



مدى تأثير مقرر قيم العمل والولاء على طلبة المعهد العالي للاتصالات والملاحة في دولة الكويت

سعد فهد النومس

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب - المعهد العالي للاتصالات والملاحة

قسم المواد العامة - الكويت

شهد سعد النومس

معلمة اللغة العربية - وزارة التربية - الكويت

ملخص الدراسة :

تهدف الدراسة الى بيان مدى تأثير مقرر قيم العمل والولاء على طلبة المعهد العالي للاتصالات والملاحة بدولة الكويت في تنمية تلك القيم لديهم ، و تحديد الأسس النظرية لتنمية قيم العمل والولاء لدى طلبة المعهد ، و رصد جهود المعهد في تنمية قيم العمل والولاء لدى طالبه من خلال دراسة مقرر قيم العمل والولاء . كما تهدف الدراسة أيضا الكشف عن الفروق في وجهات نظر الطلبة فيما يتعلق بدرجة تأثير مقرر قيم العمل والولاء في تنمية تلك القيم لديهم . و وضع مجموعة من التوصيات والمقترحات بناء على نتائج الدراسة تساعد على تفعيل دور مقرر قيم العمل والولاء في تنمية تلك القيم لدى الطالب ، ولتحقيق هذه الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي ، وبناء اداة تكونت في صورتها النهائية من 33 فقرة توزعت الى خمسة محاور رئيسية: قيم الالتزام و الولاء للعمل، والذي يتكون من (10) فقرة، وقيم إتقان العمل وقد تكون من (7) فقرات، وقيم التعاون يتكون من (فقرات، والقيم الأخلاقية ويتكون من (5) فقرات، وقيم المعرفة والابتكار ويتكون من (7) فقرات .

وقد تبني الباحث مقياس ليكرت الخماسي في بناء المقاييس النفسية (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة) وأعطيت لتلك التقديرات الأوزان النسبية التالية (5 , 4 , 3 , 2 , 1) علي الترتيب .واعتمد الباحث في صياغة فقرات الاستبيان علي ما تضمنه الأدب النظري والدارسات السابقة ذات الصلة بمجال البحث ، وطبقت على عينة عشوائية من طلبة المعهد بلغت (200 طالبا).

و تشير نتائج الدراسة الميدانية الي ان درجة موافقة طلبة المعهد علي مدي تأثير مقرر قيم العمل والولاء في تنمية قيم العمل والمواطنة والولاء لديهم جاءت عالية جدا بالنسبة لجميع مجالات قيم العمل، و يؤكد ذلك علي أهمية مقرر قيم العمل والولاء في تنمية تلك القيم لدي طلبة المعهد .كما تشير نتائج الدارسة الميدانية الي عدم وجود تأثير اختلاف النوع أو المستوي الدراسي أو نوع التخصص في تقديرات عينة الدراسة . وتوصى الدراسة بضرورة المزيد من الاهتمام بدراسة مقرر قيم العمل والولاء بزيادة عدد الساعات المخصصة لدراسة هذا المقرر وذلك لأهميته الكبيرة في تنمية قيم العمل والولاء والمواطنة لدي طالب المعهد في الحاضر والمستقبل.

**The impact of the work values and loyalty course on the
students of the Higher Institute
Communications and navigation in the State of Kuwait**

Abstract :

The study aims to demonstrate the impact of the work values and loyalty course on the students of the Higher Institute of Communications and Navigation in the State of Kuwait in developing those values for them, and to determine the theoretical foundations for the development of work and loyalty values among the students of the Institute, and to monitor the efforts of the Institute in developing the values of work and loyalty among its students through studying a course Work values and loyalty, The study also aims to reveal the differences in the students' viewpoints regarding the degree of influence of the work values and loyalty course in developing those values for them. And the development of a set of recommendations and proposals based on the results of the study that help to activate the role of the work values and loyalty course in developing these values among students , To achieve these goals, the descriptive approach was used, and a tool was built in its final form of 33 paragraphs divided into five main axes: the values of commitment and loyalty to work, the values of workmanship, the values of cooperation, the moral values, and the values of knowledge and innovation. It was applied to a random sample of the institute's students, which amounted to (200 students). The results of the field study indicate that the degree of approval of the students of the Institute on the impact of the work values and loyalty course on developing their work values, citizenship and loyalty was very high for all areas of work values, and this confirms the importance of the work values and loyalty course in developing those values among the students of the Institute, The results of the field study also indicate that there is no effect of the difference of gender, academic level or type of specialization in the estimates of the study sample, The study recommends that more attention should be paid to studying the work values and loyalty course by increasing the number of hours allocated to studying this course due to its great importance in developing the values of work, loyalty and citizenship among the students of the Institute in the present and the future.

مدي تأثري مقرر قيم العمل والولاء على طلبة المعهد العالي**للاتصالات و الملاحة في دولة الكويت****سعد فهد النومس شهد سعد النومس****الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب -المعهد العالي****للاتصالات والملاحة- قسم المواد العامة- الكويت****معلمة اللغة العربية- وزارة التربية - الكويت**

مقدمة :

يمر مجتمعنا العربي والإسلامي بفترة حرجة من حياته تتسم باهتزاز القيم واضطراب المعايير الاجتماعية والدينية والوطنية الأخلاقية وقد بدا ذلك واضحا من خلال كثرة حالات الخروج عن تعاليم الدين الحنيف،. والمتفحص في الحياة النفسية والاجتماعية والتربوية التي يحياها شباب العروبة الإسلام تؤكد ما يعانونه من اغتراب نفسي وخلل قيمي مخيف وخطير.

" وفي عصر التطور التقني والانفجار المعرفي نجد أن الأمور تسير في طريق إبعاد الفرد والمجتمع عن قيمه ودينه ووطنيته أكثر فأكثر ويبدو ذلك واضحا من خلال الانبهار بالتطور التقني والتجاوب معه دون وجود رصيد قيمي وسلوكي يضبط الحياة مروار بالميل المتنامي لدى كثير من الأفراد نحو اللامبالاة بما يقتضيه بعض الأفراد والجماعات في المجتمع من سلوكيات تتنافى وقيم هذا المجتمع . إضافة إلى ظهور بعض التيارات والدعوات التي تنادي صراحة أو ضمنا بالخروج على هذه القيم". (عطية والعاجز ، 1993)

ان للقيم اهميتها البالغة في حياة الفرد والمجتمع، لما لها من ارتباط وثيق وتأثير مباشر على سلوك الفرد واهدافه، ونحن في العمل داخل المنظمات نعتمد قيما تشكل بدورها جزءا من القيم العامة التي نمتلكها يطلق عليها قيم العمل، وهي تشكل بدورها جزءا من القيم العامة التي نمتلكها يطلق عليها قيم العمل، وهي مجموعة من الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد في عمله من حيث اختياره لهذا العمل ، وأهدافه منها، وادائه له، وتحقيقه لنتائجه، (البادري، سعود بن مبارك 2018،) ويتطلع هذا البحث الى دراسة مدى تأثير مقرر قيم العمل والولاء على طلبة المعهد العالي للاتصالات والملاحة بدولة الكويت .

وللقيم دور عظيم وبالع الأهمية في حياة كل من الفرد والمجتمع ويبدو ذلك واضحا في انتقاء الافراد الصالحين لبعض المهن ، مثل رجال السياسة والدين، وهى موجهة وضابطة ومنظمة للسلوك الانساني، كما تلعب دورا عظيما في تحقيق وايجاد التوافق النفسي والاجتماعي، وفي عمليات العلاج النفسي، وتساعد في اعطاء المجتمع وحدته وتساعد كذلك في نمائه ورقيه.

(حمادات، محمد حسن، 2008)

ويعتقد معظم الخبراء أن العولمة وتداعياتها وتطبيقاتها ستخلق الكثير من المشاكل في المحيط الاجتماعي عموما، وفي محيط الشباب علي وجه الخصوص ، وهذا يحتم الاهتمام بالقيم، والتأكيد علي اهميتها والعمل علي غرسها في كل افراد المجتمع كبارا وصغارا (حسن محمد حسان، 2004) .

فالقيم تؤدي الى وظائف مهمة وتقوم بدور هام في تشكيل شخصية الانسان وتنظيم سلوكه وتوجيهه، كما تمثل اطارا مرجعيا لتصرفات الفرد واختياره في المواقف الحياتية، ولذلك تعني كل المؤسسات التربوية والتعليمية بغرس القيم، وتعليمها وتنميتها، والعمل على جعلها سمة مميزة لدى الابناء لتحفظ المجتمع تماسكه وارتباطه . (الشرايدة ، هيا م ، غ اريبة ، مازن ، 1994)

مشكلة الدراسة :

أكدت كثير من الدراسات العديد من الظواهر السلبية لدى غالبية الشباب الجامعي ومنها انتشار حالات الاحساس بالاغتراب عن المجتمع وفقدان الاحساس بالانتماء وانتشار النزاعات الفردية والتطرف والانحراف الفكري وسوء التكيف الاجتماعي وافتقاد الجدية، وانطلاقا من هذا الواقع فأن الباحث يعتقد ان اجراء الدراسة الحالية جدير بالاهتمام ، وبناء على ذلك يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال التالي : الى اي مدى يؤثر دراسة مقرر قيم العمل والولاء في طلبة المعهد العالي للاتصالات والمالحة بدولة الكويت في تنمية تلك القيم لدى الطالب . ويتفرع منه الاسئلة التالية :

- 1- ما الأسس النظرية لتنمية قيم العمل والولاء لدى طلبة المعهد العالي للاتصالات والمالحة .
- 2- ما جهود المعهد في تنمية قيم العمل والولاء لدى طالبه من خلال دراسة مقرر قيم العمل والولاء .

3- ما الدور الفعلي من دراسة مقرر قيم العمل والولاء في تنمية تلك القيم لدى طلبة المعهد من وجه نظرهم .

4- هل توجد فروق بين طلبة المعهد حول واقع تأثير مقرر قيم العمل والولاء بالمعهد ودوره في تنمية تلك القيم لديهم تبعا للمتغيرات (النوع - الفرقة الدراسية - التخصص العلمي)

5- ما الإجراءات المقترحة لتنمية قيم العمل والولاء لدى طلبة المعهد من خلال دراسة مقرر قيم العمل والولاء .

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الى مدى تأثير مقرر قيم العمل والولاء على طلبة المعهد العالي للاتصالات والملاحة بدولة الكويت في تنمية تلك القيم لديهم ، كما تهدف الدراسة الى :

1- وضع مجموعة من التوصيات والمقترحات بناء على نتائج الدراسة تساعد على تفعيل دور مقرر قيم العمل والولاء في تنمية تلك القيم لدى الطالب .

2- تحديد الأسس النظرية لتنمية قيم العمل والولاء لدى طلبة المعهد .

3- رصد جهود المعهد في تنمية قيم العمل والولاء لدى طالبه من خلال دراسة مقرر قيم العمل والولاء .

4- الكشف عن الفروق في وجهات نظر الطلبة فيما يتعلق بدرجة تأثير مقرر قيم العمل والولاء في تنمية تلك القيم لديهم .

أهمية الدراسة :

تأتى أهمية الدراسة من حيث أثر مقرر قيم العمل والولاء في تنمية قيمتها لدى الطلبة، كما تقدم السبل المقترحة في تطوير هذا المقرر ، وايضا تمثل دعوة للقائمين على امر تدريس مقرر قيم العمل والولاء بالمعهد العالي للاتصالات والملاحة بضرورة الاهتمام بتنمية قيم العمل والولاء لدى الطلبة وكذلك الربط بين المقرر و واقع المجتمع الكويتي .

حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية: أهتمت الدراسة ببيان أثر مقرر قيم العمل والولاء الذي يدرس بالمعهد العالي للاتصالات والمالحة بدولة الكويت لدى طلبة المعهد.

الحدود البشرية : اقتصرت الدراسة على عينة من طلبة المعهد العالي للاتصالات والمالحة بدولة الكويت من المقيد ين بالعام الدراسي /2021 2022 .

الحدود الزمنية : اجريت الدراسة الميدانية في العام الدراسي 2021/2022

أولا : الإطار النظري للدراسة:

لا يخفي علي احد أن تعلم القيم وتعليمها من أهم موضوعات التربية فهي مركز اهتمام الباحثين والكتاب والحديث عنها في نمو مستمر في كل المحافل والملتقيات الوطنية والإقليمية والدولية فالقيم هي الأساس التي ترتكز علي نظام المعتقدات لدي الفرد وهي التي تنظم سلوك الجماعة وتوجهه نحو ما هو مقبول ومرغوب فيه فهي قضية العصر لمواجهة طوفان الغزو الثقافي القادم إلينا من الغرب بقيمه المختلفة عبر وسائل الإعلام ووسائل الاتصال الحديثة لذلك وجب علينا أن نحتاط لمقاومة هذه الهجمة الثقافية من خلال إكساب شبابنا المعايير الاجتماعية والقيم الأخلاقية التي يتصف بها مجتمعنا وتتميز بها ثقافتنا (الشرايدة ، هيام ، غ اريبة ، مازن، 1994)

إن استعراض هذه الأمور ال يعني القنوط واليأس من الاصلاح أو أنها دعوة إلى تثبيط العزائم والهمم والخضوع إلى هذا التيار الجارف من (اللإقليمية) التي تسود العالم عامة، ومن ضمنه العالمان العربي والاسلامي لذلك يجب على كل المخلصين والغيورين في هذا المجتمع أن يأخذوا الأمر بعين الجد وان يعدوا لهذا الأمر عدته وان يكونوا على قدر المسؤولية فيسعدوا جاهدين إلى مقاومة هذا الشر المستشري وتحصين النشء بالقيم والأخلاق والعقيدة الإسلامية الصحيحة وترسيخها لديهم حتى يواجهوا بثبات هذا التيار الجارف.لهذا أصبح تعليم القيم الفاضلة فريضة ينبغي الاهتمام بها وتحمل مسؤولياتها وذلك من خلال المناهج والمقررات الدراسية التي تعني بتنشئة التلاميذ والطلاب في مراحل التعليم المختلفة تنشئة سياسية تتضمن مفاهيم ومباد معينة يراد من التلاميذ والطلاب اعتنقها. (زاهر، ضياء الدين 1991)،

ويقف مقرر قيم العمل والولاء في مقدمة الوسائل التي يمكن أن تستخدم في تنمية وتطوير القيم لدى طالب المعهد العالي للاتصالات والملاحة بدولة الكويت من خلال تلبية احتياجات الطالب المعرفية والتربوية والاجتماعية والنفسية والقيمية، من خلال غرس اتجاهات قيمية سواء دينية أو ثقافية أو وطنية أو اجتماعية وبما أن الشباب في أي مجتمع هم رجال المستقبل الذين سوف يصنعون بإرادتهم وفكرهم وتعليمهم مستقبلا زاهرا لبلدهم، فقد ركزت المناهج في العملية التربوية علي تربية الفرد الصالح والانسان الواعي المنتمي إلى شعبه وأمتة ويعتبر مقرر قيم العمل والولاء مهم في تنمية الاعتزاز بالوطن والانتماء إليه والولاء له متدرجة بذلك من الأسرة إلى الجامعة، فالبيئة التي يعيق فيها الطالب، إلى المجتمع المحلي، فالوطن العربي الكبير.

ومما سبق تتضح أهمية دراسة مقرر قيم العمل والولاء حيث تساعد على تنمية القيم والاتجاهات الإيجابية لدى الطالب وتوجه سلوكهم وجهة اجتماعية مرغوبا أو الأحداث أو الآراء وغيرها من الأمور التي تواجههم في حياتهم اليومية. وتتركز إحدى الغايات الأساسية من مقرر قيم العمل والولاء في تنشئة الطالب تنشئة سياسية اجتماعية سليمة ليكونوا في الغد مواطنين فاعلين في خدمة أنفسهم وأسرهم ومجتمعهم ووطنهم والإنسانية بأسرها، بسلوك سوي يعكس قيم وأفكار ومعتقدات واتجاهات مجتمعهم، مزودين بالمعرفة والقدرة على التفكير ويمتلكون من المهارات ما يجعل لمعرفة قيم اجتماعية مثمرة. وتعتبر الحاجة إلى الانتماء والولاء من ضمن الحاجات النفسية والاجتماعية ألي كائن بشري ألن لها أساس فطري ، وهذه الحاجة تدفع الفرد للتفاعل الإيجابي في إطار الجماعة إذ أن ذلك مصدر إشباع للعديد من الحاجات بما فيها الحاجة للانتماء والولاء (منصور، منار بنت أحمد ، 2018)

فالإنسان منذ طفولته يحتاج إلى الانتماء والولاء لأن ذلك يؤدي للنمو السليم والثقة بالنفس والشعور بالأمان وتلعب الأسرة دورا مؤثرا وفعال في بناء وتكامل شخصية الطفل في هذا الاتجاه ومن هنا تتضح أهمية الشعور بالانتماء والولاء سواء كان سياسيا أم دينيا أم وطنيا أم ثقافيا أم بيئيا. وبناء علي ذلك فإن تعميق قيم الانتماء

والولاء جعله متأسلا يتطلب جهدا تربويا يتناسب مع البيئة المحيطة بالفرد والتي من خلالها يمكن أن يكتسب الفرد القيم الإيجابية والاجتماعية التي توجه سلوكه نحو البذل والعطاء والتضحية من أجل الوطن والتمسك به (الشايب، خولة ، 2016)

وتعد بيئة الجامعة من البيئات المهمة والمؤثرة التي تساعد علي تقوية الانتماء والولاء في الطالب من خلال القراءة والكتابة والمعلومات سواء أكانت معلومات

تاريخية وسياسية أو اجتماعية أو دينية أو وطنية وكلما نجحت الجامعة في توفير المنام المناسب والمحبيب للطالب كلما نجحت في تحقيق انتماؤه، وولائه إليها ، ومن ثم انتماؤه وولائه لوطنه .وبذلك تكون شخصيته علي جانب كبير من التكامل ويكون انتماؤه وولائه أكثر رسوخا واستمرارا ، (عبدالودود مكرم، 2004)

وفي ضوء ذلك وبعد إطلاع الباحث علي الدراسات والأبحاث التي تناولت قيم العمل والولاء المتضمنة في مقرر قيم العمل والولاء الذي يدرس لطلبة الجامعات بدولة الكويت وجد أنها قليلة جدا ،أو تبرز أثر دراسةً وغير كافية ولم يجد أي دراسة تتناول هذا الموضوع بصورة مركزة مقرر قيم العمل والولاء لقيم الانتماء والولاء لترسيخها لدي الطالب بل اكتفت بتناول قيم الانتماء والولاء كقيمة ضمن مجموعة من القيم الأخرى. وفيما يلي نتناول بعض مفاهيم الدراسة.

- 1- مقرر قيم العمل والولاء : هو المقرر المعتمد للتدريس في المعهد العالي للاتصالات والملاحة بدولة الكويت ، والذي يفتر أن يحتوي على العديد من القيم الوطنية التي تلعب دوراً فاعلاً في صقل شخصية الطالب ليصبح مواطناً صالحاً يعرف حقوقه وواجباته ويساهم مساهمة فعالة في خدمة مجتمعه ورفعته وطنه من خلال صدق القول والعمل (إجرائي)
- 2- مفهوم القيم: تعرف القيم على انها مجموعة من المبادئ الأخلاقية والعقائدية الأساسية التي ينبغي ان يلتزم بها الاشخاص في حياتهم اليومية ويستخدمونها في توجيه سلوكياتهم وافعالهم

معنى القيم لغة : مفرد القيم، استخدمت لمعرفة قيمة الشيء، فقيمة الشيء قدره، وقيمة المتاع ثمنه، وفي المعجم الوسيط " قيم الشيء تقييم اي قدره" والقيمة في اللغة تأتي بمعان عدة منها على سبيل المثال لا الحصر : تأتي بمعنى التقدير ، قيمة هذه السلعة كذا ، أي تقديرها كذا . وتأتي بمعنى الثبات علي أمر ، نقول فلان ماله قيمة، أي ماله ثبات علي أمر .

معنى القيم اصطلاحاً : عند البحث عن مصطلح " القيم " في اللغة العربية وجد انه يدخل في كثير من المجالات، فقد تنوعت المعاني الاصطلاحية له بحسب المجال الذي يدرسه وبحسب النظرة الية :

- 1- عند علماء الاقتصاد هناك قيم الإنتاج وقيم الاستهلاك ، وكل له مدلوله الخاص .

- 2- عند علماء الاجتماع نجد أن القيمة هي الاعتقاد بأن شيئاً ما ذا قدرة على اشباع رغبة انسانية، فهي صفة للشيء تجعله ذا أهمية للفرد أو الجماعة وهي تكمن في العقل البشري وليست في الشيء الخارجي نفسه أي أنها في الجوهر وليست في المظهر .
- 3- عند الفلاسفة تعد القيم جزءاً من الأخلاق والفلسفة السياسية .
- 4- أما المعني الإنساني للقيمة فيتمثل في أنها هي المثل العليا التي لا تتحقق ألا بالقدرة على العمل والعطاء .

5- وفي الرياضيات تستخدم القيمة للدلالة على الكم ال على الكيف .

ويمكن ان تعرف القيم على انها : أحكام تفصيلية يصدرها الفرد علي بيئته الاجتماعية والمادية وتلك الأحكام تحدد أنماط تفكيره وتحدد سلوكه، ولها دور في تعلمه وفي كل ما يخص شئون حياته، فالقيم ترتبط بدوافع السلوك وبالأهداف والآمال. (النومس، 2010)

كما يعرف القيم على انه صفة يكتسبها شيء او موضوع ما في سياق تفاعل الإنسان مع هذا الشيء أو الموضوع أو هي لفظ نطلقه ليدل علي عملية تقويم يقوم بها الإنسان وتنتهي بإصدار حكم على شيء او موضوع او موقف ما ، او هي القرار الذي يصدره الانسان المر ما، بناء على دستور من المبادئ او المعايير ويلاحظ ان هذا التعريف انه تعريف إجرائي ، اي قابل للملاحظة فهو صفة ملحوظة ، او كلمة تنطق بها ، او حكم يتخذه الفرد ، او قرار يصدره و يتضمن التعريف ان القيمة معيارية الطابع ، لأنها تقوم على اساس دستور من المباد او المعايير

وقد عرف قاسم القريوني للقيم بأنها: "المعتقدات التي يعتقد أصحابها بقيمتها ويلتزمون بمضامينها، فهي تحدد السلوك المقبول، والمفروض ، والصواب والخطأ" (العوضي ، 2005)

(3) مفهوم قويم العمول : تعرف قيم العمل نظرياً بأنها عبارة عن مجموعة من المبادئ والاتجاهات التي تتطلبها طبيعة المهنة، والمتفق عليها من قبل العاملين بها لتحديد أو تعيين السلوك الذي تقتضيه مسؤوليات المهنة ذاتها (البادري ، 2015)، أما إجرائياً فيقصد بها متوسط مجموع استجابات الأفراد على مقياس قيم العمل المستخدم في هذه الدراسة.

وقد تعددت ثراء الباحثين حول مفهوم قيم العمل وبالنظر والتأمل في هذه التعريفات نجد أنها تنحسر في اتجاهين أساسيين :

(أ) الاتجاه الأول: أن المراد بقيم العمل هي تلك الإشاعات المرتبطة بالعمل ومن هذه التعريفات « الحاجات النفسية التي يمكن إشباعها في موقف من مواقف العمل » (البادري ، 2015) مجموعة صفات مرغوبة لدى الفرد أكثر من غيرها ويسعى الفرد الي تحقيقها من خلال العمل الذي يقوم به» (غسانى، 1985، ص.20) وفي ذات الاتجاه يرى (سعداوي 1998) أنها مفاهيم تقع بين توجه الفرد الوجدانى الداخلى و مجموعة المميزات الخارجية تتميز بأنها متساوية فى مقدار الإشباع الذي تحققه فى العمل وتمثل تعبيراً عن مستوى رضا الفرد. وخلاصة القول إن قيم العمل في هذا الاتجاه تعني: مجموعة اشباعات وجدانية نفسية مرغوبة يسعى الفرد الى امتثالها وتحقيقها من خلال العمل الذي يقوم به.

(ب) الاتجاه الثاني : نظر الى قيم العمل على أنها استعدادات دافعة للفرد نحو بيئة العمل، وممن نظر الى قيم العمل هذه النظرة (اعتماد 1992) حيث ترى على انها مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله وعرفها (عبد الله 1992) بأنها مجموعة من المعتقدات والاتجاهات التي توجه سلوك المديرين نحو وسائل لتحقيق أهداف يحددها هؤلاء المديرين ألنهم يؤمنون بفاعليتها، وتحدد المنهج الذي ينتهجونه فى إنجازهم ألعالمهم وإداراتهم لمنظمتهم واتخاذهم لقراراتهم . والخالصة أن قيم العمل فى هذا الاتجاه تعني مجموعة من القواعد والمعايير الموجه لسلوك الفرد داخل عمله أو فيما يتعلق بالنشاط المهنى الذي يمارسه ليستطيع أن يعيق من خلالها سلوكه وتصرفاته وما ينبغى له أن يفعله وما ال ينبغى أن يفعله. (العطاس 2009،)

التعريف الإجرائي لقيم العمل :

قيم العمل هي: مجموعة من المباد التي يحملها الفرد تتحكم في سلوكه (عمله) وهي امتداد للقيم التي اكتسبها ال فرد سواء من المجتمع الذي يعيق وسطه، أو من المؤسسة التي يعمل بها. فكلما كان للفرد قيم عمل تتعلق به وكان هناك توافق بين هذه القيم التي يحملها والتي تدعمها المؤسسة التي يعمل بها، كلما ساهم ذلك في مدى توافق أهداف الفرد مع أهداف مؤسسته، ومنه يؤكد اهتمام المؤسسة بأفرادها وأهدافهم، وتدعيم قيمهم وخلق المناخ التنظيمي الملائم لتجسيد قيمهم. فإن هذا كله ينعكس إيجاباً على أداء الأفراد وشعورهم بالانتماء والولاء لمؤسستهم.

وإذا أخذنا قيم العمل الاقتصادية كمؤشر لقيم العمل بصفة عامة، ومدى تجليها لدى الأفراد بالمؤسسة التعليمية. فإننا نشير إلى أن الأفراد الذين يحملون قيم اقتصادية بحتة يسعون إلى جعلها كدافع حقيقي لعملهم وولائهم لمؤسستهم حيث أن قيم العمل متعددة تعدد المهن، الأعمال المختلفة، فالأجر والسكن والوقت كلها قيم عمل اقتصادية تلعب دورا فاعلا وحقيقيا في مدى انتماء وولاء الأفراد لمؤسستهم، حيث أنه كلما كانت المؤسسة تحاول وتحرك على توفير هذه القيم لأفرادها، كلما أدى ذلك إلى زيادة أدائهم وتعزيز انتمائهم وولائهم لمؤسستهم .

4- تعريف الأفراد : الولاء قناعة ذاتية يتبناها الفرد قلبي وعقليا، دون أن تقرر عليه من سلطة ال يستطيع مقاومتها او الوقوف في وجهها، فهو اخال وحب شديدا، وهو ينبثق من التفاعل بين الفرد وبيئته. وهذا الاخلاص والحب يوجههما الفرد الى موضوع معين او زعيم حزب بذاته، ب حيث يضحى الفرد الصال موضوع و أنه بمصالحه الخاصة، وقد يصل الولاء الى ان يضحى الفرد بحياته ذاتها لصال موضوع ولائه او دفاعه عنه او الدعوة اليه . ويمكن ان نحدد من خلال ما سبق ذكره اشكال الولاء وهى :

(أ) يكون الولاء مجموعة من المشاعر التي يحملها الفرد تجاه الكيان الذي ينتمى اليه وعندما يشعر الفرد بأنه جزء من نظام اجتماعي فانه يدين بالولاء لهذا النظام، ويصب هذا الولاء مشاعر وجدانية عميقة ليس من السهل الفكك منها .

(ب) هناك انواع مختلفة ومتعددة من الولاء، منها علي سبيل المثال لا الحصر: الولاء لله سبحانه وتعالى أنه مالك يوم الدين، وهناك الولاء للأسرة الراعية والمعيلة والمسئولة عن تنشئة الفرد، كذلك هناك الولاء للجماعة التي يستمد منها القوة والإرادة، ويوجد ايضا الولاء للوطن، لان فيه الحقوق والواجبات والتقدم وغيرها .

(ج) يوجد للإنسان العديد والعديد من الاحتياجات منها : الأمن والعطف والاعتراف والوجاهة وغيرها، ولكن يأتي على قمة الاحتياجات وأفضلها ان يكون الإنسان مقبولا من الجماعة وعضو فعلا يدين بالولاء للوطن .

(د) الولاء الحقيقي الذي ال شبهة فيه ينبغي أن يكون اختيارية ال اجبارية أو قسريا : اذا كان الهدف الحقيقي منه ان يبقى قويا وله صفة الاستدامة والقوة .

(هـ) لقد وجد ان الولاء الحقيقي للوطن يعكس دوما حب الناس للوطن وتفاعلهم معه . ويستند على الشعور العميق بالتبعية والتماسك فيما بينهم لإعلاء وطنهم ورفع شأنه.

(و) هناك نوع من الاشخاص يتغلب اي نوع من الولاءات علي الولاء لوطنه : بل كأن كل هذه الولاءات تزيد من ولائه لوطنه .

(ز) هناك الكثير من المهاجرين من دولة لأخرى قد يدينون بالولاء للدول التي هاجروا اليها : دون ان يفقدوا ولاءهم لأوطانهم الأصلية . (النومس ، 2010)

اثر الولاء على الوحدة الوطنية :

عندما يخلق الإنسان فال بد له ان يرتبط بشيئين رئيسيين ويكون لهما كل التأثير في حياته الخاصة والعامة، ألا وهما الزمان والمكان، فالإنسان مرتبط بالمكان من حيث وجود ذاته ووجود كيانه ووجود اسرته التي يتربى في كنفها، وإذا كان المكان يدل علي وجود الإنسان في جزء معين منه، فأن الزمن هو ال ذي يحدد مدى هذا الوجود وكميته، لذلك فالمكان هو الوطن، والولاء المكاني هو الولاء الوطني الذي ال غني للفرد عنه .

ولابد للولاء الوطني من قيم يجب العمل علي ابرازها وجعلها هدفا يعمل كل من الفرد والجماعة علي تحقيقه والمحافظة عليه، ويجب معرفة ان الوحدة الوطنية هي من معلمات وطننا التي نعمل علي تقويتها والحفا عليها، وان وحدتنا الوطنية هي من مكتسبات هذا الوطن، وهى جزء من تفوقه على الكثير من المجتمعات الأخرى ،كما اننا نجد ان قيمة التسام جزء مهم من قيم الولاء الوطني الن من يعيق علي ار هذا الوطن له الحق في المشاركة في بناء، كذلك حضارته والمساهمة في التفاعل مع مجتمعه.(النومس2010)،

(4) مفهوم المواطنة: تعرف المواطنة على انها توفير كافة الحقوق الاجتماعية والمساهمة في زيادة عناصر الولاء والانتماء و التضامن الاجتماعي التي تجعل من الأفراد اعضاء فاعلين ومشاركين في تنمية المجتمع (طاهر 1986)

ويعرفها قاموس علم الاجتماع: على انها مكانة أو عالقة اجتماعية تقوم بين فرد طبيعي ومجتمع سياسي " دولة " ومن خلال هذه العلاقة يقدم الطرف الأول الولاء، ويتولى الطرف الثاني الحماية، وتتحدد هذه العالقة بين الفرد والدولة عن طريق أنظمة الحكم القائمة .

المفهوم الإجرائي للمواطنة :

- المواطنة هي الشعور بالانتماء للوطن .
 - ان يشعر الطالب بان عليه مجموعة من الحقوق والواجبات .
 - من اهم اشكال الشعور بالمواطنة المشاركة السياسية وتحمل المسؤولية نحو الوطن .
- ويقصد بتنمية المواطنة فى الدراسة الحالية، جميع الجهود التي يبذلها المعهد العالي للاتصالات والمالحة بالنسبة لطلابه، والتي تستهدف حب الوطن، والارتباط به، والتضحية من اجله، وذلك من خلال دراسة مقرر قيم العمل والولاء لتوعيتهم بقضايا الوطن والأمة، ووقوفهم على حجم التحديات المحيطة، ومعرفة حقوقهم وواجباتهم .

(5) طرق تعزيز قيم العمل والولاء بالجامعة:

للجامعة دور أساس فى تشكيل ودعم وعى الطالب بصفة عامة، وتجاه الدولة والسلطة بصفة خاصة، حيث أثبت بعض الدراسات أن هناك دور واضح للجامعة فى إعداد الأفراد للقيم الصالحة، والتأثير على قيم ومعتقدات هؤلاء الطالب، وللجامعة دور أساسي فى ذلك حيث تقوم بالتأثير على الطالب فى أخطر م ارحل العمر، وهى مرحلة الشباب التى يكون فيها الفرد عرضة للتأثير بالقيم والعقائد السائدة فى المجتمع. (العوضى ، 2005)

وتمثل مرحلة الشباب مرحلة النضج واكتمال الشخصية، فإذا كان الأساس فى بناء الشخصية صحي يصب البناء قوى، وإل يتأثر بالعديد من الانحرافات والقيم الفاسدة التى تؤدى إلى هلاك هؤلاء الشباب، فالشباب هم الثروة الحقيقية التى تدفع الأمم إلى تحقيق التقدم العلمى و التكنولوجيا فى ضوء المتغيرات العالمية التى تسود العالم وتجعل من يمتلكها هو الأقدر على قيادة من حوله. وهناك العديد من الطرق التى تستطيع بها الدولة أن تعزز قيم العمل والولاء لدى الطالب من خلالها ومن أهم هذه الطرق ما يلى:

- 1- المؤتمرات والندوات العلمية: تعد المؤتمرات والندوات من أهم الوسائل التى تستطيع الجامعة من خلالها التأثير على الطالب، حيث يكون فيها الطالب على عالقة مباشرة بالمشاركين فى المؤتمرات والندوات، ويستطيع أن يقوم بالحوار معهم حول موضوع الندوة للاستفادة من خلالها فى تغيير بعض القيم والعادات التى تكونت عنده فى مرحلة التنشئة، ولكن للقيام بهذه الندوات مجموعة من الشروط التى يجب توافرها حتى يتحقق الهدف منها وهى

- أن يكون موضوع الندوة ذات أهمية كبيرة بالنسبة للطالب والمجتمع.

- أن يتصف موضوع الندوة بالبساطة والوضوح فى الحوار.

- تتناول الندوة بعض المشكلات السائدة فى المجتمع وتقديم الحلول لها.

- إشراك الطالب فى الندوة من خلال الحوار المتبادل مع المحاور.

- إعداد المكان المخصص للندوة بالأجهزة والوسائل التي تساعد على نجا الندوة وتحقيق الهدف منها.

- الإعلان عن الندوة قبل الانعقاد بوقت كافى. و إذا توافرت تلك الشروط فى الندوة والمؤتمر فإنها ت

كون قادرة على تحقيق الهدف الذى عقدت من أجله، وتصب ذات تأثير على قيم ومعتقدات الطالب،

وتسهم فى إعدادهم لى يكونوا قادرين على المساهمة فى تقدم المجتمع.(النومس، 2010)

2- الاتحادات والجماعات الطلابية: الاتحادات الطلابية تعد بمثابة البرلمان الذى يستطيع الطالب

من خلاله التعبير عن أنفسهم، فهو صورة مصغرة للبرلمان الكبير، ويقوم فيه الطالب بممارسة،

أو تعلم كيفية ممارسة الديمقراطية، فتتأصل فى نفوس الطالب قيم الديمقراطية، وكيفية إجراء

الحوار والمطالبة بالحقوق مع الالتزام بالواجبات، ويعتبر اتحاد الطالب من أهم الجماعات التى

تتكون داخل الجامعة عن طريق الانتخاب والذى يستطيع الطالب أن يحققوا ذاتهم من خلاله

والحصول على حقوقهم (شادية محمد، 2002). ويقوم اتحاد الطالب بالعديد من الأنشطة

الثقافية والعلمية والفنية والرياضية التى يتم فيها استغلال الطالب، وتوجههم التوجيه الصحي

وغرس القيم، والتقاليد والعادات السائدة، ويكون له دور واضح فى القيام بعقد المؤتمرات والندوات

العلمية التى تتم داخل الكلية حول الموضوعات ذات التأثير عليهم.

3- المسرح التربوى: يعد دور المسرح التربوى فى تعزيز قيم العمل والولاء والانتماء دور بارز فى

تحقيقها، والبد أن يتكامل مع العديد من المناهج والأساليب التربوية التى تعمل فى توافق من

أجل التنمية الشاملة للفرد، وهو الهدف الأساسى للتربية، والتى يجب أن تضع نصب عينيها

هدف بناء شخصية الطالب، وهذا الهدف يحتم وجود منهج دراسى من مواد، وأدوات، وينفذ من

خلال طرق تدريس، ووسائل تعليمية، وأبنيه تعليمية ومنام ديمقراطي يشمل الحوار بين الطالب

والأساتذة، ومن ضمن هذه الوسائل يأتي المسرح التربوى الذى يساعد من خلاله فى تبسيط وتيسير

الفهم، وحل المشكلات، وتنمية بعض القيم والقدرات والمهارات التى تتناسب مع بعض عناصر

المنهج الذى يسعى إلى تحقيق الهدف العام وهو إعداد المواطن الصالح (العوضى 2005)

، ومن خلال المسرح التربوي يستطيع الطالب إشباع بعض رغباتهم والتعبير عن ثرائهم، والتأثير في قيمهم وعقائدهم بطريقة مباشرة وشيقة، ألن الطالب ساهموا في إعداد المسرحية من أجل أن يصل الهدف أو الغرض من المسرحية للطلاب زملائهم، وعن طريق المسرح يمكن تغيير الفهم وإثارة حسن الاستطلاع، وتغيير القيم الخاطئة عند الطالب، وبذلك يتضح مدى أهمية المسرح التربوي في تعزيز الانتماء لدى الطالب داخل الجامعة.

ثانيا : الدراسات السابقة :

–دراسة: فرحان (2004)

هدفت الدراسة إلى التعرف على و جهة نظر مجتمع البحث فى مفهوم العمل وقيمه، والتعرف على أهمية العمل فى حياة العامل اليمني، والتعرف على الأهداف التي يسعى العامل إلى تحقيقها من خلال عمله، والتعرف على العوامل المؤثرة على نظرة العامل لعمله، إضافة إلى التعرف على تأثيري ومفهوم العمل وقيمه على سلوك العامل. وقد أعد الباحث -بناء على ما سبق - استبانة تحتوي على (36) فقرة موزعة على أربعة محاور هي القيم الشخصية والقيم المجتمعية والرضا عن العمل، ونية ترك العمل. تمت تطبيقها على (300) موظف من وزارتي الصحة والتربية، وقد أظهرت النتائج أن قيم العمل متوافرة لدى أغلب عينة البحث أن لم نقل كلها، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق فى القيم الشخصية وقيم الرضا عن العمل ووجود فروق في القيم المجتمعية وقيم نية ترك العمل لصالح الذكور.

–دراسة منتروب (Mintrop2003) :

كما قام منتروب (2003) Mintrop بدراسة هدفت إلى تحديد أثر مادة التربية الوطنية والمدنية على سلوك الطالب من وجهة نظر المختصين والمعلمين والطالب. وقد وجد الباحث أن الغالبية العظمى من المعلمين (80- 90 %) في معظم الأقطار الثمانية والعشرين المشاركة في الدراسة يرون أن هذه المادة مجدية للطالب والمجتمع المحلي. كما أظهرت الدراسة بأن الطالب (في سن 14) سنة اليميلون إلى الأمور السياسية، في حين أن (80 %) من هذه الفئة يرون أن التصويت في الانتخابات يمثل مشاركتهم السياسية، وفيما يتعلق بالأنشطة الاجتماعية، فإن أكثر من نصف هؤلاء الطالب يحبذون جمع التبرعات لأسباب تعود بالنفع على المجتمع.

-دراسة : عوض بن سعيد العمري (2003) :

قام عوض بن سعيد العمري بدراسة تحت عنوان " القيم الشخصية وعلاقتها بكفاءة الأداء لدى طالب الكليات العسكرية دراسة تطبيقية على طالب كلية الملك خالد العسكرية، 2003 ، وانطلق الباحث من الإشكالية التالية: " في ضوء تقسيم استراتيجي أنماط الشخصية لماذا يكون الأداء العسكري و الأكاديمي مرتفعاً لبعض طالب كلية الملك خالد العسكرية ومنخفضاً لدى البعض الآخر؟ "كما هدفت الدراسة إلى التعرف على المقصود بالقيم الشخصية وأنواعها وخصائصها والتعرف على ترتيب القيم الشخصية الدينية والنظرية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والجمالية السائدة لدى طالب كلية الملك خالد العسكرية، والتعرف على طبيعة العلاقة بين القيم الشخصية ومستوى الأداء العسكري، والتعرف على طبيعة العلاقة بين القيم الشخصية ومستوى الأداء الأكاديمي المرتفع، والتعرف على ترتيب القيم الشخصية لدى الطالب ذوي مستوى الأداء العسكري والأكاديمي المنخفض. وقد تم توزيع استبانة على عينة عشوائية بلغ عددها (328) طالب .

وقد توصلت الدراسة إلى تصدر القيم الدينية، السلم القيمي لدى أفراد العينة في جميع المستويات ووجود عالقة ارتباطية طردية بين القيم الشخصية ومستوى الأداء العسكري، ووجود عالقة ارتباط عكسية بين القيم الدينية ومستوى الأداء الأكاديمي، ووجود عالقة ارتباط طردية بين القيم النظرية ومستوى الأداء الأكاديمي، كما احتلت القيم الدينية الترتيب الأول لدى الطالب ذوي الأداء العسكري والأكاديمي المرتفع، تليها القيم الاجتماعية ثم السياسية ثم النظرية والاقتصادية فالجمالية، كما كان ترتيب القيم الشخصية لدى الطالب ذوي الأداء العسكري والأكاديمي المنخفض على النحو التالي: القيم الدينية القيم النظرية ، القيم الاجتماعية، القيم الاقتصادية، القيم السياسية، القيم الجمالية،

وقد أوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات حول دور التعليم والتدريب في كلية الملك خالد في غرس بعض القيم التي تناسب المجال العسكري عموماً والقيادي خاصة. وادرج أحد الاختبارات التي تقيس القيم الشخصية ضمن اختبارات القبول والتسجيل في الكلية، وزيادة الاهتمام بالبرامج والأنشطة اللامنهجية في الكلية ، والاستفادة من القيم الدينية التي مصدرها الدين الإسلامي .

-دراسة : محمد حسن محمد حمادات (2006):

وفى دراسة قام بها محمد حسين محمد حمادات بعنوان: "قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في 2006"، انطلق الباحث في هذه الدراسة من خلال تناوله دراسة قيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن وعالجتها بالترامهم الوظيفي هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الالتزام بقيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن، من وجهة نظر كل فئة بالأخرى، بالإضافة إلى تحديد مستوى الت ازمهم الوظيفي .استخدم الباحث في جمع المعلومات الاستبيان مع عينة طبقية عشوائية من مديريات التربية والتعليم، حيث بلغ حجم العينة من المديرين (296) مديرا و مديرة، وبلغ حجم العينة من المعلمين (620) معلما ومعلمة .وتوصلت الدراسة إلى أنه هناك فروق ظاهرة في درجة الالتزام بقيم العمل السائدة وفقا لمتغيرات الدارسة: الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، كما وقد أوضحت الدراسة أن هناك عالقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين درجة الالتزام بقيم العمل السائدة وبين مستوى الالتزام الوظيفي لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين، كما وأظهرت الدارسة وجود فروق ظاهرة في بعض مجالات الالتزام الوظيفي للمديرين من وجهة نظر المعلمين، وفقا لمتغيرات الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي ، كما أوصت الدراسة بتحديد عدد من الأسس والمعايير الفنية عند اختيار معلمي ومديري المدارس الثانوية على وجه الخصوص ، وتعميم تجربة المديرين والمعلمين المتميزين والملتزمين وظيفيا .وقد تم حورت أسئلة الدراسة على النحو التالي :ما درجة الالتزام بقيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن، من وجهة نظر كل فئة بالأخرى؟ ما مستوى الالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظر كل فئة بالأخرى ؟ هل توجد عالقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين درجة الالتزام بقيم العمل السائدة ومستوى الالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظر كل فئة بالأخرى؟ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن، من وجهة نظر كل فئة بالأخرى؟ وقد تم تغطية هذه الأسئلة بفصل نظري لكل متغير، حيث تناول الفصل الأول قيم العمل والذي تضمن مفهوم قيم العمل، م ارجل تطورها، أهدافها، أهميتها والفصل الثاني حول الالتزام الوظيفي والذي يضمن مفهوم الالتزام الوظيفي، أنماطه، خصائصه، العوامل المؤثرة فيه.

دراسة : محمد صالح الدين أبو العال (2009)

قام محمد صال الدين ابو العال بدراسة تحت عنوان "ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي - دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة - وقد ركزت الدراسة على التساؤل التالي: ما أثر مستوى ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي والأمن الوطني في قطاع غزة ؟ كما هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات ضغوط العمل لدى المدراء العاملين في وزارة الداخلية بقطاع غزة، وتحديد الولاء التنظيمي لديهم، والتعرف على العلاقة بين مستوى ضغوط العمل ودرجة الولاء التنظيمي للعاملين والتي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية وقد تمت الدراسة من خلال توزيع استبيان على عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (200) (مدير ب و ارة الداخلية ، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الولاء التنظيمي الأفراد مجتمع الدراسة من المدراء ظهر مرتفعاً جداً، وإن رغبة أفراد مجتمع الدراسة في بذل مزيد من الجهد لإنجاح العمل في الوزارة كان عالياً جداً، كما أن مستوى اهتمام أفراد مجتمع الدراسة بمستقبل وزارة الداخلية كان بدرجة عالية جداً، وشعور أفراد منهج الدراسة بالانتماء لوزارة الداخلية كان انتماء بدرجة عالية، ووجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستوى ص ارة الدور و غمو الدور وعبء العمل وبيئة العمل المادية والولاء التنظيمي عند أفراد مجتمع الدراسة، كما توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والولاء التنظيمي وعدم وجود فروق بين إجابات المبحوثين حول ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي لدى المدراء العاملين في وزارة الداخلية بقطاع غزة تعزى إلى متغيري الشخصية والوظيفة .وقد أوصت الدراسة بالتركيز على الب ارمج التدريبية والتطويرية في المجال الإداري والأمني والعسكري والتركيز على حملة الشهادات الجامعية في التوظيف لا سيما فئات المدراء، كما دعت إلى توزيع أعباء العمل على العاملين في الوزارة وخاصة فئة المدراء بطريقة منصفة ومتساوية والتعرف على وجود مشاكل نفسية أو ج سدية لدى المدراء من عدمه ومحاولة عالجها من قبل مختصين .وقد اعتمد الباحث على طر تساؤل عام فقط دون التطرق إلى أسئلة فرعية كما وقد قدم 3 فرضيات جاء كالتالي :

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية (0.05) بين مستوى ضغوط العمل، وبين درجة الولاء التنظيمي لدى المدراء العاملين في وزارة الداخلية بقطاع غزة.

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى صراع الدور وعلاقتها بضغط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي.

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين غمو الدور وعلاقته بضغط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي.

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأعباء الوظيفية وعلاقتها بضغط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي.

وقد قدم الباحث فصلين لكل متغير من متغيرات الدراسة، حيث جاء فصل بعنوان: ضغوط العمل والذي يتضمن: مفهوم ضغوط العمل، أنواعها، عناصرها، أثارها، إدارة ضغوط العمل، وفصل بعنوان: الولاء التنظيمي ويتضمن: مفهوم الولاء التنظيمي، مداخل نظرية، خصائص الولاء التنظيمي، أهميته والنماذج المفسرة للولاء التنظيمي.

- دراسة البادري (2018) :

هدفت الدراسة إلى معرفة قيم العمل السائدة و علاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من موظفي وزارة التربية و التعليم بسلطنة عمان، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (130) موظفا وموظفة في وزارة التربية و التعليم ، واستخدمت الدراسة استبانة تكونت من (50) فقرة توزعت على خمسة أبعاد من قيم العمل، وأخرى لقياس مستوى التوافق الميني، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستويات قيم العمل السائدة والتوافق الميني لدى موظفي الوزارة عالية، ووجود عالقة ارتباطية موجبة بين قيم العمل ومستوى التوافق المهني ، ووجود فروق في مستويات قيم العمل والتوافق الميني لصالح الإناث .

- دراسة: سناء حسن عماشة (2019) :

هدفت الدراسة الى التعرف على أهم قيم المواطنة التي ينبغي تحقيقها لدى طالبات جامعة الطائف، والتعرف على مستوى الطموح الأكاديمي لدى الطالبات، وطبيعة العالقة بين متغيري الدراسة الحالية من قيم المواطنة (الانتماء والولاء للوطن - التسامح - المسؤولية الاجتماعية - الحق و الواجبات) ومستوى الطموح ، ومعرفة دور الجامعة والمناخ الأكاديمي والمقررات الدراسية، وأداء وكفاءة أعضاء هيئة التدريس، والأنشطة الطلابية في تنمية قيم المواطنة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، بحيث تم اعداد مقاييس: أهم قيم المواطنة - تنمية قيم المواطنة بالجامعة - مستوى الطموح

الأكاديمي)، وتكونت عينة الدراسة من (300) طالبة من مختلف كليات جامعة الطائف (التربية الخاصة - رياض الأطفال - كلية العلوم - كلية الآداب) وجاءت النتائج توضح أنقيم المواطنة تنبئ بمستوى الطموح الأكاديمي مما يؤكد تأثير متغيرات الدراسة في تحفيز الطالبات وتنمية الطموح الأكاديمي والتفوق الدراسي لهن، وأن قيم الولاء والانتماء تأتبي بالمرتبة الأولى ثم الأمانة، الديمقراطية والمسؤولية الاجتماعية، ثم قيمة الحقوق والواجبات، التسامح وبالأخير تأتي قيمة الصدق، ووجود عالقة ارتباطية بين المتغيرات المناخ الأكاديمي والمقررات الدراسية، وأداء وكفاءة أعضاء هيئة التدريس، والأنشطة الطلابية (وقيم المواطنة).

ثالثاً: الإطار الميداني للدراسة :

أجاب هذا الجزء عن السؤالين الثالث والرابع وذلك من خلال الإجراءات المنهجية التالية :

(1) أداة البحث :

أداة البحث: قام الباحث بتطوير استبانة مكونة من جزأين، الأول تضمن بيانات أساسية تعريفية عن المستجيبين، أما الجزء الثاني يحتوي المقياس علي خمسة مجالات من قيم العمل والولاء نجملها في قيم الالتزام و الولاء للعمل، والذي يتكون من (10) فقرة، وقيم إتقان العمل وقد تكون من (7) فقرات، وقيم التعاون يتكون من (4) فقرات، والقيم الأخلاقية ويتكون من (5) فقرات، وقيم المعرفة والابتكار ويتكون من (7) فقرات. وقد تبني الباحث مقياس ليكرت الخماسي في بناء المقاييس النفسية (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة) وأعطيت لتلك التقديرات الأوزان النسبية التالية (5, 4, 3, 2, 1) علي الترتيب. واعتمد الباحث في صياغة فقرات الاستبيان علي ما تضمنه الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بمجال البحث.

صدق الأداة : للتحقق من صدق أداة البحث، قام الباحث بعرضها علي مجموعة من أساتذة كليات التربية في جامعات مختلفة، للتأكد من السالمة العلمية للأداة من حيث: المضمون والصياغة اللغوية، ودرجة تحقيقها للغر الذي صممت من أجله، وتم تعديل بعض الفقرات التي اتفقت حولها آراء المحكمين

ثبات الأداة : للتحقق من ثبات الأداة تم تطبيقها علي عينة استطلاعية من خارج العينة وضمن مجتمع البحث شملت 23 طالبا، وذلك لحساب معامل ثبات ألفا كرونباخ لأداة البحث ومحاورها الفرعية ، كما تم اختبار صدق الاتساق الداخلي بين محاور أداة البحث وبين الأداة ككل بحساب معامل ارتباط بيرسون. وجاءت النتائج كالتالي :

جدول (1) : معامل ثبات الفا ومعاملات الارتباط (الاتساق الداخلي) لأداة البحث ومحاورها الفرعية

المحاور	عدد الفقرات	الفا كرونباخ	1	2	3	4	5	6
قيم الالتزام والولاء للعمل	10	0.76	1					
قيم إتقان العمل	7	0.86	0.45	1				
قيم التعاون	4	0.71	0.42	0.44	1			
القيم الأخلاقية	5	0.70	0.41	0.41	0.42	1		
قيم المعرفة والابتكار	7	0.93	0.35	0.56	0.39	0.47	1	
الأداة ككل	33	0.92	0.64	0.78	0.69	0.70	0.83	1

يتضح من الجدول أن أداة البحث تتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة بالنسبة لجميع محاورها الفرعية، مما يعطي موثوقية في استخدامها، كما يشير الجدول إلي معاملات اتساق داخلي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) بين المحاور الفرعية للأداة من ناحية، وبينها وبين الدرجة الكلية للأداة من ناحية أخرى، مما يؤكد صالحية الأداة لقياس ما صممت من أجله .

(2) عينة البحث :

تم توزيع الاستبانة علي عينة عشوائية من طلبة المعهد العالي للاتصالات والمالحة قوامها 262 طالب، وتم استرجاع ما مجموعه 232 استبانة بنسبة %88.6 من إجمالي الاستبانات الموزعة، وبعد الفحص الأولي تم استبعاد 32 استبانة منها لعدم اكتمالها، وبذلك أصب عدد الاستبانات الصالحة للرصد ويبين الجدول(2) توزيع أفراد العينة حسب متغيرات البحث.

جدول (2) توزيع أفراد عينة البحث وفقا لمتغيرات الدراسة

نوع التخصص				المستوى الدراسي		النوع		المتغير البيان
المرحلة	الكمبيوتر	السنترالات	التراسل	الإناث	الأول	إناث	ذكور	العدد
65	38	42	55	94	106	81	119	
%32.5	%19.0	%21.0	%27.5	%47	%53	%40.5	%59.5	%
200								الإجمالي

(3) متغيرات البحث:

- المتغيرات المستقلة , وتضمنت ما يلي :
 - النوع (ذكور , وإناث)
 - نوع التخصص (التراسل، والسنترالات ، والكمبيوتر، والمالحة)
 - المستوى الدراسي (الأول ، والثاني)
- المتغير التابع : يتمثل في استجابة أفراد العينة علي محاور الاستبانة

(4) المعالجة الإحصائية :

- بعد تجميع الاستبانات تم تفرغها وفق برنامج (SPSS) ومعالجتها بالأساليب الإحصائية المناسبة وفقا لأسئلة البحث، حيث تم استخدام اختبارات " لتحديد دلالة الفروق طبقا لمتغيرات الدراسة) النوع والمستوى الدراسي، و نوع التخصص (، كما تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الوزني والانحراف المعياري للحكم على تقديرات عينة البحث .

• ولتحديد معيار الحكم علي استجابات أفراد العينة, تم تحديد طول الفئة بالمعادلة الأتية : القيمة العليا- القيمة الدنيا/عدد المستويات = $5 - 1 / 5 = 0.80$ ووفقا لهذه المعادلة تم اعتماد معيار الحكم علي تقديرات عينة البحث كما يلي :

- من 1.00-1.80 غير موافق بشدة
- من 1.81-2.60 غير موافق
- من 2.61-3.40 محايد
- من 3.41-4.20 موافق
- من 4.21-5.00 موافق بشدة

(5) نتائج الدراسة الميدانية (عرضها ومناقشتها)

- إجابة السؤال الثالث , وذلك من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري للاستجابات عينة الدراسة كما يلي :

(أ) مجال قيم الالتزام والولاء للعمل :

للتعرف علي مستويات قيم إتقان العمل فان الجدول (3) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لذلك المجال.

جدول (3) : نتائج استجابات العينة علي المحور الأول (المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمجال قيم الالتزام والولاء للعمل مرتبة ترتيبا تنازليا .

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1- الامتناع عن التدخين أثناء العمل	4.81	0.58	عالية جدا
2- انجاز تكاليف العمل في الوقت المحدد دون تأخر	4.80	0.46	
3- الحفاظ على أسرار العمل	4.72	0.57	عالية جدا
4- مراعاة أن يكون المظهر لائقا أثناء العمل	4.67	0.58	عالية جدا

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
5- الاهتمام بالحضور والانصراف في المواعيد المحددة للعمل	4.65	0.64	عالية جدا
6- عدم التغيب عن العمل إلا لظروف صعبة جدا	4.61	0.64	عالية جدا
7- الحرص على المنافسة الشريفة للحصول على ترقية في العمل	4.45	0.77	عالية جدا
8- الابتعاد عن كل الالتزامات الشخصية أثناء العمل	4.14	0.83	عالية جدا
9- تخصيص جزء كبير من التفكير للعمل	4.10	0.88	عالية
10- تأدية الأعمال الإضافية التي يتم التكليف بها	3.90	0.80	عالية
11- قيم الالتزام والولاء للعمل	4.49	0.38	عالية جدا

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام لمجال قيم الالتزام والولاء للعمل يعادل (4.49) أي بدرجة موافقة عالية جداً؛ وتفضيلاً على ذلك فإن فقرة «الامتناع عن التدخين أثناء العمل» حازت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 4.81 وبانحراف معياري يقدر بـ 0.58 وإن فقرة «إنجاز تكاليف العمل في الوقت المحدد دون تأخري» حازت على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 4.8 وبانحراف معياري بلغ 0.46، بينما حازت الفقرة «الحفاظ على أسرار العمل» على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ 4.72 وبانحراف معياري 0.57، وهكذا بالنسبة لبقية الفقرات «مراعاة أن يكون المظهر لائقاً أثناء العمل» و«الاهتمام بالحضور والانصراف في المواعيد المحددة للعمل» و«عدم التغيب عن العمل إلا لظروف صعبة جداً» و«الحرص على المنافسة الشريفة للحصول على ترقية في العمل» بمتوسطات حسابية بلغت على التوالي (4.61- 4.65- 4.67) و«الابتعاد عن كل الالتزامات الشخصية أثناء العمل» و«تخصيص جزء كبير من التفكير للعمل» و«تأدية الأعمال الإضافية التي يتم التكليف بها» فقد حازت على متوسطات حسابية بدرجة عالية وهي كالتالي (4.14 - 4.10 - 3.90) وبانحرافات معيارية بلغت على التوالي (0.83- 0.80- 0.88) ومن النتائج السابقة يتبين لنا أهمية دراسة مقرر قيم العمل والولاء بالمعهد لما لها من تأثير إيجابي في تكوين الشخصية المتكاملة للطالب الجامعي.

(ب) مجال قيم إتقان العمل :

للتعرف علي مستويات قيم إتقان العمل فان الجدول (4) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لذلك المجال.

جدول (4) : نتائج استجابات العينة علي المحور الثاني (المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمجال قيم إتقان العمل مرتبة ترتيبا تنازليا)

الفرقات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
11- تأدية العمل بإتقان دون اشتراط التقدير مسبقا	4.75	0.68	عالية جدا
12- إنهاء الأعمال في المواعيد المحددة دون أخطاء	4.51	0.65	عالية جدا
13- بذل قدر كبير من الطاقة لانجاز الأعمال بدقة عالية	4.49	0.68	عالية جدا
14- السعي إلى تحقيق أهداف المؤسسة	4.49	0.65	عالية جدا
15- المبادرة في التخطيط للأعمال	4.43	0.67	عالية جدا
16- التفكير في أفضل الطرق التي تقلل من تكاليف أداء العمل	4.38	0.72	عالية جدا
17- التركيز على أداء العمل فقط دون أية أنشطة أخرى قد تؤثر على العمل	4.17	0.84	عالية
18- قيم اتقان العمل	4.43	0.46	عالية جدا

أظهرت النتائج أن تقديرات أفراد عينة البحث لمجال قيم إتقان العمل جاءت بدرجة عالية جدا ويعزي ذلك الي أن هناك ثمة اهتمام ملحوظ بقيم اتقان العمل بمقرر قيم العمل والولاء الذي يدرس لطلبة المعهد , إدراكا لأهميتها في تنمية القيم الايجابية لدي الطلبة بصفة عامة. وتنمية قيم العمل والولاء لدي طلبة المعهد بصفة خاصة , حيث يتضح من الجدول السابق أن المتوسط

العام لمجال إتقان العمل يعادل (4.43) أي بدرجة موافقة عالية جداً؛ وتفصيلاً علي ذلك فإن فقرة «تأدية العمل بإتقان دون اشتراط التقدير مسبقاً» حازت علي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 4.57 وبانحراف معياري بلغ 0.68، كما حازت الفقرة «إنهاء الأعمال في المواعيد المحددة دون أخطاء» علي المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 4.51 وبانحراف معياري 0.65. وبالنسبة لبقية الفقرات «بذل قدر كبير من الطاقة لإنجاز الأعمال بدقة عالية» «والسعي الي تحقيق أهداف المؤسسة» «والمبادرة في التخطيط للأعمال» «والتفكري في أفضل الطرق التي تقلل من تكاليف أداء العمل» فقد بلغت متوسطاتها الحسابية علي التوالي (4.49-4.38-4.43) وبدرجات موافقة عالية جداً. أما الفقرة «التركيز علي أداء العمل فقط دون أية أنشطة أخرى قد تؤثر علي العمل» فقد حازت علي متوسط حسابي ذي موافقة عالية 4.17 وبانحراف معياري 0.48

(ج) مجال قيم التعاون :

للتعرف علي مستويات قيم التعاون فإن الجدول (5) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات ذلك المجال

جدول (5) : نتائج استجابات العينة علي المحور الثالث (المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمجال قيم التعاون مرتبة ترتيباً تنازلياً)

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
18- تبادل الخبرات المهنية مع زملاء العمل دون تردد	4.48	0.67	عالية جداً
19- تقبل أفكار الزملاء في العمل بارتياح	4.37	0.69	عالية جداً
20- المبادرة في تقديم المشورة للزملاء في مجال العمل	4.35	0.72	عالية جداً
21- الاهتمام بأمور الزملاء في العمل كالاهتمام بالأمور الشخصية	3.63	1.13	عالية
قيم التعاون	4.21	0.59	عالية جداً

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام لمجال قيم التعاون يعادل (4.21) أي بدرجة أهمية عالية جدا باستثناء فقرة واحدة؛ حيث أن اغلب فقرات المجال ذات أهمية عالية جدا، فقرة «تبادل الخبرات المهنية مع زملاء العمل دون تردد» ذات المتوسط الحسابي 4.48 وانحراف معياري 0.67 حازت علي المركز الأول ، والفقرة «تقبل أفكار الزملاء في العمل بارتياح» حازت علي المركز الثاني بمتوسط حسابي بلغ 4.37 وانح ارف معياري 0.69. كذلك الحال بالنسبة للفقرة «المبادرة في تقديمي المشورة للزملاء في مجال العمل» والتي حازت علي المركز الثالث بمتوسط حسابي بلغ 4.35 وانح ارف معياري 0.72 أما فقرة «الاهتمام بأمور الزملاء في العمل كالاهتمام بالأمور الشخصية» فقد حازت علي المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 3.63 وانح ارف معياري 1.31 .

(د) مجال القيم الاخلاقية :

للتعرف علي الفقرات الأكثر موافقة في مجال القيم الاخلاقية؛ فإن الجدول (6) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال القيم الأخلاقية.

جدول (6) : نتائج استجابات العينة علي المحور الرابع (المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمجال القيم الاخلاقية مرتبة ترتيبا تنازليا)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجات الموافقة	الفقرات
0.63	4.59	عالية جدا	22- الهدوء واللباقة أثناء أداء العمل
0.63	4.58	عالية جدا	23- الابتسام أثناء التعامل مع عملاء المؤسسة
0.63	4.55	عالية جدا	24- الوضوح في التعامل مع عملاء المؤسسة
0.73	4.52	عالية جدا	25- الابتعاد عن الطرق غير القانونية في العمل لأي سبب كان
0.65	4.50	عالية جدا	26- التحلي بالصبر عند التعامل مع العملاء مهما كانت تصرفاتهم .
0.69	4.45	عالية جدا	27- القيام بحل مشكلات العمل عن طريق التشاور والديمقراطية
0.69	4.45	عالية جدا	28- تأدية العمل بطريقة يشعر فيها الآخرون بان الجميع في خدمتهم
0.45	4.52	عالية جدا	القيم الأخلاقية

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام لمجال القيم الاخلاقية يعادل (4.52) أي بدرجة موافقة عالية جداً؛ كما أن اغلب فقرات المجال ذات موافقة عالية جداً ففقرة «الهدوء واللباقة أثناء أداء العمل» حازت علي المرتبة الأولى بمتوسط بلغ 4.59 وبانحراف معياري يقدر ب 0.63 وفقرة «الابتسامه أثناء التعامل مع عملاء المؤسسة» حازت علي المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 4.58 وبانحراف معياري يقدر ب 0.63 كما حازت الفقرة «الوضوح في التعامل مع الآخرين في المؤسسة» علي المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ 4.55 وبانحراف معياري يقدر ب 0.63 وفقرة «الابتعاد عن الطرق غير القانونية في العمل ألي سبب كان» حازت علي المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ 4.52 وبانحراف معياري يقدر ب 0.73 ، بينما فقرة «التحلي بالصبر عند التعامل مع العملاء مهما كانت تصرفاتهم» حازت علي المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ 4.50 وبانحراف معياري يقدر ب 0.65 و «القيام بحل مشكلات العمل عن طريق التشاور والديمقراطية» حازت علي متوسط حسابي بلغ 4.45 وبانحراف معياري يقدر ب 0.69 مما يجعلها في المرتبة السادسة، وفقرة «تأدية العمل بطريقة يشعر فيها الآخرون بأن الجميع في خدمتهم» حازت علي المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 4.45 وبانحراف معياري يقدر ب 0.69.

(هـ) مجال قيم المعرفة والابتكار :

يوضح الجدول (7) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لفقرات مجال قيم المعرفة والابتكار

جدول (7): نتائج استجابات العينة علي المحور الخامس (المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمجال قيم المعرفة والابتكار مرتبة ترتيباً تنازلياً)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	درجة الموافقة
0.66	4.50	29- السعي لتأهيل والتقدم إلى أعلى المستويات	عالية جدا
0.68	4.49	30- الالتزام بثقافة النظم والقوانين العامة والخاصة بالمؤسسة	عالية جدا
0.63	4.47	31- متابعة التطورات في مجال العمل	عالية جدا
0.70	4.46	32- اطلاع المسؤولين في العمل على الأفكار الجديدة التي يتم التوصل إليها لخدمة العمل	عالية جدا
0.69	4.30	33- تجربة الأفكار الجديدة في المؤسسة	عالية جدا
0.50	4.44	قيم المعرفة والابتكار	عالية جدا

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام لمجال قيم المعرفة والابتكار يعادل (4.44) أي بدرجة موافقة عالية جداً؛ كما أن أغلب فقرات المجال ذات موافقة عالية جداً، ففقرة «السعي للتأهيل والتقدم إلى أعلى المستويات» حازت علي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 4.50 وبانحراف معياري يقدر ب0.66 بينما فقرة «الالتزام بثقافة النظم والقوانين العامة والخاصة بالمؤسسة» حازت علي المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 4.49 وبانحراف معياري يقدر ب0.68، بينما فقرة «متابعة التطورات في مجال العمل» حازت علي المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ 4.47 وبانحراف معياري يقدر ب0.63 أما فقرة «إطلاع المسؤولين في العمل علي الأفكار الجديدة التي يتم التوصل إليها لخدمة العمل» فقد حازت علي المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ 4.46 وبانحراف معياري يقدر ب0.70 أما فقرة «تجربة الأفكار الجديدة في المؤسسة» فقد حازت علي المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ 4.30 وبانحراف معياري يقدر ب0.69

أظهرت نتائج السؤال الثالث ارتفاع مستوى قيم العمل لدى طلبة المعهد العالي للاتصالات والملاحة بدولة الكويت ، ويمكن تفسير ارتفاع قيم العمل لدى الطلبة نتيجة لتأثير دراسة مقرر قيم العمل والولاء بالمعهد . وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة البادري (2018) والتي أشارت الي أن مستوى قيم العمل مرتفع جدا لدى أفراد عينة البحث بمدينة تعز ، ودراسة فرحان (2004) والتي أظهرت أيضا توافر قيم العمل لدى أفراد عينة الدراسة.

(5) إجابة السؤال الرابع ، وذلك من خلال حساب (test-t) للمتغيرات التالية :

• النوع (ذكور - إناث) :

جدول (8) نتائج اختبار (ت) لتحديد دلالة الفروق طبقا لمتغير النوع

محاور الأداة	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	القرار
الأداة ككل	ذكور	119	4.42	0.453	10.812	0.241	غير دالة
	إناث	81	3.85	0.426			

أشارت النتائج إلي عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات افراد العينة ، وفقا لمتغير النوع ، بالنسبة لجميع محاور الأداة ، ويمكن تفسير ذلك في ضوء اتفاق رؤية طالب وطالبات المعهد حول دور دراسة مقرر قيم العمل والولاء في تنمية قيم العمل والولاء و المواطنة لديهم .

• نوع التخصص : (التراسل، والسنترالات، والكمبيوتر، والملاحة)

جدول(9) : نتائج اختبار (ت) لتحديد دلالة الفروق طبقا لمتغير التخصص العلمي

محاور الأداة	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	القرار
الأداة ككل	التراسل	55	4.22	0.426	10.211	0.254	غير دالة
	السنترالات	42	3.89	0.434			
	الكمبيوتر	38	3.75	0.421			
	الملاحة	65	4.25	0.465			

أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات افراد العينة ، وفقا لمتغير التخصص العلمي بالنسبة لجميع محاور الأداة ،ويمكن أن يعزى ذلك إلي اتفاق الطلبة في تخصصات المعهد المختلفة حول دور مقرر قيم العمل والولاء في تنمية هذه القيم لديهم .

• المستوي الدراسي : (الاول ، والثاني)

جدول (10) : نتائج اختبار (ت) لتحديد دلالة الفروق طبقا لمتغير المستوي الدراسي

محاو الأداة	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	القرار
الأداة ككل	الأول	106	3.71	0.427	3.521	0.249	غير دالة
	الثاني	94	4.21	0.448			

أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة ، وفقا لمتغير المستوي الدراسي ، بالنسبة لجميع محاور الأداة ، وتعزى هذه النتيجة إلي أن طلبة المعهد بجميع مستوياتها يعيشون ظروف متماثلة، وقاموا بدراسة نفس المقرر حيث تم إجراء الاستبانة بعد دراسة المقرر لكال من المستويين ، الفرق في ذلك بين مستوي دراسي وآخر .

(6) ملخص نتائج الدراسة الميدانية :

• تشير نتائج الدراسة الميدانية إلي أن درجة موافقة طلبة المعهد علي مدي تأثير مقرر قيم العمل و الولاء في تنمية قيم العمل والمواطنة والولاء لديهم جاءت عالية جدا بالنسبة لجميع مجالات قيم العمل، ويؤكد ذلك علي أهمية مقرر قيم العمل والولاء في تنمية تلك القيم لدي طلبة المعهد .

• كما تشير نتائج الدراسة الميدانية إلي عدم وجود تأثير الاختلاف النوع أو المستوي الدراسي أو نوع التخصص في تقديرات عينة الدراسة .

(7) الاطار المستقبلي للدراسة :

أجاب هذا الجزء عن السؤال الخامس للدراسة حيث خلصت الدراسة الي عديد من النتائج لعل من أهمها :

- يعتبر مفهوم قيم العمل والولاء من الموضوعات المتجددة، التي هي بحاجة الي مزيد من البحث .

- تنحصر قيم العمل والولاء في ممارسة الحقوق وأداء الواجبات .

- المواطن الصالح هو الذي يؤدي واجباته قبل المطالبة بحقوقه .
- يحتاج المعهد إلي مزيد من الاهتمام بدراسة مقرر قيم العمل والولاء بزيادة عدد الساعات المخصصة لدراسة هذا المقرر وذلك لأهميته الكبيرة في تنمية قيم العمل والولاء والمواطنة لدي طالب المعهد في الحاضر والمستقبل.

المراجع :

أولا : المراجع العربية :

- ابو العال ، محمد صلاح الدين (2009) ، ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي، دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، غير منشورة.
- البادري، سعود بن مبارك (2018) ، قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني الإداري لدى عينة من موظفي وزارة التربية بسلطنة عمان. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة قابوس (2-3) ، 412-413 .
- حسن محمد حسان، وآخرون: (2004) ، التربية وقضايا المجتمع المعاصرة، سلسلة علم اجتماع التربية، الكتاب الثاني، العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة،
- النومس ، سعد فهد (2010) ، قيم العمل والولاء ، المعهد العالي للاتصالات والملاحة بدولة الكويت .
- حمادات ، محمد حسن محمد (2006) ، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، ط 1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- حمادات، محمد حسن (2008) ، قيم العمل لدى المديرين والمعلمين في الأردن وعلاقتها بالالتزام الإداري دراسات تربوية ونفسية، 12 (3) ، -344 . 358
- سعود بن مبارك البادري وآخرون (2015) ، قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ،المركز الوطني للتوجيه المهني ، وزارة التربية والتعليم ، سلطنة عمان .
- زاهر، ضياء الدين (1991) ، القيم في العملية التربوية. القاهرة: مركز الكتاب للنشر .
- سعداوي، محمد عبدالله (1998) ، العلاقة بين قيم العمل والجوانب الشخصية لدى موظفي خدمات العملاء بمطار الملك عبدالعزيز والملك خالد بالخطوط الجوية العربية السعودية (رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى ، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

- الشايب، خولة (2016) ، قيم العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة بالجزائر، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية 26(1) ، 383 ، 404 .
- الشرايدة، هيام ، غرايبة ، مازن(1994) ، القيم التربوية والوطنية والسياسية في مناهج اللغة العربية للصفين الأول والخامس الأساسيين " مؤتة للبحوث والدراسات ، المجلد التاسع ، العدد الثالث .
- العبيدي، عبد المالك غالب (2010) ، قيم العمل و علاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي القطاعين العام والخاص في مدينة تعز دراسة مقارنة رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة تعز، الجمهورية العربية اليمنية.
- طاهر عبد الحكم ، (1986) ، الشخصية الوطنية لمصر ، دار الفكر للدراسات والنشر والتوزيع ، القاهرة .
- عادل بن عبد الله العوضى ، فايضة بن عبد الله العوضى (2005) ، قيم العمل والولاء ، دار ابن النفيس ، (ط) ، الكويت .
- عبد الله، نجلاء محمود (1992)، القيم التنظيمية للمديرين في الجهاز الحكومي القطري وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة تحليلية (رسالة ماجستير غير منشورة ،الجامعة الأردنية عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.
- عبد الودود مكرم(2004) الإسهامات المتوقعة للتعليم الجامعي في تنمية قيم المواطنة مجلة مستقبل التربية العربية، المكتب الجامعي - الإسكندرية ، مج 10 ، ع.33
- العطاس، عبد الله أحمد (2009) فسائل الدم وقيم العمل والتوافق المهني لدى العاملين في مجموعة من الوظائف المهنية في مدينة مكة المكرمة رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- عطية والعاجز(1993) - القيم وطرق تعلمها وتعليمها - الجامعة الاسلامية بغزة .
- عماشة ، ثناء حسن (2019) ، دراسة استطلاعية لإسهامات جامعة الطائف في تنمية قيم المواطنة لدى الطالبات وأثر هذه القيم في مستوى طموحهن الأكاديمي. المجلة العربية للتربية النوعية ، مج 3 ، ع 10.
- العمري ، عوض بن سعيد ، (2003)، القيم الشخصية وعلاقتها بمستوى الأداء لدى طالب الكليات العسكرية، دراسة تطبيقية على طالب كلية الملك خالد العسكرية، إشراف: متعب

- الشلهوب، مذكرة لنيل درجة الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، غير منشورة.
- غسانى، أمل عبدالرحمن (1985) ، القيم المهنية للأشخاص العاملين في الحقول الطبية والهندسية والتعليمية فى منطقة. بحث غير منشور، كلية التربية بجامعة الأردن، عمان.
- فرحان، محمد عبدالعزيز (2004) ، مفهوم العمل وقيمه لدى العامل اليمني فى القطاع العام. بحث غير منشور، وزارة الثقافة والسياحة، صنعاء، الجمهورية العربية اليمنية.
- منصور، منار بنت أحمد (2018) ، قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 167 (1) ، 318-332

ثانيا : مراجع باللغة الانجليزية :

- Mintrop, H. (2003). The old and New Face of Civic Education: Expert, Teacher, and Student Views. European Educational Research Journal (2): 446-454 .
- Shaffer.L.F., and E.J. Shoben, Jr :the Psychology of Adjustment, - Boston, Houghton Mifflin Company. 1956 ,
- Szilagy.A.D Wallace, M.J.(1987) Organizational : Behavior and performance.London.Scott, Foresman and Company. -Sarsch banks: Ethics and values in social work 2th ed . palgrave - press, new York,2001,p8 .