

البحث الخامس

دور القيم المهنية للمعلم وفق رؤية المملكة العربية السعودية (2030)

إعداد

أحمد بن علي آل مشرف

المشرف التربوي بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير – المملكة العربية السعودية

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن دور القيم المهنية لدى بعض المعلمين وفق رؤية المملكة العربية السعودية (2030) والفروق في تلك الدرجة تبعاً لمتغيرات (المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة، التخصص، المؤهل العلمي، وساعات التدريب التي تلقاها في مجال الموهبة)، ولتحقيق غايات الدراسة الحالية تم اتباع المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (100) معلماً للطلاب الموهوبين في المملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة مقياس القيم المهنية من إعداد الباحث، وأظهرت الدراسة أن درجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين كانت مرتفعة جداً، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة القيم المهنية لبعض المعلمين تعزى للمرحلة التعليمية وسنوات الخبرة والتخصص والمؤهل العلمي وعدد ساعات تدريبهم.

الكلمات المفتاحية: القيم المهنية ، المعلمين ، رؤية 2030.

Abstract:

The current study aimed to reveal the role of professional values among teachers of gifted students according to the vision of the Kingdom of Saudi Arabia (2030) and the differences in that degree according to the variables (educational stage, years of experience, specialization, academic qualification, and hours of training received in the field of giftedness), and to achieve the goals of The current study followed the descriptive approach, and the sample consisted of (100) teachers of gifted students in the Kingdom of Saudi Arabia. The study used a professional values scale prepared by the researcher. The study showed that the degree of professional values among gifted teachers was very high, with no statistically significant differences. The degree of professional values of teachers of the gifted is attributed to the educational stage, years of experience, specialization, academic qualification, and number of hours of training.

Keywords: Professional Values, Teachers, Vision 2030.

يشهد العالم اليوم تحولات وتطورات كثيرة وسريعة، تتمثل في النمو الاقتصادي والسياسي والتكنولوجي الهائل، ويعتمد العالم اليوم على أنواع متنوعة من أساليب التنمية والتطوير نحو مستقبل أفضل للمجتمعات، وتلك التطورات لم تكن بسبب زيادة رأس المال أو استخداماً للتكنولوجيا في تلك المجتمعات فحسب، بل إن العامل الأساسي هو القوى البشرية، حيث توجب النظر إلى العنصر البشري على أنه ثروة هائلة وقيمة، وكان على عاتق إدارة تلك المجتمعات أن تعمل جاهدة للتطوير وتأهيل هذا العنصر الفعال بشكل عال، مما يجعله هو أساس ومحور عجلة تقدم المجتمع، ومن هنا يجب على كل مجتمع الاهتمام بالموهبة والإبداع وأن يوليها كل عناية فائقة وخاصة فيما يتعلق بتربية النشء، والمسؤولية هنا منوطة بالمؤسسات التربوية بصفة عامة وبالمعلم على وجه الخصوص، إذ يتحتم عليها الاهتمام بالموهوبين وذوي القدرات الإبداعية من طلابها بكل ما لديها من إمكانيات ووسائل حديثة، وذلك من أجل إحياء دماء جديدة كي تواجه مشكلات وقضايا المجتمع بحلول إبداعية ذات طابع أصيل ومتجدد.

ونظراً لما يمثله المعلم من أهمية باعتباره الركن الأساسي من أركان النظام التربوي فإن أهم الدعائم التي تركز عليها فلسفه التربوية تكمن في تهيئة المعلمين وإعدادهم وتطويرهم بصورة مستمرة لتلبية حاجات المجتمع الضرورية والارتقاء بالمستوى التعليمي وتزويدهم بالخبرات التي تؤهلهم للعمل التربوي المتميز ولا سيما مع الطلبة الموهوبين، كما أن كل الأنظمة التعليمية تركز على أن المعلم أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية، فبدون معلم مؤهل أكاديمياً ومدرباً مهنيًا يعي دوره الكبير والشامل لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة، ومع الانفجار المعرفي الهائل ودخول العالم عصر المعلوماتية والاتصالات والتقنية العالية، أصبحت هناك ضرورة ملحة إلى معلم متطور ذي قيم مهنية عالية وراسخة تؤدي به لا محالة إلى الإبداع الوظيفي المطلوب منه ليواكب روح العصر ويلبي حاجات الطلبة عموماً والطلبة الموهوبين على وجه الخصوص (بن سعود، 2010م).

ووفقاً لهذه الرؤية أيضاً، فإن للمعلم دوراً بارزاً في بناء جيل متعلم يتحمل المسؤولية ويقوم باتخاذ القرارات مستقبلاً، فكيف به لو كان معلماً للموهوبين والمبدعين، فهو قدوة لطلابه بشكل خاص، وللمجتمع بشكل عام، وكل ذلك يبرز من خلال الاهتمام به وتطوير قدراته والعمل على تأهيله بأفضل الطرق والسبل، والاهتمام بالمعلم، والعمل على تأهيله ما هو إلا مجرد انعكاس لأهمية الدور الذي يقوم به في العملية التعليمية والتربوية، على اعتبار أنه المحور الأساسي والرئيسي الذي يؤثر بشكل مباشر على الأجيال في المجتمع، فالمعلم والمجتمع عنصران مترابطان، نظراً لتأثيره بشكل كبير على تطور مجتمعه وتحقيق نهضته، وذلك ما تسعى إليه حكومتنا الرشيدة

ممثلة في وزارة التعليم، حيث نصت الرؤية على هذه العبارة: "سنعزز دور المعلم ونرفع تأهيله، وستتابع مستوى التقدم في هذا الجانب" (وثيقة رؤية (2030)، 2016: 40-41). من هنا جاءت هذه الدراسة لقياس مستوى القيم المهنية الإبداع الوظيفي لدى بعض المعلمين بالمملكة العربية السعودية في ضوء من رؤية المملكة العربية السعودية (2030) على وجه الخصوص، ومن خلال الأدبيات السابقة عموماً في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية مثل: (المرحلة الدراسية التي يعمل بها بعض المعلمين ، سنوات الخبرة، التخصص، المؤهل العلمي لبعض المعلمين ، عدد الساعات التدريبية).

أولاً: مشكلة الدراسة وأسئلتها:

زادت درجة الاهتمام بالتحويلات الكبيرة التي تحدث في العالم؛ فما كان يُمارس بالأمس لم يعد الأكفأ أو الأصلح ولا يتلاءم مع معطيات العصر الحالي، وبالتالي أصبح واجباً على المؤسسات التربوية في هذا البلد المعطاء - ووفقاً رؤية المملكة العربية السعودية (2030)- أن تبادر بإعادة النظر في جميع المفاهيم والأساليب التربوية التي تُمارس في المؤسسات التربوية، ممثلة في المدارس سواء مدارس الطلاب العاديين، أو المدارس والفصول الخاصة بالموهوبين، وهذا يتطلب في المقام الأول الاهتمام بمعرفة مستوى القيم المهنية والإبداع الوظيفي لدى بعض المعلمين والعلاقة بينهما لمعرفة مكان الضعف لتقويتها ومكان القوة لتعزيزها وتنميتها.

من هنا تأتي فكرة الدراسة الحالية والتمثلة في معرفة القيم المهنية وعلاقتها بالإبداع الوظيفي لدى بعض المعلمين بالمملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية (2030).

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات التالية:

- ما درجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين بالمملكة العربية السعودية وفق رؤية (2030)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين بالمملكة العربية السعودية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية: (المرحلة الدراسية التي يعمل بها بعض المعلمين ، سنوات الخبرة، التخصص، المؤهل العلمي للمعلمين ، عدد الساعات التدريبية)؟

ثانياً: أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على درجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين بالمملكة العربية السعودية وفق رؤية (2030).

- فحص دلالة الفروق في درجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين بالمملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية (2030)، باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية (سنوات الخبرة، والتخصص، والمرحلة الدراسية).

ثالثاً: أهمية الدراسة:

لقد جاءت هذه الدراسة لقياس مستوى القيم المهنية لدى بعض المعلمين ، كما أن الاعتماد على العنصر البشري لا مناص منه، فهو من يحقق أهدافها وتطلعاتها، وبخاصة المعلمين . وقد جاءت أهمية الدراسة أيضا في جزأين هما:

أ - الأهمية النظرية:

- حيث تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال التركيز على إحدى أهم ما يجب أن يمتلكه المعلمين ؛ ألا وهي القيم المهنية والتي عندما تتوافر لديه بشكل عال تساعد في تطوير قدراته وتحقيق أهدافه بأفضل الطرق.

- وتستقي الدراسة أهميتها النظرية من استهدافها لجميع المعلمين بالمملكة العربية السعودية بمراحلها الدراسية الثلاث، حيث ارتكزت على ما ورد في وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية (2030).

- قد تطرح هذه الدراسة موضوعا له تأثير كبير على ثقافة المؤسسات التعليمية، ومعرفتها بما لديها من مواطن قوة، وينمي مختلف الجوانب التي توجد في تلك المؤسسات وخاصة التي ينتمي إليها الطلبة ومعلميهم.

ب - الأهمية التطبيقية:

- من المتوقع أن توفر هذه الدراسة مقياسين هما مقياس القيم المهنية لدى بعض المعلمين ، للاستفادة منه في دراسات أخرى، وهما يعتبران إضافة للمكتبة العربية.
- توجيه المديرين والإدارات التعليمية نحو القيم المهنية وتعزيزها لدى المعلمين.
- توجيه إدارات التعليم نحو إقامة برامج تدريبية لتنمية القيم المهنية لدى منسوبيها.

رابعاً: مصطلحات الدراسة:

توجد مجموعة من المصطلحات والمفاهيم التي ستعرض لها الدراسة الحالية وهي كما يلي:

القيم المهنية Career Values

يستخدم هذا المصطلح للإشارة إلى "مجموعة من التفضيلات بين بدائل واهتمامات مختلفة تعمل كموجهات عامة للسلوك في مجال العمل سواء في اختياره أو أدائه أو مخرجاته" (عقل، 2006م: 372).

أما "سوبر" (Super) فيعرف قيم المهنة بأنها: أهداف (Goals) أو نتائج (Results) أو خصائص (Characteristics) يجب أن تتوافر أو توجد في المهنة (supper، PP، 1995: 61-54).

وعليه يمكن تعريف القيم المهنية في الدراسة الحالية إجرائياً بأنها: مجموعة المعتقدات والمعايير التي يكتسبها بعض المعلمين باعتبارها موجه لتحفيز الممارسة المهنية تجاه الطلاب الموهوبين، وزملاءه المعلمين في مهنة التعليم والمؤسسة التعليمية والمجتمع ككل، وذلك من خلال ما تُبرزه نتائج مقياس القيم المهنية الذي سوف يتم تصميمه لهذا الغرض.

المعلم: Teacher

هو المعلم الذي يتمتع بسمات وخصائص تمكنه من التعامل مع الطلبة ، وبالتالي التأثير فيهم والعمل على نموهم ، وتفهم حاجاتهم ويلبيها بطرائق عدة، كما يُظهر من خلال مهاراته العالية والتخصصية تمايزاً في عرض وطرح الخبرات الصفية، ووعيه للتشعبات الإيجابية، وأحياناً السلبية لسمات طلابه الفريدة (كولانجيلو، وديفد، 2011م: 632).

ويعرف الباحث المعلمين إجرائياً: بأنه المعلم الذي اجتاز اختبارات معدة من قبل وزارة التعليم - إدارة الاختبارات المهنية - بالتعاون مع شركة تطوير والمركز الوطني للقياس والتقويم، ووصف على أنه معلماً للطلاب في إدارة التعليم للمنطقة التابع لها.

رؤية المملكة العربية السعودية (2030): kingdom of Saudi Arabia's vision (2030)

هي خطة ما بعد النفط للمملكة العربية السعودية تم الإعلان عنها في (25) إبريل (2016)، نظّم الخطة مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية برئاسة الأمير محمد بن سلمان حيث عرضت على مجلس الوزراء برئاسة خادم الحرمين الشريفين، وفي (2) رمضان (1437 هـ) الموافق (7) يونيو (2016م) وافق مجلس الوزراء السعودي على برنامج التحول الوطني أحد برامج رؤية المملكة العربية السعودية (2030). والتي جاء في نص الافتتاحية: "رؤيتنا لبلادنا التي نريدها، دولة قوية مزدهرة تتسع للجميع، دستورها الإسلام ومنهجها الوسطية، تتقبل الآخر، سنرحب بالكفاءات من كل

مكان، وسيلقى كل احترام من جاء ليشاركنا البناء والنجاح في المرتكزات الثالثة لرؤيتنا: العمق العربي والإسلامي، والقوة الاستثمارية، وأهمية الموقع الجغرافي الاستراتيجي؛ سنفتح مجالاً أرحب للقطاع الخاص ليكون شريكاً، بتسهيل أعماله، وتشجيعه، لينمو ويكون واحداً من أكبر اقتصادات العالم، ويصبح محركاً لتوظيف المواطنين، ومصدراً لتحقيق الازدهار للوطن والرفاه للجميع. هذا الوعد يقوم على التعاون والشراكة في تحمل المسؤولية. لقد سمينا هذه الرؤية بـ (رؤية المملكة العربية السعودية 2030)، لكننا لن ننتظر حتى ذلك الحين، بل سنبدأ فوراً في تنفيذ كل ما أَلزَمنا أنفسنا به، ومعكم وبكم ستكون المملكة العربية السعودية دولة كبرى نفخر بها جميعاً إن شاء الله تعالى" (آل سعود، 2016م: 7).

ولأجل بناء القدرات والإمكانات اللازمة لتحقيق الأهداف الطموحة رؤية المملكة العربية السعودية (2030) ظهرت الحاجة إلى إطلاق برنامج التحول الوطني على مستوى 24 جهة حكومية قائمة على القطاعات الاقتصادية والتنموية في العام الأول للبرنامج. ويحتوي البرنامج على أهداف استراتيجية مرتبطة بمستهدفات مرحلية إلى العام 2020م، ومرحلة أولى من المبادرات التي سيبدأ إطلاقها ابتداءً من عام 2016م لتحقيق تلك الأهداف والمستهدفات، على أن يلحقها مراحل تشمل جهات أخرى بشكل سنوي، وفي هذا البرنامج شاركت وزارة التعليم بأهداف منها رفع نسبة الطلاب المستفيدين من برامج الموهوبين، وزيادة عدد ساعات التطوير المهني للمعلمين ومن ضمنهم بالتأكيد بعض المعلمين (وثيقة برنامج التحول الوطني، 2016م: 62).

خامساً: حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: القيم المهنية لدى بعض المعلمين وفق رؤية المملكة العربية السعودية (2030).

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول من العام 1438 - 1439هـ الموافق 2017 - 2018م.

الحدود المكانية: بعض مدارس الطلاب بمراحلها الثلاث بالمملكة العربية السعودية.

الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على بعض المعلمين في جميع المراحل الدراسية وكافة التخصصات، والمسجلين من قبل وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية .

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: القيم المهنية.

مفهوم القيم المهنية:

وتعتبر القيم ميداناً مهماً من ميادين التربية فهو مهم للتربويين والمربين، وأحد أبعاد الجانب الانفعالي في عملية التعلم والتعليم وهذا الجانب له تأثير كبير في الطلبة إذ تترك هذه العملية ثاراً كبيرة في تصرفات الطلبة وشخصياتهم، فغرس القيم عند الفرد إحدى الأهداف الرئيسية للتربية والمجتمع وذلك أن القيم مهمة جداً للفرد والمجتمع على حدٍ سواء، إذ تعتبر القيم بالنسبة للمجتمع كأعمدة البناء التي تحمل المبنى بأكمله وغرس القيم ضرورية للفرد والمجتمع في آن واحد (عبد الله؛ وآخرون، 1991م: 1-20).

وتدل كلمة قيمة على ان الشيء يحمل في ذاته منفعة او وزناً أي ثمناً، وقيم هي جمع كلمة قيمة وتدل على انواع المعتقدات التي يحملها أي شخص أو مجموعته او مجتمع ويعتبرها مهمة ويلتزم بها وتحدد له طريق الصواب من الخطأ والجيد من السيء والمقبول من المرفوض في السلوك الانساني (المغربي، 1995 م: 108).

ويشير (Graves, 2005) إلى أن الفرد أو الجماعة تمر عبر مجموعة من المراحل في عملية تطوير القيم، وأن هذه المراحل تتحدد من خلال التغيير في مهارات تفكير الفرد أو المجموعة نتيجة لبعض العوامل البيئية، ويؤكد هذا الباحث في السياق نفسه بأن مستوى الذكاء أو التفكير ليس مرتبطاً بالضرورة مع درجة تعقيد القيم التي يحملها الفرد أو تحملها المجموعات. ومن هنا تلعب القيم المهنية دوراً مهماً في تحديد سلوكيات الأفراد ضمن بيئة العمل.

تعريف القيم المهنية:

يعرف روكاش (Rokeach1985) القيم المهنية بأنها مجموعة من الأحكام المعيارية التي يحملها الأفراد عن مهنهم، وتعتبر هذه القيم عن اعتقاد دائم لدى الأفراد بأن أنماطاً معينة من التصرفات، والأفعال، والغايات قد يؤثر في المهنة التي يمارسها الفرد بغض النظر عن الزمان والمكان الذي تحدث فيه، وتشتت هذه القيم قبولاً اجتماعياً من الجماعة المهنية التي يعمل ضمنها الفرد (معطان، 2014م: 7).

وهناك عدد من التعريفات ترد في هذه الدراسة كما يلي:

- القيم المهنية هي: مجموعة من الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد أثناء قيامه بمهامه، وهي القيم التي يتبناها أثناء ممارسته لمهنته (القرني، 2009م: 71).
- القيم المهنية هي: مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد في بيئة العمل وتحديد ما هو خطأ وما هو صواب في هذه البيئة (طراونة، 2005م: 41).

- القيم المهنية هي: مجموعة من المبادئ والمعايير التي ترتبط بالمحددات التي تنظم علاقة الفرد مع بيئة العمل المادية والبشرية (إبراهيم، 2007م: 10).

- القيم المهنية هي: القيم المهنية هي مفاهيم شخصية، ويهتم الناس عادة بمفاهيم يواجهون حياتهم تبعاً لها (عناي، 1992م: 9).

مصادر القيم المهنية (السروجي؛ وأبو النصر، 2008م: 512):
يمكن تحديد أهم مصادر القيم المهنية في الآتي:

- الأديان السماوية.
- قيم وأخلاقيات المجتمع.
- قيم وأخلاقيات المهن الأخرى.
- نتائج البحوث والدراسات العلمية في مجال القيم والأخلاقيات المهنية.
- الدروس المستفادة من الخبرات العملية عند ممارسة المهنة في الميدان.
- الدروس المستفادة من الأخطاء المهنية التي يقع فيها الممارسون للمهنة.

انواع القيم المهنية:

أشارت الدقاسمة (2015م: 15)، أن القيم المهنية تنقسم إلى عدة أنواع يمكن إجمالها في الآتي:

1) القيم المهنية العامة: وهي تلك القيم السائدة في المجتمعات على اختلافها وهي تتصف كونها ذات بنائية معقدة وأنها ليست مرتبطة بالفرد لوحده ولكنها مشتركة بين مجموعة من الأفراد الذين يعملون في مهنة معينة.

2) القيم المهنية الاجتماعية: وهي تلك القيم التي تتصف بكونها محددة بمجتمع مهني معين لأنها تتضمن التفاعلات الاجتماعية بين أفراد مجموعة محددة.

3) القيم المهنية الشخصية: وهي مجموعة القيم التي يحملها الفرد لوحده وتمثل تصورات وتفسيرات الفرد حول السلوكيات الصحيحة والخاطئة في المهنة التي يمتثلها.

الدراسات التي تناولت القيم المهنية وقياسها:

دراسة الدقاسمة (2015م). بعنوان: "القيم المهنية لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية

والثانوية في محافظة جرش وعلاقتها بالالتزام الوظيفي من وجهة نظر المديرين والمعلمين".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى القيم المهنية ومستوى الالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية والثانوية في محافظة جرش، كذلك الكشف عن الفروق في مستوى القيم المهنية ومستوى الالتزام الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الأساسية والثانوية في محافظة جرش تبعاً لمتغيرات الجنس والعمر والمؤهل العلمي والخبرة، كذلك التعرف إلى العلاقة بين القيم المهنية لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية والثانوية في محافظة جرش وبين التزامهم

الوظيفي. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من المعلمين ومديري المدارس العاملين في المدارس الحكومية في جرش. أما عينة الدراسة فقد تكونت من المعلمين والمديرين حيث تم توزيع (280) استبانة وتم استرداد (226) استبانة صالحة لغايات البحث العلمي وبنسبة استرداد بلغت 75 %؛ حيث تقيس هذه الأداة القيم المهنية لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية والثانوية في محافظة جرش وعلاقتها بالتزامهم الوظيفي من وجهة نظر المديرين والمعلمين.

وأظهرت النتائج في هذه الدراسة: أن المتوسط الحسابي لمجال الالتزام الوظيفي قد جاء بدرجة مرتفعة حيث حصل على متوسط حسابي (3،72) وانحراف معياري (38،0). أما مجال القيم المهنية فقد جاء بمتوسط حسابي (3،7) وانحراف معياري (44،0). كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) على مجال الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير النوع والخبرة والمؤهل العلمي. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) تبعاً لمتغير العمر والوظيفة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية على القيم المهنية وكانت الفروق لصالح المعلمين.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) تبعاً لمتغير الوظيفة والعمر والمؤهلة العلمي بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري النوع والخبرة على مجال القيم المهنية. كما أظهرت النتائج وجود ارتباط موجب ذات دلالة إحصائية بين مجال القيم المهنية والالتزام الوظيفي عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) ومستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$).

دراسة ابراهيم (2004م). بعنوان: "قيم مهنة المعلم في ضوء التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمع المصري المعاصر".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على قيم مهنة المعلم لدى طلاب وطالبات كليات التربية، جامعة الأزهر، وذلك في ضوء التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمع المصري المعاصر. وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (682) من طلاب كليتي التربية بجامعة الأزهر بالقاهرة والدقهلية، واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي ولتحقق من نتائج الدراسة استخدم مقياساً للقيم تكون من (168) عبارة تقيس (28) عبارة.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين الذكور والإناث في قيمتي (القناعة والولاء للمهنة) لصالح الذكور، وفي قيمتي (النظافة وتحمل المسؤولية) لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في باقي القيم المقاسة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) ترجع إلى نوع التخصص، (ادب وعلمي) وذلك في قيمتي (القناعة والولاء للمهنة) لصالح الأدبي، وفي قيم (التفكير العلمي

والطموح العلمي، واتقان العمل) لصالح العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في باقي القيم المقاسة.

- تتوفر قيم مهنة المعلم لدى طلاب وطالبات كليات التربية جامعة الأزهر بدرجة متوسطة.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفاد الباحث من الدراسات السابقة ما يلي:

- الإسهام في إعداد وتطوير أداة الدراسة وهي مقياسي القيم المهنية لدى المعلمين .

- الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد عينة البحث وكيفية اختيارها.

سادساً: أوجه اختلاف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث:

- أن هذه الدراسة ركزت وبشكل رئيسي على القيم المهنية لدى المعلمين ، آخذاً في عين الاعتبار بعض المتغيرات الديموغرافية مثل: سنوات الخبرة والتخصص والمرحلة الدراسية التي يعمل بها المعلم وساعات التدريب في مجال الموهبة التي يدرسها هؤلاء المعلمون مرتكزة على ما ورد في رؤية المملكة العربية السعودية (2030).
أولاً: منهجية الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على القيم المهنية لدى المعلمين وفق رؤية المملكة العربية السعودية (2030) والفروق في تلك الدرجة تبعاً لمتغيرات (المرحلة التعليمية التي يعمل بها هؤلاء المعلمين ، سنوات الخبرة، التخصص، المؤهل العلمي، ساعات التدريب في مجال الموهبة)، ولتحقيق غايات الدراسة الحالية تم اتباع المنهج الوصفي الارتباطي، لأنه يتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من عينة من المعلمين، بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم: (102) معلماً، حسب المعلمين المستجيبين بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية.

ثالثاً: عينة الدراسة:

تتألف عينة الدراسة الحالية مما يلي:

1. العينة الاستطلاعية: والتي بلغ عددها (30) معلماً، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وتم تطبيق أدوات الدراسة عليهم بهدف التحقق من صدقها وثباتها.

2. عينة الدراسة الرئيسية: طبقت هذه الدراسة على كامل المجتمع حيث تم توزيع (161) استبانة، واعتمد الباحث المسترد من الاستبانات كعينة مناسبة لإجراء الدراسة وعددها (102) استبانة بالمملكة العربية السعودية.

جدول (2) توزيع المعلمين تبعاً لمتغيرات الدراسة (المرحلة التعليمية، التخصص، المؤهل العلمي، ساعات التدريب) والنسبة المئوية.

المتغير	مستوياته	العدد	النسبة
المرحلة التعليمية	المرحلة الابتدائية	37	36.2
	المرحلة المتوسطة	40	39.2
	المرحلة الثانوية	25	24.4
سنوات الخبرة	من سنة الى 5 سنوات	40	19.8
	من 6 سنوات الى 10 سنوات	50	24.8
	اكثر من 10 سنوات	112	55.4
التخصص	علمي	104	51.5
	ادبي	98	48.5
المؤهل العلمي	بكالوريوس	110	54.5
	دبلوم عالي	37	18.3
	ماجستير	55	27.2
ساعات التدريب	30 ساعة	67.0	33.2
	من 31 إلى أقل من 60	48.0	23.8
	أكثر من 60 ساعة	87.0	43.1
	المجموع	202.0	100.0

رابعاً: أداة الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، قام الباحث ببناء وتصميم أداة الدراسة الحالية حيث تكونت من مقياسي القيم المهنية لدى المعلمين بالمملكة العربية السعودية، مع العلم أن هذا البناء والتصميم مرّ بمراحل حتى وصل إلى صورته النهائية بناء على ما يلي:

تم صياغة الصورة الأولية للمقياس من خلال تقسيمه إلى ثلاثة أجزاء؛ الجزء الأول يخص المعلومات الأولية، والجزء الثاني يقيس القيم المهنية بأبعادها المقترحة وهي (قيم التواصل مع الطلاب، القيم الأكاديمية، القيم التربوية، القيم الإدارية)، وقام الباحث بعمل الاستبانة على مستندات (قوقل Google) حتى يسهل توزيعها على أفراد مجتمع الدراسة عن طريق مدراء إدارات المهنيين بالمناطق، وفق الإحصائية التي حصل عليها الباحث من الوزارة بأسمائهم، وأرقام هواتفهم النقالة، وعناوين البريد الإلكتروني لكل مدير مدرسة ومعلم ، وبذلك تصل الاستبانات إلى جميع المعلمين في المملكة العربية السعودية على شكل رابط إلكتروني، وفيما يلي تفصيل لكل مقياسي أداة الدراسة الحالية:

مقياس القيم المهنية:

حيث تم الاستفادة من الدراسات السابقة وعلى عدد من المقاييس التي تناولت دراسة القيم العمل والقيم المهنية ومنها مقياس قيم العمل (Work values Inventory) الذي أعده سوبر (1995م) وتم الاعتماد عليه في دراسات سابقة في بيئات عربية، واستبانة القيم المهنية التي أعدتها إيناس الدقاسمة (2015م)، وذلك لاستخلاص قائمة من القيم المهنية، مع الأخذ بعين الاعتبار معايير القيم المهنية وفق رؤية المملكة العربية السعودية (2030) مع إضافة عبارات أخرى، وتم الرجوع لمقياس القيم المهنية الذي أورده أبو أسعد في كتابه: دليل المقاييس والاختبارات لنفسية والتربوية (أبو أسعد، 2014: 109-117)، وتم الرجوع إلى استبانة القيم المهنية التي أعدها (الحربي، 2015م) في دراسته والاستعانة ببعض العبارات الواردة في المقياس الدالة على القيم المهنية لوضع فقرات المقياس التي بلغ عددها (28) فقرة في صورته الأولية والملحق (2) يبين ذلك، وفيما يلي عرض لدلالات الصدق والثبات التي تم استخراجها للمقياس.

1. صدق المقياس: حيث تم استخراج أنواع الصدق التالية:

صدق المحكمين: للتحقق من صدق المقياس، تم عرضه بصورته الأولية على (14) مُحكماً من ذوي الاختصاص في مجال التربية الخاصة وعلم النفس والملحق (3) يبين أسماؤهم، حيث طلب منهم إبداء رأيهم في مدى ملاءمة الأبعاد التي ضمها المقياس ومدى ملاءمة الفقرات لتلك الأبعاد ومدى ملاءمة الفقرات لقياس درجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين . وقد تم اعتماد اتفاق المحكمين بنسبة تزيد عن (90%) على صلاحية الفقرات، وتم تعديل صياغة بعض الفقرات استناداً إلى آراء المحكمين، حيث تكون المقياس من (26) فقرة موزعة على الأبعاد التالية:

1. التواصل مع الطلاب ويضم (8) فقرات.
2. القيم التربوية وتضم (6) فقرات.
3. القيم الأكاديمية ويضم (5) فقرة.
4. القيم الإدارية ويضم (7) فقرات.

والملحق (4) يبين المقياس في صورته النهائية.

صدق البناء: ولغايات استخراج صدق البناء للمقياس الحالي تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية المكونة من (30) معلماً، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من الفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه ومع الدرجة الكلية للمقياس كما في جدول (3) والذي يبين أنّ معاملات الارتباط بين الفقرات والأبعاد التي تنتمي إليها والدرجة الكلية للمقياس جميعها مناسبة ودالة عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، ويشير ذلك إلى تحقق معيار الصدق البنائي في المقياس وبالتالي يُعطي الثقة في استخدامه لقياس درجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين .

جدول (3) معاملات الارتباط بين فقرات مقياس القيم المهنية لدى المعلمين والدرجة الكلية للبعد والمقياس (ن = 30)

القيم التربوية			التواصل مع الطلاب		
المقياس	البعد	م	المقياس	البعد	م
.532**	.493**	15	.565**	.403**	1
.426**	.440**	16	.441**	.335**	2
.500**	.551**	17	.435**	.336**	3
.443**	.446**	18	.458**	.367**	4
.562**	.446**	19	.458**	.375**	5
القيم الادارية			.434**	.334**	6
المقياس	البعد	م	.481**	.283**	7
.592**	.549**	20	.422**	.275**	8
.601**	.478**	21	القيم الاكاديمية		
.807**	.566**	22	المقياس	البعد	م
.613**	.555**	23	.486**	.268**	9
.814**	.338**	24	.477**	.283**	10
.586**	.279**	25	.338**	.377**	11
.572**	.200**	26	.477**	.256**	12
			.347**	.287**	13
			.555**	.379**	14

* دال عند $(\alpha \geq 0.05)$ ** دال عند $(\alpha \geq 0.01)$

وتراوحت معاملات الارتباط ما بين الفقرات والدرجة الكلية من (0.200-0.814) وجميعها ذات دلالة إحصائية وتعد مناسبة لغايات الدراسة الحالية، كذلك تم حساب معامل الارتباط بين الأبعاد ومع الدرجة الكلية للمقياس كما في جدول (4) والذي يبين أنّ معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس جميعها مناسبة ودالة عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ ، ويشير ذلك إلى تحقق معيار الصدق البنائي في المقياس وبالتالي يُعطي الثقة في استخدامه لقياس درجة القيم المهنية لدى المعلمين .

جدول (4) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس القيم المهنية لدى المعلمين مع الدرجة الكلية للمقياس (ن = 30)

أبعاد القيم	التواصل مع الطلاب	التربوية	الأكاديمية	الإدارية
التربوية	0.573	1		
الأكاديمية	0.657**	**0.551	1	
الإدارية	**0.604	**0.558	**0.588	1
الدرجة الكلية	**0.569	**0.368	**0.483	**0.536

ثبات المقياس :

ولغايات الدراسة الحالية تم تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية وعددها (30) معلماً حيث تم حساب الثبات باستخدام طريقة كرونباخ لاستخراج معامل ألفا للثبات وقد بلغت القيمة التي تم التوصل إليها وفق تطبيق المعادلة على بيانات العينة الاستطلاعية للمقياس (0.91)، وهي قيمة مرتفعة وتحقق الثبات للمقياس وبالتالي يمكن استخدام المقياس. وقد تراوحت قيم الثبات للأبعاد (0.87 - 0.93) وهي كذلك قيم مرتفعة ودالة احصائياً كما في جدول (5).

جدول (1) معاملات الثبات لأبعاد مقياس القيم المهنية لدى المعلمين والدرجة الكلية للمقياس (ن = 30)

الأبعاد	كرونباخ ألفا
التواصل مع الطلاب	.93
التربوية	.92
الأكاديمية	.89
الإدارية	.87
الدرجة الكلية	.91

خامساً: خطوات الدراسة:

- تم اتباع الخطوات التالية من أجل إعداد الدراسة الحالية:
1. مراجعة أدب الدراسات السابقة والكتب المتعلقة بدرجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين حيث تم تحديد مشكلة الدراسة وأهدافها.
 2. تطوير أدوات الدراسة وهي مقياس القيم المهنية لدى بعض المعلمين بالمملكة العربية السعودية.
 3. مخاطبة إدارة التعليم بالباحة من خلال وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية لتطبيق أدوات الدراسة.

4. استخراج دلالات الصدق والثبات للمقياس بعرضه على المحكمين وتطبيقه على العينة الاستطلاعية.

5. تطبيق الأداة على عينة الدراسة الرئيسية.

6. تفرغ البيانات على الحاسوب، وتحليلها احصائياً.

7. استخراج النتائج وكتابة تقرير البحث ومراجعته.

سادساً: الأساليب الاحصائية المستخدمة:

- النسب المئوية والتكرارات.
- معاملات الارتباط ومعادلة كرونباخ ألفا.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار ت.
- تحليل التباين الاحادي.

نتائج ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ونصه:

ما درجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين في المملكة العربية السعودية وفق رؤية (2030)؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مقياس القيم المهنية لدى بعض المعلمين ، حيث يظهر جدول (10) أن الدرجة بشكل عام كانت مرتفعة جداً بمتوسط حسابي مقداره (4.48)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات من (4.17) إلى (4.73) بدرجة مرتفعة إلى مرتفعة جداً. وقد جاء بعد "القيم التربوية" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي مقداره (4.61) وبدرجة مرتفعة جداً، يليه بعد "القيم الادارية" في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي مقداره (4.50) وبدرجة مرتفعة جداً، يليه بعد "القيم الأكاديمية" في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي مقداره (4.42) وبدرجة مرتفعة جداً، بينما جاء بعد "قيم التواصل مع الطلاب" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي مقداره (4.42) وبدرجة مرتفعة جداً كذلك. وقد كانت أعلى درجة لفقرات المقياس الفقرة الخامسة عشرة " ألتزم بأخلاقيات مهنة التدريس وقيم العمل"، بينما جاءت الفقرة الثالثة " أتجنب محاسبة الطلاب المخطئين أمام زملائهم" في المرتبة الأخيرة كما في جدول (6).

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب درجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين (ن=102)

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف	الرتة	الدرجة
1	أتواصل بصدق مع الطلاب	4.59	0.64	8	مرتفعة جداً
2	أشجع الطلاب على التعبير عن آرائهم.	4.54	0.64	11	مرتفعة جداً
3	أتجنب محاسبة الطلاب المخطين أمام زملائهم.	4.17	0.82	26	مرتفعة
4	أحرص على مشاركة جميع الطلاب في المناقشات والحوار	4.53	0.62	12	مرتفعة جداً
5	أشجع الطلاب على العمل بروح الفريق التعاوني.	4.60	0.56	6	مرتفعة جداً
6	أشجع الطلاب على إبداء مشاكلهم.	4.32	0.75	20	مرتفعة جداً
7	أساعد الطلاب في حل المشكلات التي تواجههم.	4.31	0.69	22	مرتفعة جداً
8	أناقش الطلاب في مدى التعمق في الموضوعات الدراسية.	4.22	0.74	25	مرتفعة جداً
	قيم التواصل مع الطلاب	4.41	0.68	4	مرتفعة جداً
9	أحرص على أن أكون متميزاً في مجال تخصصي.	4.62	0.56	5	مرتفعة جداً
1	لدي دافعية مرتفعة للتدريس للطلاب الموهوبين.	4.55	0.64	10	مرتفعة جداً
1	أعمل على معرفة كل ما هو جديد في مجال تخصصي.	4.41	0.69	18	مرتفعة جداً
1	أشارك في البرامج التدريبية التي تنمي مهارات التدريس	4.37	0.72	19	مرتفعة جداً
1	أعمل على تقييم أداء الطلاب أولاً بأول.	4.30	0.71	23	مرتفعة جداً
1	أعيد شرح الموضوعات الدراسية للتأكد من فهم جميع	4.31	0.80	21	مرتفعة جداً
	القيم الأكاديمية	4.42	0.69	3	مرتفعة جداً
1	ألتزم بأخلاقيات مهنة التدريس وقيم العمل.	4.73	0.50	1	مرتفعة جداً
1	أعتبر نفسي نموذجاً وقدوة للطلاب.	4.53	0.70	13	مرتفعة جداً
1	أحرص على تطابق أقوالي و أفعالي اثناء تدريسي للطلاب	4.65	0.52	4	مرتفعة جداً
1	ألتزم الدقة في المواعيد التي أتفق فيها مع الطلاب.	4.47	0.60	15	مرتفعة جداً
1	أتجنب استغلال وظيفتي كمدرس للطلبة الموهوبين للحصول	4.67	0.76	3	مرتفعة جداً
	القيم التربوية	4.61	0.61	1	مرتفعة جداً
2	أعرف واجباتي الإدارية في التواصل بين الطلاب وإدارة	4.59	0.59	7	مرتفعة جداً
2	أفتخر أمام زملائي بانتمائي لمهنة التدريس.	4.46	0.79	16	مرتفعة جداً
2	ألتزم العدالة في تعاملي مع الطلاب.	4.69	0.50	2	مرتفعة جداً
2	أنظم السجلات والملفات الأكاديمية المتعلقة بالطلاب.	4.43	0.72	17	مرتفعة جداً
2	أحرص على الالتزام بواجباتي الإدارية كمعلم للطلاب	4.55	0.64	9	مرتفعة جداً
2	أعرف حقوقي وواجباتي الوظيفية كمعلم للطلاب الموهوبين.	4.48	0.71	14	مرتفعة جداً
2	أتواصل مع إدارة تعليم الموهوبين طوال عملي مع الطلاب	4.27	0.86	24	مرتفعة جداً
	القيم الإدارية	4.50	0.69	2	مرتفعة جداً
	القيم المهنية (المقياس ككل)	4.48		0.6 7	مرتفعة جداً

ويعزو الباحث هذه النتائج المرتفعة للقيم المهنية لدى بعض المعلمين بمحاورها المختلفة إلى أنهم يتعرضون لعمليات تطوير مهنية مما يزيد في درجة القيم المهنية لديهم لأنها ترتبط بإحساسهم بالفاعلية الذاتية كونهم يدرسون الطلبة الموهوبين، وهذا يتفق مع ما أشار إليه (كولانجيلو ودافيس، 2011) اللذان أكدا على أن التطوير المهني للمعلمين يغير من اتجاهاتهم وقيمهم ويعزز إحساسهم بفاعليتهم الذاتية وإيمانهم بقدراتهم على تنظيم الأنشطة المناسبة للطلبة الموهوبين وتنفيذها كما أنها تساعدهم على إظهار مستويات عليا من الاحتراف تتضمن قيماً عالية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (ايناس الدقاسة، 2015) التي أشارت إلى درجة مرتفعة من القيم المهنية مع اختلاف العينة التي كانت من معلمي الطلبة العاديين. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (إبراهيم، 2004) مع اختلاف العينة والتي أشارت إلى أن قيم مهنة المعلم لدى طلاب وطالبات كليات التربية في جامعة الأزهر الذين سيصبحون بعد التخرج معلمين كانت متوسطة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ونصه:

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة القيم المهنية لدى عينة الدراسة الديمغرافية للدراسة: (المرحلة التعليمية التي يعمل بها بعض المعلمين ، سنوات الخبرة، التخصص، المؤهل العلمي لبعض المعلمين ، عدد الساعات التدريبية) ؟

أولاً: الفروق في درجة القيم المهنية لدى عينة الدراسة بحسب متغير المرحلة التعليمية. وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين بحسب المرحلة التعليمية التي يدرسونها كما هو موضح في جدول (7) حيث يشير إلى وجود فروق ظاهرية في تلك المتوسطات.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستويات المتغير	المتغير
3.16	35.43	117	المرحلة الابتدائية	التواصل
4.24	34.57	58	المرحلة المتوسطة	
2.11	36.19	27	المرحلة الثانوية	
1.97	23.08	117	المرحلة الابتدائية	التربوية
2.00	22.86	58	المرحلة المتوسطة	
1.76	23.37	27	المرحلة الثانوية	
2.67	26.74	117	المرحلة الابتدائية	الأكاديمية
3.51	25.97	58	المرحلة المتوسطة	
2.00	27.00	27	المرحلة الثانوية	
2.75	31.84	117	المرحلة الابتدائية	الإدارية
3.23	30.95	58	المرحلة المتوسطة	
2.74	30.96	27	المرحلة الثانوية	
8.86	117.08	117	المرحلة الابتدائية	القيم
10.89	114.34	58	المرحلة المتوسطة	
7.19	117.52	27	المرحلة الثانوية	

وللتأكد من وجود دلالة إحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والذي يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة القيم المهنية لبعض المعلمين تعزى للمرحلة التعليمية التي يدرسونها كما في جدول (13)، وبعبارة أخرى لم تختلف تقديرات بعض المعلمين لدرجة القيم المهنية لديهم باختلاف المرحلة التعليمية التي يدرسونها.

جدول (8) تحليل التباين الأحادي لدرجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين تبعاً للمرحلة التعليمية

أبعاد القيم	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
التواصل	بين المجموعات	53.985	2	26.993	2.334	.100
	داخل المجموعات	2300.931	199	11.562		
	المجموع	2354.916	201			
التربوية	بين المجموعات	4.900	2	2.450	.642	.527
	داخل المجموعات	759.501	199	3.817		
	المجموع	764.401	201			
الأكاديمية	بين المجموعات	29.288	2	14.644	1.783	.171
	داخل المجموعات	1634.717	199	8.215		
	المجموع	1664.005	201			
الإدارية	بين المجموعات	38.535	2	19.268	2.299	.103
	داخل المجموعات	1667.722	199	8.381		
	المجموع	1706.257	201			
القيم	بين المجموعات	331.893	2	165.946	1.918	.150
	داخل المجموعات	17214.152	199	86.503		
	المجموع	17546.045	201			

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى عدم وجود فروق في البيئات التعليمية لتعليم الموهوبين في المراحل الدراسية المختلفة، وبالتالي فإن القيم المهنية التي تحكم المعلمين في المراحل الثلاث تميل إلى التساوي والتكافؤ.

ولم يتوفر لدى الباحث أية دراسات حول أثر المرحلة التعليمية التي يدرسها المعلم على درجة القيم المهنية.

ثانياً: الفروق في درجة القيم المهنية لدى عينة الدراسة بحسب متغير سنوات الخبرة.

وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين بحسب سنوات الخبرة لديهم كما هو موضح في جدول (9) حيث يشير إلى وجود فروق ظاهرية في تلك المتوسطات.

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستويات المتغير	المتغير
4.65	34.95	40	من سنة الى 5 سنوات	التواصل
2.82	35.34	50	من 6 سنوات الى 10 سنوات	
3.17	35.38	112	اكثر من 10 سنوات	
2.45	22.88	40	من سنة الى 5 سنوات	التربوية
1.82	22.94	50	من 6 سنوات الى 10 سنوات	
1.81	23.17	112	اكثر من 10 سنوات	
3.09	26.90	40	من سنة الى 5 سنوات	الاكاديمية
2.43	26.28	50	من 6 سنوات الى 10 سنوات	
2.99	26.54	112	اكثر من 10 سنوات	
3.05	31.95	40	من سنة الى 5 سنوات	الادارية
2.82	31.10	50	من 6 سنوات الى 10 سنوات	
2.90	31.46	112	اكثر من 10 سنوات	
11.75	116.68	40	من سنة الى 5 سنوات	القيم
7.48	115.66	50	من 6 سنوات الى 10 سنوات	
9.19	116.54	112	اكثر من 10 سنوات	

وللتأكد من وجود دلالة إحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والذي يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة القيم المهنية لبعض المعلمين تعزى لسنوات الخبرة لديهم كما في جدول (10). وبعبارة أخرى لم تختلف تقديرات بعض المعلمين لدرجة القيم المهنية لديهم باختلاف سنوات الخبرة لديهم.

جدول (10) تحليل التباين الأحادي لدرجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين تبعاً لسنوات الخبرة لديهم

أبعاد القيم	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
التواصل	بين المجموعات	5.546	2	2.773	.235	.791
	داخل المجموعات	2349.370	199	11.806		
	المجموع	2354.916	201			
التربوية	بين المجموعات	3.429	2	1.715	.448	.639
	داخل المجموعات	760.972	199	3.824		
	المجموع	764.401	201			
الأكاديمية	بين المجموعات	8.548	2	4.274	.514	.599
	داخل المجموعات	1655.457	199	8.319		
	المجموع	1664.005	201			
الإدارية	بين المجموعات	16.081	2	8.040	.947	.390
	داخل المجموعات	1690.177	199	8.493		
	المجموع	1706.257	201			
القيم	بين المجموعات	32.273	2	16.136	.183	.833
	داخل المجموعات	17513.772	199	88.009		
	المجموع	17546.045	201			

ويمكن أن تشير هذه النتيجة إلى أن القيم المهنية لدى بعض المعلمين مرتبطة بالمجتمع ولا تتأثر بسنوات الخبرة والتجربة المهنية بل تتأثر بقيم المجتمع والقيم المهنية المتعارف عليها بين المعلمين داخل المدارس، كما قد تشير هذه النتيجة إلى أن القيم المهنية تتشكل لدى المعلمين قبل التحاقهم بالوظيفة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (إيناس الدقاسمة، 2015) رغم أن عينتها كانت من معلمي الطلبة العاديين.

ثالثاً: الفروق في درجة القيم المهنية لدى عينة الدراسة بحسب متغير التخصص.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين بحسب التخصص واستخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة كما هو موضح في جدول (11) حيث يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تلك المتوسطات تعزى للتخصص. وبعبارة أخرى لم تختلف تقديرات بعض المعلمين لدرجة القيم المهنية باختلاف تخصصاتهم العلمية.

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبارات لدرجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين تبعاً لمتغير التخصص

اختبارات			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص	البعد/ المقياس
الدلالة	درجات الحرية	قيمة ت					
.662	200	.437	3.79	35.38	104	علمي	التواصل
	194.125	.440	2.99	35.17	98	ادبي	
.102	200	-1.643	2.04	22.84	104	علمي	التربوية
	199.463	-1.648	1.83	23.29	98	ادبي	
.967	200	.042	3.17	26.56	104	علمي	الأكاديمية
	195.279	.042	2.55	26.54	98	ادبي	
.203	200	-1.277	2.90	31.21	104	علمي	الإدارية
	199.164	-1.277	2.92	31.73	98	ادبي	
.573	200	-.565	10.23	115.99	104	علمي	القيم
	195.931	-.568	8.33	116.73	98	ادبي	

ويعزو الباحث هذه النتيجة الى عدم ارتباط القيم المهنية بالتخصص الوظيفي بل ترتبط بعوامل أخرى اجتماعية وإدارية ولا أثر للتوجهات الأكاديمية والتخصصات في تغييرها. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (ابراهيم، 2004) التي اشارت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلى نوع التخصص (ادب وعلمي) وذلك في قيمتي (القناعة والولاء للمهنة) لصالح الأدبي، وفي قيم (التفكير العلمي والطموح العلمي، واثقان العمل) لصالح العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في باقي القيم المقاسة.

رابعاً: الفروق في درجة القيم المهنية لدى عينة الدراسة بحسب متغير المؤهل العلمي.

وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين بحسب المؤهل العلمي لديهم كما هو موضح في جدول (12) حيث يشير إلى وجود فروق ظاهرية في تلك المتوسطات.

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستويات المتغير	المتغير
3.78	35.39	110	بكالوريوس	التواصل
3.55	34.89	37	دبلوم عالي	
2.50	35.33	55	ماجستير	
2.05	23.17	110	بكالوريوس	التربوية
1.89	22.43	37	دبلوم عالي	
1.71	23.24	55	ماجستير	
3.19	26.80	110	بكالوريوس	الأكاديمية
2.92	25.70	37	دبلوم عالي	
1.98	26.62	55	ماجستير	
3.22	31.72	110	بكالوريوس	الإدارية
2.59	30.62	37	دبلوم عالي	
2.37	31.53	55	ماجستير	
10.49	117.08	110	بكالوريوس	القيم
8.77	113.65	37	دبلوم عالي	
6.74	116.71	55	ماجستير	

وللتأكد من وجود دلالة إحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والذي يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة القيم المهنية لبعض المعلمين تعزى للمؤهل العلمي لديهم كما في جدول (13) وبعبارة أخرى لم تختلف تقديرات بعض المعلمين لدرجة القيم المهنية لديهم باختلاف المؤهل العلمي.

جدول (13) تحليل التباين الأحادي لدرجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين تبعاً للمؤهل العلمي لديهم

أبعاد القيم	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
التواصل	بين المجموعات	7.048	2	3.524	.299	.742
	داخل المجموعات	2347.868	199	11.798		
	المجموع	2354.916	201			
التربوية	بين المجموعات	17.674	2	8.837	2.355	.098
	داخل المجموعات	746.727	199	3.752		
	المجموع	764.401	201			
الأكاديمية	بين المجموعات	33.693	2	16.847	2.056	.131
	داخل المجموعات	1630.312	199	8.193		
	المجموع	1664.005	201			
الإدارية	بين المجموعات	33.582	2	16.791	1.998	.138
	داخل المجموعات	1672.675	199	8.405		
	المجموع	1706.257	201			
القيم	بين المجموعات	336.003	2	168.002	1.943	.146
	داخل المجموعات	17210.042	199	86.483		
	المجموع	17546.045	201			

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن درجة القيم المهنية لا تتأثر بالمؤهل العلمي أي أنه لا يوجد أثر للمؤهل العلمي على درجة القيم المهنية لأن القيم المهنية ترتبط بالممارسة والعمل ولا ترتبط بالتخصص.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (ايناس الدقاسمة، 2015) رغم أن عينتها كانت من معلمي الطلبة العاديين.

خامساً: الفروق في درجة القيم المهنية لدى عينة الدراسة بحسب متغير ساعات التدريب

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين بحسب ساعات تدريبهم في مجال المهنة كما هو موضح في جدول (14) حيث يشير إلى وجود فروق ظاهرية في تلك المتوسطات.

جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين تبعاً لمتغير ساعات تدريبهم

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستويات المتغير	المتغير
3.62	35.22	67	30 ساعة	التواصل
3.56	34.77	48	من 31 إلى أقل من 60	
3.19	35.61	87	أكثر من 60 ساعة	
1.93	23.43	67	30 ساعة	التربوية
1.93	22.81	48	من 31 إلى أقل من 60	
1.95	22.90	87	أكثر من 60 ساعة	
2.59	26.97	67	30 ساعة	الأكاديمية
2.61	26.56	48	من 31 إلى أقل من 60	
3.20	26.22	87	أكثر من 60 ساعة	
2.99	31.42	67	30 ساعة	الإدارية
3.01	31.10	48	من 31 إلى أقل من 60	
2.81	31.70	87	أكثر من 60 ساعة	
9.29	117.04	67	30 ساعة	القيم
9.27	115.25	48	من 31 إلى أقل من 60	
9.47	116.43	87	أكثر من 60 ساعة	

وللتأكد من وجود دلالة إحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والذي يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة القيم المهنية لبعض المعلمين تعزى لساعات تدريبهم كما في جدول (20). وبعبارة أخرى لم تختلف تقديرات بعض المعلمين لدرجة القيم المهنية لديهم باختلاف الساعات التدريبية التي تلقوها.

جدول (15) تحليل التباين الأحادي لدرجة القيم المهنية لدى بعض المعلمين تبعاً لساعاتهم التدريسية

أبعاد القيم	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
التواصل	بين المجموعات	22.082	2	11.041	.942	.392
	داخل المجموعات	2332.834	199	11.723		
	المجموع	2354.916	201			
التربوية	بين المجموعات	14.572	2	7.286	1.934	.147
	داخل المجموعات	749.829	199	3.768		
	المجموع	764.401	201			
الأكاديمية	بين المجموعات	21.402	2	10.701	1.296	.276
	داخل المجموعات	1642.603	199	8.254		
	المجموع	1664.005	201			
الإدارية	بين المجموعات	11.250	2	5.625	.660	.518
	داخل المجموعات	1695.008	199	8.518		
	المجموع	1706.257	201			
القيم	بين المجموعات	90.915	2	45.457	.518	.596
	داخل المجموعات	17455.130	199	87.714		
	المجموع	17546.045	201			

وتعود هذه النتيجة إلى عدم ارتباط القيم المهنية بالساعات التدريسية بل ترتبط بمدى حب المعلم لعمله وإخلاصه وحرصه على الانجاز المستمر. ولم يتوفر لدى الباحث دراسات حول أثر ساعات التدريب على القيم المهنية لمعلمي الطلبة الموهوبين أو العاديين.

ملخص نتائج الدراسة

النتيجة الأولى:

أن الدرجة لمقياس القيم المهنية لدى بعض المعلمين بشكل عام كانت مرتفعة جداً.

النتيجة الثانية:

1. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة القيم المهنية لبعض المعلمين تعزى للمرحلة التعليمية التي يدرسونها.
2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة القيم المهنية لبعض المعلمين تعزى لسنوات الخبرة لديهم.
3. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تلك المتوسطات تعزى للتخصص.

4. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة القيم المهنية لبعض المعلمين تعزى للمؤهل العلمي لديهم.

5. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة القيم المهنية لبعض المعلمين تعزى لساعات تدريبهم.

ثانياً: توصيات الدراسة.

على ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، يمكن عرض التوصيات التالية:

1. تعزيز القيم الوظيفية لدى بعض المعلمين وذلك لضمان استمرارها بدرجة مرتفعة.

2. إجراء ندوات محلية في مجالات تنمية القيم المهنية لتبادل الخبرات بين المعلمين.

ثالثاً: مقترحات الدراسة.

على ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج وما قدمته من توصيات، فإنه يمكن اقتراح

بعض الدراسات المستقبلية التي من شأنها إثراء مجال البحث المتعلق بالقيم المهنية والابداع الوظيفي، ومنها:

1. إجراء المزيد من الأبحاث حول موضوع الدراسة ومتغيراتها لمقارنة النتائج.

2. توظيف نتائج البحث في بناء البرامج التدريبية الموجهة للمعلمين .

3. دراسة فاعلية برامج توعوية حول فاعلية برامج التدريب للمعلمين .

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

القرآن الكريم.

إبراهيم، محمود مصطفى محمد (2004م). قيم مهنة المعلم في ضوء التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمع المصري المعاصر. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة.

أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف (2014م). دليل المقاييس والاختبارات النفسية التربوية الجزء الثاني(ط3). الأردن: عمان: مركز دبيونو لتعليم التفكير.

آل سعود، محمد بن سلمان بن عبد العزيز (2016م)، وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية(2030)، مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

بن سعود، نعمت عبد المجيد (2010م). التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة. تاريخ الاسترداد 2017، من موقع موسوعة التدريب والتعليم:

http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.shtml?id=710&print=true

الحربي، عبد الله بن صلاح بن منور (2015م). القيم المهنية وعلاقتها بالولاء التنظيمي بالمؤسسة العامة للصناعات العسكرية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

الدقاسمة، إيناس جاد الله مفلح (2015م). القيم المهنية لدى مديري المدارس الحكومية الاساسية والثانوية في محافظة جرش وعلاقتها بالالتزام الوظيفي من وجهة نظر المديرين والمعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة جرش، الاردن.

السروجي، طلعت مصطفى؛ وأبو النصر، مدحت محمد محمود(2008م). القيم والأخلاقيات المهنية في الخدمة الاجتماعية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، المجلد الثاني، العدد24، 509-513، القاهرة، مصر.

طراونة، تحسين (2005 م). أخلاقيات القرارات الإدارية. مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد الثاني، العدد(15)، 137 - 155.

عبد الله، عبد الرحمن؛ وآخرون (1991م). إعداد مقياس القيم الاجتماعية للإسلام. مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد السادس، العدد(3)، 1 - 20.

عقل، محمود عطا حسين(2006م)؛ القيم المهنية، دراسة نظرية وميدانية، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، ص372.

عنانى، أمل عبد الرحمن (1992م). القيم المهنية للأشخاص العاملين في الحقول الطبية والهندسية والتعليمية في منطقة عمان الكبرى. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الاردنية، عمان، الأردن.

القرنى، عبد الله (2009 م). قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامى وآلية تفعيلها لدى المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

كولانجيلو، نيكولاس؛ وديفد، غازي (2011م). المرجع في تربية الموهوبين. (ترجمة: أبو جادو، صالح محمد وأبو جادو، محمود محمد). الرياض: مكتبة العبيكان.

معطان، أسرار مجاهد أحمد (2014م). علاقة الذكاء الانفعالي بالنضج المهني و القيم المهنية لدى طلبة الصف الثاني ثانوي في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الاردنية، عمان، الأردن.

المغربي، كامل محمد (1995م). السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، (ط2)، عمان، الأردن: دار الفكر.

وثيقة برنامج التحول الوطني 2020، (2016م)، البرامج المساهمة في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية (2030)، المملكة العربية السعودية.

ثانيا: المراجع الأجنبية

Graves, c. (2005). **The Never Ending Quest**, Santa Barbra, CA: Eclet Publishing.

Kasasbeh, E.A, Harada, Y, & Osman, AB(2014). The impact of the transformational.

Supper, D. (1995) values: their nature assessment and practical use, in D.E.Supper (eds.) Life Roles, values and careers, Jossey press sanfrancisco, 1995:PP. 54 - 61.