

٢٤٤
٢٠١٩
٢٠١٩ - ٢٠٢٠

الجامعة الاردنية

كلية الدراسات العليا

القيم المهنية للأشخاص العاملين في الحقول الطبية
والهندسية والتعليمية في منطقة عمان الكبرى
رسالة ماجستير

٢٤
٢٠١٧

اعداد الطالبة

أمل عبدالرحمن عناني

عميد كلية الدراسات العليا
عميد كلية الدراسات العليا

اشراف



الدكتورة نسيمه داود

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

في الارشاد والتوجيه بكلية الدراسات العليا

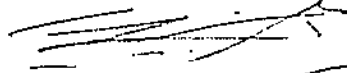
في الجامعة الاردنية

١٩٩٢

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ ١٩٩٢/١٢/٢٧

وأجيزت

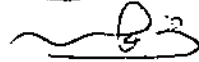
من قبل أعضاء لجنة المناقشة



١ - الدكتور نسيمة داود مشرفاً



٢ - الدكتور جميل الصمادي عضواً



٣ - الدكتور محمد وليد البطش عضواً

الاهداء

الى اللذين زرعوا شموع الامل في طريقي... الى اللذين منحاني الحب والحنان
... الى اللذين هبوا لي فرص الاستمرارية في التعلم وجلسوا ينتظران ساعة الحصاد...
الى والداي.

الى الذين كلوني بتعاونهم واحاطوني بكل ماديهم من عطاء وغمروني بكل
مباقتهم من حب واخلاص... الى اخواني واخواتي.

الى ملاكي الصغير... الى أحمد

الى هؤلاء جميعاً اهدي عملي هذا.

شكر وتقدير

أحمد الله العلي التقدير واشكره أن اتم فضله علي ومكنني من انجاز هذه الرسالة.

ولا يسعني هنا إلا أن اتقدم بجزيل الشكر والعرفان للدكتورة نسيمه داود المشرفة على هذه الرسالة لما بذلته من جهد في متابعة هذه الرسالة، فقد منحني من وقتها وجهدها الكثير مما كان له الاثر الاكبر في انجاز هذا العمل المتواضع. كما اوجه شكري وتقديري للدكتور محمد وليد البطش الذي لم يبخل علي بوقته وجهده وعلمه مما كان له اثر كبير في بدء العمل والاستمرار فيه بطرق وخطوات منظمة وموجهة. كما اشكره على تفضله لمناقشة هذه الرسالة. واتوجه بالشكر للدكتور جميل صمادي لما قدمه لي من عون ودعم خلال العمل كما اشكره على تفضله لمناقشة هذه الرسالة.

كما اتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان لوالدي ووالدتي واخواني واخواني لما قدموه لي من عون ودعم وتشجيع ورعاية منذ اول خطوة بدأت بها مما كان له الاثر الكبير في استمراري في العمل وانجازه.

كما اتقدم بالشكر الى مديرتي السيدة عفاف حياصات وزميلاتي في المدرسة لما قدموه لي من دعم وتعاون خلال فترة دراستي.

واخيراً اتقدم بالشكر والتقدير الى كل من اسهم في انجاز هذا العمل واخراجه

الى حيز الوجود.

الفهرس

المفحة :

المحتوى

ا	اهداء	-
ب	شكر وتقدير	-
ج	فهرس المحتويات	-
هـ	فهرس الجداول	-
ز	فهرس الأشكال	-
ح	فهرس الملاحق	-
ط	الخلاصة باللغة العربية	-
ك	الخلاصة باللغة الانجليزية	-

الفصل الاول

المقدمة والدراسات السابقة

٢	المقدمة	-
١٢	الدراسات السابقة	-
١٩	مشكلة الدراسة	-
١٩	متغيرات الدراسة	-
٢٠	تعريف المصطلحات	-
٢٠	محددات الدراسة	-

الفصل الثاني

الطريقة والاجراءات

٢٢	مجتمع الدراسة	-
٢٢	عينة الدراسة	-
٢٥	اداة الدراسة	-
٢٩	اجراءات الدراسة	-
٢٩	المعالجة الاحصائية	-

الفصل الثالث

النتائج

٣١ - النتائج

الفصل الرابع

المناقشة

٥٧ - مناقشة النتائج

المراجع

٧١ - المراجع

الملاحق

٧٦ - ملحق رقم (١)

٧٩ - ملحق رقم (٢)

فهرس الجداول

المفحة	محتوى الجدول	رقم الجدول
٢٣	توزيع افراد عينة الدراسة على متغيري الجنس والحقل	١ -
٢٤	توزيع عينة الحقل الطبي على متغيري الجنس ومهن الحقل الطبي	٢ -
٢٤	توزيع عينة الحقل الهندسي على متغيري الجنس ومهن الحقل الهندسي	٣ -
٢٥	توزيع عينة الحقل التعليمي على متغيري الجنس ومهن الحقل التعليمي	٤ -
٢٣	الترتيب الهرمي للقيم المهنية وفقا للمتوسطات والانحرافات المعيارية للحقول المهنية الطبية والهندسية والتعليمية	٥ -
٣٥	متوسطات درجات الذكور والاناث على كل قيمة من القيم الخمس عشرة	٦ -
٣٦	متوسطات درجات الذكور والاناث على كل قيمة من القيم الخمس عشرة لك حقل من الحقول المهنية الثلاثة	٧ -
٣٧	تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينها على قيمة الايشارية	٨ -
٣٩	تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينها على قيمة الجمالية	٩ -
٤١	تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينها على قيمة الابداع	١٠ -
٤٢	تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينها على قيمة مشيرات عقلية	١١ -
٤٤	تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينها على قيمة الانجاز	١٢ -
٤٥	تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينها على قيمة الاستقلال	١٣ -

٤٦	تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينها على قيمة المكانة الاجتماعية	- ١٤
٤٨	تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينها على قيمة الادارة	- ١٥
٤٩	تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينها على قيمة الاقتماد	- ١٦
٥٠	تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينها على قيمة الامن	- ١٧
٥١	تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينها على قيمة الظروف المحيطة	- ١٨
٥٢	تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينها على قيمة العلاقات الاشرافية	- ١٩
٥٣	تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينها على قيمة المشاركة	- ٢٠
٥٥	تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينها على قيمة طريقة الحياة	- ٢١
٥٦	تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينها على قيمة التنوع	- ٢٢

فهرس الأشكال

<u>المصفحة</u>	<u>عنوانه</u>	<u>رقم الشكل</u>
٣٨	اثر التفاعل بين متغيري الحقل والجنس على الدرجة على قيمة الايثارية	١ -
٤٠	اثر التفاعل بين متغيري الحقل والجنس على الدرجة على قيمة الجمالية	٢ -
٤٣	اثر التفاعل بين متغيري الحقل والجنس على الدرجة على قيمة مثيرات عقلية ..	٣ -
٤٧	اثر التفاعل بين متغيري الحقل والجنس على الدرجة على قيمة المكانة الاجتماعية :	٤ -
٥٤	اثر التفاعل بين متغيري الحقل والجنس على الدرجة على قيمة المشاركة	٥ -
٥٦	اثر التفاعل بين متغيري الحقل والجنس على الدرجة على قيمة التنوع	٦ -

فهرس الملاحق

<u>المفحة :</u>	<u>الملاحق</u>	<u>رقم الملحق</u>
٦٤	مقياس سوبر للقيم المهنية	١ -
٦٧	ارقام الفقرات التي تقيس كل قيمة من القيم الخمس عشرة في المقياس	٢ -

الخلاصة

القيم المهنية للاشخاص العاملين في الحقول الطبية
والهندسية والتعليمية في منطقة عمان الكبرى

اشراف

د. نسيمة داود

اعداد

امل عبد الرحمن عناني

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على طبيعة القيم المهنية لحقول المهن الطبية والهندسية والتعليمية. كما هدفت الى معرفة اثر الحقل المهني والجنس على القيم المهنية وذلك من خلال الاجابة على الاسئلة التالية:-

١ - ما طبيعة القيم المهنية التي تشكل الهرم القيمي للعاملين في حقل المهن الطبية والهندسية والتعليمية ؟

٢ - هل توجد فروق في متوسطات القيم المهنية تعزى للحقل المهني (المهن الطبية والهندسية والتعليمية) والجنس والتفاعل بينهما؟

ولتحقيق اهداف هذه الدراسة تم تطبيق الصورة المعربة من مقياس سوبر للقيم المهنية على عينة الدراسة والتي شملت ٦٠٠ شخص تم اختيارهم بالطريقة العشوائية متعددة المراحل من بين افراد مجتمع الدراسة والذي تألف من الاشخاص الناجحين في عملهم وفقاً لتقييم رؤسائهم لهم من بين العاملين في حقول المهن الطبية والهندسية

والتعليمية في منطقة عمان الكبرى وذلك في الفترة الواقعة ما بين شهري آب وآيار لعام ١٩٩٢، وذلك بواقع ٢٠٠ شخص لكل حقل من الحقول المهنية الثلاثة.

وللاجابة على اسئلة الدراسة تم تحليل البيانات احصائياً باستخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية وذلك للتعرف على طبيعة ترتيب القيم لكل حقل، كما تم اجراء تحليل التباين الثنائي لاستقصاء دلالة الفروق في المتوسطات على القيم لمتغيري الحقل والجنس. ولمعرفة مصادر الفروق في درجة تبني القيم بين الحقول المهنية الثلاثة (الطبية والهندسية والتعليمية) فقد استخدم اختبار شيفيه (Scheffe) البعدي للمقارنات الثنائية بين المتوسطات.

وقد اظهرت النتائج أن العاملين في الحقل الطبي قد اعطوا اهمية اكبر لقيم الايثارية والانجاز والعلاقات الاشرافية والمكانة الاجتماعية والاستقلال، واهمية اقل لقيم المشاركة والظروف المحيطة والامن والجمالية والادارة.

بينما اعطى العاملون في الحقل الهندسي اهمية اكبر لقيم الاستقلال والعلاقات الاشرافية والانجاز والمثيرات العقلية والاقتصاد، واهمية اقل لقيم المشاركة والظروف المحيطة والامن والجمالية والادارة.

بينما اعطى العاملون في الحقل التعليمي اهمية اكبر لقيم الايثارية والانجاز والاستقلال والعلاقات الاشرافية والمكانة الاجتماعية، واهمية اقل لقيم الاقتصاد والظروف المحيطة والامن والجمالية والادارة.

كما اظهرت نتائج تحليل التباين الثنائي ان هناك فروق ذات دلالة احصائية في درجة تبني القيم في الحقول المهنية الثلاثة عائدة لمتغير الحقل حيث ظهرت هذه الفروق في (١٠) قيم وهي:- الايثارية والجمالية والابداع والانجاز والاستقلال والمكانة الاجتماعية والادارة والامن والمشاركة وطريقة الحياة.

كما اظهرت النتائج أن هناك فروق في (٦) قيم عائدة لمتغير الجنس وهذه القيم هي:- الجمالية والاستقلال والادارة والعلاقات الاشرافية والمشاركة وطريقة الحياة.

Work Values For Individuals Working In Medical, Engineering, And Educational Fields In Amman

Amal Anani

This study aimed at exploring the nature of the work values concerning medical, engineering and educational fields in Amman.

It also aimed at determining the effect of the field of profession and sex on work values.

A translated form of the work Values Inventory by Super was administered to the study sample which included 600 individuals selected randomly from the population of this study which was composed of successful individuals in their professions according to the evaluation of their directors.

The inventory was administered between the period May and August 1992.

Means, standard deviations, two - way analysis of variance and the Scheffes method for multiple comparisons, were used to analyze the data collected.

The results indicated that, workers in the medical field attributed great importance to values of Altruism, achievement, supervisory relations, prestige, and independence. On the other hand they gave less importance to values of associates, surroundings, security, esthetics, and management.

Workers in the engineering field, attributed great significance to values of independence, supervisory relations, achievement, intellectual stimulating, and economic return, at the same time they attributed less significance to values of prestige, associates, surrounding, security, esthetics and management.

In regard to workers in educational field they attributed great importance to values of altruism, achievement, independence, supervisory relations, and prestige, and less importance to values of economic return, surroundings, security, esthetics, and management.

The two - way analysis results showed that there are significant difference attributed to fields and they are represented in the values of:- altruism, esthetics, creativity, achievement, independence, prestige, management, security, associates, and way of life.

Result also showed that there are significant difference attributed to sex and they are represented in the values of, esthetics, independence, management, supervisory relations, associates, and the way of life.

الفصل الاول
المشكلة والدراسات السابقة

الفصل الاول

المشكلة والدراسات السابقة

مقدمة

يشكل العمل أحد أهم الفاعليات الإنسانية، وتوضح أهمية العمل في حياتنا اليومية بالنظر إلى الوقت الطويل الذي يقضيه الفرد فيه. ومع ذلك تشير بعض الدراسات إلى أن الكثيرين من الناس غير راضين عن عملهم. ففي دراسة على المجتمع الأمريكي أشار ٤٣٪ من البيض و ٢٤٪ من السود إلى أنهم سوف يختارون عملهم نفسه إذا أعطوا فرصة الاختيار مرة أخرى. وهذا يعني أن نسبة الراضين عن عملهم هي نسبة منخفضة بالمقارنة مع من هم غير راضين عن عملهم (١).

إن اختيار الفرد لمهنته أمر شاق وهام. فهو شاق لكثرة المهن وتباينها فيما يتعلق بعناصر الجذب أو التجنب التي تتضمنها كل مهنة بالنسبة للفرد. واختيار المهنة على جانب كبير من الأهمية للفرد لأن من ينجح في اختيار عمله أو مهنته على نحو يتناسب مع ما لديه من قدرات وميول واستعدادات هو إنسان متوافق مهنيًا والتوافق المهني يساعد الفرد على النجاح في عمله ويعطيه شعورًا بقيمته الاجتماعية في المجتمع (٢).

ويعتبر الإرشاد المهني من حاجات الشباب الملحة وقد يرى البعض أن الشباب غير قادرين على أن يختاروا المهنة المناسبة. والواقع أن الشباب بحاجة إلى أن يقدم لهم التوجيه المهني بالشكل المناسب ليتمكنوا من القيام بالاختيار المهني المناسب (١).

كما تظهر أهمية التوجيه المهني في نمو الفرد وتوافقه وصحته النفسيه، فالفرد يقضي جزءًا هامًا من حياته في العمل الذي يختاره، والذي يجعل لحياته معنىً إذا ما

استطاع تحقيق ذاته من خلال عمله. واذا اساء الفرد اختيار مهنة حياته، فإنه يقضي حياته في مهنة لا تناسبه ولا يرضى عنها، مما يؤثر على حياته الخاصة سلباً، كما يؤثر على انتاجه في عمله.

ويعرف التوجيه المهني بأنه:- العملية التي تتم بها مساعدة الفرد على ان يختار مهنة من المهن، فيؤهل لها ويدخلها ويرقى بها. ويكون محور الاهتمام في هذه العملية هو الفرد نفسه، ومساعدته على ان يقرر بنفسه مستقبله المهني بالاختيار الموفق الذي يؤدي الى تكيفه مهنياً تكيفاً سليماً (٣).

ويرى سوبر (Super) ان اختيار المهنة بحكمه يشكل بعدا هاما من ابعاد النضج المهني. ويكون الاختيار حكيماً عندما يكون هناك انسجام بين القدرات والامكانيات والسمات الشخصية من جهة والخيارات المهنية من جهة اخرى (٤).

وقد افترض سوبر (Super) ان كل مجموعة مهن تتطلب نمطا متميزا من القدرات والميول والسمات الشخصية، وان الافراد يصلحون للعمل في عدد من المهن المتقاربة. كما انه افترض ان الافراد يختلفون في قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية، وان صفات الفرد تلعب دورا كبيرا في تحديد المهن الملائمة له (٥).

ان عملية اتخاذ القرار المهني تحتاج الى ان يكون لدى الفرد معلومات كافية عن نفسه وعن امكاناته ومحدداته، بالاضافة الى معلومات عن المهن المختلفة وذلك من اجل التوصل الى قرار مهني مناسب، والقيم المهنية احدى المعلومات التي يجب على الفرد ان يتعرف عليها سواء قيمه المهنية او قيم المهن المختلفة (٦).

ان لكل مجتمع منظومة قيمية تحدد ما هو جيد، جذاب، ذو شأن وما هو

سيء، منفرد، عديم القيمة. والمنظومة القيمية للمجتمع تمتد لتشمل عالم المهن. لقد أصبح مفهوم القيم شائع الاستعمال إلا أنه لم يتم تعريفه تعريفاً اجرائياً حتى الآن كما لم يتم الاتفاق على عدد القيم. ويعتقد أن سلسلة الميول لدى الفرد تنسجم مع سلسلة القيم لديه (١).

ما هية القيم:

تعددت وجهات النظر بشأن تحديد معنى القيم والوصول إلى تعريف لها. وفيما يلي موجز لأهم المداخل في تحديد مفهوم القيم بهدف الوصول إلى تحديد إجرائي لها.

- القيم في المنظور الفلسفي:

يهدف هذا المنظور إلى تحديد المعنى العام للقيم ويتضمن اتجاهات مختلفة وتتركز نقاط الاختلاف الأساسية حول مصدر القيم ومدى استقلاليتها عن الإنسان، أول وأقدم هذه الاتجاهات هو الفكر المثالي وتقول الفلاسفة المثالية باستقلال القيم وانعزالها عن الخبرة الإنسانية.

وتتفق جميع المواقف المثالية في تصورها للقيم على موضوعيتها واستقلاليتها عن الإنسان فهي معطاة له، سواء كان وجودها مفارقاً للأشياء أو باطناً فيها. وهي عامة مطلقة لا تتباين بتباين الأفراد أو تتعدد بتعدد رغباتهم ومصالحهم. كما أنها يمكن أن تكون موضوعاً للتأمل العقلي.

وأما الفلسفة الذرائعية فتري أن الإنسان هو خالق القيم وأن الفكرة الصادقة هي الفكرة الناجحة في معترك الحياة، وهذا النجاح هو القيمة الأولى. وهذا يعني أن القيم المثالية القبلية أمر غير ممكن.

وتذهب الفلسفة الوجودية إلى أن الإنسان حر وإلى أن القيم ليست مستقلة عن الإنسان فهو الذي يخلقها عند اختياره لشيء دون آخر. فالحرية إذاً مصدراً للقيمة التي لا تنشق عن معطيات سابقة (٧).

- القيم في منظورها الاجرائي:

ينطوي هذا المنظور على عدة وجهات نظر، إلا أنها تنفق في نقاط عديدة منها أن أي قيمة عبارة عن تعميم متصل بالافعال أو الاتجاهات وأن القيمة تتضمن توجهاً معيناً نحو خبرة ما وهي موضوع مرغوب فيه وهي تكشف عن نفسها من خلال الاختيار بين بدائل أو توجهات متعددة في الحياة.

وفي ضوء ما تقدم يمكن تعريف القيم كما يلي:

القيم هي مجموعة من الأحكام المعيارية المتصلة بأمور واقعية يتشربها الفرد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات المختلفة عبر عملية التعلم وتتصف بثبات نسبي، وتشرط قبولاً من جماعة اجتماعية معينة، وتمثل موجهات للأشخاص، حيث تتجسد في سلوكهم واهتماماتهم واتجاهاتهم (٧).

ويرى روكاش (Rokeach) أن القيمة عبارة عن اعتقاد دائم بأن غطاً معيناً من التصرفات أو الأفعال والغايات القائمة تعد (شخصياً واجتماعياً) مفضلة على نط آخر من الأفعال والنواتج القائمة. من هذا التعريف يمكن القول إن مجموعة من الأفعال أو السلوكيات أو النواتج أو الحاصل (الطموح والابتهاج والنطافة والأمن والمتعة والسرور، والسلام العالمي) التي تتخذ سمة لقيمة تعد مرغوباً فيها ومفضلة بشكل مستمر ودائم بغض النظر عن المكان والزمان التي تحدث فيه، كذلك يلاحظ أن هذه النواتج والأفعال التي تأخذ سمة القيمة تمتاز بخاصية الكل أو لا شيء (all or none) بمعنى أن الفرد لا يتعلم على سبيل المثال أن يمتلكها بشكل جزئي ولكن إما أن يمتلكها أو لا (فأما أن يكون الفرد صادقاً أو لا

يكون).

إن مفهوم القيمة يشير إلى أن هنالك ثلاثة اشكال من الاعتقادات التي تعكس القيم: الاعتقادات الوصفية (وهي الاعتقادات التي تصف ما هو صحيح وما هو خاطئ) والاعتقادات التقييمية (وهي الاعتقادات التي تبين ما إذا كان موضوع الاعتقادات خيراً أو شراً)، والاعتقادات التحريمية والارشادية (وهي الاعتقادات التي توضح للفرد ما إذا كان سلوك ما محرماً وغير مرغوب فيها نهائياً أو أنه سلوك يفضل الإقلاع والابتعاد عنه) ويرى البورت (Allport) أن القيمة هي جميع الأنواع السابقة من الاعتقادات وتتضمن القيمة ثلاثة أبعاد: البعد المعرفي، فهي معرفة بما هو مرغوب فيه (فعند القول أن فرداً ما لديه قيمة ما، فإن ذلك يعني أنه معرفياً، يعرف الطريقة الصحيحة للسلوك أو التصرف والنواتج الذي عليه أن يناضل من أجل الوصول إليها) وللقيمة بعد انفعالي: من حيث أن للفرد الذي يمتلك قيمة ما يمتلك انفعالات ترتبط بهذه القيمة فهو يبدي انفعالاتاً عندما ينتهك أحد الأفراد هذه القيمة أو يقف ضدها، ويؤيد الأفراد الذين يمثلون نموذجاً إيجابياً لها ويقاوم الأفراد الذين يمثلون نموذجاً سلبياً لها، وللقيمة بعد سلوكي من حيث أن القيمة متغير متداخل يقود إلى السلوك أو الفعل والنتاج عندما تستثار (٨).

* القيم والاتجاهات:

تتفق القيم مع الاتجاهات في أنها مكتسبة وفي أنها تتكون من حالات دافعية وإدراكية توجه السلوك. أما ما تختلف القيم فيه عن الاتجاهات فقد لحصها روكاش (Rokeach) فيما يلي:

١ - بينما تعبر القيمة عن معتقد وحيد فإن الاتجاه يشير إلى تنظيم المعتقدات التي تتركز حول موضوع أو موقف ما.

٢ - القيمة تتسامى على الموضوعات او المواقف على حين أن الاتجاه مرتبط بموقف محدد أو موضوع بالذات.

٣ - القيمة هي مستوى للحكم بينما الاتجاهات ليست مستويات للحكم.

٤ - تتحدد قيم الأفراد بمدى ما اكتسبوه من معتقدات حول أنماط السلوك المفضلة أو غايات الوجود، وما كونه من اتجاهات حصروها حول المواقف أو الموضوعات ومن ثم فإن عدد القيم قليل نسبياً بينما يزداد عدد الاتجاهات بطريقة يصعب حصرها نظراً لارتباكها بالمواقف والموضوعات العديدة.

٥ - تحتل القيم مكانة مركزية أكثر من الاتجاهات داخل التكوين الشخصي والنسق المعرفي للأفراد، ومن ثم فهي محددات للاتجاهات والسلوك.

٦ - القيم مفهوم أكثر دينامية من الاتجاهات (٧).

* القيم والأعراف الاجتماعية:

تختلف القيم عن الاعراف الاجتماعية بما يلي:

١ - القيمة تشير إلى نمط مفضل للسلوك أو غاية من غايات الوجود، بينما يشير المعيار او العرف الاجتماعي إلى نمط سلوكي فقط.

٢ - القيم تتسامى على المواقف الخاصة بينما العرف هو تحديد لسلوك أو منع لسلوك آخر في موقف معين.

٣ - القيم هي أكثر شخصية وداخلية بينما الاعراف اتفاقية وخارجية.

ومن خلال مراجعة الادبيات المتعلقة بموضوع القيم يمكن القول أن هنالك اتفاقاً بين العاملين في مجال قياس القيم حول النقاط التالية فيما يتعلق بمفهوم القيمة:

١ - القيمة تتضمن تفسيراً لما هو جيد وسئ، واجراء أحكام حول الايجابية والسلبية، الميل وعدم الميل، الانجذاب والاحجام.

٢ - القيمة تمثل مستوى عالياً من التجريد.

٣ - القيمة لها تأثير سبي على السلوك وسمات الشخصية.

٤ - القيمة تمتاز بأنها أكثر ديمومة وأكثر مقاومة للتغير مقارنة بالسمات الأخرى للشخصية.

٥ - القيمة تخدم كمعيار من أجل اتخاذ القرارات وإجراء الاختبارات.

٦ - الجزء الأكبر من القيم متعلم ويكتسب من خلال الثقافة والخبرة. (٧).

* تصنيف القيم:

حاول عدد من الباحثين والمنظرين لسنوات عدة توفير اجابات للأسئلة التالية:

كم قيمة توجد لدى الإنسان؟ وما هي أسماؤها؟ وهل هناك فئات تندرج هذه القيم ضمنها؟

وفي محاولة للإجابة على هذه الاسئلة توصل عدد من الباحثين إلى أنظمة من التصنيفات إذ

صنف لويس (Lewis) القيم في أربعة أنواع مضافة، وذاتية، وتقنية، وفطرية، بينما صنف

تلاهون (Klukhohn) القيم إلى قيم جمالية وقيم معرفية وقيم اخلاقية، في حين صنف

موريس (Morris) القيم إلى قيم اجتماعية وقيم فردية، أما سميث (Smith) فقد ميز بين

نمطين من القيم تلك التي يفضل الفرد امتلاكها وتلك التي يجب عليه امتلاكها، أما روكاش

(Rockeach) فقد ميز بين نمطين القيم الوسيالية والتي تنقسم بدورها إلى قيم اخلاقية وقيم

الكفاءة والقيم الغائبة والتي تنقسم بدورها إلى قيم اجتماعية وقيم شخصية.

ويلاحظ مما سبق التباين في التصنيفات التي وضعت للقيم ولعل مثل هذا التمايز في

تصنيف القيم ينبع من أن بعض القيم على سبيل المثال يبدو أكثر مساساً في الجانب الاجتماعي

(السلام، الوفاء، الاخلاص،...) وبعضها الآخر أكثر مساساً بالجانب الشخصي (المنفعة، البعد

عن الصراعات، الامتثال،...) في حين بعض القيم له مساس بالجانب الجمالي (الجمال،

الابداع،...) كما يلاحظ أن بين هذه التصنيفات للقيم تداخل كبير فالصدق باعتباره قيمة

يمكن أن يصنف ضمن القيم الشخصية والاجتماعية والاخلاقية (٧).

والقيم المهنية هي مفاهيم شخصية، ويهتم الناس عادة بمفاهيم يوجهون حياتهم تبعاً لها. وقد افترض جيتز برغ (Gersberg) وزملاؤه في نظريتهم حول الاختيار المهني ان المراهق يمر بفترة من النمو المهني تعرف باسم (فترة القيم) يبدأ الفرد فيها بمقارنة المهنة او مجموعة المهن التي يختار من بينها مع القيم التي يقدرها الفرد. ومن المعلوم ان لكل مجتمع نظاماً من القيم يؤثر في المركز الاجتماعي للمهن، ففي مصر مثلاً وخلال الاربعينات كانت مهنة المحاماة من المهن المرموقة وكان كل شاب وقتذاك على أعتاب الالتحاق بالجامعة، يود ان يدرس القانون حيث كانت كلية الحقوق تعتبر بمثابة وسيلة لتخريج الوزراء ومن ثم كانت القيمة المهنية السائدة هي تعلق افراد المجتمع المصري بمهنة المحاماة والاهتمام بها والسير في ركابها (٢).

وفيما يتعلق بثبات القيم المهنية لدى الافراد، فرغم قلة الدراسات حول هذا الموضوع وعدم كفاية البراهين على ذلك إلا انه يعتقد ان القيم ثابتة وانها اكثر ثباتاً من الميول. فقد ذكر كل من جربونز (Gribbons) و لونس (Lohnes) ان تغير الهرم القيمي لدى الذكور في عمر (٨ - ١٢) سنة هو تغير بسيط. وان التغير في الهرم القيمي للاطفال من الجنسين في عمر (٨ - ١٢) هو أقل مما هو لدى الذكور لوحدهم! كذلك لاحظ ثومبسون (Thompson) عملياً انه لا يحدث تغير يذكر في القيم المهنية لدى طلبة الجامعة ما بين السنة الجامعية الاولى والثانية (١).

وقد اثبتت الكثير من الدراسات اهمية القيم المهنية في الخيار المهني، ففي دراسة لكومكا (٩) عن العلاقة بين القيم المهنية والخيار المهني لدى طلبة السنة النهائية في جامعة ميتشيجان (Michigan) قام الباحث بالتحرف على القيم المهنية لدى الطلبة من

اجل التنبؤ بالخيار المهني في المستقبل وبعد ١٠ سنوات تمت مقارنة الخيار المهني الفعلي لهؤلاء الطلبة بالخيار المهني المنتبأ به، فوجد ان ٥٨٪ من الطلبة صح التنبؤ معهم وان ٥٤٪ منهم كان لديهم اتساق بين قيمهم المهنية وخيارهم المهني. ان هذه الدراسة تظهر اثر القيم المهنية في صنع القرار المهني وانها تشكل احد العوامل الهامة في الاختيار المهني.

اما الرضى الوظيفي فقد تمت دراسته على اساس انه نتيجة طبيعية لتوافق القيم مع قيم المهنة وبشكل عام اكدت الدراسات ان درجة الرضى تعتمد على مدى تحقيق الوظيفة لحاجات الفرد(١).

ويفترض سوبر ان الرضى عن العمل وعن الحياة يعتمد على المدى الذي يجد فيه الفرد عملاً ملائماً ومناسباً لامكانياته وقدراته وقيمة وسماته الشخصية. كذلك على مدى ثبات الفرد واستقراره ضمن مهنة معينة تكون متوافقة مع تجاربه في النمو والاستكشاف (١٠) (٥).

وفي دراسة هاروود (١١) عن العلاقة بين الرضى الوظيفي والرضى عن الحياة لدى معلمين في احدى المدارس الحكومية، قام الباحث بتطبيق قائمة وصف العمل المطورة من قبل سميث على معلمي تلك المدرسة وقد اظهرت النتائج ان هناك علاقة بين الرضى الوظيفي والرضى عن الحياة. وقد اكدت الدراسة ان العمل متغير جوهري يعزى له الرضى الوظيفي والرضى عن الحياة. ومثل هذه الدراسة تبين مدى اهمية الارشاد المهني بالنسبة للرضى الوظيفي وما يرتبط به من رضئ عن نوعية الحياة. ومن العوامل التي تؤثر على القيم المهنية لدى الافراد وبالتالي على خيارهم المهني، عامل الجنس وذلك عائد الى قيم المجتمع والتي تؤثر على قيم الفرد. ان اختلاف

الجنس يؤثر في اختيار المهنة فمثلا في الولايات المتحدة وجد ان النساء يعملن في اعمال أبيع والاعمال الكتابية اكثر من الاعمال التي تحتاج الى مهارات ميكانيكية، بينما تظهر مهنة الطب والهندسة وكأنها محددة للرجال ويبدو ان ذلك عائد للثقافة في ذلك المجتمع وللقيم التي يتبناها اكثر مما هو عائد الى اختلاف القدرات بين الجنسين. وفي مؤتمر عقده المجلس الوطني للقوى العاملة في الولايات المتحدة تبين ان هناك ثلاثة عوامل تؤثر في تقبل الافراد او عدم تقبلهم فكرة استخدام النساء في عمل ما، وهذه العوامل هي:-

١. تقاليد المجتمع

٢. شخصية وقدرات المرأة حيث يعتقد ان لدى المرأة براعة كبيرة ولكن نادرا ما تظهر

٣. والعامل الثالث على علاقة بالاجر الذي تتقاضاه المرأة، حيث ان المرأة تعمل بأجور أقل من الرجل إلا انها تحتاج الى وسائل راحة اكثر وبالتالي فإن توظيفها في النهاية مكلف (٦).

وهكذا فإن عامل الجنس يمكن ان يؤثر على الخيار المهني للفرد من خلال تأثيره على الفرص المتاحة امام افراد الجنسين. وقد يكون ذلك نتيجة لانماط التنشئة الاسرية في المجتمع تعلم افراد الجنسين الادوار الاجتماعية التي تناسب الجنس. وبما ان معرفة الفرد لذاته ومعرفة المهن المختلفة امر هام من اجل التوصل الى اختيار مهني مناسب، وان الرضى عن الحياة مرتبط بالرضى الوظيفي والرضى الذي يمكن الحصول عليه من خلال اتخاذ الخيار المهني المناسب، فقد جاءت هذه الدراسة لكي حاولت استقصاء احد الجوانب المتعلقة بالخيار المهني وهو القيم المهنية لبعض حقول المهن، وذلك من خلال تطبيق مقياس سوبر للقيم المهنية على افراد

يعملون في ثلاثة حقول مهنية ويعتبرون ناجحين في عملهم حسب تقييم رؤسائهم لهم وذلك بهدف تحديد القيم لكل حقل مهني.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في ان تحديد الهرم القيمي لكل حقل مهني يمكن ان يوظف في مجال الارشاد والتوجيه المهني لطلبة المدارس لمساعدة هؤلاء الطلبة في تحديد خياراتهم المهنية بما ينسجم مع قيمهم المهنية وبالتالي تحقيق التوافق المهني، اذ ان سوء التوافق المهني قد يؤدي بالفرد الى التبرم والضجر وضعف الانتاج لان ركنا هاما من اركان التكيف النفسي للفرد قد غاب وتلاشى (٢).

** الدراسات السابقة :-

لقد حظى موضوع القيم المهنية باهتمام ملحوظ من قبل الباحثين اذ ان هناك العديد من الدراسات التي تناولت الموضوع مسن جوانب مختلفة. ففي دراسة للبطش وعبدالرحمن (٨) حول البناء القيمي لدى طلبة الجامعة الاردنية حيث تم تطبيق مقياس روكاش لمسح القيم على عينة عشوائية مكون من ٢٠٠٠ طالب وطالبة تبعاً لمتغيرات الدراسة:- الجنس (ذكر واثني) والتخصص (الكليات العلمية والكليات الادبية) والخلفية الاجتماعية (مدينة وريف وبادية) وقد اشارت النتائج الى ان قيمة التدين والعمل لليوم الآخر احتلت المرتبة الاولى من هرم القيم الغائية بينما احتلت قيمة التضحية المرتبة الاولى في هرم القيم الوسيلية لطلبة الجامعة الاردنية. كما اشارت الدراسة الى وجود أثر ذي دلالة احصائية لمتغير الجنس على متوسط الرتب التي احتلتها سبع عشرة قيمة وسيلية واحدى عشر قيمة غائية وأشار النتائج ايضاً الى وجود أثر ذي دلالة احصائية لمتغير التخصص على متوسط الرتب التي احتلتها ست عشرة قيمة وسيلية واحدى عشر قيمة غائية.

ومثل هذه الدراسة تؤكد ان هناك أثر للتخصص على الهرم القيمي الذي يتبناه الفرد.

وفي دراسة للعمري (٨) وقد هدفت للتعرف على أكثر من مصدر مشترك للتباين بين قيم الطالب الجامعي وعدد من المتغيرات التي صنفت في اربعة مجالات هي:- المجال الشخصي والمجال الاسري والمجال الدراسي والمجال الجامعي. وقد ركزت بشكل خاص على التعرف الى مدى إسهام متغيرات المجال الأخير (التخصص في الجامعة والمعدل التراكمي والسنة الجامعية) في شرح التباين وذلك عند استخدام الصورة المعربة لمقياس البورت وفرنون ولندزي للقيم في عينة مؤلفة من ٤٥١ طالباً وطالبة من جامعة اليرموك . عكس المصدر الاول أثر جنس الطالب وعمره وتخصصه في المدرسة الثانوية في قيمه النظرية والاجتماعية والجمالية، كما عكس المصدر الثاني أثر تخصص الطالب في الجامعة ومكان إقامته (مدينة قرية) في قيمه النظرية والاجتماعية والدينية بحيث أن طلبة كلية العلوم يتسمون بقيم نظرية أعلى من غيرهم والطلبة المقيمين في القرى كانوا يتسمون بقيم إجتماعية ودينية اعلى منها عند الطلبة المقيمين في المدينة.

وفي دراسة لكوشران (١٢) عن تناسق القيم المهنية والشخصية كأساس في التفضيل المهني، وقد طبقت الدراسة على ٨٤ طالبا من الصفوف العاشر والحادي عشر و ٣٥٣ طالبا من طلبة الجامعة حيث تم قياس قيمهم المهنية وقيمهم الشخصية والتعرف على خيارهم المهني. وقد اظهرت النتائج ان هناك تناغما وعلاقة بين القيم المهنية والقيم الشخصية لدى الافراد وكذلك هناك علاقة بين القيم المهنية والقرار المهني. وقد اكدت نتائج الدراسة انه لاتخاذ قرار مهني بطريقة متطورة ومنظمة لا بد من تحديد القيم المهنية للفرد، فهي تؤكد العلاقة بين القيم المهنية والقرار المهني.

وفي دراسة لريفيز (١٣) حول اثر مدى وضوح القيم المهنية على اتخاذ القرار المهني، قام بإعطاء مجموعة من الطلاب في المرحلة الثانوية حصصا في التوجيه المهني هدفها توضيح القيم المهنية، وقد اظهرت النتائج ان وضوح القيم المهنية يساعد الافراد في صنع قرارهم المهني وفي تحديد مفهومهم لذواتهم وذلك من خلال توضيح اهدافهم وقيمهم واهتماماتهم وقدراتهم، كما يساهم في تحديد ادوارهم المستقبلية، وفي تحديد معنى مفهوم (ملائمة المهنة) وهو عبارة عن انسجام بين مفهوم الذات لديهم مع دورهم المهني المستقبلي ومن هذه الدراسة يظهر واضحا اهمية القيم المهنية واهمية وضوحها لدى طلبة المدارس.

وقد ظهرت بعض الدراسات التي تناولت موضوع ثبات القيم المهنية منها دراسة باكارد (١٤) حول الاتجاهات المهنية والقيم المهنية لدى طلبة التعليم المهني في ولاية ميتشيجان حيث قام الباحث بتطبيق برنامج تدريبي اشتمل على محاضرات وندوات ومشاهدة افلام حول المهن المختلفة وقيم هذه المهن واستمر لمدة خمسة اسابيع على عينة مكونة من ٣٠ طالبا كمجموعة تجريبية بالاضافة الى ٢٥ طالبا شكلوا مجموعة ضابطة لم تشارك في البرنامج وقد قام الباحث بتطبيق مجموعة مقاييس للتعرف على القيم المهنية لدى الطلبة في المجموعة الضابطة والتجريبية للتعرف على مفهوم الذات لديهم وذلك قبل وبعد البرنامج. وقد اظهرت النتائج انه ليس هناك فرق في القيم المهنية بين المجموعتين الضابطة والتجريبية مما يوحي بثبات القيم المهنية لدى الافراد.

وبالمقابل هناك دراسات تؤكد انه يمكن احداث تغيير في القيم المهنية لدى الافراد. ففي دراسة كيرسي (١٥) حول التغيير الذي حدث في القيم المهنية لدى طلبة

من الملتحقين في برنامج سيتا (CETA) وغير الملتحقين في ولاية جورجيا قام الباحث بتطبيق برنامج تدريبي مدته ستة أشهر على عينة تجريبية عدد افرادها ٧٨ طالبا ثم قارن نتائج هذه المجموعة بنتائج مجموعة ضابطة مكونة من ٦١ طالبا حيث طبق الباحث مقياس سوبر للقيم المهنية على المجموعتين قبل وبعد البرنامج. وقد اظهرت النتائج ان هناك فرقا واختلافا في القيم المهنية للمجموعة التجريبية قبل وبعد البرنامج بالمقابل لم يحدث تغيير في قيم المجموعة الضابطة، ومثل هذه الدراسة تظهر ان مفهوم القيم المهنية غير ثابت ويمكن احداث تغيير فيه.

هذا كما اظهرت عدة دراسات بحثت في علاقة القيم المهنية ببعض المتغيرات مثل الشخصية والتفضيل المهني. ففي دراسة شموط (١٦) حول القيم المتعلقة بالعمل وصلتها بالتفضيل المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي الاكاديمي في محافظة الزرقاء قام الباحث بتطبيق مقياس سوبر للقيم المهنية على عينة مكونة من ٥٠٠ طالبا وطالبة تم اختيارهم عشوائيا، وجد ان درجة تبي افراد العينة للقيم الخمس عشرة كانت متقاربة الى حد كبير وقد كانت اعلى القيم تنبيا هي قيمة الانجاز واقلها قيمة الادارة. وفيما يتعلق بمتغير التفضيل المهني واثره في القيم المهنية لدى الطلبة فقد اشارت النتائج الى ان القيمة الوحيدة التي اختلفت استجابات الطلبة عليها نتيجة تفضيلاتهم المهنية هي قيمة الاثارية. مما يشير الى ان التفضيلات المهنية لم يكن لها تأثير بارز على قيم العمل المختلفة، وفيما يتعلق بمتغير الجنس فقد اظهرت الدراسة وجود فروق بين الجنسين بالنسبة لتبنيهم لعدد من القيم وهي:- الاثارية، الانجاز، الادارة، الاقتصاد، الامن، العلاقات الاشرافية، المشاركة. وقد اظهر الذكور تفضيلا لقيم الادارة والاقتصاد. وفي دراسة وارد (١٧) حول الخصائص الشخصية والقيم المهنية لدى ضباط طيران الامن في الولايات المتحدة والتي استهدفت تحديد الاختلاف بين الضباط

الناجحين والاقبل نجاحا في عملهم. فقد تم استخدام مقياس سوبر للقيم المهنية ومقياس وصف الخصائص الشخصية والمهنية ومقياس كاتل لسمات الشخصية لتحديد الاشخاص الاكثر نجاحا. وقد اظهرت النتائج ان هناك فرقا في القيم المهنية بين الافراد الناجحين والافراد الاقل نجاحا.

وبالمقابل ظهرت دراسات اكدت نتائجها ان الاختلاف في القيم لا يؤثر على مدى فاعلية الافراد، ففي دراسة لوييز (١٨) حول العلاقة بين القيم المهنية للمعلمين ومدى فاعليتهم حيث قام الباحث بتطبيق قائمة مينيسوتا للاهتمامات على ٢٣٣ معلما موزعين على ١٢ مدرسة وذلك من اجل تحديد درجة اهتمام المعلم المتعلقة بالقيم المهنية. ومن ثم معرفة اثر الاختلاف في الاهتمامات على مدى فاعلية افراد عينة الدراسة في اعمالهم. وقد اظهرت نتائج الدراسة ان عينة الدراسة اعطت اهمية اقل لقيم الابداع، والفاعلية، والاستقلالية، والتنوع، والوضع الاجتماعي. واعطت اهمية اكبر لقيم العلاقة مع الزملاء، والاجر، وظروف العمل، والتحصيل (الانجاز). والترقية. بالاضافة الى انه لم يظهر اثر الاختلاف القيم المهنية على مدى فاعلية افراد العينة.

وحول علاقة القيم المهنية مع الحياة العملية فقد قام فان (١٩) بدراسة حول التوافق بين نوعية الحياة العملية والقيم المهنية والتوقعات المهنية، قام الباحث بتطبيق مقياس بلود (Blood) للقيم المهنية على ١٩٧ شخصا وقد اظهرت نتائج الدراسة ان القيم المهنية عامل مؤثر في تقديرات الفرد المستقبلية مثل تقديره لوضع العمل او تقديره لتوقعات العمل المستقبلية. كما اظهرت العلاقة الوثيقة بين قيم العمل وتوقعات الفرد للعمل ونوعية الحياة العملية للفرد.

وهناك دراسات تشير الى ان الرضى الوظيفي ليس له علاقة بالقيم

المهنية ومن هذه الدراسات دراسة وود (٢٠) حول القيم المهنية والرضى الوظيفي لدى أُنثى يعملن في وظائف مكتبية حيث طبق الباحث مقياس سوبر للقيم المهنية ومقياس سميت لقياس الرضى الوظيفي وقائمة لجمع بعض المعلومات الديمغرافية على عينة مكونة من ١٩٨ امرأة يعملن في مجال البنوك وشركات التأمين وقد تم تقسيم العينة الى مجموعتين حسب طبيعة قيمهن المهنية جوهرية او سطحية وقد اظهرت النتائج انه لا يوجد فرق ذو دلالة في درجة الرضى الوظيفي بين المجموعتين بالاضافة الى ان عينة الدراسة بشكل عام كان لديها درجة مناسبة من الرضى الوظيفي.

وفيما يتعلق بأثر الجنس على القيم المهنية فقد تناولته عدة دراسات اظهرت معظمها ان هناك فرق في القيم المهنية عائد لاختلاف الجنس، ففي دراسة دالي (٢١) حول العلاقة بين الاختلافات في القيم المهنية ومجموعة من المتغيرات هي ادراك الاتجاهات المهنية، طبيعة الخطط التعليمية، طبيعة التفضيلات المهنية، الجنس والوضع الاجتماعي - الاقتصادي لدى عينة شملت ١٣٤٩ طالبا وطالبة من طلبة الصفوف الخامس وحتى التاسع في بعض المدارس في الولايات المتحدة الامريكية. حيث قام الباحث بتطبيق قائمة اوهايو للقيم وقائمة مسح اتجاهات النضج المهني وقد اظهرت النتائج وجود أثر للجنس على اختلافات القيم المهنية لدى عينة الدراسة، وفيما يتعلق بمتغيرات الخطط التعليمية والتفضيل المهني فقد ظهر ان علاقتها مع القيم المهنية علاقة ضعيفة وبالنسبة للعمر فقد اكدت النتائج ان العمر ليس له علاقة باختلاف القيم المهنية.

وفي دراسة نورمان (٢٢) التي هدفت الى التعرف على اثر العمر والجنس ومستوى التعليم والعرق ونمط العمل وعدد الاطفال والحالة الاجتماعية على القيم المهنية

لدى عينة من العاملين والعاملات شملت ٢٦٥ موظفا وموظفة في قطاع البنوك حيث طبق عليهم مقياس سوبر للقيم المهنية. وقد اظهرت النتائج ان هناك فرق في خمس قيم من بين الخمس عشرة قيمة التي يتضمنها المقياس عائد لاختلاف العمر وان هناك فرق واضح في القيم بين الجنسين حيث اعطت النساء ثلاث عشرة قيمة من بين خمس عشرة قيمة درجات اعلى من الرجال بينما قام الرجال بإعطاء درجة اعلى للقيم المتعلقة بالادارة.

وفي دراسة سكايز (٢٣) حول القيم المهنية لاعضاء هيئة التدريس في كلية للفنون الحرة قام الباحث بتطبيق مقياس سوبر على ٣٥٣ عضو هيئة تدريس وقد تم رصد عدد من المتغيرات منها العمر، سنوات الخدمة كعضو هيئة تدريس، الرتبة الاكاديمية، الدرجة والجنس. وقد اكدت النتائج ان لهذه المتغيرات اثر على القيم وان هناك فروق في القيم اعتمادا عليها ولكن القدر الاكبر من الفروق في القيم كان عائدا للجنس، حيث قامت النساء بإعطاء درجة اعلى للقيم التالية:- الابداع، والادارة، والتحصيل (الانجاز)، والظروف المحيطة، والعلاقات الاشرافية، وطريقة الحياة، والتنوع، والايثارية، والميثرات العقلية.

وفي دراسة باري (٢٤) حول اثر اختلاف الجنس في القيم الادارية. قام الباحث بتطبيق مقياس للقيم الشخصية على عينة مكونة من ١٤٩ طالبا وطالبة من احدى الجامعات الخاصة بمتوسط عمر ٢٢ سنة وعلى ١٠٢ موظفا وموظفة بمتوسط عمر ٣٥ سنة. وقد كان المقياس يقيس ٥ فئات من القيم من بينها الاهداف المهنية. وقد حاولت الدراسة بحث الفروق بين الجنسين ضمن مجموعة الطلاب وضمن مجموعة الموظفين. وقد اظهرت النتائج ان هناك فرق ذو دلالة بين الذكور والاناث في

العينة ككل في مجال القيم المتعلقة بالعمل ويظهر الفرق في ٤ قيم من بين ٨ قيم مهنية وقد كانت الفروق لصالح الاناث في القيم التالية: كفاءة المنظمة، الرفاه الاجتماعي، نمو المنظمة، استقرار المنظمة.

ومما سبق نلاحظ اهمية القيم المهنية في صنع القرار المهني السليم والذي بدوره يؤثر على حياة الفرد العملية والمزلية، كذلك تظهر اهمية وجود معيار او محك يقوم الفرد على اساسه بتقييم اختياره المهني من خلال مقارنة قيمه المهنية بالقيم المهنية لذلك الخيار، ومثل هذه الدراسة من المتوقع ان توفر ذلك المحك في مجال ثلاثة حقول مهنية وبالتالي مساعدة الطلبة في صنع قرار مهني سليم يساهم في وصولهم الى حياة عملية ناجحة وسعيدة.

** مشكلة الدراسة :-

تهدف هذه الدراسة الى التوصل الى الهرم القيمي للعاملين في حقل المهن الطبية والهندسية والتعليمية، انها حاولت الاجابة عن الاسئلة التالية :-

١. ما طبيعة القيم المهنية التي تشكل الهرم القيمي المهني للعاملين في حقل المهن الطبية والهندسية والتعليمية؟

٢. هل توجد فروق في متوسطات القيم المهنية تعزى للحقل المهني (المهن الطبية والهندسية والتعليمية) والجنس والتفاعل بينهما؟

** متغيرات الدراسة :-

المتغيرات المستقلة في هذه الدراسة هي الفئة المهنية التي ينتمي اليها الفرد ولها ثلاثة مستويات :- طبية وهندسية وتعليمية. والجنس له مستويان :- ذكر، انثى. اما المتغير التابع فهو القيم المهنية كما هي مقاسه بالصورة الاردنية لمقياس سوبر للقيم المهنية.

** تعريف المصطلحات:-

- لقد عرفت الباحثة القيم المهنية (Wark Values) :- هي عبارة عن مجموعة صفات مرغوبة لدى الفرد اكثر من غيرها ويسعى الفرد الى تحقيقها من خلال العمل الذي يقوم به.
٢. المهن الطبية: وهي المهن التي تتعلق بالمجال الطبي والتي تم تحديدها من قبل المؤسسات المهنية والتربوية الطبية وهي طبيب بشري، وطبيب اسنان، وصيدلي، مساعد صيدلي، وفي اسنان، وفي أشعة، وفي مختبرات، وفي تخدير، وفي علاج طبيعي، وفي علاج تنفسي، وفي سمعيات، وفي بصريات، وممرض، ومساعد ممرض، وقابلة، واخصائي احصاءات طبية، واخصائي تغذية.
٣. المهن الهندسية:- وهي المهن التي تتعلق بالمجال الهندسي والتي تم تحديدها من قبل المؤسسات المهنية التي تم فيها التطبيق وهي مهندس، رسام، مساح، حاسب كميات، مهندس زراعي، العامل بالحاسوب.
٤. المهن التعليمية:- وهي المهن التي تتعلق بالمجال التعليمي والتي تم تحديدها من قبل وزارة التربية والمدارس التي تم التطبيق بها وهي:- معلم، سكرتير، امين مكتبة، مرشد، مساعد مدير، مدير، قيم مختبر.

** محددات الدراسة:-

يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة في حدود العينة التي تناولتها الدراسة وهي عينة تنحصر في ثلاثة حقول مهنية هي الحقول الطبية والهندسية والتعليمية، ايضاً من محددات الدراسة ان اعتمد في تحديد افراد العينة لتقييم المدراء وبغض النظر عن مدى موضوعية وصدق المدير في تحديد الافراد.

- ومن المحددات ايضاً المقياس المستخدم حيث ان عدد الافراد بخمسة عشر قيمة فقط.

الفصل الثاني
الطريقة والاجراءات

الفصل الثاني الطريقة والاجراءات

** مجتمع الدراسة:-

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الاشخاص الناجحين في عملهم وفقا لتقييم رؤسائهم لهم من بين العاملين في حقول المهن الطبية والهندسية والتعليمية في المؤسسات التالية:-

١. الحقل الطبي: مستشفى الجامعة الاردنية، مستشفى البشير، المستشفى الاسلامي، مراكز خاصة للبصريات، مركز السمعيات.
 ٢. الحقل الهندسي: وزارة الاشغال، وزارة البلديات، امانة العاصمة، وزارة الصحة، بعض المكاتب الخاصة، وزارة البلديات.
 ٣. الحقل التعليمي: المدارس الحكومية في منطقة عمان الاولى والثانية.
- وقد بلغ عدد افراد مجتمع الدراسة (٤٩٣) في الحقل الطبي و (٤٣٧) في الحقل الهندسي وجميع الناجحين في عملهم في الحقل التعليمي والذين يعملون في (٤٢٩) مدرسة منها (١٥٩) ذكور و (٢٧٠) إناث. وذلك في الفترة الواقعة ما بين شهري أيار وآب لعام ١٩٩٢.

** عينة الدراسة:-

تألفت عينة الدراسة من (٦٠٠) شخص منهم (٢٠٠) من حقل المهن الطبية و (٢٠٠) من حقل المهن الهندسية و (٢٠٠) من حقل المهن التعليمية وقد تم اختيار افراد عينة العاملين في حقل المهن الطبية والهندسية بالطريقة العشوائية متعددة المراحل حيث قسم مجتمع الدراسة الى طبقات وفقا لمتغيرات الدراسة وهي الحقل والجنس،

كذلك قسم كل حقل الى طبقات المهن المختلفة ضمن ذلك الحقل والتي حددت من قبل المؤسسات التعليمية التي تخرج الكوادر لهذه المهن ومن قبل المؤسسات المهنية التي تم تطبيق الدراسة فيها. وقد طلب من رؤساء الاقسام والمدراء تحديد الاشخاص الناجحين في عملهم وفقاً لتقييمهم لهم حسب استمارة التقييم السنوي الذي تعتمدة وبعد ذلك تم اختيار العينة من كل طبقة من طبقات مجتمع الدراسة بحيث شكلت (٤١٪) في الحقل الطبي و (٤٦٪) في الحقل الهندسي.

وفيما يتعلق بالحقل التعليمي فقد تم اختيار (٢٨) مدرسة منها (١٦) ذكور و (١٢) إناث بالطريقة العشوائية وطلب من المدراء تحديد الاشخاص الناجحين في عملهم في كل مدرسة وتم تطبيق الدراسة عليهم جميعاً، اما اختيار مدراء المدارس الذين تم التطبيق عليهم فقد تم بناء على تقييم المشرفين الاداريين لهؤلاء المدراء. ويبين جدول رقم (١) توزيع افراد عينة الدراسة على متغيري الحقل والجنس.

جدول رقم (١)

توزيع افراد عينة الدراسة على متغيري الحقل والجنس

الجنس/الحقل	طبي	هندسي	تعليمي	المجموع
ذكور	٩٨	١٢٢	٩٥	٣١٥
انثى	١١٢	٧٨	١١٥	٢٨٥
المجموع	٢١٠	٢٠٠	٢١٠	٦١٠

وفيما يتعلق بتوزيع افراد العينة ضمن كل حقل على مهن ذلك الحقل فقد تم رصد اسماء المهن من قبل المؤسسات التربوية التي تخرج

الكوادر لهذه المهن كذلك تم تحديد أسماء المهن من قبل المؤسسات المهنية التي تم التطبيق فيها. ويبين جدول رقم (٢) توزيع افراد الحقل الطبي على متغيري الجنس ومهن الحقل الطبي.

جدول رقم (٢)

توزيع عينة الحقل الطبي على متغيري الجنس ومهن الحقل الطبي

الجنس	اسم المعلة	اطيبا	اطيبا	اطيبا	اطيبا	اطيبا	اطيبا	اطيبا	اطيبا	اطيبا	اطيبا	اطيبا	اطيبا	اطيبا	اطيبا	اطيبا	اطيبا	اطيبا	اطيبا	اطيبا
ذكر	٢٠	٣	١	٣	١	٣	١	٣	١	٣	١	٣	١	٣	١	٣	١	٣	١	٣
انثى	١١	٦	٤	٦	٤	٦	٤	٦	٤	٦	٤	٦	٤	٦	٤	٦	٤	٦	٤	٦
المجموع	٣١	٩	٦	٩	٦	٩	٦	٩	٦	٩	٦	٩	٦	٩	٦	٩	٦	٩	٦	٩

كما يبين جدول رقم (٣) توزيع افراد عينة الحقل الهندسي على متغيري الجنس ومهن الحقل الهندسي.

جدول رقم (٣)

توزيع عينة الحقل الهندسي على متغيري الجنس ومهن الحقل الهندسي

الجنس	اسم المهنة	مهندسين	رسام	مساح	حاسبات كميات زراعي	مهندسين كمبيوتر	المجموع
ذكر	٧٥	١٧	٧	٥	٩	٩	١٢٢
انثى	١٥	١١	--	--	١٠	١٣	٧٨
المجموع	١٢٠	٢٧	٧	٥	١٩	٢٢	٢٠٠

ويبين جدول رقم (٤) توزيع عينة الحقل التعليمي على متغيري الجنس ومهن الحقل التعليمي.

جدول رقم (٤)

توزيع عينة الحقل التعليمي على متغيري الجنس ومهن الحقل التعليمي.

الجنس	المهنة	محلسم	سكرتير	أمين مكتباتية	مرشد	مساعد مدير	مدير	قيّم مختبر	المجموع
ذكر		٦٠	٦	٦	٧	٧	٥	٤	٩٥
انثى		٧٢	٦	١٧	٨	٤	٤	٤	١٠٥
المجموع		١٣٢	١٢	١٣	١٥	١١	٩	٨	٢٠٠

** أداة الدراسة :-

لاغراض هذه الدراسة تم استخدام الصورة الاردنية لمقياس سوبر للقيم المهنية

(Work Values Inventory, Super) الصورة الاردنية (١٦) والتي تبدو في

ملحق رقم (١)، وقياس المقياس ١٥ قيمة وهي :-

١. الايثارية (حبة الغير) (Altruism) وترتبط هذه القيمة بالعمل الذي يمكن الفرد

من المساهمة في اسعاد الآخرين.

٢. الجمالية (Esthetics) :- وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من عمل

اشياء جميلة وان يقدم جمالا للعالم.

٣. الابداع (Creativity) :- وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من

اكتشاف اشياء جديدة، تصميم منتجات جديدة، تطوير افكار جديدة.

٤. الميثرات العقلية (Intellectual Stimulation):- وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من التفكير المستقل، والذي يمكن الفرد من معرفة كيف ولماذا تعمل الاشياء.
٥. الانجاز (Achievement):- وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يعطي الفرد احساسا بأنه اتم العمل بشكل جيد والميل للعمل ذي النتائج الملموسة.
٦. الاستقلال (Independence):- وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من العمل بطريقته الخاصة، بالسرعة او البطء الذي يريد.
٧. المكانة الاجتماعية (Prestige):- وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من كسب احترام الآخرين والذي يعطي الشخص اهمية في نظر الآخرين.
٨. الادارة (Management):- وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من التخطيط ووضع الخطط لعمل الآخرين.
٩. الاقتصاد (Economic Return):- وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي له دخل جيد بحيث يمكن الفرد من الحصول على ما يريد.
١٠. الامن (Security):- وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يجعل الشخص متأكدا من حصوله على الوظيفة حتى في اصعب الظروف.
١١. الظروف المحيطة (Surroundings):- وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من العمل في ظروف مريحة.
١٢. العلاقات الاشرافية (Supervisory Relations):- وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من العمل تحت اشراف مشرف عادل ومتفهم.

١٣. المشاركة (Associates) :- وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يوفر للفرد فرصة للاحتكاك والمشاركة في العمل مع المجموعة التي يجب.

١٤. طريقة الحياة (Way of life) :- وهي مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من العيش بالطريقة التي يختارها وان يكون الشخص الذي يجب وذلك خارج نطاق العمل

١٥. التنوع (Variety) :- وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من القيام بأنماط مختلفة من الاعمال.

ويتكون المقياس من ٤٥ فقرة، ثلاث فقرات لقياس كل قيمة من القيم الخمسة عشر ويبين ملحق رقم (٢) ارقام الفقرات التي تقيس كل قيمة من القيم الخمسة عشر. وتدرج الاجابة على كل فقرة في سلم من خمسة مستويات تتراوح ما بين (هامة جدا) وتعطى ٥ درجات و (عديمة الاهمية) تعطى درجة واحدة وبذا تتراوح علامة كل فقرة ما بين (٥ - ١) درجة (١٦).

* ثبات المقياس وصدقه :-

قام سوبر باستخراج ثبات المقياس بطريقة اعادة الاختبار. وقد تراوحت معاملات الثبات للقيم الخمس عشرة بين (٠.٧٤) و (٠.٨٨) حيث كان الوسيط حوالي (٠.٨٣) وهذا يعني ان المقياس يتمتع بدرجة ثبات مقبولة لاغراض البحث. اما بالنسبة لصدق المقياس فقد قام سوبر بعدة اجراءات لقياس الصدق حيث قام بالتحليل العاملي لفقرات المقياس الذي اعطى نتائج مقبولة مؤكدا صدق البناء له. كذلك قام سوبر بحساب الصدق التلازمي للمقياس وذلك بحساب معاملات الارتباط بين المقياس ومقاييس اخرى تتشابه معه بالوظائف. فوجد مثلا ان معامل الارتباط بينه وبين مقياس كودر

للخدمات الاجتماعية (Kuder Socials service)

يساوي (٠.٦٧) ومع دراسة القيم الاجتماعية (Study of Values) يساوي (٠.٢٩) ومع مقياس القيم الفنية (Artist Scale Svib) يساوي (٠.٥٥). وهذه المعاملات كلها عالية نوعا ما ومقبولة وتدلل على وجود صدق تلازمي للمقياس كافي لاستخدامه في الدراسات والبحاث الخاصة بالقيم (١٦).

* تطوير الصورة المعربة للمقياس:-

قام شموط (١٩٩٠) بالتعاون مع عدد من المختصين بترجمة المقياس الى اللغة العربية وعرض الترجمة على لجنة محكمين من مدرسي الجامعة الاردنية وبعض المختصين في وزارة التربية والتعليم وذلك لمعرفة مناسبة الترجمة وصياغة الفقرات ومدى ملائمة استخدام هذه الفقرات في البيئة الاردنية.

- ثبات الصورة المعربة:-

لقد قامت الباحثة باستخراج دلالات ثبات المقياس بطريقة الاتساق الداخلي بدلالة الفقرة وباستخدام معادلة كرونباخ لكل قيمة من القيم الخمسة عشر وللدرجات على القيم معاً اشارت النتائج ان معامل الثبات بهذه الطريقة للدرجة على المقياس ككل بلغت ٩١ر و للقيم الخمس عشرة كانت على التوالي:- قيمة الايشارية = ٧٣ر وقيمة الجمالية = ٥٧ر وقيمة الابداع = ٦٠ر وقيمة المثيرات العقلية = ٤٤ر وقيمة الانجاز = ٥٦ر والاستقلال = ٦٣ر وقيمة المكانة الاجتماعية = ٤٩ر وقيمة الادارة = ٦٢ر وقيمة الاقتصاد = ٦٦ر وقيمة الأمن = ٥٣ر وقيمة الظروف المحيطة = ٥١ر وقيمة العلاقات الاشرافية = ٦٩ر وقيمة المشاركة = ٥٩ر وقيمة طريقة الحياة = ٥١ر وقيمة التنوع = ٤٣ر. مما سبق يلاحظ أن المقياس يتمتع بدرجة معقولة من الثبات بطريقة الاتساق

الداخلي والذي يعتبر مقبولاً لاغراض هذه الدراسة.

- صدق الصورة المعربة من المقياس:-

تم استخراج صدق المقياس عن طريق (التحليل العاملي). للإجابة على فقرات المقياس. وقد اظهر التحليل وجود خمس عشرة عاملاً مختلفاً في هذا المقياس. وان الفقرات المختلفة التي يتألف منها قد ظهر انها جميعها مشبعة بشكل مقبول بكل عامل منها. اذ تراوح الجذر الكامل لهذه العوامل بين ٥٣٥ و ١٠ ويمكن اعتبار هذه النتيجة دالة على وجود قدر كاف من الصدق العاملي لهذا المقياس.

** اجراءات الدراسة:-

للتعرف على هرم القيم المهنية للحقول المهنية الطبية والهندسية والتعليمية فقد تم اختيار عينة بالطريقة العشوائية متعددة المراحل مكونة من ٦٠٠ شخص من الاشخاص الناجحين في عملهم وفقاً لتقييم رؤسائهم لهم من بين العاملين في حقول المهن الطبية والهندسية والتعليمية. ومن ثم تم تطبيق مقياس سوبر للقيم المهنية وبشكل فردي على افراد العينة. بحيث تم توزيع المقياس عليهم في مكان العمل وتمت الاجابة عليه ثم تم جمعه بعد يومين. وقد تم تقسيم كل حقل الى طبقات مهن ذلك الحقل والتي تم تحديدها من قبل المؤسسات التعليمية التي تخرج الكوادر لهذه المهن وكذلك من قبل المؤسسات المهنية التي تم تطبيق الدراسة فيها.

** المعالجة الاحصائية:-

لقد تم استخراج المتوسطات الحسابية لدرجات العاملين في كل حقل على كل قيمة وذلك من اجل التوصل الى ترتيب القيم حسب اهميتها لكل حقل من الحقول

الثلاثة ثم تم استخراج تحليل التباين الثنائي لمعرفة اثر كل من الجنس، الحقل، تفاعل الجنس والحقل على كل قيمة من القيم الخمسة عشر التي يقيسها المقياس. كما تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) البعدي للمقارنات الثنائية بين المتوسطات وذلك لمعرفة مصادر الفروق في المتوسطات بين الحقول المهنية الثلاثة (الطبية والهندسية والتعليمية).

الفصل الثالث
النتائج

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على طبيعة القيم المهنية لحقول المهن الطبية

والهندسية والتعليمية وذلك من خلال الاجابة على الأسئلة التالية:-

١ - ما طبيعة القيم المهنية التي تشكل الهرم القيمي للعاملين في حقل المهن الطبية

والهندسية والتعليمية؟

٢ - هل توجد فروق في متوسطات القيم المهنية تعزى للحقل المهني (الحقل الطبي

والهندسي والتعليمي) والجنس والتفاعل بينهما؟

وللاجابة على هذه الاسئلة فقد تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ٦٠٠

موظف وموظفة ناجحين في عملهم ضمن الحقول المهنية الطبية والهندسية والتعليمية

بواقع ٢٠٠ شخص لكل حقل.

وللاجابة على السؤال الاول فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية لدرجات العاملين في كل حقل من الحقول الطبية والهندسية والتعليمية على

الصورة الاردنية مقياس سوبر للقيم المهنية. ومن ثم تم ترتيب القيم الخمس عشرة لكل

حقل ترتيباً تنازلياً بناءً على المتوسطات ويبين جدول رقم (٥) ترتيب القيم تبعاً

لمتوسطات كل قيمة والانحرافات المعيارية لكل قيمة ضمن حقول المهن الطبية وحقل

المهن الهندسية وحقول المهن التعليمية.

جدول رقم (٥)

الترتيب الهرمي للقيم المهنية وفقاً للمتوسطات والانحرافات

المعيارية لكل قيمة تبعاً للحقول المهنية الطبية والهندسية والتعليمية

الرقم	الحقل الطبي		الحقل الهندسي		الحقل التعليمي	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
١	١٣٧٣	١٤٧	١٣٠٣	١٨٠	١٣٤٧	١٣٣
٢	١٣٢٢	١٥٨	١٣٠١	٢٠٤	١٣١٢	١٤٤
٣	١٢٨٢	٢٤١	١٢٩٥	١٦٦	١٣٠٨	١٦٨
٤	١٢٦٣	١٧١	١٢٧٥	١٧٧	١٢٩٢	٢١٥
٥	١٢٥٧	٢١٢	١٢٥٦	٢٢٠	١٢٧٧	١٩٢
٦	١٢٥٤	١٧٦	١٢٥٥	١٨٥	١٢٧٠	١٨٩
٧	١٢٢٢	٢٥٢	١٢٥٠	١٧٦	١٢٦٦	١٨٩
٨	١٢٢٠	١٧٧	١٢٣١	٢٢٢	١٢٦٠	١٧٧
٩	١٢٠٧	٢١٩	١٢٢٩	١٨٥	١٢٣٨	١٦٨
١٠	١٢٠٥	١٩٣	١٢٢٢	١٨٦	١٢٣٣	١٧٧
١١	١٢٠٠	١٩٩	١١٩٠	٢٠٢	١٢٣١	٢٢٨
١٢	١١٩٦	٢٢٦	١١٨٦	١٩٤	١٢١٩	١٩١
١٣	١١٢٠	٢٢٨	١١٨٣	٢٣٧	١١٨٢	١٩٩
١٤	١٠٤٣	٢٣٧	١١٢٠	٢٤٣	١١٢١	٢٢٨
١٥	٩٢٠	٢٤٦	٩٨١	٢١٦	١٠٢٣	٢٣٧

ويتضح من الجدول رقم (٥) ان متوسطات القيم مرتفعة نسبياً حيث تراوحت

ما بين ١٣٧٣ و ٩٢٠ في الحقل الطبي وما بين ١٣٠٣ و ٩٨١ في الحقل الهندسي

كذلك ما بين ١٣٤٧ و ١٠٢٣ في الحقل التعليمي.

وفيما يتعلق بترتيب القيم المهنية يلاحظ أن قيمة الايثارية احتلت المركز الأول في الحقل الطبي والتعليمي بينما احتلت المركز الثامن في الحقل الهندسي كذلك قيمة الانجاز احتلت المركز الثاني في الحقل الطبي والتعليمي بينما احتلت المركز الثالث في الحقل الهندسي، وفيما يتعلق بقيمة العلاقات الاشرافية فقد احتلت المركز الثالث في الحقل الطبي والثاني في الحقل الهندسي والرابع في الحقل التعليمي، أما المكانة الاجتماعية فقد احتلت المركز الرابع في الحقل الطبي والمركز العاشر في الحقل الهندسي والمركز الخامس في الحقل التعليمي. وقيمة الاستقلال احتلت المركز الخامس في الحقل الطبي والمركز الأول في الحقل الهندسي والثالث في الحقل التعليمي، أما فيما يتعلق بقيمة مثيرات عقلية فقد احتلت المركز السادس في الحقل الطبي والرابع في الحقل الهندسي والعاشر في الحقل التعليمي. قيمة الاقتصاد احتلت المركز السابع في الحقل الطبي بينما احتلت المركز الخامس في الحقل الهندسي والحادي عشر في الحقل التعليمي. وقيمة التنوع احتلت المركز الثامن في الحقل الطبي والسابع في الحقل الهندسي والتاسع في الحقل التعليمي. وطريقة الحياة احتلت المركز التاسع في الحقل الطبي والهندسي بينما احتلت المركز الثامن في الحقل التعليمي. وقيمة الابداع احتلت المركز العاشر في الحقل الطبي بينما احتلت المركز السادس في الحقل الهندسي والسابع في الحقل التعليمي فيما يتعلق بقيمة المشاركة فقد احتلت المركز الحادي عشر في الحقل الطبي والهندسي بينما احتلت المركز السادس في الحقل التعليمي أما فيما يتعلق بالقيم الظروف المحيطة، الامن، الجمالية، الادارة، فلم يكن هناك فرق في مراكزها في الحقول المهنية الثلاثة حيث احتلت المراكز الثاني عشر، الثالث عشر، الرابع عشر، الخامس عشر على التوالي في الحقول الثلاثة.

وللإجابة على السؤال الثاني والذي يهدف إلى معرفة ما إذا كانت قيم العمل التي يتبنها الافراد تختلف باختلاف الجنس (ذكر، اثنى) او الحقل (مهن طبية، مهن هندسية، مهن تعليمية) والتفاعل بينهما فقد تم اجراء ما يلي:-

أ - حساب متوسطات درجات الذكور والاناث على كل قيمة من القيم الخمس عشرة ويظهر الجدول رقم (٦) هذه المتوسطات.

جدول رقم (٦)

متوسطات درجات الذكور والاناث على كل قيمة

من القيم الخمس عشرة

الرقم	القيمة	الجنس	ذكور	إناث
١	الايشارية		١٣ر٠٩	١٣ر٢٤
٢	الجمالية		١٠ر٦٥	١١ر٢٢
٣	الابداع		١٢ر٣٨	١١ر٤٦
٤	مشيرات عقلية		١٢ر٥٣	١٢ر٥٣
٥	الانجاز		١٣ر١٢	١٣ر٢٩
٦	الاستقلال		١٢ر٦٦	١٣ر١٣
٧	المكانة الاجتماعية		١٢ر٤٠	١٢ر٦٨
٨	الإدارة		٩ر٩٣	٩ر٤٩
٩	الاقتماد		١٢ر٤٧	١٢ر٢٥
١٠	الامن		١١ر٥١	١١ر٧٠
١١	الظروف المحيطة		١١ر٩٥	١٢ر٠٥
١٢	العلاقات الاشرافية		١٢ر٦٧	١٣ر١٧
١٣	المشاركة		١٢ر٠٠	١٢ر٣٩
١٤	طريقة الحياة		١٢ر١٦	١٢ر٥٠
١٥	التنوع		١٢ر٢٥	١٢ر٤٧

يلاحظ من خلال جدول رقم (٦) ان قيمة الانجاز احتلت اعلى مرتبة لدى الذكور والاناث حيث بلغ المتوسط لدى الذكور ١٣ر١٢ و ١٣ر٢٩ لدى الاناث، وقيمة الايشارية احتلت المرتبة الثانية لدى الذكور والاناث حيث بلغ متوسط الذكور ١٣ر٩ في حين بلغ متوسط الاناث ١٣ر٩٤. وجاءت قيمة العلاقات الاشرافية في المرتبة الثالثة لدى الذكور والاناث حيث بلغ متوسطها ١٢ر٦٧ لدى الذكور و ١٣ر١٧ لدى الاناث.

وجاءت قيمة الادارة في المرتبة الاخيرة لدى الذكور والاناث حيث بلغ

متوسطها ٩٩٣ للذكور و ٩٤٩ للاناث.

وبشكل عام يلاحظ ان متوسطات الاناث اعلى من متوسطات الذكور على

اغلب القيم.

ب - حساب متوسطات درجات الذكور والاناث على كل قيمة من القيم الخمس عشرة

لكل حقل من الحقول المهنية الثلاثة (الطبية والهندسية والتعليمية)

جدول رقم (٧)

متوسطات درجات الذكور والاناث على كل قيمة من القيم

الخمس عشرة لكل حقل من الحقول المهنية الثلاثة

الرقم	الحقل الطبي		الحقل الهندسي		الحقل التعليمي	
	الذكور	النساء	الذكور	النساء	الذكور	النساء
١ -	الإبشارية	١٣٨٤ ١٣٥١	الإبشارية	١٢٠٩ ١٢٥٠	الإبشارية	١٣٢٢ ١٣٦٢
٢ -	الجمالية	١٠٨٠ ١١٠٥	الجمالية	١١٠١ ١١٢١	الجمالية	١١٧٤ ١٠٩٥
٣ -	الابداع	١٢١٨ ١١٩١	الابداع	١٢٤٤ ١٢٦٦	الابداع	١٢٧٥ ١٢٥٦
٤ -	مثيرات عقلية	١٢٦١ ١٢٤٦	مثيرات عقلية	١٢٥٥ ١٢٩٢	مثيرات عقلية	١٢٢٥ ١٢٢٠
٥ -	الإنجاز	١٣٤٨ ١٢٩٥	الإنجاز	١٢٨٢ ١٣٠٥	الإنجاز	١٣٥١ ١٣٣١
٦ -	الاستقلال	١٢٨٧ ١٢٢٧	الاستقلال	١٣١٢ ١٢٩٥	الاستقلال	١٣٠١ ١٢٧٤
٧ -	المكانة الاجتماعية	١٢٧٦ ١٢٤٩	المكانة الاجتماعية	١٢٠٥ ١٢٣٦	المكانة الاجتماعية	١٣١٧ ١٢٣٦
٨ -	الإدارة	٩٢٠ ٩٢٢	الإدارة	٩٣٥ ٩٠٢	الإدارة	١٠٨١ ١٠٣٧
٩ -	الإقتصاد	١١٩٠ ١٢٥٤	الإقتصاد	١١٢٥ ١٢٦٠	الإقتصاد	١٢٣٥ ١٢٢٦
١٠ -	الامن	١١٣١ ١٣٠٥	الامن	١١٧٨ ١١٨٧	الامن	١٢٠٢ ١١٦٠
١١ -	الظروف المحيطة	١١٩٥ ١١٩٧	الظروف المحيطة	١١٩٣ ١١٧٨	الظروف المحيطة	١٢٠٤ ١٢١١
١٢ -	العلاقات الاشرافية	١٣٠٣ ١٢٦١	العلاقات الاشرافية	١٣٣٢ ١٢٧٢	العلاقات الاشرافية	١٣١٦ ١٢٦٧
١٣ -	المشاركة	١٢٤٢ ١١٥٩	المشاركة	١١٦٧ ١٢٠٩	المشاركة	١٢٠٥ ١٢٣٤
١٤ -	طريقة الحياة	١٢٢٨ ١١٨٥	طريقة الحياة	١٢٤٥ ١٢٦١	طريقة الحياة	١٢٧٧ ١٢٦٩
١٥ -	التنوع	١٢٤٦ ١١٩٣	التنوع	١٢٢٨ ١٢٦١	التنوع	١٢٦٦ ١٢٠٨

بالنظر الى جدول رقم (٧) نلاحظ أن متوسطات درجات الاناث في الحقل العلمي اعلى من متوسطات درجات الذكور على اغلب القيم وفي الحقل التعليمي حصلت الاناث على متوسطات اعلى من الذكور، ماعدا في قيمة الادارة حيث كان متوسط درجات الذكور ١٠ر٣٧ ومتوسط درجات الاناث ١٠ر٠٨.

وعند النظر الى متوسطات درجات الذكور لدى الحقل الهندسي نجد ان متوسطات درجات الذكور بشكل عام اعلى من متوسطات درجات الاناث.
ج - تحليل التباين الثنائي لمتغيرات الدراسة على كل قيمة من القيم الخمس عشرة وقد كانت نتائج تحليل التباين الثنائي على النحو التالي:-

١ - قيمة الايثارية

يوضح الجدول رقم (٨) نتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل على قيمة الايثارية.

جدول رقم (٨)

تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل

والتفاعل بينهما على قيمة الايثارية

مستوى الدلالة	ف	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجات الحرية	مصادر التباين
٢٩٩ر	١ر١٢	٣ر٢٧٨	٣ر٢٧٨	١	الجنس
* ٠٠١ر	٣٨ر٥٣	١١٣ر٢٣	٢٢٦ر٠٤٥	٢	الحقل
* ٠٢٣ر	٣ر٤٣	١٠ر٦٣	٢٠ر١٢٥	٢	التفاعل
		٢ر٩٣	١٧٤٢ر٥٥	٥٩٤	الخطأ
			١٩٩١ر٩٩٨	٥٩٩	الكللي

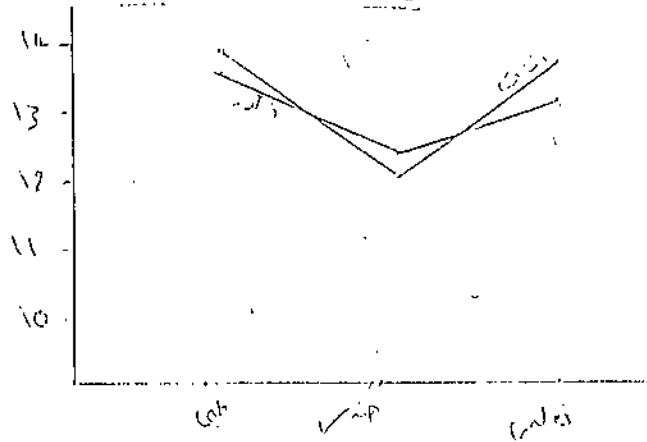
يتضح من جدول رقم (٨) أنه لا يوجد فرق في قيمة الايثارية عائد للجنس

وأن هناك فروق ذات دلالة احصائية عائدة للحقل حيث كانت قيمة $F = ٣٨٠٥٣$ بدرجتي حرية (٢، ٥٩٤) وهي قيمة دالة بمستوى $\alpha = ٠.٠٠٠١$ كذلك هناك فروق دالة احصائياً عائدة لتفاعل متغير الجنس مع الحقل حيث كانت قيمة $F = ٣٤٣$ بدرجتي حرية (٢، ٥٩٤) وهي قيمة دالة بمستوى $\alpha = ٠.٣$.

ويبين الشكل رقم (١) اثر التفاعل بين متغير الحقل المهني والجنس على الدرجة على قيمة الايثارية.

شكل رقم (١)

اثر التفاعل بين متغير الحقل المهني والجنس على الدرجة على قيمة الايثارية



يلاحظ من الشكل رقم (١) ان الافراد الذكور من حقل المهن الطبية والتعليمية قد ابدوا درجة اقل من قيمة الايثارية من الاناث في نفس الحقول المهنية في حين ابدى الذكور في الحقل الهندسي درجة اعلى مقارنة بالاناث من نفس الحقل.

ولدى اجراء اختبار شيفيه (Scheffe) البعدي للمقارنات الثنائية بين المتوسطات اتضح ان هناك فرق ذو دلالة احصائية بين متوسط درجات العاملين في الحقل الطبي والعاملين في الحقل الهندسي وبين الجدول رقم (٥) ان هذا الفرق كان لصالح العاملين في الحقل الطبي حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة الايثارية (١٣٧٣) في حين بلغ متوسط درجات العاملين في الحقل الهندسي (١٢٣١).

كذلك هناك فرق دال احصائياً بين متوسط درجات العاملين في الحقل الهندسي والعاملين في الحقل التعليمي وبين جدول رقم (٥) أن الفرق لصالح العاملين في الحقل التعليمي حيث كان متوسط درجاتهم على قيمة الايشارية (١٣٤٧) بينما بلغ متوسط درجات العاملين في الحقل الهندسي ١٢٣١.

٢ - قيمة الجمالية

يوضح الجدول رقم (٩) نتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل على قيمة الجمالية:-

جدول رقم (٩)

تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس

والحقل والتفاعل بينهما على قيمة الجمالية

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات التباين	متوسط مجموع مربعات التباين	ف	مستوى الدلالة
الجنس	١	٤٨٩٩٥	٤٨٩٩٥	٩٠١	* ٠٢٨
الحقل	٢	٧٧٧٢	٣٨٣٦	٧١٤	* ٠٠٩
التفاعل	٢	٣٧١٦٧	١٨٥٨٣	٣٤٢	* ٠٣٥
الخطأ	٥٩٤	٣٢٣١١٨	٥٤٤٠		
الكللي	٥٩٩	٣٣٩٥٠٦			

يتضح من الجدول رقم (٩) أن هناك فروق ذات دلالة احصائية على قيمة الجمالية عائدة للجنس حيث كانت قيمة ف = ٩٠١ بدرجتي حرية (٥٩٤،١) وهي قيمة دالة بمستوى $\alpha = ٠٢٨$ وبين الجدول رقم (٦) أن هذا الفرق كان لصالح الاناث حيث بلغ متوسط درجاتهن على قيمة الجمالية (١١٢٢) بينما بلغ متوسط درجات الذكور (١٠٦٥).

كذلك هناك فروق دالة احصائياً عائدة لمتغير الحقل حيث كانت قيمة ف =

٧١٤ بدرجتي حرية (٥٩٤،٢) وهي قيمة دالة بمستوى $\alpha = ٠٠٩$.

كذلك هناك فروق دالة احصائياً عائدة لتفاعل متغير الجنس مع الحقل حيث

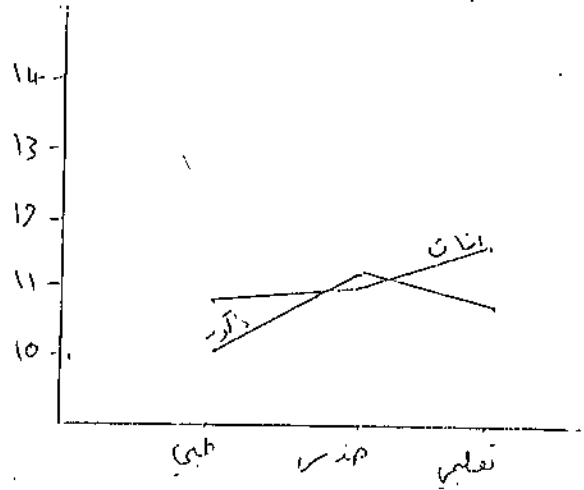
كانت قيمة $F = 3.42$ بدرجتي حرية (٥٩٤،٢) وهي قيمة دالة بمستوى $\alpha = 0.05$.

ويبين شكل رقم (٢) اثر التفاعل بين متغيري الحقل المهني والجنس على

الدرجة على قيمة الجمالية.

شكل رقم (٢)

اثر التفاعل بين متغيري الحقل المهني والجنس على الدرجة على قيمة الجمالية



يلاحظ من الشكل رقم (٢) ان الذكور في الحقل المهني الطبي والهندسي قد

ابدوا درجة اقل من قيمة الجمالية من الاناث في نفس الحقول المهنية في حين ابدى

الذكور في الحقل الهندسي درجة اعلى من الاناث على هذه القيمة.

ولدى اجراء اختبار شيفيه (Scheffe) البعدي للمقارنات الثنائية بين

المتوسطات اتضح ان هناك فرق ذو دلالة احصائية بين متوسط درجات العاملين في

الحقل الطبي والعاملين في الحقل الهندسي ويبين الجدول رقم (٥) أن هذا الفرق كان

لصالح العاملين في الحقل الهندسي حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمه الجمالية

(١١.٢٠) في حين بلغ متوسط درجات العاملين في الحقل الطبي (١٠.٤٣).

كذلك هناك فرق دال احصائياً بين متوسط درجات العاملين في الحقل الطبي

والعاملين في الحقل التعليمي وبين جدول رقم (٥) ان الفرق لصالح العاملين في الحقل التعليمي حيث كان متوسط درجاتهم على قيمه الجمالية (١١٢١) بينما بلغ متوسط درجات العاملين في الحقل الطبي (١٠٤٣).

٣ - قيمة الابداع

يوضح الجدول رقم (١٠) نتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيري الحقل والجنس على قيمة الابداع.

جدول رقم (١٠)

تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينهما على قيمة الابداع

مستوى الدلالة	ف	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجات الحرية	مصادر التباين
٠٠٢٣	٠٢٢٣	٨٢٢	٨٢٢	١	الجنس
٠٠٢٧ *	٥٩٨	٢١٤٣٤	٤٢٨٦٧	٢	الحقل
٣٧٩٧	٠٩٧	٣٤٧	٦٩٥	٢	التفاعل
		٣٥٨٤	٢١٢٩٣٥	٥٩٤	الخطأ
			٢١٧٩٩٩٨	٥٩٩	الكلي

يتضح من الجدول رقم (١٠) انه لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية في قيمة الابداع اعنائد للجنس وان هناك فروق ذات دلالة احصائية عائدة للحقل حيث كانت قيمة ف = ٥٩٨ بدرجتي حرية (٥٩٤،٢) وهي قيمة دالة بمستوى $\alpha = ٠٠٢٧$. كذلك ليس هناك اثر ذا دلالة لتفاعل متغيري الجنس والحقل. ولدى اجراء اختبار شيفيه (Scheffe) البعدي للمقارنات الثنائية بين المتوسطات

اتضح أن هناك فرق ذو دلالة احصائية بين متوسط درجات العاملين في الحقل الطبي والعاملين في الحقل التعليمي وبين الجدول رقم (٥) أن هذا الفرق لصالح العاملين في الحقل التعليمي حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة الابداع (١٢ر٦٦) في حين بلغ متوسط درجات العاملين في الحقل الطبي (١٢ر٠٥).

كذلك هناك فرق دال احصائياً بين متوسط درجات العاملين في الحقل الهندسي والعاملين في الحقل الطبي وبين جدول رقم (٥) أن الفرق لصالح العاملين في الحقل الهندسي حيث كان متوسط درجاتهم على قيمة الابداع (١٢ر٥٥) بينما بلغ متوسط درجات العاملين في الحقل الطبي (١٢ر٠٥).

٤ - قيمة المثبرات العقلية

ويبين جدول رقم (١١) نتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيري الحقل والجنس على قيمة مثبرات عقلية.

جدول رقم (١١)

تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينهما
على قيمة مثبرات عقلية

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات التباين	متوسط مجموع مربعات التباين	ف	مستوى الدلالة
الجنس	١	١٠٠٠١٤	١٠٠٠١٤	٠ر١٠	٠٩٩٥
الحقل	٢	١٧ر٢٥	٨ر٦٣	٢ر٧٧	٠ر٦٣٧
التفاعل	٢	١٠ر٦٧٥	٥ر٣٣٧	١ر٧١	٠ر٢٠ *
الخطأ	٥٩٤	١٨٥١ر٢٧٣	٣ر١١٧		
الكللي	٥٩٩	١٨٧٩ر١٩٣			

يثبت من الجدول رقم (١١) انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية على قيمة المثبرات العقلية عائدة لمتغير الجنس او الحقل.

ويظهر أن هناك فروق دالة احصائياً عائدة لتفاعل متغير الجنس مع

الحقل حيث كانت قيمة ف = ١٧١ بدرجتي حرية (٥٩٤،٢) وهي قيمة دالة

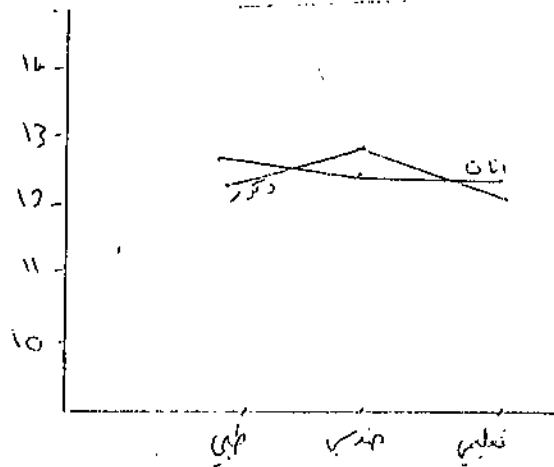
بمستوى $\alpha = ٠.٢٠$.

ويبين شكل رقم (٣) اثر التفاعل بين متغير الحقل المهني والجنس على الدرجة

على قيمة مشيرات عقلية.

شكل رقم (٣)

اثر التفاعل بين متغير الحقل المهني والجنس على الدرجة على قيمة مشيرات عقلية



ويلاحظ من الشكل رقم (٣) ان الاناث من الحقل المهني الطبي والتعليمي قد

ابدوا درجة اعلى من قيمة مشيرات عقلية مقارنة بالذكور في نفس الحقول المهنية في

حين أبدى الذكور في الحقل الهندسي درجة اعلى من الاناث على هذه القيمة.

٥ - قيمة الانجاز

ويبين جدول رقم (١٢) نتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل على

قيمة الانجاز.

جدول رقم (١٢)

تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينهما على قيمة الانجاز

مستوى الدلالة	ف	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجات الحرية	مصادر التباين
١٥٢٤ر	٢ر٠٥	٤ر٩٦	٤ر٩٦	١	الجنس
*١٢٠ر	٤ر٤٦	١٠ر٧٧	٢١ر٥٤	٢	الحقل
١٠٥٢ر	٢ر٩٨	٧ر٢٩	١٤ر٣٨	٢	التفاعل
		٢ر٤١٦	١٤٣٥ر٣٠٢	٥٩٤	الخطأ
			١٤٧٦ر١٨٥	٥٩٩	الكلية

يظهر في جدول رقم (١٢) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية على قيمة الانجاز عائدة لمتغير الجنس وان هناك فروق ذات دلالة احصائية عائدة للحقل حيث كانت قيمة ف = (٤ر٤٦) بدرجة حرية (٥٩٤،٢) وهي قيمة دالة بمستوى $\alpha = ٠.١٢٠$.

كما يظهر انه لا يوجد فرق ذا دلالة احصائية في قيمة الانجاز عائد لتفاعل متغير الجنس مع الحقل.

ولدى اجراء اختبار شيفيه (Scheffe) البعدي للمقارنات الثنائية بين المتوسطات اتضح ان هناك فرق ذو دلالة احصائية بين متوسط درجات العاملين في الحقل الهندسي والعاملين في الحقل التعليمي وبين جدول رقم (٥) ان الفرق كان لصالح العاملين في الحقل التعليمي حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة الانجاز (١٣ر٤٢) في حين بلغ متوسط درجات العاملين في الحقل الهندسي (١٢ر٩٥).

يبين الجدول رقم ١٣ نتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل على

جدول رقم (١٣)

تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينهما على قيمة الاستقلال

مستوى الدلالة	ف	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجات الحرية	مصادر التباين
* ٠,٠٢١	٩ر٥٥	٣٣ر٢٠٩	٣٣ر٢٠٩	١	الجنس
* ٠,١٠٣	٤ر٦١	١٦ر٠٣٧	٣٢ر٠٧٤	٢	الحقل
٣٥٣٠	١ر٠٤	٣ر٦٢٥	٧ر٢٥٠	٢	التفاعل
		٣ر٤٧٥	٢٠٦٤ر٦٣٨	٥٩٤	الخطأ
			٢١٣٧ر١٧٣	٥٩٩	الكلبي

يظهر في جدول رقم (١٣) ان هناك فروق ذات دلالة احصائية في قيمة الاستقلال عائدة لمتغير الجنس حيث كانت قيمة ف = ٩ر٥٥ بدرجتي حرية (٥٩٤) وهي قيمة دالة بمستوى $\alpha = ٠,٠٢١$ وبين جدول رقم (٦) أن الفرق لصالح الأناث حيث بلغ متوسط درجات الاناث على قيمة الاستقلال (١٣ر١٣) في حين بلغ متوسط درجات الذكور (١٢ر٧).

كذلك يظهر الجدول رقم (١٣) فروق ذات دلالة احصائية عائدة للحقل حيث كانت قيمة ف = ٤ر٦١ بدرجتي (٥٩٤,٢) وهي قيمة دالة بمستوى $\alpha = ٠,١٠٣$. ولدى اجراء اختبار شيفيه (Scheffe) البعدي للمقارنات الثنائية بين المتوسطات اتضح ان هناك فرق ذو دلالة احصائية بين متوسط درجات العاملين في

الحقل الطبي والعاملين في الحقل الهندسي وبين جدول رقم (٥) ان هذا الفرق لصالح العاملين في الحقل التعليمي حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة الاستقلال ١٣ر٠٨ في حين بلغ متوسط درجات العاملين في الحقل الطبي ١٢ر٥٧.

٧ - قيمة المكانة الاجتماعية

وبين الجدول رقم (١٤) نتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل على قيمة المكانة الاجتماعية.

جدول رقم (١٤)

تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينهما على قيمة المكانة الاجتماعية

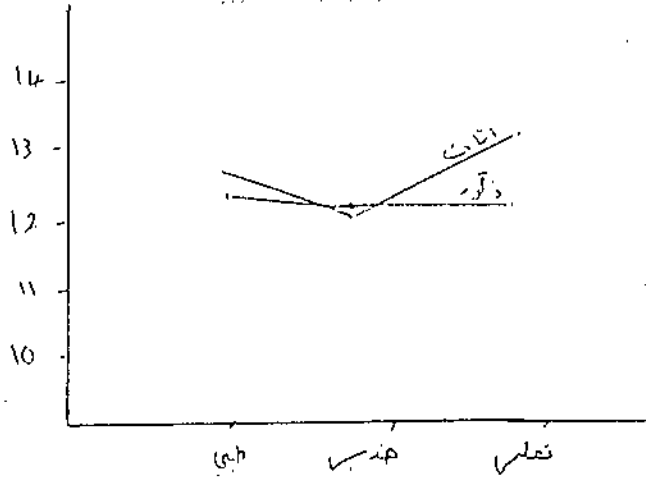
مستوى الدلالة	ف	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجات الحرية	مصادر التباين
٠ر٦٥٢	٣ر٤١	١١ر٢٨٩	١١ر٢٨٩	١	الجنس
٠ر٠٠٨ *	٤ر٨٢	١٥ر٩٣٩	٣١ر٨٧٨	٢	الحقل
٠ر٠٠٩ *	٤ر٦٩	١٥ر٥٠٩	٣١ر٠١٨	٢	التفاعل
		٣ر٣٠٨	١٩٦٥ر٠٠٨	٥٩٤	الخطأ
			٢٠٣٩ر١٩٣	٥٩٩	الكلية

يظهر في جدول رقم (١٤) انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في قيمة المكانة الاجتماعية عائدة لمتغير الجنس. إلا أن هناك فروق ذات دلالة احصائية عائدة لمتغير الحقل حيث كانت قيمة ف = ٤ر٨٢ بدرجتي حرية (٥٩٤،٢) وهي قيمة دالة بمستوى $\alpha = ٠ر٠٠٨$ كذلك هناك فروق دالة احصائية عائدة لتفاعل متغير الجنس مع الحقل حيث كانت قيمة ف = ٤ر٦٩ بدرجتي حرية (٥٩٤،٢) وهي قيمة دالة بمستوى $\alpha = ٠ر٠٠٩$.

وبين شكل رقم (٤) أثر التفاعل بين متغيري الحقل والجنس على الدرجة على

شكل رقم (٤)

أثر التفاعل بين متغيري الحقل والجنس على الدرجة على قيمة المكانة الاجتماعية



يلاحظ من الشكل رقم (٤) ان الاناث من الحقل الطبي والتعليمي قد ابدوا درجة اعلى من قيمة المكانة الاجتماعية مقارنة بالذكور من نفس الحقول المهنية في حين ابدى الذكور من الحقل الهندسي درجة أعلى من الاناث على هذه القيمة من نفس الحقل.

ولدى اجراء اختبار شيفيه (Scheffe) البعدي للمقارنات الثنائية بين المتوسطات اتضح ان هناك فرق ذو دلالة احصائية بين متوسطات درجات العاملين في الحقل الهندسي والعاملين في الحقل التعليمي. ويبين جدول رقم (٥) ان هذا الفرق لصالح العاملين في الحقل التعليمي. حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة المكانة الاجتماعية ١٢٫٧٧ في حين بلغ متوسط درجات العاملين في الحقل الهندسي ١٢٫٢٢.

٨ - قيمة الادارة

ويبين جدول رقم (١٥) نتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيري الحقل والجنس على قيمة الادارة.

جدول رقم (١٥)

تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينهما على قيمة الادارة

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات التباين	متوسط مجموع مربعات التباين	ف	مستوى الدلالة
الجنس	١	٢٨٠٧٣	٢٨٠٧٣	٤٠٨٩	٠٠٣ *
الحقل	٢	١٠٣٠٩٩	٥١٠٩٩	٨٠٨٤	٠٠٠٢ *
التفاعل	٢	٤٢٧	٢١٤	٠٣٦	٦٩٥٥
الخطأ	٥٩٤	٣٤٩٣٢٧	٥٨٨		
الكلي	٥٩٩	٣٦٣٢٧			

يظهر في الجدول رقم (١٥) ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عائدة للجنس حيث كانت قيمة ف = ٤٠٨٩ بدرجة حرية (٥٩٤،١) وهي قيمة دالة بمستوى $\alpha = ٠٠٣$ ويظهر الجدول رقم (٦) أن الفرق لصالح الذكور حيث بلغ متوسط درجات الذكور على قيمة الادارة ٩٩٣ في حين بلغ متوسط درجات الاناث ٠٩٤٩. كذلك يظهر ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عائدة للحقل حيث كانت قيمة ف = ٨٠٨٤ بدرجة حرية (٥٩٤،٢) وهي قيمة دالة بمستوى $\alpha = ٠٠٠٢$. كذلك يظهر انه ليس هناك فروق ذات دلالة احصائية عائدة لتفاعل متغير الجنس مع الحقل.

ولدى اجراء اختبار شيفيه (Scheffe) البعدي للمقارنات الثنائية بين المتوسطات اتضح ان هناك فرق ذو دلالة احصائية بين متوسط درجات العاملين في الحقل الطي والعاملين في الحقل التعليمي وبين جدول رقم (٥) أن هذا الفرق لصالح العاملين في الحقل التعليمي حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة الادارة ١٠٢٣

في حين بلغ متوسط درجات العاملين في الحقل الطبي ٩٢٠.

٩ - قيمة الاقتصاد

ويبين جدول رقم (١٦) نتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل على

قيمة الاقتصاد.

جدول رقم (١٦)

تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينهما على قيمة الاقتصاد

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات التباين	متوسط مجموع مربعات التباين	ف	مستوى الدلالة
الجنس	١	٧٢٨٥	٧٢٨٥	١٢٣	٢٤٨٥
الحقل	٢	١١٩٦٨	٥٩٨٤	١١٠	٣٣٤٨
التفاعل	٢	١٤٦٦١	٧٣٣١	١٣٤	٢٦١٩
الخطأ	٥٩٤	٣٢٤٢٦٠٤	٥٤٥٩		
الكلية	٥٩٩	٣٢٧٦٥٢			

وبالنظر الى جدول رقم (١٦) نجد انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في

قيمة الاقتصاد عائدة لأي من متغير الجنس او الحقل كذلك ليس هناك أثر لتفاعل

متغير الجنس مع الحقل على قيمة الاقتصاد.

١٠- قيمة الامن

يبين جدول رقم (١٧) نتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل على

قيمة الامن.

جدول رقم (١٧)

تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينهما على قيمة الامن

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات التباين	متوسط مجموع مربعات التباين	ف	مستوى الدلالة
الجنس	١	٥٣٨٨	٥٣٨٨	١,٠٩	٢٩٧٢
الحقل	٢	٥٤٩٧٤	٢٧٤٨٧	٥,٥٨	١٠١٤ *
التفاعل	٢	٦٧٧١	٣٣٨٥	١,٦٩	٥٠٣٦
الخطأ	٥٩٤	٢٩٢٨٣٩	٤٩٢٩		
الكلي	٥٩٩	٢٩٩٥١٧٣			

ويظهر من الجدول رقم (١٧) انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في قيمة الامن عائدة لمتغير الجنس، وان هناك فروق ذات دلالة احصائية عائدة للحقل حيث كانت قيمة ف = ٥,٥٨ بدرجتي حرية (٥٩٤,٢) وهي قيمة دالة بمستوى $\alpha = ٠,٠٤$.

كذلك لم يكن هناك فروق ذات دلالة احصائية عائدة لتفاعل متغير الجنس مع متغير الحقل ولدى اجراء اختبار شيفيه (Scheffe) البعدي للمقارنات الثنائية للمتوسطات اتضح ان هناك فرق ذو دلالة احصائية بين متوسط درجات العاملين في الحقل الطبي والعاملين في الحقل الهندسي وبين جدول رقم (٥) ان هذا الفرق كان لصالح العاملين في الحقل الهندسي حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة الامن (١١٨٣) في حين بلغ متوسط درجات العاملين في الحقل الطبي (١١٢٠).

كذلك هناك فروق دالة احصائياً بين متوسط درجات العاملين في الحقل الطبي والعاملين في الحقل التعليمي وبين جدول رقم (٥) ان هذا الفرق لصالح العاملين في الحقل التعليمي حيث كان متوسط درجاتهم على قيمة الامن (١١ر٨٢) في حين بلغ متوسط درجات العاملين في الحقل الطبي ١١ر٢٠.

١١- قيمة الظروف المحيطة

وبين جدول رقم (١٨) نتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل على قيمة الظروف المحيطة.

جدول رقم (١٨)

تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس

والحقل والتفاعل بينهما على قيمة الظروف المحيطة

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات التباين	متوسط مجموع مربعات التباين	ف	مستوى الدلالة
الجنس	١	١ر٥٠٠	١ر٥٠٠	٣٦ر	٥٥٠٣ر
الحقل	٢	١١ر١٣٤	٥ر٥٦٧	١٣٣ر	٢٦٦٤ر
التفاعل	٢	٩٤١ر	٤١٧ر	١١ر	٨٩٣٩ر
الخطأ	٥٩٤	٢٤٩٤ر٤٢٤	٤١٩٩ر		
الكلي	٥٩٩	٢٥٨٠ر			

وبالنظر الى جدول رقم (١٨) نجد انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عائدة لأي من المتغيرات الجنس او الحقل. كما انه لم يظهر هناك اثر للتفاعل بين متغير الجنس والحقل على قيمة الظروف المحيطة.

١٢- قيمة العلاقات الاشرافية

وبين جدول رقم (١٩) نتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل على قيمة العلاقات الاشرافية.

جدول رقم (١٩)

تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس

والحقل والتفاعل بينهما على قيمة العلاقات الاشرافية

مصادر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات التباين	متوسط مجموع مربعات التباين	ف	مستوى الدلالة
الجنس	١	٣٦٠٦٧١	٣٦٠٦٧١	٧٠٥٧	٠٠٠٦١ *
الحقل	٢	٣٠٩٩٩	١٥٤٩٩	٤١	٠٠٠٦١
التفاعل	٢	٠٠٧٦١٩	٠٠٣٨٠٩	٠٠٨	٠٠٠٦١
الخطأ	٥٩٤	٠٠٢٨٧٩٩٢٣٣	٤٨٤٧		
الكلي	٥٩٩	٢٩٢٠٠٦٦٥			

بالنظر الى جدول رقم (١٩) نجد ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عائدة

لمتغير الجنس حيث كانت قيمة ف = ٧٠٥٧ بدرجتي حرية (١، ٥٩٤) وهي قيمة دالة بمستوى $\alpha = ٠٠٠٦١$ وبين جدول رقم (٦) ان الفرق لصالح الاناث حيث بلغ متوسط درجاتهن على قيمة العلاقات الاشرافية (١٣٠١٧) ومتوسط درجات الذكور (١٢٠٧).

كذلك يظهر ان لا يوجد فرق ذا دلالة احصائية عائد لمتغير الحقل او لتفاعل

متغير الجنس مع متغير الحقل.

١٣. قيمة المشاركة

وبين جدول رقم (٢٠) نتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل لقيمة المشاركة.

جدول رقم (٢٠)

تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينهما على قيمة المشاركة

مستوى الدلالة	ف	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجات الحرية	مصادر التباين
*ر.١٣٨	٦ر٠٩	٢٣ر٠٥٣	٢٣ر٠٥٣	١	الجنس
*ر.٠٠١	٩ر٧٩	٣٧ر٠٣٤	٢٤ر٠٦٨	٢	الحقل
*ر.٠١٩	٦ر٣٢	٢٣ر٩٢٥	٤٧ر٨٥١	٢	التفاعل
		٣ر٧٨٢	٢٢٤٧ر٠٢٦	٥٩٤	الخطأ
			٢٣٩٢ر٠٠	٥٩٩	الكلي

يظهر من جدول رقم (٢٠) ان هناك فروق ذات دلالة في قيمة المشاركة عائدة للجنس حيث كانت قيمة ف = ٦ر٠٩ بدرجتي حرية (٥٩٤) وهي قيمة دالة بمستوى $\alpha = ٠١٣٨$ ر ويبين جدول رقم (٦) ان هذا الفرق لصالح الاناث حيث ان متوسط درجاتهن على قيمة المشاركة (١٢ر٤٠) ومتوسط درجات الذكور (١٢ر٠٠). كذلك هناك فروق ذات دلالة احصائية عائدة للحقل حيث كانت قيمة ف = ٩ر٧٩ بدرجتي حرية (٥٩٤ر٢) وهي قيمة دالة بمستوى $\alpha = ٠٠٠١$ ر.

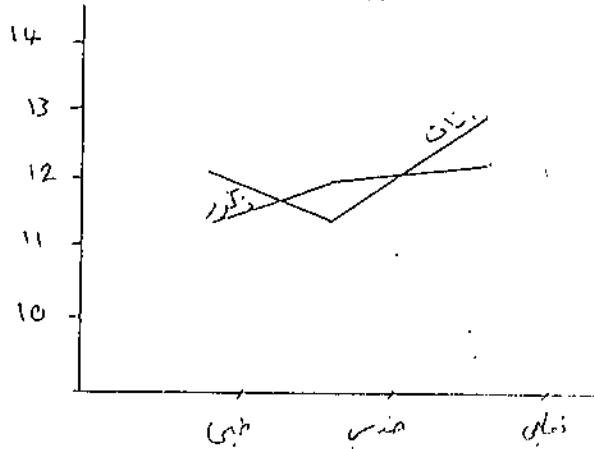
كذلك هناك فروق ذات دلالة احصائية عائدة لتفاعل متغير الجنس مع الحقل حيث كانت قيمة ف = ٦ر٣٢ بدرجتي حرية (٥٩٤ر٢) وهي قيمة دالة بمستوى $\alpha = ٠٠١٩$ ر.

يبين شكل رقم (٥) أثر التفاعل بين متغيري الحقل والجنس على الدرجة قيمة

المشاركة.

شكل رقم (٥)

أثر التفاعل بين متغيري الحقل المهني والجنس على الدرجة على قيمة المشاركة



يلاحظ من الشكل رقم (٥) ان الافراد الاناث في الحقل المهني الطبي والهندسي حصلوا على درجات اعلى من الذكور في نفس الحقول المهنية بينما ابدى الذكور في الحقل الهندسي درجة اعلى من الاناث من نفس الحقل.

ولدى اجراء اختبار شيفية (Scheffe) البعدي للمقارنات الثنائية بين المتوسطات اتضح ان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات العاملين في الحقل الهندسي وبين العاملين في الحقل التعليمي وبين جدول رقم (٥) ان الفرق لصالح العاملين في الحقل التعليمي حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة المشاركة (١٢٧٠) بينما بلغ متوسط درجات العاملين في الحقل الهندسي (١١٩٠). كذلك هناك فرق دال احصائيا بين متوسط درجات العاملين في الحقل الطبي والعاملين في الحقل التعليمي وبين جدول رقم (٥) ان الفرق لصالح العاملين في الحقل التعليمي حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة المشاركة (١٢٧٠) بينما بلغ متوسط درجات العاملين في الحقل الطبي (١٢٠٠).

١٤. قيمة طريقة الحياة

وبين جدول رقم (٢١) نتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل على

جدول رقم (٢١)

تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينهما على قيمة طريقة الحياة

مستوى الدلالة	ف	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجات الحرية	مصادر التباين
*ر.٣٢٨	٤ر٥٨	١٧ر٢٢٥	١٧ر٢٢٥	١	الجنس
*ر.١٤٠	٤ر٣٠	١٦ر١٧٨	٣٢ر٣٥٦	٢	الحقل
ر.٩١١٨	ر.٩	٣ر٤٧	ر٦٩٤	٢	التفاعل
		٣ر٧٦٢	٢٢٣٤ر٧٤١	٥٩٤	الخطأ
			٢٢٨٤ر٩٩٨	٥٩٩	الكللي

يظهر جدول رقم (٢١) ان هناك فرق ذو دلالة في قيمة طريقة الحياة عائد لمتغير الجنس حيث كانت قيمة ف = ٤ر٥٨ بدرجتي حرية (٥٩٤ر١) وهي قيمة دالة بمستوى $\alpha = ٠.٣٢٨$ و جدول رقم (٦) يبين ان هذا الفرق لصالح الاناث حيث بلغ متوسط درجاتهن (١٢ر٥٠) بينما بلغ متوسط درجات الذكور (١٢ر١٦).

كذلك هناك فروق عائدة لمتغير الحقل حيث كانت قيمة ف = ٤ر٣٠ بدرجتي حرية (٥٩٤ر٢) وهي قيمة دالة بمستوى $\alpha = ٠.١٤٠$ وليس هناك فروق ذات دلالة عائدة للتفاعل ما بين متغير الجنس والحقل على قيمة طريقة الحياة.

ولدى اجراء اختبار شيفية (Scheffe) البعدي للمقارنات الثنائية للمتوسطات اتضح ان هناك فرق ذو دلالة احصائية بين متوسط درجات العاملين في الحقل الطبي والعاملين في الحقل التعليمي وبين جدول رقم (٥) ان هذا الفرق لصالح العاملين في الحقل التعليمي حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة طريقة الحياة (١٢ر٦٠) بينما بلغ متوسط العاملين في الحقل الطبي (١٢ر٧٠).

١٥. قيمة التنوع.

ويبين جدول رقم (٢٢) نتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل على قيمة

جدول رقم (٢٢)

تحليل التباين الثنائي لمتغيري الجنس والحقل والتفاعل بينهما على قيمة التنوع

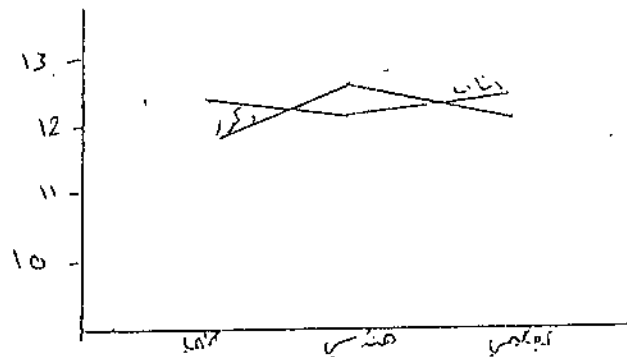
مستوى الدلالة	ف	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجات الحرية	مصادر التباين
١١٣٢ر	٢٥٢	٧٤٥٠	٧٤٥٠	١	الجنس
١٩٢٥ر	١٦٥	٤٨٩٢	٩٧٨٣	٢	الحقل
٥٠٠٥*	٥٣٤	١٥٨٠٢	٣١٦٠٣	٢	التفاعل
		٢٩٦١	١٧٥٨٨٣٥	٥٩٤	الخطأ
			١٨٠٧٦٧٣	٥٩٩	الكلي

ويظهر جدول رقم (٢٢) ان ليس هناك فروق ذات دلالة في قيمة التنوع عائد لاي من متغيري الجنس أو الحقل. بينما هناك فروق دالة احصائيا عائدة لتفاعل متغير الجنس مع الحقل حيث كانت قيمة ف = ٥٣٤ بدرجتي حرية (٥٩٤ر٢) وهي قيمة دالة بمستوى $\alpha = ٠٠٥$.

ويبين شكل رقم (٦) اثر التفاعل بين متغيري الحقل المهني والجنس على الدرجة على قيمة الايثارية

شكل رقم (٦)

اثر التفاعل بين متغيري الحقل المهني والجنس على الدرجة على قيمة التنوع



يلاحظ من الشكل رقم (٦) ان الافراد الاناث من الحقل الطبي والتعليمي قد ابدوا درجة أعلى من قيمة التنوع من الذكور في نفس الحقول المهنية، في حين ابدى الذكور درجة أعلى من الاناث في الحقل الهندسي من هذه القيمة.

الفصل الرابع
مناقشة النتائج

الفصل الرابع مناقشة النتائج

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على طبيعة القيم المهنية لدى عينة من العاملين في حقول المهن الطبية الهندسية والتعليمية، كما هدفت الى معرفة أثر كل من الجنس والحقل على درجة تبني القيم المهنية الخمس عشرة التي يتضمنها مقياس سوبر للقيم المهنية.

وللاجابة عن السؤال الاول الذي اهتمت به الدراسة الحالية والمتعلق بطبيعة القيم المهنية لكل حقل من حقول المهن الطبية والهندسية والتعليمية، أشارت النتائج الى ان الفروق في درجة تبني كل قيمة من القيم الخمس عشرة من قبل العاملين في كل حقل على حدة هي فروق طفيفة نوعا ما حيث تراوحت متوسطات الدرجات للقيم الخمس عشرة لدى العاملين في الحقل الطبي بين ١٣،٧٣ و ٩،٢٠، وللعاملين في الحقل الهندسي ما بين ١٣،٠٣ و ٩،٨١ وللعاملين في الحقل التعليمي ما بين ١٣،٤٧ و ١٠،٢٣. وهذا يعني ان تبني افراد العينة لمختلف القيم كان متقاربا الى حد كبير. وفيما يتعلق بترتيب القيم المهنية للحقل الطبي فقد احتلت قيم الاشارية المرتبة الاولى وقد يكون ذلك عائد الى طبيعة هذه المهن بحيث ان مساعدة الآخرين واسعادهم امر اساسي ورئيسي فيها.

وجاءت قيمة الانجار في المرتبة الثانية وقد يكون ذلك عائد الى ان حياة الاشخاص الذين تقدم لهم الخدمات الطبية تعتمد على نتائج هذا العمل وبالتالي فإن انجاز العمل ضمن هذا الحقل بطريقة جيدة امر هام واساسي.

وجاءت قيمة العلاقات الاشرافية في المرتبة الثالثة وقد يكون سبب اعطاء هذه

الدرجة من الاهمية لهذه القيمة مايلي:-

١ - طبيعة العمل في الحقل الطبي والذي يقوم على عمل الفريق والمشاركة في العمل.
٢ - طبيعة الاشراف في الأردن حيث ان المدير او المشرف له سلطة كبيرة على سير العمل ويمكن له التدخل في عمل الموظفين لذلك قد يكون وجود مدير متفهم وعادل امر هام لسير العمل بطريقة جيدة ومريحة.

وجاءت قيمة المكانة الاجتماعية في المرتبة الرابعة ويمكن ان يفسر ذلك من وجهتي نظر مختلفتين، الاولى نظرة المجتمع الى بعض مهن الحقل الطبي على اساس انها مهن ذات مكانة ومستوى عالي في السلم الوظيفي وبالتالي تؤثر على مستوى الفرد في المجتمع وهذا يؤثر على قيمة الفرد ضمن هذا المجتمع بحيث ان الشخص الميال للعمل في هذا الحقل يكون ميالا لاعطاء اهمية لهذه القيمة او العكس. أما وجهة النظر الاخرى هي ان بعض مهن هذا الحقل غير مقبولة اجتماعيا والاقبال عليها ليس كبيرا وبالتالي فان الفرد الميال للعمل بها ونتيجة التنشئة الاجتماعية يصبح ميالا للوصول الى مكانة اجتماعية أفضل، وبالتالي تتبلور لديه هذه القيمة ويعطيها وزن لا بأس به مقارنة بالقيم المهنية الاخرى أما قيمة الاستقلالية فقد احتلت المرتبة الخامسة وتعتقد الباحثة ان الاستقلالية والحرية في اتخاذ القرار الذي يتناسب مع ما يراه العامل في هذا المجال هو امر محكوم بشروط وظروف العمل وبالتالي تم اعطاء هذه الدرجة من الاهمية لهذه القيمة.

ولجاءت قيم مشيرات عقلية، والاقتصاد، والتنوع، وطريقة الحياة، والابداع في المركز السادس، والسابع، والثامن، والتاسع، والعاشر على التوالي وقد احتلوا مراكز متوسطة بين القيم الخمس عشرة.

أما قيم المشاركة فقد احتلت المركز الحادي عشر بالرغم من ان طبيعة العمل في المهن الطبية تستلزم العمل ضمن فريق وليس بشكل فردي في معظم الاحيان،

ويمكن تفسير ذلك على اعتبار ان عمل الفرد ضمن مهنة معينه ضمن الحقل يكمل عمل الآخر في مهنة اخرى ضمن نفس الحقل، ويتم في خطوات منفصلة رغم انها متتابعة وبالتالي قد تكون هذه القيمة فسرت من قبل اصحاب العمل في هذه المهن على هذا الاساس.

وجاءت قيمة الظروف المحيطة في المرتبة الثانية عشر وذلك عائد الى ان طبيعة العمل ضمن مهن الحقل الطبي يحتاج الى حركة وتنقل باستمرار وبالتالي فان وجود اجواء مريحة للجلوس والاستقبال امر لا يحظى بالاولوية لدى العاملين في هذا المجال.

أما قيمة الامن فقد احتلت المرتبة الثالثة عشر وقد يكون ذلك عائد الى ان الموظف في المجتمع الاردني غير مهدد وان طبيعة المؤسسات المهنية بشكل عام تعطي قدرا كبيرا من الامن الوظيفي للموظف والذي يعتبر حق من حقوقه وبالذات في المؤسسات الحكومية وبالتالي فإن هذه القيمة لم تعط وزناً كبيراً من قبل العاملين في الحقل الطبي.

أما قيمة الاداره فقد احتلت المرتبة الاخيرة في سلم اولويات القيم للحقل الطبي وقد يكون ذلك عائد الى طبيعة العمل ضمن هذا الحقل. بحيث ان معظم المهن لا تحتاج الى التخطيط للغير.

أما فيما يتعلق بالحقل الهندسي فقد احتلت قيمة الاستقلالية المرتبة الاولى وذلك عائد الى طبيعة العمل في الحقل الهندسي بحيث ان الرأي الشخصي والقرارات وطريقة تطبيق ونفيذ هذه الاراء بالطرق الخاصة امر هام واساس ومقبول في هذه المهن لذلك فإن هذه القيمة احتلت المرتبة الاولى.

وجاءت قيمة العلاقات الاشرافية في المرتبة الثانية وقد يكون هذا عائد الى ان

الحصول على الحرية والاستقلالية امر يحتاج الى مدير متفهم بحيث يمنح الموظف الحرية والاستقلالية التي يريد.

وجاءت قيمة الانجاز في المرتبة الثالثة وذلك ايضا يمكن ان يفسر اعتمادا على طبيعة نتائج الحقل الهندسي بحيث تكون ملموسة وواضحة ويمكن تقييمها بسهولة وبالتالي فإن الشخص الذي يعطي وزن كبير لهذه القيمة قد نجده ميال للعمل ضمن حقل مثل الحقل الهندسي.

وجاء قيمة مثيرات عقلية في المرتبة الرابعة ويمكن تفسير ذلك على اساس ان العمل ضمن مهن هذا الحقل تحتاج الى دقة ووعي ويقظة وتشعيب تفكير وبالتالي فإن هذه القيمة احتلت مرتبة متقدمة ضمن القيم الخمس عشرة.

أما قيمة الاقتصاد فقد احتلت المرتبة الخامسة وقد يكون ذلك عائد الى فكرة المجتمع عن مهن الحقل الهندسي على اساس انها مهن ذات دخل مرتفع او انها يجب ان تكون كذلك لما تحتاجه من جهد ودقة وبالتالي يمكن ان يكون الاشخاص الذين يعطون وزن لهذه القيمة لديهم اتجاهات ايجابية نحو العمل ضمن هذا الحقل المهني على اعتبار انه سوف يحقق لهم هذه القيمة.

أما قيم الابداع، التنوع، الايثارية، طريقة الحياة، المكانة الاجتماعية فقد احتلت المراكز السادس، السابع، الثامن، التاسع، العاشر على التوالي.

كما احتلت قيم المشاركة، الظروف المحيطة، الامن، الادارة، المراكز الحادي عشر، الثاني عشر، الثالث عشر والخامس عشر على التوالي وربما يعود ذلك الى نفس الاسباب التي جعلت العاملين في الحقل الطبي يعطون هذه القيم مراكز مماثلة لما حصلت عليه لدى العاملين في حقل المهن الهندسية.

أما فيما يتعلق بقيمة الجمالية والتي احتلت المركز الرابع عشر في الحقل

الهندسي فلقد كان من المتوقع ان تحتل مركزا أعلى من ذلك ضمن هذا الحقل إلا ان مركزها الحالي ربما يعود الى ان اغلب عينة الدراسة من القطاع الحكومي، والقطاع الحكومي لا يهتم كثيراً بانجاز منتجات جذابة وجميلة بقدر ما يهتم بانجاز منتجات عليه وبالتالي اثر ذلك على الاشخاص بحيث لم يعطوا هذه القيمة قدر عالٍ من الاهمية. وفيما يتعلق بقيم الحقل التعليمي فقد احتلت قيمة الاشارية المركز الاول من بين القيم وربما يعود ذلك الى طبيعة العمل في مهن هذا الحقل والتي تقوم بالدرجة الاولى على البذل والعطاء والجهد المتواصل من قبل العاملين في هذا الحقل بهدف تعليم الطلبة وتربيتهم باعتبارهم محور العملية التربوية وان نجاحهم امر يعتبر من مسؤوليات المعلم المباشرة.

أما قيمة الانجاز فقد احتلت المرتبة الثانية، ويمكن تفسير ذلك على اساس ان طبيعة النتائج لمهن هذا الحقل ملموسة ويمكن ملاحظتها بسهولة والناجحة منها تعتبر معزز للشخص، لذا اعطيت قيمة كبيرة ضمن هذا الحقل.

وجاءت قيمة الاستقلالية في المرتبة الثالثة حيث أن المعلم هو المسؤول الاول والاخير عن ادارة صفة وبالتالي تحتل هذه القيمة مرتبة عالية لدى المعلمين. كما جاءت قيمة العلاقات الاشرافية في المركز الرابع وقد يعود ذلك الى طبيعة العلاقة المباشرة للعاملين ضمن هذا الحقل مع المشرفين والمدراء حيث ان مجالات تدخل المسؤولين كبيرة لذلك من المهم جدا ان يكون هذا المسؤول متفهم وعادل ومتعاون، وبالتالي تم اعطاء هذه القيمة اهمية كبيرة نسبيا.

وفيما يتعلق بقيمة المكانة الاجتماعية فقد احتلت المركز الخامس ويمكن ان يكون ذلك عائد الى طبيعة المجتمع الاردني والفكر السابق بحيث كان المعلم او الشخص العامل ضمن هذا الحقل يحظى بمكانة اجتماعية عالية وقد يكن ذلك قد اثر

علي قيم الافراد واتجاهاتهم نحو هذه المهن حتى وان كان المعلم قد فقد الكثير من هذه المكانة في الاونة الاخيرة.

اما بالنسبة لقيم المشاركة، الابداع، طريقة الحياة، التنوع، مثيرات عقلية فقد احتلت المراكز السادس، السابع، الثامن، التاسع، العاشر على التوالي.

كما احتلت قيمة الاقتصاد المركز الحادي عشر ويمكن تفسير ذلك على اساس ان مهن الحقل التعليمي تتميز بالعطاء والايشارية وأنه نتيجة المعرفة المسبقة بأن الوضع الاقتصادي للمعلم ودخلة الشهري غير عالي فإن الاشخاص الذين يتجهون الى هذه المهن لا يكثرثون كثيرا بالمرود المادي وبالتالي ظهرت هذه القيمة بهذا المركز. وبالنسبة لقيم الظروف المحيطة، الأمن، الجمالية، الادارة والتي احتلت المراكز الثاني عشر، الثالث عشر، الرابع عشر، الخامس عشر، على التوالي، ايضا تفسرها الباحثة كما تم تفسيرها في مجال الحقل الطبي.

وقد جاءت النتائج المتعلقة بترتيب الهرم القيمي للعاملين في الحقل التعليمي غير متفقة مع نتائج دراسة وينز (١٨) والتي اعطيت فيها قيم العلاقة مع الزملاء، الاقتصاد (الاجر)، ظروف العمل، الانجاز (التحصيل)، الترقية أعلى المراكز لدى المعلمين أما قيم الابداع، الفاعلية، الاستقلالية، التنوع، الوضع الاجتماعي فقد اعطيت أهمية اقل.

وبشكل عام تتفق بعض هذه النتائج مع نتائج دراسة شموط (١٦) فقيمة الادارة مثلا احتلت المركز الاخير في الدراساتين اما بالنسبة لقيمة الانجاز فقد احتلت في دراسة شموط المركز الاول من بين القيم بينما جاء ترتيبها في هذه الدراسة الثاني لدى العاملين في الحقل الطبي والتعليمي والثالث بالنسبة للعاملين في الحقل الهندسي. وللإجابة على السؤال الثاني المتعلق بالفروق بين القيم المهنية والتي تعزى

للحقل المهني للعاملين في حقل المهن الطبية والهندسية والتعليمية والجنس والتفاعل بينهما، فقد اشارت النتائج الى ان هناك فروق ذات دلالة في (١٠) قيم من خمس عشرة قيمة عائدة للحقل وهي:-

قيمة الايثارية، بحيث احتلت المركز الاول لدى الحقل الطبي والتعليمي والمركز الثامن لدى الحقل الهندسي وقد يكون ذلك عائد لطبيعة مهن الحقل الطبي والتعليمي والتي تقوم على تقديم الخدمة المباشرة للأفراد على المستوى الانساني وتتعامل مع الاشخاص اكثر مما تتعامل مع الاشياء كما هو الحال في مجال المهن الهندسية.

اما قيمة الجمالية فقد كان هناك فرق ذا دلالة احصائية بين الحقل التعليمي والحقل الطبي لصالح الحقل التعليمي وبين الحقل الطبي والهندسي لصالح الحقل الهندسي وقد يعود ذلك الى ان العمل الهندسي على علاقة مباشرة بإضافة الجمال للعالم من خلال الانجازات التي يقوم بها.

وقيمة الابداع فقد كان الفرق ذو دلالة احصائية عند مقارنة الحقل الطبي والتعليمي لصالح الحقل التعليمي وبين الحقل الطبي والهندسي لصالح الحقل الهندسي، ايضا هذا الفرق عائد لطبيعة العمل في مجال الحقل الهندسي حيث ان الابداع والابتكار امر اساسي لمهن الحقل الهندسي ويكون ذلك بشكل مباشر ومتكرر باستمرار اما في الحقل الطبي فربما تكون الحاجة الى الابداع والابتكار اقل منها في الحقل الهندسي، وفيما يتعلق بالحقل التعليمي فإن الابتكار واطافة الجديد امر هام واساسي ايضا لان التعليم يجب ان يتطور ويواكب تطور العلم في جميع المجالات. وقد احتلت هذه القيم المركز العاشر في الحقل الطبي والسادس في الحقل الهندسي والسابع في الحقل التعليمي.

اما قيمة الانجاز فقد احتلت مركزا عاليا لدى العاملين في الحقول الثلاثة حيث جاءت في المركز الثاني لدى العاملين في حقول المهن الطبية والتعليمية وفي المركز الثالث لدى العاملين في حقل المهن الهندسية مما يشير الى القيمة العاليه التي يوليها المجتمع بشكل عام لقيمة الانجاز حيث ان ديننا يحض على العمل والانجاز والاتقان يقول الرسول عليه السلام "ان الله يحب اذا عمل احدكم عملا ان يتقنه". وقد كان هناك فرق ذا دلالة بين العاملين في الحقل الهندسي والعاملين في الحقل التعليمي لصالح الحقل التعليمي وقد يعود ذلك لاهمية الدور الذي تلعبه عملية التعلم في المجتمع.

اما قيمة الاستقلال فقد كان هناك فرق ذا دلالة احصائية بين الحقل الطبي والتعليمي لصالح الحقل التعليمي وقد يكون ذلك عائد الى ان المعلم لديه استقلال اكبر في ادارة عملة وصفه وكذلك كل العاملين في الحقل التعليمي وقد احتلت المركز الخامس في الحقل الطبي والاول في الحقل الهندسي والثالث في الحقل التعليمي. وقيمة المكانة الاجتماعية فقد كان هناك فرق ذا دلالة احصائية بين الحقل الهندسي والتعليمي لصالح الحقل التعليمي، وقد يكون ذلك عائد الى ان العاملين في الحقل التعليمي بدأوا في الآونة الاخيرة يشعرون بتدني مكانتهم الاجتماعية لذا جاء تركيزهم على هذه القيمة اكثر من تركيز العاملين في حقل المهن الهندسية. هذا وقد احتلت هذه القيمة المركز الرابع في الحقل الطبي والمركز الخامس في الحقل التعليمي بينما جاءت في المركز العاشر في الحقل الهندسي.

أما قيمة الادارة فقد كان هناك فرق ذا دلالة بين الحقل الطبي والحقل التعليمي لصالح الحقل التعليمي وقد يكون ذلك عائد الى طبيعة العمل في الحقل التعليمي والذي يستدعي القيام جزئيا بأعمال ادارية فالمعلم يدير الصف وامين المكتبة

يدير العمل في المكتبة وهكذا، وبالتالي فقد احتلت هذه القيمة أهمية أكبر في الحقل التعليمي مما احتلته في الحقل الطبي وان جاء ترتيبها بالنسبة للحقول الثلاثة هو في المركز الخامس عشر.

أما بالنسبة لقيمة الأمن فقد كان هناك فرق ذا دلالة إحصائية بين الحقل الطبي والحقل الهندسي لصالح الحقل الهندسي وبين الحقل الطبي والحقل التعليمي لصالح التعليمي، وقد يعود ذلك إلى أن معظم مهن الحقل الطبي مازال الطلب عليها كبيراً وبالتالي فإن العاملين في هذا المجال يشعرون بالأمن الوظيفي أكثر من زملائهم في حقل المهن التعليمية والهندسية.

أما قيمة المشاركة فقد كان الفرق عليها ذا دلالة بين الحقل الهندسي والحقل التعليمي لصالح التعليمي وبين الحقل الطبي والتعليمي لصالح التعليمي وذلك عائد إلى أن المشاركة والعمل ضمن فريق أمر أساسي في الحقل التعليمي ولا يمكن أن يقوم فرد وحده بعمل شيء بل يحتاج إلى من يكمل عمله ويتممه حتى يحصل على نتائج، وقد يكون ذلك وارد في الحقل الطبي ولكن على ما يبدو أنه أوضح في الحقل التعليمي. وقد احتلت القيمة المركز الحادي عشر في الحقل الطبي والهندسي والمركز السادس في الحقل التعليمي.

وقد احتلت القيمة طريقة الحياة فقد كان هناك فرق ذا دلالة إحصائية بين الحقل الطبي والتعليمي لصالح الحقل التعليمي وترى الباحثة أن هذه القيمة أعطيت أهمية أكبر من قبل الحقل التعليمي لأن طبيعة العمل ضمن هذا الحقل تعطي الفرد وقت كاف للقيام بالأعمال التي يريد وذلك من خلال الاجازات وطبيعة الدوام المحددة والثابتة، وقد احتلت المركز التاسع في الحقل الطبي والهندسي والمركز الثامن في الحقل التعليمي.

أما القيم التي لم يظهر عليها فروق ذات دلالة إحصائية عائدة للحقل المهني فهي المثيرات العقلية، الاقتصاد، الظروف المحيطة، العلاقات الاشرافية، التنوع، مما يشير الى ان العاملين في الحقول الثلاثة يعطون هذه القيمة اهمية متماثلة الى حد كبير. وتتفق هذه النتائج جزئياً مع نتائج دراسة العمري (٨) ومع دراسة البطش وعبدالرحمن (٨) حيث اشارت نتائج هاتين الدراستين الى أن هناك اثر للتخصص على درجة تبني القيم لدى الافراد.

وفيما يتعلق بالفروق بين القيم والعائد للجنس فقد أشارت النتائج الى ان هناك فروق عائدة للجنس في (٦) قيم وهي الجمالية، الاستقلالية، الادارة، العلاقات الاشرافية، المشاركة، طريقة الحياة، وقد كانت الفروق في خمس منها هي قيم الجمالية والاستقلالية والعلاقات الاشرافية والمشاركة وطريقة الحياة لصالح الاناث أما قيمة الادارة فقد كان فيها الفرق لصالح الذكور ويمكن تفسير الفرق في قيمة الادارة الى التنشئة الاسرية والمعايير الاجتماعية التي تعطي الذكور الادوار القيادية وتسلمهم ادارة الامور منذ الطفولة، بالمقابل لاتعطي الاناث نفس الفرصة في تعليمهن او تسليمهن القيادة والادارة.

أما تفصيل الاناث لقيم الجمالية والاستقلالية والعلاقات الاشرافية والمشاركة وطريقة الحياة فإن ذلك ينسجم مع طبيعة التنشئة الاسرية للفتاة بحيث تركز على الاهتمام بمظهر الفتاة والترتيب والتنسيق كذلك تصبح الفتاة ميالة لبناء العلاقات الاجتماعية سواء في العمل او خارجه لذلك نجدها اعطت قيم طريقة الحياة والمشاركة والعلاقات الاشرافية اهتمام اكبر من الذكور وبالنسبة للاستقلالية فهو امر تسعى له الانثى في جميع المجالات لانها تشعر انها تفتقد له في مجتمعنا الاردني. لذلك فهي تعطيه وزن واهمية حتى في المجال المهني.

وهذه النتيجة تتفق جزئياً مع نتائج شموط (١٦) حيث ظهر لديه فروق بين الذكور والاناث في قيمة الادارة لصالح الذكور وفي قيمة العلاقات الاشرافية، والمشاركة لصالح الاناث وتختلف معها في الفرق في قيمة الايثارية والانجاز والاقتصاد والامن بحيث لم تظهر الدراسة الحالية فروق في هذه القيم عائدة للجنس بعكس دراسة شموط. كذلك تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة نورمان (٢٢) حيث اثبتت النتائج ان الذكور يعطون اهمية اكبر من الاناث للقيم المتعلقة بالادارة. كما تتفق جزئياً مع جانب من نتائج دراسة سكايز (٢٣) بحيث اكد ان الاناث يعطين اهمية اكبر من الذكور لقيم الابداع والادارة والتحصيل، الظروف المحيطة والعلاقات الاشرافية وطريقة الحياة والتنوع والايثارية والمثيرات العقلية، وتختلف مع هذه الدراسة فيما يتعلق بقيمة الادارة وقد يكون ذلك عائد الى اختلاف البيئات والثقافات وطريقة تنشئة الذكور والاناث.

كذلك تتفق نتائج هذه الدراسة بشكل بسيط مع نتائج باربي (٢٤) بحيث اثبتت أن هناك فروق بين الذكور والاناث لصالح الاناث في قيم كفاءة المنظمة، الرفاه الاجتماعي، نمو المنظمة، استقرار المنظمة. كذلك تتفق نتائج الدراسة مع دراسة دالي (٢١) حيث تبين له ان هناك فروق ذات دلالة في القيم المهنية عائدة للجنس.

ومن خلال استعراض النتائج يظهر أن هناك ترتيب قيمي خاص لكل حقل مهني من حقول المهن الطبية والهندسية والتعليمية مع وجود تشابه بين هذه الترتيب لهذه القيم.

كما يتضح أن هناك فرق في القيم المهنية عائد للحقول المهنية كذلك هناك فروق في القيم عائدة للجنس.

ومن خلال النتائج توصي الباحثة باجراء المزيد من الدراسات حول الموضوع
لحلول مهنية اخرى او لدراسة التوافق بين الخيار المهني والقيم المهنية لدى طلاب
المدارس وذلك من اجل استخدام النتائج في التوجيه المهني.
كما توصي بتطوير مقياس للقيم المهنية خاص بالبيئة الاردنية.

قائمة المراجع

المراجع

- 1 - Pietrofesa, John J., Career Education And Counselor, 1st ed., George Eleonard, Washington, 1975, 98 - 106 p.
- ٢ - الطويل، عزت عبد العظيم، المهنة وكيف تختارها، مجلة كلية العلوم الاجتماعية، مجلد ٧، العدد السابع، ١٩٨٣، ص ٢٨٣-٤١١.
- ٣ - ابو غرالة، حاجة المدرسة الى التوجيه المهني، رسالة المعلم، مجلد ٢٤، العدد الثاني، ١٩٨٣، ص ١١-٢٧.
- ٤ - Zunker, V. G., Career Counseling: Apptied Concepts of Life Planning, 1st ed., Brook lde Publishing Company Brooks, 1981, 45 p.
- ٥ - Tolbert, E. L., Counseling for Career Developments, 2ed ed., Houghton Mifflin Company, Boston, 1980, 41 - 52 p.
- ٦ - Carroll L. Shartle, Occupational Information Its Development And Application, 3rd. ed., Englewood Cliffs. N. J. Prentice Hall, 1959, 46 - 61 p.
- ٧ - البطش، محمد وليد وجبريل، موسى، التغيير في التفهيمات القيمية عند الافراد الاردنيين، بتقدمهم في العمر، ابحاث اليرموك، مجلد ٧، العدد الثاني، ١٩٩١، ص ٤٥-٨١.
- ٨ - البطش، محمد وعبد الرحمن، هاني، البناء القمي لدى طلبة الجامعة الاردنية، دراسات، مجلد ٧١، العدد الثالث، ١٩٩٠، ص ٩٢-١٢٧.
- ٩ - Kumka, Donald Samuel, Values And Occupational Choice, - 9 Dissertation Abstracts International, Vol. 46, No. 2, 1985, 534 p.

Hopson B. and Hayes, The Theory And Practice of Vocational -١٠
Guidance, 1st ed. Pergaman Press, Oxford, 1968, 13 -
22 p.

Harwood, William, The Relationship Between Job Satisfaction -١١
And Life Satisfaction of Educators In An Urban Public
School Systm, Dissertation Abstracts International, Vol.
47, No. 07, 1987, 2378 p.

Cochran, Larry R., Harmonious Values As A basis For -١٢
Occupational Preference, Psychological Abstracts, Vol. 73,
No. 12, 1986, 3211. p.

Reeves, Gloria W. & Reeves, Values Clarification And Career -١٣
Decision Making, Psychological Abstracts, Vol 69, No. 5,
1983, 1231 p.

Bachard, Charles Stuart, Work Attitudes And Values Among -١٤
Students of a Michigan Area Vocational High School,
Dissertation Abstracts International, Vol. 42, No. 06,
1981, 2507 p.

Kersey, Leon Donald, Astudy of Change That Occure In the -١٥
Work Values of CETA and Non - CETA Students In a Vocational
Training Program In Georgia, Dissertation Abstracts
International, Vol. 42, No. 06, 1981, 2640 p.

-١٦- شموط، نزار، القيم المتعلقة بالعمل وملكها بالتفصيل المهني لدى
طالبة الصف الثاني الثانوي الأكاديمي في محافظة الزرقاء، رسالة
ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن، ١٩٩٠.

Ward, Richard Thomas, Personality And Work Value -1ʷ
Characteristics of Successful Aviation Safety officers In
the United State Marine Corps, Dissertation Abstracts
International, Vol. 47, No. 2, 1986, 383 p.

Weiner, Gloria, Descriptive Study of Relationships Between -1ʸ
Teacher Work Values And Teacher Effectiveness, Dissertation
Abstracts International, Vol. 50, No. 2, 1989.

Van, Pletsen, The Interdependence of Quality of Work Life, -1ʹ
Work Values And Work Expectancies, Dissertation Abstracts
International, Vol. 48, No. 1, 1987, 173 p.

Wood, Marion Elizabeth, Work Values And Job Satisfaction of -2.
Women Office Workers, Dissertation Abstracts International,
Vol. 42, No. 02, 1981, 515 p.

Daly, Richard Arthur, Relationship of Differentiation of -21
Work Values To Maturity of Career Attitudes Certainty of
Educational Plans, Certainty of Occupational Preference And
Choice Basis of 5th to 9th Graders As a function of Gender
And Socioeconomic Status, Dissertation Abstracts
International, Vol. 43, No. 12, 1983, 3888 p.

Norman, Kathryn Health, Cohort Work Values of Employed Men -22
And Women, Dissertation Abstracts International, Vol. 49,
No. 7, 1989, 1984 p.

Skogges, William Jack, Work Values of Faculty Members In -23
selected Small Leberal Arts Collegas, Dissertation

Abstracts International, Vol. 48, No. 8, 1988, 2001 p.

Barry. Z. Posner, Gender Differences in Managerial Values, -v4

Psychological Reports, Vol 49, No. 3, 1981, 867 - 881 pp.

الملاحق

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق رقم (١)

مقياس سوبر للقيم المهنية

الجامعة الاردنية
كلية الدراسات العليا

اخي الموظف، اختي الموظفة ،،،

ان هذا الاستبيان يخدم دراسة تهدف للتعرف على هرم القيم المهنية لبعض الحقول المهنية، لذا ارجو التكرم بالاجابة على فقرات المقياس بدقة وموضوعية .

يُتألف الاستبيان من ١٥ فقرة يرجى قراءة كل فقرة ووضع اشارة (X) في خانة الاجابة التي تراها مناسبة لك لتجيب على تلك الفقرة وتحديد مستوى اهمية تلك الفقرة بالنسبة لك، مع العلم ان المعلومات المدونة ستكون لاغراض الدراسة فقط.

كما ارجو التكرم بتدوين المعلومات التالية :-

- الحقل المهني الذي تعمل به . () طبسي، () هندسي، () تعليمي.
- اسم الوظيفة ضمن الحقل:
- الجنس: () ذكر، () انثى.

مع الشكر ،،،

الباحثة

فقرات المقياس

رقم الفقرة	الفقرات	هامية جدا*	هامية	متوسطة الاهمية	قليلة الاهمية	عدم اهمية
١	يتيح لك الاستمرار في حل مشاكل جديدة.					
٢	يتيح لك مساعدة الآخرين.					
٣	تستطيع فيه أن تحمل على ترفيع (ترقية).					
٤	تتطلع فيه بلهفة وشوق الى تطورات في مهنتك.					
٥	تحمل فيه على حزية العمل.					
٦	تحمل فيه على مكانة في مجال تخصصك.					
٧	تحتاج فيه الى توفر قدرات فنية.					
٨	تكون فيه عضواً في جماعة الرفاق.					
٩	تعلم أن عملك فيه سيدوم.					
١٠	تستطيع أن تكون فيه الشخص الذي تحب أن تكون.					
١١	تجد فيه رئيساً عادلاً.					
١٢	ترضى فيه عن الطريقة التي تم بها انجاز عملك.					
١٣	تشعر فيه بانك انجزت يوم عمل جيد.					
١٤	يكون لك فيه السلطة على الآخرين.					
١٥	يتيح لك أن تجرب فيه افكاراً واقتراحات جديدة.					
١٦	تبتكر فيه شيئاً جديداً.					
١٧	تعرف من النتائج فيما اذا كنت قد قمت بعمل جيد ام لا.					
١٨	يكون فيه مديرك معقولاً.					
١٩	تشعر فيه أن وضعك الوظيفي غير مهدد.					
٢٠	تضيف فيه جمالاً الى العالم.					
٢١	تتخذ فيه قراراتك بنفسك.					
٢٢	تحمل فيه على زيادة في الراتب تتماشى مع تكاليف المعيشة.					
٢٣	تجد فيه تحديات عقلية.					
٢٤	تستخدم فيه القدرات القيادية.					
٢٥	تجد فيه قاعات استقبال كبيرة وحمامات وتجهيزات اخرى متوفرة.					
٢٦	تعيش فيه حياتك التي تريد دون أن تؤثر على عملك.					
٢٧	تكون فيه صداقات مع زملاء العمل.					
٢٨	تعلم بان الآخرين يعتبرون عملك فيه مهم.					
٢٩	لا تعمل فيه نفس الشيء طوال الوقت.					
٣٠	تشعر فيه انك سامدت شخصاً آخر.					
٣١	تسهم فيه باسعاد الآخرين.					
٣٢	تعمل فيه اشياء مختلفة كثيرة.					
٣٣	تكون فيه قدوة للآخرين.					
٣٤	تكون فيه اتصالاتك جيدة مع زملائك.					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

رقم لفقرة	الفقرات	هامسة جدا*	هامسة	متوسطة الاهمية	قليلة الاهمية	عديمة الاهمية
٢٥-	تعيش فيه الحياة التي تستمتع بها اكثر من غيرها .					
٢٦-	يكون محيطه جيد الاضاءة ، هادئ ، نظيف ، واسع ، الخ ، ، ،					
٢٧-	تخطط فيه عمل الآخرين وتنظمه .					
٢٨-	تحتاج فيه أن تكون واعيا* ومتيقظا*					
٢٩-	يكون فيه راتبك كافيا* للعيش الكريم .					
٣٠-	تكون فيه سيد نفسك .					
٣١-	تمنع فيه منتجات جذابة .					
٣٢-	تطمئن فيه لوجود عمل آخر في الشركة لو انتهى عملك الحالي .					
٣٣-	يكون فيه مشرف العمل مراعيًا* لمشاعر الآخرين .					
٣٤-	تطلع فيه على ثمار جهودك .					
٣٥-	تساهم فيه بافكار جديدة .					

ملحق رقم (٢)

ارقام الفقرات التي تقيس كل قيمة من
القيم الخمس عشرة في المقياس

الرقم	القيمة	ارقام الفقرات التي تقيس القيمة
١ -	الايشارية	٣١ ، ٣٠ ، ٢
٢ -	الجمالية	٤١ ، ٣٢ ، ٢٠
٣ -	الابداع	٤٥ ، ١٥ ، ١
٤ -	المشيرات العقلية	٣٨ ، ٢٣ ، ٧
٥ -	الانجاز	١٣ ، ١٧ ، ٤٤
٦ -	الاستقلال	٤٠ ، ٢١ ، ٥
٧ -	المكانة الاجتماعية	٣٣ ، ٢٨ ، ٦
٨ -	الادارة	٣٧ ، ٢٤ ، ١٤
٩ -	الاقتصاد	٣٩ ، ٢٢ ، ٣
١٠ -	الامن	٤٢ ، ١٩ ، ٩
١١ -	الظروف المحيطة	٢٥ ، ٣٦ ، ١٢
١٢ -	العلاقات الاشرافية	٤٣ ، ١٨ ، ١١
١٣ -	المشاركة	٣٤ ، ٢٧ ، ٨
١٤ -	طريقة الحياة	٣٥ ، ٢٦ ، ١٠
١٥ -	التنوع	٢٩ ، ٤ ، ١٦

٤١٦٦٧١