

تاريخ النشر : 28 - 03 - 2019

تاريخ القبول : 23 - 01 - 2019

تاريخ الإرسال : 11 - 06 - 2018

قيم العمل في ظل متغيري الخبرة و الرتبة المهنية - دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بولاية بشار-

رفاف عبد القادر، جامعة وهران2.

أ/د مزبان محمد جامعة وهران2.

ملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى قيم العمل لدى عمال المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بولاية بشار، على ضوء متغيري الخبرة المهنية و الرتبة المهنية. و لغرض تحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق مقياس قيم العمل لاعتماد علام و ذلك بعد التأكد من صدقه و ثباته. و قد طبق على عينة قوامها (50) عاملا. وأسفرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق في قيمة الاقتصادية و القيمة الاجتماعية و قيمة الانتماء للعمل ترجع لمتغير الخبرة، و لم تكن فروق ترجع لمتغير الخبرة في قيمة الفخر بالعمل و قيمة السعي للتقدم و قيمة الدافعية للإنجاز. كما وجدت فروق ترجع لمتغير الرتبة المهنية في قيمة الفخر بالعمل و القيمة الاقتصادية و القيمة الاجتماعية و قيمة الدافعية للإنجاز و قيمة الانتماء للعمل ، كما لم تظهر فروق في قيمة السعي للتقدم لمتغير الرتبة المهنية. و أظهرت النتائج وجود فروق في القيمة الاقتصادية و القيمة الاجتماعية و قيمة الدافعية للإنجاز و قيمة الانتماء للعمل ترجع للتفاعل بين متغيري الخبرة و الرتبة المهنية، إلا قيمة الفخر بالعمل و قيمة السعي للتقدم.

الكلمات المفتاحية: قيم العمل، الخبرة المهنية، الرتبة المهنية

Abstract:

The goal of this study is to identify the differences in the workers' work values in Bechar's National Establishment for Industrial Vehicles, in light of professional experience and professional rank variables. In order to achieve the aim of this study, a measure of work values was applied to a sample of (50) workers, in addition to the adoption of the mark after verifying its validity and stability. The findings shows that there are differences in, economic, social and belonging work values due to the variable experience, and there were no differences in work pride, promotion and the motivation achievement value due to the variable experience. Moreover, there are also differences in the value of work pride, economic, social, motivation achievement and belonging work values due to the professional rank variable, and there were no differences in the promotion pursuit value due to the professional grade variable. The results showed differences in economic, social, motivation achievement and belonging work values due to the interaction between the experience and professional rank variables, and there were no differences in the work pride and promotion values due to interaction.

Keywords: Work values, Professional experience, Professional level.

مقدمة:

إن تحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي، ورفع المستوى المعيشي لأفراد المجتمع يستلزم العمل الجاد والمتواصل، لحشد الطاقات والموارد المتاحة، وتوزيعها على مجالات الإنتاج المختلفة بما يعود على الأفراد والمجتمع ككل بأقصى المنافع الاقتصادية والاجتماعية. و هنا يأتي دور الإدارة الحاسم فعلها يقع العبء الأكبر من مسئولية إحداث التقدم للمجتمع في جميع المجالات، حيث يرى (Drucker, 1974) إن التنمية الاقتصادية والاجتماعية تعني قبل كل شيء الإدارة. إن معظم مشكلات الدول النامية ناتجة من النقص في قدرات العنصر البشري وهذا النقص تتضح خطورته في مواجهة النمو الواسع في مهام الجهاز الإداري وتحواله إلى جهاز إدارة تنمية في معظم الدول. وتأسيسا على ذلك اتجهت الأنظار نحو دراسة الفرد وسلوكه ودوافعه وقيمه واتجاهاته في أثناء العمل. (عبد القادر إنويجي عبد الحفيظ البدري، 2002، 379)

و تعتبر قيم العمل جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح، كما أن قيم العمل تعطي شعورا بالتوجهات المشتركة لكل العاملين وتعد مؤشرات لتصرفاتهم اليومية (محمد حسن محمد حمادات، 2006، 36) ولما اكتست قيم العمل هذه الأهمية باعتبارها مؤشرا لسلوك العامل أثناء العمل، فإن الخبرة المهنية ذات أهمية هي الأخرى في تحديد هذه القيم وذلك من خلال التأثير فيها بالسلب أو الإيجاب. كما يشير في هذا الصدد بوقلجة غيات (2003)، بأن للخبرة المهنية أثرا في تحديد قيم الفرد واتجاهاته نحو العمل، فالفرد الذي لاحظ في حياته المهنية أن العمل هو السبيل الوحيد إلى الترقية والرفع من الحالة المادية، يؤدي به إلى الجد والعمل من أجل تحقيق أهدافه. أما في الحالات التي لا تعطي أهمية لجهد العامل وتفانيه في العمل والاعتماد على المحسوبية والعشائرية، فإن ذلك يؤدي إلى التأثير على قيم العمل ومفهومه ودوافعه (رفاف عبد القادر، 2008، 26) وتعتبر الرتبة المهنية من بين المتغيرات الأساسية في المنظمات، بحيث يتم من خلالها تصنيف العمال إلى رتب حسب مستواهم الدراسي وخبرتهم المهنية، فالرتب المهنية تختلف باختلاف الوظائف والأنشطة والمهام التي يقوم بها العمال، فالإطارات هم الذين يعنون قمة الهرم التنظيمي من حيث السلطة والمسؤولية، يليهم المساعدون ثم المنفذون، بحيث يلعب المساعدون دور الوسيط بين الإطارات الذين يمثلون الإدارة عامة والمنفذون الذين يتمركزون في قاعدة الهرم التنظيمي.

1- الإشكالية:

من خلال ما جاء في مقدمة الدراسة يمكن طرح التساؤل التالي:

" هل توجد فروق في قيم العمل لدى عمال المؤسسة محل البحث تعزى إلى متغيري الخبرة والرتبة المهنية ؟ "

2 - الفرضيات:

جاعت الفرضية العامة للدراسة للإجابة عن التساؤل العام للدراسة، وهي كالاتي:

" توجد فروق في قيم العمل لدى العمال محل الدراسة تعزى لخبرتهم ورتبهم المهنية."

3- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في معرفة الفروق في قيم العمل لدى عمال المؤسسة محل الدراسة و كذا توجهاتهم القيمية، مما يساعد إدارة المؤسسة في فهم و تفسير بعض السلوكيات الخاصة بالعمال.

4- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن الفروق في قيم العمل لدى العمال محل الدراسة، و ذلك من خلال خبرتهم و درجاتهم المهنية

5- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

- **قيم العمل:** هي ما يقيسها مقياس قيم العمل لاعتماد علام، و هي الدرجة التي يتحصل عليها أفراد عينة البحث من خلال هذا المقياس.

- **الخبرة المهنية:** هي عدد السنوات التي قضاها العامل في منصب عمله، و المعيار الذي تم الاستناد إليه في تقسيم متغير الخبرة هو عدد سنوات الخدمة التي قضاها العامل في منصب عمله، بحيث تم تقسيمها إلى مستويين و هما:
أ- أقل من خمس سنوات.

ب- ستة سنوات فأكثر.

- **الرتبة المهنية:** هي الرتبة التي تعطىها المؤسسة محل الدراسة للعامل و تنصبه فيها على أساس المستوى التعليمي المتحصل عليه و الخبرة، و تنقسم الرتبة المهنية إلى ثلاثة مستويات و هي كالآتي:
أ- الإطار: و هو أعلى رتبة في الهرم التنظيمي، و الحاصل على شهادة جامعية.

ب- المساعد: و هو يلي الإطار من حيث الرتبة، و هو حاصل على شهادة التعليم الثانوي، و شهادة التكوين المهني ج/المنفذ: و هو آخر رتبة مقارنة بالإطارات و المساعدين، و هو حاصل على شهادة التعليم المتوسط، و شهادة التكوين المهني.

الإطار النظري

1- قيم العمل:

1-1- تعريف قيم العمل:

لقيم العمل عدة تعاريف من بينها ما يلي:

عرفها *فلكس (Felix,1984)* بأنها مجموعة مبادئ مدونة أو غير مدونة تأمر و تنهى عن سلوكيات معينة تحت ظروف معينة، و هي انعكاس للقيم التي يتخذها الفرد معايير تحكم سلوكه. (محمد حسن حمادات، 2006، 32)

و عرفها *المصري (1986)* بأنها مجموعة القواعد و الأسس التي يجب على المهني التمسك بها و العمل بمقتضاها ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس، ناجحاً في مهنته ما دام قادراً على اكتساب ثقة زبائنه و المتعاملين معه من زملاء و رؤساء و مرؤوسين. (محمد حسن حمادات، 2006، 32)

و عرفها *طراونه (1990)* بأنها مجموعة من المبادئ و المعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، و ترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ و ما هو صواب في موقف معين. (محمد حسن حمادات، 2006، 32)

من خلال التعاريف السابقة نستنتج بان مفهوم قيم العمل يختلف من باحث لآخر إلا أنهم يتفقون على أن قيم العمل هي عبارة عن :

- مجموعة من القواعد و المبادئ و المعايير المتعلقة بالعمل.
- تعتبر بمثابة الموجه لسلوك العامل في العمل.

1-2- أهمية قيم العمل: إن قيم العمل هي الأساس في أي ثقافة تنظيمية، و هي جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح، كما أن قيم العمل تعطي شعورا بالتوجهات المشتركة لكل العاملين و تعد مؤشرات لتصرفاتهم اليومية، و علاوة على ذلك فان المنظمة تحصل بلا شك على قوة كبيرة من خلال وجود قيم عمل مشتركة، إذ سيكون الموظفون على معرفة بالمعايير التي يجب عليهم الالتزام بها، و من تم سوف تكون لهم القدرة على اتخاذ قرارات تدعم هذه المعايير، و من خلال هذه القيم سوف يشعرون بأهميتهم في المنظمة و سوف تثار دافعيتهم لان الحياة في المنظمة سوف تصبح ذات معنى بالنسبة لهم، أي أنها تؤدي إلى خلق شعور بالهوية بالنسبة للأفراد العاملين في المنظمة، و تصبح قيم العمل حقيقية في عقول عدد كبير منهم (محمد حسن محمد حمادات، 2006، 36)

1-2- مقياس قيم العمل: لقيم العمل عدة مقاييس، و من بينها مقياس قيم العمل الذي أعده اعتماد علام و الذي يتكون من (72) فقرة موزعة على ثمان مقاييس فرعية، بحيث يحتوي كل مقياس فرعي على (9) فقرات، و أبعاد قيم العمل محل الدراسة هي (قيمة الفخر بالعمل، قيمة الاندماجية في العمل ، قيمة أفضلية، العمل القيمة الاقتصادية للعمل، القيمة الاجتماعية للعمل، قيمة السعي للترقي، قيمة الدافعية للانجاز، قيمة الانتماء للعمل)(اعتماد علام، 2007، 48)

2- الخبرة المهنية:

حسب قاموس /كسفورد الحديث (2010) فإن الخبرة تعني :الأشياء التي قمت بها، المعرفة أو المهارة التي تحصل عليها من رؤية أو القيام بشيء: نحن جميعا نتعلم من الخبرة. (Dictionary ,2010,p 279 Oxford)

و تعتبر الخبرة المهنية من بين المصادر الهامة في ترسيخ بعض القيم، و توجيهها الوجهة الصحيحة، و يرى بوفلجة غيات في هذا الصدد (2015)، بأن للخبرة المهنية اثرا في تحديد قيم الفرد و اتجاهاته نحو العمل، فالفرد الذي لاحظ في حياته المهنية أن العمل هو السبيل الوحيد إلى الترقية و الرفع من الحالة المادية، يؤدي به إلى الجد و العمل من اجل تحقيق أهدافه. أما في الحالات التي لا تعطي أهمية لجهود العامل و تقانيه في العمل و الاعتماد على المحسوبية والعشائرية، فان ذلك يؤدي إلى التأثير على قيم العمل و مفهومه و دوافعه (بوفلجة غيات، 2015، 24)

3- الرتبة المهنية:

تأتي الرتبة المهنية من خلال التصنيف المهني الذي تضعه المؤسسات في قوانينها الداخلية، وغالبا ما تقوم المؤسسات الوطنية بالتصنيف على أساس الرتب التالية:

أ- الإطار: ظهر مصطلح إطار في الثلاثينيات من القرن العشرين للإشارة إلى العمال النشطين الذين لديهم مستويات عالية من التعليم و الدخل. و هم " أجراء يمارسون، من خلال تفويض رئيس المؤسسة، وظيفة مبادرة أو مسؤولية"، الأمر الذي يتطلب "الكفاءة و التقنية"، لضمان تنظيم أو مراقبة أو حتى تنفيذ وظيفة معينة.(Gilles Ferréol,2004,p8)

ب- المساعد: هو أجبر موهوب يمتلك قدرات شخصية و تقنية تؤهله لممارسة مستوى معين من القيادة و المسؤولية ، و هو مسؤول عن إقامة الاتصال بين الإطارات و العمال المنفذين، و عادة ما يقابل موقع عون التحكم، رئيس الفريق (Gérard Dion,1975,p513)

ج- المنفذ: جميع الأشخاص العاملين، بمن فيهم الذين يتدربون في أي فرع من فروع النشاط الاقتصادي و يشمل ذلك موظفي الإنتاج، الذين يؤدون واجبات أخرى غير الواجبات الإشرافية أو الاستشارية أو الإدارية، و بصورة عامة جميع الذين يساهمون في استخراج أو تصنيع السلع التي تنتجها المنشأة أو تقديم خدمات خاصة بالمنظمة (Gérard Dion,1975,p525)

الإطار الميداني:

1- الإجراءات المنهجية للدراسة:

1-1 -1 منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي و التحليلي، بحيث تم وصف و تحليل النتائج المتوصل إليها.
 1-2 -1 مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع عمال المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بولاية بشار، الإطارات و المساعدين و المنفذين. وتألّف مجتمع الدراسة من (59)، موزعين كالتالي: (14 إطار، 14 مساعد، 31 منفذ).
 1-3 -1 عينة الدراسة: تم سحب أفراد العينة من مجتمع الدراسة بطريقة مقصودة و هذا يندرج ضمن المعاينة المقصودة، بحيث تم توزيع الاستبيان على جميع عمال المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بولاية بشار، و تم استرجاع (50) استبياناً من أصل (59) استبياناً، أما باقي الاستبيانات الغير مسترجعة (9) استبيانات ، فقد كان أصحابها في عطلة ، ومنهم من كان في تريض خارج المؤسسة. و الجدول رقم (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة في المؤسسة محل البحث وفقاً للمتغيرين المستقلين.

الجدول رقم (1): توزيع أفراد العينة على المتغيرين المستقلين

المتغيرات المستقلة	التكرارات	النسبة المئوية
الرتبة المهنية	إطار	14
	مساعد	14
	منفذ	22
	المجموع	50
الخبرة المهنية	اقل من 5 سنوات	14
	أكثر من 6 سنوات	36
	المجموع	50

1-4 - أداة الدراسة:

أ- **وصف أداة الدراسة:** لتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم استخدام مقياس قيم العمل لاعتماد علام، و هذا راجع إلى كثرة استعماله في مجال البحوث الاجتماعية، و من بين الدراسات التي طبق فيها هذا المقياس، دراسة اعتماد محمد علام و آخرون (1994) حول "التحولات الاجتماعية و قيم العمل في المجتمع القطري"، و دراسة اعتماد محمد علام و آخرون (2007) حول "قيم العمل الجديدة في المجتمع المصري".

و يتكون هذا المقياس من (72) عبارة موزعة على ثمانية مقاييس فرعية و كل مقياس فرعي تقيسه (9) عبارات، و قد تم عرض تعريفاتها الإجرائية سابقا، أما المقاييس الفرعية لمقياس قيم العمل هي؛ (مقياس الفخر، مقياس الاندماجية في العمل، مقياس أفضلية العمل، مقياس القيمة الاقتصادية، مقياس القيمة الاجتماعية، مقياس السعي إلى الترقى، مقياس الدافعية للإنجاز، مقياس الانتماء للعمل)

ب- صدق مقياس قيم العمل:

▪ **صدق الاتساق الداخلي:** للتأكد من صدق مقياس قيم العمل، تم استخدام صدق الاتساق الداخلي، بحيث تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس و الدرجة الكلية للمقياس، و ذلك لغرض حذف الأبعاد ذات الارتباط السالب و الاحتفاظ بالأبعاد ذات الارتباط الموجب بالدرجة الكلية للمقياس؛ أي التي تفوق (0.01) بغض النظر عن مستوى الدلالة (0.05). و جاءت النتائج كالتالي:

الجدول رقم(2): يمثل معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد و الدرجة الكلية للمقياس

مستوى الدلالة (0.01)	معامل الارتباط	مقياس قيم العمل
دال	0.87**	بعد قيمة الفخر
غير دال	0.01	بعد قيمة الاندماجية
دال	0.76**	بعد قيمة أفضلية العمل
دال	0.71**	بعد القيمة الاقتصادية
دال	0.60**	بعد القيمة الاجتماعية
دال	0.75**	بعد قيمة السعي للترقى
دال	0.79**	بعد قيمة الدافعية للإنجاز
دال	0.75**	بعد قيمة الانتماء للعمل

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بان جل أبعاد المقياس دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، بحيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.60) و (0.87)، و هي معاملات ارتباط لا بأس بها من حيث اتساقها بالدرجة الكلية للمقياس.

أما فيما يخص الأبعاد الغير دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، فقد كان بعد قيمة الاندماجية في العمل غير دال، بحيث بلغ معامل ارتباطه بالدرجة الكلية للمقياس (0.01)، و هو معامل ارتباط سالب من حيث ارتباطه بالدرجة الكلية، و لهذا تم حذفه من المقياس.

ج- ثبات مقياس قيم العمل:

- **معامل ألفا كرونباخ**: تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات مقياس قيم العمل، بحيث تم استخراج معامل ألفا لكل بعد من أبعاد المقياس.

الجدول رقم(3): يمثل معاملات ألفا كرونباخ للدرجة الكلية للمقياس و أبعاده

أبعاد مقياس قيم العمل	معامل ألفا كرونباخ	مستوى الدلالة
بعد قيمة الفخر	0.63	دال
بعد قيمة أفضلية العمل	0.23	غير دال
بعد القيمة الاقتصادية	0.67	دال
بعد القيمة الاجتماعية	0.63	دال
بعد قيمة السعي للترقي	0.71	دال
بعد قيمة الدافعية للإنجاز	0.75	دال
بعد قيمة الانتماء للعمل	0.76	دال
مقياس قيم العمل ككل	0.87	دال

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بان أغلبية أبعاد مقياس قيم العمل دالة، و ذلك من خلال مؤشرات معامل ألفا كرونباخ، حيث تراوحت ما بين (0.63 و 0.76)، و هي معاملات لا بأس بها من حيث الثبات و يمكن ترشيحها لإجراء الدراسة الأساسية. أما فيما تعلق بالأبعاد الغير دالة، فقد بلغ معامل ألفا كرونباخ لبعد قيمة أفضلية العمل (0.23)، و هو غير دال، أي انه غير ثابت. و بالتالي تم حذفه من المقياس.

من خلال نتائج الدراسة الاستطلاعية، و المتعلقة بصدق و ثبات مقياس قيم العمل، تم حذف بعدين، الأول بعد قيمة الاندماجية في العمل و ذلك لعدم صدقه، و الثاني بعد قيمة أفضلية العمل و ذلك لعدم ثباته. وأصبح مقياس قيم العمل المرشح للدراسة الأساسية يتكون من ستة أبعاد و هي (قيمة الفخر، القيمة الاقتصادية للعمل، القيمة الاجتماعية للعمل، قيمة السعي للترقي، قيمة الدافعية للإنجاز، قيمة الانتماء للعمل).

1-5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم استخدام مجموعة الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في معالجة البيانات الإحصائية، و تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات و النسب المؤوية، لغرض وصف المتغيرات المستقلة للدراسة .
- الاتساق الداخلي، لغرض قياس صدق المقياس.
- معامل ألفا كرونباخ، لغرض قياس ثبات المقياس.
- المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية، لغرض ترتيب قيم العمل .

- تحليل التباين الثنائي، لغرض كشف الفروق في قيم العمل حسب الخبرة و الرتبة.

نتائج الدراسة:

الجدول(04): نتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيرات (الخبرة و الرتبة المهنية) على قيمة الفخر بالعمل

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الخبرة المهنية	1.75	1	1.75	0.10	0.74
الرتبة المهنية	29.96	2	14.98	0.88	0.41
الخبرة* الرتبة	0.71	2	0.35	0.02	0.97
الخطأ	742.31	44	16.87		
المجموع	50405	50			

من خلال الجدول (04) يتضح بأن هناك فروقا في قيمة الفخر بالعمل تعزى لمتغير الرتبة المهنية ، بحيث بلغت قيمة ف (0.88)، و هي دالة عند مستوى الدلالة (0.41)، و يرجع الفرق في المتوسطات الحسابية لصالح المساعدين، حيث بلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهم على قيمة الفخر بالعمل (33)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجات المنفذين (31.14) والإطارات (30.57). و لم يكن هناك فروق في قيمة الفخر بالعمل ترجع لمتغير الخبرة التفاعل بين الخبرة و الرتبة المهنية.

الجدول(05): نتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيرات (الخبرة و الرتبة المهنية) على القيمة الاقتصادية للعمل

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الخبرة المهنية	26.32	1	26.32	1.17	0.28
الرتبة المهنية	154.96	2	77.48	3.44	0.04
الخبرة* الرتبة	74.88	2	37.44	1.66	0.20
الخطأ	988.45	44	22.46		
المجموع	47357	50			

من خلال الجدول (05) يتضح بان هناك فروقا في القيمة الاقتصادية للعمل ترجع لمتغير الخبرة، بحيث بلغت قيمة ف (1.17) و هي دالة عند مستوى الدلالة (0.28)، و يرجع الفرق لصالح العمال ذوو الخبرة الأقل من خمس سنوات بمتوسط حسابي (30.79)، مقارنة العمال ذوو الخبرة الأكثر من ستة سنوات، بحيث بلغ متوسط درجاتهم (30.22). وتوجد فروق ترجع لمتغير الرتبة المهنية، بحيث بلغت قيمة ف (3.44) و هي دالة عند مستوى الدلالة (0.04)، و يرجع الفرق لصالح الإطارات بمتوسط حسابي (32)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجات المساعدين (31.64) والمنفذين

(28.55). و كذلك توجد فروق في القيمة الاقتصادية للعمل ترجع للتفاعل بين الخبرة و الرتبة المهنية، حيث بلغت قيمة ف (1.66) و هي دالة عند مستوى الدلالة (0.20).

(06): نتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيرات (الخبرة و الرتبة المهنية) على قيمة الاجتماعية للعمل

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الخبرة المهنية	26.68	1	26.68	1.33	0.25
الرتبة المهنية	30.56	2	15.28	0.76	0.47
الخبرة * الرتبة	26.07	2	13.03	0.65	0.52
الخطأ	880.73	44	20.01		
المجموع	64225	50			

من خلال الجدول (06) يتضح بان هناك فروقا في القيمة الاجتماعية للعمل ترجع لمتغير الخبرة، بحيث بلغت قيمة ف (1.33) و هي دالة عند مستوى الدلالة (0.25)، و يرجع الفرق لصالح العمال ذوو الخبرة الأقل من خمس سنوات بمتوسط حسابي بلغ (36.29). و توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيمة الاجتماعية تعزى لمتغير الرتبة المهنية، بحيث بلغت قيمة ف (0.76) و هي دالة عند مستوى الدلالة (0.47)، و يرجع الفرق لصالح المساعدين بمتوسط حسابي بلغ (36.07)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدرجات المنفذين (35.68) و الإطارات (34.93). و توجد فروق ترجع للتفاعل بين الخبرة و الرتبة المهنية في القيمة الاجتماعية للعمل، بحيث بلغت قيمة ف (0.65) و هي دالة عند مستوى الدلالة (0.52).

الجدول (07): نتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيرات (الخبرة و الرتبة المهنية) على قيمة السعي للترقي

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الخبرة المهنية	3.34	1	3.43	0.23	0.63
الرتبة المهنية	8.28	2	4.14	0.28	0.75
الخبرة * الرتبة	13.76	2	6.88	0.48	0.62
الخطأ	630.74	44	14.33		
المجموع	50100	50			

من خلال الجدول (07) يتضح بأنه لا توجد فروق في قيمة السعي للترقي ترجع للخبرة أو للرتبة المهنية أو للتفاعل بين الخبرة و الرتبة المهنية.

الجدول (08): نتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيرات (الخبرة و الرتبة المهنية) على قيمة الدافعية للانجاز

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الخبرة المهنية	0.38	1	0.38	0.02	0.88

0.45	0.79	13.46	2	26.93	الرتبة المهنية
0.27	1.33	22.45	2	44.91	الخبرة * الرتبة
		16.88	44	742.79	الخطأ
			50	58805	المجموع

من خلال الجدول (08) يتضح بان هناك فروقا في قيمة الدافعية للانجاز ترجع لمتغير الرتبة المهنية، بحيث بلغت قيمة ف (0.79) و هي دالة عند مستوى الدلالة (0.45)، و يرجع الفرق لصالح المنفذين بمتوسط حسابي (34.59)، في بلغ المتوسط الحسابي لدرجات الإطارات (33.71) و المساعدين (33.57). و يوجد فرق يرجع للتفاعل بين الخبرة و الرتبة المهنية، بحيث بلغت قيمة ف (1.33) و هي دالة عند مستوى الدلالة (0.27). و لم يكن هناك فرق في قيمة الدافعية للانجاز يرجع لمتغير الخبرة.

الجدول (09): نتائج تحليل التباين الثنائي لمتغيرات (الخبرة و الرتبة المهنية) على قيمة الانتماء للعمل

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
0.31	1.02	17.54	1	17.54	الخبرة المهنية
0.01	4.92	85.53	2	169.06	الرتبة المهنية
0.27	1.32	22.17	2	45.43	الخبرة * الرتبة
		17.16	44	755.02	الخطأ
			50	55887	المجموع

من خلال الجدول (09) يتضح بان هناك فروقا في قيمة الانتماء للعمل ترجع لمتغير الخبرة المهنية، بحيث بلغت قيمة ف (1.02) و هي دالة عند مستوى الدلالة (0.31)، و يرجع الفرق لصالح العمال ذوو الخبرة الأقل من خمس سنوات بمتوسط حسابي بلغ (33.29)، في حين بلغ متوسط درجات العمال ذوو الخبرة الأكثر من ستة سنوات (33.08). و توجد فروق ترجع لمتغير الرتبة المهنية، بحيث بلغت قيمة ف (4.92) و هي دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، و يرجع الفرق لصالح المساعدين بمتوسط حسابي بلغ (35)، في بلغ متوسط درجات المنفذين (33.77) و الإطارات (30.29). و يوجد فرق يرجع للتفاعل بين الخبرة و الرتبة المهنية، بحيث بلغت قيمة ف (1.32) و هي دالة عند مستوى الدلالة (0.27).

مناقشة نتائج الدراسة:

أولاً: فيما يخص متغير الخبرة، فقد وجدت فروق في قيم العمل التالية (الاقتصادية، الاجتماعية، الانتماء للعمل)، وكان الفرق لصالح العمال ذوي الخبرة الأقل من خمس سنوات، فالعامل ذو الخبرة الأقل غالبا ما يركز على الجانب المادي المتعلق بالأجرة، مقارنة بالعمال ذوي الخبرة الأكبر و الذين غالبا ما يكونون أحسن دخلا بحكم الاقدمية، و يحاول العمال ذوو الخبرة الأقل تحسين علاقاتهم الاجتماعية في جماعة العمل مما يضمن لهم التكيف باعتباره جدد في منصب عملهم، أما بالنسبة لقيمة الانتماء للعمل، فالعمال ذوو الخبرة الأقل، غالبا ما يكون لهم شعور قوي بالانتماء للعمل كوسيلة للتكيف مع المستجدات المهنية باعتباره عمال جدد. و على الرغم من أن الفرق كان لصالح العمال ذوي الخبرة الأقل من خمس سنوات ، إلا أن ترتيبهم للقيم محل الفرق جاء مشابها للعمال ذوي الخبرة الأكثر من ستة سنوات، بحيث جاءت القيمة

الاجتماعية في المرتبة الأولى، ثم تليها قيمة الانتماء للعمل و التي جاءت في المرتبة الثالثة، أما القيمة الاقتصادية فقد جاءت في المرتبة السادسة و هي المرتبة الأخيرة.

و فيما يخص قيم العمل (قيمة الفخر، قيمة السعي للترقي، قيمة الدافعية للانجاز)، لم يكن فيها فرق يعزى لمتغير الخبرة، و لعل ما يفسر ذلك هو أن العمال ذوي الخبرة الأكبر و الأقل يعملون في نفس الظروف، و تطبق عليهم نفس القوانين (القانون الداخلي للمؤسسة)، و هذا ما جعلهم لا يختلفون من حيث قيمة الفخر بالعمل و قيمة السعي للترقي و قيمة الدافعية للانجاز، و قد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع بعض نتائج دراسة (الشايب خولة، 2016) حول عدم وجود فروق في قيمة الفخر بالعمل و قيمة السعي للترقي تعزى لمتغير الخبرة (الشايب خولة و الشايب محمد الساسي، 2016، 396)

ثانيا: فيما يتعلق بمتغير الرتبة المهنية، فقد وجدت فروق في قيم العمل (قيمة الفخر بالعمل، قيمة الاقتصادية، القيمة الاجتماعية، قيمة الدافعية للانجاز، قيمة الانتماء للعمل)، بحيث كان الفرق لصالح المساعدين في قيمة الفخر بالعمل وقيمة الانتماء للعمل و القيمة الاجتماعية، و لعل ما يفسر ذلك، هو أن المساعدين يلعبون دور الوسيط بين الإطارات والمنفذين، باعتبارهم يتموقعون في وسط الهرم التنظيمي للسلطة داخل المؤسسة، بالإضافة إلى أنهم يعتبرون الحلقة المركزية بين الإطارات و المنفذين من حيث الاتصالات الصاعدة و النازلة، و لعل هذا ما يشعرهم بالفخر بالعمل الذي يقومون به، و هذا ما يعزز لديهم القيم الاجتماعية كوسيلة لحل الصراعات بين الإدارة العليا و فئة العمال المنفذين، و لعل موقعهم هو الذي يشعرهم بالانتماء للعمل. أما فيما يخص القيمة الاقتصادية، فقد كان الفرق لصالح الإطارات، و لعل ما يفسر ذلك هو أن الإطارات غالبا ما تكون أجرتهم مرتفعة مقارنة بالمساعدين والمنفذين. و فيما يخص قيمة الدافعية للانجاز فقد كان الفرق لصالح المنفذين، و لعل ما يفسر ذلك طبيعة عمل المنفذين الذي يغلب عليه طابع التنوع والتجديد، خاصة و أنهم يتعاملون مع الاعطاب (الميكانيكية، الكهربائية،...) الخاصة بالسيارات، و هذا ما يزيد من دافعيتهم للانجاز.

ثالثا: فيما تعلق بالتفاعل بين متغيري الخبرة و الرتبة المهنية، فقد و جدت فروق في جل قيم العمل، إلا قيمتي الفخر بالعمل و السعي للترقي، و فيما يخص قيم العمل التي وجد فيها الفرق، فهي قيمة الدافعية للانجاز و قيمة الانتماء للعمل و القيمة الاجتماعية و القيمة الاقتصادية، وكان هذا الفرق لصالح المساعدين والمنفذين ذوو الخبرة الأكثر من ستة سنوات، فلعل ما يفسر ذلك، هو أنهم ينتمون إلى نفس الفئة من حيث الخبرة، فكلهم من فئة العمال ذوي الخبرة الأكثر من ستة سنوات، بالإضافة إلى أن المساعدين أكثر احتكاكا مع المنفذين، بحكم أن المساعدين هم المسؤولين عن المنفذين من حيث الإشراف.

المراجع:

- 1- اعتماد محمد علام و آخرون(2007)، قيم العمل الجديدة في المجتمع المصري، مكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة.
- 2- الشايب خولة و الشايب محمد الساسي (سبتمبر 2016)، مستوى قيم العمل لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل بعض المتغيرات: دراسة ميدانية بمدينة ورقلة، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد26، ص.383- 398.
- 3- بوفلجة غيات (2015)، القيم الثقافية و فعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 4- محمد حسن محمد حمادات(2006)، قيم العمل و الالتزام الوظيفي لدى المديرين و المعلمين في المدارس، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان ، الأردن، الطبعة الأولى.
- 5- عبد القادر إنويجي عبد الحفيظ البدري (يونيه 2002) ، دوافع العمل و علاقتها بنظم القيم الشخصية لدى موظفي القطاع العام في منطقة (بلدية) بنغازي- ليبيا، دورية الإدارة العامة، المجلد 42، العدد 2.
- 6- رفاف عبد القادر(2008)، النسق القيمي لدى الإطارات : دراسة مقارنة بين المؤسسة العامة والمؤسسة الخاصة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و التنظيم، جامعة وهران.
- 7- Dion, G. (1975). Le personnel dans l'entreprise: terminologie.Relations industrielles, 30(3), 513-532.<https://www.erudit.org/fr/revues/ri/1975-v30-n3-ri2831/028637ar.pdf> Date de consultation: 20/04/2018
- 8- Oxford Dictionary (2010), oxford university press, p279.
- 9- Gilles Ferréol et autres(2004), Dictionnaire de sociologie, Paris, Armand Colin, 3^{ème} édition.