



صراع القيم العمودية والقيم الأفقية وعلاقتها ببعض المتغيرات الاجتماعية والثقافية: دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت

د. مها ناجي غنام*

د. محمد منيف العجمي**

ملخص

الأهداف: الهدف الرئيس في هذه الدراسة هو تعرف الصراع القائم بين القيم العمودية والقيم الأفقية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية. **المنهج:** اتبعت الدراسة المنهج التحليلي، واستخدمت أدوات بحث قياسية، يمكن الوثوق بها وبإجراءاتها الإحصائية. ومن أهم هذه الأدوات (الاستبانة). طبقت الدراسة على عينة غير عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في جميع الأقسام العلمية بالكلية، شملت 113 مبحوثاً من الجنسين، وقد صمم الباحثان مقياساً خاصاً لقياس درجة صراع القيم العمودية والأفقية ضمن ثلاثة محاور حددتها الدراسة، واشتمل المقياس على بعض المتغيرات الاجتماعية والثقافية، وتم التأكد من إجراءات الصدق والثبات للأداة، وأدخلت البيانات في البرنامج الإحصائي SPSS.

النتائج: كشفت نتائج الدراسة عن ارتفاع درجة القيم الأفقية مقابل القيم العمودية في المحاور الثلاثة لمقياس الدراسة لصالح محور القيم وزملاء العمل، يليه في الدرجة محور الطلبة. كما بينت نتائج الدراسة وجود فروق

* باحث رئيسي.

** باحث مشارك.

- تم تسليم البحث في 2019/4/11، عُمل في 2019/7/16، أُجيز للنشر في 2019/9/16.
Doi: <https://www.doi.org/10.34120/0382-047-180-010>

ذات دلالة إحصائية بحسب متغيري العمر والدرجة العلمية فقط، وبينت وجود علاقة دالة إحصائياً بين محاور الدراسة الثلاثة.

الخاتمة: بينت الدراسة وجود علاقات متقاطعة إيجابية بين جميع قيم المحاور الثلاثة، وأوصت بإجراء المزيد من الدراسات حول موضوع القيم العمودية والأفقية في كل من مؤسسات التعليم العالي ومدارس التعليم العام، وتسلط الضوء على المتغيرات الاجتماعية والثقافية التي لم تتناولها هذه الدراسة.

الكلمات المفتاحية: صراع القيم، القيم العمودية، القيم الأفقية.

المقدمة

لم يكن مؤتمر جده الشعبي الذي عقده الكويتيون في أثناء فترة الغزو العراقي على الكويت، مجرد التفاف حول الشرعية الكويتية وتأكيد لولائهم لها، وإنما كان تأكيداً لنهج الديمقراطية الذي انتهجه أهل الكويت وحكامها منذ مطلع الستينيات من القرن الماضي، ولأخذ الموثيق من قمة الهرم على ضرورة المشاركة الشعبية في صنع القرار، وجميع الحقوق والممارسات الديمقراطية (القيم الأفقية) التي غابت عن مسرح الحياة السياسية والاجتماعية في الكويت قبل كارثة الغزو العراقي بأعوام معدودة، عندما حُل مجلس الأمة حلاً غير دستوري، وتعطل العمل بالدستور، وأجهضت التجربة الديمقراطية، وعادت البلاد إلى الوراثة عقوداً عديدة. وبعد مرحلة تحرير الكويت من الغزو العراقي وآثاره، عاد المجتمع الكويتي لممارسة حقوقه الدستورية ولم تتعطل مسيرته الديمقراطية حتى اليوم⁽¹⁾، والتزمت القيادة بمواثيقها للشعب الكويتي المتعطش للحرية والممارسة الديمقراطية. وعلى الرغم من أن هذا المناخ الديمقراطي العام هو الذي يسود أجواء الكويت، فإن هناك الكثير من أفراد المجتمع الكويتي لا يزال متمسكاً بالقيم العربية السلطوية الهرمية التي يمارسها في الأسرة وفي

(1) باستثناء فترات الحل الدستوري التي لا تتجاوز - في المرة الواحدة - 60 يوماً، وكذلك حالة واحدة أوقف فيها الأمير المجلس عن العمل لمدة 30 يوماً، بحسب ما نص عليه الدستور.

العمل وفي الشارع وفي كل علاقة إنسانية يكون طرفاً فيها؛ فكما هو ملاحظ في المجتمع الكويتي (الديموقراطي)، تسود قيم مناوئة للديموقراطية والحرية والمساواة والعدالة والتعاون وغيرها من القيم ذات البعد الأفقي التي تتراجع أمام سيطرة القيم ذات البعد العمودي السلطوي، وتدخل في صراع دائم يتضح في تباين السلوكيات واختلاف المواقف.

ويؤكد الرميحي أن رأس الحربة في التنمية هو العناية بالتعليم رأس المال البشري، وجودة التعليم مصدر لا غنى عنه لتحقيق التنمية، والتعليم الجيد يمهّد الطريق لإحداث المصالحة بين الثنائيات المتعارضة في المجتمع (2010)، ولا بد للتعليم الجيد من معلمين جيدين مدرّكين لأهمية رسالتهم ودورهم في المجتمع، ومؤمنين بقيم المجتمع، التي ارتضاها لأفراده واتخذها منهاجاً ينظم الحياة الاجتماعية بكل مفاصلها. وعندما تؤكد الكويت، في خطابها السياسي الصادر من قمة الهرم، نهجها الديموقراطي الذي آمنت به وبقدرته على الحفاظ على مكتسباتها ومكانتها بين الدول الساعية إلى التقدم والنماء، فإن من الضروري أن يكون هذا النهج هو المرجع الرئيس الذي تعمل جميع مؤسسات الدولة ضمن إطاره العام.

لقد اهتم علم الاجتماع اهتماماً بارزاً بموضوع "القيم" كظاهرة اجتماعية، وكجزء أصيل من ثقافة المجتمع، ومكون أساسي لبنائه الفوقي، ومؤثر فاعل في بنائه التحتي؛ إذ يعتمد البناء الاجتماعي لأي مجتمع على هذه القيم لضمان استقراره واستمراره ونمائه وتطوره. كما اهتم اهتماماً بالغاً بظاهرة الصراع، التي اعتبرها ظاهرة اجتماعية حتمية تصيب البناء التحتي والبناء الفوقي للمجتمع، وتطول العلاقات الاجتماعية والإنسانية عامةً، وهي صفة لصيقة بالإنسان ومن طبائع البشر، وتؤدي وظيفة اجتماعية في المجتمعات الإنسانية.

ولكل مجتمع إنساني منظومة من القيم والمعايير التي يتبناها ويصوغ منها تشريعاته وقوانينه التي تنظم سير العمل في مختلف المجالات؛ ومن ثم

تؤدي هذه القيم وظائف اجتماعية غاية في الأهمية لتحقيق أهداف المجتمع المنشودة. ولذلك تعتبر القيم رأس مال المجتمع وأساس أي إصلاح اجتماعي. وقيم العمل جزء لا يتجزأ من النسق القيمي الاجتماعي العام الذي يوجه سلوك الأفراد ويحكم مواقفهم وأفعالهم في حياتهم المهنية، وترتبط ارتباطاً وثيقاً بما يؤمنون به من قيم وأفكار واتجاهات تُسَيِّر حياتهم العامة والخاصة.

وبما أن المجتمع يتكون من فئات وشرائح مختلفة، فإن لكل فئة أو طبقة أو جماعة قيماً ومعايير مختلفة أيضاً؛ الأمر الذي يبدو واضحاً في اختلاف مواقف الأفراد وسلوكياتهم في بيئة عمل واحدة؛ حيث يتصرف كل فرد وفق قيم ومعايير جماعته أو طبقته التي ينتمي إليها حتى وإن كانت تصرفاته لا تتوافق مع قيم ومعايير المؤسسة التي يعمل فيها، ويفترض أنه يمثل لقوانينها ونظمها؛ مما يؤدي إلى وقوع أشكال من الصراع في المواقف والمصالح والأهداف.

مشكلة الدراسة

بدأت مسيرة التعليم الجامعي في الكويت منذ منتصف الستينيات من القرن العشرين؛ أي أن عمر التعليم الجامعي في الكويت قد تجاوز النصف قرن. وعلى الرغم من هذه الفترة الزمنية الطويلة المشبعة بالخبرات والإمكانات لتطوير العملية التعليمية في مرحلة التعليم العالي، فإن الوضع الراهن الذي تمر به الكويت، بالنسبة لنظامها التعليمي، مخيب لآمال أبنائها؛ من حيث تدني مستوى التعليم بشكل عام، وضعف مخرجات التعليم العالي، بشكل خاص.

ولا شك في أن قيم العمل السلبية تعوق العملية التعليمية؛ ومن ثمّ تعوق عملية التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية، على اعتبار أن تحقيق التنمية البشرية المنشودة لأي مجتمع - وبخاصة ما يتعلق منها بالمؤشر التعليمي - يعتمد كثيراً على الأشخاص الفاعلين وليس على الإمكانيات المادية أو على مدى توافر البيئة الطبيعية المناسبة للتعليم.

وبما أن المجتمع الكويتي مجتمع ديمقراطي، فإن من الطبيعي والمفترض أن تسوده القيم الأفقية؛ كالديموقراطية والحرية والتعاون وإبداء الرأي والعدالة

والمساواة وغيرها من قيم الديمقراطية، إلا إذا كانت الديمقراطية العربية لا تشترط أن يكون المجتمع مجتمعاً ديمقراطياً مثلها، وتعمل في عزلة تامة عن مجريات الحياة الاجتماعية وضوابطها.

وأساتذة الجامعات ومؤسسات التعليم العالي هم الصفوة المثقفة في المجتمع، يحملون أعلى الدرجات العلمية ويناظ بهم رفع مستوى التعليم الجامعي وتثقيف طلبة الجامعات وتعزيز القيم الاجتماعية التي يرغب المجتمع في غرسها في عقول الشباب، وإليهم تستند المؤسسة التعليمية في بناء سمعتها الأكاديمية وتحقيق مكانتها العلمية المرموقة بين الجامعات والكليات المماثلة محلياً وإقليمياً وعالمياً.

ومن ثم أيعتق أساتذة التعليم العالي - بالفعل - قيم الديمقراطية والمشاركة الحرة في صنع القرار، ومبادئ العدالة والمساواة وحقوق الجميع في إبداء الرأي، وغيرها من القيم الأفقية التي تسود المجتمع الديمقراطي؟ أم إن القيم العمودية السلطوية والهرمية والبيروقراطية الجامدة لا تزال مسيطرة على حياتنا وقابضة في عقول كثير منا أو بعضنا، وبخاصة ممن يصل إلى مواقع المسؤولية، على نحو ما نلاحظه في كثير من علاقاتنا الاجتماعية والإنسانية في محيط الأسرة بين أفراد الأسرة الصغيرة (الزوج والزوجة والوالدين والأبناء والإخوة الذكور والإناث) وفي محيط العمل (بين الرؤساء والمرؤوسين)؟

فبحسب المشاهدات المستمرة في مواقع عمل مختلفة (ومنها مؤسسات التعليم العالي)، هناك تعزيز للقيم العمودية في الترقى والوصول إلى المناصب الإشرافية، وفي التعامل مع الموظفين وزملاء العمل وغيرهم. ففي المؤسسة الأكاديمية لا يختلف الأمر عن غيرها من مؤسسات الدولة، على الرغم من أن المفترض فيها أن تكون مختلفة عن غيرها؛ كون من يعمل بها هم من مثقفي المجتمع الحاصلين على أعلى الدرجات العلمية، ويتوقع منهم تبني القيم الأفقية التي ارتضاها المجتمع منهاجاً له ولأفراده، ونبذ القيم العمودية التقليدية السائدة في الدول النامية، ونشر ثقافة جديدة، بين طلبة التعليم الجامعي، تحمل قيماً عادلة ترتكز على معايير موضوعية في العلاقات الإنسانية لتكون نبراساً لهم في حياتهم

المهنية المقبلة وفي حياتهم العامة. أما الواقع المعيش؛ فهو بعيد عن القيم المثالية المنشودة؛ ففي مجال العمل داخل مؤسسات التعليم العالي، قد يرفض الرئيس مشاركة المرؤوس في القرار، وتتم عملية المحاباة والمفاضلة لاعتبارات اجتماعية لمن لا يستحقها، وتوضع الحواجز المنيعه أمام البعض لعرقلة عملية ترقيتهم أو وصولهم إلى مناصب إشرافية، هذا إلى جانب التعالي على الطلبة وعدم المساواة بينهم وإجحاف حقوقهم، وغير ذلك من تعاملات تسيطر عليها قيم مشوهة سلطوية لا مكان فيها للعدالة والحق والحرية والتعاون.

وتتضح صورة صراع القيم العمودية والقيم الأفقية جلياً عندما تكون هناك مجموعة من أعضاء هيئة التدريس مؤمنين بأهمية القيم الأفقية الإيجابية ويمارسونها فعلاً، ولكنهم يصطدمون بزملاء عمل وبيئته عمل تتبنى القيم العمودية السلبية وتحارب القيم الأفقية؛ مما قد ينتج عنه صراعات أخرى تنعكس سلباً على العملية الأكاديمية. وهنا تتحدد المشكلة الرئيسة للبحث في هذه المفارقة الخطيرة. وتستمر عملية صراع القيم عبر الأجيال المتعاقبة، على أيدي هؤلاء الأساتذة الذين يقومون بإعادة إنتاج قيمهم وتعزيزها لدى آلاف من الطلبة، من خلال أسلوب المعاملة، وطبيعة العلاقة التي ينتهجونها معهم طوال سنوات الدراسة الجامعية؛ مما قد يخرج لنا نماذج مشابهة لمعلمين يعتقدون القيم العمودية ويعتقدون أنها هي القيم الصحيحة للوصول إلى المكانة المنشودة، علماً بأن كلية التربية الأساسية هي الرافد الرئيس في المجتمع الكويتي لمعلمي المرحلة الابتدائية/التأسيسية؛ ومن ثم فإن مخرجاتها ستقوم بإعادة إنتاج القيم التي اكتسبتها خلال مرحلة إعدادها المهني وتدريبها، ونقلها إلى الأجيال بعد انضمام هذه المخرجات إلى الميدان التعليمي.

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية من أهمية مجتمع البحث (التعليم العالي) وأهمية عينة البحث/المبجوثين (أساتذة المرحلة الجامعية)، التي يعول عليها المجتمع الكثير من الآمال في تحقيق أهدافه بوجه عام، وأهداف التنمية

البشرية على وجه الخصوص. ولهذه الدراسة أهمية علمية خاصة؛ إذ تسلط الأضواء على جانب مهم من أبعاد موضوع القيم الذي يشترك جميع الباحثين الاجتماعيين والتربويين في الاهتمام به والبحث في محاوره المتعددة، لكن القليل جداً من اهتم بتسليط أدوات البحث العلمي على موضوع صراع القيم العمودية والقيم الأفقية ومدى تأثيرها في بيئة العمل الأكاديمية، والربط بينها وبين خصائص المبحوثين الاجتماعية والثقافية. هذا بالإضافة إلى الأهمية الاجتماعية لموضوع الدراسة؛ فالقيم ستظل دائماً الشغل الشاغل للمصلحين والمربين، ومعياراً لتقدم الشعوب والدول أو تخلفها، وعليها تعول المجتمعات الإنسانية لإصلاح الحياة الاجتماعية ومحاربة الفساد والمفسدين. كما يرتبط موضوع الدراسة ارتباطاً وثيقاً بالإطار العام للحياة الاجتماعية والسياسية في المجتمع الكويتي المعاصر، الذي تميز بانتهاجه الديموقراطية وإيمانه بحق شعبه في المشاركة الشعبية وجميع الحقوق والحريات العامة. وتعد هذه الدراسة إسهاماً جاداً للفت عناية صنّاع القرار في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، ولفت انتباه المسؤولين في الكلية إلى ضرورة الاهتمام بمنظومة القيم لأهميتها في العمل الأكاديمي والتنظيمي بكليات الهيئة.

هدف الدراسة

في ضوء مشكلة الدراسة، تحدد أهدافها في هدف رئيس وبعض الأهداف الفرعية المكمل له، وهي على النحو الآتي:

الهدف الرئيس لهذه الدراسة هو: تعرّف مدى الصراع القائم بين القيم العمودية والقيم الأفقية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية. وتتفرع منه الأهداف العامة الآتية:

- تعرّف القيم السائدة والأكثر وضوحاً في سلوكيات أعضاء هيئة التدريس بالكلية؛ أهي القيم العمودية أم القيم الأفقية؟.
- تعرّف بعض الخصائص الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس المؤيدين للقيم العمودية والقيم الأفقية (كالعمر، والجنس، والجنور، والجنسية).

- تعرّف بعض الخصائص الثقافية لأعضاء هيئة التدريس المؤيدين للقيم العمودية والقيم الأفقية (كالدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة، والجامعة التي تخرج فيها).

تساؤلات الدراسة وفروضها

التساؤل الرئيس في هذا الدراسة هو: ما قيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية؛ أهي القيم العمودية أم القيم الأفقية؟ وبمعنى آخر: هل هناك صراع بين القيم العمودية والقيم الأفقية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية؟ وما خصائص المبحوثين (عينة الدراسة) الذين تسودهم القيم العمودية والقيم الأفقية؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس تساؤلات فرعية أخرى، يمكن صياغتها في شكل فروض علمية على النحو الآتي:

- 1 - هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين (المؤيدين للقيم العمودية والمؤيدين للقيم الأفقية)؛ من حيث العمر عند مستوى $(0.05 = <)$.
- 2 - هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين؛ من حيث الجنس (الإناث والذكور) عند مستوى $(0.05 = <)$.
- 3 - هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين؛ من حيث الاختلاف في الجذور عند مستوى $(0.05 = <)$.
- 4 - هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين؛ من حيث الاختلاف في الجنسية عند مستوى $(0.05 = <)$.
- 5 - هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين؛ بحسب الدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة، والجامعة التي تخرج فيها عضو هيئة التدريس عند مستوى $(0.05 = <)$.
- 6 - هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المحاور الثلاثة للقيم "الكلية، الزملاء، الطلبة" $(P < 0.01)$.

الإطار النظري للدراسة

أولاً - مفاهيم الدراسة

القيم . تميز العلوم الاجتماعية بين القيم الوسيطة، والقيم الغاية؛ فالأولى معتقدات تفاضل بين سلوك وآخر (الصدق أفضل من الكذب، والشجاعة أفضل من الجبن...). أما القيم الغاية؛ فهي التي تحدد لنا الغايات المثلى التي نسعى إليها ونحقق بها معنى وجودنا (كالعدالة، المساواة، الحرية، السعادة، تحرير الوطن، الكرامة، الصداقة، احترام الآخرين، الحكمة... إلخ). (Rokeach, 1968)، كما في بركات، (1996).

وفي الحالتين يرى بركات (1996) أن القيم توجه سلوك الإنسان وتنظم علاقاته بالآخرين؛ فقد تشكل القيم عند الإنسان مبادئ عامة كلية يطبقها على الجميع دون تمييز، أو تشكل مبادئ تخصصية تخضع لأهوائه ومصالحه وعصبياته، وقد يكون الإنسان تابعاً أو مبدعاً، منفتحاً أو منغلقاً على نفسه، امتثالياً أو متمرداً، مبدئياً أو انتهازياً، فوقياً يتمسك بالقيم العمودية (الوجاهة والاستعلاء والتسلط) أو بالقيم الأفقية (الأخوة والصداقة والزمانة والمساواة) (ص ص 324-325).

ويرى إيميل دوركايم أن القيم تماثل كل الظواهر الإنسانية؛ فهي من صنع المجتمع، وتصدر عن اتفاق اجتماعي (رزفبر، 2001). وتُعرّف القيم بأنها "مفاهيم ظاهرية أو ضمنية لكل ما يراه الفرد أو المجموعة مرغوباً فيما يتعلق بالاختيار بين أنماط البدائل المتاحة لوسائل وغايات الأفعال المراد القيام بها" (Davis & Rasool, 1988).

ويرى أنتوني غدنز (2005) أن القيم هي التي تضفي معنى محدداً، وتعطي مؤشرات إرشادية لتوجيه تفاعل البشر مع العالم الاجتماعي، وأن القيم تتناقض في المجتمع أو الجماعة الواحدة، وفي هذا العصر الحافل بالتغيرات وبانتقال الناس والأفكار والسلع والمعلومات في أرجاء المعمورة؛ فليس من المستغرب أن

يواجه مجتمع ما صراعاً بين القيم الثقافية التي يعتنقها مختلف الأفراد والجماعات فيه (ص ص 82-83).

ويُعَرَّف بركات (1986) القيم بأنها "المعتقدات حول الأمور والغايات وأشكال السلوك المفضلة لدى الناس، توجه مشاعرهم وتفكيرهم ومواقفهم وتصرفهم واختيارهم، وتنظم علاقاتهم بالواقع والمؤسسات والآخرين وأنفسهم والمكان والزمان، وتوسّع مواقعهم وتحدد هويتهم ومعنى وجودهم" (ص 324). والقيم في الحقل التربوي هي "مجموعة المعايير الموجهة لسلوك الإنسان ودوافعه في تناسق أو تضارب مع الأهداف والمثل العليا التي تستند إليها علاقات المجتمع وأنشطته" (صويلح، 2004).

وتُعرَّف بعض الدراسات قيم العمل بأنها "مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله، و فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه" (علام وزايد، 1992). كما تُعرَّف بأنها "مجموعة المعايير والمبادئ الحاكمة لدى الفرد التي تشكل قناعاته بأهمية وقيمة العمل على مستوى الشخصي وعلى مستوى المنظمة" (عبدالرحيم، 2014).

ويرى حسان (2017) أن قيم العمل تتأثر بالتحويلات والتغيرات التي تطرأ في المجتمع؛ حيث تتغير تبعاً للسياسة الاقتصادية المنتهجة، وتتأثر كذلك بالعوامل الاجتماعية والبيئية؛ فمتغيرات، كالدخل والمركز والمكانة الاجتماعية للمهنة ومدى توفر بدائل متاحة، والأفكار السائدة في المجتمع حول صلاحية فروع العمل التقليدية والمهن وهرميتها؛ من حيث الصورة والنفوذ - تؤثر في اختيار الفرد لقراره المهني وسلوكه في العمل (ص 209).

صراع القيم Values Conflict. يعتبر عالما الاجتماع كويلر وهاربرت Culier & Harpert أول من قام بتحديد ظاهرة الصراع القيمي في كتابهما: "المجتمع الأمريكي: القيم في صراع" عام 1949 (الخرزاعلة، 2009: 54).
وصراع القيم ليس ظاهرة تفرد بها عصرنا، بل هو ظاهرة شائعة في

التاريخ القديم والحديث، ومنذ نهاية القرن التاسع عشر أصبح صراع القيم ظاهرة عالمية، وقد حدث الصراع التقليدي للقيم بشكل كبير في المجال الأخلاقي، وكان جوهره وتركيزه يكمن في الصراع بين الفرد والمصالح ككل، وفي عالم اليوم يعتبر صراع القيم هو المصدر للكثير من الصراعات والمشكلات، ويتميز الصراع المعاصر بالاتساع والتعقيد والعمق والاستمرارية (Chang & Jun, n.d).

وعرّف ويلر Weller صراع القيم بأنه "تضاد بين اتجاهين أساسيين من اتجاهات القيم، كالتضاد بين القيم المنبثقة عن التنظيم الاجتماعي، وتلك التي ترتبط بمثل إنسانية أشبه ما تكون بالمثالية (أحمد وعبدالمعطي، 1987). ويعرّف أحمد وعبدالمعطي (1987) صراع القيم بأنه: "عدم وجود اتساق وانسجام داخل نسق القيم ينتج عن تباينها وتناقضها، ويقصد بتباين القيم: تغاير وظيفة كل منها واختلافها وتعارضها مع وظائف القيم الأخرى وغاياتها، ويرتبط هذا التباين في جوهره بالجماعات والطبقات والنظم الاجتماعية" (ص 62). ومن المؤكد أنه ليس هناك من نظام قيم واحد في المجتمع بشكل عام، بل هناك أنظمة متعددة ومتداخلة، بل متعارضة أحياناً. وهذه القيم التي من المحتمل أن تكون متصارعة أو متضاربة، منتشرة إلى الحد الذي يجعل من المستحيل عملياً متابعة بعضها دون التعرض للآخرين. ومن المرجح أن تختلف المجتمعات في مدى اتساق نظم قيمها داخلياً؛ فهي تختلف في المجتمعات الصغيرة المتجانسة عنها في المجتمعات الكبيرة غير المتجانسة⁽²⁾.

ويرى Abo Nimr أنه لما كانت القيم معتقدات يستخدمها الأفراد لإعطاء معنى لحياتهم، تشرح ما هو جيد أو ما هو سيئ، صواب أو خطأ، عادل أو ظالم، فإنه ينبغي الإشارة إلى أن القيم المختلفة لا تشكل صراعاً في حد ذاتها؛ إذ إن

الأفراد يمكنهم العيش معاً في انسجام مع وجود نظم قيمية مختلفة، بينما الصراعات القيمية تُثار عندما يحاول أحد أطراف النزاع فرض مجموعة محددة من القيم على غيره من الأطراف، أو عندما يدعو إلى اتباع نظام قيمي محدد لا يسمح بالاختلافات العقديّة (1994).

وهناك مدرستان فكريتان في هذا الموضوع، إحدهما تقول: إن صراع القيم شائع ومنطقي، والأخرى ترى أنه نادر بشكل عام وغير منطقي (Muligan, 2004).

ومؤسسات التعليم العالي؛ بوصفها واحدة من مؤسسات المجتمع، لا تخلو من هذه الظاهرة الإنسانية الشائعة والحاضرة في الأوساط الأكاديمية والمتقفة؛ حيث يتضح فيها صراع القيم بين الأساتذة بعضهم مع بعض، وبينهم وبين طلبتهم، تكشف عنه توجهاتهم الفكرية وسلوكياتهم وأساليب تفاعلهم وتواصلهم مع الآخرين، ومواقفهم المختلفة تجاه القضايا المشتركة في بيئة العمل، التي قد تصل في كثير من الأحيان إلى صراعات على مختلف الصُّعد.

ويتم تقييم الصراع بشكل كبير في التعليم العالي، وقليل هم الذين يشكون في أن البيئة الأكاديمية هي مكان مليء بالصراع والتناقض (Mintz, 1994).

وتذكر لوكاس (2006) في مقدمة كتابها "قيادة التغيير في الجامعات - الأدوار المهمة لرؤساء الأقسام في الكليات"، أن 40% فقط من رؤساء الأقسام (من مجموع الاستبانات التي جمعتها، البالغة نحو 4800 استبانة من 175 جامعة في الولايات المتحدة الأمريكية) يَعدُّون أنفسهم ناجحين في التعاطي مع الصراعات التي تنشأ داخل أقسامهم؛ خاصةً أن الأساتذة لم يتدربوا ليكونوا لاعبين في فريق واحد (ص 20).

ومن المؤشرات الدالة على وجود الصراع في الجامعات: الفردية في العمل، والتحكم والتسلط، وفجوة الأجيال وتفاوت الأعمار والأفكار بين أفراد المجتمع الجامعي، والتعالي لمركز أو لعلم أو لتخصص دقيق، والتنازع بسبب الاختصاصات وتداخل المسؤوليات (راشد، 1408هـ). وتعتقد بعض الدراسات

أن غالبية الشباب الجامعي، في الآونة الأخيرة، تعيش حالة تناقض لا مثيل لها، وحالة صراع بين قيمها الخاصة وقيم المجتمع الذي تعيش في إطاره وأهدافه؛ فقد سادت القيم المادية، والسلبية، واللامبالاة، واللامعيارية، وضعف الموجبات السلوكية والفكرية، وعدم الجدية... إلخ (خليفة، 2004). وبسبب هذا الصدام أو الصراع بين القيم (القيم التعليمية وقيم المجتمع)، تصبح القيم التي تراهن عليها المؤسسات التعليمية بعيدة الصلة بالحياة (علي، 2015).

وقد وجدت إحدى الدراسات العربية (السورطي، 2009) أن السلطوية تنتشر في كثير من أبعاد التربية العربية بشكل عام، كطرق التدريس والمناهج والإدارة والإشراف والتقويم، فضلاً عن علاقة المعلم بالطلبة، وأن من الآثار المترتبة على السلطوية التربوية: إعادة إنتاج التسلط، وإضعاف النظام التعليمي، وتسهيل التغريب الثقافي والتربوي (ص ص 185-187). وأكدت العديد من الدراسات الدور الرئيس الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، في تعزيز قيم الديمقراطية، أو نقيضها القيم السلطوية، لدى طلابهم، من خلال ممارساتهم وعلاقاتهم بطلبتهم (الزيودي، 2016 والعريقي، 2006).

القيم العمودية والقيم الأفقية Vertical and horizontal values . يؤكد بركات

(1996) أن الثقافة العربية تتصف بوجود صراع بين القيم العمودية التي تنتظم العلاقات الإنسانية بموجبها على أساس التفاوت في السلطة والنفوذ والوجاهة والأسبقية، وبين القيم الأفقية التي يتم بموجبها التفاعل على أساس المساواة والزمالة والرفقة والأخوة (ص 355). وبمعنى آخر - كما يقول بركات - هناك صراع بين قيم التنظيم الاجتماعي الهرمي، وقيم التنظيم الاجتماعي الديمقراطي؛ فالقيم العمودية تسيطر في العائلة؛ حيث يكون التفاوت على أساس الجنس والعمر، وفي المدرسة ومؤسسات العمل والنقابة والحزب والمنظمة والجمعية والنظام السياسي؛ حيث تسود القيم السلطوية. وفي مثل هذه العلاقات تنتهي الحرية مهما قيل عن وجود نظام وانتخابات وحقوق نظرية (ص 356).

وحتى في المجتمعات الديمقراطية الليبرالية تحدث الهيمنة الرأسية أيضاً، من الناحية الثقافية عندما تكون المجموعة قادرة على نشر وجهات نظرها وإقناع الآخرين بتفوق وجهات نظرها، والمجموعات التي تمثلها. وقد وصف علماء الاجتماع هذه العلاقات العمودية ("النوع 1") بأنها عدم مساواة في الثروة والسلطة والمكانة، على وجه الخصوص، ويتم تحديد العلاقات الطبقية والنوعية والعرقية؛ بوصفها محاور رئيسة لعدم المساواة، فكلما استمرت وتكررت مع مرور الوقت، أصبحت البنية أو المجموعة أكبر، وعلى الرغم من هذه الشخصية الصلبة، يُظهر التاريخ أيضاً حدوث بعض التغييرات والتغيرات المهمة (Martinez, 2018).

وتُعرّف الدراسة قيم العمل العمودية إجرائياً بأنها تلك القيم التي تتضح في العلاقات والسلوكيات السلطوية بين الرئيس والمرؤوس وبين الأستاذ والطالب؛ حيث لا يسمح صاحبها بالمشاركة في اتخاذ القرار أو النقاش وإبداء الرأي، ولا تتوافر العدالة والمساواة بين الجميع. وتقاس إجرائياً من خلال استجابات المبحوثين (عينة الدراسة) على عبارات أداة الدراسة المُعدّة لقياس هذه القيم.

وتُعرّف القيم الأفقية إجرائياً بأنها القيم التي تتضح في علاقات الزمالة والأخوة وسلوكيات التعاون والمشاركة والمساواة بين الجميع وتقبل الرأي الآخر سواء بين الرئيس والمرؤوس أو بين الزملاء/أعضاء هيئة التدريس، وبينهم وبين طلبتهم. وتقاس إجرائياً من خلال استجابات عينة الدراسة على عبارات أداة الدراسة المُعدّة لقياس هذه القيم.

وبناءً عليه؛ فإن التعريف الإجرائي الذي تعتمده الدراسة لصراع القيم العمودية والأفقية هو: الاختلاف الواضح والتناقض بين قيم شريحتين من أفراد المجتمع (بعض أساتذة كلية التربية الأساسية في هذه الدراسة)، تؤمن إحداهما بأهمية القيم السلطوية وتمارسها في حياتها العملية؛ حيث تتضح صورتها في علاقتها بالمرؤوسين من زملاء العمل والطلبة، وذلك من خلال ممارسة السلوكيات الفوقية والانغلاق وفرض الرأي والتفرد في اتخاذ القرار، وتصطدم

بشريحة أخرى مناقضة تماماً لها في قيمها المنفتحة التي تنعكس في علاقات وسلوكيات إيجابية؛ كالمساواة والعدالة والمشاركة وتقبل الرأي الآخر وغيرها من سلوكيات، تُعبّر عن إيمانها بالقيم الأفقية الديمقراطية.

ثانياً - الدراسات السابقة

عند مراجعة أدبيات الدراسة، والاطلاع على الدراسات التي اهتمت بموضوع قيم العمل بوجه عام، والصراع القيمي بوجه خاص، لم نتوصل إلى دراسات تناولت موضوع صراع القيم العمودية والقيم الأفقية تحديداً في بيئة العمل، ولكن وجدنا دراسات حول موضوع الصراع القيمي في المؤسسات التعليمية وغير التعليمية، وكان تركيزها حول قياس مدى صراع القيم التنظيمية للمؤسسة (بيئة العمل) والقيم الشخصية أو الاجتماعية بشكل عام. وهناك دراسات عديدة تناولت موضوع قيم العمل، وبخاصة داخل المؤسسة التعليمية، وعلاقته ببعض المتغيرات، وتأثير قيم العمل على طرفي العملية التعليمية. كما كانت هناك دراسات عربية عديدة، سلطت أدوات البحث العلمي حول مستوى الممارسات السلطوية أو الديمقراطية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات أو المدارس. وستستعرض الدراسة بعض تلك الدراسات وأهم نتائجها التي يمكن أن تستفيد منها الدراسة الحالية:

أولاً - دراسات عربية حول موضوع صراع القيم في المؤسسة التعليمية، وبخاصة في الجامعات.

1 - دراسة بعنوان "درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة طيبة للتسلط الأكاديمي وعلاقته باتجاهات الطلبة نحو الجامعة" (الزيودي، 2016). وقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة ممارسات التسلط الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة طيبة وعلاقته باتجاهات الطلبة نحو الجامعة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (400) طالب وطالبة، وكشفت نتائج الدراسة أن درجة ممارسات التسلط الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس - كما يراها الطلبة - كانت متوسطة، وجاء

ترتيب المجالات مرتبة تنازلياً وفقاً لممارسات التسلط: مجال التقويم، ثم مجال العلاقات الإنسانية، فمجال السمات الشخصية، ثم مجال أساليب التدريس، كما بينت نتائج الدراسة أن الطالبات يعانين من ممارسات التسلط الأكاديمي أكثر من الطلاب.

2 - دراسة بعنوان "القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي - دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة ببعض الجامعات الجزائرية" (الشايب، وعبادو، 2016). استهدفت هذه الدراسة الكشف عن القيم التنظيمية السائدة لدى أساتذة الجامعات بالجزائر، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت استبانة "ديف فرانسيس وودكوك"، وشملت أربعة أبعاد، هي: بُعد الإدارة، وبُعد المهمة، وبُعد العلاقات، وبُعد البيئة، وتندرج تحت هذه الأبعاد الأربعة اثنتا عشرة قيمة. شملت عينة الدراسة 447 أستاذاً جامعياً وأستاذة جامعية. خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها:

أن القيم السائدة لدى أساتذة الجامعات هي: القوة، والعدل، وفرص العمل، والكفاءة، والصفوة، ويأتي بُعد الإدارة في المرتبة الأولى، يليه بُعد العلاقات، ثم بُعد المهمة، وأخيراً بُعد البيئة. كما وجدت الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها الأربعة باختلاف التخصص وباختلاف الجامعات (عينة الدراسة).

3 - دراسة بعنوان "دور القيم التنظيمية في الصراع داخل المؤسسة" (عبدالقادر، 2015). هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور القيم التنظيمية في نشوء الصراعات داخل المؤسسة من خلال معرفة مدى ممارسة هذه القيم في المؤسسة ودرجة اهتمام المسؤولين بها، وقد ركزت الدراسة على الصراع العمودي أو الرأسي الذي يحدث بين الإدارة والموظفين أو بين الرئيس ومرؤوسيه، كما سلطت الضوء على الصراع التنظيمي وتطور الصراع في نظريات التنظيم وتعرّف أسباب الصراع التنظيمي ومراحله، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت المقابلة والاستمارة كأداة للبحث

الميداني. شملت عينة الدراسة 98 عاملاً، وتوصلت إلى نتيجة عامة مؤداها أن للقيم التنظيمية دوراً في نشوء الصراع العمودي بين المسؤولين والعاملين داخل المؤسسة، كما توصلت إلى عدة نتائج، كان أهمها: عدم إشراك العاملين في اتخاذ القرارات يؤثر سلبياً على درجة ولائهم للمؤسسة، وأن غياب العدالة والمساواة في المؤسسة يسهم في إحداث الصراعات، وأن الصراع في المؤسسة لا يؤدي إلى تمرد العاملين.

4 - دراسة بعنوان "تصورات طلبة جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن لدرجة إسهام البيئة الجامعية في الصراع القيمي في ضوء التغيرات العالمية المعاصرة" (السليحات، 2014). هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن تصورات طلبة جامعة البلقاء التطبيقية الأردنية حول درجة إسهام البيئة الجامعية في الصراع القيمي لديهم، وقد استخدمت "الاستبانة" أداة رئيسة في الدراسة، وتكونت من 40 عبارة موزعة بالتساوي على أربعة مجالات، هي: المجال الاجتماعي، والمجال الثقافي، والمجال السياسي، والمجال الاقتصادي. وقد طبقت على عينة مكونة من (800) طالب وطالبة في جامعة بلقاء التطبيقية بالأردن. بينت نتائج الدراسة أن تصورات طلبة الجامعة لدرجة إسهام البيئة الجامعية في الصراع القيمي قد جاءت بدرجة مرتفعة، وكانت هناك فروق في تصوراتهم باختلاف الجنس لصالح الذكور في المجالين الثقافي والاقتصادي، كما كانت هناك فروق باختلاف الكليات في المجال السياسي فقط لصالح الكليات الإنسانية، ووجدت أيضاً فروق إحصائية باختلاف مكان الإقامة في كل المجالات لصالح المدينة.

5 - دراسة بعنوان "الصراع بين القيم الاجتماعية وبين القيم التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي والثانوي الحكومية في مدينة دمشق" (الشايب، 2013). هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي والثانوي في مدينة دمشق، واختارت عينة مكونة من 108 مديرين ومديرات، واستخدم المنهج

الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة رئيسة للدراسة، وقد توصلت النتائج إلى أنه:

- توجد فروق دالة إحصائياً في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس (عينة الدراسة)، تعزى إلى متغير جنس المدير لصالح الإناث.
- لا توجد فروق دالة إحصائياً في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس، تعزى إلى متغيرات المرحلة الدراسية والمؤهل العلمي وجنس الطلاب.
- توجد فروق دالة إحصائياً بحسب متغير الخبرة الإدارية لدى مديري المدارس، لصالح الخبرة دون 5 سنوات.

6 - دراسة بعنوان "إدارة الصراع التنظيمي لدى القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي - دراسة تطبيقية على جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن" (الشدي، 2013). هدفت الدراسة إلى تعرّف أسباب نشأة الصراع التنظيمي وأنواع الصراعات التنظيمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن من وجهة نظر قياداتها النسائية، وكذلك تعرّف أثر بعض المتغيرات (كالدرجة العلمية، وسنوات الخبرة، ونوع العمل، على استجابات القيادات النسائية في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة الدراسة (76) قائدة، واعتمدت على الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: أن من أبرز الأسباب التنظيمية التي تؤدي إلى نشأة الصراع التنظيمي في الجامعة، الاتكالية في إنجاز بعض الأعمال بين الموظفين، وقلة استخدام نظام المكافآت والحوافز، ومن أبرز الأسباب الشخصية المؤدية إلى نشوء الصراع التنظيمي: تعدد الأدوار وتعارضها، والتكتلات غير الرسمية بين الموظفين.

7 - دراسة بعنوان "تصورات الشباب الجامعي في الأردن لدرجة إسهام البيئة الجامعية في تشكيل الاتجاهات والقيم لديهم في ظل العولمة

والمعلوماتية" (الزيود، 2007). هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة الصراع القيمي لدى الشباب الجامعي في الأردن في ضوء التغيرات العالمية، ومدى إسهام البيئة الجامعية في الصراع القيمي لديهم. طبقت الدراسة على عينة من الطلبة بلغت (1600) طالب وطالبة من الجامعات الحكومية والخاصة، وأوضحت نتائج الدراسة وجود صراع قيمي لدى الطلبة في الأردن بدرجة عالية، كما بينت أن درجة إسهام البيئة الجامعية في الصراع القيمي كانت متوسطة، ووجدت فروق دالة إحصائية، تعزى لمتغير الكلية، لصالح الكليات العلمية.

8 - دراسة بعنوان "بعض قيم العمل لدى الأكاديميين والإداريين بجامعة قطر" (السبيعي، 1998). كان الهدف من هذه الدراسة هو تقدير بعض قيم العمل لدى مجموعة من العاملين بجامعة قطر من الأكاديميين والإداريين، وهذه القيم هي: الرقابة، الاعتداد بالنفس، النظام، العلاقات الاجتماعية، المخاطرة. وقد ركزت الدراسة على ثلاثة متغيرات، هي: (الوظيفة، الجنس، الجنسية). وبلغت عينة الدراسة 375 شخصاً، منهم (197) عضو هيئة تدريس، و(258) شخصاً يعملون في الوظائف الإدارية بالجامعة، وطبقت عليهم اختبار قائمة القيم الإدارية لـ "مندل وجوردان"، وقد أظهرت الدراسة أن تقديرات قيم الرقابة، النظام، العلاقات الاجتماعية، المخاطرة، كانت ذات مستويات متوسطة لدى كلتا المجموعتين، بينما كانت قيمة الاعتداد بالنفس ذات مستوى عالٍ. كما أظهرت الدراسة أن أكبر اختلاف بين المجموعتين كان في قيمة الاعتداد بالنفس والعلاقات الإنسانية، فالأولى أكثر ارتفاعاً لدى الأكاديميين، في حين كانت الثانية أكثر ارتفاعاً لدى الإداريين. وأوضحت نتائج الدراسة أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القطريين وغير القطريين؛ فغير القطريين يتفوقون على القطريين في قيم العمل المتعلقة بالرقابة، الاعتداد بالنفس، والنظام.

وتخلص الدراسة من استعراضها للمجموعة الأولى من الدراسات العربية السابقة حول موضوع صراع القيم في المؤسسة التعليمية، إلى أن هناك اتفاقاً تاماً بين تلك الدراسات على وجود الصراع القيمي سواء بين أساتذة الجامعة أو

بين الطلبة؛ بحيث يمكن تأكيد أنه ظاهرة شديدة الحضور في الجامعات. كما استنتجت الدراسة وجود عامل مشترك بين جميع الدراسات السابقة - ومن ضمنها الدراسة الحالية - هو محاولة ربط الصراع القيمي ببعض المتغيرات الثقافية والاجتماعية لأساتذة الجامعات أو الطلبة، وهي اجتهادات بحثية قد تسفر في المستقبل القريب، بعد تكرار نتائجها في دراسات عديدة، وفي مجتمعات مختلفة، عن التأصيل النظري لمدى قوة تأثير تلك المتغيرات على صراع القيم في المؤسسات التعليمية.

ثانياً - دراسات أجنبية حول موضوع صراع القيم خارج المؤسسة التعليمية.

1 - دراسة بعنوان "صراع القيم الثقافية لنساء جنوب شرق آسيا" (Inman, 2009). هدفت هذه الدراسة إلى تعرّف مظاهر الصراع القيمي الثقافي لدى جيلين من نساء جنوب شرق آسيا، ومن أجل تحقيق هدف الدراسة تم بناء مقياس خاص تألف من عدة مجالات، هي: العلاقات الأسرية، العلاقات الجنسية قبل الزواج، توقعات الدور الجنسي. تكونت عينة الدراسة من 319 امرأة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها: أن الصراع القيمي يختلف بحسب الأجيال، وأن خبرات الصراع القيمي هي مخرجات حقيقية للتفاعل الثقافي بين الحضارات، وأن بناء الصراع القيمي الثقافي متعدد الاتجاهات ويحتاج إلى تحديد للمفاهيم بشكل أكبر، وأوصت الدراسة باستخدام هذا المقياس لقياس مظاهر الصراع القيمي الثقافي.

2 - دراسة بعنوان "تأثير القيم الموجهة للمجموعة على اختيار أساليب إدارة الصراع ونتائجها" (Ma et al., 2012). هدفت هذه الدراسة إلى تعرّف القيم الموجهة للمجموعة في اختيار أساليب إدارة الصراع ولنتائج حل الصراعات في تركيا. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بتطبيق استبانة على عينة من 315 من الموظفين الإداريين من مختلف المؤسسات العامة والخاصة، وتوصلت إلى عدة نتائج، كان من أهمها أن القيم الفردية تؤثر على طريقة تعامل الأفراد مع الصراع، وأن الشعب

التركي يميل إلى استخدام أنماط الإدارة المباشرة للصراع كالتكامل والسيطرة والمساواة، بينما كان الإرضاء والتجنب أقل الأنماط استخداماً.

وهاتان الدراستان، على الرغم من اختلافهما عن اتجاه الدراسة الحالية، أضافتنا متغيرين جديدين للمتغيرات التقليدية التي تناولتها غالبية الدراسات العربية حول موضوع صراع القيم؛ إذ ركزت الدراسة الأولى على البعد الثقافي في صراع القيم الثقافي بين الحضارات المختلفة، كما تناولت بعض المتغيرات الاجتماعية غير التقليدية؛ كالعلاقات الجنسية للنساء قبل الزواج، وتوقعات الدور الجنسي، وهي متغيرات قد يصعب البحث فيها في مجتمعاتنا العربية. في حين كان تركيز الدراسة التركيبية على بعض القيم الفردية وتأثيرها في التعامل مع الصراع داخل بيئة العمل، وهي تفتح لنا - الباحثين - آفاقاً بحثية جديدة لدراسة موضوع صراع القيم من زوايا مختلفة ولها تأثيرها ودورها في التعامل مع مشكلة الدراسة.

المنهج

تعدّ هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية لواقع البيئة الأكاديمية في المجتمع الكويتي، بالتركيز على موضوع الصراع القيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، ولذلك فإن من أنسب مناهج البحث العلمي لهذا النوع من الدراسات هو المنهج التحليلي الذي يؤدي وظيفتين مهمتين، هما الوصف والتحليل، وذلك باستخدام أدوات بحث قياسية يمكن الوثوق بها وبإجراءاتها الإحصائية، ومن أهم هذه الأدوات " الاستبانة " التي طبقت على عينة ممثلة جداً لمجتمع الدراسة، وقد خضعت الاستبانة للبرامج الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة.

حدود الدراسة ومجالاتها

الحدود المكانية: كلية التربية الأساسية إحدى الكليات التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

الحدود الزمانية: الفصلان الدراسيان الأول والثاني للعام الدراسي 2018/2019.

الحدود المعرفية: قيم العمل العمودية والأفقية.

عينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من 503 مفردات، هي مجموع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية (إحدى كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت)؛ ولذلك وزعت 503 استبانات على جميع الأقسام العلمية في الكلية عن طريق تسليمها - باليد- لرؤساء الأقسام العلمية ليقوموا بدورهم بتوزيعها على أعضاء هيئة التدريس في أقسامهم، ولكن - للأسف الشديد وبعد مرور أكثر من شهر ونصف الشهر - لم نتسلم سوى 128 استمارة فقط، وعند إدخال بياناتها استبعدت 15 استمارة غير مكتملة البيانات، لتصبح العينة النهائية للدراسة (113) فقط. وبعد عملية التحليل الإحصائي استبعدت 7 استمارات (تمثل عدد أعضاء هيئة التدريس من غير الكويتيين)؛ ومن ثم لا يمكن الاعتماد على هذا العدد الضئيل في التحليل والنتائج.

وقد بلغت نسبة الذكور في عينة الدراسة 55% في مقابل 45% للإناث. وكانت أكثر الشرائح العمرية هي فئة 40 سنة وأقل بنسبة 36.3%، تليها الشريحة العمرية الواقعة بين فئة 51 و60 بنسبة 28.3%، بينما كانت الفئة العمرية 61 سنة وأكثر هي الأقل بنسبة 15% من مجموع عينة الدراسة. وكانت غالبية أفراد العينة (حضراً) بنسبة 61.1% مقابل 38.9% من أصول قبلية. وبالنسبة للمتغيرات الثقافية فقد تصدرت فئة (أستاذ مساعد) عينة الدراسة بنسبة بلغت 49.6%، تليها فئة (محاضر) بنسبة بلغت 21.2%، وجاءت فئة (أستاذ) في الترتيب الأخير بنسبة 9.7%. كما كانت أغلبية أفراد العينة من جامعة أجنبية بنسبة بلغت 62.8% مقابل نسبة 37.3% من جامعة عربية. وغالبية أفراد العينة تراوح سنوات خبرتهم في الفئة ما بين (6 و10) سنوات بنسبة 30.1%، تليها فئتا (من 1 - 5 سنوات، ومن 21 سنة فأكثر) بنسبة متساوية بلغت 23%، وحصلت فئة (من 11 - 15 سنة) على أقل نسبة 10.6%.

أداة الدراسة ومتغيراتها

اعتمدت الدراسة على الاستبانة أداة رئيسة لجمع المعلومات وقياس ما تود الدراسة قياسه، وضمّ مقياس خاص لقياس الصراع بين القيم العمودية والقيم

الأفقية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية، وذلك ضمن ثلاثة محاور رئيسة (محور علاقة قيم عضو هيئة التدريس بالكلية، ومحور علاقته بزملاء العمل، ومحور علاقته بطلبته). وقد تضمن المقياس بعض البيانات الديموغرافية والثقافية للمبحوثين (المتغيرات المستقلة للدراسة)؛ كالعمر والجنس والجنسية (استبعدت) والحالة الاجتماعية (استبعدت) والجذور، والدرجة العلمية، والجامعة التي تخرج فيها، وعدد سنوات الخبرة بالكلية. وقد تم تحديد إجابات المبحوثين من خلال مقياس ليكرت الخماسي (يبدأ بموافق بشدة = 1 وينتهي بمعارض بشدة = 5).

وقد تمت إجراءات الصدق والثبات المعتادة للمقاييس الثلاثة، بالاعتماد على الصدق الظاهري، وذلك من خلال عرضها على خمسة من أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الكويت، وجامعة قطر، من ذوي الاختصاص، بالنظر إلى هذه المقاييس، وطلب منهم الوقوف على مدى موافقة عباراتها وبنودها لهدف الدراسة، وقد قاموا بالموافقة على هذه البنود بعدما تمت مراجعتها.

الأساليب الإحصائية

أما بالنسبة لاختبار الثبات لأداة الدراسة؛ فقد تم قياسه بوساطة معامل ألفا كرونباخ، الذي كشف عن نتائج مقبولة في الدرجة؛ إذ بلغ معامل الثبات لمحور قيم عضو هيئة التدريس في علاقته بالكلية درجة (0.846)، ومحور علاقته بزملائه (0.628)، ومحور علاقته بطلبته (0.60)، وهي معدلات مقبولة يمكن من خلالها الاطمئنان إلى ثبات الأدوات المستخدمة. كما أُدخلت بيانات الاستبانة في برنامج الحزمة الإحصائية، واستخدمت مقاييس الإحصاء في تحليل البيانات، كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، واختبار معامل التحليل الأحادي ANOVA، ومعامل الارتباط بيرسون واختبار T-test.

النتائج

للإجابة عن تساؤلات الدراسة، التي تضمنها مقياس البحث المكون من ثلاثة محاور اشتملت على عبارات تعبر عن القيم العمودية والقيم الأفقية،

بالإضافة إلى بعض البيانات الديموغرافية المتعلقة بخصائص المبحوثين - فقد تم تحليل إجابات عينة الدراسة بوساطة برنامج spss وبعض المقاييس الإحصائية على النحو الموضح في منهجية الدراسة.

وللإجابة عن السؤال الرئيس في هذه الدراسة، وهو "ما قيم العمل السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية؟؛ أهي القيم العمودية أم القيم الأفقية؟ وبمعنى آخر: هل هناك صراع بين القيم العمودية والقيم الأفقية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية؟ فإن جداول (1 و 2 و 3) توضح الإجابة عن هذا التساؤل، وتحدد ترتيب القيم في المحاور الثلاثة لمقياس الدراسة.

جدول 1

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والنسبة، والدرجة، والترتيب لأبعاد محور قيم العمل العمودية والأفقية والكلية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	النسبة	الدرجة	الترتيب
10	تتسم العلاقات بين رئيس القسم وأعضاء هيئة التدريس بالاحترام والمودة.	3.91	0.95	78.2	مرتفعة 1
9	يُطلع رؤساء الأقسام بالكلية زملاءهم أعضاء هيئة التدريس على مستجدات العمل في القسم العلمي.	3.73	0.87	74.6	مرتفعة 2
14	من حق عضو هيئة التدريس في الكلية الترشح للمنصب الإشرافي دون تمييز بينه وبين غيره على أساس (العمر، الجنس، سنوات الخبرة، الإنتاج العلمي وغيرها).	3.52	1.14	70.4	متوسطة 3
1	يتيح أسلوب التعليم في الكلية مساحة واسعة من الحرية الفكرية للمتعلمين.	3.37	0.95	67.4	متوسطة 4
2	يساعد أسلوب التعليم في الكلية على غرس قيم المبادرة والمشاركة.	3.34	0.9	66.8	متوسطة 5

تابع / جدول 1

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والنسبة، والدرجة، والترتيب لأبعاد محور قيم العمل العمودية والأفقية والكلية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	النسبة	الدرجة	الترتيب
3	تتيح عمادة الكلية لجميع أعضاء هيئة التدريس المشاركة وإبداء الرأي.	3.27	1.04	65.4	6
6	تسعى الكلية إلى تطوير العمل الأكاديمي وذلك من خلال تعزيز قيم التعاون والمشاركة.	3.23	0.88	64.6	7
7	ينفرد أصحاب المناصب الإشرافية باتخاذ القرارات دون مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالرأي في القسم العلمي.	3.15	1.07	63	8
4	تتيح أجواء العمل الأكاديمي في الكلية لأعضاء هيئة التدريس المشاركة في صنع القرار الإداري من خلال اللجان الفنية.	3.14	1.1	62.8	9
8	يحرص القياديون في الكلية على إطلاع أعضاء هيئة التدريس على جميع اللوائح والقرارات الخاصة بتنظيم العمل في الكلية.	3.1	1.03	62	10
11	يمارس بعض رؤساء الأقسام العلاقات السلطوية مع زملائهم أعضاء هيئة التدريس.	3.04	0.99	60.8	11
5	يتم تعيين بعض القيادات غير الأكفاء في الكلية.	2.54	1.2	50.8	12
13	يصل عضو هيئة التدريس إلى المركز الإشرافي أو المنصب الإداري إذا توافرت فيه صفات الطاعة التامة للمسؤولين.	2.46	1.01	49.2	13
12	الواسطة هي المعيار الأساسي التي توصل عضو الهيئة التدريسية إلى منصب إشرافي قيادي.	2.29	1.13	45.8	14

تشير نتائج جدول (1) إلى أن القيمتين اللتين سجلتا درجة مرتفعة من بين القيم الأربع عشرة هي اتسام "العلاقات بين رئيس القسم وأعضاء هيئة التدريس بالاحترام والمودة"؛ بمتوسط حسابي 3.91 وانحراف معياري قيمته (ع=0.95)، وكذلك عبارة "يُطلع رؤساء الأقسام بالكلية زملاءهم أعضاء هيئة التدريس على مستجدات العمل في القسم العلمي"؛ بمتوسط حسابي 3.73 وانحراف معياري قيمته (ع=0.87)؛ فقد جاء هذان البندان في الترتيبين الأول والثاني من العبارات أو البنود الواردة. أما العبارة "من حق عضو هيئة التدريس في الكلية الترشح للمنصب الإشرافي دون تمييز بينه وبين غيره على أساس (العمر، الجنس، سنوات الخبرة، الإنتاج العلمي وغيرها)" فقد جاءت في الترتيب الثالث؛ بمتوسط حسابي 3.52 وانحراف معياري قيمته (ع=1.14)، بينما احتلت الترتيب الأخير وبدرجة ضعيفة، عبارة "الواسطة هي المعيار الأساسي الذي يوصل عضو الهيئة التدريسية إلى منصب إشرافي قيادي"؛ بمتوسط حسابي 2.29 وانحراف معياري قيمته (ع=1.13)، وفي الترتيب ما قبل الأخير جاءت عبارة "يصل عضو هيئة التدريس إلى المركز الإشرافي أو المنصب الإداري إذا توافرت فيه صفات الطاعة التامة للمسؤولين"؛ بمتوسط حسابي 2.46 وانحراف معياري قيمته (ع=1.01). ومن الواضح في نتائج جدول (1) أن هناك قيماً إيجابية (أفقية) سجلتها نتائج الدراسة فيما يتعلق بمحور الكلية وقيم العمل العمودية والأفقية.

أما جدول (2)؛ فيوضح القيم السائدة في المحور الثاني الخاص بعلاقة عضو هيئة التدريس بزملاء العمل.

جدول 2

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والنسبة، والدرجة والترتيب لأبعاد محور قيم العمل وزملاء العمل

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	النسبة	الدرجة	الترتيب
11	أناقش زملائي ورؤسائي في جو من الود والتعاون.	4.49	0.58	89.8	مرتفعة 1
5	أعتذر لزملائي دون خجل أو تكبر في حال وقوعي في الخطأ.	4.48	0.7	89.6	مرتفعة 2
6	أقبل الاختلاف في وجهات النظر دون تحيز.	4.46	0.7	89.2	مرتفعة 3
3	التعاون مع الزملاء أعضاء الهيئة التدريسية ضروري لتحسين أساليب التدريس والعمل في الكلية.	4.44	0.68	88.8	مرتفعة 4
4	أقدر عالياً التصرفات الصحيحة الصادرة عن زملائي في الكلية.	4.44	0.63	88.8	مرتفعة 5
10	أطبق تعليمات رؤسائي في العمل وفق مبادئ وأخلاقي.	4.42	0.64	88.4	مرتفعة 6
1	أشعر بالرضا عن طبيعة علاقتي بزملائي.	4.3	0.68	86	مرتفعة 7
9	أسهم في بعض الأعمال التطوعية في الكلية.	4	0.81	80	مرتفعة 8
8	تسود بين أعضاء هيئة التدريس في جميع الأقسام العلمية بالكلية علاقات الزمالة والاحترام والتقدير.	3.73	0.89	74.6	مرتفعة 9
12	أشعر بأنني غير ملزم بتقديم المساعدة لزملائي في حال طلبوها مني.	3.73	1.1	74.6	مرتفعة 10
2	أشارك مع زملائي في اتخاذ القرارات المهمة المتعلقة بالكلية.	3.7	0.94	74	مرتفعة 11
7	تسود القيم السلطوية علاقات العمل بين رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس.	2.89	1.06	57.8	متوسطة 12

يتضح من نتائج جدول (2) ارتفاع قيم المحور الثاني في مقياس الدراسة، المتعلق بالقيم العمودية والأفقية مع زملاء العمل لدى العينة المبحوثة؛ فكما هو واضح من النتائج فإن جميع العبارات كانت قيمها الأفقية مرتفعة وفوق المعدل باستثناء العبارة الأخيرة التي تعكس القيم العمودية؛ إذ كانت بدرجة متوسطة. أما جدول (3)؛ فيوضح القيم السائدة في المحور الثالث الخاص بعلاقة عضو هيئة التدريس بالطلبة.

جدول 3

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والنسبة، والدرجة والترتيب لعبارات محور القيم والطلبة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	النسبة	الدرجة	الترتيب
1	أشعر بمسؤوليتي التربوية تجاه طلبتي.	4.74	0.48	94.8	1
3	أشجع طلبتي على احترام آراء الآخرين.	4.63	0.55	92.6	2
6	أحاول أن أكون قدوة في العدل والمساواة بين الطلبة.	4.62	0.66	92.4	3
7	أشجع طلبتي على تقبل النقد الموضوعي والتحلي بالروح الرياضية.	4.6	0.56	92	4
11	أوجه طلبتي إلى ضرورة مراعاة المصلحة العامة على المصلحة الخاصة.	4.33	0.633	86.6	5
2	يتبنى الكثير من طلبتي القيم التي أؤمن بها.	4.02	0.72	80.4	6
14	تسود العلاقات الإنسانية الإيجابية بين الأساتذة وطلبتهم في الكلية، في الغالب.	3.7	0.81	74	7
4	يفتقر الكثير من أعضاء هيئة التدريس بالكلية إلى مشاعر الأبوة تجاه طلبتهم.	2.6	0.99	52	8
5	يتعامل بعض أعضاء هيئة التدريس مع طلابهم بفوقية واستعلاء.	2.47	1	49.4	9

تابع / جدول 3

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والنسبة، والدرجة والترتيب لعبارات محور القيم والطلبة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	النسبة	الدرجة	الترتيب
10	من الضروري ترك مسافات ووضع حواجز بين الأستاذ وطلبه.	2.43	1.08	48.6	متوسطة 10
12	يعتمد الكثير من أعضاء هيئة التدريس بالكلية على أسلوب التلقين ولا يسمحون للطلاب بالحوار والمناقشة.	2.38	1.01	47.6	متوسطة 11
9	يشتكى الكثير من الطلبة بأن بعض أساتذتهم لا يسمحون لهم بالحوار وإبداء الرأي.	2.33	0.9	46.6	منخفضة 12
13	يفتقر البعض من أعضاء هيئة التدريس إلى الأسلوب التربوي الراقى في التعامل مع طلبته.	2.3	0.9	46	منخفضة 13
8	يعتقد الكثير من الطلبة بأن بعض أساتذتهم يفرقون بينهم في المعاملة.	2.23	0.95	44.6	منخفضة 14

تبين نتائج جدول (3) أن هناك سبع عبارات جاءت مرتفعة في المحور الثالث المتعلق بقيم عضو هيئة التدريس في علاقته مع الطلبة، وجميعها فوق المتوسط الحسابي $3.68 >$ وقد احتلت الترتيب الأول منها عبارة "أشعر بمسؤوليتي التربوية تجاه طلبتي". بينما جاءت أربع عبارات بدرجة متوسطة وهي تحت المتوسط $3.67 < 2.34 -$ وفي مقدمتها عبارة "يفتقر الكثير من أعضاء هيئة التدريس بالكلية إلى مشاعر الأبوة تجاه طلبتهم". وجاءت ثلاث عبارات بدرجة منخفضة وهي أيضاً تحت المتوسط $2.33 <$ ، وقد احتلت الترتيب الأخير منها عبارة "يعتقد الكثير من الطلبة بأن بعض أساتذتهم يفرقون بينهم في المعاملة". وبشكل عام فإن القيم الأفقية في هذا المحور تعتبر عالية.

أما جدول (4)؛ فهو يوضح الفروق بين المحاور الثلاثة لمقياس الدراسة (محور قيم العمل والكلية، ومحور قيم العمل وزملاء العمل، ومحور قيم العمل والطلبة).

جدول 4

المتوسط الحسابي (م) والانحراف المعياري (ع) وقيم (ت) للفروق بين المحاور الثلاثة للقيم

قيمة ت	الفروق مع الأنظمة الأخرى	ع	م	محور القيم
**22.45	محور قيم العمل والكلية × محور قيم العمل وزملاء العمل	5.51	36.85	محور قيم العمل والكلية قيم العمل وزملاء العمل
**12.84	محور قيم العمل والكلية × محور قيم العمل والطلبة	4.21	24.15	محور قيم العمل والطلبة
**6.67-	محور قيم العمل وزملاء العمل × محور قيم العمل والطلبة	5.77	28.11	

** P < 0.01

كشفت نتائج جدول (4) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية بين المحاور الثلاثة للقيم؛ فقد أشارت النتائج إلى أن محور قيم العمل والكلية سجلت أعلى معدل 36.85 (ع=5.51)، بالمقارنة بالمحورين الآخرين؛ فقد جاء محور قيم العمل والطلبة في الترتيب الثاني (م=28.11؛ ع=5.77)، أما محور قيم العمل وزملاء العمل؛ فقد جاء ثالثاً (م=24.15؛ ع=4.21). وهناك فروق دالة إحصائية بين جميع المتغيرات الخاصة بالمحاور الثلاثة للقيم، وعند مستوى دلالة إحصائي (0.01).

وللإجابة عن السؤال الأول من التساؤلات الفرعية للدراسة، وهو:

"هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين من حيث العمر (الفئات العمرية المختلفة التي حددها المقياس)؟ فإن جدول (5) يوضح لنا هذه الإجابة.

جدول 5

الاختلافات في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفئات العمرية، وقيمة ف في المحاور الثلاثة لقيم العمل

محور قيم العمل والكلية				المتغير		
متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	قيمة ف	ع	م	العمر
				5.91	45.15	40 سنة وأقل
169.311	3	507.934	بين المجموعات	6.04	40.35	41-50 سنة
51.372	109	5599.499	داخل المجموعات	*3.30	8.51	43.84
	112	6107.434	المجموع	8.50	46.94	46.94
				7.38	44.07	44.07
						61 سنة وأكثر
						المجموع
محور قيم العمل وزملاء العمل						
متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	قيمة ف	ع	م	العمر
				4.02	49.49	40 سنة وأقل
25.683	3	77.048	بين المجموعات	5.26	48.70	41-50 سنة
23.450	109	2556.068	داخل المجموعات	1.095	5.83	48.09
	112	2633.115	المجموع	3.94	50.53	50.53
				4.85	49.09	49.09
						61 سنة وأكثر
						المجموع
محور قيم العمل والطلبة						
متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	قيمة ف	ع	م	العمر
				4.25	47.85	40 سنة وأقل
26.279	3	78.838	بين المجموعات	4.19	46.09	41-50 سنة
20.640	109	2249.799	داخل المجموعات	1.273	5.20	47.03
	112	2328.637	المجموع	4.36	48.65	48.65
				4.56	47.38	47.38
						61 سنة وأكثر
						المجموع

كشفت نتائج جدول (5) وجود فروق دالة إحصائياً بين الفئات العمرية في محور قيم العمل والكلية لصالح الفئات العمرية الأكبر، ومن ثم الأصغر؛ فقد أشارت نتائج هذا الجدول إلى أن الفئات العمرية الكبيرة من 61 وأكبر قد سجلت

معدلاً أعلى في محور قيم العمل والكلية؛ إذ بلغ المعدل 46.94 و(ع=8.50)، وجاءت الشريحة الأصغر في المرتبة الثانية في المعدل، بمتوسط حسابي 45.15 (ع=5.91)، وهما - بشكل عام - معدلان أعلى من المعدل العام لهذا المحور الذي يبلغ 44.07 (ع=7.38). وقد جاء مستوى الدلالة عند 0.05. وفي المقابل لم تكشف نتائج الجدول (5) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية في محور قيم العمل وزملاء العمل، وكذلك بين الفئات العمرية في محور قيم العمل والطلبة، على الرغم من أن الفئات العمرية الأكبر، التي جاءت بين عمر 61 وأكثر قد سجلت معدلاً أعلى من الشرائح العمرية الأخرى.

وللإجابة عن السؤال الثاني من التساؤلات الفرعية للدراسة وهو:

"هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين من حيث الجنس (الإناث والذكور)؟" فإن جدول (6) يوضح لنا هذه الإجابة.

جدول 6

الفروق بين الذكور والإناث في المحاور الثلاثة

الجنس	ن	محور قيم العمل والكلية		المتغير
		م	ع	
ذكور	62	44.0	7.86	ت
إناث	51	44.16	6.84	
الجنس	ن	محور قيم العمل وزملاء العمل		ع
ذكور	62	48.76	5.05	
إناث	51	49.49	4.61	
الجنس	ن	محور قيم العمل والطلبة		م
ذكور	62	47.18	4.81	
إناث	51	47.63	4.27	

يشير جدول (6) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين (الذكور والإناث) في المحاور الثلاثة للمقياس؛ إذ بلغت قيمة (ت) للمحاور الثلاثة أقل من (0.05 = >).

وجداول (7) يوضح الفروق الإحصائية بين المحاور الثلاثة بحسب متغير الجذور (قبلية / حضرية).

جدول 7

الفروق بين الجذور (قبلية وحضرية) في المحاور الثلاثة لقيم العمل

المتغير الجذور	محور قيم العمل والكلية		
	ن	م	ع
قبلية	44	44.91	6.61
	69	43.54	7.84
حضرية	44	48.91	4.28
	69	49.20	5.21
قبلية	44	48.16	4.15
	69	46.88	4.77

أوضحت نتائج جدول (7) عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة من المنحدرين من جذور قبلية أو حضرية في المحاور الثلاثة لقيم العمل (الكلية وزملاء العمل والطلبة)؛ فجميعها بلغت قيمة (ت) فيها أقل من $(\alpha = 0.05)$. ويوضح جدول (8) الفروق الإحصائية بين المحاور الثلاثة لقيم العمل العمودية والأفقية بحسب الدرجة العلمية لأفراد عينة الدراسة:

جدول 8

الاختلافات في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للدرجة العلمية للمبجوثين، وقيمة ف في المحاور الثلاثة لقيم العمل

محور قيم العمل والكلية				المتغير		
متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	قيمة ف	ع	م	الدرجة العلمية
				5.38	46.46	محاضر
	3	444.592	بين المجموعات	8.38	44.54	أستاذ مساعد
148.197	109	5662.841	داخل المجموعات	5.09	40.41	أستاذ مشارك
51.953	112	6107.434	المجموع	*2.853	7.67	أستاذ
				7.38	44.07	المجموع
محور قيم العمل وزملاء العمل				المتغير		
متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	قيمة ف	ع	م	الدرجة العلمية
				4.85	49.08	محاضر
	3	255.942	بين المجموعات	3.88	50.30	أستاذ مساعد
85.314	109	2377.173	داخل المجموعات	5.92	46.32	أستاذ مشارك
21.809	112	2633.115	المجموع	*3.912	5.20	أستاذ
				4.85	49.09	المجموع
محور قيم العمل والطلبة				المتغير		
متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	قيمة ف	ع	م	الدرجة العلمية
				4.30	48.38	محاضر
	3	125.537	بين المجموعات	4.50	47.55	أستاذ مساعد
41.846	109	2203.101	داخل المجموعات	4.07	45.36	أستاذ مشارك
20.212	112	2328.637	المجموع	2.070	5.63	أستاذ
				4.56	47.38	المجموع

أوضحت نتائج جدول (8) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الدرجة العلمية في محور قيم العمل والكلية لصالح المحاضرين، ثم الأساتذة المساعدين. كما بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الدرجة العلمية في

محور قيم العمل والزملاء لصالح الأساتذة المساعدين، ثم المحاضرين، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بحسب الدرجة العلمية في محور قيم العمل والطلبة.

وجداول (9) يوضح لنا الفروق الإحصائية بين محاور الدراسة الثلاثة بحسب متغير الجامعة التي حصل منها المبحوث على شهادة الدكتوراه.

جدول 9

الفروق بين نوع الجامعة التي حصل منها المبحوث على شهادة الدكتوراه في المحاور الثلاثة لقيم العمل

محور قيم العمل والكلية			المتغير	
ت	ع	م	ن	نوع الجامعة
1.566	7.74	45.48	42	عربية
	7.09	43.24	71	أجنبية
محور قيم العمل وزملاء العمل			نوع الجامعة	
0.894	4.71	49.62	42	عربية
	4.94	48.77	71	أجنبية
محور قيم العمل والطلبة			نوع الجامعة	
0.939	5.03	47.90	42	عربية
	4.27	47.07	71	أجنبية

بينت نتائج جدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة من المتخرجين في جامعات أجنبية أو عربية في المحاور الثلاثة لقيم العمل؛ فقيم المبحوثين لم تتأثر بمتغير الجامعة التي تخرجوا منها.

أما جدول (10)؛ فيوضح الفروق الإحصائية بين المحاور الثلاثة للدراسة في قيم العمل العمودية والأفقية بحسب المتغير الثقافي الأخير من متغيرات الدراسة (عدد سنوات الخبرة).

جدول 10

الاختلافات في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعدد سنوات الخبرة،
وقيمة ف في المحاور الثلاثة لقيم العمل

محور قيم العمل والكلية				المتغير		
متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	قيمة ف	ع	م	عدد سنوات الخبرة
				7.55	43.50	من 1-5 سنوات
				5.53	45.50	من 6-10 سنوات
57.955	4	191.818	بين المجموعات	6.22	41.00	من 11-15 سنة
54.774	108	5915.615	داخل المجموعات	0.875	6.59	من 16-20 سنة
			المجموع	9.89	44.23	من 20 سنة وما فوق
				7.38	44.07	المجموع
محور قيم العمل وزملاء العمل				المتغير		
متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	قيمة ف	ع	م	عدد سنوات الخبرة
				4.14	49.92	من 1-5 سنوات
				4.59	49.24	من 6-10 سنوات
47.846	4	191.386	بين المجموعات	3.09	45.42	من 11-15 سنة
22.609	108	2441.729	داخل المجموعات	2.116	4.90	من 16-20 سنة
			المجموع	5.93	49.73	من 20 سنة وما فوق
				4.85	49.09	المجموع
محور قيم العمل والطلبة				المتغير		
متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	قيمة ف	ع	م	عدد سنوات الخبرة
				4.00	47.27	من 1-5 سنوات
				4.33	48.18	من 6-10 سنوات
34.340	4	137.360	بين المجموعات	3.17	44.33	من 11-15 سنة
20.290	108	2191.277	داخل المجموعات	1.692	4.93	من 16-20 سنة
			المجموع	5.40	47.62	من 20 سنة وما فوق
				4.56	47.38	المجموع

توضح نتائج جدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة بحسب متغير عدد سنوات الخبرة في الكلية في المحاور الثلاثة لقيم العمل (الكلية، وزملاء العمل، والطلبة)؛ فقيم المبحوثين لم تتأثر بعدد سنوات خبرتهم في الكلية.

ولتوضيح درجة وقوة العلاقة بين المحاور الثلاثة لمقياس الدراسة (معامل الارتباط بيرسون)، فإن جدول (11) يوضح درجة هذه العلاقات وقوتها.

جدول 11

درجة وقوة العلاقة بين المحاور الثلاثة لقيم العمل العمودية والأفقية

المتغير	1	2	3
1 - محور قيم العمل والكلية	-	** .437	** .456
2 - محور قيم العمل وزملاء الكلية	-	-	** .282
3 - محور قيم العمل والطلبة			

** $P < 0.01$

كشفت نتائج الدراسة - كما يبينها جدول (11) - عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية متقاطعة إيجابية بين المحاور الثلاثة، المتمثلة في قيم العمل والكلية، وقيم العمل وزملاء الكلية، وقيم العمل والطلبة. فكلما زادت المتوسطات الحسابية لمحور قيم العمل والكلية، زادت معها المتوسطات الحسابية لقيم العمل وزملاء الكلية إلى ذلك، كلما زادت المتوسطات الحسابية لمحور قيم العمل وزملاء الكلية، زادت معها المتوسطات الحسابية لمحور قيم العمل والطلبة ($r = .437; P < 0.01$)، وكذلك قيم العمل والطلبة ($r = .456; P < 0.01$). بالإضافة إلى ذلك، كلما زادت المتوسطات الحسابية لمحور قيم العمل وزملاء الكلية، زادت معها المتوسطات الحسابية لمحور قيم العمل والطلبة ($r = .282; P < 0.01$).

المناقشة

ضمن الإطار النظري العام للدراسة، وبحسب تساؤلات الدراسة التي تمت صياغتها في ضوء هدفها الرئيس، وأهدافها العامة، فقد تمت الإجابة عن تلك التساؤلات بصورة علمية أوضحتها نتائج الدراسة الإحصائية، ومن ثم فقد تم تحقيق أهداف الدراسة.

لقد جاء اختيار عينة الدراسة المقصودة لتناسب مع موضوع الدراسة وأهدافها؛ إذ هدفت لرصد مدى صراع القيم العمودية والأفقية (كما عرّفتها الدراسة) لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية إحدى كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وهذه الكلية هي الرافد الرئيس والوحيد في الكويت لمعلمي المرحلة الأساسية/الابتدائية في التعليم العام في المجتمع الكويتي، مع ما تشير إليه هذه الخاصية من أهمية قصوى لأساتذة الكلية المعقود عليهم الأمل في تعليم معلمي الأجيال وتدريبهم، وغرس قيم المجتمع الكويتي الإيجابية في نفوس الطلبة/معلمي المستقبل وعقولهم. لقد كان طموح الدراسة أن تشمل جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية أو نسبة كبيرة منهم، البالغ عددهم الإجمالي (503) بحسب مدير إدارة شؤون الموظفين بالهيئة، لكن الواقع كان دون الطموح بكثير؛ إذ لم يبادر بالإجابة عن استبانة الدراسة التي وزعت على جميع الأقسام العلمية غير عدد قليل لا تتجاوز نسبته 25% من العدد الكلي؛ فقد حصلنا على 128 استمارة فقط خلال فترة شهرين، وعند إدخال بياناتها استبعدت 15 استمارة غير مكتملة البيانات، لتصبح العينة النهائية للدراسة (113) فقط. وبعد عملية التحليل الإحصائي استبعدت 7 استمارات (لأعضاء هيئة تدريس من غير الكويتيين) لعدم دلالة هذا الرقم إحصائياً. لقد فاقت نسبة الذكور البالغة 55% في عينة البحث نسبة الإناث 45%، وهو ما يُشير إلى أن عدد أعضاء هيئة التدريس الذكور بالكلية يفوق عدد الإناث منها؛ وذلك، ربما بسبب وجود قسمين للطلبة في كلية التربية الأساسية: البنين والبنات، يقوم بتدريس كلا القسمين الأساتذة (الذكور)، بينما يقتصر تدريس الأساتذات (الإناث) على قسم البنات.

وجاءت أكثر الشرائح العمرية من عينة الدراسة في الفئة 40 سنة وأقل بنسبة بلغت 36.3%، بينما كانت الفئة العمرية 61 سنة وأكثر هي الأقل بنسبة 15% من مجموع عينة الدراسة، وهذا مؤشر على أن غالبية مجتمع الدراسة هم من الشباب، وأن النسبة الأصغر كانت من الشريحة العمرية الكبيرة التي يقل

وجودها على رأس العمل بحسب سن التقاعد المعمول به في دولة الكويت. وبينت نتائج الدراسة أن غالبية أفراد العينة (حضر) بنسبة 61.1% مقابل 38.9% من أصول قبلية، على الرغم من أن المجتمع الكويتي تفوق فيه نسبة سكانه ممن هم من أصول قبلية على نسبة الحضر بفارق كبير بحسب الدراسات المحلية. أما بالنسبة للمتغيرات الثقافية للدراسة فكان أهمها ما أشارت إليه نتائج الدراسة من أن أغلبية أفراد العينة كانوا من جامعة أجنبية بنسبة بلغت 62.8% مقابل نسبة 37.3% من جامعة عربية، وهذه الشريحة هي الأساتذة المبتعثون لجامعات غربية من قبل الهيئة العامة للتعليم التطبيقي، حيث لا يتم الابتعاث للحصول على درجات الماجستير والدكتوراه إلا لجامعات غربية (أمريكية وبريطانية وأسترالية غالباً) من الدول المتقدمة. وهذا المؤشر قد يفسر لنا سبب تفوق القيم الأفقية على القيم العمودية لدى غالبية أفراد العينة في المحاور الثلاثة لمقياس الدراسة.

واتضح أهم نتائج هذه الدراسة في حصول قيم العمل الأفقية على أعلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في جميع المحاور الثلاثة لمقياس الدراسة؛ فقد حصلت القيم الأفقية في محور القيم والكلية على درجات مرتفعة ومتوسطة، بينما حصلت القيم العمودية على درجات ضعيفة ومتوسطة (أقل مستوى من الدرجة المتوسطة التي حصلت عليها القيم الأفقية). كما حصلت جميع القيم الأفقية في المحور الثاني المتعلق بالقيم وزملاء العمل على درجات مرتفعة، في حين حصلت واحدة فقط من القيم العمودية على درجة متوسطة. وجاءت قيم العمل الأفقية في المحور الثالث من المقياس (القيم والطلبة) جميعها بدرجة مرتفعة، بينما حصلت القيم العمودية على درجة متوسطة ومنخفضة. وهذه النتائج تشير إلى مدى سيطرة القيم الأفقية في علاقة أعضاء هيئة التدريس مع المسؤولين بالكلية ومع زملائهم ومع طلبتهم، ولا يعني ذلك انعدام وجود القيم العمودية السلطوية، التي سجل غالبيتها درجات متوسطة، ولكن الدراسة تعتبر هذه النتائج مؤشراً قوياً على وجود صراع غير ظاهر أو ضعيف

الدرجة بين القيم العمودية والقيم الأفقية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية في علاقتهم بالمحاور الثلاثة التي حددتها الدراسة. وقد بينت النتائج الإحصائية للدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين قيم المحاور الثلاثة للدراسة لصالح قيم المحور الأول (الكلية)، الذي جاء في الترتيب الأول، بينما جاء محور القيم والزملاء في الترتيب الأخير. كما بينت النتائج الإحصائية للدراسة وجود علاقات متقاطعة إيجابية بين جميع قيم المحاور الثلاثة للدراسة، وهي نتيجة تُحسب لمقياس الدراسة، الذي أوضحت نتائج التحليل الإحصائي لمحاوره، الدلالات العلمية لعباراته بما يخدم أهداف الدراسة وتساؤلاتها. والجدير بالذكر في نتائج الدراسة، هو عدم وجود فروق دالة إحصائية بين قيم المحاور الثلاثة وغالبية متغيرات الدراسة؛ كمتغيرات (الجنس، والجذور، والجامعة التي تخرج فيها عضو هيئة التدريس، وعدد سنوات الخبرة).

التوصيات

- إجراء المزيد من الدراسات حول موضوع القيم العمودية والأفقية في مؤسسات التعليم العالي ومدارس التعليم العام؛ لما لها من أهمية بالغة في بيئة العمل الأكاديمية، وتأثير مباشر على سلوكيات أعضاء هيئة التدريس وعلاقتهم بزملائهم وطلبتهم.
- تسليط الضوء على المتغيرات الاجتماعية والثقافية الأخرى التي لم تتناولها الدراسة الحالية، ومدى تأثيرها على قيم العمل والصراع القيمي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- التعاون مع قسم علم النفس في تصميم مقياس خاص بالقيم العمودية والأفقية تُراعى فيه الجوانب النفسية والشخصية لأعضاء الهيئة التدريسية، ويتضمن أساليب نفسية غير مباشرة يمكن أن تقيس تلك القيم بدرجة عالية من الصدق والحرفية.
- تسليط أضواء البحث العلمي على أنواع القيم الأخرى التي تعتبر بعيدة عن اهتمامات الدراسات المختصة، التي استعرضتها الدراسة القيمة

لحليم بركات في كتابه "المجتمع العربي المعاصر"؛ كالقيم السلفية والقيم المستقبلية، وقيم الانفتاح وقيم الانغلاق، وقيم الاتباع وقيم الإبداع، وغيرها من أنماط القيم السائدة في المجتمع العربي.

— ضرورة الاهتمام بموضوع البحث العلمي من قبل إدارة البحوث في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وعمادة الكلية، وذلك بالتشجيع المستمر لأعضاء الهيئة التدريسية في الكلية وحثهم على التعاون مع زملائهم الباحثين وتسهيل إجراءات تطبيق البحوث في محيط الكلية.

المراجع

- أحمد، غريب، وعبدالمعطي، عبدالباسط. (1987). *مجتمع القرية: دراسات وبحوث*. دار المعرفة الجامعية.
- بركات، حليم. (1996). *المجتمع العربي المعاصر - بحث استطلاعي اجتماعي*. (ط. 5). مركز دراسات الوحدة العربية.
- بيومي، محمد. (2002). *علم اجتماع القيم*. دار المعرفة الجامعية.
- التابعي، كمال. (1985). *الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم والتنمية*. دار المعارف.
- حسان، تريكي. (2017). *ملامح التحول في قيم العمل في المجتمع الجزائري - دراسة تحليلية*. *المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية*, 10(2)، 207-220.
- خليفة، عبداللطيف. (2004، يوليو 27-29). *التغير في نسق القيم لدى الشباب الجامعي: مظاهره وأسبابه* [بحث مقدم]. المؤتمر السنوي الثاني لجامعة الزرقاء الأهلية، الأردن.
- رزفبر، ج. (2001). *فلسفة القيم* (عادل العوا، مترجم). دار عويدات للنشر.
- الريمحي، محمد. (2010، نوفمبر). *التنمية.. الخطة.. المستقبل - الأسباب غير الاقتصادية لاحتمال تباطؤ التنمية* [بحث مقدم]. مؤتمر "رؤية الكويت 2035 لرابطة الاجتماعيين الكويتية، الكويت.
- زايد، أحمد، وعلام، اعتماد. (1992). *مقياس قيم العمل - الإطار النظري ودليل المقياس*. مكتبة الأنجلو المصرية.
- الزيود، ماجد. (2007). *تصورات الشباب الجامعي في الأردن لدرجة إسهام البيئة الجامعية في تشكيل الاتجاهات والقيم لديهم في ظل العولمة والمعلوماتية*. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس*, 5(1)، 81-144.
- الزيودي، ماجد. (2016). *درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة طيبة للتسلط الأكاديمي وعلاقته باتجاهات الطلبة نحو الجامعة (الجامعة الأردنية)*. *مجلة العلوم التربوية*, 43(3)، 1813-1827.
- السليحات، ملوح. (2014). *تصورات طلبة جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن لدرجة إسهام البيئة الجامعية في الصراع القيمي في ضوء التغيرات العالمية المعاصرة*. *مجلة العلوم التربوية*, 41(1)، 204-222.
- السورطي، يزيد. (2009). *السلطوية في التربية العربية*. *عالم المعرفة*, 4(326)، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.
- الشايب، ممتاز. (2013). *الصراع بين القيم الاجتماعية وبين القيم التنظيمية لدى مديري*

- مدارس التعليم الأساسي والثانوي الحكومية في مدينة دمشق. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 11(1)، 160-180.
- الشدي، أمل. (1430/1431هـ). إدارة الصراع التنظيمي لدى القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي بمدينة الرياض: دراسة تطبيقية على جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن [رسالة ماجستير]. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. تم الاسترجاع من موقع: <http://libback.uqu.edu.sa>
- صويلح، المصطفى. (2004). مجالات التربية على حقوق الإنسان. مجلة عالم التربية، (15)، 63.
- عبدالقادر، شخاب. (2014/2015). دور القيم التنظيمية في الصراع داخل المؤسسة [رسالة ماجستير]، جامعة محمد خيضر.
- علي، مفيدة. (2015، سبتمبر 16-17). واقع أزمة القيم في الجامعات العربية عامة والمصرية خاصة [ورقة]. المؤتمر القومي السنوي التاسع عشر / العربي الحادي عشر، مركز تطوير التعليم الجامعي، القاهرة.
- غدنز، أ. (2005). علم الاجتماع. (فايز الضياغ، مترجم). المنظمة العربية للترجمة، مركز دراسات الوحدة العربية. (نشر العمل الأصلي في 1988).
- الغويل، عبدالمنعم. (2015). تأثير بعض المتغيرات الاجتماعية في اختلاف قيم العمل عند معلمي التعليم الأساسي والمتوسط: دراسة ميدانية على عينة من المعلمين بمدينة زليتن. مجلة العلوم الإنسانية والتطبيقية، (25)، الجزء الأول.
- لوكاس، أ. (2006). قيادة التغيير في الجامعات - الأدوار المهمة لرؤساء الأقسام في الكليات، (وليد شحادة، مترجم). العبيكان للنشر. (نشر العمل الأصلي في 2000).
- مصطفى، محسن. (2002). في المسألة التربوية - نحو منظور سوسولوجي منفتح. (ط. 2). المركز الثقافي العربي.
- مصطفى، نادية وآخرون. (2010، فبراير). القيم في الظاهرة الاجتماعية، أعمال الدورة المنهجية في كيفية تفعيل القيم في البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة. دار البشير للثقافة والعلوم.
- النبلاوي، عايدة. (2014). التحولات الاجتماعية وقيم العمل من منظور تراث العلم الاجتماعي. مجلة شؤون اجتماعية، 31(123).
- Abdulkader, Sh. (2014/2015). *Organizational values role in the conflict within the institution* (in Arabic). [Master Thesis]. Faculty of Human and Social Sciences, Mohamed Khider University.
- Abo Nimr, M. (1994). *Conflict Resolution*. National Center for Middle East Studies.
- Ahmad, G & Abdulmoti, A. (1987). *Village society* (in Arabic). Dar Al-Maarefa Elgamia.

- Al-Gwel, A. (2015). Some social variables effect on work values change among basic and middle school teachers (in Arabic). Empirical study on a sample of Zlitan city teachers. *Journal of Humanitarian And Applied Sciences*, 25, First Part.
- Al-Shadi, A. (1430/1431 H). *Organizational conflict management of women leaders in higher education institutions in the city of Riyadh: an empirical study on the University of Princess Nora Bent Abdul Rahman* (in Arabic). [Master Dissertation]. Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University, Social Science College.
- Al-Shayeb, M. (2013). Conflict between social and organizational values of principals of basic and secondary education in the state school in Damascus (in Arabic). Association of Arab Universities. *Journal for Education and Psychology*, 11(1), 160-180.
- Al-Sleyhat, M. (2014). AlBalqa applied university students' perceptions on the extent of university environment contribution in the values conflict under contemporary global changes (in Arabic). *Journal of Educational Sciences*, 41(1), 204-222.
- Al-Zayoudi, M. (2007). Jordan university youth perceptions on the extent of university environment contribution in forming trends and values under globalization and informatics (in Arabic). Association of Arab Universities, *Journal for Education and Psychology*, 5(1), 81-144.
- Al-Zayoudi, M. (2016). Academic staff's authoritarian practices at Taibah University and its relation with the university students' attitudes (in Arabic). (The University of Jordan). *Journal of Educational Sciences*, 34 (3), 1813- 1827.
- Al-romahi, M. (2010, Nov). *Development.. the plan... the future -noneconomic causes for slow development possibility* (in Arabic). [Paper]. "Kuwait 2035" conference of Kuwait Social Association.
- Al-sourti, Y. (2009). Authoritarianism in the Arab education (in Arabic). *Knowledge World Book*. National Council for Culture, Arts and Letters, (362), April.
- Ali, M. (16-17, Sept, 2015). *Values crisis reality in the Arab universities in general and Egyptians' in particular* (in Arabic). [Paper] The 19th annual national conference/ The 11th Arabic. University Education Development Center, Cairo.
- Annablawee, A. (2014). Social shifts and work values from social science heritage prospective (in Arabic). *Journal of Social Affairs*. 31(123).
- Attabe'y, K. (1985). *Contemporary trends in studying values and development* (in Arabic). Dara Al-maref.
- Barakat, H. (1996). *The contemporary Arab society. Exploratory Research*, 5th Edition (in Arabic). Center for Arab Unity Studies.

- Bayoumi, M. (2002). *Values sociology* (in Arabic). Dar Al-Maarefa Elgamia.
- Chang, J. & Jun, F. (n.d.). *the Contemporary Conflict of Values*, Hubei University. Retrieved from: <https://www.bu.edu/wcp/Papers/Valu/ValuChan.htm>
- Davis, H. J. & Rasools, A. (1988). Values Research and Managerial Behavior Implication for Devising culturally consistent managerial styles. *Management International Review*, 28 (3).
- Gadnez, A. (2005). *Social science* (in Arabic). (Fayez, A, Translator). The Arab Organization for Translation, Center of Arab Unity Studies. Firstly Published in 1988.
- Hassan, T. (2017). Features shift at work values in Algerian society; analytical study (in Arabic). *Jordan Journal of Social Sciences*, 10 (2), 207-220.
- Inman, T. (2009). The Study of Human Values. *Journal of Philosophy*, 37, 12-17.
- Khalifa, A. (July, 27-29, 2004). *The change in the value system among university youth. causes and manifestations* (in Arabic). [Paper]. Zarqa University 2nd Annual Conference, Jordan.
- Lucas, A. (2006). *Changes leadership at universities* (in Arabic), the important roles of faculties heads of departments. (Walid, Sh, Translator). Obeikan Publishing. (Firstly Published in 2000).
- Ma, Z; Liangb, D.; Erkusc, A., Tabakc, A. (2012). The impact of Group - Oriented Values on choice of Conflict management styles and outcomes: An empirical study in Turkey. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3776- 3793.
- Martinez, M. A. (2018). *Vertical and horizontal relations: What is 'society' about?* Guardado en: Sociologõa general, Teorias.
- Mintz, Jacqueline. (1994). *Challenging Values: Conflict, Contradiction, and Pedagogy*. To Improve the Academy. 315. Professional and Organizational Development Network in Higher Education, University of Nebraska, Lincoln.
- Muligan, K. (2004). *The Nature of Value Conflict and its consequences for Public Opinion*. Department of Political Science, the Ohio State University.
- Mustafa, M.(2002). *In the educational issue, Toward progressive socio prospective* (in Arabic). Arab Cultural Centre. 2nd Edition.
- Mustafa, N, Et al. (Feb, 2010). *Values in the social phenomena* (in Arabic). Methodical round work on how to activate the values in the researches and social studies. Faculty of economics and political science. Cairo university. Dar Elbasheer.
- Rezveber, J. (2001). *Values philosophy* (in Arabic). (Adel, A -Translator). Editions Oueidat.
- Sweileh, A. (2004). Education Fields on Human Rights (in Arabic). *Alam al-*

Tarbiyah Journal, 63(15), Conflict with one another. Sociology Guide.-
com.

Zayed, A & Aallam, E. (1992). *Work values scale - Theoretical frame and scale index*
(in Arabic). The Anglo Egyptian Bookshop.

The Conflict of Vertical and Horizontal Values and Their Relationship to Some Social and Cultural Variables: A field Study on A Faculty Members Sample in The College of Basic Education in the State of Kuwait

Dr. Maha N. Ghannam

Dr. Mohammad M. Alajmi

Abstract

Objectives: To identify the conflict between vertical values and horizontal values among the faculty members of the College of Basic Education.

Method: The study followed the analytical approach by using standard research instruments whose data and statistics procedures are reliable; the most important of these instruments is the "questionnaire". The study was applied to a non-random sample of (113) respondents (male and female) of all scientific departments faculty's members. The two researchers have developed a special scale to measure the vertical and horizontal values conflict within (3) axes defined by the study. The meter included some social and cultural variables. The procedures of honesty and consistency of the instrument were verified. SPSS was used for data entry and analysis.

Results: Results showed increase in the horizontal values degree in comparison to the vertical ones in the three axes of the study scale in favor of the axis of colleagues' values followed by students' axes. The results also showed statistically significant differences according to the age and academic rank variables only. Also, data showed statistically significant relationship among the three study's axes.

Conclusion: The study showed positive interrelationships between all of the three axes values. And it recommended conducting more studies about the subject of vertical and horizontal values in both higher education institutions and public schools, besides shedding light on the socio-cultural changes that this study did not address.

Keywords: Values Conflict, Vertical values, Horizontal values.

د. مها ناجي غنام، حاصلة على درجة الدكتوراه في علم الاجتماع من جامعة عين شمس بالقاهرة، جمهورية مصر العربية، عام 1998. تعمل حالياً أستاذة مشاركة بقسم الدراسات الاجتماعية، كلية التربية الأساسية، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. الاهتمامات البحثية: مشكلة العنف الاجتماعي، التركيبة السكانية للمجتمع الكويتي والخليجي، إشكالية التنمية والتخلف الاجتماعي، والمشكلات الاجتماعية بوجه عام.

الإيميل: ghannam310@gmail.com

د. محمد منيف العجمي، حاصل على درجة الدكتوراه في علم الاجتماع السياسي من جامعة أسيوط، جمهورية مصر العربية، عام 2008، يعمل حالياً أستاذة مشاركة بقسم الدراسات الاجتماعية، كلية التربية الأساسية، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. الاهتمامات البحثية: المشاركة الشعبية، التغيير الاجتماعي، تأثير الديمقراطية والمشاركة السياسية، وسائل التواصل الاجتماعي وآثارها على المجتمع، الهوية الثقافية والتحديات.

الإيميل: m_alajmi95@hotmail.com