

العلاقة بين الإيمان بقيمة العمل الجاد وقوة الحاجات العليا، وأثرها على الرغبة في ترك التنظيم: دراسة ميدانية مطبقة على طلبة جامعة الكويت

عبد الناصر محمد حموده

حمد صالح الدعيح

جامعة الكويت

دولة الكويت

يهدف البحث إلى قياس مدى إيمان طلبة جامعة الكويت من طلاب وطالبات بقيمة العمل الجاد، وقياس قوة حاجاتهم العليا، وأثر بعض المتغيرات الذاتية والاسرية على المتغيرين، وعلى علاقتهم برغبة الطلبة في ترك كلياتهم أو تغييرها لعدم قدرتهم على مواجهة صعوبات الدراسة بها. وقد أجريت الدراسة على عينة طبقية من ٦٨٤ مفردة. ومن بين النتائج التي تم التوصل إليها، أن إيمان طلبة جامعة الكويت بقيمة العمل الجاد وقوة حاجاتهم العليا يدوران حول القيمة المتوسطة، وأن المتغيرين يتأثران في الغالب بعوامل ذات طبيعة ثقافية وبيئية أكثر من تأثرهما بالجنس. وقد طورت بعض النماذج الإحصائية لعلاقة المتغيرين برغبة الطلبة في ترك كلياتهم.

يركز البحث على التعرف على جانب هام من جوانب القيم وهو الإيمان بقيمة العمل الجاد أو المثابرة لدى طلبة جامعة الكويت، وعلاقة هذا الإيمان بقوة هياكل حاجاتهم العليا. علاوة على ذلك، يهدف البحث إلى اكتشاف تأثير بعض العوامل الشخصية والموقفية المحيطة بالطلبة على المتغيرين المذكورين. وسيتم أولاً عرض بعض المفاهيم النظرية والدراسات السابقة التي تناولت قيمة العمل الجاد، وذلك كضرورة لتقديم مشكلة الدراسة وفهم أبعادها، ومن ثم المساعدة في وضع الفرضيات وتصميم الدراسة. وسيلي ذلك عرض النتائج الإحصائية ومناقشتها، وأخيراً خلاصة الدراسة وما يرتبط بها من توجهات بحثية مستقبلية.

المفاهيم النظرية والدراسات السابقة

تعرف القيم بأنها مجموعة من المعايير الحكمية أو الذهنية يؤمن بها الفرد - أو مجموعة أفراد -

تم استلام البحث في أغسطس ١٩٩٥، وأجيز للنشر في ديسمبر ١٩٩٥.

البحث مول من قبل جامعة الكويت تحت رقم CB 019.

إيماناً راسخاً، وتؤثر تأثيراً واضحاً على الاختيار من بين مجموعة من التصرفات والوسائل والغايات المطروحة (Kluckhohn and strodthbeck, 1961). يعرض هذا الجزء شرحاً موجزاً لمجموعة المفاهيم النظرية والمصطلحات العلمية المرتبطة بالدراسة وبعض الدراسات المتصلة بها ونتائجها.

قيّم العمل

تمثل قيّم العمل مجموعة فرعية أو جزئية من هيكل القيم العامة لدى الفرد. ومن ثم، يمكن أن ننظر إليها من خلال نفس تعريف القيم مع إنصباب موضوع هذه القيم على العمل الذي يؤديه الفرد. وعلى الرغم من أن لفظ العمل قد يحمل إلى الأذهان مفهوم العمل مقابل أجر إلا أن هذه الدراسة تتبنى المفهوم الموسع للعمل حيث ترى أن العمل هو أي جهد بشري يقوم به الفرد في حياته اليومية، ويترتب عليه مردود مفيد للفرد والمجتمع حالاً أو مستقبلاً (Cherrington, 1989). ويدخل في هذا التعريف كافة الأنشطة البشرية التي يمارسها الإنسان سواء ما كان منها بمقابل أو بدون مقابل.

وقد تعددت الدراسات التي شملت من بين أهدافها تصنيف القيم (England, 1975; Rokeach, 1979; Hofstede, 1985) أو دراسة أثر هذه القيم على واحد أو أكثر من جوانب السلوك التنظيمي مثل إتخاذ القرارات واستراتيجية المنظمة ككل (Guth and Taguiri, 1965; Beyer, 1981) والعلاقات الإشرافية واختيار القوة العاملة ونظم المكافأة (Brown, 1976; Mankoff, 1979) وبعض الجوانب الأخرى كالاتصالات والدافعية والسلوك الجماعي ومستوى الصراع، والتي قام Adler (1991) بمراجعتها وتبويبها. وقد أجريت بعض الدراسات في البيئة العربية والخليجية، وقام خليفة (١٩٩٢) بحصرها وتلخيص نتائجها. ويلاحظ من هذا الحصر توجهاً في معظم هذه الدراسات للتركيز على ترتيب النسق القيمي العام والفروق الفردية المرتبطة به. على أية حال، قليل من الدراسات في البيئة العربية ركزت على تناول قيّم العمل بصفة مباشرة (علام وزايد، ١٩٩٢؛ هيجان ١٩٩٢؛ عسكر وزايد، ١٩٩٤) أو بصفة غير مباشرة (علي، ١٩٩٤).

وتبرز أهمية معرفة النسق القيمي للفرد والمكانة التي تحتلها قيمة العمل الجاد فيه من النتائج التي تشير إليها مجموعة الدراسات المهمة ببحث أثر التوافق بين قيم العمل لدى الفرد وقيم التنظيم الذي يعمل به. فعلى سبيل المثال، تشير دراسة Posner et al (1985) إلى أن المديرين الذين تتوافق قيمهم مع قيم التنظيمات التي يعملون فيها بدرجة أكبر من غيرهم يحققون نجاحاً أكبر نسبياً، كما أنهم أكثر اعتقاداً بقدرتهم على تحقيق طموحاتهم المهنية. أضف إلى ذلك أنهم أكثر ثقة في زملائهم وفي البقاء في منظماتهم، وأكثر استعداداً لمد ساعات عملهم، وأقل شعوراً بضغوط العمل وتعارضه مع متطلبات حياتهم. وهذه النتائج تدعم القول بأن توافق قيم العمل لدى الفرد مع قيم التنظيم سوف يكون له مردود إيجابي على الطرفين (علي، ١٩٩٤: ٤٥). كما أن قوة أخلاقيات أو قيم العمل داخل المنظمة ممثلة في اعتقاد المنظمة في شرفية العمل وكرامته، وتنميتها لأخلاقيات العمل الجاد قد تؤدي إلى تحقيق إنتاجية أعلى من الإنتاجية المحققة في مواقف تقتصر على تحديد أهداف أو معدلات

إنتاجية مطلوب تحقيقها (Dubrine, 1992). أما في الحالات المعاكسة للحالة السابقة فإن الفرد نفسه سوف يعاني، ويزيادة من يعانون داخل التنظيم يبدأ التنظيم ذاته في معاناة أشد، وفي قطاعات الأعمال وغيرها من القطاعات قد يشكل الموظفون بعض قيم العمل المتعارضة مع متطلبات التنظيم أو الوظيفة مما يرتب مشاكل متعددة يزيد من حدتها الثبات النسبي لهيكل القيم ومقاومته للتغيير (Duff and Cotgrove, 1982).

ومع التسليم بأهمية دراسة النسق العام للقيم وقيم العمل بصفة عامة، إلا أن مراجعة البحوث المطبقة على المنطقة العربية لا تكشف عن أية دراسات تعاملت مع مفهوم قيم أو أخلاقيات العمل الجاد بصفة خاصة أو على انفراد رغم أهمية هذه القيمة في دراسات السلوك التنظيمي. ومن هنا تبرز الحاجة إلى جهود بحثية كبيرة حولها، وخصوصاً إذا أخذنا في الاعتبار حاجة المنظمات والشعوب العربية الماسة إلى تنمية هذه القيمة بين أفرادها، علاوة على ما تشير إليه الدراسات من تأثير هيكل قيم الفرد بالظروف البيئية والثقافية المحيطة (Howard et al, 1983; Hofstede, 1980) مما يعني خطورة تعميم نتائج دراسات أجريت في البيئات الأجنبية على بيئة أخرى مختلفة في ظروفها كالبينة العربية.

قيمة العمل الجاد

قيمة العمل الجاد أو الكدح والمثابرة هي إحدى قيم أو أخلاقيات العمل الإيجابية التي غالباً ما تستمد جذورها من العقائد والتراث الديني للأفراد، والمراجع لآيات القرآن الكريم والأحاديث النبوية الشريفة يلاحظ مدى تركيزها على هذه القيمة كعنصر أساسي في العقيدة الإسلامية. وقد استخدم مصطلح قيم أو أخلاقيات العمل البروتستانتية (Protestant Work Ethics) ذو الجذور الدينية لوصف هذه القيمة نظراً لما يحمله هذا المصطلح من فلسفة حياتية متقشفة تقوم في أساسها على أفكار حركة الإصلاح البروتستانتية. وطبقاً لهذه الفلسفة يجب أن يسلك الفرد نفسه بقيم العمل الجاد أو الكدح والمثابرة لمواجهة الحياة. وبعبارة أخرى من الضروري أن يكون لدى الفرد التزام خلقي وديني لشغل حياته بأعمال مفيدة، ومن ثم يمكن أن ننظر إلى اجتهد الفرد في عمله وإخلاصه فيه باعتباره نوع من خدمة البشرية وعبادة الله. وتتطلب هذه القيمة من الرجال والنساء أن ينفقوا ساعات أطول في العمل، وأن يحيوا حياة صارمة تعج بالكدح الدائم والصرامة والعبادة، وتقل فيها درجات اللهو والمتعة والفراغ إلى حد كبير (Weber, 1985). وتتبنى دراسات Mirels and Garrett (1971) نفس اتجاه الفلسفة المذكورة أعلاه عند قياس وتحليل هذه القيمة.

ويمكن اعتبار إيمان الفرد بقيمة العمل الجاد جزءاً من العوامل المؤثرة على قوة دافعيته نحو الأداء، ومن ثم حرص الباحثون على تضمين هذه القيمة ضمن قيم أو أخلاقيات العمل والتي قسمها بعضهم إلى قسمين أساسين: الأول، ويتضمن أهمية العمل من منظور أخلاقي أو ديني وينص علي ضرورة أن

يكون لدى الفرد التزام أخلاقي بأن يعمل عملاً يعود بالنفع على المجتمع بتقديم سلعة أو خدمة مفيدة. والثاني، ويتضمن الافتخار بالمهنية أو الاحتراف وهي تركز على جودة الأداء وتتضمن ما يمكن أن نطلق عليه الإيمان بضرورة إتقان الفرد لما يوكل إليه من عمل (Cherrington, 1980; Wollack, 1971). ومع اعتماد الدراسة الحالية على المفهوم الموسع للعمل، واتفاقها مع الفلسفة المذكورة يمكن القول أن : قيمة العمل المجاد هي إحدى القيم المكونة لهيكل القيم لدى الفرد والتي بمقتضاها ينظر إلى عمله- أيا كان نوعه - باعتباره شيئاً مهماً وفضيلة ومصدراً للشعور بالفخر والكرامة. وطبقاً لهذه القيمة فإن العمل - عكس الفراغ أو البطالة- يمثل شيئاً طيباً في حد ذاته، وأن على الفرد أن يعمل حتى ولو كانت ظروفه المادية لا تتطلب ذلك. كذلك فإنه مسؤول مسؤولية أخلاقية عن إتقان الأعمال الموكلة إليه.

قوة الحاجات العليا

من بين العوامل الهامة التي يجب عدم إغفال آثارها في تحديد ناتج العلاقة بين طبيعة العمل وتفاعل الفرد معه هيكل الحاجات العليا لدى الفرد، ومن ثم فلاهتمام بنصب هنا على قياس مدى رغبة الفرد في الحصول على عمل يوفر الفرصة لإشباع أكبر لحاجاته العليا. ويبني هذا المتغير على فكرة المدرجات الافتراضية لحاجات الفرد (Maslow, 1954; Alderfer, 1972). والاعتقاد الذي تقوم عليه النظرية هو أن الأفراد الذين لديهم رغبات أكبر في إشباع حاجاتهم العليا من خلال العمل يظهرون إستعداداً أكبر لتقبل العمل في الوظائف المتحدية أو الصعبة التي تتطلب تنوع وتعدداً للمهارات، وطبقاً لهذا المفهوم أيضاً فإن الأفراد الذين يتميزون بقوة الحاجة إلى النمو يفضلون أعمالاً تتسم بـ: تنوع المهام، والاستقلالية، وتحدي القدرات، وإثارة القدرة الإبداعية، وتوفير الفرصة لإكتساب مهارات ومعارف جديدة على مجموعة الأعمال التي تركز على تميز: الأجور، والمزايا الإضافية الأخرى، والأمان الوظيفي، وعلاقات الزمالة والإشراف. وربما بدا مهماً في هذه الدراسة الإشارة إلى نتائج بعض البحوث والدراسات التي أشارت إلى أن الأفراد الذين يتميزون بقوة الحاجات العليا يتقبلون تحديد أهداف أصعب بالنسبة لهم ويظهرون جهوداً أعلى لتخطيط وتنظيم وتنفيذ المهام الصعبة الموكلة إليهم (Hollenbeck and Brief, 1987; Earey et al, 1987). ومع ذلك، هناك من الباحثين من يشير إلى أن النتائج المذكورة تتحقق في بعض المواقف ولا تتحقق في مواقف أخرى (Early et al, 1989). والمراجع للدراسات المتعلقة بهذا المتغير يجد أنه على الرغم من أن النتائج تشير إلى وجود علاقة بين قوة الحاجات العليا لدى الفرد وتقبله لعمله وأداؤه إلا أن هذه العلاقة ليست قوية أو ملحوظة وتحتاج إلى مزيد من البحوث قبل الوصول إلى أية تعميمات (Oldham, 1976; Spector, 1985). ومع أن Rokeach (1973) يشير إلى وجود علاقة واضحة بين إرتقاء قيم الفرد، وبين إرتقاء حاجاته ودوافعه، حيث أشار إلى وجود ارتباط واضح بين إرتقاء قيم الفرد، وبين

ارتقاء حاجاته، فالدافع إلى الإنجاز طبقاً لهذا الرأي يرتبط ببعض القيم مثل الطموح، والتمكن، والاستقلال، كما ترتبط الحاجة للإلتزام ارتباطاً موجباً بقيم الصداقة والحب والالتزام. وعلى الرغم من ذلك، فإن هذه العلاقة لم تنل حظاً كافياً من الدراسة.

الدراسات السابقة

تكشف مراجعة الجهود البحثية المتصلة بالقيم عامة وقيم العمل وقيمة العمل الجاد عن إمكانية تصنيفها في مجموعتين أساسيتين ركزتا على دراسة:

* العوامل المؤثرة على اختلاف الأفراد في الإيمان بقيمة العمل الجاد.

* الآثار أو النواتج المترتبة على الإيمان بقيمة العمل الجاد.

فبالنسبة للنقطة الأولى، تظهر مراجعة للجهود البحثية وجود ثلاثة اتجاهات بحثية متداخلة فيما بينها، ومتمثلة في دراسة تأثير: (١) العوامل الشخصية والديموقراطية، (٢) العوامل الثقافية والبيئية، (٣) العوامل التنظيمية.

فبالنسبة للاتجاه الأول ركز على الاهتمام بدراسة العلاقة بين قيم العمل ومجموعة المتغيرات الفردية والديموقراطية (Walsh (1992 مثل سن الفرد ونوعه وعنصره أو سلالة. وبالنسبة لدراسات تأثير السن (Cherrington and England, 1979; Eichar, 1991) تشير الدراسة الثانية الأحداث إلى أن العاملين كبار السن الذين بدأوا حياة وظيفية جديدة يشتركون في مجموعة من القيم تميزهم عن غيرهم من العاملين الأصغر سناً. ومن هذه القيم الميل إلى الإستقلالية والرغبة في الإنجاز، كما أثبتت دراسة خليفة (١٩٩٢) ومجموعة أخرى من الدراسات التي أوردتها في دراسته تأثيرات مشابهة للسن على سلم تفضيل القيم. وإذا أخذنا نوع أو جنس الفرد نجد أنه على الرغم مما توصلت إليه إحدى الدراسات من تشابه في قيم العمل بين الرجال والسيدات إلا أنها أشارت إلى إختلاف المجموعتين في القيم المرتبطة بالحياة الشخصية علاوة على إختلافهما في سلم تفضيل القيم (Chusmir and Parker, 1991). وعلى الرغم من أن بعض الدراسات تشير إلى فروق في سلم التفضيل القيمي بين الجنسين (Feather, 1970; Rokeach, 1973; Trubon et al, 1980) و(أبو النيل، ١٩٧٩؛ خليفة، ١٩٩٢: ١٧٩). ويرى البعض أنه حتى مع التسليم بهذه الفروق، إلا أنها لا ترجع لعوامل فسيولوجية أو جسمانية، وإنما إلى البعد الاجتماعي والثقافي أو المعايير التي يحددها المجتمع لكل جنس، حيث هناك نوع من التنميط الاجتماعي لدور كل جنس وما يتوقع منه (Moon, 1980). وبالنسبة لعنصر الفرد أو سلالة، وجد Rokeach (1973) فروقا بين البيض والسود في الولايات المتحدة في سلم تفضيل القيم. على أية حال، يمكن القول أنه مع التعارض في نتائج الدراسات أو عدم قطعيتها يمكن أن نخلص إلى نتيجة هامة وهي أنه على الرغم من إستحالة تجاهل تأثير المتغيرات الفردية للفرد على هيكل القيم عنده إلا أن هذا التأثير من الصعب التوصل إليه أو قياسه مجرداً، وإنما يجب أن نسلم بوجود مجموعة كبيرة من متغيرات الهوية الاجتماعية والتي يجب أن نأخذها في الاعتبار عند دراسة موضوع القيم (Zavallone, 1980).

وقد ركز الإتجاه الثاني على تأثير المتغيرات الاجتماعية والثقافية المحيطة بالفرد. ومن ضمن هذه المتغيرات: الأسرة، الخلفية الحضرية أو الثقافية، المستوى الاقتصادي والاجتماعي، التعليم، والدين. وطبقاً لهذا الإتجاه تعتبر الأسرة من أهم المؤسسات الاجتماعية في إكساب الأبناء لقيمهم في ظل المعايير الحضرية السائدة (McKinney, 1971; Hurlock, 1972). ومن ثم تمثل الأسرة أحد المؤثرات الهامة في تنمية العمل الجاد حيث أن إيمان الفرد بقيم العمل الجاد يبدأ في التشكل متأثراً بتجارب الفرد في مراحل طفولته المبكرة، ويتوقعات والديه والمحتكين به منه. فقد وجد Cherrington (1980:Chap.5) أن الأفراد الذين أظهروا معدلات أعلى من الإيمان بالجدية في العمل نشأوا في عائلات كانت تتوقع منهم أن يشاركوا في الأعمال المنزلية اليومية، وفي أنشطة العمل المختلفة. كما وجد أن الأطفال المنحدرين من عائلات تركز على الطاعة والانضباط التربوي عادة ما يظهرون معدلات أعلى من الإيمان بقيم العمل الجاد ودرجات أكبر من الإلتزام والمسؤولية الاجتماعية. كما وجد في إحدى الدراسات أن قيم التلاميذ المرتبطة بالعمل تتوافق مع قيم آبائهم. وقد أشارت الدراسة أيضاً إلى أنه في الأعمار المبكرة بدأ التوافق واضحاً بين قيم التلاميذ الذكور وقيم الآباء وظهر توافق مماثل بين قيم التلميذات وقيم الأمهات، هذا ومع التقدم في سن التلاميذ تزايدت درجة التوافق مع قيم الأب تجاه العمل (Wijtong et al, 1978).

وتمثل الخلفية الحضرية أو الثقافية للفرد مؤثراً هاماً على هيكل القيم عامة، وعلى الإيمان بقيمة العمل الجاد خاصة. وتعتبر دراسة (Turner and Lawrence 1965) من أوائل الدراسات التي أثبتت أن التقبل الإيجابي من قبل العاملين للوظائف الصعبة أو المتحدية والتي تتطلب تنوعاً في المهارات والقدرات يظهر بوضوح أكثر لدى العاملين في مصانع واقعة في مدن صغيرة الحجم نسبياً. وقد أرجع الباحثان هذه النتيجة إلى أن التحضر أو التواجد في المدن الكبرى لا يؤدي إلى تكوين هيكل متجانس من القيم والثقافات، ومن هنا فإن تمسك العاملين القاطنين في هذه المدن بهيكل واحد متجانس من قيم العمل الجاد يبدو ضعيفاً. وعلى الرغم من ذلك، هناك من الدراسات ما شكك في مصداقية مثل هذا الإستنتاج (Wanous, 1974; White, 1978). وعلى نفس نهج الدراسة الأولى يرى آخرون أن الأفراد الذين نشأوا في بيئات ريفية أو زراعية لديهم إيمان أقوى من غيرهم بقيم العمل الجاد. ويعزي الباحثان هذا الإيمان إلى ما لاحظوه هؤلاء العاملون من دور للعمل الجاد في تحقيق نجاحهم في الحياة، ومن ثم فهم على استعداد أكبر للعمل في الوظائف الشاقة، كما أنهم يرون أن العمل في حد ذاته يمثل تجربة سارة بالنسبة لهم (Hackman and Lawler, 1971). وفي بيئة عربية، توصلت دراسة عبد العال (١٩٧٦) إلى اختلافات جوهرية في هيكل القيم العامة بين العمال والريفيين والحضرين. على أية حال، في الوقت الذي يدعم فيه (Borosan 1976) مثل هذه النتائج، يرى آخرون أن مثل هذه العلاقات من الضعف لدرجة لا ترقى إلى التسليم الكامل بها (Cherrington and England, 1979).

وقد حظي تأثير المستوى الاقتصادي والاجتماعي للفرد على نسق قيمه العام باهتمام العديد من الباحثين. فقد وجدت دراسة (Wright and Wright (1967 ودراسات : إسماعيل وآخرون (١٩٧٤) وعبد العال (١٩٧٦) فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الأفراد طبقاً لانتماءاتهم الطبقية. كما وجدت نتائج مماثلة متعلقة بالمستوى الاقتصادي أو الدخل (Hollander, 1976).

وقد أشارت كثير من الدراسات إلى تأثيرات جوهرية على النسق القيمي العام للفرد لكل من المستوى التعليمي للفرد (زهران، ١٩٧٧)، وكذلك نوع التعليم أو كونه حكومياً أو خاصاً (منصور، ١٩٧٣) و (Feather, 1970)، والتخصص الدراسي أو كون التعليم نظرياً أو عملياً (أحمد، ١٩٨٣) و (Huntley and Davis, 1983)، والتفوق الدراسي (القاضي، ١٩٨١). ومع أهمية النتائج الواردة بخصوص تأثير المتغير الاقتصادي - الاجتماعي المتغير التعليمي، نجد أن كل الدراسات التي ذكرت - باستثناء دراسة منصور (١٩٧٣) - ركزت على النسق العام لمجموعة قيم الفرد ككل، ولم تتعرض لقيم العمل عامة أو قيم العمل الجاد إلا بشكل غير مباشر أو كمفردة صغيرة داخل نسق القيم العام. وقد سارت الدراسات المهمة بقياس أثر الدين على نفس النهج من العمومية وعدم التركيز (Rokeach, 1969a, 1969b, 1994; Feather, 1972).

وأخيراً، فقد وجد أن اختلاف قيم العمل والرضا عنه يتأثر باختلاف النظم الاجتماعية للدول أكثر من تأثره بنوع الفرد أو جنسه (Morris, 1956; De Vaus et al, 1991). كذلك نجد أن دراسة عسكر وزايد (١٩٩٤) تشير إلى أن جنسية العامل - بالإضافة إلى بعض المتغيرات الخارجية الأخرى - لها تأثير أكبر على قيم العمل من تأثير العوامل الداخلية ممثلة في جهة العمل وطبيعته والدخل من الوظيفة وعدد سنوات الخبرة. من النتائج المذكورة يمكن الوصول إلى نقطة مهمة بالنسبة للدراسة الحالية وهي ضرورة دراسة قيم العمل في إطار بيئي أو ثقافي محدد، حيث أن ذلك أفضل من تعميم نتائج دراسات أجريت في ظل أطر ثقافية واجتماعية مختلفة. ومن ثم فدراسة قيم العمل الجاد في مجتمعات ذات سمات اقتصادية واجتماعية خاصة كالمجتمع الكويتي، وفي نوع جديد من العمل مثلاً في التعلم والتحصيل الدراسي والذي يختلف في مضمونه وطبيعته عن العمل التقليدي أو التوظيف قد تضيء أبعاداً جديدة تمكن من فهم أعمق لموضوع قيم العمل.

ويتمثل الاتجاه الثالث في قسم لا بأس به من الدراسات يركز بشكل ملحوظ على تأثير المتغيرات التنظيمية أو بيئة العمل على قيم العمل عند الفرد. فقد أثبت البعض أن قيم العمل لدى الموظف لا تتأثر فقط بالعوامل الديموغرافية وإنما بالانتماء الوظيفي أو المهني للفرد (Huntley and Davis, 1983). وقد وجد مثلاً، أن المحاسبين يركزون عموماً على القيم الاقتصادية عند اتخاذ القرارات (Moizer and Pratt, 1988). كذلك، أشار (Sears et al (1985 إلى تركيز العمال على أعمال تتيح لهم الأمن، بينما أنصب تركيز أصحاب المهن العليا أو المهن الكتابية على أعمال تتيح لهم التعبير

عن الذات. ويلقى هذا الإستنتاج دعماً في محاولات بحثية أخرى، فقد لوحظ وجود اختلاف في قيم العمل وترباط عناصرها بالأداء بين كل من الإداريين والمهندسين من جانب وعمال الإنتاج والأعمال الكتابية من جانب آخر (Shapira and Griffith, 1990). كذلك، أظهر مديرو الشركات الصناعية تمسكاً بقيم العمل الجاد بدرجة أكبر من نظرائهم في شركات تجارة التجزئة (Filley and Aldag, 1978) أضف إلى ما سبق ما للثقافة السائدة في التنظيم (Meglino *et al*, 1989) وسلوك القائد أو المشرف (Meglino *et al*, 1991) وبعض العناصر الداخلية المرتبطة ببيئة العمل (عسكر وزايد، ١٩٩٤) من آثار على قيم العمل، وعلى علاقتها بالأداء أو بالرضا عن العمل.

وفيما يتعلق بالآثار المترتبة على الإيمان بقيمة العمل الجاد، من الضروري أن يشار التساؤل حول جدوى إيمان الأفراد بهذه القيمة وبالتالي كيفية تنميتها لديهم. وبداية تنص المفاهيم النظرية المرتبطة بتفسير السلوك أن القيم قتل واحدة من مجموعة المؤثرات على هذا السلوك داخل وخارج التنظيم، ومن ثم فإن هذه القيم مرتبطة بشكل مباشر أو غير مباشر بالنواتج السلوكية للفرد. فعلى سبيل المثال يعتبر البعض أن إيمان الفرد بقيمة العمل الجاد وقوة أو إلحاح الحاجات العليا لديه تمثلان ركنين أساسيين من أركان نموذج خصائص الوظيفة المقترح لتصميم وظائف أكثر فعالية من حيث المضمون أو المحتوى (Hackman and Oldham, 1976).

بالإنتقال إلى واقع التطبيق العملي نجد أن أداء الفرد والرضا عن العمل يمثلان أهم ناتجين سلوكيين حظيا باهتمام الباحثين في السلوك التنظيمي. فبالنسبة للعلاقة بين إيمان الفرد بقيمة العمل الجاد ورضاه عن عمله يشير Blood (1969) إلى وجود علاقة ارتباط طردي تصل إلى حوالي ٠.٢٨. بينما وصلت علاقة الارتباط السلبي بين عدم الإيمان بقيم العمل الجاد والرضا عن العمل إلى ٠.٣١. وفي بيئة عربية تشير دراسة عسكر وزايد (١٩٩٤: ٢٣٧) إلى تدعيم مباشر للتأثير المستقل لقيم العمل على الرضا عنه. فقد وجد الباحثان معامل ارتباط إيجابي قدره ٠.٣١ مع قيم العمل الداخلية ممثلة في الافتخار بالعمل والاندماج فيه والشعور بأفضليته من جانب والرضا عن العمل من جانب آخر. كذلك وجد معامل ارتباط سلبي قدره حوالي ٠.٢١ بين الرضا عن العمل والقيم الخارجية المرتبطة ممثلة في قيمته الاقتصادية والاجتماعية. ومما يستوجب النظر أنه في الوقت الذي تشير فيه بعض الجهود البحثية إلى التسليم بوجود علاقة سلبية بين ضعف الإيمان بقيمة العمل الجاد والرضا عن العمل، لم تشر إلى وجود علاقة إيجابية بين زيادة مستوى الإيمان بهذه القيمة وارتفاع معدل الرضا عن العمل (Aldag and Brief, 1975). ويخلص Cherrington (1980: Chap.6) إلى تفسير لهذا التناقض في النتائج، فهو يرى أنه على الرغم من التسليم بوجود علاقة بين الإيمان بقيمة العمل الجاد والرضا إلا أن هذه العلاقة ضعيفة أصلاً أو لم تتضح أبعادها بعد.

وبالنسبة للأداء أو الإنتاجية فإن النتائج ليست أكثر وضوحاً من النتائج التي ذكرت عن الرضا

عن العمل، فعلى الرغم من أن معظم الدراسات لا تنكر وجود علاقة إيجابية بين إيمان الفرد بقيم العمل الجاد ومعدل أدائه أو إنتاجيته إلا أنها تختلف فيما بينها في مدى قوة هذه العلاقة. ففي دراسة تجريبية أجريت على عينة من الطلاب وجد أن الطلاب الذين لديهم معدلات أعلى من الإيمان بقيمة العمل الجاد لديهم قدرة أكبر على تحمل العمل في وظائف روتينية أو مملة، وكذلك فإن معدلات أدائهم أعلى بدرجة ملحوظة من معدلات نظرائهم الذين ليس لديهم نفس درجة الإيمان بهذه القيم (Merrens and Garrett, 1975). وتلقى هذه النتيجة دعماً ملحوظاً في دراسات (Greenberg, 1978) علاوة على أنه توصل إلى أن الأفراد الأعلى إيماناً بقيم العمل الجاد لديهم قدرة أكبر من نظرائهم على رفع هذه المعدلات إذا ما أخبروا بأنها منخفضة. وعلى الرغم من أن (Cherrington, 1980: Chap. 6) يسلم بوجود هذه العلاقة إلا أنه يرى أنها أضعف حتى من العلاقة بين الإيمان بقيمة العمل الجاد والرضا. ويمكن أن يكون ضعف العلاقة المشار إليها راجعاً إلى تعدد وتشابك منظومة كبيرة من العوامل الداخلة في أداء الفرد مما يستوجب توسيع دائرة المتغيرات المدروسة أو البحث عن متغيرات جديدة يمكن ربطها بدرجة أكبر بهذه القيم.

الخلاصة وأهمية الدراسة الحالية

من استعراض الإطار النظري المقدم والبحوث والدراسات السابقة التي تمت في هذا المجال يمكن الخروج بمجموعة من الاستنتاجات الهامة تتلخص فيما يلي:

* معظم الدراسات التي تعرضت لموضوع القيم ركزت على دراسة النسق العام للقيم لدى الفرد. وحتى بالنسبة للدراسات التي تناولت قيم العمل فإنها قد ركزت على دراسة هذه القيم في إطار بيئة العمل التقليدي أو بيئة التوظيف بغية التكسب المادي لمواجهة أعباء الحياة اليومية، بينما أهملت مواقف عملية أخرى مثل العمل التطوعي وعمل الفرد لذاته كالدراسة والتحصيل والبحث العلمي، حيث تختلف أبعاد هذه الأعمال بدرجة أو أخرى عن مواقف العمل التقليدي. ومن ثم تبرز ضرورة دراسة هذه المناطق البحثية للتوصل إلى نتائج جديدة.

* بالنسبة للدراسات التي تناولت قيم العمل فإنها تشير بصفة عامة إلى أن إيمان الفرد بقيمة العمل الجاد يترتب عليه مجموعة من الآثار الإيجابية على الفرد والتنظيم. عموماً، فإن تركيز معظم الدراسات كان منصبا حول بعدي الأداء والرضا عن العمل، بينما قل الاهتمام نسبياً ببعض الأبعاد الأخرى كالرغبة في ترك التنظيم والتأخير والغياب والالتزام التنظيمي والالتزام المهني. أضف إلى ذلك أن نتائج الأبحاث بخصوص هذه المترتبات السلوكية متناقضة وتتطلب المزيد من البحث.

* يتأثر إيمان الفرد بقيمة العمل الجاد بمجموعة كبيرة ومتنوعة من العوامل الشخصية والديموغرافية والثقافية والتنظيمية المرتبطة بالفرد. ومع ذلك، مازالت آلية هذا التأثير تتطلب المزيد من دراسات إدخال متغيرات جديدة لفهمها.

* تتواضع الجهود البحثية التي تعاملت مع موضوعات قيم العمل في البيئة العربية مقارنة بالجهود التي تمت في بيئات أجنبية. من هنا، تبرز الحاجة إلى توسعة الجهود في البيئة العربية لتجنب خطورة التطبيق العشوائي للنتائج المرتبطة ببيئات أخرى تختلف ظروفها المادية والاجتماعية عن ظروف البيئة العربية.

* تقل الدراسات التي تناولت العلاقة بين الإيمان بقيمة العمل الجاد وهيكل الحاجات العليا بشكل ملحوظ، مما يبرز الحاجة الماسة إلى ضرورة التركيز على دراسة هذه العلاقة، أملاً في الوصول إلى تنمية معارف أوسع بخصوص موضوع القيم ودوره في التنظيمات المعاصرة.

مشكلة الدراسة وأهدافها

تستمد مشكلة الدراسة الحالية وجودها من ثلاثة أبعاد رئيسية من المحتمل أن تساعد معرفتها في تطوير فهمنا لقيم العمل. وتمثل الأبعاد الثلاثة في: البعد البيئي، وبعد مضمون العمل ومحتواه، وبعد طبيعة العلاقات التي سوف تتم دراستها.

فبالنسبة للبعد الأول المتعلق بالبيئة، تتعامل الدراسة مع المجتمع الكويتي كبيئة جديدة مختلفة في كثير من جوانبها عن معظم البيئات التي تمت فيها دراسة هذا الموضوع. ويرجع تميز البعد البيئي هنا إلى خصائص المجتمع الكويتي وما يتميز به من صفات وظروف اجتماعية واقتصادية مميزة. فبالنسبة للظروف الاجتماعية يمكن النظر إلى هذا المجتمع من جهة على أساس أنه مجتمع تقليدي أو محافظ مكون من عدد محدود نسبياً من السكان، ويمكن النظر إليه من جهة أخرى على أساس أنه مجتمع متحضر أو مفتوح حيث أتاحت ظروف الوفرة الاقتصادية لهذا المجتمع إمكانية جيدة للحصول على أحدث المبتكرات الحضارية وتأثر ببعض الثقافات الجديدة الناتجة عن فتح المجتمع أبوابه للعمالة الوافدة واحتكاك أفرادها بكثير من المجتمعات الأخرى.

ومن الناحية الاقتصادية وجد الجيل الحالي نفسه في ظروف من الرخاء الاقتصادي المفاجئ لم يبذل جهداً في تحقيقها ولم ينعم به سابقوه. ومع ذلك، فقد مر هذا الجيل بتجربة حياتية صعبة ممثلة في الغزو العراقي للكويت. مثل هذه الظروف البيئية المميزة من المحتمل أن تترك آثاراً إيجابية أو سلبية على النسق القيمي للفرد عامة، وعلى إيمانه بقيمة العمل الجاد خاصة.

وفيما يتعلق بالبعد الثاني أو مضمون ومحتوى العمل الذي تنصب عليه الدراسة، يلاحظ أن تعامل البحث الحالي مع الدراسة والتحصيل والبحث العلمي يخرج من الأطر التقليدية التي ركزت على التوظيف أو العمل بمعناه التقليدي. ويتصف العمل المتصل بالدراسة والتحصيل العلمي بمجموعة من الخصائص تميزه عن العمل التقليدي. فنصير الكسب المادي أو القيمة الاقتصادية للعمل مستقبلية وليست حالية كما في العمل التقليدي. أضف إلى ذلك ما يتميز به هذا العمل من ظهور أوضح لتأثير مصدر الرقابة الذاتية والدافعية الداخلية للفرد في تحقيق إنجازاته من تأثير مصادر الرقابة

الخارجية والتي تظهر بوضوح في مواقف العمل التقليدي. وأخيراً فإن درجة الحرية الممنوحة للتصرف وطبيعة العلاقات بزملاء العمل ومشرفيه وكافة عناصر البيئة المادية والاجتماعية المحيطة بالفرد في هذه المواقف تختلف بشكل واضح عن مثيلاتها في مواقف العمل التقليدية . وتشير هذه التمايزات مجموعة من الاستفسارات البحثية المرتبطة باحتمال تأثيرها على هيكل قيم العمل لدى الفرد في هذه المواقف.

وقتل طبيعة العلاقات بين المتغيرات المدروسة البعد الثالث في مشكلة الدراسة. فالمراجع للدراسات التي تناولت إيمان الفرد بقيمة العمل الجاد وتلك التي تناولت قوة الحاجات العليا يلاحظ إهمال الدراسات السابقة للتعلم في فهم العلاقة بين المتغيرين، كما أنها لم تنجح بشكل واضح في تحديد علاقة أي منهما بمرتبة أو آخر من مترتبات السلوك التنظيمي كالرضا عن العمل والأداء . من هنا تشير مشكلة الدراسة سؤالاً هاماً مؤداه أليس من المحتمل أن يكون تجاهل العلاقة بين المتغيرين سبباً في عدم الوصول إلى تحديد واضح لهذه المترتبات؟ من هنا تركز الدراسة الحالية على التعلم في فهم العلاقة بين المتغيرين للعديد من الأسباب، أولهما أن تجاهل هذه العلاقة يعني التغاضي عن حقيقة هامة وهي المساهمة المحتملة لهيكل الحاجات الفردية في تشكيل قيم الفرد، وثانيها فإن هذا التجاهل من المحتمل أن يضعف من قدرة أي من المتغيرين على تكوين نموذج إحصائي قوي يمكن من خلاله التنبؤ بواحد أو أكثر من النواتج السلوكية . ويرتبط بالبعد الثالث للمشكلة تناول الدراسة الحالية للعوامل الموقفية المؤثرة على المتغيرين ، علاوة على تركيزها على ناتج سلوكي يتصل إتصلاً كبيراً بالرضا عن العمل والأداء ولم يوجه إليه اهتمام كبير، ويعني ذلك مدى رغبة الفرد في ترك التنظيم بسبب صعوبة المهمة الموكلة إليه فيه، ويتلائم المتغير المختار لموقف الدراسة الحالي وذلك نظراً لإمكانية استخدامه كمؤشر تقريبي للرضا والأداء علاوة على احتمال ترابطه بدرجة أكبر من المتغيرين المذكورين بعوامل داخلية متعلقة بالفرد مثل هيكل حاجاته العليا ودرجة إيمانه بقيمة العمل الجاد في مواجهة صعوبات الدراسة والتحصيل والبحث العلمي.

مما سبق يمكن القول أن هدف الدراسة الحالية يتمثل في الحصول على إجابات علمية لمجموعة الأسئلة التالية:

* ما هي درجة إيمان طلبة (ويشمل ذلك الطلاب والطالبات) جامعة الكويت بقيمة العمل الجاد مطبقة على الدراسة والتحصيل والبحث العلمي؟ وما هي درجة القوة أو الإلحاح التي تتصف بها الحاجات العليا في مدرجات الحاجات الخاصة بهم؟

* هل هناك علاقة بين إيمان طلبة جامعة الكويت بقيمة العمل الجاد وقوة الحاجات العليا لديهم؟ وإن كان هناك علاقة، فما هي طبيعة العلاقة؟ وما هي قوتها؟

- * ما هو التأثير الذي تتركه بعض العوامل الشخصية والثقافية والتنظيمية المرتبطة بطلبة جامعة الكويت على درجة إيمانهم بقيمة العمل الجاد ، وعلى قوة حاجاتهم العليا ؟
- * ما هو أثر كل من درجة إيمان طلبة جامعة الكويت بقيمة العمل الجاد ، وقوة حاجاتهم العليا على رغبتهم في ترك أو تغيير كلياتهم بسبب عدم القدرة على الاستمرار في مواجهة صعوبات متطلبات الدراسة؟ وما هو أفضل نموذج إحصائي يمكن استخدامه في التنبؤ بهذه العلاقة؟

تصميم الدراسة

يتناول هذا الجزء بالتفصيل الجوانب الخاصة بتصميم ومنهج الدراسة. وتشمل هذه الجوانب صياغة الفرضيات والمنهج البحثي المتبع لاختبارها، ويتضمن تصميم العينة، وتحديد المتغيرات وقياسها وأدوات التحليل الإحصائي المستخدمة.

فرضيات الدراسة

مع الأخذ في الاعتبار ما استُعرض من الدراسات والمناقشات السابقة، والأهداف الواردة في مشكلة الدراسة أمكن التعرف على متغيرات الدراسة واشتقاق فرضياتها. ونظراً لعدم إتفاق الدراسات المذكورة على تبني نسق ثابت من العلاقات بين معظم المتغيرات، علاوة على كثرة فرضيات الدراسة الحالية، وكثرة المجموعات الفرعية الناتجة من تصنيف المستقصى منهم طبقاً لكل متغير تمهيداً للمقارنة بينها، وصعوبة تعميم نسق واحد للنتائج المتوقعة من هذه المقارنات، لكل هذه الأسباب تم تبني الطريقة الإحصائية في صياغة فرضيات الدراسة في شكل فرضيات العدم للتغلب على العقبات المذكورة، ولا يعني هذا التبني بأي حال من الأحوال رفض نتائج الدراسات التي عرضناها وعدم الاستفادة منها. وقد شملت الدراسة ٤٦ فرضية مشتقة من خمسة فرضيات أساسية تمت صياغتها وترتيبها كما يلي:

- * فرضية العلاقة بين قوة الحاجات العليا والإيمان بقيمة العمل الجاد (فرضية واحدة):
- لا توجد علاقة جوهرية بين قوة الحاجات العليا لطلاب جامعة الكويت ودرجة إيمانهم بقيمة العمل الجاد.

* فرضيات تأثير المتغيرات الذاتية على المتغيرين موضع الدراسة (١٤ فرضية):

ليس لأي من المتغيرات السبعة التالية، والمرتبطة بطلبة جامعة الكويت أنفسهم تأثير جوهري على درجة إيمانهم بقيمة العمل الجاد ، ولا على قوة حاجاتهم العليا، وتشمل هذه المتغيرات: النوع أو الجنس - الحالة الزوجية - الحالة الوظيفية - الجنسية - الخلفية الحضرية أو الشقافية - المستوى أو المرحلة الدراسية - طبيعة الدراسة أو نوع الكلية.

* فرضيات تأثير المتغيرات الأسرية على المتغيرين موضع الدراسة (١٢ فرضية):

ليس لأي من المتغيرات الستة التالية والمرتبطة بأسر طلبة جامعة الكويت تأثير جوهري على درجة إيمانهم بقيمة العمل الجاد ولا على قوة حاجاتهم العليا. وتشمل هذه المتغيرات : التواجد الحياتي للوالدين - المستوى التعليمي للأب - المستوى التعليمي للأم - الحالة الوظيفية للأب - الحالة الوظيفية للأم - دخل الأسرة الشهري.

* فرضيات علاقة المتغيرين برغبة الطالب في ترك الكلية (٤ فرضيات):

لا يوجد تأثير جوهري لدرجة الإيمان بقيمة العمل الجاد، ولا لقوة الحاجات العليا، ولا لحاصل جمع المتغيرين، ولا لحاصل ضربهما، على رغبة الطلبة الدارسين بجامعة الكويت في ترك الكليات التي يدرسون بها حالياً بسبب ما يستشعرونه من صعوبة الدراسة بها وعدم القدرة على مواجهة هذه الصعوبة.

* فرضيات تمايز النماذج في القدرة التنبؤية بالرغبة في ترك الكلية (١٥ فرضية):

لا يوجد تمايز جوهري لأي نموذج من النماذج الإنحدارية الستة التالية على أي من النماذج الخمسة الباقية في القدرة على التنبؤ برغبة الطالب في البقاء في الكلية التي يدرس بها. وهذه النماذج هي: (١) النموذج المعتمد على الإيمان بقيمة العمل الجاد، (٢) النموذج المعتمد على قوة الحاجات العليا، (٣) النموذج المعتمد على حاصل جمع المتغيرين، (٤) النموذج المعتمد على حاصل ضرب المتغيرين، (٥) نموذج الإنحدار الثنائي المعتمد على المتغيرين، (٦) نموذج الإنحدار المتعدد المعتمد على جميع المتغيرات بعد استبعاد المتغيرات غير الجوهرية منها.

تصميم العينة

يتكون مجتمع البحث الحالي من طلاب وطالبات جامعة الكويت في مرحلة ما قبل الدراسات العليا والذين يدرسون في الجامعة فعلاً عام ١٩٩٤. وقد اختيرت عينة طبقية عشوائية بحجم قدره ٧٥٠ مفردة. وقد بلغ عدد القوائم المجاب عنها ٧١٣ قائمة بنسبة ٩٥٪ هذا وقد تم استبعاد ٢٩ قائمة لنقص معظم البيانات الضرورية للتحليل بها، وبذا أصبح مجموع القوائم المحللة ٦٨٤ قائمة أي بنسبة ٩١٪ من إجمالي القوائم الموزعة. وطبقاً للجداول الإحصائية التي عرضها Zikmund (1991:511) يمثل عدد القوائم التي تم تحليلها عدداً كافياً لتعميم النتائج بمعامل ثقة قدره ٩٧٪ على مجتمعات تتراوح أحجامها ما بين ١٠ و ٢٠ ألفاً، وهو ما يقارب حجم طلاب جامعة الكويت في وقت جمع البيانات حيث بلغ هذا الحجم ١٤٤٦١ طالباً وطالبة في الفصل الدراسي الأول /١٩٩٣ و ١٩٩٢ و ١٥٤٩٧ طالباً للفصل الثاني من العام المذكور طبقاً للإحصاء السنوي لجامعة الكويت للعام الجامعي (١٩٩٢ - ١٩٩٣:١٥).

وقد تم توزيع العينة على الطبقات بما يعكس الحجم النسبي لكل طبقة، ويوضح الجدول ١ التوزيع النهائي لقوائم الإستقصاء المستوفاة على طبقات العينة مقسمة على أساس الكليات والنوع، بينما ستظهر أحجام الطبقات الخاصة ببقية المتغيرات في الجداول الخاصة بتحليل هذه المتغيرات في حينه. هذا وقد تم اختيار مفردات كل طبقة بطريقة عشوائية تمثلت في اختيار مجموعة من قاعات الدراسة وذلك إعتماًداً على الجداول الدراسية كإطار لهذه القاعات، وتم توزيع القوائم داخل القاعات بشكل عشوائي، وذلك بالتعاون مع القائمين بالتدريس في تلك القاعات. ولتقليل التحيز الناتج عن إستكمال القوائم داخل القاعات طلب من المستقصي منهم تعبئتها خارج أوقات الدراسة علي أن يتم إرجاعها للمحاضر بعد ذلك، والذي بدوره يسلمها للفريق البحثي القائم بجمع البيانات.

جدول ١

توزيع القوائم المجاب عنها طبقاً لنوع أو جنس الطلبة والكليات التي يدرسون بها

مسلسل	الكلية	ذكور	إناث	إجمالي	%
١	التجارة	٦٧	٧٩	١٤٦	٢١,٣
٢	العلوم	٢٩	٢٩	٥٨	٨,٥
٣	الأداب	٤٩	١٢٠	١٦٩	٢٤,٧
٤	الحقوق	١٥	١٥	٣٠	٤,٤
٥	الشريعة	١	٢٢	٢٣	٣,٤
٦	التربية	٧١	٣٥	١٠٦	١٥,٥
٧	الهندسة	١٨	٢٤	٤٢	٦,١
٨	الطب المساعد	٧	١٨	٢٥	٣,٧
٩	الطب الأساسي	٣	٢٨	٣١	٤,٥
١٠	غير مبين	٠	٥٤	٥٤	٧,٩
	الإجمالي	٢٦٠	٤٢٤	٦٨٤	١٠٠
	%	٣٨	٦٢	١٠٠	١٠٠

قياس المتغيرات وجمع وتحليل البيانات

يوضح جدول ٢ مجموعة المتغيرات المستخدمة في الدراسة الحالية والتي شملت ١٨ متغيراً موزعة على ثلاث مجموعات.

جدول ٢
المتغيرات المستخدمة في الدراسة

المتغيرات الأساسية والمركبة	المتغيرات الذاتية (الطالب)	المتغيرات الأسرية
١ - متوسط قيمة العمل الجاد	١ - الجنس أو النوع	١ - التواجد الحياتي للوالدين
٢ - متوسط قوة الحاجات العليا	٢ - الحالة الزوجية للطالب	٢ - مستوى تعليم الأب
٣ - الرغبة في الترك	٣ - الحالة الوظيفية للطالب	٣ - مستوى تعليم الأم
٤ - الحاصل الجمعي (١ + ٢)	٤ - الجنسية	٤ - الحالة الوظيفية للأب
٥ - الحاصل الضربي (١ × ٢)	٥ - الخلفية الحضرية	٥ - الحالة الوظيفية للأم
	٦ - المستوى الدراسي أو المرحلة	٦ - دخل الأسرة الشهري
	٧ - نوع الكلية	

وبخصوص قياس المتغيرات الأساسية الثلاثة فقد كشفت المراجعة البحثية الخاصة بقياس أولها وهو إيمان الفرد بقيمة العمل الجاد عن وجود مقياسين لهذا الغرض: الأول هو «مقياس الخلق البروتستانتي» (Blood, 1969)، والثاني بنفس الاسم وينسب إلى (Mirels and Garrett, 1971) ويتميز بحدائته عن المقياس الأول علاوة على أنه أكثر ملائمة لطبيعة الدراسة الحالية ومتطلباتها. وترجع هذه الملائمة إلى أن هذا المقياس لا يضيق في تحديد قيمة العمل الجاد بحيث تنصب على الوظيفة أو العمل بمفهومه التقليدي وغير المتوفر في الموقف البحثي الحالي، وإنما ينحو نحو التوسع في المفهوم ليشمل أي نشاط، ويتكون المقياس من ١٩ عبارة مصاغة بطريقة عامة تعكس درجة إيمان الفرد بهذه القيمة على مقياس سباعي الدرجات. ويحظى هذا المقياس بقبول واسع لدى الباحثين في مواقف مشابهة (Strong, 1951; Merrens and Garrett, 1975; Greenberg, 1977; Kidron, 1978) علاوة على جودة درجات الثقة به حيث تراوح معامل ألفا الخاص به بين ٠,٧٠ و ٠,٧٥ (Lied and Pritchard, 1976) و ٠,٧٥ (Ganster, 1980). وقد تم تعريب المقياس وإدخال بعض التعديلات الطفيفة على العبارات لتتوافق بدرجة أكبر مع الموقف المدرس وحيث تم التأكد من فهم عينة من المستقصي منهم للعبارات، علاوة على استعمال المدرج الخماسي لدرجات الموافقة بدلاً من المدرج السباعي. على أية حال، لم تؤثر هذه التغيرات تأثيراً ملحوظاً على درجات الثقة في المقياس حيث تراوحت هذه الدرجات ما بين ٠,٦٥ إلى ٠,٧١ في آخر شكل معدل من أشكال المقياس. وتتراوح قوة الإيمان الإجمالية بقيمة العمل الجاد طبقاً لهذا المقياس ما بين ٩٥ درجة تعبر عن أقصى درجات الإيمان و ١٩ درجة تعبر عن أقل درجاته.

ولقياس قوة الحاجات العليا طورت كذلك بعض الوسائل الخاصة بقياس تلك الحاجات العليا لدى الفرد (Fineman, 1975; Warr et al, 1979). وتعتبر قائمة ضغط الحاجات العليا (Hackman and Lawler, 1971)، وقائمة قوة الحاجة إلى النمو (Hackman and Oldham, 1974, 1975 and 1978) من المقاييس التي حظيت باهتمام كبير من الباحثين (Abdel - Halim, 1980). وقد وجه للقائمة الأولى نقدان أساسيان: الأول هو تحيز المقياس نحو تضخيم الدرجات، والثاني هو غموض بعض عباراته خاصة تلك المرتبطة بالحاجة إلى النمو أو التطور الذاتي (Cook et al, 1981). من ثم فقد اختيرت القائمة الثانية لتغلبها على العيبين المذكورين. وتتكون القائمة في أحدها ١٢ عنصراً، ويقدم كل عنصر من العناصر الإثنى عشر وظيفتين إفتراضيتين ويطلب من المستقصى منه المفاضلة بينهما على مقياس خماسي الدرجات. وتتميز إحدى الوظيفتين الواردتين في كل عنصر بقدرة أعلى على إشباع الحاجات العليا، بينما تتميز الوظيفة الأخرى بإشباع حاجات أخرى أدنى مرتبة في مدرج الحاجات. وطبقاً للمقياس يمكن لإجمالي قوة الحاجات العليا أن يتراوح ما بين ٦٠ درجة في أقصاه و ١٢ درجة في أدناه. وقد طبق المقياس بنجاح ملحوظ في العديد من الدراسات التي حصرتها (Cook et al (1981) وتراوحت معاملات الثقة الخاصة به بين ٠.٦٥ و ٠.٨٥. ونظراً لأن غالبية الطلاب الذين أجريت عليهم الدراسة لا يشغلون وظائف حالية فقد روعي عند تعريب المقياس توجيه السؤال الأساسي الخاص بالمقارنة بين الوظائف في شكل توقعات مستقبلية، أي على أساس أنه لو عرضت هذه الوظائف على المستقصى منه مستقبلاً للمفاضلة فيما بينها.

ويمثل مقياس الرغبة في ترك الكلية التي يدرس بها الطالب حالياً المتغير التابع الأساسي في هذه الدراسة. وتحدد الدراسة الحالية هذا المقياس على أساس عدم استعداد الطالب لمواصلة دراسته بالكلية المسجل بها لما يشعر به من صعوبات التعلم ومشقته بهذه الكلية، ولذا استبعد منها رغبة الطالب في تغيير كليته بدافع السعي نحو طموحات دراسية أو وظيفية أعلى.

وقد وضعت ٣ عبارات مباشرة تركز على هذه الرغبة طبقاً للمفهوم المحدد لها. وتتم الإجابة عن هذه العبارات على مقياس ليكرت في شكل خماسي يعكس هذه الرغبة بالنسبة للمستقصى منه ويشقق هذا المقياس جذوره من مقياس الميل إلى الترك الذي قدمه (Lyons (1971.

وقد تم قياس المتغيرات المرتبطة بذات الطالب والمتغيرات المرتبطة بأسرته عن طريق توجيه مجموعة من الأسئلة المباشرة يجيب عنها المستقصى منه باختيار أو تحديد المجموعة التي ينتمي إليها. وقد شملت المتغيرات المرتبطة بذات الطالب ٧ متغيرات كما يلي:

* نوع أو جنس الطالب، وتم تقسيمه إلى مجموعتين هما: ذكر / أنثى.

* الحالة الزوجية للطالب، وقسمت إلى قسمين: متزوج / غير متزوج.

* الحالة الوظيفية للطالب، وشملت مجموعتين أساسيتين: موظف / غير موظف، حيث ضمت الأولى الطلبة الموظفين في الحكومة وفي القطاع الخاص، وشملت الثانية الطلبة الذين لا يعملون في الوظائف السابقة والذين يهتمون بشئونهم الأسرية.

* جنسية الطالب، وقسمت إلى ٤ أقسام: كويتي / خليجي / من دول عربية أخرى / أجنبي .

* الخلفية الحضرية أو النشأة، وقسمت إلى ٣ أقسام: حضرية / بادية / ريفية.

* المستوى الدراسي أو السنة الدراسية التي وصل إليها الطالب، وقسم إلى قسمين: المستوى المبتدأ (طلاب السنتين الأولى والثانية) / المتقدم (السنتين الثالثة والرابعة).

* طبيعة الدراسة بالكلية التي يدرس بها الطالب، وقد قسمت إلى مجموعتين: الكليات التي يغلب عليها الدراسات العملية وشملت كليات: العلوم والهندسة والطب المساعد والطب الأساسي والتجارة / الكليات التي يغلب عليها طابع الدراسة النظرية أو الأدبية أو الفلسفية وتشمل كليات: الآداب والحقوق والشريعة و التربية.

وغطت مجموعة المتغيرات الأسرية ٦ متغيرات كما يلي:

* التواجد الحياتي للوالدين، وقد تم تقسيمه إلى ٤ مجموعات: كلا الوالدين على قيد الحياة / الأب فقط على قيد الحياة / الأم فقط على قيد الحياة / كلا الوالدين متوفي.

* المستوى التعليمي للأب، وقسم إلى ٣ أقسام: منخفض المستوى العلمي ويتضمن الآباء الذين ليس لديهم أية مؤهلات دراسية أو الآباء الذين لا يجيدون القراءة أو الكتابة / متوسطي المستوى وتضمن الآباء ذوي المؤهلات المتوسطة أو مؤهلات أقل من المتوسطة / المستوى العاليي وتضمن الآباء الذين لديهم مؤهل جامعي أو مؤهل أعلى.

* المستوى التعليمي للأم، وتم تقسيمها بنفس الطريقة التي قسم بها المستوى التعليمي للأب.

* الحالة الوظيفية للأب، وقسمت إلى قسمين بنفس طريقة تقسيم الحالة الوظيفية للطالب.

* الحالة الوظيفية للأم، وتم تقسيمها بنفس الطريقة التي قسمت بها الحالة الوظيفية للأب.

* دخل الأسرة الشهري، وقسم إلى ٣ مجموعات دخول: المنخفضة وتضمنت الأسر ذات دخول أقل من ٤٠٠ دينار كويتي شهرياً / المتوسطة وشملت أسر ذات دخول تبدأ من ٤٠٠ دينار شهرياً ولا تصل إلى ٨٠٠ / المرتفعة وتبدأ من ٨٠٠ دينار فما فوق.

هذا وقد وضعت جميع المقاييس والأسئلة المذكورة في قائمة إستقصاء تم اختبارها ثلاث مرات، وأجريت عليها التعديلات المطلوبة قبل توزيعها على نطاق كبير. ولم يشر في القائمة إلى أسماء الباحثين، وتركت الحرية للمستقصى منهم لكتابة أسمائهم من عدمه منعاً للتحيز وتشجيعاً على الإجابة. وقد استغرقت عملية جمع البيانات مدة امتدت خلال معظم فترة الفصل الأول للعام الجامعي ١٩٩٤/١٩٩٥.

ولتحليل البيانات تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في توصيف قيم المتغيرات الأساسية الثلاثة. هذا وقد استخدم الترميز الثنائي (صفر، ١) عند تحليل البيانات المرتبطة بالمتغيرات الذاتية والأسرية حيث يرمز ١ إلى المجموعة موضع اهتمام التحليل، وتشير صفر إلى أية مجموعة أخرى أي بقية المجموعات الخاصة بمتغير ما. كذلك تم استخدام معاملات الارتباط لقياس قوة وطبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات وللتعرف على تأثير المتغيرات الذاتية والأسرية تم استخدام تحليل التباين أحادي المتغير (ANOVA) لتحديد مدى جوهرية الاختلاف بين المجموعات، وقد تم تكملة هذه الخطوة باستخدام اختبار Duncan (1955) لمجموعات مختلفة الأحجام لتحديد المجموعات التي تقع بينها اختلافات جوهرية. ولبناء النماذج الإحصائية تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط والانحدار المتعدد، كما تم استخدام اختبار الفروق بين معاملات الارتباط واختبار قياس أثر إضافة متغير أو أكثر علي القوة التنبؤية لنموذج الانحدار المقترح (Fisher, 1921).

نتائج التحليل الإحصائي

يعرض هذا الجزء نتائج اختبار الفرضيات والمناقشات المرتبطة بها. وقد تم تقسيمه إلى ٥ أقسام خصص كل قسم منها لعرض النتائج المتعلقة باختبار فرضية أو أكثر من فرضيات الدراسة، حيث خصص القسم الأول للعلاقة بين إيمان الطلبة بقيمة العمل الجاد وحاجاتهم العليا، والثاني لاختبار فرضيات تأثير المتغيرات الذاتية، والثالث لفرضيات المتغيرات الأسرية، والرابع لعلاقة المتغيرين موضع البحث بالرغبة في ترك الدراسة، والخامس لبناء واختبار النماذج الإحصائية الخاصة بالعلاقات بين المتغيرين والرغبة في الترك. وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

أولاً: فرضيات العلاقة بين الإيمان بقيمة العمل الجاد وقوة الحاجات العليا

لاختبار العلاقة بين متوسط إيمان طالب جامعة الكويت بقيمة العمل الجاد والذي رمز له بالمعادلة بالرمز (WRKV) ومتوسط قوة حاجاته العليا ورمز له بـ (GROV) تم إدخال المتغير الأول (كمتغير تابع) في معادلة إنحدار خطي بسيط مع المتغير الثاني (كمتغير مستقل) كانت نتيجتها كما يلي:

$$WRKV = 3.20 + 0.13 \text{ GROV}$$

ويلاحظ أن معاملات المعادلة السابقة كلها جوهرية عند مستوى معنوية ٠.٠٠٠١ حيث بلغت t للمعامل الثابت (α) ٣١.٠٠ ومعامل ميل معادلة الانحدار الخطية (β) ٣.٩١ وطبقاً للمعادلة الناتجة يبلغ معامل الارتباط (r) بين المتغيرين حوالي ٠.١٥، كما بلغ معامل (F) الخاص باختلاف قيمة واحد على الأقل من معلمات النموذج عن صفر حوالي ١٥.٣١ وهي جوهرية عند مستوى معنوية ٠.٠٠٠١ وطبقاً لهذه النتيجة يمكن رفض فرضية العدم القائلة بأنقصام العلاقة الخطية بين المتغيرين.

ثانياً: فرضيات تأثير المتغيرات الذاتية

قصد بالمتغيرات الذاتية - كما ذكر - تلك المرتبطة بشخصية الطالب ذاته وليس بمتغيرات محيطه به . وبوضح جدول ٣ المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل مجموعة من المجموعات المقارنة مرتبة طبقاً لتقسيمات المتغيرات الذاتية وبنفس الترتيب الواردة به هذه المتغيرات في العمود الثاني من جدول ٢. كما يوضح جدول ٤ التالي لهذا الجدول نتائج تحليلات التباين أحادية المتغير (ANOVA) الخاصة باختبارات جوهرية الفروق بين المجموعات. ومن الجدولين المعروضين يمكن الخروج بالنتائج العامة التالية عن تأثير المتغيرات الذاتية على إيمان الطالب بقيمة العمل الجاد وعلى قوة حاجاته العليا.

*** قبول فرضيتي العدم الخاصتين بجنس الطالب، بمعنى عدم وجود فروق ذات دلالة جوهرية بين الطلبة الذكور والطلبات الإناث بجامعة الكويت سواء في الإيمان بقيمة العمل الجاد أو قوة الحاجات العليا.**

*** رفض فرضيتي العدم كلاتهما بالنسبة لكل من : جنسية الطالب، وخلفيته الحضرية، ونوع الكلية التي يدرس بها. بمعنى وجود فروقات ذات دلالة جوهرية بين بعض المجموعات المكونة لكل متغير.**

*** قبول فرضية العدم الخاصة بعلاقة كل من : الحالة الزوجية للطالب، والحالة الوظيفية له، والمستوى أو المرحلة الدراسية التي وصل إليها مع إيمان الطالب بقيمة العمل الجاد، ورفض فرضية العدم الخاصة بعلاقة كل منها بمتغير قوة الحاجات العليا.**

هذا وسيتم تناول هذه النتائج بشيء من التفصيل لتوضيح مكان هذه الفروق والأسباب المفسرة للنماذج الواردة في الأجزاء الخاصة بالمناقشة بعد الانتهاء من عرض بقية النتائج.

جدول ٣

متوسطات قيمة العمل الجاد وقوة الحاجات العليا لدى المجموعات (متغيرات ذاتية)

#	المجموعات	المتغيرات	قيمة العمل الجاد		قوة الحاجات العليا	
			متوسط @	إنحراف معياري	متوسط @	إنحراف معياري
١	ذكر	٢٦٠	٣,٦٣٢٨	٠,٤٣٣٩	٢,٩٩٨١	٠,٤٨٠٤
٢	أنثى	٤٢٤	٣,٥٧٣٧	٠,٤٠٨٢	٣,٠٠٠٤	٠,٤٦٤٠
٣	غير مبين	.	-	-	-	-
١	متزوج	١٠١	٣,٥٣١٥	٠,٣٨٢٣	٢,٨٧٧١	٠,٥٠٠٦
٢	غير متزوج	٥٨٢	٣,٦٠٦٣	٠,٤٢٣٧	٣,٠٢١٨	٠,٤٦١٣
٣	غير مبين	١	٤,٢١٠٥	-	٢,٤١٦٧	-

تابع جدول ٣
متوسطات قيمة العمل الجاد وقوة الحاجات العليا لدى المجموعات (متغيرات ذاتية)

#	المجموعات	المتغيرات	قيمة العمل الجاد		قوة الحاجات العليا	
			متوسط @	إنحراف معياري	متوسط @	إنحراف معياري
١	موظف	٥٩	٣,٦٤٣٢	٠,٤٠٥٠	٢,٨٧٨٥	٠,٥٦١٤
٢	غير موظف	٦٢١	٣,٥٩٢٣	٠,٤٢١١	٣,٠١١١	٠,٤٦٠٠
٣	غير مابين	٤	٣,٥٠٠٠	٠,٢١٧٠	٢,٩٧٩٢	٠,٣٦٢٠
١	كويتي	٥٠١	٣,٥٥٤٢	٠,٤٠٨٤	٢,٩٧٠٧	٠,٤٧١٠
٢	خليجي	١٥٢	٣,٧٠٩٨	٠,٤٣٩٢	٣,٠٦٦٣	٠,٤٦٢٠
٣	من دول عربية أخرى	٢٥	٣,٧٢٢١	٠,٣٨٧٥	٣,٠٧٠٠	٠,٤٤٢٠
٤	أجنبي	٥	٣,٧٤٧٤	٠,٢٧٢٠	٣,٥٣٣٣	٠,٢٨٨٠
٥	غير مابين	١	٣,٤٧٣٧	-	٢,٨٣٣٠	-
١	حضر أو مدينة	٥٥٢	٣,٥٩٢٧	٠,٤١١٤	٣,٠١٩٨	٠,٤٤٩٧
٢	بدو أو صحراء	٨٧	٣,٥٢٥٧	٠,٤٣٢٦	٢,٨٢٠٩	٠,٥٠٩٠
٣	ريف أو قرية	٤٣	٣,٧٨٧٠	٠,٤٤٠٣	٣,١٢٤٠	٠,٥٥٢٦
٤	غير مابين	٢	٣,٥٢٦٣	٠,٥٢١٠	٢,٥٠٠٠	٠,٣٥٣٦
١	مبتدء ون	٣٥٧	٣,٦٢٥٤	٠,٤١٩٩	٣,٠٥٦٥	٠,٤٨٢٩
٢	متقدمون	٣١٥	٣,٥٦٥١	٠,٤١٧٣	٣,٠١٦٤	٠,٤٥٤٩
٣	غير مابين	١٢	٣,٥٤٣٩	٠,٣٩٢٨	٢,٩٥١٤	٠,٤٦٨٠
١	كليات عملية	٣٠٢	٣,٥٥٦١	٠,٣٩٨٤	٣,٠٤٩٩	٠,٤٦٠٢
٢	كليات نظرية	٣٢٨	٣,٦٢٥٨	٠,٤٣١٠	٢,٩٤٢٣	٠,٤٧٤٥
٣	غير مابين	٥٤	٣,٦٤٠٤	٠,٤٤٣٠	٣,٠٦٤٨	٠,٤٦٣٧
	الإجمالي	٦٨٤	٣,٥٩٦٢	٠,٤١٨٨	٢,٩٩٩٥	٠,٤٦٩٩

@ الحد الأقصى للمقياس = ٥ والأدنى = ١

ثالثاً: فرضيات تأثير المتغيرات الأسرية

أشرنا في عرض الدراسات السابقة إلى أن الأسرة تشكل واحداً من المتغيرات الأساسية التي تحيط بالفرد منذ نشأته وتترك بصماتها على سلوكه. ويوضح جدول ٥ المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل مجموعة من المجموعات المقارنة مرتبة طبقاً لتقسيمات المتغيرات الذاتية وبنفس الترتيب الواردة به هذه المتغيرات في العمود الثالث من جدول ٢. كما يوضح جدول ٦ نتائج تحليلات

التبيان أحادية المتغير (ANOVA) الخاصة باختبارات جوهرية الفروق بين المجموعات. ومن الجدولين المعروضين يمكن الخروج بالنتائج العامة التالية عن تأثير المتغيرات الأسرية على إيمان الطالب بقيمة العمل الجاد وعلى قوة حاجاته العليا.

جدول ٤
نتائج إختبارات تحليلات التباين للفروق بين المجموعات (متغيرات ذاتية)

#	المتغيرات الذاتية	المتغيرات	قيمة العمل الجاد		قوة الحاجات العليا	
			متوسط	إنحراف معياري	متوسط	إنحراف معياري
١	الجنس أو النوع	٦٨٤	٣.٥٩٦٢	٠.٤١٨٨	٢.٩٩٩٥	٠.٤٦٩٩
	F		١.٧٩٣٢		٠.٠٦٢٤	
	P		٠.٠٧٣٤		٠.٩٥٠٢	
٢	الحالة الزوجية للطالب	٦٨٣	٣.٥٩٥٣	٠.٤١٨٤	٣.٠٠٠٤	٠.٤٦٩٧
	F		١.٦٦١٠		٨.٢٥٣٤	
	P		٠.٠٩٧٢		**٠.٠٠٤٢	
٣	الحالة الوظيفية للطالب	٦٨٠	٣.٥٩٦٧	٠.٤١٩٧	٢.٩٩٩٦	٠.٤٧٠٧
	F		٠.٧٩٠٢		٤.٢٩٧٢	
	P		٠.٣٧٤٣		*٠.٠٣٨٦	
٤	جنسية الطالب	٦٨٣	٣.٥٩٦٤	٠.٤١٩١	٢.٩٩٩٨	٠.٤٧٠٢
	F		٦.٥٣٠٣		٤.٠٣٧٤	
	P		***٠.٠٠٠٢		**٠.٠٠٧٣	
٥	الخلفية الحضرية	٦٨٢	٣.٥٩٦٤	٠.٤١٨٩	٣.٠٠١٩	٠.٤٦٩٦
	F		٥.٧٩٢٧		٨.٤٩٨٠	
	P		**٠.٠٠٣٢		***٠.٠٠٠٢	
٦	المستوى الدراسي	٦٧٢	٣.٥٩٧١	٠.٤١٩٥	٣.٠٠٠٤	٠.٤٧٠٣
	F		٣.٤٧١٩		٣.٧١٤١	
	P		٠.٠٦٢٩		٠.٠٥٤٤	
٧	نوع الكلية	٦٣٠	٣.٥٩٢٤	٠.٤١٦٨	٢.٩٩٥٠	٠.٤٦٩٩
	F		٤.٤١٨٩		٨.٣٢٥٢	
	P		*٠.٠٣٥٩		**٠.٠٠٤٠	

* P < 0.05

** P < 0.01

*** P < 0.001

* قبول فرضيتي العدم الخاصتين بكل من : التواجد الحياتي للوالدين، الحالة الوظيفية للأب، والحالة الوظيفية للأم. ويعني ذلك عدم وجود إختلافات ذات دلالة جوهرية بين مجموعتين على الأقل من المجموعات في الإيمان بقيمة العمل وقوة الحاجات العليا.

* رفض فرضيتي العدم كليهما بالنسبة لمتغير دخل الأسرة الشهري. بمعنى وجود فروقات ذات دلالة جوهرية بين بعض المجموعات المقسمة طبقاً لمستويات الدخل.

* قبول فرضية العدم الخاص بعلاقة كل من : المستوى التعليمي للأب، المستوى التعليمي للأم مع إيمان الطلاب بقيمة العمل الجاد ورفض فرضية العدم الخاصة بعلاقة كل من المتغيرات المذكورة مع قوة الحاجات العليا للطلاب.

جدول ٥

متوسطات قيمة العمل الجاد وقوة الحاجات العليا لدى المجموعات (متغيرات أسرية)

#	المتغيرات الأسرية	ن	قيمة العمل الجاد		قوة الحاجات العليا	
			متوسط @	إنحراف معياري	متوسط @	إنحراف معياري
١	تواجد الأب والأم	٥٧٠	٣,٥٩٣٦	٠,٤١٩٦	٢,٩٩٥٣	٠,٣٧٨٣
٢	تواجد الأب فقط	١٥	٣,٧١٢٣	٠,٣٨٧٧	٣,٢٧٢٢	٠,٤٦٩٨
٣	تواجد الأم فقط	٨٤	٣,٥٧٨٣	٠,٤٣٥٧	٢,٩٧٧٢	٠,٤٨٠٨
٤	عدم تواجد الاثنين	٧	٣,٦٧٦٧	٠,٣٥٢٣	٢,٩٢٨٦	٠,٤٥٢٤
٥	غير مبين	٨	٣,٦٧٧٦	٠,٣١٠٠	٣,٠٨٣٣	٠,٤٥٢٩
١	الأب عالي المستوى العلمي	١٤٩	٣,٥٤٢٩	٠,٣٩٤٠	٣,٠١٩٠	٠,٤٤١٧
٢	الأب متوسط المستوى	٣٥٢	٣,٥٨٣٧	٠,٤٢٢٩	٢,٩٨٩٦	٠,٤٧٠٢
٣	الأب منخفض المستوى	١٦٨	٣,٦٦٩٨	٠,٤٢٩٣	٣,٠٠٧٤	٠,٤٩٧٥
٤	غير مبين	١٥	٣,٥٩٣٠	٠,٣٦٥٤١	٢,٩٥٠٠	٠,٤٥٢٩
١	الأم عالية المستوى العلمي	٨٠	٣,٥٤٠٨	٠,٣٨٠٩	٢,٩٧٥٠	٠,٣٩٦٨
٢	الأم متوسطة المستوى	٢٨٢	٣,٥٤٧٤	٠,٤١٨٤	٣,٠١١٥	٠,٤٦٤٦
٣	الأم منخفضة المستوى	٣٠٨	٣,٦٥٨٧	٠,٤٢٤٦	٢,٩٩٨٦	٠,٤٩٣٦
٤	غير مبين	١٤	٣,٥١٨٨	٠,٣٤٨٤	٢,٩١٦٧	٠,٤٦٢٣
١	الأب موظف	٣٤٠	٣,٥٩٣٥	٠,٤١٨٩	٢,٩٩١٩	٠,٤٧٨٤
٢	الأب غير موظف	٢٤١	٣,٦٠٩٣	٠,٤١٨١	٣,٠٢٤٩	٠,٤٤٧٤
٣	غير مبين أو الأب متوفى	١٠٣	٣,٥٧٤٣	٠,٤٢٣٢	٢,٩٦٥٢	٠,٤٩٤٣
١	الأم موظفة	٣٤٠	٣,٥٩٣٥	٠,٤١٨٩	٢,٩٩١٩	٠,٤٧٨٤
٢	الأم غير موظفة	٢٤١	٣,٦٠٩٣	٠,٤١٨١	٣,٠٢٤٩	٠,٤٤٧٤
٣	غير مبين أو الأم متوفاة	١٠٣	٣,٥٧٤٣	٠,٤٢٣٢	٢,٩٦٥٢	٠,٤٩٤٣
١	أسر منخفضة الدخل	٩٤	٣,٧٠٤٩	٠,٤٣١٧	٣,٠٧٠٩	٠,٥٠٢٤
٢	أسر متوسطة الدخل	١٩٤	٣,٦٠٣١	٠,٤٤٢٠	٢,٩٢٩١	٠,٤٥٠١
٣	أسر عالية الدخل	٣٦٨	٣,٥٦٧٦	٠,٤٠٠٧	٣,٠١٨٨	٠,٤٧٢٩
٤	غير مبين	٢٨	٣,٥٥٨٣	٠,٤٠١٩	٢,٩٩٤٠	٠,٤١٢٦
	الإجمالي	٦٨٤	٣,٥٩٦٢	٠,٤١٧٨	٢,٩٩٩٥	٠,٤٦٩٩

@ الحد الأقصى للمقياس = ٥ والأدنى = ١

جدول ٦
نتائج اختبارات تحليلات التباين للفروق بين المجموعات (متغيرات أسرية)

# المتغيرات الأسرية	ن	قيمة العمل الجاد		قوة الحاجات العليا	
		متوسط	إنحراف معياري	متوسط	إنحراف معياري
١ التواجد الحياتي للوالدين	٦٧٦	٣,٥٩٥٢	٠,٤٢٠٠	٢,٩٩٨٥	٠,٤٧٠٨
F		٠,٥٢٣٢		٠,٤٧٠٥	
P		٠,٦٦٦٥		٠,٧٥٧٤	
٢ المستوى التعليمي للأب	٦٦٩	٣,٥٩٦٣	٠,٤٢٠٢	٣,٠٠٠٦	٠,٤٧٠٦
F		٣,٩٦٥٦		٠,٢٢٧٨	
P		*٠,٠١٩٤		٠,٧٩٦٤	
٣ المستوى التعليمي للأم	٦٧٠	٣,٥٩٧٨	٠,٤٢٠٢	٣,٠٠١٢	٠,٤٧٠٣
F		٦,٠٩٥٦		٠,١٩٦٢	
P		**٠,٠٠٢٤		٠,٨٢١٩	
٤ الحالة الوظيفية للأب	٥٨١	٣,٦٠٠١	٠,٤١٨٣	٣,٠٠٥٦	٠,٤٦٥٧
F		٠,٢٦٤٧		٠,٦٦٩٨	
P		٠,٧٦٧٥		٠,٥١٢١	
٥ الحالة الوظيفية للأم	٥٨١	٣,٦٠٠١	٠,٤١٨٣	٣,٠٠٥٦	٠,٤٦٥٧
F		٠,٢٦٤٧		٠,٦٦٩٨	
P		٠,٧٦٧٥		٠,٥١٢١	
٦ دخل الأسرة الشهري	٦٥٦	٣,٥٩٧٨	٠,٤١٩٧	٢,٩٩٩٧	٠,٤٧٢٥
F		٤,٠٦٤٥		٣,٥٦٠١	
P		*٠,٠١٧٦		*٠,٠٢٩٠	
		*** P < 0.001		** P < 0.01	
				* P < 0.05	

رابعاً: فرضيات الرغبة في الترك

من التوقعات التي ذكرت عند التعرض النظري لهذه النقطة أن تنامي درجة الإيمان بقيمة العمل الجاد وقوة الحاجات العليا يمكن الفرد من مواجهة الأعمال الصعبة وتحقيق الإنجاز والنجاح وبالتالي تقليل احتمالات التفكير في الترك أو الإنسحاب من مواجهة الصعوبات . وتؤكد نتائج الدراسة صدق هذا التوقع، حيث أنها تمكن من رفض فرضيات العدم الخاصة بهذه العلاقة مع كل من متغير الإيمان بقيمة العمل الجاد، ومتغير قوة الحاجات، وحاصل جمع المتغيرين، وحاصل ضربهما. كما تؤكد النتائج أيضاً صدق التوقع بخصوص اتجاه العلاقة أو كونها سلبية.

ويتفق الجدول التالي مع الاستنتاجات المذكورة موضحاً معاملات الارتباط بين هذه المتغيرات

ورغبة الطلاب في ترك كلياتهم أو التحويل منها بسبب صعوبة الدراسة. ويلاحظ من الجدول أن كل المعاملات جوهرية عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، ومع أن الدراسة الحالية لا تهدف إلى تحليل الرغبة في الترك كموضوع أساسي بقدر اهتمامها بتأثير هذه الرغبة بالمتغيرين موضع الدراسة، إلا أن تحليلاً إحصائياً جانبياً لعلاقة هذه الرغبة بالمتغيرات الأخرى المدروسة لم يشير إلى فروق جوهرية بين المجموعات سوى فرق واحد ظهر بين الذكور والإناث. فعلى مقياس خماسي لقياس هذه الرغبة، بلغ متوسط رغبة الطالبات ٣ في مقابل متوسط قدره ٢,٨٩ للطلاب ($F = 5.9$ $P = 0.017$)، وبلغ متوسط الرغبة في الترك لإجمالي العينة ٢,٩٦، وتتطلب هذه الناتج إهتماماً ملحوظاً من واضعي السياسات بالجامعة.

جدول ٧
العلاقة بين المتغيرين والرغبة في الترك

#	الرغبة في الترك مع :	معامل الارتباط
١	الإيمان بقيمة العمل الجاد	٠,٣٣ , ***
٢	قوة الحاجات العليا	٠,١١ , **
٣	(١ + ٢)	٠,٢٨ , ***
٤	(١ × ٢)	٠,٢٧ , ***

خامساً: فرضيات نماذج التنبؤ بالرغبة في الترك

على الرغم من وجود علاقة جوهرية عكسية بين إيمان الطالب بقوة العمل الجاد ورغبته في ترك الكلية التي يدرس بها بسبب صعوبة الدراسة، وكذلك بين هذه الرغبة وقوة حاجاته إلا أن هذه العلاقة ليست قوية إلى حد كبير في حالة استخدام المتغيرين كل على حدة. ويدل على ذلك أن معامل التحديد R^2 لأكبر هذه المعاملات وهو معامل متغير الإيمان بقيمة العمل الجاد وصل إلى حوالي ١٢,٠٠، وهذا يعني أن ١٢٪ فقط من الاختلافات في متوسطات رغبة طلبة جامعة الكويت في الترك يمكن تفسيرها من خلال اختلاف درجات إيمانهم بقيمة العمل الجاد. ولبناء أفضل نموذج للتنبؤ بهذه العلاقة، تم تطوير النماذج الإحصائية التالية:

* النموذج أ : وتضمن استخدام متغير متوسط إيمان الطالب بقيمة العمل الجاد كمتغير مستقل.

* النموذج ب : وتضمن استخدام متغير متوسط قوة حاجات الطالب العليا كمتغير مستقل.

* النموذج ج : وتضمن استخدام حاصل جمع المتغيرين كمتغير مستقل واحد.

* النموذج د : وتضمن استخدام حاصل ضرب المتغيرين كمتغير مستقل واحد.

* النموذج هـ : وتضمن استخدام المتغيرين كمتغيرين مستقلين في معادلة إنحدارية.

* النموذج و : وتضمن إدخال جميع المتغيرات كمتغيرات مستقلة في مقابل الرغبة في الترك كمتغير تابع، والتوصل إلى النموذج المصفي بإستخدام طريقة الإنحدار الخاصة بحذف المتغيرات غير الجوهرية من النموذج أو ما عرف بطريقة (Stepwise Regression). وقد نتج عن هذه العملية تضمن النموذج لمتغير متوسط الإيمان بقيمة العمل الجاد (WRKV) ومتغير كون الطالب ذكراً (Male) وليس أنثى.

هذا، وقد اختبرت مجموعة كبيرة من أشكال العلاقات الأخرى غير الخطية وتم استبعادها من المقارنة لعدم جوهريتها إحصائياً. الجدول التالي يعرض معالم النماذج الستة التي تم تطويرها.

وبلاحظ من جدول ٨ أن جميع النماذج الخمسة المقترحة يمكن استخدامها في التنبؤ برغبة الطالب في ترك كليته بسبب صعوبة الدراسة حيث أن معاملات النماذج كلها جوهرية عند $P = 0.01$ و $P = 0.001$ باستثناء المتغير الأول الخاص بقوة الحاجات العليا (GROV) في النموذج (هـ) فإن معاملته غير جوهري عند $P = 0.05$. وعلى أية حال، هناك من يرى ضرورة الإبقاء على مثل هذا المتغير في النموذج رغم ذلك لأن حذفه سوف يخل بالقوة التنبؤية للنموذج (Sincich, 1989). ويبدو من الجدول أيضاً أن استخدام قوة الإيمان بقيمة العمل الجاد كمتغير مستقل أو بالتعاون مع شكل أو آخر من أشكال التعاون مع قوة الحاجات العليا أفضل في التنبؤ بالرغبة في ترك الكلية بسبب الصعوبة.

وقد نصت فرضية العدم المذكورة بخصوص هذه النماذج على عدم وجود تمايز جوهري في القدرة التنبؤية لأي من النماذج المذكورة على بقية النماذج في هذه القدرة.

كما يعرض جدول ٩ نتائج ست عشرة مقارنة مزدوجة تمثل كل التكوينات الممكنة من النماذج الخمسة. ويظهر الجدول رفض فرضية العدم في ست مقارنات من بين هذه المقارنات. فقد تفوقت كل من النماذج (أ) و (ج) ، (د) ، (هـ) ، (و) على النموذج (ب) ، وتفوق النموذج (ج) على النموذج (د). ولم تظهر بقية المقارنات فروقا جوهرية بين كل نموذجين داخلين في المقارنة. وعلى الرغم مما يبدو من قوة للنموذج (هـ) الذي يستخدم المتغيرين موضع الدراسة في التنبؤ برغبة الطالب في الترك وأفضليته على النموذج (أ) الذي يستخدم متوسط إيمان الطالب بقيمة العمل الجاد فقط إلا أن الفروق بين النموذجين غير جوهرية بما يعني إمكانية استخدام أي منهما.

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الجزء تفصيلاً للنتائج ومناقشتها في محاولة لتفسيرها وربطها بنتائج الدراسات السابقة، ومن ثم تقديم بعض التوصيات الخاصة بالأبحاث المستقبلية. هذا وسيتم أولاً مناقشة تأثير العوامل الذاتية والأسرية على كل من المتغيرين، يلي ذلك مناقشة العلاقة بين المتغيرين ، وعلاقتها بالرغبة في ترك الدراسة، علاوة على مناقشة النماذج الإحصائية المرتبطة بهذه النقطة.

جدول ٨
معالم النماذج الستة للتنبؤ برغبة طلبة جامعة الكويت في ترك الدراسة بكلياتهم الحالية بسبب عدم القدرة على مواجهة صعوباتها

النموذج	نموذج (أ) WRKV	نموذج (ب) GROV	نموذج (ج) (WRKV + GROV)/2	نموذج (د) (WRKV * (GROV)/2	نموذج (هـ) (WRKV), (GROV)	نموذج (و) STEPWISE REGRESSION
α_0	٤,٦٤	٣,٣٨	٤,٦٠	٣,٧٢	٤,٨٣	٤,٦٥
t_{α_0}	*** ٢٤,٨٧	*** ٢٣,٠٩	*** ٢١,٣٥	*** ٣٥,٥٤	*** ٢٢,٢٨	*** ٢٤,٩٦
β_0	- ٠,٤٧	- ٠,١٤	- ٠,٥٠	- ٠,١٤	(- ٠,٠٨ -) GROV	(- ٠,٠٩ -) MAIL
t_{β_0}	*** ٩,٠٥ -	*** ٢,٩٢ -	*** ٧,٦٤ -	*** ٧,١٨ -	١,٧٦ -	* ٢,١٩ -
β_1					(- ٠,٤٥ -) WRKV	(- ٠,٤٦ -) WRKV
t_{β_1}					*** ٨,٧٠ -	*** ٨,٩١ -
r	- ٠,٣٣	- ٠,١١	- ٠,٢٨	- ٠,٢٧	- ٠,٣٣	- ٠,٣٣
Adj.R ²	٠,١١	٠,٠١	٠,٠٨	٠,٠٧	٠,١١	٠,١١
Stander E.	٠,٥٦	٠,٥٩	٠,٥٧	٠,٥٨	٠,٥٦	٠,٥٦
SS	٢١٦,٨٠	٢٣٩,٨٢	٢٢٣,٦٦	٢٢٥,٧٤	٢١٥,٨٢	٢١٦,٨٠
MS	- ٠,٣٢	- ٠,٣٥	- ٠,٣٣	- ٠,٣٣	- ٠,٣٢	- ٠,٣٢
F	*** ٨١,٨٧	** ٨,٥٥	*** ٥٨,٤٣	*** ٥١,٦١	*** ٤٢,٦٠	*** ٨١,٨٦

*** P < 0.001

** P < 0.01

* P < 0.05

جدول ٩
نتائج اختبارات تمايز النماذج في القدرة التنبؤية بالرغبة في الترك

مقارنة	r_1	r_2	z_1	z_2	Z
(أ) و (ب)	٠,٣٢٧٣٧	٠,١١١٢٧	٠,٣٤٢٨٣	٠,١١٠٤٥	٠,٠٦٤ ***
(أ) و (ج)	٠,٣٢٧٣٧	٠,٢٨٠٩١	٠,٣٤٢٨٣	٠,٤٠٠٠٦	١,٤٩٣ -
(أ) و (د)	٠,٣٢٧٣٧	٠,٢٦٥٢٥	٠,٣٤٢٨٣	٠,٢٧٦٨٦	١,٧٢٢
(أ) و (هـ)	٠,٣٢٧٣٧	٠,٣٣٣٤٧	٠,٣٤٢٨٣	٠,٣٤٢٨٣	٠,٠٠٠
(ب) و (و)	٠,٣٢٧٣٧	٠,٣٣٤٠٩	٠,٣٤٢٨٣	٠,٣٤٢٨٣	٠,٠٠٠
(ب) و (ج)	٠,١١١٢٧	٠,٢٨٠٩١	٠,١١٠٤٥	٠,٤٠٠٠٦	٧,٥٥٨ - ***
(ب) و (د)	٠,١١١٢٧	٠,٢٦٥٢٥	٠,١١٠٤٥	٠,٢٧٦٨٦	٤,٣٤٣ - **
(ب) و (هـ)	٠,١١١٢٧	٠,٣٣٣٤٧	٠,١١٠٤٥	٠,٣٤٢٨٣	٠,٠٦٤ - ***
(ج) و (و)	٠,١١١٢٧	٠,٣٣٤٠٩	٠,١١٠٤٥	٠,٣٤٢٨٣	٠,٠٦٤ - ***
(ج) و (د)	٠,٢٨٠٩١	٠,٢٦٥٢٥	٠,٤٠٠٠٦	٠,٢٧٦٨٦	٣,٢١٥ **
(ج) و (هـ)	٠,٢٨٠٩١	٠,٣٣٣٤٧	٠,٤٠٠٠٦	٠,٣٤٢٨٣	١,٤٩٣
(ج) و (و)	٠,٢٨٠٩١	٠,٣٣٤٠٩	٠,٤٠٠٠٦	٠,٣٤٢٨٣	١,٤٩٣
(د) و (هـ)	٠,٢٦٥٢٥	٠,٣٣٣٤٧	٠,٢٧٦٨٦	٠,٣٤٢٨٣	١,٧٢٢ -
(د) و (و)	٠,٢٦٥٢٥	٠,٣٣٤٠٩	٠,٢٧٦٨٦	٠,٣٤٢٨٣	١,٧٢٢ -
(هـ) و (و)	٠,٣٢٧٣٧	٠,٣٣٤٠٩	٠,٣٤٢٨٣	٠,٣٤٢٨٣	٠,٠٠٠

ملاحظات:

١ - r_1, r_2 تعبر كل منها عن معامل ارتباط النماذج الأول والثاني في المقارنة على التوالي.

٢ - Z_1, Z_2 قيم محسوبة باستخدام معادلة Fisher, (1920) المصدر : (Daniel, 1991: 703)

٣ - طبقاً لمعادلة Fisher فإن : $Z = (z_2 - z_1) \div [1 + (\text{الجذر التربيعي لحجم العينة} - 3)]$

٤ - حجم العينة = ٦٨٤ مفردة. ٥ - $P < 0.05$ ** $P < 0.01$ ***

أثر العوامل الذاتية والأسرية على المتغيرين

من إستعراض اختبارات الفرضيات المتعلقة بالمتغيرات الذاتية والأسرية يمكن تلخيص صورة عامة عن هذه النتائج في جدول ١٠ بما يمكن من إستخلاص النتيجة التاليتين:

* تأثر كل من متغير الإيمان بقيمة العمل الجاد ومتغير قوة الحاجات العليا تأثراً جوهرياً بجنسيات الطلبة، وخلفياتهم الحضرية أو الثقافية، وطبيعة الدراسة أو نوع الكلية التي يدرسون بها، علاوة على تأثره بدخول أسرهم.

* في الوقت الذي أثرت الحالة الزوجية والحالة الوظيفية للطلبة على قوة حاجاتهم العليا، أثر المستوى التعليمي للأب والمستوى التعليمي للأم تأثيراً جوهرياً على إيمان الطلبة بقيمة العمل الجاد.

* فيما يتعلق ببقية العوامل وهي : النوع أو الجنس، والمستوى أو المرحلة الدراسية المنخرط بها الطالب، والتواجد الحياتي للوالدين، والحالة الوظيفية للأب، والحالة الوظيفية للأم، لم تترك أي تأثير جوهري على أي من المتغيرين موضع الدراسة في ظل مستويات المعنوية المحددة في الدراسة.

والنتيجة العامة التي يمكن استخلاصها من النقاط الثلاث السابقة هي أن متغير الإيمان بقيمة العمل الجاد وهو متغير ذو طبيعة معرفية أو ذهنية أكثر منها جسمانية أو مادية، وكذا متغير قوة الحاجات العليا وهو أيضاً تغلب عليه الطبيعة المعرفية أكثر من غلبتها على الحاجات الدنيا، بدا كل منهما متأثراً بعوامل تغلب عليها الطبيعة المعرفية أو الثقافية بينما انعدم اثر متغير الجنس كمتغير بيولوجي على كل من المتغيرين، وهذه النتيجة تقود إلى خلاصة هامة وهي أن إمكانية تطوير قيم

جدول ١٠

ملخص نتائج أثر المتغيرات الذاتية والأسرية على المتغيرين موضع الدراسة

متغيرات	التأثير على قيمة العمل الجاد		التأثير على قوة الحاجات العليا	
	نعم / لا	شكل التأثير	نعم / لا	شكل التأثير
ذاتية:				
الجنس	لا		لا	
ح. زواجية	لا		نعم	أقل عند المتزوج
ح. وظيفية	لا		نعم	أقل عند الموظف
جنسية	نعم	أقل عند الطالب الكويتي	نعم	أقل عند الطالب الكويتي
ح. حضرية	نعم	أقل عند الحضر والبدو	نعم	أقل عند الحضر والبدو
م. دراسي	لا		لا	
نوع الكلية	نعم	أقل في الكليات العملية	نعم	أقل في الكليات النظرية
معدل نعم	٧/٣		٧/٥	
أسرية:				
توجد الوالدين	لا		لا	
تعليمي للأب	نعم	أقل عند المستوى الأعلى	لا	
تعليمي للأم	نعم	أقل عند المستوى الأعلى	لا	
وظيفي للأب	لا		لا	
وظيفي للأم	لا		لا	
دخل الأسرة	نعم	أقل عند المستوى الأعلى	نعم	أقل عند المستوى المتوسط
معدل نعم	٦/٣		٦/١	
معدل نعم مجمع	١٣/٦		١٣/٦	

عمل جادة لدى الأفراد وتحسين هياكل حاجاتهم العليا هي عملية معرفية أو تعليمية في المقام الأول، مما يعطي الأمل في تحسينها من خلال نظم التعلم الاجتماعي المحيطة بالفرد، ومن ثم لا يمكن الإحتجاج بأي حال من الأحوال على أن هذه القيم مرتبطة بمجموعة بشرية معينة، أو مجتمع معين، أو كونها بيولوجية مورثة.

وبمناقشة تأثير العوامل الذاتية والأسرية على المتغيرين يلاحظ أن عدم وجود تأثير جوهري للنوع أو الجنس على المتغيرين يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (Chusmir and Parker 1991) التي سبق الإشارة إليها. وعلى الرغم من أن دراسة (Walsh 1992) تشير إلى اختلاف قيم العمل باختلاف المجموعات الديموغرافية التي ينتمي إليها الأفراد فإن هذا الاختلاف من المرجح رجوعه إلى عوامل تعلم اجتماعي محيطة بكل مجموعة جعلتها تختلف عن المجموعات الأخرى في النظرة إلى هذه القيم وليس لكونها مجموعة ديموغرافية. كذلك يشير (Moon 1980) إلى أن الفروق بين الجنسين ليست فروقاً بيولوجية بقدر كونها مرتبطة بالتنميط الاجتماعي أو الدور المتوقع من كل من الجنسين. علاوة على ذلك، فإن الدراسة الحالية ركزت على دراسة اختلافات الجنسين حول قيمة واحدة وليس حول الهيكل القيمي العام أو جميع القيم والذي اعتمدت عليه الدراسات التي أظهرت فروقاً بين الجنسين.

والمراجع لبيانات جدول ٣ يلحظ انخفاض معاملات الاختلاف (نسب الإنحرافات المعيارية إلى المتوسطات المقابلة لها) مما يعني ارتفاع درجة التشابه بين أفراد المجموعة الواحدة. وما يستوجب الاهتمام أيضاً ما يلاحظ من الجدول بصفة عامة من تفوق المتوسط الإجمالي لإيمان طلبة الجامعة بقيمة العمل الجاد تفوقاً جوهرياً على المتوسط الإجمالي لقوة حاجاتهم العليا. فقد بلغ الأول حوالي ٣,٦ درجة من ٥ (أعلى من منتصف القوة بـ ٠,٦)، بينما بلغ المتوسط الخاص بقوة الحاجات العليا ٢,٩٩ من ٥ (أقل من منتصف القوة بـ ٠,٠١) حيث $t(٢٤,٧٩) = ٠,٠٠٠١$ ، $P < ٠,٠٠٠١$ - غير مبينة بالجدول). وقد نصل إلى ملاحظة هامة مؤداها أنه على الرغم من التقدير النسبي للمجموع الطلابية لأهمية العمل الجاد فما زالت إهتماماتهم ودرجاتهم قريبة جداً من متوسط القوة، وهذا يعني بصفة عامة أن إيمان الطلبة بمثل هذه القيم وإهتمامهم بإشباع الحاجات العليا كالحاجة إلى الإنجاز وتأكيد الذات يدور بصفة عامة حول القيم المتوسطة.، وحيث أن طبيعة الدراسة والبحث العلمي ومشاقهما تتطلب توافر هذين المتغيرين بدرجات كبيرة فإن مثل هذه القيم الناتجة تشكك في احتمال تقبل الطلبة للسلوك الإجهادي في البحث والتحصيل، علاوة على رفضهم للمهام المستقبلية الصعبة والعمل في الوظائف الإبتكارية أو تحمل المخاطر الناتجة عن اتخاذ القرارات. ويتفق هذا التوقع مع ما توصلت إليه كثير من الدراسات التي سبق الإشارة إليها من ضرورة توافر قيم عالية لهذين المتغيرين لدى الفرد (Hollenbeck and Brief, 1987; Earley et al, 1987).

وبالنسبة لمتغير الحالة الزوجية أو كون الطلبة متزوجين أو غير متزوجين، فعلى الرغم من كون هذا المتغير لم يترك أثراً جوهرياً على متغير الإيمان بقيمة العمل الجاد، إلا أنه قد ترك هذا الأثر

نفسه على قوة الحاجات العليا. فقد تفوق غير المتزوجين بمتوسط قدرة ٣,٠٢ على المتزوجين بمتوسط قدرة ٢,٨٨، وبدا من التحليل أن الفرق جوهري بين المجموعتين عند مستوى أقل من ٠,٠٠١. ويمكن أن يفسر هذا الاختلاف بين المجموعتين في احتمالية تركيز اهتمامات المتزوج نسبياً على الوفاء بالمتطلبات المادية لمواجهة الأعباء الأسرية في المقام الأول مما جعل طموحاته تنصب على إشباع الحاجات المادية الدنيا في المدرج. وتقل هذه الاحتمالية نسبياً عند غير المتزوجين من الطلاب خاصة إذا ما كان الطالب غير المتزوج يعتمد على أسرته في تمويله لإشباع الحاجات الدنيا، مما جعله يواجه اهتماماً أكبر إلى الحاجات الأعلى.

كذلك، سلك متغير الحالة الوظيفية نفس سلوك متغير الحالة الزوجية حيث لم يكن له تأثير جوهري على متغير الإيمان بقيمة العمل الجاد، بل ترك هذا التأثير الجوهري على قوة الحاجات العليا، حيث تفوقت مجموعة الطلاب غير الموظفين في وظائف عامة أو خاصة على نظرائهم الموظفين في هذه القوة. عموماً، ليس من السهل التسليم بالنتائج القائلة بعدم تأثير الحالة الوظيفية على درجة إيمان الفرد بقيمة العمل الجاد، وتتعارض هذه النتيجة مع نتائج دراسات (Moizer and Pratt (1988 ودراسات (Shapira and Griffith (1990. ويمكن أن يرجع هذا التناقض إلى اختلاف أسس التصنيف الوظيفي المستخدمة حيث استخدمت الدراسات المذكورة مقارنات بين وظائف أو مهنة معينة كالمديرين والمهندسين والمحاسبين، ولم تكن هذه التصنيفات ممكنة بالنسبة للدراسة الحالية، خصوصاً وأن التوظيف بالنسبة للطلاب قد يأخذ الصفة المؤقتة، هذا علاوة على قلة من ذكروا أنهم موظفون (٥٩ في مقابل ٦٢١ و ٤ غير معين). أما بالنسبة لتدني متوسط قوة الحاجات العليا بالنسبة لمجموعة الطلبة الموظفين، فمن الممكن أن يعود للتجارب المكتسبة من ممارسة الحياة الوظيفية اليومية، وما تتركه على شاغل الوظيفة من تركيز على إشباع متطلبات الحياة اليومية، وخصوصاً إذا ربط ذلك بالحالة الزوجية (n = 20 و P < 0.36 و r = 0.21 غير جوهري بين المتغيرين لمجموعة الموظفين المتزوجين من الطلبة) وعدم التركيز على الحاجات العليا. كما أن المناخ التنظيمي السائد في تلك المنظمات غالباً ما يترك بعض الآثار السلبية على مجموعة من الخصائص السلوكية المرغوب فيها كإلتزام التنظيمي (علي، ١٩٩٤ : ٥٥) وما يرتبط به من تركيز على الحاجات العليا وقيم العمل الجادة.

وقد ترك متغير جنسية الطالب تأثيراً جوهرياً على المتغيرين موضع الدراسة عند مستوى معنوية ٠,٠٠١ و ٠,٠١ على التوالي. وتشير بيانات جدول ٣ إلى ترتيب المجموعات الأربعة بالنسبة لقوة الإيمان بالعمل الجاد وقوة الحاجات العليا بحيث أتت مجموعة الطلبة الأجانب في المقدمة وتلتها مجموعة الطلبة من الدول العربية الأخرى ثم مجموعة الطلبة الخليجيين وأخيراً مجموعة الطلبة الكويتيين. وتشير نتائج اختبار (Duncan (1955 لكشف مواقع الفروق إلى ما يلي:

* تفوق الطلبة الوافدين من الدول الخليجية على الطلبة الكويتيين تفوقاً جوهرياً بالنسبة لمتغير الإيمان بقيمة العمل الجاد.

* بالنسبة لمتغير قوة الحاجات العليا وجد أنه في الوقت الذي يتفوق فيه الطلبة الوافدون من دول خليجية على الطلبة الكويتيين تفوقاً جوهرياً، يظهر الطلبة من الدول الأجنبية تفوقاً جوهرياً على كل

المجموعات الثلاث (كويتي - خليجي - من دول عربية أخرى). ونظراً لقلّة عدد الطلبة الأجانب الداخلين في التحليل حيث بلغ عددهم خمسة فقط، واحتمال تنوع جنسياتهم ينبغي التعامل مع هذه النتيجة ببعض التحفظ، مع الحاجة إلى القيام مستقبلاً بدراسات دولية مقارنة للتعمق في تحديد الاختلافات والبحث عن أسبابها.

هذا، ويظهر إختبار "إظهار أقل الفروق الجوهرية (L S D)" - وهو أقل تحفظاً في الإشارة إلى وجود الفروق بين المجموعات - نفس النتيجة التي تم التوصل إليها بالنسبة لمتغير قوة الحاجات العليا، وبالنسبة لمتغير الإيمان بقيمة العمل الجاد فيضيف إلى النتيجة المذكورة تفوق الطلبة من دول عربية أخرى على الطلبة الكويتيين تفوقاً جوهرياً في الإيمان بهذه القيمة.

ومن الممكن تفسير تفوق واحدة أو أكثر من المجموعات الثلاث من الطلبة الوافدين على الطلبة الكويتيين إلى عامل الإغتراب عن الوطن الأم مما يجعل الطالب الموفد من أجل مهمة علمية محددة يركز تركيزاً ملحوظاً على العمل الجاد لمجابهة هذه المهمة. وتزداد أهمية هذا التفسير إذا عرفنا أن الطلبة الموفدين من بلادهم يتم اختيارهم أصلاً على أساس تميزهم العلمي الواضح وقدرتهم على تحدي صعوبات الدراسة وهو ما يتطلب في الغالب تميزهم في المتغيرين موضع التحليل. على أية حال، لا يمكن أن نغفل في هذا الصدد احتمال تأثر هذه النتيجة بمتغيرات أخرى كاختلاف الخلفية الثقافية أو العلمية واختلاف مستويات الدخول بين مجموعتين أو أكثر من المجموعات الأربع. والنتائج التي تم التوصل إليها بخصوص متغير الجنسية تتفق مع ما توصلت إليه دراسات (De Vaus et al 1991) وبقيّة الدراسات التي عرضت عن تأثر اتجاهات الفرد نحو العمل باختلاف النظم الاجتماعية للدول أكثر من تأثره بنوع الفرد أو جنسه، وتتفق أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة عسكر وزايد (١٩٩٤) من أن جنسية العامل من العوامل الهامة المؤثرة على قيم العمل عنده.

ويدعم تأثر قيم العمل والحاجات العليا بالنظم الاجتماعية المحيطة أكثر من تأثرها بعوامل بيولوجية ما تشير إليه النتائج الخاصة بالتأثير الجوهري للخلفية الحضرية أو الثقافية للطالب على المتغيرين. فتشير بيانات الجدول ٣ إلى أن الطلبة الذين نشأوا في بيئات زراعية أو ريفية يحتلون المركز الأول في كل من الإيمان بقيمة العمل الجاد وقوة الحاجات العليا يليهم الطلبة الذين نشأوا في بيئة البادية أو الصحراء وأخيراً الطلبة الذين نشأوا في بيئة حضرية أو مدينة. وتشير درجتنا الإحتمالين الواردتين بجدول ٤ إلى صعوبة الشك في أثر المتغير الثقافي المتعلق بالنشأة وهذا يتفق مع نتائج الدراسات التي تناولت هذا المتغير والتي تمت الإشارة إليها سابقاً (Turner and Lawrence, 1965; Boroson, 1976; Stone, 1976). ويفسر بنفس المنطق الذي فسّره به تلك الدراسات.

ويشير اختبار كشف مواقع الفروق المستخدم في التحليل إلى تفوق الطلاب من البيئات الريفية تفوقاً جوهرياً على كل من مجموعتي الطلاب من البادية ومن الحضر. ومن الملفت للإهتمام عدم إشارة الاختبار إلى فروق جوهريّة بين مجموعة الطلاب الذين تربوا في بيئة بدوية ومجموعة الطلاب

المنحدرين من بيئات حضرية أو مدن، وذلك على الرغم من التباين المفترض بين البيئتين وصعوبة الحياة في بيئة البادية، وما يحتمل أن تتركه هذه الصعوبة من أثر إيجابي على المتغيرين موضع التحليل مما يزيد من احتمال تفوق هذه المجموعة على مجموعة الطلاب المنتمين إلى بيئات حضرية في كلا المتغيرين. ويمكن تفسير هذا التناقض في النتيجة إلى احتمال كون الانتماء إلى البيئة البدوية بالنسبة لهذا الجيل إنتماءً وراثياً أو عائلياً أكثر من كونه إنتماءً حياتياً أو موقعياً، وخاصة إذا علمت ندرة من أصبح يعيش معطيات هذه البيئة في ظروف التطور التي شهدتها الكويت في العقود الأخيرة. أضف إلى ذلك ما يحتمل أن يكون قد تركه ملاصقة هذه البيئة للبيئة الحضرية - نظراً لصغر مساحة الدولة - من أثر جعل المدينة تفرض مغريات المادية والقيمية على بيئة البادية وتقربها بدرجة كبيرة منها. ويقوى من هذا التفسير أن جميع من أشاروا إلى انتمائهم إلى بيئة الريف غير كويتيين، كما أن معظم من أشاروا إلى أنهم من البيئة البدوية كويتيون. والخلاصة من ذلك أن صعوبة الحياة البدوية تأخذ نفس التأثير الذي تأخذه صعوبة الحياة الريفية. - ما لم يكن أقوى - على المتغيرين ولكن بفرض تحقق تواجد حقيقي يعكس الأبعاد المفترضة لهذه البيئة.

وفيما يتعلق بتأثير المستوى الدراسي أو المرحلة الدراسية التي وصل إليها الطالب على المتغيرين، تظهر النتائج عدم وجود تأثير لهذا المتغير على المتغيرين موضع الدراسة في ظل مستوى المعنوية المستخدم. وقد تبدو هذه النتيجة متعارضة مع ما توصل إليه (1972) Rockeach من أن متغير المستوى التعليمي متغير حاسم وذو أهمية تفوق متغير الدخل في تشكيل سلم القيم لدى الفرد. عموماً، يمكن تفسير عدم توصل الدراسة إلى مثل هذه النتيجة إلى تركيز الدراسة الحالية على طلبة المرحلة الجامعية فقط - ومدتها في الغالب ٤ سنوات - مما لم يترك للمتغير فرصة لإظهار فروق جوهرية بين مجموعتيه. هذا علاوة على تركيز دراسة Rockeach وغيرها من الدراسات التي أوردت عن تأثير المستوى الدراسي على دراسة السلم القيمي ككل وليس على قيمة واحدة. وتبدو الحاجة هنا إلى إجراء بحوث مستقبلية مقارنة بين مستويات علمية متنوعة بدلاً من التركيز على مستوى واحد.

ومما يجدر ذكره بخصوص تأثير المستوى الدراسي، أنه إذا ما سلمنا بأن ارتفاع درجة إيمان الطالب بقيمة العمل الجاد وقوة حاجاته العليا مؤشرات مرغوبة أو مستهدفة من أي نظام تربوي أو تعليمي، وأن هذا النظام يحقق هذا الهدف بفاعلية، إذا سلمنا بذلك، فمن المتوقع أن نجد زيادة في هاتين القوتين بتقدم الطالب في سنوات دراسته نتيجة قيام النظام بزرع الإيمان بقيمة العمل الجاد وتنمية الاهتمام بالحاجات العليا في الشخصية الطلابية. على أية حالة، تشير اتجاهات المتوسطات الواردة بجدول ٣ إلى معاكسة تامة لهذا التوقع. فحتى مع قبول فرضية العدم بالنسبة لأثر المستوى الدراسي على إيمان الطلاب بقيمة العمل الجاد لعدم وصوله إلى مستوى معنوية ٠.٠٥ فإن رفض فرضية العدم قريب من التحقق إذا ما تم التحرر من مستوى المعنوية أو رفعه إلى ٠.٠٦. وهي قريبة من نسبة المعنوية الحاكمة لقرارات اختبارات الفرضيات المطبقة. أضف إلى ذلك أنه مع قبول فرضية العدم بالنسبة لقوة الحاجات العليا لعدم وصولها إلى مستوى معنوية ٠.٠٥ فإن النتائج - كما

يوضح جدول ٤ - أيضاً قريبة جداً ($p = 0.0544$) من التمكين من رفض فرضية العدم في حالة التحرر قليلاً من مستوى المعنوية الحالي. وتترك إمكانية رفض فرضية العدم، واتجاهات الفروق بين المجموعتين - حيث تشير هذه الفروق إلى تفوق مجموعة المرحلة الدراسية البادئة على المجموعة المتقدمة في قوة الحاجات العليا، وفي قوة الإيمان بالعمل الجاد. - تترك هذه النتيجة مجموعة من التساؤلات تستوجب الدراسة والبحث حول الأسباب التي أدت إلى هذه النتيجة المعاكسة لهدف نظام التعليم الجامعي من حيث ضرورة إكسابه قيم جيدة للطلبة من خلال التطور في مراحله، وما إذا كانت هذه الأسباب راجعة إلى النظام ذاته، أو إلى الطلاب أنفسهم أو إلى الظروف المحيطة، أو إلى كل هذه العوامل مجتمعة، وماهية الوسائل التي يمكن اللجوء إليها لتحسين قدرة النظام التعليمي على تحقيق أهدافه.

هذا وتلعب طبيعة الدراسة أو نوع الكلية المنخرط بها الطالب تأثيراً جوهرياً على المتغيرين موضع الدراسة، إلا أن اتجاه التمايز يختلف فيما بينهما. ففي الوقت الذي يتغلب فيه طلبة الكليات التي يغلب على دراساتها الطبيعة النظرية أو الأدبية والفلسفية على طلبة الكليات العملية في الإيمان بقيمة العمل الجاد، تتغلب المجموعة الثانية على طلبة تلك الكليات في قوة الحاجات العليا. وبالإمكان تفسير تفوق الكليات النظرية في الإيمان بقيمة العمل الجاد من خلال طبيعة المواد التي تدرس واتجاهاتها الأخلاقية أو الفلسفية والتي قد يكون لها تأثير إيجابي على الإيمان بهذه القيمة. وربما يدل على ذلك تفوق متوسطات طلاب كليات الشريعة والحقوق والآداب - على التوالي - في هذا المتغير. أما تفوق طلاب الكليات العملية في متغير قوة الحاجات العليا من الممكن ربطه بمنهجية الدراسة أو تركيزها لأساليب حل المشكلات علاوة على الصعوبة النسبية للدراسة بهذه الكليات، مما يجعل الدراسة بها تمثل تحدياً لطاقت الفرد وقدراته وبالتالي ترفع من قوة حاجاته العليا لتحقيق الإنجاز وإثبات الذات، ويمكن التدليل على هذا التفسير بتفوق متوسطات طلاب كليتي الطب المساعد والأساسي وكلية الهندسة - على التوالي - . وتماشى النتائج المتعلقة بخصوص هذا المتغير مع ما توصلت إليه الدراسات التي اهتمت بهذه العلاقة (العمر، ١٩٨٧؛ أحمد، ١٩٨٣).

ويمثل متغير التواجد الحياتي للوالدين أول المتغيرات الأسرية التي تناولتها الدراسة الحالية. وبالنسبة لهذا المتغير تشير النتائج الإحصائية إلى عدم وجود تأثير جوهري له على المتغيرين في ظل مستويات المعنوية المستخدمة. ويعتبر متغير التواجد الحياتي للوالدين من المتغيرات المثيرة للجدل من حيث اتجاه تأثيره على إيمان الفرد بقيمة العمل الجاد، وعلى توجهه نحو الحاجات العليا. فمن ناحية، من المتوقع أن يترك هذا التواجد أثراً إيجابياً على إيمان الأبناء بقيمة العمل الجاد ويقوي من حاجاتهم العليا، ويصدق هذا التوقع بدرجة أكبر إذا افترض توافر درجات عالية من هذين المتغيرين لدى الأباء أصلاً، وأن تواجد الوالدين على قيد الحياة يعكس درجة كبيرة من التواصل الأسري ماثلة في إنعدام حالة الطلاق أو أية أشكال أخرى من التفكك الأسري. ومن ناحية أخرى، قد يكون عدم التواجد

الحياتي للوالدين أو أحدهما مدعاة لتكون الروح العصابية وقيم الكدح والمثابرة ونضج الحاجات لدى الأبناء لمواجهة ظروف الحياة الشاقة. من هنا من المحتمل أن يكون إتجاه العلاقة في التوقعين وأراد داخل عينة الدراسة مما قلل من فرصة ظهور الفروق. على أية حال، من الضروري أن تركز الدراسات المستقبلية على تحليلات أعمق لهذا المتغير تربطه بمتغيرات أخرى متعلقة بدراسة قيم الوالدين والعلاقات الاجتماعية داخل الأسرة الواحدة.

وتشير النتائج الخاصة بالمستوى التعليمي للأب إلى تأثيره على إيمان الطلبة بقيم العمل الجاد، في الوقت الذي لم يحدث فيه مثل هذا التأثير على قوة الحاجات العليا. وقد يكون منطقياً إفتراض علاقة طردية بين هذا المتغير من جانب ومتغيري إيمان الأبناء بقيمة العمل الجاد وقوة حاجاتهم العليا من جانب آخر، وذلك على أساس ما قد يترتب علي تطور الأب في المستوى التعليمي أو الثقافي من آثار إيجابية على إتجاهاته نحو العمل الجاد، ونحو نضجه في سلم الحاجات، ومن ثم يقوم بدوره بزرعها في أبنائه. ما يلفت النظر أن بيانات جدول ٦ وإن كانت ترفض فرضية العدم بالنسبة لعلاقة هذا المتغير بدرجة الإيمان بقيم العمل الجاد، إلا أنه يلحظ قبول فرضية العدم لعلاقة هذا المتغير مع قوة الحاجات العليا، علاوة على تضاد علاقة الحالة العلمية للأب بقوة الإيمان بقيمة العمل الجاد مع العلاقة الطردية التي ذكرت بداية. ويؤكد هذا التضاد في العلاقة ما كشفت عنه اختبارات تحديد مواقع الفروق الجوهرية المطبقة، حيث أشارت نتائج هذه الاختبارات إلى تفوق المجموعة الثالثة (أبناء الآباء منخفضي المستوى العلمي) على المجموعتين الأخرتين (أبناء الآباء متوسطي وعالي المستوى العلمي على التوالي). وفي نفس الوقت لا توجد فروق جوهرية بين المجموعة عالية المستوى العلمي للأب والمجموعة متوسطة هذا المستوى. ومن الممكن تفسير هذه النتيجة من خلال الربط المحتمل بين إنخفاض المستوى العلمي للأب وإنخفاض فرصته في الحصول على دخل أكبر أو الحصول على فرصة عمل أو توظيف، وكذلك ربطه بمتغير الثقافة التقليدية أو المحافظة وما تحمله من إتجاهات دينية وأخلاقية مشجعة أو مقدرة لأهمية العمل الجاد ودوره الفاعل في تحسين فرصتهم في الحصول على عمل وتحسين مستوى دخولهم وحراكهم الاجتماعي العام. وعادة ما يترتب على هذا التقدير جهود تربية وإقناعية مستمرة من الوالدين إلى الأبناء بهذه القيم.

وقد كشفت النتائج الخاصة بالمستوى التعليمي للأم عن تشابه مع النتائج الخاصة بالمستوى التعليمي للأب من حيث رفضها لفرضية العدم الخاصة بالتأثير على الإيمان بقيمة العمل الجاد، وقبوله بالنسبة لقوة الحاجات العليا. كذلك تشير النتائج إلى تأكيد التضاد في العلاقة، فقد أشارت إختبارات الفروق إلى تفوق المجموعة الثالثة (أبناء الأمهات منخفضي المستوى العلمي) على المجموعتين الأخرتين (أبناء الأمهات متوسطات وعاليات المستوى على التوالي)، في نفس الوقت الذي انعدمت فيه الفروق الجوهرية بين المجموعة عالية المستوى العلمي للأم والمجموعة متوسطة هذا المستوى. ومن الممكن تفسير النتائج الخاصة بهذا المتغير باستخدام نفس التفسير الذي ورد عند التعرض لتأثير المستوى العلمي للأب. ويلاحظ من دراسة تأثير المستوى العلمي للأب والمستوى

العلمي للأمم على قوة الحاجات العليا للأبناء، عدم وجود فروق جوهرية بين متوسطات المجموعات الثلاث المصنفة لهذه المستويات، وانخفاض هذه المتوسطات بصورة عامة عن متوسطات الإيمان بقيمة العمل الجاد، وقد تعود هذه النتائج أصلاً إلى تركيز المستويات الثلاث على الحاجات الأدنى كما ذكر عند اختبار العلاقة بين الإيمان بقيمة العمل الجاد وقوة الحاجات العليا.

وقد ظهر من نتائج الدراسة إنعدام تأثير الحالة الوظيفية للأب والحالة الوظيفية للأم على المتغيرين موضع الدراسة، فبالرغم مما تشير إليه المتوسطات الواردة بجدول ٥ عن الإيمان بقيمة العمل الجاد ومتوسطات قوة الحاجات العليا الخاصة بالمجموعة المنتمية إلى آباء غير موظفين من تفوق على نظيراتها الخاصة بطلاب منتمين إلى آباء موظفين؛ إلا أن الفروق لم تنجح في الوصول لأقل مستوى معنوية يمكن من قبول الفرضيتين. هذا وقد تم قبول فرضيتي العدم أيضاً حتى مع تعديل تصنيف المجموعات إلى ثلاث (موظف وظيفه عامة أو خاصة - يدير أعمال خاصة به أو بالأسرة - لا يعمل فيما سبق). وتشابه النتائج مع الحالة الوظيفية للأمم أيضاً. ويمكن القول أن النتائج الواردة عن إنعدام تأثير المتغيرين السابقين على المتغيرين موضع الدراسة ترجع إما إلى ضعف تأثير الحالة الوظيفية على هيكل القيم وهيكل الحاجات لدى الأب والأم أصلاً، أو إلى ضعف التواصل بين الآباء والأبناء. أو إلى التصنيف الوظيفي المستخدم. أي كان الأمر، ينبغي ضرورة توجه البحوث المستقبلية نحو دراسة هذه النقطة باستخدام التصنيفات المهنية بدلاً من التصنيف الوظيفي المستخدم في الدراسة.

وأخيراً لعب **دخل الأسرة الشهري** تأثيراً جوهرياً على المتغيرين. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات التي وردت سابقاً بخصوص هذا المتغير. ويظهر إختبار Duncan لتحديد موقع الفروق تفوق الطلاب المنتمين إلى مجموعات منخفضة الدخل على الطلاب المنتمين إلى أسر عالية الدخل في قوة الإيمان بقيمة العمل الجاد، وعدم جوهرية الفروق بين المجموعتين منخفضة الدخل ومتوسطته على الرغم من ارتفاع متوسط المجموعة منخفضة الدخل. وبالنسبة لقوة الحاجات العليا لم تأخذ العلاقة شكلاً منتظماً. فبينما تفوقت كل من المجموعتين منخفضة الدخل وعاليته على المجموعة متوسطة الدخل لم تظهر الاختبارات فروقاً جوهرية بين المجموعتين منخفضة الدخل وعالية الدخل. ويظهر الجدول أيضاً ميل توزيع الدخول نحو القيم الأعلى كظاهرة مميزة للمجتمع الكويتي باعتباره من المجتمعات الغنية نسبياً. ويمكن القول بصفة عامة، أن انخفاض الدخول وما يرتبط به من صعوبات حياتية لمواجهة المتطلبات اليومية للأسرة يترك أثراً إيجابياً نحو زيادة إقتناع أبناء هذه المجموعات بقيمة العمل الجاد كطريق لمواجهة هذه الصعوبة. وبالنسبة لمتغير قوة الحاجات العليا فإن إشباع الحاجات الدنيا نسبياً لدى المجموعات الغنية جعل تركيزها يمتد نحو الحاجات الأعلى إذا ما أخذنا بفكرة التدرج في الإشباع. على أية حال فإن هذه النتيجة لم تمنع من تميز المجموعات منخفضة الدخل أيضاً في هذه القوة ليس بسبب إشباع الحاجات الدنيا نسبياً وإنما للعلاقة بين إيمان هذه المجموعة بقيمة العمل الجاد وقوة حاجاتها العليا، ويدعم من هذا الاستنتاج أن r بين المتغيرين جوهرياً وتساوي ٠,٢١. لهذه المجموعة، بينما تساوي ٠,١٧، للمجموعتين عالية الدخل ومتوسطته على التوالي.

العلاقة بين المتغيرين موضع الدراسة واثارها على الرغبة في ترك الدراسة

اهتمت الدراسة هنا بثلاث نقاط أساسية هي : العلاقة بين المتغيرين موضع الدراسة، والعلاقة بين كل من المتغيرين ورغبة الطالب في ترك أو تغيير الدراسة لعدم القدرة على مواجهة صعوباتها، وبناء أفضل نموذج إحصائي للتنبؤ بالعلاقة الواردة في النقطة الثانية.

فبالنسبة للنقطة الأولى، وجد أن النتائج تدعم ما ورد في بداية الدراسة عن وجود علاقة محتملة بين إيمان الفرد بقيمة العمل الجاد وقوة حاجاته العليا، وتتفق مع ما اشار إليه Rokeach (1973) عن هذه العلاقة. على أية حال، ومع التسليم بمعنوية معامل الارتباط الإيجابي بين المتغيرين أو اختلافه عن صفر فإن قوة العلاقة بينهما في الواقع مازالت ضعيفة، حيث بلغت ($r = 0.15$) ومن ثم فإن R^2 بين المتغيرين تعادل ٠.٠٢ فقط. ويرجع ضعف العلاقة بين المتغيرين أصلاً إلى عدم اعتماد أي منهما بشكل كامل على الآخر، وإنما اعتماد كلا المتغيرين على كثير من المتغيرات الأخرى، والتي ورد بعضها عند مناقشة تأثير المتغيرات الذاتية والأسرية.

وبالانتقال إلى النقطة الثانية، وجد أن التسليم بضعف العلاقة بين إيمان الطلبة بقيمة العمل الجاد وقوة حاجاتهم العليا - رغم جوهرية هذه العلاقة - لا ينفي العلاقة بين المتغيرين وتفاعلاتهما على رغبة الطلبة في ترك أو تغيير الدراسة بسبب عدم القدرة على مواجهة صعوباتها. وقد ظهر من الدراسات والمناقشات النظرية التي أوردت في البداية العلاقة الإيجابية بين الإيمان بقيمة العمل الجاد، وقوة الحاجات العليا على رضا الفرد عن العمل وبالتالي علاقته بالبقاء في التنظيم، وتسير نتائج الدراسة بصفة عامة مع هذا السياق، فالملاحظ من جدول ٨ أن العلاقة بين الرغبة في الترك أقوى في حالة تفاعل المتغيرين جمعاً أو ضرباً منها في حالة استخدام كل متغير منهم على حده. وتكشف هذه النتيجة عن أن قدرة الطالب على مواجهة صعوبات الدراسة تتزايد بتزايد درجاته في متغير الإيمان بقيمة العمل الجاد ومتغير قوة الحاجات العليا.

وبالانتقال إلى النقطة الثالثة الخاصة بتصميم أفضل نموذج إحصائي للتنبؤ بالرغبة في ترك الدراسة اعتماداً على متغيري الإيمان بقيمة العمل الجاد وقوة الحاجات العليا، وجد أن نتائج الدراسة تدعم وجهة النظر الواردة في النقطة الثانية، حيث تميزت النماذج المعتمدة على استخدام متغيري قيمة العمل الجاد وقوة الحاجات العليا أو أحد أشكال التفاعل بينهما بقوى تنبؤية أكبر بفروق جوهرية من القوى التنبؤية للنماذج المعتمدة على متغير واحد فقط. وما يستوجب الاهتمام أنه بتصفية العوامل المؤثرة على الرغبة في الترك (النموذج و) ظهر المتغير الخاص بكون الطالب ذكراً كمتغير جوهري في النموذج بمعامل إنحدار سلبي مقداره حوالي ٠.٠٩. مبيناً أن الطلبة الذكور أقل ميلاً للترك أو تغيير الدراسة من الطالبات. ويتطلب ظهور هذا الفرق إجراء مزيد من البحوث المستقبلية للتعرف على الأسباب التي أدت إلى تزايد هذه الرغبة عند الإناث، وإتخاذ الإجراءات الإدارية الضرورية لمعالجة هذه الظاهرة. وأخيراً ينبغي الإشارة إلى أن المعامل الثابت (α) في النماذج المتوصل إليها مازال

كبيراً نسبياً، مما يعني أن هناك عوامل أخرى خلاف المتغيرات الداخلة في النماذج تؤثر على الرغبة في الترك. وقد انعكس ذلك على إضعاف القوة التنبؤية للنماذج بصفة عامة. من هنا تنشأ الحاجة نحو توجيه جهود بحثية مستقبلية لإكتشاف هذه المؤثرات ودراستها، وبما يمكن من بناء نماذج أقوى.

الخلاصة

من الاستعراض النظري المقدم في الدراسة واختبارات الفرضيات وتحليلها يمكن الخروج بمجموعة من الإستنتاجات العامة عن الإيمان بقيمة العمل الجاد وقوة الحاجات العليا لدى طلبة جامعة الكويت مما قد يزيد من الفهم لهاتين الظاهرتين ويساعد الإدارة والباحثين في تحسين مخرجات السلوك داخل التنظيم، علاوة على التعرف على التوجهات البحثية المستقبلية المرتبطة بهذا الموضوع. وتتلخص هذه الإستنتاجات فيما يلي:

* على الرغم من تحقيق طلبة جامعة الكويت لمستوى جيد من الإيمان بقيمة العمل الجاد أو الكدح والمثابرة في مواجهة الحياة، إلا أن هذا الإيمان لا يصاحبه القدر الكاف من الاهتمام بالحاجات العليا في مدرج الحاجات كالحاجة إلى الإنجاز والاستقلال أو عدم الاعتمادية والحاجة إلى تأكيد الذات. ويدعم من النتيجة المذكورة ما أظهره الطلبة الوافدون من تمايز جوهري على الطالب الكويتي في معظم الجوانب المتعلقة بهذين المتغيرين. ويترتب على شيوع واستمرارية هذه الظاهرة بالنسبة للطلاب الكويتي احتمال ضعف قدرته على التصدي للمهام والوظائف الصعبة أو الابتكارية وتحمل المخاطرة في إتخاذ القرارات مستقبلاً مما يضعف الأداء الاقتصادي والاجتماعي ككل. من هنا يجب توجيه بعض الجهود البحثية المستقبلية نحو التعمق في معرفة أسباب هذه النتيجة للتغلب عليها.

* رغم ما سارت عليه الدراسات السابقة من فصل في تناول كل من متغير الإيمان بقيمة العمل الجاد ومتغير قوة الحاجات العليا تشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ترابط طردي وجوهري بين المتغيرين من الناحية الإحصائية. ومع ذلك فإن هذه النتيجة ليست بالقوة الكافية مما يتطلب تركيز اهتمامات بحثية أكبر حول هذه العلاقة للبحث عن أبعاد جديدة لها خاصة البعد المتعلق بعلاقة السببية بين المتغيرين.

* يتأثر إيمان الطالب بقيمة العمل الجاد وقوة حاجاته العليا بمجموعة كبيرة من المؤثرات الشخصية والثقافية أو البيئية المحيطة. وقد وجد أن تأثر درجة إيمان الطالب وقوة حاجاته العليا بالمتغيرات الثقافية والبيئية المحيطة أكثر من تأثرهما بعوامل مادية أو بيولوجية راجعة للجنس. وتعطي هذه النتيجة الأمل في إمكانية التأثير على البعد البيئي أو الثقافي في الاتجاه الذي يساعد على رفع درجة الإيمان بقيمة العمل الجاد وانضاج هيكل الحاجات لدى الفرد، وما يترتب على ذلك من مردود إيجابي على المستويين الاقتصادي والاجتماعي. على أية حال مازالت آلية تأثير هذه العوامل على المتغيرين، وكيفية تشكيلهما، وتطورهما عبر مراحل زمنية أو مستويات علمية أو أطر مهنية في حاجة إلى جهود بحثية مستقبلية.

* توجد علاقات ترابط قوية بين انخفاض مستويات إيمان الطلاب بقيمة العمل الجاد والاهتمام بحاجاتهم العليا وبعض الظواهر غير الإيجابية في التنظيم مثل عدم القدرة على مواجهة الصعوبات وبالتالي التفكير في الانسحاب من أمامها. وبصفة عامة مازالت هناك حاجة ماسة للتركيز على فهم أكبر لهذه العلاقة أو إدخال دراسة علاقات جديدة كالولاء نحو الوطن أو التنظيم أو المهنة وغيرها.

المراجع

إعتماد محمد علام ، وأحمد علي زايد، ١٩٩٢، مقياس قيم العمل، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
بدر عمر العمر، ١٩٨٧، دراسة مسحية للدافعية لدى طلبة جامعة الكويت ، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد ١٥، العدد ٤: ٧٥ - ٩٥ .
حامد زهران، ١٩٧٧، علم النفس للنمو ، القاهرة:عالم الكتب.

زينب عبد الرحمن القاضي، ١٩٨١، دراسة مقارنة بين قيم واتجاهات المتفوقين تحصيلياً والعاديين من طلبة وطالبات المدارس الثانوية العامة، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب، جامعة عين شمس، القاهرة.

سمير أحمد عسكر وعادل محمد زايد، ١٩٩٤، المحددات الشخصية لقيم العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية بدولة الإمارات العربية المتحدة. المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت ، المجلد ١، العدد ٢: ٢٠١ - ٢٤١ .

سيد محمد عبد العال، ١٩٧٦، دينامية العلاقة بين القيم ومستوى الطموح في ضوء المستوى الاجتماعي والاقتصادي في نماذج من المجتمع المصري: دراسة ميدانية، رسالة دكتوراة، كلية الآداب ، جامعة عين شمس، القاهرة.

عبد الرحمن أحمد هيجان، ١٩٩٢، أهمية قيم المديرين في تشكيل ثقافة منظمين سعوديتين: الهيئة الملكية للجبيل وينبع، وشركة سنابل، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة بالرياض، العدد ٤٤ .
عبد اللطيف محمد خليفة، ١٩٩٢، إرتقاء القيم : دراسة نفسية، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ، العدد ١٦٠ .

عبد الناصر محمد علي، ١٩٩٤، بناء نموذج إنحداري متعدد المتغيرات والمراحل للتنبؤ بالالتزام التنظيمي وآثاره: دراسة ميدانية مطبقة على بعض التنظيمات المصرية، المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة أسيوط، العدد ١٧: ١ - ٥٥ .

محمد جميل منصور، ١٩٧٣، دراسة تحليلية للقيم المرتبطة بالعمل لدى المراهقين المصريين، رسالة دكتوراة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.

محمد عماد الدين إسماعيل، نجيب إبراهيم إسكندر، رشدي فام منصور، ١٩٧٤، كيف نربي أطفالنا: التنشئة الاجتماعية للطفل في الأسرة العربية، القاهرة: دار النهضة المصرية.

محمود السيد أبو النيل، ١٩٧٩، دراسة عن القيم الاجتماعية والذكاء والشخصية لدى مجموعة من الطلبة والطالبات بجامعة الإمارات العربية المتحدة ، الحلقة الرابعة لمركز دراسات الخليج والجزيرة العربية، أبو ظبي .

نعمة عبد الكريم أحمد، ١٩٨٣ ، العلاقة بين القيم الخلقية والعصاب النفسي: دراسة ميدانية على عينة من طلبة وطالبات الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية.

Abdel-Halim, A. A. 1980. Effects of Higher-Order Need Stregnth on the Job Performance-Job Satisfaction Relationship. *Personnel Psychology*, 33:335-347.

Adler, N.J. 1991. *International Dimensions of Organizational Behavior*, 2ed.,Boston, Massachusetts: PWS - KENT Publishing Company.

Aldag, R.J, and Brief, A.I. 1975. Some Correlates of Work Values. *Journal of Applied Psychology*, 60: 757 - 760.

Alderfer, C. P.1972. *Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Setting*, New York: The Free Prees.

Beyer, J.M.1981. Ideologies, Values, and Decision Making in Organizations, in Paul C. et al. eds. *Handbook of Organizational Design*, Vol. 2, England, Oxford: Oxford University Press.

Blood, M.R. 1969. `Work Values and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 53: 456 - 455.

Borosan, W. 1976. The Workaholic. *Money*, 5: 32 - 35.

Brown, M.A.1976. Values - A Necessary but Neglected Ingredient of Motivation on the Job. *Academy of Management Review*, 1 (1): 15 - 23.

Cherrington, D.J. and England, J.L. 1979. The Desire for an Enriched Job as a Moderator of the Enrichment - Satisfaction Relationship. *Organizational Behavior and Organizational Performance*, 25: 139 - 159.

Cherrington, D. J. 1980. *The Work Ethic: Working Values and Values That Work*. AM-ACOM, A Division of American Management Associations.

Cherrington, D.J. 1989. *Organizational Behavior:The Management of Individual and Organizational Performance*, Boston, Massachusetts: Ally and Bacon.

Chusmir, C. and Parker, B. 1991. Gender and Situational Differences in Managers' Value: A Look at Work and Human Lives. *Journal of Business Research*, 4:325-335

- Cook, J.D. Hepworth, S.J., Wall, T.D. and Warr, P.W.1981. *The Experience of Work: A Compendium and Review of 249 Measures and their Use*, London: Academic Press.
- Daniel, W.W. 1991. *Biostatistics: A Foundation for Analysis in the Health Sciences*, 5th ed., New York: John Wiley & Sons.
- De Vaus, D. 1991. Gender and Work Orientation: Values and Satisfaction in Western Europe. *Work and Occupations*, 18 (1) : 72-93.
- Dubrine, A.J. 1992. *Public Relations: A Job Oriented Approach*, 5th ed. New Jersey, Cliffs: Prentice Hall.
- Duff, A. and Cotgrove, S. 1982. Social Values and the Choice of Careers in Industry. *Journal of Occupational Psychology*, 55: 100-101.
- Duncan, D. 1955, Multiple Range and Multiple-F Tests. *Biometrics*, 11:1-42.
- Earley, Christopher, P. Wojnaroski, Pauline, and Prest, W. 1987. Task Planning and Energy Expended: Exploration of how Goals Influence Performance. *Journal of Applied Psychology*, 72: 107 - 114.
- Earley, Christopher, P. Connolly, Terry, and Ekegren, G. 1989. Goals, Strategy Development and Task Performance: Some Limits on the Efficacy of Goal Setting. *Journal of Applied Psychology*, 74:24 - 33.
- Eichar, D. 1991. The Job Satisfaction of Older Workers. *Journal of Organizational Behavior*, 12 (70):609-620.
- England, G.W. 1975. *The Manager and his Values: An International Perspective*. Cambridge, Massachusetts: Ballinger.
- Feather, N.T. 1970. Value Systems In State and Church School. *Australian Journal of Psychology*, 22:299-313.
- Feather, N.T. 1972. Value Similarity and School Adjustment. *Australian Journal of Psychology*, 24:198-208.
- Filley, A.C. and Aldag, R.J. 1978. Characteristics and Measurement of an Organizational Typology. *Academy of Management Journal*, 21: 578-591.
- Fineman,S.1975. The Work Preference Questionnaire: A Measure of Managerial Need for Achievement. *Journal of Occupational Psychology*, 48:11-32.

- Fisher, R.A. 1921. On the Probable Error of a Coefficient of Correlation Deduced from a Small Sample. *Metron*, 1:3-21.
- Ganster, D.C. 1980. Individual Differences and Task Design: A Laboratory Experiment. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26: 131-148.
- Greenberg, J. 1977. The Protestant Work Ethic and Reaction to Negative Performance Evaluations on Laboratory Task. *Journal of Applied Psychology*, 62:682-690.
- Greenberg, J. 1978. Protestant Ethic Endorsement and Attitudes Towards Commuting to Work Among Mass Transit Riders. *Journal of Applied Psychology*, 63:755-758.
- Guth, W.D. and Taguiri, R. 1965. Personal Values and Corporate Strategies. *Harvard Business Review*, (43): 123-132.
- Hackman, J.R. and Lawler, E.E. 1971. Employee Reactions to Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55: 259-286.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. 1974. *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*. Yale University, Department of Administrative Sciences, Technical Report 4.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. 1975. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60:159-170.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. 1976. Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16: 250-279.
- Hofstede, G. 1980. *Gulture's Consequences: International Differences in Work - Related Values*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Hofstede, G. 1985. The Interaction between National and Organizational Value Systems. *Journal of Management Studies*, 22 : 347 - 357.
- Hollenbeck, J.R. and Brief, A. P. 1987. The Effects of Individual Differences and Goal Origin on Goal Setting and Performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 40:392-414.
- Hollander, E. P. 1976. *Principles and Methods of Social Pshychology*, 3ed., New York: Oxford University Press.
- Howard, A., Shudo, K. and Umeshima, M. 1983. Motivation and Values Among Japanese and American Managers. *Personnel Psychology*, 36: 888-889.

- Huntley, C.W. and Davis, F. 1983. Undergraduate Study of Value Scores as Predictors of Occupation 25 Years Later. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45: 1148 - 1155.
- Hurlock, E.B. 1972. *Child Development*, 5 th ed., Tokyo: McGraw - Hill Kogakusha Ltd.,
- Kidron, A. 1978. Work Values and Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, 21: 239 - 247.
- Gluckhohn, C. K., and Strodtbeck, F. L. 1961. *Variations in Value Orientations*. Evanston, Illinois: Row, Peterson.
- Lied, T.R. and Pritchard, R.D. 1976. Relationships between Personality Variables and Components of the Expectancy - Valence Model. *Journal of Applied Psychology*, 61: 463 - 467.
- Lyons, T.F. 1971. Role Clarity , Need for Clarity Satisfaction , Tension, and Withdrawal. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6: 99 - 110.
- Mankoff, A. W. 1979. Values - Not Attitudes - Are the Real key to Motivation. *Management Review*, 63 (12): 23 - 29.
- Maslow, A. H. 1954. *Motivation and Personality*, New York: Harper.
- McKinney, J. P. 1971. The Development of Value - Prescriptive or Proscriptive. *Human Development*, 14 : 71 - 80.
- Meglino, B., Ravlin, E. and Adkins, C. 1989. A Work Values Approach to Corporate Culture: A Test of the Value Congruence Process and its Relationship to Individual Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 18 (71): 227 - 237.
- Meglino, B., Ravlin, E. and Adkins, C. 1991. Work Congruence and Satisfaction with Leaders: An Examination of the Role of Interaction. *Human Relations*, 43 (6): 513 - 526.
- Merrens, M. R. and Garrett, J. B. 1975. The Protestant Ethic Scale as a Predictor of Repetitive Work Performance, *Journal of Applied Psychology*, 60 : 125 - 127.
- Mirels, H. I. and Garrett, J.B. 1971. The Protestant Ethic as a Personality Variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36 : 40 - 44.
- Miozer, P. and Pratt, J. 1988. The Evaluation of Performance in Firms of Chartered Accountants. *Accounting and Business Research*, 71 : 227 - 237.
- Moon, L. Y. 1985. A Review of Cross Cultural Studies on Moral Judgment Development Using The Defining Issues Test. *American Educational Research Associations Annual Convention*, Chicago, March, 31.

- Morris, C. 1956. *Varieties of Human Value*, Chicago: Univ. of Chicago Press.
- Oldham, G.R. 1976. Job Characteristics and Internal Motivation: The Moderating Effect of Interpersonal and Individual Variables. *Human Relations*, 29: 559 - 569.
- Posner, B. Z., Kouzes, James M. and Gavender, J. W. 1985. Shared Values Make a Difference: An Empirical Test of Corporate Culture. *Human Resource Management*, 24 : 293 - 309.
- Rockeach, M. 1969 a. Value System in Religion. *The Religious Research*, 2 : 3 - 23.
- Rockeach, M. 1969 b. Religious Value and Social Compassion. *The Review of Religious Research*, 2: 24 - 39.
- Rockeach, M. 1973. *The Nature of Human Values*, New York: The Free Press.
- Rockeach, M. 1979. Value Theory and Communication Research : Review and Commentary in D. Nimmo, ed., *Communication Yearbook 3*, New Brunswick, New Jersey: Transaction Books, 7 - 28.
- Sears, D. O., Freedman, J. L. and Peplau, L. A. 1985. *Social Psychology*, London: Prentice - Hall, Inc.
- Shapira, Z. and Griffith, R. W. 1990. Comparing the Values of Engineering with Managers, Production, and Clerical Workers: A Multivariate Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 11 (4) : 275 - 288.
- Sincich, T. 1989. *Business Statistics by Example*, 3 ed., San Francisco, California: Dellen Publishing Company.
- Spector, P. E. 1985. Higher Order Need Strength as a Moderator of the Job Scope - Employee Outcome Relationship: A Meta - Analysis. *Journal Of Occupational Psychology*, 58 :119 - 159.
- Strong, E. K. 1951. *Vocational Interest Inventory*, Stanford: Stanford University Press.
- Trubon, S. A., McKinny, T. P. and Honch, D. F. 1980. The Structure of Values Among College Students: An Examination of Sex Differences. *Journal of Youth and Adolescence*, 9: 123 - 134.
- Turner, A. N. and Lawrence, P. R. 1965. *Individual Jobs and Worker*, Boston, Massachusetts: Harvard University Press.
- Walsh, S. 1992. Compensation: What Influences Workers' Sense of Values. *Nursing Management*, 23 (10): 513 - 526.

- Wanous, J. P. 1974. Individual Differences and Reactions to Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 59: 616 - 622.
- Warr, P. B., Cook, J. and Wall, T. D. 1979. Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well - Being. *Journal of Occupational Psychology*, 52 : 129 - 148.
- Weber, M. 1958. *The Protstant Ethic and the Spirit of Capitalism*, Translated by T. Parsons, Scribner, New York.
- White, J. K. 1978. Individual differences and Job Quality: Worker Response Relationship: Review, Integration, and Comments. *Academy of Management Review*, 3 : 267 - 279.
- Wijting, J. P., Arnold, C.R. and Conard, K.A. 1978. Generational Differences in Work Values between Parents and Childern and between Boys and Girls Across Grade Level 6,9,10 and 12. *Journal of Vocational Behavior*, 12: 245 - 260.
- Zikmund, W. G. 1991. *Exploring Marketing Research*, 4 th ed., New York: The Dryden Press, HBJ..
- Zavalloni, M. 1980. Values, In Triandis, H. et al., (Eds.), *Handbook of Cross Cultural Psychology*, Boston: Allyn & Bacon, 73 - 119.

عبد الناصر محمد حموده (دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، جامعة بنسلفانيا، الولايات المتحدة الأمريكية، ١٩٩٠)، مدرس، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة أسيوط، معار حالياً لجامعة الكويت، له اهتمامات بحثية تشمل إتخاذ القرارات في المشروعات الصناعية والخدمية، ونظرية الدافعية والرضا عن العمل، والقيم والالتزام التنظيمي.

حمد صالح الدعيج (دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، جامعة شمال تكساس، الولايات المتحدة الأمريكية، ١٩٩٠)، مدرس، قسم إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية، جامعة الكويت، له اهتمامات بحثية تشمل الإدارة الإستراتيجية والتخطيط الإستراتيجي، والمؤثرات البيئية على التنظيم، وفعالية التدريب.