



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم
إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

”قيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة إربد”

إعداد

أماني محمد فيصل عبيدات

مديرة مدرسة كفرسوم الثانوية للبنات - بني كنانة - الأردن

﴿ المجلد السابع والثلاثون - العدد التاسع - سبتمبر ٢٠٢١ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى قيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة إربد. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٥) موظفًا إداريًا في مديريات التربية والتعليم بمحافظة إربد، واستخدمت استبانة تكونت من (٢٨) فقرة توزعت على أربعة مجالات لقيم العمل، هي (قيم المعرفة والالتقان، قيم الالتزام والانتماء، قيم التعاون، وقيم أخلاقيات المهنة)، وبينت نتائج الدراسة أن مستوى قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة إربد كان مرتفعًا، وكانت جميع مجالات قيم العمل في مستوى مرتفع، وحل مجال (قيم المعرفة والالتقان) في المرتبة الأولى من بين مجالات قيم العمل بمتوسط (بمتوسط (٣.٨٩)، تلاه مجال (قيم الالتزام والانتماء) بمتوسط (٣.٧٩)، ومن ثم مجال (قيم أخلاقيات المهنة) بمتوسط (٣.٧٣)، وأخيرًا مجال (قيم التعاون في العمل) بمتوسط (٣.٧٠)، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي لمجالات قيم العمل (٣.٧٨) وبمستوى مرتفع من التقدير. وفي ضوء هذه النتائج أوصت الباحثة بضرورة الاستمرار في تحديد الأسس والمعايير الفنية والإدارية عند اختيار الموظفين الإداريين للعمل في مديريات التربية والتعليم ممن تتوفر لديهم منظومة قيمية تتوافق مع قيم العمل السائدة في العمل التربوي والإداري، ومنح الموظفين الإداريين صلاحيات إضافية، وذلك لتعزيز دورهم الإداري في مديريات التربية والتعليم.

الكلمات المفتاحية: قيم العمل، الموظفون الإداريون، مديريات التربية والتعليم.

ABSTRACT

This study aimed to identify the prevailing work values among the administrative staff at Irbid Educational Directorates. The researcher followed descriptive approach, the study sample consisted of (١٥٥) administrative employees. The study used A questionnaire consisting (٢٨) items distributed over four domains of work values which is: (Mastery and knowledge values, Commitment and affiliation values, A cooperation values, and Professional ethics values).

The results of the study showed that the level of work values among administrative staff in educational directorates at Irbid was "high", and all the domains of work values were at a "high level", so the domain of (Mastery and knowledge values) ranked in first among the domains of work values with an average (٣.٨٩), followed it The domain (commitment and affiliation values) with an average of (٣.٧٩), then the domain (professional ethics values) with an average of (٣.٧٣), and finally the domain (A cooperation values) with an average of (٣.٧٠), and the total arithmetic mean of the all domains of work values was (٣.٧٨), with a high level. In light of these results, the researcher recommended the necessity of continuing to define the technical and administrative foundations and standards when selecting education directors who have a value system that matches the prevailing work values in educational and administrative work, and to grant administrative staff additional powers, in order to enhance their role in the directorates of education.

Keywords: work values, administrative staff, education directorates.

أولاً: المدخل العام للدراسة

المقدمة

تحرص المؤسسات التربوية على تطوير قيم العمل لدى العاملين فيها على اختلاف أدوارهم ومهامهم، وذلك للارتقاء بمستوى أدائهم والتزامهم الوظيفي في العمل، وتُعد مديريات التربية والتعليم التعليمية ممثلة بمديريها ورؤساء أقسامها وموظفيها قيادة تربوية فاعلة تتحمل مسؤولية قيادة التغيير في سياساتها، وأساليب عملها، وقيمتها، وأنظمتها، وخطتها المستقبلية، وتعمل على رفع كفاءات وقدرات جميع العاملين فيها، ولتحقيق ذلك كله يتطلب من الجميع الالتزام بقيم العمل السائدة فيها، وممارسة كفايات إدارية وفنية وإنسانية وتقنية ومعرفية مناسبة، تساعد على تحفيز العاملين نحو العمل الجاد، وتحقيق توجهاتها التربوية والتعليمية والإدارية.

وأكد السعود (٢٠٠٩) أن الإدارة التربوية الممثلة بمديرية التربية والتعليم وموظفيها تُعد من أهم عناصر العملية التربوية، كونها المسؤولة عن تنفيذ السياسات والخطط والبرامج التربوية، وترجمة الأهداف إلى واقع ملموس، ومراقبة سير العملية التربوية وحسن توجيهها، ويقع على عاتقها مسؤولية اتخاذ القرارات، والتغلب على المشكلات، ومواجهة متغيرات المستقبل بكفاءة.

وأكد منصور (٢٠١٨) أن على الإدارة التربوية الممثلة بمديرية التربية والتعليم هي التي تقود المؤسسات التربوية إلى التغيير الإيجابي، ويعتمد هذا التغيير بشكل كبير على ما تمتلكه المديرية وموظفيها من رؤية وقيم إدارية واضحة تستشرف آفاق المستقبل وتحوله إلى واقع عملي.

كما أوضح الصبري (٢٠٠٩) أن الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم يتحملون العبء الأكبر في قيادة الموارد البشرية وتوجيهها في عمليات التخطيط الإداري، والتنفيذ، والتقييم، وفق رؤى تربوية تنعكس على المستوى الإداري والقيمي للعاملين فيها، وعلى الميدان أيضاً.

وإن الالتزام بقيم العمل لا يتأتى إلا من خلال الوعي بالقيم والأخلاقيات السلوكية الإيجابية، وخصوصاً من الإدارات التربوية العليا، والتي بدورها توجه الموظفين نحو الالتزام بقيم العمل الإيجابية المرتبطة بسلوكهم وأدائهم (الحراشنة ومقابلة، ٢٠١٤)، وينسجم هذا مع ما أكده رشدي والسعود (٢٠١٤) بأن الالتزام الإداري للموظفين يترك آثاراً إيجابية على أداء الموظفين وعلى المديرية التي يعملون فيها، فالموظفون الملتزمون إدارياً هم الذين يمتلكون الدافعية المستمرة التي تحدد سلوكهم نحو مؤسساتهم، بحيث يسعون جادين لتحقيق أهدافها، وهؤلاء الأشخاص يمتلكون الالتزام الإداري الفعال عندما يختارون التشاركية، ووضع الخطط اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة، ويزداد إدراكهم بفاعلية وضرورة هذه الخطط والحاجة الماسة لها.

كما تُعد قيم العمل الإداري مصدرًا أساسيًا لفلسفة التربية والتعليم، ومنها تُشتق الأهداف التربوية التي تسعى المؤسسات التعليمية إلى تحقيقها، وتُعبّر عن الأحكام القيمية التي تحكم العمل الإداري والتربوي، فالتربية تضع في مقدمة أولوياتها إعداد الفرد للحياة في المجتمع الذي يعيش فيه بطريقة تمكنه من التكيف والنجاح (البادري، ٢٠١٨).

كما أن الالتزام بقيم العمل تعد من المتغيرات المهمة في تحسين مستوى الأداء الإداري للموظفين، وفي تشكيل استجاباتهم وتوقعاتهم تجاه أعمالهم الإدارية المنوطة بهم، وتعتبر قيم العمل عن مدى واسع من الجوانب المتعلقة بالعمل الإداري (Kelly & Huff, ٢٠١١).

والالتزام الإداري الناجح يستند إلى عملية قيمية ذات أبعاد إدارية واجتماعية وإنسانية وأخلاقية تحكم ممارسة العمل الإداري، كونه يهتم بالتفاعلات الإنسانية داخل المؤسسة (المنتشري، ٢٠١٦)، وأن البعد القيمي للعمل الإداري من أهم مؤشرات كفاءة وفاعلية المؤسسة التعليمية، ويزر دوره في تحسين فاعلية الإدارة وخاصة في ظل متطلبات التغيير التقنية والمعرفية والإدارية (المبيضين، ٢٠١٢).

إن تشجيع الموظفين على الالتزام بقيم العمل الإداري له أهمية في اتخاذ القرارات التي تتعلق باستمراره في المؤسسة، إذ أن هذه القرارات تعتمد على الأبعاد السلوكية المنعكسة عن مستوى الالتزام الإداري لأعضاء المؤسسة، وعندما تعمل إدارة المؤسسة على تحديد الضوابط والتعليمات المتعلقة بالالتزام الإداري فإنها ستعتمد إلى ابتكار استراتيجيات تنظيمية تهدف إلى زيادة مستويات الالتزام الإداري، وإن عدم الالتزام الإداري يؤدي بالمؤسسة إلى التقصير بواجباتها، وعدم تحقيق أهدافها (حوامدة والحراشنة، ٢٠٠٩)، وبالتالي، فإن المؤسسات التربوية التي تسعى إلى الوصول إلى مستويات مرتفعة من الالتزام الإداري يتوجب عليها أن تبذل الجهود في توفير منظومة من قيم العمل التي تساعد وتشجع على ممارسة الأداء الإداري الفاعل، وإن غياب هذه القيم داخل المؤسسة قد يؤثر سلبياً على مستوى الالتزام بالعمل الإداري (عبد الهادي، ٢٠١٩).

وفي ضوء ما سبق، ستحاول الباحثة في هذه الدراسة تعرف مستوى قيم العمل السائدة في مديريات التربية والتعليم بمحافظة إربد من وجهة نظر الموظفين الإداريين فيها.

مشكلة الدراسة

تأسيساً على ما سبق، وكون الباحثة تعمل مديرة مدرسة لأكثر من عشر سنوات، ولها اتصالات ومراجعات متكررة لمديريات التربية والتعليم بمحافظة إربد، لاحظت أن هناك تفاوتاً واختلافاً في مستوى الالتزام الإداري بقيم العمل لدى الموظفين الإداريين في تلك المديريات، كما قامت الباحثة بالرجوع للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع هذه الدراسة، كدراسة البادري (٢٠٢٠)؛ ومنصور (٢٠١٨)؛ ورشدي والسعود (٢٠١٤)؛ والطعاني (٢٠١٠). والتي أكدت على ضرورة دراسة منظومة قيم العمل لدى المؤسسات التربوية، وفي مجتمعات مختلفة.

لذلك ارتأت الباحثة أن تقوم بهذه الدراسة، للتعرف إلى قيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة إربد.

عناصر مشكلة الدراسة

ستجيب هذه الدراسة عن السؤال الرئيس التالي: ما مستوى قيم العمل السائدة لدى

الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة إربد؟

أهداف الدراسة

هدفت إلى تحقيق ما يلي:

١. الكشف عن مستوى التزام الموظفين الإداريين بقيم العمل السائدة في مديريات التربية والتعليم بمحافظة إربد.

أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسة في أهمية الموضوع الذي نتناوله، حيث تعتبر من الدراسات القليلة على المستوى المحلي - حسب علم الباحثة - التي تناولت بشكل أساسي قيم العمل الإداري في مديريات التربية والتعليم بمحافظة إربد. لذا، من المؤمل أن تفيد هذه الدراسة كل من أصحاب القرار في وزارة التربية والتعليم ومديرياتها، حيث يمكن أن تخرج هذه الدراسة بتوصيات تتبناها الوزارة والمديريات لتطوير العمل الإداري فيها. كما أنها من الممكن أن تشكل هذه الدراسة إضافة جديدة للمكتبات والباحثين لما تحتويه من أدب نظري ودراسات سابقة حول هذا الموضوع. وقد تشكل أيضًا حافزاً للقيام بدراسات أخرى تتعلق بمتغيرات ومجتمعات أخرى. وقد تساعد هذه الدراسة في الكشف عن أهم الإيجابيات والسلبيات حول العمل الإداري والقيمي في مديريات التربية والتعليم، مما يمكن المسؤولين للتعرف عليها، والتخطيط المستقبلي لتحسينها وتطويرها بما يتلاءم مع المستجدات التربوية الحديثة، وسيشتمل هذا الجانب على أهمية نظرية وتطبيقية:

الأهمية النظرية

تتمثل الأهمية النظرية بندرة الدراسات والبحوث التي اهتمت بدراسة قيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم، حيث إن أغلب الدراسات تناولت أنواع قيم العمل، أو أنها أجريت في مؤسسات أو منظمات غير تعليمية وتربوية أو أنها أجريت على مجتمعات غير مجتمع الدراسة المستهدف، كما ومن المؤمل أن تُثري الدراسة الحالية المكتبة العربية والأردنية بالدراسات النظرية والمعرفية المتعلقة بقيم العمل المرغوبة، والالتزام الفعال بها، لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم في الأردن.

الأهمية التطبيقية

من المؤمل أن تزود هذه الدراسة الميدان التربوي والتعليمي في الأردن ومحافظة إربد تحديداً، بمعلومات مهمة حول طبيعة قيم العمل الإداري، وانعكاسها إيجاباً على الالتزام الإداري للموظفين الإداريين، وعلى العملية التربوية، كما وقد تُسهم نتائج هذه الدراسة وتوصياتها بفتح الطريق أمام الباحثين والمهتمين لإجراء المزيد من البحوث والدراسات حول قيم العمل والالتزام الإداري وضمن متغيرات أخرى، كما ستقدم هذه الدراسة استبانة لقياس محوري قيم العمل السائدة، والالتزام الإداري.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

قيم العمل (Work values): تعرف بأنها: "مجموعة من المبادئ والاتجاهات التي تتطلبها طبيعة الوظيفة الإدارية، والمتفق عليها من قبل العاملين فيها لتحديد أو تعيين السلوك الذي تقتضيه مسؤوليات الوظيفة الإدارية (البادري، ٢٠١٨، ٥).

وأما إجرائياً في هذه الدراسة، فهي: الأفكار والمبادئ والقيم الأخلاقية والاجتماعية والإنسانية والإدارية السائدة بين الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة إربد حول ما هو مرغوب به، أو غير مرغوب به، ويؤمنون بها ويمارسونها، وتشكل في مجموعها النسق القيمي الذي يحكم سلوكياتهم وممارساتهم الإدارية، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة قيم العمل المستخدمة في هذه الدراسة.

الموظفون الإداريون: هم الموظفين المزاولين لعملهم الإداري (رئيس قسم، موظف إداري، كاتب) داخل مديريات التربية والتعليم بمحافظة إربد (قصة إربد، بني عبید، بني كنانة، الرمثا، والأغوار الشمالية) خلال العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١.

مديريات التربية والتعلم بمحافظة إربد: ويقصد بها المديريات المسؤولة عن العملية التربوية والتعليمية في محافظة إربد، وهي: (قصة إربد، بني عبيد، بني كنانة، الرمثا، والأغوار الشمالية).

حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على استكشاف قيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد.

- الحدود البشرية: اقتصرت على الموظفين المزاولين لعملهم الإداري (رئيس قسم، موظف إداري، كاتب) داخل مديريات التربية والتعليم بمحافظة إربد.

- الحدود المكانية: اقتصرت على مديريات التربية والتعليم بمحافظة إربد (قصة إربد، بني عبيد، بني كنانة، الرمثا، والأغوار الشمالية).

- الحدود الزمانية: طبقت الدراسة خلال الفصل الثاني لعام ٢٠٢٠/٢٠٢١.

ثانياً: الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

قيم العمل الإداري (Work Administrative Values)

يرى رشدي والسعود (٢٠١٤) أن دور الإدارة التربوية قيادي وريادي وإنساني، تسعى من خلاله لتحقيق أهداف المؤسسة التربوية وغاياتها، وتحمل المسؤولية في تسيير أعمالها، ومن هنا تبرز أهمية الالتزام بمنظومة قيمية توجه أعمال وممارسات الموظفين الإداريين، وفي ذات السياق، أشارت الخطيب (٢٠١٦) الى أن نجاح أو فشل تحقيق الأهداف التربوية يتوقف على قدرة الإدارة التربوية وكفاءتها في القيام بالأدوار والمهام والواجبات الموكلة إليها، وذلك لدورها المباشر في تحقيق أهداف القيم التربوية، من خلال ما يناط به من مهام وظيفية لها أثرها على تحقيق أهداف المؤسسة التربوية.

وإن التزام الموظفين والعاملين في المؤسسات التربوية بقيم العمل، وجعلهم على درجة عالية من الالتزام الإداري والتنظيمي ركن أساسي لتحقيق أهداف هذه المؤسسات بكفاءة واقتدار وتعزيز الالتزام بقيم العمل الوظيفية (رشيدي، ٢٠١٤)، مما يتطلب توضيح الأهداف التي تسعى المؤسسة التربوية إلى تحقيقها، وأن تحدد قيم العمل الإداري والتنظيمي والمبادئ المهنية التي يجب الالتزام بها، إضافة إلى توضيح أدوار كل من الموظفين العاملين في هذه المؤسسة أثناء السعي لتحقيق خططها وأهدافها، بحيث يتضمن ذلك التزاماً تاماً، وعلى كافة المستويات الإدارية بقيم العمل السائدة ضمن كل دور وظيفي محدد (الحمايدة، ٢٠١٧).

مفهوم قيم العمل

هناك اتجاهان في تفسير قيم العمل، ركز الاتجاه الأول على الإشباع المرتبطة بالعمل ومن تعريفاته، أن قيم العمل مجموعة من الحاجات النفسية التي يمكن إشباعها في موقف من مواقف العمل (البادري، ٢٠١٨). أو أنها: السلوك أو التصرف المرغوب فيه لدى الموظف أكثر من غيره ويسعى إلى تحقيقه من خلال العمل (أبو راضي، ٢٠١٣). وفي ذات الاتجاه يرى حمادات (٢٠١١) أنم قيم العمل عبارة عن مفاهيم تقع بين توجه الموظف الوجداني الداخلي، ومجموعة المميزات الخارجية التي تتميز بأنها متساوية في مقدار الإشباع الذي تحققه في العمل وتمثل تعبيراً عن مستوى الرضا الوظيفي للموظف. فمفهوم قيم العمل في هذا الاتجاه يركز على مجموعة من السمات وجدانية النفسية المرغوبة يسعى الموظف إلى الالتزام بها وامثالها وتحقيقها من خلال العمل الذي يقوم به.

أما الاتجاه الثاني فينظر إلى قيم العمل على أنها استعدادات دافعة للموظف نحو بيئة العمل، ويرى أنها مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الموظف داخل عمله (حمادات، ٢٠٠٨). وهناك من عرفها على أنها: " المعتقدات والاتجاهات والقيم التي توجه سلوك الموظفين الإداريين نحو تحقيق أهداف يحددها رؤساء العمل له لإيمانهم بفاعليتها، وتحدد النهج الذي ينتهجونه في إنجازاتهم لأعمالهم وإدارتهم لمؤسساتهم واتخاذهم لقراراتهم" (رشدي والسعود، ٢٠١٤). ويرى الشايب (٢٠١٦) أن قيم العمل هي المعايير التي يتفق عليها مجموعة من الأفراد في عمل واحد تؤثر في دوافعهم وسلوكهم سواء كان سلوكاً مرغوباً فيه أو غير مرغوباً فيه.

يلاحظ أن قيم العمل في هذا الاتجاه تتضمن مجموعة من القواعد والمعايير الموجهة لسلوك الموظف داخل عمله أو فيما يتعلق بالعمل المهني والإداري المهني الذي يمارسه ليستطيع أن يحدد من خلالها سلوكه وتصرفاته وما ينبغي له أن يفعله وما لا ينبغي أن يفعله.

وقيم العمل بهذا المفهوم تشير إلى مجموعة من التصورات والمفاهيم التي تكون إطاراً للمعايير والأحكام والمثل والمعتقدات والتفضيلات التي تتكون لدى العمل من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية، بحيث تمكنه من اختيار أهداف وتوجهات لحياته وبراها جديرة بتوظيف إمكانياته وتوجد من خلال الاهتمامات أو الاتجاهات أو السلوك العملي أو اللفظي بطريقة مباشرة وغير مباشرة (عبد الهادي، ٢٠١٩).

الدراسات السابقة

استطاعت الباحثة الاطلاع على عدد من الدراسات التي اهتمت بدراسة قيم العمل الإداري، أو درجة الالتزام بقيم العمل، ومن هذه الدراسات:

أجرى البادري (٢٠١٨) دراسة هدفت إلى معرفة قيم العمل السائدة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (١٣٠) موظفًا وموظفة في وزارة التربية والتعليم، واستخدمت الدراسة استبانة تكونت من (٥٠) فقرة توزعت على خمسة أبعاد من قيم العمل، وأخرى لقياس مستوى التوافق المهني، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستويات قيم العمل السائدة والتوافق المهني لدى موظفي الوزارة عالية، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين قيم العمل ومستوى التوافق المهني، ووجود فروق في مستويات قيم العمل والتوافق المهني لصالح الإناث.

أما دراسة منصور (٢٠١٨) فهدفت إلى تحديد قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت استبانة تكونت من (٥٠) فقرة موزعة على محوري قيم العمل والإبداع الإداري، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٥) موظفًا إداريًا، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن قيم العمل وعناصر الإبداع الإداري متوفرة بدرجة كبيرة لدى الموظفين الإداريين بجامعة الطائف، ووجدت معاملات ارتباط دالة إحصائيًا بين معظم قيم العمل وعناصر الإبداع الإداري، ولم تظهر وجود فروق في استجابات عينة الدراسة حول قيم العمل وعناصر الإبداع الإداري تبعًا لمتغير الجنس.

وأجرت الحميدة (٢٠١٧) دراسة هدفت إلى الكشف عن درجة ممارسة مديري التربية والتعليم في محافظة اريد لقيم العمل الإداري من وجهة نظر رؤساء الأقسام الإدارية والفنية، تكونت عينة الدراسة من (١٦٠) موظفًا إداريًا، واستخدم المنهج الوصفي عن طريق تطبيق استبانة تكونت من (٤٠) فقرة توزعت بالتساوي على مجالات قيم العمل الإداري. أظهرت نتائج الدراسة أن مديري التربية والتعليم يلتزمون بقيم العمل الإداري في عملهم بدرجة متوسطة، إلا أنهم يبدون اهتماماً ببعض المجالات دون غيرها، كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيري الجنس والمؤهل العلمي، ووجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات الاستجابات تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة ولصالح رؤساء الأقسام ذوي الخبرة (١١ سنة فأكثر).

وهدفت دراسة نور تكاه ومات (Nor A'tikah & Mat, ٢٠١٣) إلى تعرف قيم العمل السائدة في المجال الإداري وعلاقتها بتعزيز مستوى الأداء في العمل لدى العاملين في إحدى المؤسسات في باكستان، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، عن طريق تطبيق استبانة قيم العمل على عينة تكونت من (٦٠) موظفًا إداريًا، أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مجموعة من قيم العمل الجوهرية التي تعزز مواقف العمل والأداء، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين قيم العمل ومستوى الأداء في العمل.

وهدفت دراسة لي ليو ووان (Li,Liu & Wan, ٢٠١٢) إلى تحديد تأثير قيم العمل السائدة في الالتزام الإداري لدى العاملين في المدارس الثانوية في اليابان، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي من خلال إجراء مسح لآراء (٣١٦) مشاركًا أشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي لقيم العمل في مستوى في الالتزام الإداري، وكان مستوى إدراك المديرين لقيم العمل أعلى من المرؤوسين.

أما دراسة أيبك (Ipek, ٢٠١١) فهدفت إلى الكشف عن دور الثقافة التنظيمية في تعزيز قيم العمل الإداري لدى مديري المدارس الثانوية التركية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٤١٥) مديرًا ومديرة، ولتحقيق أهداف الدراسة طبق الباحث أداتي الثقافة التنظيمية وقيم العمل الإداري على عينة الدراسة، أظهرت نتائج الدراسة أن مديري المدارس يدركون أهمية أبعاد الثقافة التنظيمية بدرجة متوسطة في تعزيز مستوى قيم العمل الإداري.

وفي دراسة قام بها الطعاني (٢٠١٠) هدفت إلى التعرف إلى منظومة القيم السائدة لدى مديري المدارس في محافظة الكرك، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت أداة الدراسة باستبانة تكونت من (٤٠) موزعة على أبعاد منظومة القيم، وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٥) مديراً ومديرة، وأوضحت نتائج الدراسة أن ترتيب أنماط القيم السائدة لدى مديري المدارس من وجهة نظرهم جاءت حسب درجة أهميتها على النحو الآتي: قيم الانتماء، قيم الامتثال، قيم الخيرية، قيم الدعم، قيم الاستقلالية، قيم القيادة، وبينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمستوى المدرسة ولصالح مديري المدارس الثانوية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة.

هدفت دراسة نيكولاس (Nicholas, ٢٠٠٨) إلى معرفة أهم قيم العمل التي يفضلها المعلمون بالمدارس الثانوية في شنغهاي، استخدمت الدراسة أسلوب المقابلة، واستبانة تكونت من (٣٠) فقرة لقياس قيم العمل، وتكونت عينة الدراسة من (١٣١) معلماً ومعلمة، وأكدت نتائج الدراسة أن معظم المعلمين فضلوا بعض القيم على غيرها، مثل قيم المشاركة، التعاون، الإنجاز، المساواة عن قيم البيروقراطية، وقيم الرقابة الذاتية.

التعقيب على الدراسات السابقة

بعد استعراض ما سبق من دراسات يتضح أن منها ما تناولت البحث في قيم العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات كالتوافق المهني كدراسة البادري (٢٠١٨). أو البحث في منظومة قيم العمل التربوي كدراسة الطعاني (٢٠١٠). أو الإبداع الإداري كدراسة منصور (٢٠١٨). ونور اتيكان (Nor A'tikah & Mat, ٢٠١٣)؛ وليه ووان (Li, Liu & Wan, ٢١٠٢). واتفقت الدراسة الحالية مع تلك الدراسات في تناولها قيم العمل الإداري، واختلفت من حيث اهتمامها بالبحث في قيم العمل الإداري السائدة لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة إربد. وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث موضوعها، وأداتها لتي طورتها الباحثة والتي تضمنت قيم العمل الإداري بمجالاته الأربعة، وترى الباحثة أن بعض الدراسات السابقة اختلفت مع الدراسة الحالية في بعض الجوانب، إلا أن ذلك لا ينفي استفادة الباحثة منها في بناء الأدب النظري، واختيار منهجية الدراسة، وفي تطوير أداة الدراسة، وفي طرق تحليل البيانات واستخراج النتائج.

ثالثاً: الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لمناسبته لأهداف وطبيعة هذه الدراسة، وذلك من خلال استقصاء استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة وتحليلها، ومن ثم التعرف إلى طبيعة قيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة إربد.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة إربد، وهي: قسبة إربد، بني عبيد، بني كنانة، الرمثا، والأغوار الشمالية). للعام (٢٠٢١ / ٢٠٢٢م)، والبالغ عددهم حوالي (١٥٥) موظفًا إداريًا.

عينة الدراسة

نظرًا لصغر حجم مجتمع الدراسة، فقد تكونت عينة الدراسة من جميع أفراد مجتمع الدراسة، وبلغ عددها (١٥٥) موظفًا وموظفة من رؤساء الأقسام الإدارية والفنية في مديريات التربية والتعليم بمحافظة إربد.

أداة الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة، أعدت الباحثة استبانة وهي عبارة عن استبانة تكونت من (٢٨) فقرة موزعة بالتساوي على أربعة مجالات: (قيم الالتزام والانتماء للعمل، قيم المعرفة والالتقان في العمل، قيم أخلاقيات العمل، وقيم التعاون في العمل). وقد قامت الباحثة بإعداد هذه الاستبانة من خلال الرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، كدراسة (البادري، ٢٠٢٠؛ أبو شقرة، ٢٠١٨؛ الطعاني، ٢٠١٥؛ الطيب، ٢٠١٥؛ ذيب والسعود، ٢٠١٤).

تصحيح الاستبانة

تم تحديد استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي بدرجة (عالية جداً، عالية، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً)، وتقابل الدرجات على الترتيب (٥، ٤، ٣، ٢، ١). وبذلك ينحصر المتوسط الحسابي بين (١-٥)، ولتحديد الدرجة النهائية لمستوى قيم العمل لدى الموظفين الإداريين، وتم تحويل الاستجابات عند التحليل إلى درجات ثلاثية (عالية، متوسطة، منخفضة)، ولتحديد المدى تم طرح أقل متوسط حسابي من أعلى متوسط حسابي (٥-٤ = ١)، وقسمة الناتج على عدد فئات الدرجات الجديدة (٤ ÷ ٣ = ١,٣٣)، وبالتالي تكون المتوسطات الحسابية المعتمدة في الحكم على درجة استجابات أفراد عينة الدراسة على النحو التالي: بدرجة عالية من (٣، ٦٧، ٥)، بدرجة متوسطة من (٢، ٣٤، ٣ - ٦٦، ٣)، وبدرجة منخفضة من (١ - ٣٣، ٢ - ٣٣).

صدق أداة الدراسة: للتحقق من صدق أداة الدراسة، استخدمت الباحثة صدق المحتوى، والصدق البنائي، وذلك على النحو الآتي:

صدق المحتوى: تم التأكد من صدق المحتوى والصدق الظاهري للاستبانة عن طريق عرضها على (١٢) محكماً من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الأردنية المتخصصين في الإدارة التربوية، ومن الموظفين الإداريين، والطلب إليهم إبداء الرأي حول محتوى الاستبانة، ومدى انتماء الفقرات لمجالاتها، ووضوحها اللغوي، وإضافة أو حذف وتعديل ما يرونه مناسباً من فقرات أو مجالات تسهم في تحقيق أهداف الدراسة، وقد اقترح المحكمون بعض التعديلات التي تم الأخذ بها، كما تم إعادة الصياغة اللغوية لبعض فقرات الاستبانة، ودمج بعضها مع فقرات أخرى، وقبلت الفقرة إذا كان اتفاق المحكمين عليها (٨٠%) أو أكثر.

الصدق البنائي: تم استخراج مؤشرات الصدق البنائي لفقرات أداة قيم العمل الإداري، عن طريق تطبيقها على عينة استطلاعية تكونت من (٢٠) موظفًا من خارج عينة الدراسة، ومن مجتمع مشابه لمجتمع الدراسة من مديري المدارس الثانوية بلواء بني كنانة، وتم حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient) بين كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه، ومع الأداة الكلية. والجدول (١) يوضح ذلك.

الجدول (١) معاملات ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient) لفقرات أداة قيم العمل مع مجالها، ومع الدرجة الكلية.

الرقم	الارتباط مع الدرجة الكلية	الرقم	الارتباط مع الدرجة الكلية	الرقم	الارتباط مع الدرجة الكلية	الرقم	الارتباط مع الدرجة الكلية	الرقم	الارتباط مع الدرجة الكلية	الرقم	الارتباط مع الدرجة الكلية	الرقم	الارتباط مع الدرجة الكلية
٣	**٠.٤٤	١٠	**٠.٤٨	١٨	**٠.٤٣	٢٣	**٠.٥٨	٢٧	**٠.٤٣	٢٥	**٠.٤٣	٢٦	**٠.٤١
٥	*٠.٥٠	١٣	**٠.٤٥	٢١	*٠.٥٠	٢٧	**٠.٥٣	٢٥	**٠.٤٣	٢٥	**٠.٤٣	٢٦	**٠.٤١
١	**٠.٤٢	٨	**٠.٤٣	١٩	**٠.٤٤	٢٥	**٠.٤٨	٢٥	**٠.٤٣	٢٥	**٠.٤٣	٢٦	**٠.٤١
٦	**٠.٥٢	١٢	*٠.٥٣	١٥	*٠.٥٢	٢٢	**٠.٤٩	٢٢	**٠.٤٨	٢٢	**٠.٤٨	٢٦	**٠.٤١
٧	*٠.٦٠	١٤	*٠.٥٦	٢٠	*٠.٥٦	٢٦	**٠.٥١	٢٦	**٠.٤٢	٢٦	**٠.٤٢	٢٦	**٠.٤١
٢	**٠.٥٧	٩	*٠.٥٥	١٧	*٠.٥٨	٢٨	**٠.٤٨	٢٨	**٠.٤٠	٢٨	**٠.٤٠	٢٨	**٠.٤١
٤	**٠.٤٥	١١	**٠.٤٧	١٦	**٠.٤٥	٢٤	**٠.٤٧	٢٤	**٠.٤٤	٢٤	**٠.٤٤	٢٤	**٠.٤١

* معاملات ارتباط مقبولة ودالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠.٠١$)

** معاملات ارتباط مقبولة ودالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠.٠٥$)

يتضح من الجدول أن قيم معاملات ارتباط فقرات محور قيم العمل مع مجالاتها تراوحت ما بين (0.38 - 0.60)، وبين (0.40 - 0.58) مع الأداة الكلية، وتراوحت قيم معاملات ارتباط فقرات قيم الالتزام والانتماء مع مجالها بين (0.42 - 0.60) وبين (0.43 - 0.56) مع الأداة الكلية، في حين تراوحت قيم معاملات ارتباط فقرات قيم المعرفة في العمل مع مجالها (0.38 - 0.52) وبين (0.43 - 0.56) مع الأداة الكلية، كما تراوحت قيم معاملات ارتباط فقرات قيم التعاون في العمل مع مجالها بين (0.42 - 0.54) و (0.40 - 0.48) مع الأداة الكلية، كما تراوحت قيم معاملات ارتباط فقرات قيم أخلاقيات العمل مع مجالها بين (0.47 - 0.58) و (0.41 - 0.49) مع الأداة الكلية، وتجدر الإشارة إلى أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وقد تم اعتماد قيمة معامل الارتباط (0.30) معياراً لقبول الفقرات ضمن أداة الدراسة، مما يدل على وجود معامل ارتباط قوي لفقرات محور قيم العمل مع مجالاتها ومع الأداة الكلية. ويبين الجدول (2) معاملات ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient) لفقرات محور الالتزام الإداري مع مجالها، ومع الأداة الكلية.

ثبات أداة الدراسة تم حساب قيم معاملات ثبات أداة الدراسة بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وكانت قيم معاملات ثباتها كما في الجدول (3).

الجدول (3) معاملات الاتساق الداخلي لمجالات أداة الدراسة باستخدام معادلة

(ألفا كرونباخ)

مجالات قيم العمل	قيم ثبات ألفا كرونباخ
قيم الالتزام والانتماء	0.79
قيم المعرفة والاتقان	0.81
قيم التعاون في العمل	0.78
قيم أخلاقيات العمل	0.82
مع الأداة الكلية	0.80

يوضح الجدول (٢) أن معامل الثبات الكلي باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ) لفقرات أداة قيم العمل (٠.٨٠)، وتراوحت قيم معامل الثبات لمجالات محور قيم العمل بين (٠.٧٨ - ٠.٨٢)، كما بلغ معامل الثبات الكلي لمجالات أداة قيم العمل (٠.٨٠)، ما يشير إلى تمتع أداة الدراسة ومجالاتها بمعاملات ثبات مقبولة لأغراض هذه الدراسة.

الأساليب الإحصائية

للإجابة عن سؤال الدراسة، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب.

رابعاً: نتائج الدراسة

نتائج سؤال الدراسة الأول: ما مستوى قيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة إربد من وجهة نظر الموظفين الإداريين فيها؟.

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة من الموظفين الإداريين عن مجالات استبانة قيم العمل، وعن فقرات كل مجال من مجالاته، والجدول (٣) يبين ذلك.

الجدول (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة العينة عن

مجالات قيم العمل مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	الدرجة
١	قيم المعرفة والالتقان	٣.٨٩	٠.٧٣	١	مرتفعة
٢	قيم الالتزام والانتماء	٣.٧٩	٠.٨٢	٢	مرتفعة
٣	قيم أخلاقيات المهنة	٣.٧٣	٠.٨٦	٣	مرتفعة
٤	قيم التعاون في العمل	٣.٧٠	٠.٨٩	٤	مرتفعة
	الدرجة الكلية للأداة	٣.٧٨	٠.٨٢		مرتفعة

تبين النتائج الواردة في الجدول (٣) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن مجالات قيم العمل تراوحت بين (٣.٧٠ - ٣.٨٩ / ٥)، وكانت جميعها بدرجة مرتفعة من التقدير، حيث جاء مجال (قيم المعرفة والاتقان) في المرتبة الأولى من بين مجالات قيم العمل بمتوسط حسابي (٣.٨٩) وبدرجة مرتفعة من التقدير، تلاه مجال (قيم الالتزام والانتماء) بمتوسط حسابي (٣.٧٩) وبدرجة مرتفعة من التقدير، وثالثاً مجال (قيم أخلاقيات المهنة) بمتوسط حسابي (٣.٧٣) وبدرجة مرتفعة من التقدير، وأخيراً مجال (قيم التعاون في العمل) وبمتوسط حسابي (٣.٧) وبدرجة مرتفعة من التقدير، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي لمجالات قيم العمل (٣.٧٨) وبدرجة مرتفعة من التقدير. وبعد النظر في قيم المتوسطات الحسابية لمجالات قيم العمل، يلاحظ أنها جاءت جميعها بدرجة مرتفعة من التقدير، مما يدل على حرص الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد على ممارسة قيم العمل بمختلف أنواعها أثناء أدائهم لمهامهم الإدارية.

ولمعرفة مستوى قيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين في كل مجال من مجالات قيم العمل، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات كل مجال من مجالات قيم العمل، كما هو مبين في الجداول (٤-٧).

المجال الأول: قيم المعرفة والاتقان.

الجدول (٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال " قيم المعرفة والاتقان " مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	التقدير
٤	أوظف أي أفكار جديدة تتلاءم مع طبيعة العمل.	٣.٩٧	٠.٨٤	١	مرتفعة
٦	أمتلك مهارة طرح البدائل لحل أي مشكلة تتعلق بإنجاز العمل.	٣.٩٤	٠.٨٨	٢	مرتفعة
٢	أستخدم وسائل التقنية الحديثة وشبكة المعلومات في تنفيذ العمل.	٣.٩٢	٠.٩٠	٣	مرتفعة
٧	لدي المقدرة على تقديم الحلول لأي مشكلة تظهر في العمل دون انتظار توجيهات الرؤساء.	٣.٨٨	٠.٩٨	٤	مرتفعة
١	أستطيع ترجمة أفكار العمل على أرض الواقع في العمل.	٣.٨٦	٠.٩٥	٥	مرتفعة
٣	لدي الجرأة الكافية في اتخاذ القرارات الصعبة المتعلقة بالعمل.	٣.٨٤	٠.٩٣	٦	مرتفعة
٥	أأخذ القرارات المستقبلية المتعلقة بتطوير العمل بدون تردد.	٣.٨٢	٠.٨٨	٧	مرتفعة
	الدرجة الكلية للمجال	٣.٨٩	٠.٩٢	١	مرتفعة

يبين الجدول (٤) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة العينة عن فقرات مجال (قيم المعرفة والاتقان) تراوحت بين (٣.٨٢ - ٣.٩٧)، حيث جاءت جميع فقرات المجال بدرجة مرتفعة من التقدير، وجاءت الفقرة رقم (٤) والتي تنص: (أوظف أي أفكار جديدة تتلاءم مع طبيعة العمل)، بالمرتبة الأولى من بين فقرات المجال بمتوسط حسابي (٣.٩٧) وبدرجة مرتفعة من التقدير، تلتها الفقرة رقم (٦) والتي تنص: (أمتلك مهارة طرح البدائل لحل أي مشكلة تتعلق بإنجاز العمل) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٩٤) وبدرجة مرتفعة من التقدير، بينما جاءت الفقرة رقم (٣) والتي تنص: (لدي الجرأة الكافية في اتخاذ القرارات الصعبة المتعلقة بالعمل) بالمرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٨٤) وبدرجة مرتفعة من التقدير، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٥) والتي تنص: (أأخذ القرارات المستقبلية المتعلقة بتطوير العمل بدون تردد) بمتوسط حسابي (٣.٨٩) وبدرجة مرتفعة من التقدير، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي للمجال (٣.٨٩) وبدرجة مرتفعة من التقدير.

المجال الثاني: قيم الالتزام والانتماء.

الجدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال " قيم الالتزام والانتماء " مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	التقدير
١١	أحرص على الالتزام بوقت العمل.	٣.٩٠	٠.٨٨	١	مرتفعة
٨	أفتخر بمهنتي وأعتبرها من المهن السامية.	٣.٨٥	٠.٩٨	٢	مرتفعة
١٣	أفتخر بالانتماء للمديرية التي أعمل فيها.	٣.٨٢	٠.٩٩	٣	مرتفعة
١٢	أنمي نفسي مهنيًا بالاطلاع على ما يستجد في مجال عملي.	٣.٨٠	١.١١	٤	مرتفعة
٩	أنشر روح التعاون بين زملائي الموظفين في المديرية.	٣.٧٦	١.١٤	٥	مرتفعة
١٤	أقوم بجميع الأعمال الإدارية الموكلة إلي بأمانة وإخلاص.	٣.٧٢	١.١٨	٦	مرتفعة
١٠	أشعر بأهمية الأعمال التي أقوم بها في المديرية.	٣.٧٠	١.٢١	٧	مرتفعة
	الدرجة الكلية للمجال	٣.٧٩	٠.٩٢	٢	مرتفعة

يبين الجدول (٥) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة العينة عن فقرات مجال (قيم الالتزام والانتماء) تراوحت بين (٣.٧٠ - ٣.٩٠)، حيث جاءت جميع فقرات المجال بدرجة مرتفعة من التقدير، وجاءت الفقرة رقم (١١) والتي تنص: (أحرص على الالتزام بوقت العمل)، بالمرتبة الأولى من بين فقرات المجال بمتوسط حسابي (٣.٩٠) وبدرجة مرتفعة من التقدير، تلتها الفقرة رقم (٨) والتي تنص: (أفتخر بمهنتي وأعتبرها من المهن السامية) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٨٥) وبدرجة مرتفعة من التقدير، بينما جاءت الفقرة رقم (١٤) والتي تنص: (أقوم بجميع الأعمال الإدارية الموكلة إلي بأمانة وإخلاص) بالمرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٧٢) وبدرجة مرتفعة من التقدير، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (١٠) والتي تنص: (أشعر بأهمية الأعمال التي أقوم بها في المديرية) بمتوسط حسابي (٣.٧٠) وبدرجة مرتفعة من التقدير، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي للمجال (٣.٧٩) وبدرجة مرتفعة من التقدير.

المجال الثالث: قيم أخلاقيات المهنة.

الجدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن

فقرات مجال " قيم أخلاقيات المهنة " مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	التقدير
١٧	أحافظ على ممتلكات المديرية وكأنها ممتلكاتي.	٣.٨٥	٠.٨٨	١	مرتفعة
١٩	يتم الأخذ برأي الموظفين قبل توزيع مهام العمل عليهم.	٣.٨٢	٠.٩٤	٢	مرتفعة
١٥	يتم التعامل في المديرية مع الموظفين بعدالة وشفافية.	٣.٨٠	٠.٩٨	٣	مرتفعة
٢٠	يتحلى الموظف بالمسؤولية تجاه عملهم.	٣.٧٨	١.١٢	٤	مرتفعة
١٨	توزع مهام العمل على الموظفين وفقاً لقدراتهم وتخصصاتهم.	٣.٧٥	١.١٥	٥	مرتفعة
١٦	يتم تقييم الموظفين بناءً على السجل التراكمي للأداء والتميز في العمل.	٣.٥٨	١.١٥	٦	متوسطة
٢١	يتم تقييم أداء كل موظف في المديرية بشكل موضوعي دون تحيز.	٣.٥٥	١.١٨	٧	متوسطة
	الدرجة الكلية للمجال	٣.٧٣	٠.٩٢	٢	مرتفعة

يبين الجدول (٦) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة العينة عن فقرات مجال (قيم أخلاقيات المهنة) تراوحت بين (٣.٧٠ - ٣.٥٥)، حيث جاءت (٥) فقرات بدرجة مرتفعة من التقدير، وفقرتان بدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة رقم (١٧) والتي تنص: (أحافظ على ممتلكات المديرية وكأنها ممتلكاتي)، بالمرتبة الأولى من بين فقرات المجال بمتوسط حسابي (٣.٨٥) وبدرجة مرتفعة من التقدير، تلتها الفقرة رقم (١٩) والتي تنص: (يتم الأخذ برأي الموظفين قبل توزيع مهام العمل عليهم) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٨٢) وبدرجة مرتفعة من التقدير، بينما جاءت الفقرة رقم (١٦) والتي تنص: (يتم تقييم الموظفين بناءً على السجل التراكمي للأداء والتميز في العمل) بالمرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٥٨) وبدرجة متوسطة من التقدير، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٢١) والتي تنص: (يتم تقييم أداء كل موظف في المديرية بشكل موضوعي دون تحيز). بمتوسط حسابي (٣.٥٥) وبدرجة متوسطة من التقدير، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي للمجال (٣.٧٣) وبدرجة مرتفعة من التقدير.

المجال الرابع: قيم التعاون في العمل.

الجدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال " قيم التعاون في العمل " مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	التقدير
٢٤	أتعاون مع الموظفين في إنجاز بعض الأعمال التي تحتاج إلى جهد جماعي.	٣.٨٢	٠.٨٨	١	مرتفعة
٢٦	أستأور مع الزملاء حول إمكانية تطوير العمل في المديرية.	٣.٨٠	٠.٨٩	٢	مرتفعة
٢٢	يبادر الموظفون إلى اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل في المديرية.	٣.٧٧	٠.٩٠	٣	مرتفعة
٢٨	تعزز المديرية لدى الموظفين قيم العمل بروح الفريق الواحد.	٣.٧٤	٠.٩٤	٤	مرتفعة
٢٣	يبدى الموظفون تعاوناً بناءً مع المؤسسات الخاصة والمجتمعية لمصلحة عمل المديرية.	٣.٧٠	٠.٩٨	٥	مرتفعة
٢٧	يحرص الموظف على تنفيذ بنود الشراكة بين المديرية والمجتمع المحلي.	٣.٦٢	٠.٩٧	٦	مرتفعة
٢٥	تُشرك المديرية ممثلين عن المجتمع المحلي في إعداد سياساتها واستراتيجياتها لتطوير العملية التربوية والتعليمية.	٣.٥٠	٠.٩٢	٧	مرتفعة
	الدرجة الكلية للمجال	٣.٧٠	٠.٩٢	٢	مرتفعة

يبين الجدول (٧) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة العينة عن فقرات مجال (قيم التعاون) تراوحت بين (٣.٥٠ - ٣.٨٢)، حيث جاءت (٨) فقرات بدرجة مرتفعة من التقدير، وفقرتان بدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة رقم (٢٤) والتي تنص: (أتعاون مع الموظفين في إنجاز بعض الأعمال التي تحتاج إلى جهد جماعي)، بالمرتبة الأولى من بين فقرات المجال بمتوسط حسابي (٣.٨٢) وبدرجة مرتفعة من التقدير، تلتها الفقرة رقم (٢٦) والتي تنص: (أستأور مع الزملاء حول إمكانية تطوير العمل في المديرية) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٨٠) وبدرجة مرتفعة من التقدير، بينما جاءت الفقرة رقم (٢٧) والتي تنص: (يحرص الموظف على تنفيذ بنود الشراكة بين المديرية والمجتمع المحلي) بالمرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٦٢) وبدرجة متوسطة من التقدير، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٢٥) والتي تنص: (تشارك المديرية ممثلين عن المجتمع المحلي في إعداد سياساتها واستراتيجياتها لتطوير العملية التربوية والتعليمية) بمتوسط حسابي (٣.٥٠) وبدرجة متوسطة من التقدير، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي للمجال (٣.٧٠) وبدرجة مرتفعة من التقدير.

خامسًا: مناقشة النتائج

أشارت النتائج إلى أن مستوى قيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة كان مرتفعًا، وجاءت مجالات قيم العمل جميعها بمستوى مرتفع، حيث جاء مجال (قيم المعرفة والاتقان) في المرتبة الأولى من بين مجالات قيم العمل تلاه مجال (قيم الالتزام والانتماء)، ومن ثم مجال (قيم أخلاقيات المهنة)، وأخيرًا مجال (قيم التعاون في العمل) وبلغ المتوسط الحسابي الكلي لمجالات قيم العمل (٣.٧٨) وبدرجة مرتفعة من التقدير.

وربما تعزى هذه النتيجة إلى أن الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم في إربد من رؤساء أقسام إدارية، أو عاملين، أو كتبة في هذه الأقسام على درجة من الوعي بأهمية ممارسة قيم العمل، وذلك لإيمانهم بأخلاقيات مهنتهم ومتطلباتها القيمية، والتي تعبر أيضًا عن مستوى التزامهم الوظيفي والإداري، وبهذا فهم وصلوا إلى درجة من الرقي الخلقي، وتطبيق للقيم، مما يعكس ثقافتهم القيمية، والتزامهم بمعايير مهنتهم، والتي لا تسمح لهم إلا أن يكونوا كذلك، إن أرادوا أن يبقوا في وظائفهم ويحافظوا عليها، أو إن أرادوا أن يترقوا إلى وظائف إدارية أعلى، فهم على الرغم من ضغوط العمل الإداري التي قد تواجههم، إلا أنهم حريصون على عدم التأثير بظروف العمل الضاغطة على ممارسة عملهم وفق منظمة من القيم التي تساهم في تأديتهم لعملهم على أكمل وجه.

كما لاحظت الباحثة حرص موظفي المديریات على ترقيتهم الوظيفية، وعلى ترفيعهم الى درجات أعلى في السلم الوظيفي، لذا كان التزامهم الإداري مرتفعاً، كما لاحظت الباحثة أن معظم رؤساء الأقسام في المديریات كان لديهم خبرة طويلة في العمل، مما جعل من الالتزام الإداري سلوكاً وقيمة يحتذى بها.

ولا شك أن وجود إجماع على التمسك بقيم العمل الإداري في أي مؤسسة يمكنها من الوصول للنتائج المرجوة وتحقيق الأهداف، وتعطي مصداقية للموظفين والعاملين، مما يمنح هذه المؤسسة ثقة المجتمع والمتعاملين معها، أما الآثار السلبية فهي بطبيعة الحال عكس ذلك تماماً.

وكذلك إن أهم الآثار المترتبة على وجود القيم والالتزام الإداري في بيئة العمل تعكس كفاءة وفعالية أداء مديري التربية والتعليم في محافظة إربد، والموظفين الإداريين والعاملين معهم، ما ينعكس إيجابياً على مستوى ترشيد استخدام الموارد المالية، والتوظيف الأمثل للطاقات والقدرات البشرية، والشعور والإحساس بالمسؤولية والإنجاز، وتحقيق رضا المتعاملين المستفيدين من خدمة الموظفين والعاملين في المديرية، وتسهيل إجراءات العمل، وسيره بشكل منظم وسريع، ودعم وتعزيز التوظيف الذاتي في العمل (الانتماء الوظيفي)، وتحقيق درجة عالية من الانضباط لدى الموظفين، وتحقيق الثقة بالجهاز الحكومي وفعالية أدائه، وتنمية العمل بروح الفريق والتعاون بين الموظفين، وتحقيق نوع من العلاقة البناءة بين الموظفين بعضهم مع بعض، وبين الرؤساء والمرؤوسين.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتيجة دراسة البادري (٢٠١٨)؛ و منصور (٢٠١٨)؛ ونور أتكان ومات (٢٠١٣) (Nor A'tikah & Mat). والتي أشارت جميعها إلى وجود مستوى مرتفع من قيم العمل لدى الموظفين الإداريين والعاملين في المؤسسات المختلفة.

التوصيات

- أشارت نتائج الدراسة في السؤال الأول أن مستوى قيم العمل لدى الموظفين الإداريين بمديريات التربية بمحافظة إربد مرتفعاً، وفي ضوء ذلك توصي الباحثة بما يلي:
1. الاستمرار في تحديد الأسس والمعايير الفنية والإدارية عند اختيار مديري التربية والتعليم ممن تتوافر لديهم منظومة قيمية تتوافق مع قيم العمل السائدة في العمل التربوي والإداري.
 2. منح الموظفين الإداريين صلاحيات إضافية، وذلك لتعزيز دورهم في مديريات التربية والتعليم.
 3. أن تتم عملية تقييم الموظفين في المديرية وفقاً لمستوى التزامهم بمنظومة القيم السائدة في العمل التربوي.
 4. الاستمرار في توفير جو مناسب للموظفين الإداريين للعمل بكفاية واطمئنان.
 5. تفعيل نظام الحوافز والمكافآت للموظفين الإداريين والعاملين معهم طبقاً لمستوى لالتزامهم الإداري.

المقترحات

1. إجراء دراسات أخرى تشمل متغيرات أخرى وفي مديريات تعليمية أخرى في الأردن.
2. عقد ندوات ولقاءات وورش عمل تدريبية للموظفين الإداريين تعزز قيم العمل والعمل الإداري لديهم.

المراجع

المراجع العربية:

البادري، سعود بن مبارك (٢٠١٨). قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني الإداري لدى عينة من موظفي وزارة التربية بسلطنة عمان. *مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة قابوس*، ٢(٣)، ٤١٢-٤٣١.

الحراحشه، محمد، ومقابله، محمد (٢٠١٤). درجة ممارسة وظائف العملية الإدارية لدى رؤساء الأقسام الإدارية في مديريات التربية والتعليم في الأردن. *مجلة جامعة دمشق*، ٢٥(٣)، ٣٩٥-٤٣٠.

حمادات، محمد، وعياصرة محمد (٢٠١١). درجة الالتزام الوظيفي والإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، *مجلة جامعة النجاح للأبحاث*، ٢٥(٤)، ١٠٠٦-١٠١٤.

حمادات، محمد حسن (٢٠٠٨). قيم العمل لدى المديرين والمعلمين في الأذن وعلاقتها بالالتزام الإداري، *دراسات تربوية ونفسية*، ١٢(٣)، ٣٤٤-٣٥٨.

الحمادة، علا (٢٠١٧). درجة ممارسة مديري التربية والتعليم في محافظة اربد لكفايات الالتزام الإداري من وجهة نظر رؤساء الأقسام الإدارية والفنية. *المجلة العربية لنشر الأبحاث*، ٢٣(٣)، ٦٥-٨٣.

أبو راضي، رويدة (٢٠١٣). المنظومة القيمية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

السعود، راتب (٢٠٠٩). الأنماط الإدارية لدي مديري المدارس الثانوية في الأردن وفقاً لنظرية ليكرت وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى المعلمين. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، المجلد ٥ (٤، ٣): ٢٤٩-٢٦٢.

الشايب، خولة (٢٠١٦). قيم العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة بالجزائر، *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٢٦(١)، ٣٨٣-٤٠٤.

الصبري، صادق (٢٠٠٩). تقويم الكفايات الإدارية لمديري إدارات التربية والتعليم بالمديريات في الجمهورية اليمنية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تعز، اليمن.

الطعاني، حسن (٢٠١٠). المنظومة القيمية لمديري المدارس في الأردن وعلاقتها بالجنس والمؤهل العلمي والخبرة ومستوى المدرسة، مجلة جامعة دمشق، ٢٦ (٢)، ٤٩٧-٥١٥.

عبد الهادي، ليلي (٢٠١٩). مدى ملائمة الثقافة التنظيمية والإدارية السائدة في المدارس الحكومية بمديرية التربية والتعليم عمان الأولى لتطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر مديريها، دراسات، العلوم التربوية، ٢٦ (٢)، ٦٢-٧٤.

المبيضين، أنهار خالد (٢٠١٢). قيم العمل وعلاقتها بالمناخ التنظيمي الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الكرك، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك.

منصور، منار بنت أحمد (٢٠١٨). قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٦٧ (١)، ٣١٨-٣٣٢.

المراجع الأجنبية:

- Ipek, C. (٢٠١١). Predicting Organizational Commitment from Organizational Culture in" Turkish Primary Schools" ,*The Journal of Asia Pacific Education*, ١١(٣), ٣٧١-٣٨٥.
- Kelly, L & Huff, F. (٢٠١١). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven- nation study. *Organization Science*, ١٤(١), ٨١- ٩٠.
- Li , W. & Liu,X & Wan, W.(٢٠٠٨). Demographic Effects of Work Values and Their Management Implications, *Journal of Business Ethics*, ٤(٨١), ٤١٤-٤٢١.
- Nor A'tikah & Mat,A. (٢٠١٣). The Relationships between Work Values and Work-Related Attitude: The Role of Social Support as Moderator, *Journal of Social and Development Sciences*, Vol. ٤, No. ٨, pp. ٣٦٩-٣٧٥, Aug ٢٠١٣ (ISSN ٢٢٢١-١١٥٢).
- Nicolas , P. (٢٠٠٨) .What We Know and How We Know :A preliminary Study of Managerial Practices of High schools. *Journal of School Administration*, ١٣(٢), ٢٣١-٢٤٥