

قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصرم فى الأردن

الدكتور/ محمد سميح عاشور
أستاذ التربية الخاصة المساعد
جامعة حائل - السعودية

ملخص البحث

هدفت هذه الدراسة لمعرفة مستويات قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن، طبقت الدراسة على عينة بلغت (٩٢) من معلمي الطلبة المكفوفين والصم، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: أن درجة أهمية قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن مرتفعة، في مجالات التالية وهي: (القيم الدينية، القيم الفكرية، القيم التعليمية، القيم الاجتماعية، القيم الاقتصادية، القيم الوطنية) ومتوسطة في (القيم الجمالية، القيم الأخلاقية). وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن تعزى لمتغير الخبرة والمؤهل العلمي ونوع الإعاقة في جميع المجالات.

الكلمات المفتاحية: قيم العمل، معلمي الطلبة المكفوفين والصم.

Job Values and their Relationship to Job Satisfaction with special education schools teachers in Jordan

This study aimed at finding out the levels of Job values among the teachers of the blind and deaf students in Jordan, the study implemented on a sample of (92) of teachers of the blind and deaf students, The results showed that: the degree of importance of Job values among teachers of the blind and deaf students in Jordan is high, in the following areas: (religious, intellectual, educational, social, economic, national values) and was medium on: (aesthetic and moral values). And the lack of statistically significant differences in the level of Job Values among teachers of the blind and deaf students in Jordan due to the experience and educational qualification variables and type of disability in all areas.

Key Words: Job Values, Job Satisfaction, special education schools teachers.

مقدمة:

لا أحد يشك في أهمية العمل سواء للفرد، أو المجتمع، أو الدول، والدول والمجتمعات تقاس جديتها وتقدمها باهتمامها بالعمل، والدول المتقدمة في العصر الحاضر لم تصل إلى هذا المستوى من التقدم في العلوم والفضاء والتقنية إلا بجدية أبنائها في العمل، وأسلافنا المسلمون السابقون لم يبنوا حضاراتهم الإنسانية الكبيرة إلا بإخلاصهم في العمل، ولقد حصل التراجع والتأخر للمسلمين في الوقت الحاضر لعدم جديتهم في العمل مع أن الدين الإسلامي يحث على العمل الجاد.

أن الله تعالى خلق الإنسان وجعل القيم جوهر خلقه ودافعة إلى الخير ومحورا مهماً للشخصية ومعياراً أساساً للحكم على صحة واعتلال السلوك. وتعد القيم من القضايا الحيوية في المجال التربوي؛ لأنه لا تربية بدون قيم ولا قيم بدون تربية فاعلة، حيث أشار الجلاد (١٤٢٦، ص. ١٧) إلى «اعتبار القضية القيمية قضية كبرى تواجهها التربية المعاصرة في مجالاتها كافة وهي تناقش على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي»، فالقيم تعد من الموجهات الأساسية للسلوك الإنساني، كما أنها في الوقت نفسه ضابط أساسي لتوجهات الفرد الفكرية، وانتماءاته الدينية والثقافية والاجتماعية؛ فالمبدعون أسهمت القيم في بلورة إبداعهم، والناجحون للقيم دور في نجاحهم، كما أن غياب القيم دور في انحراف كثير من الأفراد، إذا بقدر ما تكون القيم ايجابية وفاعلة بقدر ما تكون الشخصية الإنسانية كذلك والعكس.

وقيم العمل هي مجموعة المبادئ والتعاليم والضوابط الأخلاقية والمهنية التي تحدد سلوك الموظف، وترسم له الطريق السليم الذي يقوده إلى أداء واجبه الوظيفي ودوره في المنظومة الإنتاجية التي ينتمي إليها، وهي إلى جانب ذلك السياج المنيع الذي يحميه من الخطأ والزلل، ويحول بينه وبين ارتكاب أي عمل يخالف ضميره، أو يتنافى مع مبادئه. ورغم ما قيل عن اختلاف قيم العمل من مجتمع إلى مجتمع، ومن شخص إلى آخر؛ إلا أن القيمة العامة للعمل وضمان عدم انحرافه عن مساره والمستهدف منه يظل هو الهدف، فهناك إجماع على أهمية قيم العمل وضرورتها لأي كيان إنساني، خاصة في البلاد التي تسعى جاهدة لبناء نفسها وتطوير مؤسساتها وبنيتها الاجتماعية والاقتصادية، بوصفها ضماناً لتحقيق معدلات إنتاجية أعلى، وتنشئة أجيال محبة لعملها مخلصه لمجتمعها ولوطنها.

ولهذا يولد غياب القيم الايجابية لدى المعلمين نوع من التضارب الفكري وعدم الرضا الوظيفي ضعفاً في أداء العمل لديهم، ويعتمد نجاح المؤسسات التعليمية في تحقيق أهدافها على عناصر من أهمها المعلمين في المؤسسة؛ لذا فإن دراسة سلوك

ومكونات شخصية هذه الفئة هو من ضروريات البحث في مجال تطوير وتفعيل المؤسسة التعليمية الناجحة، ومن الضروري مراجعة ما يتبنونه من قيم وأخلاقيات (هيجان، ١٩٩٨).

وهناك من يرى أن غياب قيم العمل لدى بعض المعلمين يرد إلى عدم تقدير المفهوم الحقيقي للعمل باعتباره علاقة إيجابية متكافئة بين طرفين لا يجوز أحدهما على الآخر (حقوق وواجبات)، خاصة في ظروف إهمال التنمية البشرية؛ وأن ضعف الدور القيمي للأسرة، والمؤسسات التعليمية؛ سوا فيما يتعلق بقيم العمل، أو غيرها من الأخلاقيات والقيم المختلفة اللازمة لبناء الشخصية؛ فالقرارات تزخر بتمجيد هذه القيم (كمفاهيم مجردة)؛ إلا أنها تقصر عن تطبيقها كمنهج حياة.

وقد نجحت سنغافورة في تغيير المناخ العام وزرعت قيما حقيقية للعمل، فانطلقت وتقدمت وفق خطط ومشاريع مدروسة سواء قصيرة، أو بعيدة المدى.. اهتمت بالتعليم والصحة والموارد البشرية؛ لذا فإن القوى المحركة للنمو في سنغافورة هي قيم العمل والقضاء على التحيز والتعصب للرأي والنظر برؤية شمولية للأمر وليس رؤية أحادية؛ فلا أحد في سنغافورة يمكنه أن يلتحق بالوظيفة الحكومية دون أن يتلقى ساعات تدريب لا تقل عن ١٠٠ ساعة حول هذه القيم التي سيدير بها عمله وتحكم وظيفته.

وتظهر أهمية الدراسة في الحاجة إلى معرفة مستوى قيم العمل داخل مؤسسات التربية الخاصة، حيث أن اتساق القيم، أو اختفائها يؤثر تأثيرا مباشرا على مستوى أداء المعلم وكفاءته ورضاه عن عمله. وبما أن التعامل مع الطلبة ذوي الإعاقات السمعية والبصرية تحتاج إلى الصبر وقوة الإرادة فإن ذلك يحتاج إلى معرفة مستوى قيم العمل التي يمتلكها المعلمين في مدارس التربية الخاصة.

مشكلة البحث:

بما أن الإنسان هو غاية التنمية وأداتها، فإن من المهم استيعاب ديناميكية قيمه، لأنها تؤثر في السلوك التنظيمي حيث يساعد هذا الفهم على إزالة التناقضات التي قد تنشأ بين المعلم والمدرسة، وعلى تطوير خلق قيم سليم، فهناك قيم عامة يعم انتشارها في مجتمع المدرسة ويقدر ما بها من هذه القيم العامة يكون تماسكها ووحدتها، وبالعكس كلما اشتد التفاوت والتباين بين المعلمين داخل المدرسة وتناقضها كلما تفككت وزاد الصراع القيمي فيها. ويقدر توافرها وقوتها تتحدد كفاءة المدرسة وأدائها وتحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين فيها، وأشارت بعض الدراسات بشكل

مباشراً إلى أهمية قيم العمل؛ بل وحددت أهميتها وتأثيرها على الأداء. ونظراً لأن المعلم هو المربي في غرفة الصف في مدارس التربية الخاصة فإن الباحث في هذه الدراسة سيحاول معرفة مستويات قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن وارتباط ذلك بسنوات خبرته، ومؤهله العلمي، ونوع الإعاقة التي يتعامل معها. ولذلك تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي: ما مستويات قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن؟

ولغرض الإجابة عن مشكلة الدراسة يجب الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

- (١) ما مستوى قيم العمل لدى معلمي الطلاب المكفوفين والصم في الأردن؟
- (٢) ما الفروق في مستوى قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي للمعلم، ونوع الإعاقة التي يتعامل معها؟

أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:

- (١) التعرف على مستوى قيم العمل لدى معلمي الطلاب المكفوفين والصم في الأردن.
- (٢) التعرف على الفروق في مستوى قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي للمعلم، ونوع الإعاقة التي يتعامل معها.

أهمية البحث:

من المتوقع أن تظهر نتائج هذا البحث مستويات قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن، وبالتالي يمكن لمعلمي الطلبة المكفوفين والصم الاستفادة من هذه النتائج للتمكن من الحد من قيم العمل الضارة وصولاً إلى تحقيق الرضا عن العمل لديهم، والتأكيد على القيم الإيجابية.

مصطلحات البحث الإجرائية:

قيم العمل: هو مجموعة القناعات القيمية التي توجه المعلمين نحو تنظيم حياتهم تنظيمياً متوازناً وفقاً للمعايير الدينية والفكرية والتعليمية والاجتماعية والاقتصادية والوطنية والجمالية والأخلاقية التي تسهم في تنقية الفكر من الشوائب والسلوك من الانحراف، ويتم قياسها من خلال مجموع الدرجات التي يحصل عليها المعلم على استبانة القيم العمل المعدة من قبل الباحث.

معلمي الطلبة المكفوفين والصم: هم معلمون متخصصون ومؤهلون للقيام برعاية وتعليم الطلبة المكفوفين والصم.

محددات البحث:

المحددات البشرية: (٩٢) معلماً ممن يعملون مع الطلبة المكفوفين والصم.
المحددات المكانية: مديرية التربية والتعليم للواء ماركا في الأردن.
المحددات الزمانية: تم التطبيق خلال الفصل الدراسي الأول للعام ٢٠١٤/٢٠١٥ م.

الإطار النظري

مفهوم قيم العمل:

عبارة عن تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية معممة، نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه النشاط، توجه اختيارات الفرد بين بدائل السلوك في المواقف المختلفة، وهي التي تحدد له نوع السلوك المرغوب فيه في موقف ما توجد فيه عدة بدائل سلوكية (حافظ وسليمان وشند، ١٩٩٧، ص. ٢٠٩).

خصائص قيم العمل

لقيم بشكل عام مجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها وبالتالي فإن لقيم العمل كذلك مجموعة من الخصائص، منها ما أوضحه الرشيد (٢٠٠٠، ص. ٣٤) ما يلي:

- (١) تحتل القيم مركزاً رئيسياً في تكوين شخصية الفرد ونسقه المعرفي وتحديد سلوكه.
- (٢) يتعلم الفرد من خلال تفاعله مع البيئة الاجتماعية في مواقف الاختبار والمفاضلة.
- (٣) تعد القيم معياراً للحكم، حيث لا تتوقف على الذاتية؛ بل على أساس من التعقل والتدقيق والتقدير الخلقى بعيداً عن الفردية والمصلحة الخاصة.

تقسيم قيم العمل

قسم كل من «Mike Woodcock» و«Dave Francis» قيم العمل إلى اثنتي عشرة قيمة، وصنّفها في أربعة مجموعات رئيسية، هي (في الهيجان، ١٩٩٥، ص. ٣٩-٤٥):

قيم الإدارة: ويستمدّها المسؤولون الإداريون من سلطتهم، وهي:

- (١) **قيمة القوة** (المديرون يجب أن يديروا): التي يمتلكها المديرون من امتلاكهم للمعلومات، وسلطة المركز الوظيفي، واتخاذ القرارات.

- (٢) **قيمة الصفوة** (النخبة دائماً في القمة): التي يكتسبها المديرون بحكم عملهم الإداري المعقد والمهم، فالأعمال الإدارية يجب أن يمسكها أفضل الأفراد.
- (٣) **قيمة المكافأة** (الأداء ملك): وتأتي بعد تحديد الأداء الناجح للأفراد الذين يُسيرون المدرسة، فمكافأتهم تعتبر أمراً مهماً.

قيم إدارة المقمة: من الاهتمام بتحسين أداء العمل وتحقيق الأهداف، تنبثق:

- (١) **قيمة الفعالية** (أعمل الأشياء الصحيحة): تمكن المدرسة من تركيز مواردها المتاحة، على الأنشطة التي تعود عليها بالنتائج.
- (٢) **قيمة الكفاءة** (أعمل الأشياء بطريقة صحيحة): وتعتبر عن قدرة الإدارة على عمل مئات الأشياء الصغيرة بطريقة متقنة.
- (٣) **قيمة الاقتصاد** (لا شيء مجاناً): إن فشل الأعمال التجارية غالباً ما يكون سببه ارتفاع تكاليف التنظيم، وهذه القيمة بمثابة معيار أساسي لنجاح المؤسسة.

قيم إدارة العلاقات: هدفها الوصول بالموارد البشرية إلى أقصى درجات الالتزام الوظيفي، هي:

- (١) **قيمة العدل** (من يهتم يكسب): يؤثر بها الرؤساء على نوعية الحياة التي يعيشها مرؤوسوهم، حيث تعزز لديهم الثقة في الإدارة، والولاء للمؤسسة.
- (٢) **قيمة العمل الجماعي** (العمل معاً بانسجام): تنبثق من استمتاع الأفراد بالانضمام إلى بعضهم في العمل، الأمر الذي يضمن الإتيان في العمل المنجز، لأن موهبة فرد ما قد تعوض ضعف فرد آخر.
- (٣) **قيمة القانون والنظام** (العدل لا بد أن يسود): تخول المديرين أن يتصرفوا كقضاة، يحكمون على أفعال مرؤوسيههم بدون إعطائهم حق الرد، فالإدارة لناجحة هي التي تبتكر وتدير باحترام نظاماً مناسباً من القواعد والإجراءات.

قيم إدارة البيئة: تأتي من معرفة المؤسسة بالبيئة التي تعمل فيها، وهي:

- (١) **قيمة الدفاع** (اعرف عدوك): يستجيب من خلالها أفراد المدرسة للتغيرات البيئية، وذلك بوضع الخطط الاستراتيجية، بعد دراسة التهديدات البيئية.
- (٢) **قيمة التنافس** (البقاء للأصلح): ويتم إدراكها في المستويات الإدارية العليا للتنظيم، حيث تعبر عن القدرة التنافسية للمدرسة.

(٣) **قيمة استغلال الفرص** (من يجرؤ يكسب): وتمكن المؤسسة من الوصول إلى الفرص الخارجية، قبل أن تصل إليها المؤسسات المنافسة، وانتهازها واستغلالها بسرعة، رغم ما قد يرافقها من مخاطرة.

ومن أشهر التصنيفات تصنيف عالم النفس الألماني سبرانجر Spranger الذي أشار إليه كل من العدلي (١٤٢٦، ص ص ١٣٠ - ١٣١)؛ والعدلوني (١٤٢٣، ص ص ٣٩ - ٤٠)؛ والعمري (١٤٢٠، ص ١٧) والذي تمثل في الأنماط الستة التالية:

- (١) **القيم الدينية (Religious)**: تهتم بعبادة الله وممارستها.
- (٢) **القيم النظرية (Theoretical)**: تهتم بالكشف عن الحقيقة من خلال منهج علمي ناقد.
- (٣) **القيم الاقتصادية (Economic)**: تعني اهتمام الفرد بما هو نافع ومفيد، واستثمار الموارد.
- (٤) **القيم الجمالية (Aesthetic)**: تعني الاهتمام بما هو جميل من ناحية الشكل والصورة، أو التكوين وكذلك التذوق الجمالي، وتهذيب النفس من خلال الحب والتسامح.
- (٥) **القيم الاجتماعية (Social)**: تعني اهتمام الفرد وميله إلى غيره من الناس.
- (٦) **القيم السياسية (Political)**: تعني اهتمام الفرد وميله نحو القوة والسيطرة والتحكم في الأشياء، أو الأشخاص والتنافس والصراع والعمل على التأثير في الحياة.

مصادر قيم العمل :

يستمد المجتمع الإسلامي قيمه من مصدرين رئيسيين هما: القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة، وباعتبار الموارد البشرية العاملة في مؤسساتنا الاقتصادية تنتمي إلى هذا المجتمع، فإن أي باحث في تصنيفه لقيم العمل يجب أن يعتمد على هذين المصدرين، بحيث أن كل نص من الكتاب، أو السنة فيه أمر بالفعل، أو الترك تشتق منه قيمة، وكل نص من الكتاب، أو السنة يرغب في الفعل، أو يحذر من الترك وبالعكس، تشتق منه قيمة (مصطفى والسيد، ٢٠٠٥، ص. ١٥٢).

دور قيم العمل في رفع مستوى الأداء

تعرف الأخلاق التنظيمية بأنها: مجموعة القيم التي تنشأها الموارد البشرية المرتبطة بعلاقات وظيفية، لتحكم سلوكها وأدائها لأعمالها، واستخدامها للموارد المتاحة في المؤسسة العاملة فيها (مصطفى والسيد، ٢٠٠٥، ص. ١٥٢).

تعتمد قيم العمل الموجه أخلاقيا على مبدأ العلاقات الإنسانية كوسيلة لرفع كفاءة الأداء، والذي يستهدف تعزيز الروح المعنوية للموارد البشرية بتفويضها لسلطات إنجاز الأعمال، والعمل على إشباع حاجاتها ورغباتها، الأمر الذي يجعلها تقبل على العمل، ويزيد من رضاها الوظيفي وولائها وانتمائها لمؤسستها، مما ينعكس إيجابيا على الأداء الكلي للمؤسسة. فقد أثبتت التجارب التي قام بها أستاذ البحث الصناعي (ربابعة، ٢٠٠٣، ص. ٨٠) في كلية «Harvard الأمريكية "Elton Mayo" (١٨٨٠-١٩٤٩)، في مصنع "Hawthorne" ولاية "Chicago" بالولايات المتحدة الأمريكية، أن البيئة الداخلية تؤثر بشكل كبير على نشأة الحاجة للثقافة التنظيمية القوية بكل مكوناتها المتميزة، وخاصة القيم التنظيمية باعتبارها أهم مكون للثقافة التنظيمية.

فقيم العمل الموجهة أخلاقيا تهدف إلى تحسين قدرات الموارد البشرية، وإطلاق طاقاتها ومعارفها ومنحها السلطة الكافية لمعالجة المشاكل، وهذا يتطلب من إدارة المؤسسة تفويضها سلطات أكثر، لأن الهدف الرئيسي لهذه القيم التنظيمية هو تحسين آليات حل المشكلات التنظيمية المعقدة التي تواجه المؤسسة الاقتصادية، وذلك بتوفير بيئة عمل مناسبة للموارد البشرية تساعد على الابتكار والإبداع، وإشاعة (الكبيسي، ٢٠٠٢، ص. ٢٠٢) ثقافة تنظيمية قوية توظف المعرفة السلوكية والعلمية المتاحة، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين مستويات الأداء الكلي للمؤسسة، وزيادة فعاليتها في تحقيق أهدافها وأهداف الموارد البشرية العاملة فيها، ويؤدي إلى تحسين نوعية الحياة الوظيفية للموارد البشرية التي تسهم في بقاء وإنماء المؤسسة.

دراسات سابقة:

تناولت العديد من الدراسات العربية والأجنبية موضوع قيم العمل. فقد أجرى العمري (٢٠٠٠) دراسة استهدفت التعرف على القيم الشخصية للعمل لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام المتوسطة والثانوية بمدينة مكة المكرمة، والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول القيم تعزى للمتغيرات التالية: الجنس، المرحلة الدراسية، الخبرة، وطبقت هذه الدراسة على عينة بلغ عددها (١٥١) مديراً ومديرة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أن أكثر القيم توافراً لدى مديري ومديرات المدارس هي القيم الدينية، تليها القيم الاجتماعية، فالقيم النظرية ثم القيم السياسية، والقيم الاقتصادية وأخيراً القيم الجمالية، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، عدا بعد القيم الاجتماعية توجد فروق لصالح المديرات، وتوصي الدراسة بضرورة الاهتمام بالقيم الدينية والاجتماعية.

وحول علاقة القيم التنظيمية بالكفاءة قدم الحنيطة (٢٠٠٣) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية وكفاءة الأداء لدى العاملين الخدمات الطبية وذلك بالتعرف على رؤية العاملين للقيم التنظيمية المتعلقة بأسلوب إدارة الإدارة وإدارة المهام وإدارة العلاقات وإدارة البيئة في الخدمات الطبية، فعملت الدراسة على تحديد مدى العلاقة بين القيم وكفاءة الأداء. واهتمت الدراسة بتوضيح الأثر الكبير للقيم التنظيمية على أنشطة المنظمات وعلاقتها بكفاءة الأداء لكونها إحدى السبل في رفع مستوى أداء العاملين وزيادة مهاراتهم ومعارفهم، وكان التساؤل الرئيس في الدراسة هو: ما العلاقة بين القيم التنظيمية وكفاءة الأداء لدى العاملين في الخدمات الطبية بوزارة الدفاع والطيران وأسفرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية والمتغيرات الشخصية والوظيفية. وأن هناك علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين خمس من أبعاد القيم التنظيمية (المتغيرات المستقلة) وبين كفاءة الأداء وهي: القانون والنظام - التنافس - القوة - الدفاع - الكفاءة. حيث ترتفع كفاءة الأداء بارتفاع هذه الأبعاد. أما بقية الأبعاد لم يثبت أن لها علاقة إحصائية وأوصت الدراسة بإشراك كافة العاملين بالخدمات الطبية بالوزارة في البرامج الإرشادية التي تهدف إلى تنمية القيم التنظيمية لديهم.

وفي إطار البحث عن العلاقة بين القيم التنظيمية والالتزام الوظيفي للعاملين أجرى حمادات (٢٠٠٦) دراسة استهدفت الكشف عن قيم العمل لدى المديرين والمعلمين وعلاقتها بالالتزام الوظيفي من خلال بحث وتحليل هذه القيم ومدى تطابقها مع الممارسة ومن ثم انعكاسها على التزامهم الوظيفي، مع تحليل أثر المتغيرات الشخصية كالجنس والخبرة والمؤهل العلمي على قيم العمل وعلى تحقق الالتزام الوظيفي لدى هؤلاء المديرين والمعلمين، وكان من أهم نتائج الدراسة أن قيم العمل السائدة لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين، تمثلت في قيم الامتثال ثم قيم الأمانة وجاءت قيم العلاقات الإنسانية متأخرة وقيم العدل في آخر المنظومة، بينما كانت قيم العمل لدى المعلمين من وجهة نظر المديرين مرتبة تنازليا ابتداء بقيم الأمانة تلتها مباشرة قيم العلاقات الإنسانية. وتوصي الدراسة بضرورة الاهتمام بالقيم العمل المختلفة والالتزام الوظيفي في سبيل الوصول إلى الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمات.

وقام جلبرت (Gilbert, 2005) بدراسة بعنوان: ”العلاقة بين القيم التنظيمية والسلوكيات الإدارية وتأثيرها على الفعالية العمل في إدارة منظمة مشروع الجيش“. حيث هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين القيم العمل والسلوكيات الإدارية وتأثيرها على الفعالية العمل في منظمة إدارة مشروع للجيش،

تضمن مسار الدراسة الإجابة عن سؤالين أساسيين: السؤال الأول يحل ما إذا كانت سلوكيات القادة من المستوى المتوسط - كما هي ملاحظة من مرؤوسيهي - هي نفسها كسلوكيات المدراء من المستوى الأعلى في إدارة مكتب برنامج الجيش - ويحاول السؤال الثاني تحديد ما إذا كان أولئك الذين ينظر لهم على أنهم أكثر المدراء الأكثر نجاحاً يبدون أساليب قيادية متوازنة أكثر، وتشير الدراسة إلى أنها تعتمد رؤية كوين (1988) Quinn في تحليل قيم المنافسة لدى القيادات الأكثر نجاحاً وشملت العينة القيادات العليا و(١٥٤) موظف من المكتب التنفيذي لبرنامج الجيش، وكانت النتيجة أن القيادات في المدرسة أجابوا في تحديدهم لقيم المنافسة أنهم يميلون إلى مراعاة أداة الفعالية العمل ومن ثم الموظفين. وتشير الدراسة إلى أن إطار قيم المنافسة كما يطرحه كوين تؤيده النتائج إذ أن سلوكيات المدراء تهتم بأن تحقق التوافق مع القيم التي تم تبناها كبار القادة في المدرسة، ولا توجد علاقة هامة تم ملاحظتها بين السلوكيات للمدراء المتوسطين والقيم العمل المتصورة من قبل القادة من المستوى الأعلى، ويقترح نموذج النتائج أن أكثر المدراء فعالية يوازن السلوكيات عبر جميع الأبعاد الثمانية لإطار عمل قيم المنافسة وأن تحليل الافتراضات أثبت قصوراً في التماثل في استخدام دور القائد ضمن أولئك المصنفين كأكثر المدراء فعالية (باستخدام تقديرات أداء الجيش)، كما تم مقارنتها بتلك المقدره بأنها فقط فعالة. في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بضرورة إعداد برامج ثقافية (ندوات، محاضرات، مسابقات... الخ)، تتضمن رسائل توجه نحو تثبيت القيم العمل لتحقيق الفعالية العمل.

استفاد الباحث من خلال الدراسات السابقة في تحديد متغيرات الدراسة وهي قيم العمل، والمؤهل العلمي، والخبرة، ونوع الإعاقة، وفي ضوءها قام الباحث باستخدام الأداة المناسبة. كما تم وضع الفروض بهدف الإجابة عن تساؤلات الدراسة الحالية.

فروض البحث

انطلاقاً من التراث الأدبي والدراسات السابقة يمكن صياغة الفروض على النحو التالي:

- (١) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى القيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن.
- (٢) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى القيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن تعزى لمتغير سنوات الخبرة والمؤهل العلمي ونوع الإعاقة.

منهجية البحث:

استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع بيانات قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن، وذلك من خلال استبانة قيم العمل، وتم تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وعرضها عن طريق نماذج وجدول، كما تم الاطلاع على الأدب النظري والأبحاث العلمية والمراجع والمؤلفات والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت بيانات قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن.

مجتمع البحث وعينته:

يتكون مجتمع البحث من جميع معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن وتم اختيار عينة بسيطة عشوائية من مجتمع الدراسة المكون من جميع معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن تتكون من (٩٢) معلماً، كما هو مبين في الجدول (١):

جدول (١)

وصف المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٥٣	٥٧,٦%
	انثى	٣٩	٤٢,٤%
	الكلي	٩٢	١٠٠%
المؤهل العلمي	دبلوم	١٩	٢٠,٧%
	بكالوريوس	٥٢	٥٦,٥%
	بكالوريوس + دبلوم تربوية	١٠	١٠,٩%
	ماجستير	٧	٧,٦%
	دكتوراه	٤	٤,٣%
الخبرة	الكلي	٩٢	١٠٠%
	أقل من ٥ سنوات	٢٤	٢٦,١%
	(٥ - ١٥) سنة	٣٥	٣٨%
	أكثر من ١٥ سنة	٣٣	٣٥,٩%
نوع الإعاقة	الكلي	٩٢	١٠٠%
	الصم	٣٨	٤١,٣%
	المكفوفين	٥٤	٣٨,٧%
	الكلي	٩٢	١٠٠%

يتضح من الجدول (١) أنه بلغت نسبة الذكور من عينة الدراسة (٥٧,٦٪) في حين بلغت نسبة الإناث من عينة الدراسة (٤٢,٤٪). ويتضح أيضاً أن نسبة من مؤهلهم العلمي (دبلوم) بلغت (٢٠,٧٪)، في حين بلغت نسبة من مؤهلهم العلمي (بكالوريوس) + دبلوم (٥٦,٥٪)، كما بلغت نسبة من مؤهلهم العلمي (ماجستير) (٧,٦٪)، بلغت نسبة من مؤهلهم العلمي (دكتوراه) (٤,٣٪). كما يتضح أن نسبة من خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) بلغت (٢٦,١٪)، في حين بلغت نسبة من خبرتهم (٥ - ١٥ سنة) (٣٨,٠٪)، وبلغت نسبة من عمرهم (أكثر من ١٥ سنة) (٣٥,٩٪). ويتضح أيضاً أنه بلغت نسبة من يدرس الصم من عينة الدراسة (٤١,٣٪) في حين بلغت نسبة من يدرس المكفوفين من عينة الدراسة (٥٨,٧٪).

أداة البحث

تم بناء استبانته للكشف عن قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن، وتكونت الاستبانة من جزأين: الجزء الأول يتعلق بالمتغيرات الديمغرافية للعينة، ممثلة في (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، نوع الإعاقة)، أما الجزء الثاني من الاستبانة فيتكون من: قيم العمل ويتكون من ثمانية مجالات هي:

القيم الدينية، وتشمل على (١٠) فقرات. القيم الفكرية، وتشمل على (٩) فقرات. والقيم التعليمية، وتشمل على (٨) فقرات. والقيم الاجتماعية، وتشمل على (٩) فقرات. والقيم الاقتصادية، وتشمل على (٨) فقرات. والقيم الوطنية، وتشمل على (١٠) فقرات. والقيم الجمالية، وتشمل على (٧) فقرات. والقيم الأخلاقية، وتشمل على (٨) فقرات.

وقد تم إعطاء كل عبارة من العبارات الخاصة بكل فقرة من فقرات الجزء الثاني من الاستبانة درجات لتتم معالجتها إحصائياً على النحو الآتي: كبيرة جداً (٤) درجات، كبيرة (٣) درجات، متوسطة (٢) درجات، ضعيفة (١) درجتان.

وقد استخدم المقياس الآتي في تحليل البيانات:

الحد الأعلى للمقياس - الحد الأدنى للمقياس / عدد الفئات = $\frac{3}{3} = 1 - \frac{3}{3} = 1$ ، طول الفئة وبهذا تصح الفئات على النحو الآتي:
من (١ - ٢,٠٠) منخفض. من (٢,٠١ - ٣,٠٠) متوسط. من (٣,٠١ - ٤,٠٠) مرتفع.

صدق وثبات أداة البحث

تم التحقق من الصدق أداة الدراسة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين والمتخصصين في التربية الخاصة في الجامعة الأردنية وجامعة العلوم الإسلامية العالمية وجامعة العلوم التطبيقية الخاصة هذا المجال.

كما تم التأكد من ثبات الاستبانة، قام الباحث بإجراء اختبار مدى الاتساق الداخلي لفقرات المقياس بحساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وذلك لأن اختبار كرونباخ ألفا يعتمد على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وهو يشير إلى قوة الارتباط والتماسك بين فقرات المقياس.

جدول (٢)

معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة (كرونباخ ألفا)

الرقم	البعد	قيمة (α) ألفا
١	القيم الدينية	٠,٨٩٠
٢	القيم الفكرية	٠,٧٩٤
٣	القيم التعليمية	٠,٧٤٥
٤	القيم الاجتماعية	٠,٧٥٦
٥	القيم الاقتصادية	٠,٧٣٨
٦	القيم الوطنية	٠,٧٢١
٧	القيم الجمالية	٠,٧٣٨
٨	القيم الأخلاقية	٠,٧٢٥
	الدرجة الكلية	٠,٩٠١

وتدل معاملات الثبات كما هي مبينة في الجدول (٢) بامتياز الأداة بمعامل ثبات مرتفع وقدرة الأداة بصورة عامة على تحقيق أغراض الدراسة. إذ يتضح من الجدول أن أعلى معامل ثبات لأبعاد الاستبانة بلغ (٠.٨٩٠). فيما يلاحظ أن أدنى قيمة للثبات كانت (٠.٧٢١). وهو ما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الاستبانة نتيجة تطبيقها، ومن الناحية التطبيقية تعد (Alpha \geq 0.60) مقبولة.

إجراءات البحث :

بعد التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها، وتحديد العينة لغايات تطبيق أداة الدراسة وزع الباحث أداة الدراسة على أفراد عينة الدراسة، إذ تم توزيع (١٠٠) استبانة على المعلمين، تم استرداد (٩٢) استبانة، ليلعب عدد العينة من (٩٢) فرداً من المعلمين.

المعالجة الإحصائية :

بعد أن تمت عملية جمع البيانات والمعلومات اللازمة حول متغيرات الدراسة، تم ترميزها وإدخالها إلى الحاسب الآلي لإستخراج النتائج الإحصائية، حيث تم الإستعانة بالأساليب الإحصائية ضمن برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package For Social Science لمعالجة البيانات التي تم الحصول عليها، من خلال الدراسة الميدانية للعينة المبحوثة، وبالتحديد فإن الباحث استخدم الوسط الحسابي، والتكرارات، والنسب المئوية، واختبار كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، واختبار (t-Test)، اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) .

اختبار فروض البحث :

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن.

للإجابة عن هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة بمستوى قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن، كما هو مبين في الجدولين (٣ و ٤)، حيث يظهر الجدول (٣)، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على مستوى قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن مقسمة إلى مجالاتها، والتي من خلالها يمكن أن نستدل على ما يلي:

جدول (٣)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لجميع مجالات مستوى قيم العمل

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
١	القيم الدينية	٣,٧١	٠,٣١	مرتفعة
٢	القيم الفكرية	٣,٠٠	٠,٤٦	متوسط
٣	القيم التعليمية	٣,٢٦	٠,٣٨	مرتفعة
٤	القيم الاجتماعية	٣,١٥	٠,٣٩	مرتفعة
٥	القيم الاقتصادية	٢,٩٧	٠,٤٣	متوسط
٦	القيم الوطنية	٣,٧٠	٠,٢٦	مرتفعة
٧	القيم الجمالية	٢,٩٩	٠,٤٨	متوسط
٨	القيم الأخلاقية	٣,١٢	٠,٤٢	مرتفعة
	الدرجة الكلية	٣,٢٦	٠,٢٣	مرتفعة

أظهرت النتائج أن مجال القيم الدينية حصل على متوسط حسابي بلغ (٣,٧١)، وانحراف معياري بلغ (٠,٣١)، وكانت درجة أهميته عالية، كما حصل مجال القيم الاقتصادية على متوسط حسابي بلغ (٢,٩٧)، وانحراف معياري بلغ (٠,٤٣)، وكانت درجة أهميته متوسطة. كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة بمستوى قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم، كما هو مبين في الجدول (٤).

جدول (٤)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة بمستوى قيم العمل

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	درجة الأهمية
١	الخوف من الله .	٣,٩	٠,١٨	١	مرتفعة
٣	التوكل على الله .	٣,٩٧	٠,١٨	٢	مرتفعة
٤	الصدق في القول .	٣,٩	٠,١٨	٣	مرتفعة
٤٦	الاعتزاز بالانتماء للوطن .	٣,٩	٠,٣	٤	مرتفعة
٢	التفقه في الدين .	٣,٨٤	٠,٥	٥	مرتفعة
٥٢	الدفاع عن الوطن بالكلمة الطيبة .	٣,٨	٠,٤	٦	مرتفعة
٥	تمثل الأمانة في العمل .	٣,٧٩	٠,٤١	٧	مرتفعة

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	درجة الاهمية
٤٧	الحرص على المصالح الوطنية .	٣,٧٦	٠,٤٨	٨	مرتفعة
٥٣	الاهتمام برقي الوطن .	٣,٧٦	٠,٤٣	٩	مرتفعة
٥٤	إدراك واجبات المواطن نحو الوطن .	٣,٧٥	٠,٤٦	١٠	مرتفعة
٤٩	المشاركة في الاحتفالات الوطنية .	٣,٧٣	٠,٤٥	١١	مرتفعة
٦	غض البصر عن المحرمات .	٣,٦٧	٠,٤٩	١٢	مرتفعة
٤٨	المشاركة في المسابقات الثقافية الوطنية.	٣,٦٤	٠,٤٨	١٣	مرتفعة
٥١	تقرير الرموز الوطنية الفاعلة.	٣,٦٣	٠,٤٩	١٤	مرتفعة
٨	الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر .	٣,٦	٠,٥٤	١٥	مرتفعة
٥٠	احترام التراث الوطني .	٣,٦	٠,٥٦	١٦	مرتفعة
٩	التفاعل الإيجابي مع المناسبات الدينية .	٣,٥١	٠,٦٥	١٧	مرتفعة
٧	الاهتمام بالتاريخ الإسلامي .	٣,٤١	٠,٧٧	١٨	مرتفعة
١٠	المشاركة في التوعية الإسلامية .	٣,٤١	٠,٧٤	١٩	مرتفعة
٥٥	الوعي بالمخاطر التي تهدد المصالح الوطنية .	٣,٤١	٠,٦٨	٢٠	مرتفعة
٢٤	مراعاة الطلبة اثناء التعليم .	٣,٣٧	٠,٦٤	٢١	مرتفعة
٢٨	استشعار المسؤولية تجاه المجتمع .	٣,٣٤	٠,٦٥	٢٢	مرتفعة
٢٦	العطاء الجيد في أثناء الحصص .	٣,٣٣	٠,٦٥	٢٣	مرتفعة
٢١	احترام الزملاء .	٣,٣٢	٠,٥٣	٢٤	مرتفعة
٣٥	تشجيع الحوار البناء .	٣,٣٢	٠,٦١	٢٥	مرتفعة
٦٦	العرفان بالجميل .	٣,٣	٠,٧٧	٢٦	مرتفعة
٢٠	احترام الأنظمة المدرسية.	٣,٢٩	٠,٥٨	٢٧	مرتفعة
٦٨	امثال الآداب العامة .	٣,٢٩	٠,٦	٢٨	مرتفعة
١١	التخطيط للمستقبل .	٣,٢٨	٠,٥٤	٢٩	مرتفعة
٢٢	أداء الواجبات الأكاديمية .	٣,٢٨	٠,٦٢	٣٠	مرتفعة
٦٧	تمثل الحلم في التعامل مع الآخرين .	٣,٢٨	٠,٥٨	٣١	مرتفعة
٢٧	تقبل توجيهات مدير المدرسة .	٣,٢٢	٠,٦٩	٣٢	مرتفعة
٥٨	الاهتمام بالنظافة العامة .	٣,٢٢	٠,٧١	٣٤	مرتفعة
٦٩	تمثل صفة التواضع باستمرار .	٣,٢٢	٠,٦١	٣٥	مرتفعة

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	درجة الاهمية
٢٣	احترام معلمي المدرسة .	٣,٢	٠,٧٧	٣٦	مرتفعة
١٢	تقبل النقد البناء .	٣,١٧	٠,٧	٣٧	مرتفعة
١٣	تقديم أفكار جديدة .	٣,١٧	٠,٦٩	٣٨	مرتفعة
٣٦	مراعاة حقوق الزملاء .	٣,١٧	٠,٧	٣٩	مرتفعة
٢٥	استثمار وقت الفراغ في الشيء المفيد .	٣,١٢	٠,٥٥	٤٠	مرتفعة
٤٣	تقدير الآخرين مهما كانت طبيعة عملهم.	٣,١٢	٠,٧٢	٤١	مرتفعة
٣٠	تقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة.	٣,١١	٠,٦٥	٤٢	مرتفعة
٣٧	المشاركة في حل المشكلات الاجتماعية.	٣,١١	٠,٧	٤٣	مرتفعة
٢٩	المشاركة في الأعمال التطوعية .	٣,١	٠,٦٨	٤٤	مرتفعة
٣٢	تفضيل العمل الجماعي .	٣,١	٠,٧	٤٥	مرتفعة
٦١	المحافظة على حسن المظهر .	٣,١	٠,٧٦	٤٦	مرتفعة
٦٥	الامثال لأوامر الوالدين وفقاً للضوابط الشرعية.	٣,١	٠,٨٤	٤٧	مرتفعة
٣٤	السعي لتحقيق العدل بين الزملاء .	٣,٠٩	٠,٦	٤٨	مرتفعة
٥٦	المحافظة على المنتزهات الطبيعية .	٣,٠٩	٠,٦٤	٤٩	مرتفعة
٦٤	التسامح مع الآخرين .	٣,٠٤	٠,٨٢	٥٠	مرتفعة
٣٨	احترام العمل اليدوي .	٣,٠٢	٠,٨١	٥١	مرتفعة
١٥	الاهتمام بالبحث العلمي .	٣	٠,٧٦	٥٢	متوسطة
٣١	المشاركة في المناسبات الاجتماعية .	٣	٠,٦٨	٥٣	متوسطة
٤١	الاهتمام بتنمية المهارات الاقتصادية .	٣	٠,٦٥	٥٤	متوسطة
١٤	تنوع القراءات .	٢,٩٨	٠,٧٧	٥٥	متوسطة
٥٧	المحافظة على الأماكن السياحية .	٢,٩٨	٠,٧٣	٥٦	متوسطة
١٦	الاهتمام بالاكتشافات العلمية .	٢,٩٧	٠,٧٩	٥٧	متوسطة
٤٥	الاهتمام بالجوانب الاقتصادية .	٢,٩٧	٠,٧٥	٥٨	متوسطة
٤٢	دراسة سير أصحاب الفكر الاقتصادي .	٢,٩٦	٠,٦٦	٥٩	متوسطة
٥٩	التذوق الفني للرسومات المعبرة .	٢,٩٣	٠,٧٢	٦٠	متوسطة
٤٠	تقدير قيمة الوقت في الحياة العامة .	٢,٩٢	٠,٧٣	٦١	متوسطة
٣٩	ترشيد الاستهلاك في المصروفات .	٢,٩١	٠,٧٤	٦٢	متوسطة

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	درجة الاهمية
١٧	دراسة سير رواد الفكر .	٢,٨٨	٠,٧٤	٦٣	متوسطة
٤٤	العمل على زيادة الدخل .	٢,٨٥	٠,٧١	٦٤	متوسطة
٦٠	الاهتمام بتحسين الخط اليدوي .	٢,٨٥	٠,٨٢	٦٥	متوسطة
١٨	القدرة على تنويع الحلول للمشكلة الواحدة.	٢,٨٣	٠,٨٢	٦٦	متوسطة
٦٢	الاهتمام بحضور المعارض الفنية .	٢,٧٨	٠,٩٢	٦٧	متوسطة
١٩	القدرة على تحليل القضايا العلمية .	٢,٧	٠,٨٥	٦٨	متوسطة
٦٣	دراسة سير الأدباء المميزين .	٢,٦٢	٠,٨٥	٦٩	متوسطة
	الكلية	٣,٢٦	٠,٢٣		مرتفعة

يظهر الجدول (٤) المتوسطات والانحرافات المعيارية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (٣,٦٢-٣,٩٨) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام البالغ (٣,٢٦). وجاءت الفقرة (١) التي تنص على أنه: «الخوف من الله» في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٩٨)، وانحراف معياري (٠,١٨)، وجاءت الفقرة (٦٣) والتي تنص على أنه: «دراسة سير الأدباء المميزين» بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٦٢)، وانحراف معياري (٠,٨٥).

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن تعزى لمتغير سنوات الخبرة والمؤهل العلمي ونوع الإعاقة.

سنوات الخبرة: تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) في دراسة مستوى قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم تعزى لمتغير سنوات الخبرة كما في جدول (٧):

جدول (٧)

تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى قيم العمل لدى معلمي الطلبة
تعزى لمتغير الخبرة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	الإحصائي (ف)	مستوى الدلالة
القيم الدينية	بين المجموعات	١٥١٠	٢	٠٧٥٠	٧٧٩	٠٤٦٢
	داخل المجموعات	٨,٦٠١	٨٩	٠٩٧٠		
	المجموع	٨,٧٥٢	٩١			
القيم الفكرية	بين المجموعات	١٦٩٠	٢	٠٨٥٠	٣٩٨	٠٦٧٣
	داخل المجموعات	١٨,٩١٧	٨٩	٢١٣٠		
	المجموع	١٩,٠٨٦	٩١			
القيم التعليمية	بين المجموعات	١٦٢٠	٢	٠٨١٠	٥٥٤	٠٥٧٧
	داخل المجموعات	١٢,٩٩٠	٨٩	١٤٦٠		
	المجموع	١٣,١٥١	٩١			
القيم الاجتماعية	بين المجموعات	٠٢٥٠	٢	٠١٣٠	٠٨٣	٠٩٢٠
	داخل المجموعات	١٣,٦٣٢	٨٩	١٥٣٠		
	المجموع	١٣,٦٥٧	٩١			
القيم الاقتصادية	بين المجموعات	١٤١٠	٢	٠٧٠٠	٣٧٦	٠٦٨٧
	داخل المجموعات	١٦,٦٢٩	٨٩	١٨٧٠		
	المجموع	١٦,٧٧٠	٩١			
القيم الوطنية	بين المجموعات	٢٤١٠	٢	١٢٠٠	١,٧٨٠	٠١٧٥
	داخل المجموعات	٦,٠٢٥	٨٩	٠٦٨٠		
	المجموع	٦,٢٦٦	٩١			
القيم الجمالية	بين المجموعات	٨٠٨٠	٢	٤٠٤	١,٨٢١	٠١٦٨
	داخل المجموعات	١٩,٧٣٨	٨٩	٢٢٢٠		
	المجموع	٢٠,٥٤٥	٩١			
القيم الأخلاقية	بين المجموعات	٣١٨٠	٢	١٥٩٠	٨٩٦	٠٤١٢
	داخل المجموعات	١٥,٧٩١	٨٩	١٧٧٠		
	المجموع	١٦,١٠٩	٩١			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٠١٧٠	٢	٠٠٨٠	١٤٨	٠٨٦٣
	داخل المجموعات	٤,٩٨١	٨٩	٠٥٦٠		
	المجموع	٤,٩٩٧	٩١			

يشير الجدول (٧) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ في جميع المجالات، لأن مستوى الدلالة كانت أعلى من $(0,05)$ ، وهي غير دالة إحصائياً.

المؤهل العلمي: تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) في دراسة مستوى قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصمومتغير المؤهل العلمي كما في جدول (٨):

جدول (٨)

تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	الإحصائي (ف)	مستوى الدلالة
القيم الدينية	بين المجموعات	٢٤٦٠	٤	٠٦١٠	٠٦٢٩	٠٦٤٣
	داخل المجموعات	٨,٥٠٦	٨٧	٠٩٨٠		
	المجموع	٨,٧٥٢	٩١			
القيم الفكرية	بين المجموعات	١,٨٣١	٤	٤٥٨٠	٢,٣٠٨	٠٠٦٤
	داخل المجموعات	١٧,٢٥٥	٨٧	١٩٨٠		
	المجموع	١٩,٠٨٦	٩١			
القيم التعليمية	بين المجموعات	٨٧٣٠	٤	٢١٨٠	١,٥٤٦	٠١٩٦
	داخل المجموعات	١٢,٢٧٩	٨٧	١٤١٠		
	المجموع	١٣,١٥١	٩١			
القيم الاجتماعية	بين المجموعات	١٨٥٠	٤	٠٤٦٠	٢٩٨	٠٨٧٨
	داخل المجموعات	١٣,٤٧٢	٨٧	١٥٥٠		
	المجموع	١٣,٦٥٧	٩١			
القيم الاقتصادية	بين المجموعات	١,٣٥٠	٤	٣٣٨٠	١,٩٠٥	٠١١٧
	داخل المجموعات	١٥,٤١٩	٨٧	١٧٧٠		
	المجموع	١٦,٧٧٠	٩١			
القيم الوطنية	بين المجموعات	٣٧٧	٤	٠٩٤٠	١,٣٩١	٠٢٤٤
	داخل المجموعات	٥,٨٨٩	٨٧	٠٦٨٠		
	المجموع	٦,٢٦٦	٩١			
القيم الجمالية	بين المجموعات	٢٧٩٠	٤	٠٧٠٠	٢٩٩	٠٨٧٨
	داخل المجموعات	٢٠,٢٦٧	٨٧	٢٣٣٠		
	المجموع	٢٠,٥٤٥	٩١			
القيم الأخلاقية	بين المجموعات	٤٠١٠	٤	١٠٠٠	٥٥٥	٠٦٩٦
	داخل المجموعات	١٥,٧٠٨	٨٧	١٨١٠		
	المجموع	١٦,١٠٩	٩١			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١٦٥٠	٤	٠٤١٠	٧٤٤	٠٥٦٤
	داخل المجموعات	٤,٨٣٢	٨٧	٠٥٦٠		
	المجموع	٤,٩٩٧	٩١			

يشير الجدول أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ في جميع المجالات، لأن مستوى الدلالة كانت أعلى من $(0,05)$ ، وهي غير دالة إحصائياً.

نوع الإعاقة: للإجابة عن هذه الفرضية تم استخراج قيمة (ت) لمتوسط مستوى قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن، حسب نوع الإعاقة (سمعية، بصرية)، إذ تم استخراج قيمة (ت) لمتوسط الفئتين، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لإجابات أفراد عينة الدراسة حسب نوع الإعاقة

المجال	المجموعة	المتوسط الحسابي	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
القيم الدينية	إعاقة سمعية	٣,٧٢	٠,٤٤٠	٠,٩٦٥
	إعاقة بصرية	٣,٧١		
القيم الفكرية	إعاقة سمعية	٣,٠٢	٠,٣٦٢	٠,٧١٨
	إعاقة بصرية	٢,٩٨		
القيم التعليمية	إعاقة سمعية	٣,٢٧	٠,١٠٠	٠,٩٢٠
	إعاقة بصرية	٣,٢٦		
القيم الاجتماعية	إعاقة سمعية	٣,١٢	٠,٥١٣-	٠,٦١٠
	إعاقة بصرية	٣,١٦		
القيم الاقتصادية	إعاقة سمعية	٢,٩٧	٠,٣١٠	٠,٩٧٥
	إعاقة بصرية	٢,٩٧		
القيم الوطنية	إعاقة سمعية	٣,٦٨	٠,٣٨٧-	٠,٦٩٩
	إعاقة بصرية	٣,٧١		
القيم الجمالية	إعاقة سمعية	٢,٩٣	١,٠١٤-	٠,٣١٣
	إعاقة بصرية	٣,٠٣		
القيم الأخلاقية	إعاقة سمعية	٣,٠٤	١,٥٦٧-	٠,١٢١
	إعاقة بصرية	٣,١٨		
الكلية	إعاقة سمعية	٣,٢٥	٠,٥٨٢-	٠,٥٦٢
	إعاقة بصرية	٣,٢٨		

تشير النتائج في الجدول (٩) إلى عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ بين المتوسطين الحسابيين لإجابات أفراد الفئتين وهما فئة الإعاقة السمعية وفئة الإعاقة البصرية في جميع المجالات، فقد كانت أعلى من $(0,05)$ ، وهي غير دالة إحصائياً.

نتائج البحث:

يتناول هذا الجزء عرضاً لأهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة، وعلى ضوء ذلك تم التوصل إلى النتائج التالية: تبين نتائج الدراسة أن مستوى قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن مرتفعة، وذلك في مجالات الدراسة التالية، وهي: (القيم الدينية، القيم الفكرية، القيم التعليمية، القيم الاجتماعية، القيم الاقتصادية، القيم الوطنية). كما تبين أن مستوى قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن متوسطة، وذلك في مجالات الدراسة التالية، وهي: (القيم الجمالية، القيم الأخلاقية). وتبين أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى قيم العمل لدى معلمي الطلبة المعاقين سمعياً وبصرياً في الأردن تعزى لمتغير الخبرة في جميع المجالات. كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى قيم العمل لدى معلمي الطلبة المعاقين سمعياً وبصرياً في الأردن تعزى لمتغير المؤهل العلمي في جميع المجالات. وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى قيم العمل لدى معلمي الطلبة المكفوفين والصم في الأردن تعزى لمتغير نوع الإعاقة (سمعية، بصرية)، في جميع المجالات.

التوصيات:

اعتماداً على النتائج التي توصلت لها الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:
 عقد دورات تدريبية على مستوى المدارس: مديري ومعلمين تختص بقيم العمل وتطوير الذات ونقل وتبادل واكتساب الخبرات مع المتخصصين في هذا المجال عن طريق هذه الدورات. اهتمام المدارس بنشر ثقافة قيم العمل بين المعلمين والتركيز على قيمتي الجمال، والأخلاق. ضرورة تضمين الأهداف العامة على مستوى المدرسة بعض قيم العمل التي تحقق الرضا الوظيفي لمختلف المعلمين.

المراجع

- أبو شيخة، نادر أحمد، (١٩٩٨). الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية، السعودية.
- بخاري، مريم سيف الدين، (١٩٨٦). الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية، رسالة ماجستير، كلية التربية - جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- التويجري، محمد ابراهيم، (١٩٨٨). المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسيات "دراسة ميدانية مقارنة"، المجلة العربية للإدارة، ١٢، (٣)، ٢٣-٨٧.
- الجلاد، ماجد (٢٠٠٦). تعلم القيم وتعليمها. عمان: دار المسيرة.
- حافظ، موسى عبد الفتاح وسليمان، عبد الرحمن سيد وشند، سميرة إبراهيم، (١٩٩٧)، مقدمة في علم النفس الاجتماعي. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.
- حسان، حسن والصيد، عبدالعاطي، (١٩٨٦). البناء العاملي لأنماط القيادة التربوية وعلاقة هذه الأنماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الأخرى في المدرسة المتوسطة السعودية، رسالة الخليج العربي، (١٧)، ٦٧-٧٦.
- حمادات، محمد حسن (٢٠٠٦). قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس. عمان: دار الحامد.
- الحنيطة، خالد (٢٠٠٣). القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء : دراسة تطبيقية على العاملين بالخدمات الطبية بوزارة الدفاع والطيران بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- ديف فرانسيس ومايك وودكوك، (١٩٩٥). القيم التنظيمية (عبد الرحمن هيجان، مراجعة وحيد الهندي وعامر الصعيري مترجم). الرياض: معهد الإدارة العامة.
- ربابعة، علي محمد، (٢٠٠٣). إدارة الموارد البشرية : تخصص نظم المعلومات الإدارية. عمان: دار الصفاء.
- السالم، سالم محمد، (١٩٩٧). الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية. الرياض: مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية.
- صبري محمد نجيب، (١٩٩٩)، تحليل اتجاهات المديرين نحو محددات الصراع التنظيمي، بالتطبيق على القطاعات الخدمية بمحافظة الشرقية بمصر، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة. جامعة الزقازيق، (١)، ٧٦-٩٢.

العدلوني، محمد (١٤٢٣هـ). العمل المؤسسي. الرياض: قرطبة للإنتاج الفني.
العديلي، ناصر، (١٤١٦هـ). السلوك الإنساني والتنظيمي. الرياض: معهد الإدارة العامة.

العمرى، عبد الرحمن بن شاوش، (٢٠٠٠). القيم الشخصية التنظيمية لدى مديري ومديرات المدارس المتوسطة والثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم. مكة المكرمة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

الكبيسي، عامر، (٢٠٠٢) التطوير التنظيمي وقضايا معاصرة (ج٤). الدوحة: دار الشرق.

مصطفى محمود والسيد طه حسنين، (٢٠٠٥). المدير وتنمية سلوك العاملين: مدخل استراتيجي لإدارة السلوك الإنساني والتنظيمي في المنظمات المعاصرة. القاهرة: مطابع الولاء الحديثة.

العمر، منصور محمد (١٩٩٣). الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية التربية - جامعة الملك سعود، السعودية.

هيجان، عبد الرحمن (١٩٩٨). الولاء التنظيمي للمدير السعودي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

Deborah Olsen, (1993). Work satisfaction and stress in the first & third year of academic appointment. *Journal Of Higher Education*, 64, (2), 34-39.

Jeffery G, (2005). *the relationship between organizational values & management behaviors & their influence on organizational effectiveness in army project management organization* “ argosy university .USA..

Newstern J. & Davis .K. (1994) *Organizational behavior* , MC-Grow- Hill ,Inv.