعدادها ، وتؤكد على ضرورة اختيار البديل الملائم من قبل المجيب الذي يمثل انطباق محتوى الفقرة عليه فعلاً . ولقد ذكرت الباحثة في التعليمات أن الفقرات عُدت لأغراض علمية بحتة ، لذا لاداعي من التردد عند الإجابة على أي فقرة . كما أن الإجابة لن يطلع عليها أحد سوى الباحثة ، وستكون ذات فائدة في خدمة البحث العلمي ، مع تقديم مثال يوضح كيفية الإجابة

رابعاً :- تصحيح المقياس :

من اجل التوصل الى معرفة الدرجة الكلية في مقياس القيم التنظيمية ، صحت اجابة كل معلمة على فقرات المقياس بالأوزان الخماسية (١,٢,٣,٤,٥) وبذلك بلغت اعلى درجة يمكن ان تحصل عليها المعلمة على مقياس القيم التنظيمية (٢٧٠) ، وادنى درجة (٥٤) والمتوسط الفرضي (١٦٢) ، اما بالنسبة لتصنيفات القيم التنظيمية ال (٦) فقد بلغت درجاتها كالآتي :-

- ١- القيم النظرية : بلغت اعلى درجة للإجابة (٣٥) وادنى درجة (٧) .
- ٢- القيم الاقتصادية : بلغت اعلى درجة للإجابة (٥٠) وادنى درجة (١٠) .
- ٣- القيم الاجتماعية : بلغت اعلى درجة للإجابة (٥٠) وادنى درجة (١٠) .
- ٤- القيم السياسية : بلغت اعلى درجة للإجابة (٤٠) وادنى درجة (٨) .
- ٥- القيم الجمالية : بلغت اعلى درجة للإجابة (٦٠) وادنى درجة (١٢) .
- ٦- القيم الدينية : بلغت اعلى درجة للإجابة (٣٥) وادنى درجة (٧) .

خامساً - الدراسة الاستطلاعية :

تقتضي عملية بناء المقياس النفسي ضرورة التعرف على مدى وضوح الفقرات والتعليمات لاي مقياس ، لذا قامت الباحثة بعرض المقياس على مجموعة من المعلمات بلغ عددهن (٦٠) معلمة من معلمات الرياض ممن لم يشاركن في العينة الأساسية . وتبين عن طريق هذا التطبيق أن تعليمات المقياس وفقراته وبدائله كانت واضحة ومفهومة ، ولم تواجه المعلمات اي صعوبة عند الاجابة عليها

ج- تحليل فقرات المقياس :

تهدف عملية التحليل الاحصائي للفقرات في الغالب حساب قوتها التمييزية ومعاملات صدقها (الكبيسي ، ١٩٩٥ : ٥) اذ ان دقة المقياس في قياس ما وضع لقياسه يعتمد على دقة فقراته.

و لغرض إجراء تحليل الفقرات جرى إدخال البيانات الخاصة بعينة البحث (عينة التمييز) والبالغ عددها (٤٠٠) معلمة من معلمات الرياض ، بموجب البرنامج (الحقيبة الإحصائية، spss) ، اذ تم ترتيب درجات أفراد

العينة تنازلياً ، وحددت نسبة (٢٧ %) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا للمقياس و (٢٧ %) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا (Anastasi ,1976 :208) ، إذ حصل كل من المجموعتين على (١٠٨) استمارة وبذلك بلغ مجموع الاستثمارات (٢١٦) استمارة . ولقد أفادت نتائج المعالجة الإحصائية أن جميع فقرات مقياس القيم التنظيمية كانت مميزة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، ودرجة حرية (٢١٤) ، والقيمة التائية الجدولية (١,٩٦٠) ، وكما هو موضح في جدول (٣) .

جدول (٣)

تحليل فقرات مقياس القيم التنظيمية

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة في التصنيف	اسم القيمة	رقم الفقرة على المقياس
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي			
١٢,٨٠٧	٠,٩٧٩٥٤	٣,٧٧٧٨	٠,٠٩٦٢٣	٤,٩٩٠٧	-1	القيم النظرية	-١
١٢,١٧٤	١,٢٤٠٩٢	٣,٥٤٥٣	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-2		-٢
١٤,١٥١	٠,٩٩٩٦١	٣,٦٣٨٩	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-3		-٣
٩,٧٨٥	٠,٥٠١٥٦	٤,٥٢٧٨	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-4		-٤
١٠,٨٠٤	٠,٦٤١٢٦	٤,٣٣٣٣	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-5		-٥
٨,٧٢٥	٠,٤٩٨٠٩	٤,٥٦٤٨	٠,٠٩٦٢٣	٤,٩٩٠٧	-6		-٦
١١,٥٧٣	٠,٦٨١٨١	٤,٢٤٠٧	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-7		-٧
٨,٤١٣	٠,٤٩١٨٠	٤,٦٠١٩	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-١	القيم الاقتصادية	-٨
١١,١٣٥	٠,٨٩٠٠٧	٤,٠٤٦٣	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٢		-٩
١٣,٠٤٧	١,١٢٨٤٣	٣,٥٨٣٣	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٣		-١٠
٧,٣٥٣	٠,٩٥٥٣٥	٤,٣٢٤١	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٤		-١١
٨,٨٩٠	٠,٨٧٦٧٥	٤,٢٥٠٠	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٥		-١٢
٨,٢٤٥	٠,٨٥١٩٢	٤,٣٢٤١	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٦		-١٣
١٣,٨٥٢	١,٢٧١٢٤	٣,٣٠٥٦	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٧		-١٤
١٥,٠٦٦	٠,٨٤٩٤٨	٣,٧٦٨٥	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٨		-١٥
١٤,٦٢٩	٠,٨٦٨٢٧	٣,٧٧٧٦	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٩		-١٦

١٠,٧٤٦	٠,٨٥٠٧٠	٤,١٢٠٤	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-١٠		-١٧
٧,٧٣١	٠,٨٥٨٨٠	٤,٣٦١١	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-1	القيم الاجتماعية	-١٨
٨,٧٤٥	١,٠١٢٢١	٤,١٤٨١	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-2		-١٩
٩,٣٠٧	٠,٩٦١٤٩	٤,١٣٨٩	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-3		-٢٠
١١,٢٤٨	٠,٥٤٧٥٠	٤,٤٠٧٤	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-4		-٢١
١١,٦٥٧	١,٣٢٩٠١	٣,٥٠٩٣	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-5		-٢٢
١٠,٦٤٢	١,٠٧٥٩٩	٣,٨٩٨١	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-6		-٢٣
١٠,٣٧٣	١,٠٥٧٥٣	٣,٩٤٤٤	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-7		-٢٤
١٣,٧٥٩	٠,٤٨٢٥٦	٤,٣٦١١	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-8		-٢٥
١٠,٤٩٠	٠,٩٠٨١٧	٤,٠٨٣٣	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-9		-٢٦
٧,٤٤٢	١,٢٢٨٣١	٤,١٢٠٤	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-١٠		-٢٧
٩,٠٤٣	٠,٩٦٨٣٠	٤,١٥٧٤	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-١	القيم السياسية	-٢٨
١٥,٨٤٢	١,١٥٤٢١	٣,٠٦٤٨	٠,٣١٥٧٣	٤,٨٨٨٩	-٢		-٢٩
١٦,٠٨٨	١,١٢٦٣٢	٣,٢٤٠٧	٠,٩٦٢٣	٤,٩٩٠٧	-٣		-٣٠
١٤,٨٩٤	١,٠٢٧٢٨	٣,٥٢٧٨	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٤		-٣١
١٥,٥١٩	٠,٨٤٩٤٨	٣,٧٣١٥	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٥		-٣٢
١٢,٢٩٣	١,١٦٣٧٧	٣,٥٢٧٨	٠,٢٤٧٣٥	٤,٩٣٥٢	-٦		-٣٣
١١,٠١٣	٠,٨٤٧٨٥	٤,٠٢٧٨	٠,٢١١١١	٤,٩٥٣٧	-٧		-٣٤
١٠,٠١٨	١,١٠٤٥٦	٣,٩٣٥٢	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٨	-٣٥	
٧,٠١٢	٠,٤٦٦٦١	٤,٦٨٥٢	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-1	القيم الجمالية	-٣٦
٨,١١٥	٠,٨٥٣٨٠	٤,٣٣٣٣	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٢		-٣٧
١٠,٨٧٥	١,١١٤٨٩	٣,٨٣٣٣	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٣		-٣٨
١٧,٧٩٣	١,١٦٨١١	٣,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٤		-٣٩
١٢,٦٢٧	١,٥٧٧٤٤	٣,٠٨٣٣	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٥		-٤٠
١٣,٢٤٧	١,٥٦١٧٨	٣,٠٠٩٣	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٦		-٤١
١٢,٦٨٣	١,٠٢٤٢٤	٣,٧٥٠٠	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٧		-٤٢
١١,٣٧٥	٠,٨٦٢٨٧	٤,٠٥٥٦	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٨		-٤٣

١١,٣٣٢	١,٣٨٤١٢	٣,٤٩٠٧	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٩		-٤٤
٩,٨٠٨	٠,٨٢٤٠٩	٤,٢٢٢٢	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-١٠		-٤٥
٨,١٩٣	١,١٨٦١٦	٤,٠٦٤٨	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-١١		-٤٦
١٣,٠٤٩	١,٠١٠٢٩	٣,٧٣١٥	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-١٢		-٤٧
١١,٢١٠	١,٢٠١٧١	٣,٧٠٣٧	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-١	القيم الدينية	-٤٨
٧,٠٩٦	٠,٩٧٦٣٦	٤,٣٣٣٣	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٢		-٤٩
٨,٧٤٢	٠,٤٩٥٣١	٤,٥٨٣٣	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٣		-٥٠
٩,٩٥٧	١,١١٠٧٠	٤,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٤		-٥١
٩,٤٧٣	٠,٩٨٥٣١	٤,١٠١٩	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٥		-٥٢
٤,٩٩٩	٠,٥٩٦٧٣	٤,٧١٣٠	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٦		-٥٣
١٠,٧٠٢	٠,٨٨١١٣	٤,٠٩٢٦	٠,٠٠٠٠	٥,٠٠٠٠	-٧		-٥٤

د - استخراج الخصائص السيكومترية للمقياس :

أولاً - الصدق (validity) : يعد الصدق من اهم الخصائص التي ينبغي مراعاتها عند بناء المقاييس . اذ يدل الصدق على أن فقرات المقياس تقيس السمة التي وضع المقياس من أجل قياسه (دوران ، ١٩٨٥ : ٦٦) وقد تحقق الصدق في المقياس الحالي عن طريق :

أ - صدق المحتوى (Content Validity) : ويتضمن نوعان من الصدق هما الصدق المنطقي والصدق الظاهري .

أولاً-الصدق المنطقي (Logical Validity) : وقد تحقق عندما قامت الباحثة بتقديم تعريف للسمة أو الظاهرة المراد قياسها.

ثانياً- الصدق الظاهري (Face validity) :

وقد تحقق عند عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء في التربية وعلم النفس ورياض الأطفال ، للحكم على صلاحيتها وملاءمتها لمجتمع البحث ، كما مر ذكره في صلاحية الفقرة

ب - صدق البناء (Construct Validity) : يقصد بصدق البناء الاسلوب الذي يمكن بواسطته أن نقرر أن المقياس يقيس بناءً نظرياً محدد مسبقاً أو خاصية معينة (Anastasi , 1976: 151).

وقد تحقق هذا النوع من الصدق ، إذ استعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ، ودرجة الفقرة بالمجال ، ودرجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس ، وقد فحصت دلالة الارتباط وتبين انها دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) والقيمة التائية الجدولية (٠,٠٩٨) والجداول (١ / ٤) (٤ / ب) يوضح ذلك .

جدول (٤ / ١)

معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس القيم التنظيمية

معامل الارتباط	اسم المجال	ت	معامل الارتباط	اسم المجال	ت	معامل الارتباط	اسم المجال	ت
٠,٣٢١		-٣٧	٠,٥٤٤	الاجتماعي	-١٩	٠,٤٢٩	النظري	-١
٠,٣٧٠		-٣٨	٠,٦١١		-٢٠	٠,٦٥٤		-٢
٠,٥٩١		-٣٩	٠,٧٧٦		-٢١	٠,٦٤٨		-٣
٠,٨٠٢		-٤٠	٠,٤٧١		-٢٢	٠,٥٨٦		-٤
٠,٧٦٨		-٤١	٠,٧٦٤		٢٣	٠,٤٠٤		-٥
٠,٧٤١	الجمالية	-٤٢	٠,٤٩٦	-٢٤	٠,٣٩٦	-٦		
٠,٧٩٧		-٤٣	٠,٥٥٤	-٢٥	٠,٤٨٢	-٧		
٠,٤٨١		-٤٤	٠,٧٥٦	-٢٦	٠,٣٥٤	الاقتصادي	-٨	
٠,٦٧٣		-٤٥	٠,٦٦١	-٢٧	٠,٤٧٩		-٩	
٠,٤٢١		-٤٦	٠,٦٢٩	-٢٨	٠,٥٢٤		-١٠	
٠,٤٥٤		-٤٧	٠,٦٩٦	-٢٩	٠,٤٢٧		-١١	
٠,٧٧٦		-٤٨	٠,٦٣٩	-٣٠	٠,٤٢٥		-١٢	
٠,٧٦٢	الدينية	-٤٩	٠,٦٩٦	السياسي	-٣١	٠,٤٢٣	-١٣	
٠,٦٨٤		-٥٠	٠,٦٠٤		-٣٢	٠,٧٣٠	-١٤	
٠,٥١٨		-٥١	٠,٦٤٩		-٣٣	٠,٥٩٢	-١٥	
٠,٥٦٥		-٥٢	٠,٦٢٦		-٣٤	٠,٦٢١	-١٦	
٠,٣٦٥		-٥٣	٠,٧١٤		-٣٥	٠,٦٠٤	-١٧	
٠,٧٧٨		-٥٤	٠,٣٢١		-٣٦	٠,٤٣٠	-١٨	

جدول (٤ / ب)

معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمجالات مقياس القيم التنظيمية

معامل الارتباط	اسم المجال	ت	معامل الارتباط	اسم المجال	ت	معامل الارتباط	اسم المجال	ت
٠,٤٧٧		-٣٧	٠,٥١١	الاجتماعي	-١٩	٠,٣٣٢	النظري	-١
٠,٥٣٢		-٣٨	٠,٢٠٢		-٢٠	٠,٥٦٣		-٢
٠,٣١٠		-٣٩	٠,٦٠٠		-٢١	٠,٦٦٦		-٣
٠,٦٥٤		-٤٠	٠,٥٤٥		-٢٢	٠,٥٨٦		-٤
٠,٧٥٦		-٤١	٠,٧٦٤		٢٣	٠,٥٠٠		-٥
٠,٤١٥	الجمالي	-٤٢	٠,٢٠٩	-٢٤	٠,٤١١	-٦		
٠,٦٠١		-٤٣	٠,٥٤٤	-٢٥	٠,٤٣٢	-٧		
٠,٤٤٢		-٤٤	٠,٢٦٥	-٢٦	٠,٣٦٢	-٨		
٠,٥٦٥		-٤٥	٠,٥٤٨	-٢٧	٠,٤٠٤	-٩		
٠,٤٢١		-٤٦	٠,٣٣٢	-٢٨	٠,٢٣٦	-١٠		
٠,٧٥٤		-٤٧	٠,٦٩٦	-٢٩	٠,٤٢٧	-١١		
٠,٧٠٩		-٤٨	٠,٢٠٠	-٣٠	٠,٤٢١	-١٢		
٠,٧٥٥	الديني	-٤٩	٠,٧٣٢	-٣١	٠,٤٢٣	-١٣		
٠,٤٩٩		-٥٠	٠,٥٠١	-٣٢	٠,٨٣٢	-١٤		
٠,٥٢٢		-٥١	٠,٦٦٠	-٣٣	٠,٥٧٤	-١٥		
٠,٥٩٠		-٥٢	٠,٦٢٦	-٣٤	٠,٣٣٢	-١٦		
٠,٤٣٢		-٥٣	٠,٥١٢	-٣٥	٠,٥٩٣	-١٧		
٠,٦٨١		-٥٤	٠,٢٢١	-٣٦	٠,٣٤٠	-١٨		

ثانياً: الثبات (Reliability) :

ومن اجل استخراج معامل الثبات للقيم التنظيمية ، تم استعمال الطريقة الاتية :-

٢- استخراج معامل الاتساق الداخلي باستعمال معامل " الفا كرونباخ " :-

وهو يمثل متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار إلى أجزاء بطرائق مختلفة

(سعد ، ١٩٨٣ : ٢٠١) ، وقد بلغ معامل الثبات "الفا كرونباغ" لتصنيف القيم التنظيمية وكالاتي :-

جدول (٥)

حساب معامل الثبات بطريقة الفاكرونباغ للقيم التنظيمية

معامل الثبات بطريقة الفا كرونباغ	القيم التنظيمية	ت
٠,٨٣١	القيم النظرية	-١
٠,٨١٥	القيم الاقتصادية	-٢
٠,٨٠٣	القيم الاجتماعية	-٣
٠,٨٠٠	القيم السياسية	-٤
٠,٨٤٩	القيم الجمالية	-٥
٠,٨٤٥	القيم الدينية	-٦

وبعد ان انتهت الباحثة من بناء مقياس القيم التنظيمية ، قامت باتخاذ الاجراءات الآتية لغرض تطبيق

المقياس على عينة البحث البالغة (٤٠٠) معلمة من معلمات الرياض .

الفصل الرابع عرض النتائج ومناقشتها

أولاً: عرض النتائج :

من اجل التوصل الى اهداف البحث ، تم تطبيق أدوات البحث على عينة البحث البالغة (٤٠٠) معلمة ، ويعد هذا الاجراء جمعت الباحثة البيانات التي حصلت عليها من افراد عينة البحث ، ومن ثم تم إدخالها في برنامج الحقيبة الإحصائية (spss) ، ولقد أظهرت النتائج وكما يأتي :-
الهدف الاول

(القيم التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال)

طبق مقياس القيم التنظيمية الذي تم اعتماده على معلمات رياض الاطفال (عينة البحث) ، وتحقق هذا الهدف مع معالجة البيانات إحصائياً لأفراد عينة البحث والبالغة (٤٠٠) معلمة ، ولأن مقياس القيم التنظيمية تالف من (٦) قيم فرعية ، لذا تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل قيمة ، وبعد استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (t-test) ، تبين أن القيمة التائية المحسوبة كانت أكبر من القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٩) والبالغة (١,٩٦) ، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية مما يشير إلى أن عينة البحث تتمتع بمستوى عالي من القيم التنظيمية ، والجدول (٦) يوضح ذلك

جدول (٦)

قيمة الاختبار التائي لعينة البحث على مقياس القيم التنظيمية

نوع القيمة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
النظرية	٤٠٠	٣٢,٠٦٧٥	٢,٥٠٥٧٢	٢١	٨٨,٣٤	١,٩٦	دالة
الاقتصادية	٤٠٠	٤٥,٤٠٢٥	٤,١٩٣٣٨	٣٠	٧٣,٤٦	١,٩٦	دالة
اجتماعية	٤٠٠	٤٦,٤٨٥٠	٣,٩٩٩٣٥	٣٠	٨٢,٤٤	١,٩٦	دالة
السياسية	٤٠٠	٣٥,٣٦٧٥	٤,٥٦٤٤٩	٢٤	٤٩,٨١	١,٩٦	دالة
الجمالية	٤٠٠	٥٣,٩١٢٥	٦,٣٧٧٩٣	٣٦	٥٦,١٨	١,٩٦	دالة
الدينية	٤٠٠	٣٣,٤٣٠٠	٢,٦٦٧٩٤	٢١	٩٣,١٨١	١,٩٦	دالة
المقياس ككل	٤٠٠	٢٤٦,٦٦٥	١٩,٧٩٠٢	١٦٢	٨٥,٥٦	١,٩٦	دالة

٢- الهدف الثاني : -

(التعرف على الفروق في القيم التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال وفقا لمتغير سنوات الخدمة - " ١ - ١٠ ؛ ١١ - ٢٠ ؛ ٢١ - فأكثر) .

لمعرفة دلالة الفرق في متغير سنوات الخدمة ، استعملت الباحثة تحليل التباين الاحادي ، ولقد أظهرت النتائج ان القيمة الفائية المحسوبة للقيم التنظيمية (السياسية والجمالية والدينية) اكبر من القيمة الجدولية البالغة (٢,٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بينما لم يظهر لدينا فروقا دالة في القيم الاخرى ، وفيما يأتي عرضا مفصلا لنتائج الهدف الثاني وفقا لكل قيمة :-

١- القيم النظرية :

عند استعمال اختبار تحليل التباين الاحادي لاستخراج الفروق في القيم النظرية وفقا لمتغير سنوات الخدمة ، بلغت القيمة الفائية المحسوبة (٠,٧٥٤) درجة وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (٢,٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبذلك يظهر لنا عدم وجود فروقا دالة في هذا المتغير ، وكما موضح في الجدول (٧) .

الجدول (٧)

النسبة الفائية لدلالة الفرق بين فئات متغير سنوات الخدمة في القيم النظرية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية المحسوبة	القيمة الفائية الجدولية	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٩,٤٨١	٢	٤,٧٤١	٠,٧٥٤	٢,٦٠	غير دالة
داخل المجموعات	٢٤٩٥,٦٩٦	٣٩٧	٦,٢٨٦			
المجموع الكلي	٢٥٠٥,١٧٨	٣٩٩	-			

ومن اجل معرفة الفروق بين فئات سنوات الخدمة الثلاثة (" ١ - ١٠ ؛ ١١ - ٢٠ ؛ ٢١ - ٣٠ ") تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لها ، وكما موضح في الجدول (٨) .

الجدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفئات متغير سنوات الخدمة لدى معلمات الرياض

الفئات	حجم الفئة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١ - ١٠	١٢٠	٣١,٨٥٠٠	٢,٣٩٩٧٤
١١ - ٢٠	١٥٤	٣٢,٠٩٧٤	٢,٥٦١٠٧
٢١ - ٣٠	١٢٦	٣٢,٢٣٨١	٢,٥٤٠٦٩

٢- القيم الاقتصادية :

عند استعمال اختبار تحليل التباين الاحادي لاستخراج الفروق في القيم الاقتصادية وفقا لمتغير سنوات الخدمة ، بلغت القيمة الفائية المحسوبة (٢,٣٦٣) درجة وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (٢,٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبذلك يظهر لنا عدم وجود فروقا دالة في هذا المتغير ، وكما موضح في الجدول (٩) .

الجدول (٩)

النسبة الفائية لدلالة الفرق بين فئات متغير سنوات الخدمة في القيم الاقتصادية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية المحسوبة	القيمة الفائية الجدولية	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٨٢,٥٢٩	٢	٤١,٢٦٥	٢,٣٦٣	٢,٦٠	غير دالة
داخل المجموعات	٦٩٣٣,٦٦٨	٣٩٧	١٧,٤٦٥			
المجموع الكلي	٧٠١٦,١٩٨	٣٩٩	-			

ومن اجل معرفة الفروق بين فئات سنوات الخدمة الثلاثة (" ١ - ١٠ ؛ ١١ - ٢٠ ؛ ٢١ - ٣٠ ") تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لها ، وكما موضح في الجدول (١٠) .

الجدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفئات متغير سنوات الخدمة لدى معلمات الرياض

الفئات	حجم الفئة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١٠ - ١	١٢٠	٤٥,٩٤١٧	٣,٥٩١٠٦
٢٠ - ١١	١٥٤	٤٥,٤٨٠٥	٤,٠٧٩٠٣
٣٠ - ٢١	١٢٦	٤٤,٧٩٣٧	٤,٧٧٧١٤

عند استعمال اختبار تحليل التباين الاحادي لاستخراج الفروق في القيم الاجتماعية وفقا لمتغير سنوات الخدمة ، بلغت القيمة الفائية المحسوبة (٠,٢٩٦) درجة وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (٢,٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبذلك يظهر لنا عدم وجود فروقا دالة في هذا المتغير ، وكما موضح في الجدول

(١١)

الجدول (١١)

النسبة الفئوية لدلالة الفرق بين فئات متغير سنوات الخدمة في القيم الاجتماعية

مستوى الدلالة	القيمة الفئوية الجدولية	القيمة الفئوية المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دالة	٢,٦٠	٠,٢٩٦	٤,٧٥٥	٢	٩,٥١١	بين المجموعات
			١٦,٠١٥	٣٩٧	٦٣٧٢,٣٩٩	داخل المجموعات
			-	٣٩٩	٦٣٨١,٩١٠	المجموع الكلي

ومن اجل معرفة الفروق بين فئات سنوات الخدمة الثلاثة (" ١ - ١٠ ؛ ١١ - ٢٠ ؛ ٢١ - ٣٠ ") تم استخراج

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لها ، وكما موضح في الجدول (١٢) .

الجدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفئات متغير سنوات الخدمة لدى معلمات الرياض

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم الفئة	الفئات
٤,١٢٢٠١	٤٦,٤٧٥٠	١٢٠	١٠ - ١
٣,٦٣٠٦٢	٤٦,٦٥٥٨	١٥٤	٢٠ - ١١
٤,٣٢٠٨٥	٤٦,٢٨٥٧	١٢٦	٣٠ - ٢١

د- القيم السياسية :

عند استعمال اختبار تحليل التباين الاحادي لاستخراج الفروق في القيم السياسية وفقا لمتغير سنوات الخدمة ، بلغت القيمة الفئوية المحسوبة (٤,٣٠٣) درجة وهي كبر من القيمة الجدولية البالغة (٢,٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبذلك يظهر لنا وجود فروقا دالة في هذا المتغير ولصالح فئة سنوات الخدمة (١ - ١٠) ، وكما موضح في الجدول (١٣) .

الجدول (١٣)

النسبة الفئوية لدلالة الفرق بين فئات متغير سنوات الخدمة في القيم السياسية

مستوى الدلالة	القيمة الفئوية الجدولية	القيمة الفئوية المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
دالة	٢,٦٠	٤,٣٠٣	٨٨,١٩١	٢	١٧٦,٣٨٢	بين المجموعات
			٢٠,٤٩٥	٣٩٧	٨١٣٦,٥٩٥	داخل المجموعات
			-	٣٩٩	٨٣١٢,٩٧٨	المجموع الكلي

ومن اجل معرفة الفروق بين فئات سنوات الخدمة الثلاثة (" ١ - ١٠ ؛ ١١ - ٢٠ ؛ ٢١ - ٣٠ ") تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لها ، وكما موضح في الجدول (١٤) .

الجدول (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفئات متغير سنوات الخدمة لدى معلمات الرياض

الفئات	حجم الفئة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١ - ١٠	١٢٠	٣٥,٨٥٠٠	٣,٤٤٨٦٦
١١ - ٢٠	١٥٤	٣٥,٧٩٢٢	٤,٣٤١١٣
٢١ - ٣٠	١٢٦	٣٤,٣٨٨٩	٥,٥٤١١١

وعند تطبيق اختبار شيفيه وذلك لايجاد الفروق الدالة بين فئات متغير سنوات الخدمة ، وجد ان هناك فرقا بين فئة سنوات الخدمة (٢١ - ٣٠) مع الفئتين (١٠ - ١) و (١١ - ٢٠) ، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، وكما موضح في الجدول (١٥) .

الجدول (١٥)

اختبار شيفيه لايجاد دلالة المقارنات المتعددة في القيم السياسية وفق متغير سنوات الخدمة

فئات سنوات الخدمة	الفروق بين المتوسطات	الخطا المعياري	الدلالة المعنوية	مستوى الدلالة
(١) x (٢)	٠,٠٥٧٧٩	٠,٥٥١٢٥	٠,٩٩٥	غير دالة
(١) x (٣)	١,٤٦١١١	٠,٥٧٧٤٥	٠,٠٤٢	دالة
(٢) x (٣)	-١,٤٠٣٣٢	٠,٥٤٣٨٣	٠,٠٣٧	دالة

* (١) - يمثل فئة الخدمة (١ - ١٠) ؛ (٢) - يمثل فئة الخدمة (١١ - ٢٠) ؛ (٣) - تمثل فئة الخدمة (٢١ - ٣٠) .

هـ - القيم الجمالية :

عند استعمال اختبار تحليل التباين الاحادي لاستخراج الفروق في القيم الجمالية وفقا لمتغير سنوات الخدمة ، بلغت القيمة الفائية المحسوبة (٤,٤٦٨) درجة وهي كبر من القيمة الجدولية البالغة (٢,٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبذلك يظهر لنا وجود فروقا دالة في هذا المتغير ولصالح فئة سنوات الخدمة (١ - ١٠) ، وكما موضح في الجدول (١٦) .

الجدول (١٦)

النسبة الفئوية لدلالة الفرق بين فئات متغير سنوات الخدمة في القيم الجمالية

مستوى الدلالة	القيمة الفئوية الجدولية	القيمة الفئوية المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
دالة	٢,٦٠	٤,٤٦٨	١٧٨,٥٩٥	٢	٣٥٧,١٩٠	بين المجموعات
			٣٩,٩٧٢	٣٩٧	١٥٨٦٨,٧٤٨	داخل المجموعات
			-	٣٩٩	١٩٢٢٥,٩٣٨	المجموع الكلي

ومن اجل معرفة الفروق بين فئات سنوات الخدمة الثلاثة (" ١ - ١٠ ؛ ١١ - ٢٠ ؛ ٢١ - ٣٠ ") تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لها ، وكما موضح في الجدول (١٧) .

الجدول (١٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفئات متغير سنوات الخدمة لدى معلمات الرياض

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم الفئة	الفئات
٥,٠٨٩٦١	٥٥,١٩١٧	١٢٠	١٠ - ١
٦,٢٩١٨٩	٥٣,٨٣٧٧	١٥٤	٢٠ - ١١
٧,٣٣٧١٥	٥٢,٧٨٥٧	١٢٦	٣٠ - ٢١

وعند تطبيق اختبار شيفيه وذلك لايجاد الفروق الدالة بين فئات متغير سنوات الخدمة ، وجد ان هناك فروقا معنوية بين فئة سنوات الخدمة (١٠ - ١) مع الفئتين (٢٠ - ١١) و (٢ - فأكثر) ، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، وكما موضح في الجدول (١٧)

و- القيم الدينية :

عند استعمال اختبار تحليل التباين الاحادي لاستخراج الفروق في القيم الدينية وفقا لمتغير سنوات الخدمة ، بلغت القيمة الفئوية المحسوبة (٢,٧٣٢) درجة وهي كبر من القيمة الجدولية البالغة (٢,٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبذلك يظهر لنا وجود فروقا دالة في هذا المتغير ولصالح فئة سنوات الخدمة (١٠ - ١) ، وكما موضح في الجدول (١٨) .

الجدول (١٨)

النسبة الفئوية لدلالة الفرق بين فئات متغير سنوات الخدمة في القيم الدينية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفئوية المحسوبة	القيمة الفئوية الجدولية	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٤٣,٨٣٣	٢	٢١,٩١٦	٢,٧٣٢	٢,٦٠	دالة
داخل المجموعات	٢٧٩٦,٢٠٧	٣٩٧	٧,٠٤٣			
المجموع الكلي	٢٨٤٠,٠٤٠	٣٩٩	-			

ومن اجل معرفة الفروق بين فئات سنوات الخدمة الثلاثة (" ١ - ١٠ ؛ ١١ - ٢٠ ؛ ٢١ - فأكثر) تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لها ، وكما موضح في الجدول (١٩) .

الجدول (١٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفئات متغير سنوات الخدمة لدى معلمات الرياض

الفئات	حجم الفئة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١ - ١٠	١٢٠	٣٣,٧٠٠٠	٢,٤٠٣٠٨
١١ - ٢٠	١٥٤	٣٣,٦١٦٩	٢,٤٢٥٩٩
٢١ - فأكثر	١٢٦	٣٢,٩٤٤٤	٣,١٠٩٤٨

وعند تطبيق اختبار شيفيه وذلك لاجاد الفروق الدالة بين فئات متغير سنوات الخدمة ، وجد عدم وجود فروق بين فئات سنوات الخدمة ، عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وكما موضح في الجدول (٢٠)

الجدول (٢٠)

اختبار شيفيه لاجاد دلالة المقارنات المتعددة في القيم الجمالية وفق متغير سنوات الخدمة

فئات سنوات الخدمة	الفروق بين المتوسطات	الخطا المعياري	الدلالة المعنوية	مستوى الدلالة
(٢) x (١)	٠,٠٨٣١٢	٠,٣٢٣١٦	٠,٩٦٧	غير دالة
(٣) x (١)	٠,٧٥٥٥٦	٠,٣٣٨٥٢	٠,٠٨٤	غير دالة
(٣) x (٢)	٠,٦٧٢٤٤	٠,٣١٨٨٠	٠,١٠٩	غير دالة

الاستنتاجات

١- ان معلمات رياض الاطفال يتمتعن بمستوى عالي من القيم التنظيمية داخل الصف قياسا بالمتوسط الفرضي ويتضح من خلال هذه النتيجة أنها قد اتفقت مع نتائج الدراسات السابقة التي اكدت على تمتع عيناتها بالقيم التنظيمية وهذه الدراسات هي : دراسة (قريشي ، ٢٠٠٧) ، ودراسة (الدليمي واخرون ، ٢٠١٤) . وترى الباحثة بان سبب تمتع العينة بالقيم التنظيمية يعود الى أن القيم التي يؤمن بها الفرد سوف تؤثر في سلوكهم تأثيرا ايجابيا أو سلبيا، ولكي يحقق الفرد النتائج المطلوبة ينبغي عليه أن يعمل على تلقين الاخرين تلك القيم الايجابية التي تسهم في تحقيق أهدافها في مختلف المجالات : السياسية ؛ الاقتصادية ؛ الاجتماعية .. الخ ، كما ان اكثر القيم التنظيمية السائدة لدى معلمات رياض الاطفال هي القيم الجمالية والاجتماعية الاقتصادية مقارنة بالقيم التنظيمية الاخرى .

٢- اظهرت نتائج الهدف الثاني وجود فروق بين متغير سنوات الخدمة للقيم التنظيمية (السياسية ، الجمالية والدينية) بينما لم تظهر فروقا دالة لدى القيم الأخرى .

ويمكن تفسير سبب وجود فروق في القيم التنظيمية لدى العينة في متغير سنوات الخدمة ، الى ان التعاليم الدينية هي المصدر الأساس للقيم التنظيمية خصوصا تعاليم الدين الإسلامي ، كما ان القيم السياسية التي تحدث، تؤدي فعلا إلى أن يحمل الغد تعريفات جديدة لما هو صحيح واعتقادات جديدة ما دام علماء السلوك والمديرون مستمرين في تطوير فهم أفضل لهيكل السلطة وغيرها من النواحي التنظيمية الأخرى ، هذا فضلا عن أن القيم الجمالية تعد جانب مهم لتحديد السلوك ، اذ يكتسبها الفرد عن طريق أساليب التربية المختلفة ، ومبادئ الأخلاق والدين ، ومعايير السلوك ومفاهيم قيم المجتمع ، وبفهم القيم السلوكية يتم الالتزام بأداب السلوك والتطبع بها والتكيف معها، والتفاعل السوي بموجب معطياتها .

التوصيات :

استنادا الى نتائج البحث الحالي تقدم الباحثة عدد من التوصيات المتعلقة بمعلمات الرياض ومنها :-

١- على وزارة التربية تحديد معلمات رياض الاطفال اللاتي يتمتعن بمستوى عالي من القيم التنظيمية للاستفادة من خبراتهن لتعزيز القيم التنظيمية للمعلمات الجدد .

٢- على وزارة التربية حث معلمات الرياض على تطوير مستوى سلوكياتهم المهنية من خلال الاشتراك في دورات تدريبية لتنمية مهاراتهم المهنية .

٣- قيام المديرية العامة للتربية الست (الرصافة ، الاولى ، الثانية ، الثالثة) و (الكرخ ، الاولى ، الثانية ، الثالثة) باجراء الندوات والمؤتمرات التي تبحث سبل تطوير علاقات معلمات الرياض مع اطفالهن داخل الصف

المقترحات :

استكمالاً لنتائج البحث الحالي تقترح الباحثة دراسة الموضوعات الآتية :-

١- اجراء دراسة مماثلة على عينات اخرى (معلمات المرحلة الابتدائية) ، (معلمات المرحلة المتوسطة)

٢- اجراء دراسة توضح العلاقة بين ابعاد القيم التنظيمية والكفايات التدريسية لدى معلمات الرياض .

المصادر العربية

١. ابو حطب، فؤاد و امال صادق (٢٠٠٩) علم النفس التربوي، ط٦، مكتبة الانجلو المصرية.
٢. بلال ، محمد اسماعيل : ٢٠٠٢، السلوك التنظيمي، ط١، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
٣. بيومي، محمد احمد (١٩٨١) علم اجتماع القيم، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
٤. الجمل، علي (١٩٩٦) القيم ومناهج التاريخ الاسلامي: دراسة تربوية. القاهرة: عالم الكتب.
٥. حطيبة، ناهد فهمي علي (٢٠٠٧): معلمة الروضة - مهاراتها في تخطيط وتنفيذ الأنشطة المتضمنة في كتب رياض الاطفال، دار الفكر العربي، القاهرة
٦. حمادات ، حمد ، (٢٠٠٦) قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس ، عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع .
٧. حمود ، خيضر كاظم : ٢٠٠٠، السلوك التنظيمي ، ط١ ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
٨. الحنيطة ، خالد بن عبد الله (٢٠٠٣) القيم التنظيمية وعلاقتها بالاداء ، رسالة ماجستير ، اكااديمية نايف للعلوم الادارية، الرياض .
٩. خليفة، عبد اللطيف محمد (٢٠١٢) سيكولوجية القيم الانسانية، ط١، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
١٠. دروان ، رودني (١٩٨٥) اساسيات القياس والتقييم في تدريس العلوم ، ترجمة محمد سعيد صبار و آخرون ، دار الأمل ، الأردن .
١١. ديف فرانسيس ومايك وودكوك : ١٩٩٠، القيم التنظيمية، ترجمة عبد الرحمن احمد الهيجان مراجعة : وحيد احمد الهندي وعامر عبد الله الصعدي ، دار المريخ ، السعودية .
١٢. رمضان كافية وعبد الموجود ، عزت. (١٩٩٤). معلمة رياض الاطفال و دورها في عملية التنشئة الاجتماعية: دراسة ميدانية لكل من الكويت و البحرين. الامم المتحدة: اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي اسيا ، التنمية الاجتماعية. الزهراء، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
١٣. زلوق، مها، وطفة، علي (١٩٩٠) الشباب قيم واتجاهات ومواقف.
١٤. زرفة، بولقواس (٢٠١٢) دور القطاع الخاص في تفعيل قيم العمل: دراسة ميدانية بمؤسسة سناعية خاصة، مجلة العلوم النسائية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد (24) الزهراء، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
١٥. سعد، عبد الرحمن (١٩٨٣): القياس النفسي، دار الفلاح، الطبعة الأولى، الكويت
١٦. سلاطينة ، بلقاسم واخرون : ٢٠١٣، الفعالية التنظيمية في المؤسسة مدخل سوسيولوجي ، ط١ ، دار الجزائرية للنشر والتوزيع بئر خادم الجزائر.
١٧. سلامة ، عبد الحافظ و ابو مغلي ، وائل.(٢٠٠٢). الاحصاء في التربية. عمان ، الاردن: دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع.
١٨. الشايب، عبد الحافظ (٢٠٠٩): اسس البحث التربوي، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الاردن.
١٩. صابر، بوكشيردة (٢٠١٤) القيم التنظيمية وعلاقتها بتمكين المورد البشري، رسالة ماجستير / كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر - بسكرة.
٢٠. العتيبي، مشاعل بنت ذياب (٢٠٠٩) الإدارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي في المنظمات، المؤتمر الدولي للتنمية الادارية نحة اداء متميز في القطاع الحكومي، المجلد ٣، الرياض، معهد الدارة العامة.
٢١. العطية، ماجدة (٢٠٠٣): سلوك المنظمة: سلوك الفرد والجماعة، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
٢٢. العميان، محمود (٢٠٠٥) السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، عمان: دار وائل للطباعة والنشر، ط٣.
٢٣. العواملة ، نائل عبد الحافظ (١٩٩٣) ، منظومة القيم المؤثرة في النظام الاداري :دراسة مقارنة ، مجلة العلوم الادارية ،مجلد ٥ ، العدد ٢ .
٢٤. العوفي، محمد (٢٠٠٥)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقق، رسالة ماجستير غير منشورة.
٢٥. مرتضى، سلوى (٢٠٠١) مدخل الى رياض الاطفال، منشورات جامعة دمشق
٢٦. المغربي، عبد الحميد (٢٠٠٤): جودة حياة العمل واثراها في تنمية الاستغراق الوظيفي جامعة الزقازيق: مجلة الدراسات والبحوث التجارية العدد (٢).

1. Abu Hatab, Fouad and Amal Sadeq (2009) Educational Psychology, I6, the Anglo–Egyptian Library.
2. Bilal, Mohamed Ismail: 2002, Organizational Behavior, I 1, Dar Safa for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
3. Bayoumi, Mohamed Ahmed (1981) sociology of values, Alexandria, Dar al–Maarifa University.
4. Al–Jamal, Ali (1996) Values and Methods of Islamic History: An Educational Study. Cairo: The World of Books.
5. Hatibah, Nahed Fahmi Ali (2007): kindergarten teacher – her skills in planning and implementing the activities included in kindergarten books, Dar Al–Fikr Al–Arabi, Cairo
6. Hammadat, Hamad, (2006) Values of work and commitment of the career managers and teachers in schools, Amman, Dar Al–Hamed for publication and distribution.
7. Hamoud, Khader Kazem: 2000, Organizational Behavior, I 1, Dar Safa for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
8. Hanitah, Khalid bin Abdulla (2003) Organizational Values and their Relationship to Performance, Master Thesis, Naif Academy for Administrative Sciences, Riyadh.
9. Khalifa, Abdul Latif Mohammed (2012) Psychology of human values, 1, Cairo, Dar Gharib for printing, publishing and distribution.
10. Darwen, Rodney (1985) The Basics of Measurement and Evaluation in Teaching Science, translated by Mohammed Said Sabar and others, Dar Al Amal, Jordan.
11. Dave Francis and Mike Woodcock: 1990, Organizational Values, Translated by Abdul Rahman Ahmad Al–Heegan Review: Wahid Ahmed Al–Hindi and Amer Abdul–Al–Saidi, Dar Al–Marikh, Saudi Arabia.
12. Ramadan sufficient and Abdul–Muzayed, Izzat. (1994). Kindergarten teacher and her role in the process of socialization: a field study for Kuwait and Bahrain. United Nations: Economic and Social Commission for Western Asia, Social Development. Al–Zahra, First Printing, Amman, Jordan.
13. Saturn, Maha, and Hatfa, Ali (1990) Alshibab values and trends and attitudes
14. Zarqa, Bolkwaz (2012) The role of the private sector in activating the values of work: a field study in a private industrial institution, Journal of Human Sciences, Mohammed Khisher University Biskra, No. (24) Zahra, First Edition, Amman, Jordan.
15. Saad, Abdul Rahman (1983): Psychometric Measurement, Dar Al–Falah, First Edition, Kuwait

16. Platinism, Belkacem and others: 2013, organizational effectiveness in the institution Sociological entrance, I 1, Algerian House for Publishing and Distribution Beer Algeria
17. Salama, Abdel-Hafez and Abu Moghli, Wael (2002). Statistics in Education. Amman, Jordan: Dar Al Yazouri Scientific Publishing and Distribution.
18. Al-Shayeb, Abdul-Hafez (2009): Foundations of Educational Research, 1, Dar Wael Publishing and Distribution, Amman – Jordan.
19. Saber, Boccherida (2014) Organizational Values and their Relation to the Empowerment of Human Resources, Master Thesis, Faculty of Human and Social Sciences, Mohammed Khader University, Biskra.
20. Al-Otaibi, Masha'al Bent Diyab (2009), Administration in Values and Achievement of Values Consensus in Organizations, International Conference on Administrative Development.
21. Attiyah, Magda (2003): Organizational Behavior: Individual and Community Behavior, Amman: Dar Al Shorouk Publishing and Distribution.
22. Omayman, Mahmoud (02005) Organizational Behavior in Business Organizations, Amman: Wael Publishing House, 3.
23. Awamla, Nael Abdel-Hafez (1993), the system of values affecting the administrative system: comparative study, Journal of Administrative Sciences, Volume 5, No. 2.
24. Al-Awfi, Mohamed (2005), organizational culture and its relation to the organizational commitment: a field study in the form of monitoring and verification, unpublished master thesis.
25. Morteza, Salwa (2001) Introduction to Kindergarten, Damascus University Publications
26. The Moroccan, Abdelhamid (2004): Quality of Work Life and its Impact on the Development of Employment Intensity Zagazig University: Journal of Studies and Business Research No. (2)

المصادر الاجنبية

1. Anastasi, Anne (1976): Psychological testing, New York, Macmillan company, 8th.ed.
2. Pertrou,Levy.(2008).The value Preferences of young people :Diagnosis and tendencies of changes