

## تأثير بعض المتغيرات الاجتماعية في اختلاف قيم العمل عند معلمي التعليم الأساسي والمتوسط

### دراسة ميدانية على عينة من المعلمين بمدينة زليتن

✦ الدكتور: عبد المنعم محمد الغويل

#### تمهيد:

كانت دراسة القيم تمثل مبحثاً من مباحث الأخلاق، وكننتيجة لذلك أعتقد أن التحليل الإحصائي لدور القيم في الفعل الاجتماعي سواء على المستوى الفردي أو المجتمعي غير ملائم لفلسفة البحث في القيم، ثم بدأ علماء الاجتماع عدّ أنساق القيم موضوعاً مشروعاً للبحث الاجتماعي، وأن القيم بصفتها مدلولات يمكن أن تدرس امبيريقياً، حيث بالإمكان دراسة القيمة دراسة امبيريقية، على أن نسق القيم هو الذي يضبط ظواهر المجتمع، وأكدت على هذا الرأي النظرية الوظيفية.

وتعدّ القيم من أهم العوامل التي تلعب دوراً في إحداث التغيير الاجتماعي والاقتصادي؛ لأن القيم من الظواهر الاجتماعية التي قد تعيق التغيير أو تساعد في حدوثه بما يساير الحاجات الاجتماعية في المجتمع بما تتضمنه من قيم سلبية وأخرى ايجابية، وهذا ما أكده دافيد ماكلياند حيث يقول إن حدوث تنمية اقتصادية سريعة تتطلب تغيير القيم والمعايير التقليدية في المجتمع، إلى قيم ومعايير جديدة تدفع عملية التنمية الاقتصادية، أو بعبارة أخرى تغيير قيم ومعايير المجتمعات المتخلقة إلى قيم ومعايير المجتمعات المصنعة.<sup>1</sup>

حيث تؤثر القيم في معدل واتجاه التغيير الاجتماعي، وغالباً ما يكون اتجاه التغيير عاملاً كبيراً في التحكم في مظاهر المجتمع، وأن المجتمعات التي لها تراث ثقافي يقاوم التغيير، على حين أعضاء المجتمع الحديث يرحبون بالتغيير، حيث إن القيم الاجتماعية ليست سوى انعكاس للتجربة التاريخية للمجتمع وللظروف الاجتماعية والاقتصادية، وعلى ذلك يمكن أن نقول إن التغيير الاقتصادي قد يؤدي إلى تغيير القيم الثقافية من خلال الالتزام بأيديولوجية التنمية وتكامل الأجهزة الثقافية بما في ذلك التعليم ووسائل الإعلام.<sup>2</sup>

✦ عضو هيئة تدريس بقسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية - كلية الآداب - الجامعة الأسمرية الإسلامية

<sup>1</sup> دافيد ماكلياند، مجتمع الإنجاز، ترجمة: عبد الهادي الجوهري، محمد سعيد فرج، ط1، الإسكندرية، المكتب

الجامعي الحديث: 1989م، ص12.

<sup>2</sup> غريب سيد أحمد، علم الاجتماع الريفي، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية: 1983م، ص267.

## مشكلة الدراسة:-

يشير الاختلاف الاجتماعي في المجتمع إلى العملية التي تتطور عن طريقها المراكز والأدوار والطبقات والجماعات المختلفة وتستمر في وجودها، كما أن التخصص والاختلاف يؤديان إلى أدوار مختلفة يقوم بها الأشخاص ذوو الأعمار المختلفة والمهن، والمهارات، والدخل، وفي هذا الصدد يُعد الاختلاف الاجتماعي الذي يأخذ صورة تقسيم العمل أو التقسيم الوظيفي للأدوار ضرورياً للنظام الاجتماعي، على أن أساس التمايز وطبيعته يتغيران بمجرد الوقت ومع تغير التقاليد والقيم.<sup>1</sup>

وهناك العديد من العوامل المؤدية إلى خلق الاختلاف الاجتماعي والثقافي، ومن أهمها: التغير الاجتماعي الذي تمر به المجتمعات، حيث يؤدي التغير الحادث في أي مجتمع إلى اختلاف الأدوار والمراكز والطبقات وهو ما يخلق تبايناً اجتماعياً، هذا بالإضافة إلى أن أيّ تغيرات تحدث في عناصر الثقافة تؤدي إلى اختلاف ثقافي، ومن ثم فإن هذا الاختلاف الثقافي يؤدي إلى الاختلاف القيمي نظراً لأن القيم أحد العناصر الأساسية للثقافة، وأن أي تغير في أحد مكونات الثقافة المادية أو المعنوية يؤدي إلى تغير واختلاف في القيم، ويؤدي الاختلاف في القيم إلى الانتقال من التجانس إلى التنوع، ومن سيادة الثقافة الواحدة إلى التعددية الثقافية، بالإضافة إلى أن المجتمع يتكون من فئات وجماعات، لها قيم قد تختلف بينها وبين الفئات والجماعات الأخرى نتيجة تغير أحد مكونات الثقافة المادية أو المعنوية، وما ينطبق على الفئات والجماعات في المجتمع ينطبق على أفراد الفئة أو الطبقة أو الجماعة ذاتها.

ومن الفئات الاجتماعية في المجتمع فئة المعلمين وما ينطبق على الفئات الأخرى ينطبق على فئة المعلمين من اختلاف عن بقية الفئات في المجتمع، وكذلك ما ينطبق على اختلاف الأفراد داخل الفئة الواحدة ينطبق على المعلمين فيما بينهم.

وتنطلق الدراسة من تساؤل رئيسي هو: ما تأثير المتغيرات الاجتماعية في اختلاف قيم العمل

## عند المعلمين؟

ويتفرع عن هذا السؤال سؤالان فرعيان هما:

- ما قيم العمل المركزية الأكثر قوة عند المعلمين؟
- هل هناك اختلاف في قيم العمل لدى المعلمين باختلاف المتغيرات الاجتماعية؟

<sup>1</sup> أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، الطبعة الثانية، بيروت، مكتبة لبنان، 1986م، ص384.

## تأثير بعض المتغيرات الاجتماعية في اختلاف قيم العمل

### عند معلمي التعليم الأساسي والمتوسط

#### أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- 1- معرفة قيم العمل عند المعلمين وتوضيح القيم المركزية لديهم.
- 2- رصد وتحليل التغير في منظومة قيم العمل عند المعلمين والمقارنة بينهم في هذه المنظومة.
- 3- قياس درجة اختلاف قيم العمل لدى المعلمين من خلال عدد من المتغيرات الاجتماعية.

#### تعريف مفهوم القيم:

القيم في الفلسفة هو مقياس ميتافيزيقي للخير والشر والخطأ والصواب، مع أن القضايا التي أثارها الفلاسفة عن موضوع القيم كانت تحليلات مثالية، تسمو إلى القيم العليا، ولم تحظ بالتحليلات الواقعية، فالقيم أحكام مكتسبة من الظروف الاجتماعية، ومن تم فهي الحكم الذي يصدره الإنسان على شيء "ما" مهتدياً بمجموعة المبادئ والمعايير التي وضعها المجتمع الذي يعيش فيه، والذي يحدد المرغوب فيه والمرغوب عنه من السلوك.<sup>1</sup> أي: أنها تصورات ومفاهيم دينامية صريحة أو ضمنية، تميز الفرد أو الجماعة وتحدد ما هو مرغوب فيه اجتماعياً، وتؤثر في اختيار الأهداف والطرق والأساليب الخاصة بالفعل، وتتجسد مظاهرها في اتجاهات الأفراد والجماعات وأنماطهم السلوكية ومثلهم، تؤثر فيها وتتأثر بها،<sup>2</sup> واهتمام الفرد إلى غيره من الناس وميله إلى مساعدتهم ويجد في ذلك اشباعاً له، وهو ينظر إلى غيره على أنهم غايات وليسوا وسائل لغايات أخرى، ويمتاز أصحاب القيم الاجتماعية بالعطف والحنان والإيثار وخدمة الآخرين، وكذلك اهتمام الفرد وميله إلى ما هو نافع وفي سبيل هذا الهدف يتخذ من العالم المحيط به وسيلة للحصول على الثروة وزيادتها عن طريق الانتاج والتسويق واستهلاك البضائع واستثمار الأموال، ولذلك نجد الأشخاص الذين تتضح فيهم القيم الاقتصادية يمتازون بالنظرة العملية للأشياء والأشخاص تبعاً للمنفعة.<sup>3</sup>

أما التعريف الذي تتبناه هذه الدراسة فإن القيم هي الأحكام التي يصدرها الفرد والجماعة بالتفضيل أو عدم التفضيل للموضوعات أو الأشياء، وذلك في ضوء التقييم والتقدير لهذه الموضوعات أو الأشياء، وتتم هذه العملية من خلال التفاعل بين الفرد بمعارفه وخبراته من جهة وممثلي الإطار الحضاري الذي يعيش فيه، ويكتسب من خلاله

<sup>1</sup> فوزية دياب، القيم والعادات الاجتماعية، ط2، بيروت، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1980م، ص52.

<sup>2</sup> كمال التابعي، الاتجاهات العاصرة في دراسة القيم والتنمية، ط1، القاهرة، دار المعارف، 1985م، ص44.

<sup>3</sup> فوزية دياب، القيم والعادات الاجتماعية، مرجع سابق، ص74.

هذه الخبرات والمعارف من جهة أخرى.<sup>1</sup> وبناء على التعريفات السابقة يمكن أن نحدد تعريفاً إجرائياً لقيم العمل عند المعلم على النحو التالي:

- مؤشرات تدل على قيم العمل عند المعلمين تدل على المرغوب وغير المرغوب.
- مجال للحكم بالموافقة أو عدمها مع وضع عدة بدائل لكل مجال.
- تحديد وزن لكل فقرة أو مؤشر لقيم العمل لدى المعلم.

#### القيم من المنظور السوسولوجي:

مفهوم القيم في علم الاجتماع مرتبط منذ البداية بمفهوم هذا العلم، عندما كان مرتبطاً بالفلسفة، حيث كان يرى "أوجيست كومت" أن دراسة القيم من سمات التفكير الميثافيزيقي وظلت هذه الفكرة سائدة حتى بعد أن أوضح "أميل دوركايم" إمكانية دراسة القيم دراسة علمية، وبعد أن حدد العلم معالمه انبثقت منه أطر فرعية احتوت القيم، فمنها من أعتبر القيم ظاهرة اجتماعية من ظواهر المجتمع، ومنها ما عدّها محوراً من محاور النظرية السوسولوجية، كما فعل "تالكوت بارسونز" في نظريته النسق الاجتماعي، وكذلك عالم الاجتماع "راد مكمال ميكرجي"، الذي أشار بوضوح إلى أن النظرية السوسولوجية التي لا تحتوي القيم بين مكونات بنائها بالضرورة نظرية ناقصة.<sup>2</sup> ويرى بعضهم أنه يمكن تعريف القيمة على أنها الشيء المرغوب به، وموضوع الرغبة قد يكون مادياً أو علاقة اجتماعية، أو أفكاراً أو بصفة عامة أي شيء يتطلبه ويرغبه المجتمع، أي: استخدمت القيمة اسماً لتشير إلى بعض المعايير أو المقاييس التي تستمر خلال الزمن، وتمدنا بمعايير يستخدمها الناس لتتظيم وترتيب رغباتهم المتنوعة، ولهذا فإن الناس طالما يصنعون الأشياء والأفعال والأفكار طبقاً لمقاييس المسموح والمرفوض، فهذا يشير إلى أن الناس يستجيبون إلى نسق قيمي.<sup>3</sup>

ولقد اتضحت اهتمامات علم الاجتماع بالقيم في كتابات "أميل دوركايم" الذي اهتم بمشكلة القيم الأخلاقية، أي: بالجانب المعياري: للحياة الاجتماعية، وتأكيد على دور نسق القيم في تحديد السلوك الاجتماعي، حيث وضّح كيف أن المجتمع يعد ظاهرة أخلاقية اجتماعية، ومن خلال الشعور الجمعي أو نسق القيم نلاحظ وجود فكرة

<sup>1</sup> محي الدين أحمد حسين، القيم الخاصة لدى المبدعين، القاهرة، دار المعارف: 1982م، ص195.

<sup>2</sup> عبدالباسط عبدالمعطي، عرض تحليلي لمفهوم القيمة في علم الاجتماع، المجلة الاجتماعية القومية، القاهرة، العدد الأول، يناير: 1970م، ص103.

<sup>3</sup> محمد أحمد بيومي، علم اجتماع القيم، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية: 2002م، ص105.

## تأثير بعض المتغيرات الاجتماعية في اختلاف قيم العمل

### عند معلمي التعليم الأساسي والمتوسط

المعتقدات المشتركة أو القيم العاملة، وبهذا فإن مفتاح الشعور الجمعي عند دوركايم هو المعتقدات والمشاعر، التي هي عامة للجميع، ولعل مشكلة الوحدة والتضامن الاجتماعي للجماعة واضحة في كتابه تقسيم العمل، حيث قام دوركايم بدراسة التغيرات التي تحدث في المجتمع نتيجة التكنولوجيا وزيادة السكانية، وكيف يؤثر ذلك في نسق القيم والتوقعات المشتركة وطبيعة النظام الأخلاقي.

كذلك نجد "دوركايم" في تحليله للدين وعلاقته بالمجتمع أكد على دور القيم لكونها ميكانيزمات للتضامن الاجتماعي، حيث ينظر إلى القيم على أنها مقولات أساسية للإدراك، وعنده ليس هناك تفرقة أساسية بين ما هو مثالي وما هو واقعي، أو بين القيم والواقع، فالمجتمع بالنسبة له هو الواقع الذي يتسامى بأعضائه، حيث يدرك الناس الحقيقة أو المجتمع على أنه مقدس، وفي هذا التقديس يعبر عنه المجتمع بشكل رمزي، أي: أن القيم والمثل المتعلقة بالواقع الاجتماعي والأشياء المقدسة ما هي إلا رموز عن المجتمع، وهذا يعني أن نسق القيمة والتقييم الأخلاقي للنسق القيمي لا يمكن أن انفصلها عن الطبيعة الحقيقية لهذا المجتمع.

كذلك يرى أن القيم الجماعية هي قيم ملزمة للفرد، إلا أن هذا الالتزام من جانب القيم لا يكون في جميع مراحل الفرد؛ لأنه قد يتحرر منها مع التخصص في المجتمع المعقد، وهو بذلك يربط بين القيم والتغير الاجتماعي الذي يحدث في المجتمع، وهي أمور لا بد أن تتغير بفعل هذه التغيرات، حيث أصبحت الشخصية أكثر حراكية بعد أن كانت استقرارية، وظهرت الحرية الفردية وأعلنت من شأن الفرد، وحلت الروابط المهنية محل الروابط القرابية القديمة حيث يتحرر الفرد من كل سلطة تقليدية؛ فيصبح أكثر استقلالاً، ويشكل إلى حد كبير عواطفه وأفكاره الخاصة.<sup>1</sup>

إن التقسيم المتزايد للعمل في المؤسسات يزيد الاستقلالية للفرد في المجتمع، حيث يكون التضامن العضوي موجوداً حيث التخصص في العمل والارتباط في الأداء والمهارة ووجود الفروق في عالم الآراء والمعتقدات والقيم، على عكس التضامن الآلي، حيث التشابه في العمل والوعي لجميع الأفراد والاشتراك في المعتقدات والآراء والقيم.<sup>2</sup>

كذلك اهتم "ماكس فيبر" بالقيم الدينية التي شكلت أساساً للرأسمالية الحديثة، فهو يرى كيف أن القيم تتحول في الحياة اليومية إلى اتجاهات توجه الحياة طبقاً

<sup>1</sup> علي ليلة، البنائية الوظيفية في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا - المفاهيم والقضايا - ط1، القاهرة، دار المعارف: 1982م ص90.

<sup>2</sup> محمد أحمد بيومي، علم اجتماع القيم، مرجع سابق، ص74.

للمثل الدينية، ومن هذه القيم والاتجاهات تنمو الحركات الدينية كقوة ثورية وتحدث التغيير الاجتماعي.

على حين يرى "بارسونز" أن القيم تضبط الانسان من الداخل والخارج، ولكنها ليست قهرية، وإنما بطريقة اختيارية، حيث يرى أن الأنماط الثقافية بما تحده من قيم ومعايير وبما تفرضه من ضوابط على سلوك الأفراد تمثل المحددات البنائية لأنساق الفعل الاجتماعي، وفقاً لهذه المحددات لا يتحول الفعل إلى سلوك عشوائي، بل يصبح فعلاً يلتزم بمجموعة من المبادئ الثقافية يستخدمها الفرد داخله، فتصبح ضابطة لسلوكه، ولا تخضع لها خضوعاً قهرياً، بل خضوعاً طوعياً، أي: تشكل الأنماط الثقافية أساس النظام الاجتماعي العام، وبذلك فهي تعد أنماطاً داخلية وخارجية في آن واحد، فهي تدفع الفاعل من داخله وتحركه نحو التطابق مع القيم الخارجية السائدة في النسق.<sup>1</sup>

ويتضح مما تقدم أن مفهوم القيم كان من اهتمام علماء الاجتماع مثل (دور كايم وفيبر وبارسونز)، فقد بينوا أن القيم هي التي توجه الأفراد وتعمل على ضبط تصرفاتهم من الداخل والخارج، وبذلك تعد القيم إطاراً مرجعياً يحكم تصرفات الإنسان في حياته، وهي تحتل مركزاً رئيساً في تكوين شخصية الفرد، وتحدد سلوكه.

ومما لاشك فيه أن لكل ثقافة نسقها القيمي المتميز الذي يفصح عن نفسه من خلال مظاهر عديدة وينطوي هذا النسق على القيم الظاهرة والضمنية، ولا يعكس النسق القيمي لنا قيم فرد بعينه، ولكنه إطار تجميعي يضمن مجموعة القيم المتنوعة للأفراد والجماعات كعناصر ومكونات متكاملة ومكونة لنسق واحد، فالنسق القيمي هو عن نموذج منظم ومتكامل من التصورات والمفاهيم الدينامية الصريحة أو الضمنية، ويحدد ما هو مرغوب فيه اجتماعياً، ويؤثر في اختيار الأهداف والطرق والأساليب والوسائل الخاصة بالفعل في جماعة أو مجتمع وتتجسد مظاهره في اتجاهات الأفراد والجماعات، وأنماطهم السلوكية ومعتقداتهم ومعاييرهم ورموزهم الاجتماعية، ويرتبط ببقية مكونات البناء الاجتماعي يؤثر فيها ويتأثر بها، أي: أن القيمة هي التي تحدد لنا نوع السلوك المرغوب في موقف ما توجد فيه عدة بدائل سلوكية، وتنظم القيم مع بعضها في نظام قيمي، بحيث تمثل كل قيمة في هذا النظام عنصراً من عناصره.<sup>2</sup>

وتظهر أهمية نسق القيم الاجتماعية من كونها معياراً عن الواقع الاجتماعي والاقتصادي السائد في المجتمع، ولذلك فالقيم الاجتماعية في الأساس هي تعبير عن قيم تسود بين كل

<sup>1</sup> أحمد زايد، علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، ط2، القاهرة، دار المعارف: 1984م، ص116.

<sup>2</sup> كمال التابعي، الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم والتنمية، مرجع سابق، ص44.

## تأثير بعض المتغيرات الاجتماعية في اختلاف قيم العمل

### عند معلمي التعليم الأساسي والمتوسط

أعضاء المجتمع، ومن هنا تؤثر وتتأثر ببقية الانساق والنظم التي يشتمل عليها البناء الاجتماعي.

وعادة ما تؤدي المواقف الاجتماعية التي يواجهها الأفراد في حياتهم اليومية إلى استشارة عدد من القيم داخل نسق القيمة، ومن ثم قد يؤدي ذلك إلى صراع بين أكثر من نمط سلوكي، ولهذا فإن إحدى وظائف نسق القيمة الأساسية هي الإسهام في خفض حدة الصراع والتوتر، والمعاونة على اتخاذ القرار على أساس الاختيار بين البدائل، حينئذ يمثل نسق القيمة مخططاً عاماً أو مجموعة من المبادئ والقواعد أو هو بنيان عقلي أكثر شمولاً.<sup>1</sup>

إن التباين يجب أن يعالج البدائل الأخرى المطروحة في النسق الاجتماعي، وذلك حتى لا تتسع دائرته، ويعمل على اهتزاز النسق الاجتماعي أو تغييره، ويشير مصطلح التباين القيمي بأنه تعدد عناصر ثقافة المجتمع واختلافها بين أفرادها، نتيجة لما يحدث من تغير اجتماعي سريع لا يطوع كل جماعات المجتمع، وهذا يحدث في المجتمعات المعقدة، فكلما تعقد المجتمع قل احتمالات تجانس ثقافته، وعلى العكس من ذلك نجد المجتمعات البسيطة غالباً ما تحقق تكاملاً ثقافياً، وبذلك تكون أقل عرضة للاختلال والتباين.<sup>2</sup>

ويؤدي وجود فئات مختلفة في مجتمع سريع التغير إلى اختلاف في القيم ووجهات النظر، حيث يتطلب المجتمع السريع قيماً جديدة، على حين نجد المجتمع الذي لا يزال يحتفظ بقيم وعاداته وتقاليده يطالب بالمحافظة على النسق القيمي، ويؤدي ببعض أفرادها وفئاته المندفعة نحو التغير إلى هجر القيم التقليدية، وتبني القيم الجديدة التي يتطلبها التغير، وهذا يؤدي فيما بعد إلى بروز فجوة بين مكونات المجتمع، ووجود اختلافات وتباين في القيم، يعني الانتقال من التجانس إلى المتنوع ومن المتشابه إلى المختلف، أو العملية التي يصبح بواسطتها شيء ما مغايراً لحالته السابقة أو لشيء آخر مرتبط به.<sup>3</sup>

فروض الدراسة يمكن صياغة الفرضية الرئيسية الآتية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لقيم العمل عند المعلمين تبعاً للمتغيرات الاجتماعية.

وبناء على الفرضية السابقة يمكن صياغة فرضيات فرعية هي:

<sup>1</sup> علي عبدالرزاق جليبي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، بيروت، دار النهضة العربية: 1984م، ص139.

<sup>2</sup> بت هس وآخرون، علم الاجتماع، ترجمة: محمد مصطفى، السعودية، دار المريخ: 1989م، ص121.

<sup>3</sup> أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص109.

- 1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في قيم العمل عند المعلمين تبعاً لنوع (جنس) المعلم.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في قيم العمل عند المعلمين تبعاً لمكان إقامة المعلم.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في قيم العمل عند المعلمين تبعاً لعمر المعلم.
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في قيم العمل عند المعلمين تبعاً للحالة الزوجية للمعلم.
- 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في قيم العمل عند المعلمين تبعاً لعدد سنوات العمل للمعلم.
- 6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في قيم العمل عند المعلمين تبعاً لمستوى دخل المعلم.

#### الإجراءات المنهجية للدراسة:

#### نوع الدراسة

استخدمت الدراسة الحالية المسح الاجتماعي عن طريق العينة ، يمكن بواسطته التعرف على الاختلاف في قيم العمل عند المعلمين من خلال عدد من المتغيرات الاجتماعية.

#### المتغيرات الأساسية في الدراسة:

تحدد المتغيرات الرئيسية في الدراسة الحالية بالآتي:

أ- المتغيرات المستقلة المتمثلة في البيانات الخاصة بالمعلم وهي: "العمر، النوع، عدد سنوات العمل، الحالة الزوجية، مكان الإقامة (ريف- حضر)، مستوى الدخل".

ب- المتغيرات التابعة:

قيم العمل: يوجد لهذا المتغير خمسون فقرة.

#### وسيلة جمع البيانات

اعتمد الباحث على الاستبيان وسيلة لجمع البيانات حيث يعد الاستبيان أداة لجمع المعلومات في البحوث الاجتماعية وخاصة عندما يتصف مجتمع البحث بدرجة عالية من التعليم.

#### استمارة الاستبيان:

صمم الباحث الاستمارة، بحيث اعتمد في صياغة الأسئلة اليسر والسهولة ، قد احتوت الاستمارة على (56) سؤالاً.



## تأثير بعض المتغيرات الاجتماعية في اختلاف قيم العمل

### عند معلمي التعليم الأساسي والمتوسط

وقسمت استمارة الاستبيان إلى الأقسام التالية:

- 1- مقدمة الاستمارة وتتضمن بيانات عن الدراسة.
- 2- بيانات عامة وشخصية تتعلق بالمعلم مثل: "النوع (ذكر- أنثى)، والعمر، والحالة الزوجية، عدد سنوات العمل، ومكان الإقامة، ومستوى الدخل".
- 3- فقرات تتعلق بقيم العمل لمعرفة اختلاف هذه القيم عند المعلمين وعدد هذه الفقرات (خمسون) فقرة.

وبعد صياغة الاستمارة في صورتها النهائية، قام الباحث بإجراء الاختبار القبلي على عينة صغيرة من المعلمين، وذلك بطريقة إعادة الاختبار، حيث قام بتطبيق الاستمارة مرتين بفارق (11) يوماً على العينة نفسها، ثم بعد ذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات التي تم الحصول عليها من التطبيقين، وكانت النتيجة أن معامل الارتباط يساوي (0.84).  
**مجالات الدراسة** تتضمن الدراسة ثلاثة مجالات هي:

- 1- **المجال المكاني:** يقصد به النطاق المكاني لإجراء الدراسة، حيث تقع وحدات الاهتمام ضمن الحدود الإدارية لمدينة زليتن التي تقع على البحر المتوسط بطول خمسين كيلو متر خط طول: 14/34 شرقاً، ودائرة عرض: 32/28 شمالاً، وترتفع عن سطح البحر 18 متراً، وتقع على بعد 158 كيلومتراً إلى الشرق من مدينة طرابلس- ليبيا.<sup>1</sup>
- 2- **المجال البشري:** يعني به جمهور البحث الذي تشمله الدراسة، حيث يقتصر المجال البشري للدراسة على المعلمين بمرحلة التعليم الأساسي والمتوسط بمدينة زليتن.
- 3- **المجال الزمني:** حدد العام الدراسي: 2013- 2014م مجالاً زمنياً للدراسة الميدانية، وهي المدة التي تم فيها جمع البيانات من مجتمع الدراسة.

### اختيار العينة إطار العينة:

إطار المعاينة في هذه الدراسة هو مجموع المعلمين في مدينة زليتن موزعين على ثلاثة فروع هي: الفرع الشرقي، والفرع الغربي، ومركز المدينة.

### تحديد حجم العينة:

لتحديد حجم العينة المناسب يقرر الباحث مستوى الدلالة، وقد افترض مدة الثقة (0.15)، أما مستوى الدلالة فهو: (95%) وقيمتها الجدولية (1.96)، أما المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: فقد تم تحديده من خلال متغير عدد سنوات العمل لعينة الدراسة

<sup>1</sup> الطاهر أحمد الزاوي، معجم البلدان الليبية، طرابلس، دار الاتحاد العربي للطباعة: 1968م، ص170.

الاستطلاعية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لعدد سنوات العمل: (9.8) سنوات، أما الانحراف المعياري: فيساوي: (5.9)، والخطأ المعياري: (0.94). وبناء عليه تم اختيار عينة حجمها: (150) معلماً بطريقة عشوائية حيث اختار الباحث (50) معلم من مركز مدينة زليتن، (50) معلم من الفرع الشرقي، و(50) معلماً من الفرع الغربي للمدينة، وتسمى هذه الطريقة بالعينة الحصية غير النسبية.

#### عرض وتحليل البيانات:

#### أولاً: الأهمية النسبية لفقرات قيم العمل عند المعلمين:

من خلال استخدام الوسط المرجح والوزن المئوي: لفقرات قيم العمل التي توضح الفقرات ذات الأهمية العالية أو الأكثر قوة لدى المعلمين نحو قيم العمل، وكذلك الفقرات التي ليس لها أهمية أو قبول أقل لدى المعلمين فقد جاءت مرتبة ترتيباً تنازلياً على النحو التالي:

1. على المعلم أن يقوم بعمله بجد وإخلاص ولا يخشى في الله لومة لائم، بوزن مئوي 91%:

2. يجب على المعلم في العمل أن يلتزم بجميع القوانين واللوائح المنظمة ولو كانت ضد مصلحته، بوزن مئوي: 91%.

3. يجب على المعلم بذل أقصى طاقة لإنجاز العمل على الوجه المطلوب، بوزن مئوي: 88%.

4. على المعلم تركيز جهده على العمل وعدم إضاعة الوقت مع الآخرين بالحديث معهم، بوزن مئوي: 87%.

5. يجب على المعلم في العمل أن ينبه رئيسه في العمل على أي أخطاء أو إهمال أو مخالفات أو خروقات قانونية، بوزن مئوي: 87%.

6. لا يجب على المعلم في العمل أن يحول مشاكل العمل إلى مشاكل شخصية وعائلية، بوزن مئوي: 87%.

7. عندما يتحصل المعلم على عمل يرضى عنه فإنه لا يترك عمله، حتى ولو حصل على آخر بعائد أكبر، بوزن مئوي: 86%.

8. يجب على المعلم أن يظهر الاحترام والتوقير لرئيسه في العمل، بوزن مئوي: 86%.

9. يجب المحافظة على الوقت والتوقيت الدقيق في العمل، بوزن مئوي: 85%.

10. ينبغي للمعلم أن يسعى لتحسين وضعه في العمل، بوزن مئوي: 85%.

11. العمل الحكومي يعطي المعلم أماناً وضماناً أكبر من القطاع الخاص في المستقبل، بوزن مئوي: 84%.

## تأثير بعض المتغيرات الاجتماعية في اختلاف قيم العمل

### عند معلمي التعليم الأساسي والمتوسط

12. على المعلم في العمل أن ينبه زملائه على أي تقصير أو مخالفات أو تجاوزات في العمل،  
بوزن مئوي :84٪.
13. يشترط في الحصول على العمل الجيد التعليم الجيد، بوزن مئوي :84٪.
14. أفضل العمل الذي يحتاج إلى جهد ومهارة وتفكير وابداع بوزن مئوي :83٪.
15. يجب على المعلم في العمل ألا يبوح بأسرار عمله، حتى وإن كانت في مصلحة أقاربه  
وأسرته، بوزن مئوي :82٪.
16. عمل المرأة ضروري وفعال بالنسبة لبعض المجالات في المجتمع، بوزن مئوي :82٪.
17. على المعلم في العمل أن يقوم بما يطلبه منه رئيسه حتى وإن كان مخالفاً للقوانين  
واللوائح بوزن مئوي :81٪.
18. عمل المرأة خارج المنزل من أجل العائد المادي فقط بوزن مئوي :81٪.
19. يجب على المعلم أن يحرص على ممتلكات العمل مثل ممتلكات بيته، بوزن مئوي :80٪.
20. ليس من الضروري ان يتحصل أصحاب الشهادات العالية على عمل جيد في المجتمع،  
بوزن مئوي :80٪.
21. العمل الإداري الحكومي عمل روتيني، ويبحث على الملل، بوزن مئوي :79٪.
22. عندما يبحث المعلم عن عمل يجب أن يضع العائد المالي في مقدمة الاعتبارات للعمل،  
بوزن مئوي :78٪.
23. على المعلم أن يلتزم بحضور الاجتماعات التي تعقد في مكان العمل، بوزن  
مئوي :78٪.
24. أفضل العمل الذي يحتاج قدر قليل من الطاقة والجهد خلال ساعات العمل، بوزن  
مئوي :77٪.
25. المعلم الذي لا يتقن عمله يجب أن يشعر بالخجل لما يفعله، بوزن مئوي :76٪.
26. أعتقد أن الحصول على العمل هو مسألة حظ في الحياة، بوزن مئوي :76٪.
27. على المعلم أن يبحث عن العمل الذي يحقق له أعلى المناصب، بوزن مئوي :75٪.
28. ينبغي للمعلم في العمل أن يكسب صداقة الأشخاص الذين يساعدونه في بلوغ  
أهدافه، بوزن مئوي :74٪.
29. لا فرق عندي في العمل بين الأصدقاء وغير الأصدقاء، بوزن مئوي :74٪.
30. المعلم يقوم بالجهد في العمل على حسب ما يتقاضاه من مقدار المقابل المادي، بوزن  
مئوي :72٪.
31. يجب الفصل بين الجنسين (الرجال والنساء) في مجال العمل، بوزن مئوي :72٪.

32. الرجل أكثر كفاية وقدرة في العمل من المرأة، بوزن مئوي: 69%.
33. لا مانع من الخروج من العمل لقضاء أشياء شخصية، بوزن مئوي: 67%.
34. على المعلم أن يقوم بعمله وفق العرف والعادات المتعارف عليها في المجتمع، بوزن مئوي: 67%.
35. المعلم يبحث عن العمل الإضافي لمجرد العائد المادي فقط، بوزن مئوي: 67%.
36. العمل ذو المكانة الاجتماعية العالية في المجتمع هو الأكثر دخلا، بوزن مئوي: 65%.
37. الرجل يستطيع اتخاذ القرارات في العمل أكثر من المرأة، بوزن مئوي: 65%.
38. إن الذي يبحث عن العمل هو الذي يحتاج للعائد المادي، بوزن مئوي: 65%.
39. العمل الحكومي يعطي المعلم مكانة اجتماعية أعلى من مكانة العمل في القطاع الخاص، بوزن مئوي: 64%.
40. أهم شرط للحصول على العمل هي الوساطة والمحسوبية، بوزن مئوي: 64%.
41. العمل في المؤسسات الحكومية أفضل من العمل في القطاع الخاص، بوزن مئوي: 62%.
42. المعلم كثير التغيب عن العمل هو الذي يفكر بترك عمله الحالي، بوزن مئوي: 62%.
43. العمل الحكومي يساعد المعلم على كسب مزيد من الأصدقاء، بوزن مئوي: 61%.
44. لا مانع من الغياب عن العمل لمجرد عدم الرغبة في العمل بوزن مئوي: 61%.
45. العمل في القطاع الخاص أفضل مردود مادي من العمل الحكومي بوزن مئوي: 60%.
46. لا مانع من استقبال الأقارب والأصدقاء في أوقات العمل، بوزن مئوي: 58%.
47. على المعلم ان يمارس عملا دون النظر إلى مكانة العمل في المجتمع، بوزن مئوي: 57%.
48. يعد عمل المرأة خارج البيت غير ذي جدوى بالنسبة للمجتمع، بوزن مئوي: 56%.
49. لا مانع من تقديم التسهيلات في العمل للأقارب دون الالتزام بالقانون واللوائح، بوزن مئوي: 53%.
50. يفضل المعلم العمل في مؤسسات فيها ترفقيات وعلاوات ومردود مادي أكثر ولو كانت طبيعة العمل خطيرة، بوزن مئوي: 50%.

## تأثير بعض المتغيرات الاجتماعية في اختلاف قيم العمل

عند معلمي التعليم الأساسي والمتوسط

ثانياً: اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى: (0.05) في قيم العمل عند المعلمين تبعاً لنوع (الجنس) المعلم.

جدول (1) يوضح نتائج اختبار (T:test) بين متوسطي درجات الذكور والإناث للمعلمين

على درجات قيم العمل

النوع	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
ذكر	54	190.0741	23.32450	148	2.261	0.025
أنثى	96	183.5938	11.78722			

يظهر من الجدول رقم (1) أن متوسط درجات المعلمين: (190.0741)، بانحراف معياري: (23.32)، في حين بلغ متوسط درجات المعلمات: (183.5938)، بانحراف معياري: (11.78)، ولغرض معرفة دلالة الفروق بين هذين المتوسطين باستخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين اتضح أن هناك فروقاً دالة إحصائية عند مستوى الدلالة: (0.05)، حيث كانت قيمة (T) المحسوبة: (2.261)، وبدرجة حرية: (148). وتدلل هذه النتيجة على أن قيم العمل تختلف باختلاف النوع (الجنس) بالنسبة للمعلم.

ولغرض معرفة قوة الارتباط بين المتغيرين استخدم الباحث معامل الارتباط الثنائي المتسلسل، فكانت قيمته: (0.18). وهذا يعني أن متغير النوع يفسر حوالي: (3.3٪) من التباين في قيم العمل لدى المعلمين.

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى: (0.05) في قيم العمل عند المعلمين تبعاً لمكان إقامة المعلم.

جدول (2) يوضح نتائج اختبار (T:test)

بين متوسطي درجات الريف والحضر للمعلمين على درجات قيم العمل

مكان الإقامة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
الريف	74	181.8378	15.44768	148	-2.967-	0.004
الحضر	76	189.9079	17.74725			

يظهر من الجدول رقم (2) أن متوسط درجات المعلمين الذين يسكنون الريف (181.8378)، بانحراف معياري: (15.44)، في حين بلغ متوسط درجات المعلمين الذين يسكنون الحضر: (189.9079)، بانحراف معياري: (17.74)، ولغرض معرفة دلالة

الفروق بين هذين المتوسطين باستخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين اتضح أن هناك فروقاً دالة إحصائياً عند مستوى دلالة: (0.05)، حيث كانت قيمة (T) المحسوبة: (-2.967 -)، وبدرجة حرية: (148)، وتدلل هذه النتيجة على أن قيم العمل عند المعلمين تختلف باختلاف مكان إقامة المعلم.

ولفرض معرفة قوة الارتباط بين المتغيرين استخدم الباحث معامل الارتباط الثنائي المتسلسل فكانت قيمته: (0.24)، وهذا يعني أن متغير الإقامة يفسر حوالي: (5.7%) من الاختلاف في قيم العمل لدى المعلمين.

**الفرضية الثالثة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى: (0.05) في قيم العمل عند المعلمين تبعاً لعمر المعلم.

جدول (3) يبين الوصف الإحصائي لمتغير العمر وقيم العمل

فئات العمر	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري :
18 - 24	20	176.2500	20.45502
25 - 34	74	185.0135	14.89828
35 - 44	43	189.6977	13.38004
45 فأكثر	13	193.5385	26.63524
المجموع	150	185.9267	17.08333

جدول (4) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي في درجات استجابات أفراد العينة لدرجات

قيم العمل حسب متغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3299.156	3	1099.719	3.995	0.009
داخل المجموعات	40185.037	146	275.240		
المجموع الكلي	43484.193	149			

يتبين من الجدول رقم (4) أن الفروق بين متوسطات فئات العمر للمعلمين بالنسبة لقيم العمل دالة إحصائياً عند مستوى دلالة: (0.05)، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة: (3.995)، وبدرجتي حرية: (3، 146)، وتدلل هذه النتيجة على أن قيم العمل عند المعلمين تختلف باختلاف الفئات العمرية للمعلمين. ولمعرفة قوة الارتباط بين المتغيرين قام الباحث باستخدام معامل ارتباط ابيلسون (E) فكانت قيمة المقياس: (0.24)، وهذا يعني أن متغير العمر يفسر: (6%) من التباين في قيم العمل لدى المعلمين.

تأثير بعض المتغيرات الاجتماعية في اختلاف قيم العمل

عند معلمي التعليم الأساسي والمتوسط

جدول (5) يبين مصدر الفروقات بين متوسطات فئات العمر في قيم العمل باستخدام

مقياس شيفيه

مستوى الدلالة	قيمة شيفيه	المتوسط الحسابي	فئات العمر	الفئة	المتوسط الحسابي	فئات العمر	الفئة
0.227	8.76351	185.0135	34 - 25	2	176.2500	24 - 18	1
0.033	-13.44767*	189.6977	44 - 35	3	176.2500	24 - 18	1
0.039	-17.28846*	193.5385	45 فأكثر	4	176.2500	24 - 18	1
0.540	-4.68416-	189.6977	44 - 35	3	185.0135	34 - 25	2
0.407	-8.52495-	193.5385	45 فأكثر	4	185.0135	34 - 25	2
0.911	--3.84079-	193.5385	45 فأكثر	4	189.6977	44 - 35	3

تشير بيانات الجدول (5) إلى المقارنة بين الفروق بين المتوسطات الحسابية لفئات مستوى العمر على قيم العمل أن مصدر الفرق الأساسي بين هذه الفئات بالدرجة الأولى من تفوق الفئة الرابعة على الفئة الأولى إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى (0.05) حيث بلغت قيمة شيفيه: (17.288).

كذلك تفوق الفئة الثالثة على الفئة الأولى، إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى: (0.05)، حيث بلغت قيمة شيفيه: (13.447)، ومن خلال المقارنات نستنتج أنه كلما زاد العمر زادت درجة قيم العمل عند المعلم.

الفرضية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى: (0.05) في قيم العمل عند المعلمين تبعاً للحالة الزوجية للمعلم.

جدول (6)

يبين الوصف الإحصائي لمتغير الحالة الزوجية قيم العمل

الانحراف المعياري :	المتوسط الحسابي	التكرارات	الحالة الزوجية
21.16880	177.2414	29	أعزب
14.99602	187.7807	114	متزوج
20.01666	180.0000	4	مطلق
10.69268	207.3333	3	أرمل
17.08333	185.9267	150	المجموع

جدول (7) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي في درجات استجابات أفراد العينة لقيم

العمل حسب متغير الحالة الزوجية

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.002	5.059	1364.900	3	4094.699	بين المجموعات
		269.791	146	39389.495	داخل المجموعات
			149	43484.193	المجموع الكلي

يتبين من الجدول رقم (7) أن الفروق بين متوسطات متغير الحالة الزوجية ومتغير قيم العمل دالة إحصائياً عند مستوى دلالة: (0.05)، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة: (5.059)، وبدرجاتي حرية: (3، 146)، وتدل هذه النتيجة على أن قيم العمل تختلف باختلاف الحالة الزوجية للمعلم.

ولمعرفة قوة الارتباط بين المتغيرين قام الباحث باستخدام معامل ارتباط ايبلسون (E) فكانت قيمة المقياس (0.29)، وهذا يعني أن متغير الحالة الزوجية يفسر: (8.1%) من التباين في قيم العمل لدى المعلمين.

جدول (8) يبين مصدر الفروقات بين متوسطات فئات الحالة الزوجية على قيم العمل

باستخدام مقياس شيفيه

مستوى الدلالة	قيمة شيفيه	المتوسط الحسابي	فئات العمر	الفئة	المتوسط الحسابي	فئات العمر	الفئة
0.026	-10.53932*	187.7807	متزوج	2	177.2414	أعزب	1
0.992	-2.75862-	180.0000	مطلق	3	177.2414	أعزب	1
0.031	-30.09195*	207.3333	أرمل	4	177.2414	أعزب	1
0.833	7.78070	180.0000	مطلق	3	187.7807	متزوج	2
0.251	-19.55263	207.3333	أرمل	4	187.7807	متزوج	2
0.196	-27.33333-	207.3333	أرمل	4	180.0000	مطلق	3

تشير بيانات الجدول (8) إلى المقارنة بين المتوسطات الحسابية لفئات الحالة الزوجية على قيم العمل أن مصدر الفرق الأساسي بين هذه الفئات بالدرجة الأولى من تفوق الفئة الرابعة على الفئة الأولى، إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى: (0.05)، حيث بلغت قيمة شيفيه: (30.091)، كذلك تفوق الفئة الثانية على الفئة الأولى



## تأثير بعض المتغيرات الاجتماعية في اختلاف قيم العمل

عند معلمي التعليم الأساسي والمتوسط

إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى: (0.05)، حيث بلغت قيمة شيفيه: (10.539).

يتضح من خلال المقارنات أنه كلما كان المعلم متزوجاً زادت درجة قيم العمل لدى المعلم.

الفرضية الخامسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في قيم العمل عند المعلمين تبعاً لعدد سنوات العمل للمعلم.

جدول (9) يبين الوصف الإحصائي لمتغير عدد سنوات العمل وقيم العمل

عدد سنوات العمل	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري :
أقل من 5 سنوات	19	182.9474	24.52997
5 - 9	58	181.6897	15.62747
10 - 14	59	190.8644	12.63610
15 سنة فأكثر	14	186.7143	22.89585
المجموع	150	185.9267	17.08333

جدول (10)

يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي في درجات استجابات أفراد العينة لقيم العمل حسب

متغير عدد سنوات العمل

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2657.060	3	885.687	3.167	0.026
داخل المجموعات	40827.134	146	279.638		
المجموع الكلي	43484.193	149			

يتبين من الجدول رقم (10) أن الفروق بين متوسطات فئات متغير عدد سنوات العمل ومتغير قيم العمل دالة إحصائياً عند مستوى دلالة: (0.05)، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة: (3.167)، وبدرجتي حرية (3، 146)، وتدلل هذه النتيجة على أن قيم العمل تختلف باختلاف عدد سنوات العمل بالنسبة للمعلم.

ولمعرفة قوة الارتباط بين المتغيرين قام الباحث باستخدام معامل ارتباط ايبلسون (E) فكانت قيمة المقياس (0.2)، وهذا يعني: أن متغير عدد سنوات العمل يفسر: (4٪) من التباين في قيم العمل لدى المعلمين.

جدول (11) يبين مصدر الفروقات بين متوسطات فئات عدد سنوات العمل على قيم العمل

باستخدام مقياس شيفيه

مستوى الدلالة	قيمة شيفيه	المتوسط الحسابي	فئات العمر	الفئة	المتوسط الحسابي	فئات العمر	الفئة
0.994	1.25771	181.6897	9 - 5	2	182.9474	أقل من 5 سنوات	1
0.362	-7.91704-	190.8644	14 - 10	3	182.9474	أقل من 5 سنوات	1
0.938	-3.76692-	186.7143	15 سنة فأكثر	4	182.9474	أقل من 5 سنوات	1
0.035	-9.17475-*	190.8644	14 - 10	3	181.6897	5 - 9	2
0.797	-5.02463-	186.7143	15 سنة فأكثر	4	181.6897	5 - 9	2
0.874	4.15012	186.7143	15 سنة فأكثر	4	190.8644	14 - 10	3

تشير بيانات الجدول (11) إلى المقارنة بين المتوسطات الحسابية لفئات عدد سنوات العمل في قيم العمل أن مصدر الفرق الأساسي بين هذه الفئات من تفوق الفئة الثالثة على الفئة الثانية إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى: (0.05)، حيث بلغت قيمة شيفيه: (9.174).

يتضح من خلال المقارنة أنه كلما كان زاد عدد سنوات العمل زادت قيم العمل عند المعلم. الفرضية السادسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى: (0.05) في قيم العمل عند المعلمين تبعاً لمستوى الدخل للمعلم.

جدول (12) يبين الوصف الإحصائي لمتغير مستوى الدخل وقيم العمل

مستوى الدخل	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري :
أقل من المتوسط	27	177.8889	29.42570
متوسط	88	188.7273	10.73904
عال	30	188.1333	12.36439
عال جداً	5	166.8000	22.88449
المجموع	150	185.9267	17.08333

تأثير بعض المتغيرات الاجتماعية في اختلاف قيم العمل

عند معلمي التعليم الأساسي والمتوسط

جدول (13) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي في درجات استجابات أفراد العينة لقيم

العمل حسب مستوى الدخل

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	4409.805	3	1469.935	5.492	0.001
داخل المجموعات	39074.388	146	267.633		
المجموع الكلي	43484.193	149			

يتبين من الجدول رقم (13) أن الفروق بين متوسطات فئات مستوى الدخل ومتغير قيم العمل دالة إحصائياً عند مستوى دلالة: (0.05)، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة: (5.49)، وبدرجاتي حرية (3، 146)، وتدل هذه النتيجة على أن قيم العمل عند المعلم تختلف باختلاف مستوى دخل المعلم.

ولمعرفة قوة الارتباط بين المتغيرين قام الباحث باستخدام معامل ارتباط ايبلسون (E) فكانت قيمة المقياس: (0.3)، وهذا يعني أن متغير مستوى الدخل يفسر: (9%) من التباين في قيم العمل لدى المعلمين.

جدول (14) يبين مصدر الفروقات بين متوسطات فئات الدخل العمل على قيم العمل

باستخدام مقياس شيفيه

الفئة	فئات العمر	المتوسط الحسابي	الفئة	فئات العمر	المتوسط الحسابي	قيمة شيفيه	مستوى الدلالة
1	أقل من المتوسط	177.8889	2	متوسط	188.7273	-10.83838*	0.032
1	أقل من المتوسط	177.8889	3	عالٍ	188.1333	-10.24444-	0.139
1	أقل من المتوسط	177.8889	4	عالٍ جداً	166.8000	11.08889	0.587
2	متوسط	188.7273	3	عالٍ	188.1333	0.59394	0.999
2	متوسط	188.7273	4	عالٍ جداً	166.8000	21.92727*	0.040
3	عالٍ	188.1333	4	عالٍ جداً	166.8000	21.33333	0.068

تشير بيانات الجدول (14) إلى المقارنة بين المتوسطات الحسابية لفئات مستوى الدخل في قيم العمل أن مصدر الفرق الأساسي بين هذه الفئات بالدرجة الأولى هو تفوق الفئة الثانية على الفئة الرابعة، إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى: (0.05)، حيث بلغت قيمة

شيفيه (21.927). كذلك تفوق الفئة الثانية على الفئة الأولى، إذ كان الفرق بين متوسطي هاتين الفئتين دالاً إحصائياً عند مستوى: (0.05)، حيث بلغت قيمة شيفيه: (10.8383).

#### النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. يوجد اختلاف في قيم العمل لدى المعلمين باختلاف جنس(النوع) المعلم.
2. يوجد اختلاف في قيم العمل لدى المعلمين باختلاف مكان إقامة المعلم.
3. يوجد اختلاف في قيم العمل لدى المعلمين باختلاف عمر المعلم وسنه.
4. يوجد اختلاف في قيم العمل لدى المعلمين باختلاف الحالة الزوجية للمعلم.
5. يوجد اختلاف في قيم العمل لدى المعلمين باختلاف عدد سنوات العمل للمعلم.
6. يوجد اختلاف في قيم العمل لدى المعلمين باختلاف دخل المعلم.

#### التوصيات والمقترحات

على ضوء هذه الدراسة فإن الباحث يوصي بما يلي:

- 1- الاهتمام بمعلمي التعليم الأساسي والمتوسط مادياً ومعنوياً والربط بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.
- 2- إقامة الندوات والبرامج التشجيعية للمعلمين من أجل خلق حافز المنافسة والابداع والابتكار.
- 3- عمل دورات تدريبية مستمرة للمعلمين من أجل تطوير وتنمية قدراتهم ومهاراتهم، والاطلاع على ما توصل إليه العلم والبحث العلمي في جميع المجالات.
- 4- إجراء دراسات على المؤسسات التعليمية من جميع النواحي، ومحاولة بيان ما تعانيه من مشاكل وعقبات تعترض قيامها بالمهام المنوطة بها.

#### المراجع:

1. أحمد زايد، علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، القاهرة: دار المعارف: 1984م.
2. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت: مكتبة لبنان: 1986م.
3. بت هس وآخرون، علم الاجتماع، ترجمة: محمد مصطفى، السعودية: دار المريخ: 1989م.
4. دافيد ماكلياند، مجتمع الانجاز، ترجمة: عبدالهادي الجوهري، محمد سعيد فرج، الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث: 1989م.

## تأثير بعض المتغيرات الاجتماعية في اختلاف قيم العمل

### عند معلمي التعليم الأساسي والمتوسط

5. عبد الباسط عبد المعطي، عرض تحليلي لمفهوم القيمة في علم الاجتماع، المجلة الاجتماعية القومية، القاهرة، العدد الأول، يناير: 1970م.
6. علي عبدالرزاق جليبي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، بيروت: دار النهضة العربية: 1984م.
7. علي ليلة، البنائية الوظيفية في علم الاجتماع والانثروبولوجيا- المفاهيم والقضايا- القاهرة: دار المعارف: 1982م.
8. غريب سيد أحمد، علم الاجتماع الريفي، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية: 1983م.
9. فوزية دياب، القيم والعادات الاجتماعية، بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر: 1980م.
10. كمال التابعي، الاتجاهات العاصرة في دراسة القيم والتنمية، ط1، القاهرة: دار المعارف: 1985م.
11. محمد أحمد بيومي، علم اجتماع القيم، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية: 2002م.
12. محي الدين أحمد حسين، القيم الخاصة لدى المبدعين، القاهرة: دار المعارف: 1982م.