

[٦]

المنظومة القيمية لدى القيادات التربوية في
دولة الكويت من وجهة نظرهم

د. فالح محمد شبيب العجمي

المنظومة القيمية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت من وجهة نظرهم

د. فالح محمد شبيب العجمي*

الملخص:

هدفت الدراسة للتعرف على المنظومة القيمية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المناطق التعليمية ومديري المدارس ومساعدتهم في جميع المناطق التعليمية في دولة الكويت للبنين والبنات، وعددهم (١٥٧٢) إداريا في وزارة التربية والتعليم والمنظمين على رأس عملهم بالفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٠٩/٢٠١٠م، وتم استخدام مقياس روكاش للقيم الذي طوره وعربه (البطش والطويل، ١٩٩٠).

وبعد إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة أشارت النتائج أن أعلى خمس قيم غائية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت كانت (الأمن الوطني والحماية من العدوان وردعه، والعمل ليوم الآخرة من أجل الحياة الأبدية الخالدة، واحترام الذات وتقديرها، وأمن الأسرة وتوفير الرعاية والعناية الكافية لأفرادها، والانسجام والتوازن الداخلي النفسي والتحرر من النفسية). وأن أدنى خمس قيم غائية كانت (اجتماعي النزعة نهجه اعتراف الجماعة ونيل احترامها، وعاطفة ناضجة علاقات عاطفية ناجحة وعلاقات روحية وثيقة، وحياة رغدة وبهيجة، عالم يسوده الجمال، جمال

* الكويت.

الطبيعة والفنون، ومتعة وسرور، حياة يمكن فيها الاستماع بأوقات الفراغ).

أما فيما يتعلق بالقيم الوسييلية، فقد أشارت النتائج إلى أن أعلى خمس قيم وسييلية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت كانت (الصدق، وقول الحق، ومسئول يتحمل المسؤولية، يعتمد عليه في المسؤولية، وطموح يكافح يتطلع دائما إلى الأحسن، ومتفتح العقل). وأدنى خمس قيم وسييلية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت كانت (جريء شجاع وله موقف، ويشوش، مبتهج نقي السريرة، ومحب، وحنون ورقيق الشعور، ومستقل اعتمد على نفسك، مكثف بذاته، والسعادة والهناء والرضا) وكذلك أشارت النتائج أن هناك اختلاف في ترتيب منظومة القيم الغائية والوسييلية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت تبعا لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، والخبرة.

Abstract:

The purpose of this study was to investigate the value system with educational leaderships in the State of Kuwait. Population of the study consisted of all educational areas' directors and school principals and their assistants in the State of Kuwait for boys and girls totaling (1572) in accordance with the statistics of the Ministry of Education and who work on regular basis and still working during the first scholastic term of the scholastic year 2006-2007. The Rikeach, 1967 value survey scale was used, developed and converted into Arabic by (Al Batsh and Al Tawil, 1990) After conducting appropriate statistical processing, the results indicated that the highest five finality values of educational leadership in the State of Kuwait were (national security, protection against and deterring aggression, working towards the day after for the sake of eternal and everlasting life, self- respect and esteem, family security and providing sufficient care and attention to its members, internal psycho harmony and balance and be free from the state of mind).

The lowest finality values were (socio inclined with his pursuit being gaining group recognition and acquiring its respect, a mature emotion, successful emotional relationships, close spiritual relations, affluent and pleasant life, a world predominated by charm, beauty of nature and arts, enjoyment and pleasure and a life where one can enjoy leisure times).

However, as for performance values, results of the study indicated that the highest five performance values of educational leaderships in the State of Kuwait were (truthfulness, saying the truth, a responsible person

assuming responsibility, counting on him in responsibility, ambitious and struggler who always yearns for the better, open minded). The lowest five performance values of educational leaderships in the State of Kuwait were (bold and brave with a stance, cheerful, exultant and simple hearted, tender, loving and sensitive, independent and depends on oneself, self-content and happiness, felicity and satisfaction).

The results revealed that 21.7% of the subjects of study sample use marketed leadership pattern, 75.7% use the participatory pattern and 2.6% use the mandated pattern where the commanding pattern did not record any frequency.

The study results showed that there is a statistical significance correlation between some finality and performance values and the leadership pattern of educational leaderships in Kuwait.

Moreover, the results indicated that there is a difference in the order of the finality and performance value system of educational leadership in the State of Kuwait in accordance with the gender, academic qualification, job description and experience variables. The results showed that there is no difference in the leadership patterns of educational leaderships in the State of Kuwait in accordance with the variables of gender, academic qualification, and experience and job description.

In light of the results reached, the study recommended the following:

The Ministry of Education has to pay attention to the value aspect and enhance it with the educational leaderships and use it as one of the standards through which the leader is chosen.

To reinforce the mandate pattern among educational leaderships by holding courses and workshops and considering the reason behind the decline in using such pattern among educational leaderships.

To hold periodic gatherings and annual conferences among educational leaderships in order to exchange experience and acquire skills.

To conduct more studies on educational patterns and value system of the educational leaderships in all departments.

مقدمة:

إن العصر الحالي الذي يعيش الإنسان في ظلاله يتسم بصفات وخصائص تميزه عما سبق من عصور ماضية، حيث غلبت فيه القيم المادية على القيم الروحية والخلقية وسيطرت الأولى على الكثير من مجالات الحياة وأنشطتها ولم تراعى في ذلك القيم الروحية أو الخلقية وتراجعت الثانية في العالم العربي اثر التناحر والصراع بينهما وكان لذلك أثره السلبي على الجانب التربوي في العالم العربي، وقد شهدت المجتمعات العربية في السنوات الأخيرة مجموعة من التغيرات السريعة والمتلاحقة في العديد من الجوانب الثقافية والفكرية والاجتماعية والاقتصادية، قد يعجز الإنسان عن مواجهتها والتكيف معها، وكذلك صعوبة السيطرة والتحكم فيها أو التنبؤ بآثارها السلبية المتوقعة، فقد كان لهذه التغيرات آثارها في طمس معاني الحياة الإنسانية واضطراب منظومة القيم الحاكمة لسلوك الأفراد وتصرفاتهم، وعجزهم عن التواصل مع الآخرين، وبالتالي العجز عن تحقيق الذات.

وظهرت على مسرح الحياة الاجتماعية في هذه المجتمعات حالة تبنى الذات لقيم اللامعيارية، حيث تبين أن الإنسان العربي في الآونة الأخيرة بدأ ينظر إلى عدم الالتزام بالقيم والمعايير الإيجابية في سلوكه على أنه مرغوب فيه في ظل السياق الاجتماعي الذي يعيش في إطاره، وذلك لأنه أدرك في ضوء خبرته لمعطيات الواقع، أن تمسكه والتزامه بالقيم والمثل لا يمكنه من التوافق والتعايش مع هذه التحولات، بل إن عدم الالتزام وتبنى القيم المشوهة هو الأمان والآلية التي تمكنه من المحافظة على بقاءه وإشباع حاجاته التي عجز المجتمع عن إشباعها. وبدأ المجتمع ينظر إلى الذات الملتزمة بالمثل والمبادئ الأخلاقية على أنها ذات غير

سوية ولا تعيش عصرها وغير واعية، وهذا يدل على أن انقلاباً أو تغييراً جذرياً قد حدث في معايير القيم (التابعي، ١٩٩٦). وغلبت النزعات المادية وسيطرتها مما أدى إلى انتشار الممارسات غير الأخلاقية مما اقتضى الدعوة إلى الإصلاح الأخلاقي والمطالبة بتقديم حلول لها علاقة بالمنظومة القيمية للقائد، استناداً إلى الاعتقاد بأن ازدهار الحضارات كان مرتبطاً بتمسكها بأخلاقيات وسلوكيات وقيم فاضلة كذلك التي جاء بها الإسلام. وقد انعكست التحولات الكبرى التي تغير وجه العالم الذي نعيش فيه على العالم العربي - إلا أنه وقف ولا يزال يقف إزاءها مستقبلاً مستسلماً على نحو يكاد يشبه ما حدث عندما واجه العصر الصناعي في أوائل القرن التاسع عشر. وهذا الوضع وإن كان يمكن التسامح معه أو التهاون فيه في عصور سابقة، فإن العصر الجديد أشد خطراً على الأمم الضعيفة، لأنه لن يتحكم في ملايين البشر بالاقتصاد ومصادر التكنولوجيا فحسب وإنما بالقيم والفلسفات والأفكار من خلال الثورة العاتية للاتصالات والمعلومات وهذا أشد خطراً وفتكاً من الاستعمار القديم (أبو حطب، ٢٠٠١).

والقيم ترقى بالإنسان إلى أعلى درجات الإنسانية وتعد من أهم الدوافع في توجيه الفرد نحو الأهداف السامية وتسهم في تشكيل سلوكه والتأثير في حياته تأثيراً إيجابياً، كما أنها تضبط أدائه وسلوكه وفق معايير محددة، والقيم صمام أمان في مجتمعنا حيث أنها البوصلة الموجهة للفرد والمجتمع وهي القائد نحو الفضيلة والأداء المميز والعطاء كما أنها تشكل إطاراً مرجعياً في عملية صنع القرار سواء كان على المستوى الفردي أو الجماعي.

ومن أكثر فئات المجتمع تعرضاً لهذه التغيرات والتحولات الثقافية والاجتماعية هم فئات القيادات التربوية، ومن هذا المنطلق تسعى الدراسة الراهنة إلى إلقاء الضوء على منظومة القيم الشخصية لدى التربويين، باعتبارها من أهم المكونات المؤثرة في سلوك الإنسان، والتي يرى كثير من الباحثين أن أهميتها لا تقل خطورة بالنسبة لتفسير السلوك عن أهمية سمات الشخصية، لأنها تتيح النظر إلى الشخص باعتباره كائناً متفاعلاً مع البيئة التي تحيط به، وليس مجرد كائن مكون من مجموعة من السمات النمطية الجامدة على نحو ما يذكر "روكاش". فالقيم تمثل مركزاً رئيسياً في تكوين سلوك الفرد وشخصيته ونسقه المعرفي واتجاهاته (حنورة، ١٩٩٨). ولقد تأثر المجتمع التربوي في دولة الكويت كغيره من المجتمعات العربية وكان الصراع بين القيم المادية والقيم الروحية فانتشرت في بعض أوساط القياديين المحسوبية والواسطة والشللية والفساد الإداري ومحاباة الآخرين على حساب المصلحة العامة وأصبح المجتمع ينادي بثورة تصحيحية إصلاحية في وزارة التربية وإعطاء دور للكفاءات وتصحيح مسار التربية في البلاد ووضع أسس صحيحة للحد من انتشار الأخلاقيات المادية، والموازنة بين القيم المادية، والقيم الروحية والانتصار للثانية من أجل تصحيح المسار التربوي ونشر الفضيلة في المجتمع.

ومن خلال معاشة التطور والتغيير الذي يحدث يومياً خصوصاً في المجال التكنولوجي إضافة إلى معطيات العولمة وتحدياتها وما تتطلبه من ضرورة المزاجية بين المحلي والعالمي، وخصوصاً في المجال التربوي، ومن أجل النجاح في صناعة الإنسان كان لابد من تعرف المنظومة القيمية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت.

مشكلة الدراسة: تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

- ما المنظومة القيمية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت من وجهة نظرهم؟

أهداف الدراسة وأسئلتها:

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

١- التعرف على المنظومة القيمية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت.

٢- التعرف على الفروق في المنظومة القيمية للقيادات التربوية في دولة الكويت تبعاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والمسمى الوظيفي.

وهدفنا الدراسة الحالية إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

١- ما المنظومة القيمية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت؟
٢- هل هناك اختلاف ذو دلالة إحصائية في المنظومة القيمية للقيادات التربوية في دولة الكويت تبعاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والمسمى الوظيفي؟

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من حيوية الموضوع الذي تعالجه والأهداف التي تحاول تحقيقها، وذلك كون القيم تلعب دوراً مهماً في ضبط السلوك الإنساني وتوجيهه؛ فإنه يؤمل من هذه الدراسة ان تكسب أهميتها بمقدار المساهمة في التعرف على المنظومة القيمية كما يؤمل ان يزيد من أهميتها:

- قلة الدراسات السابقة حول الموضوع في النظام التربوي الكويتي.
- أنها تفتح المجال أمام دراسات مستقبلية تربط ما بين المنظومة القيمية والنمط القيادي.
- أنها تقدم معلومات للقيادات التربوية حول منظومتهم القيمية.

تعريف المصطلحات:

فيما يلي عدد من المصطلحات التي تقوم عليها هذه الدراسة، والتي تتمثل في القيم، والمنظومة القيمية، وذلك على النحو التالي:

القيم Values:

وهو من المفاهيم التي حظيت باهتمام كثير من الباحثين في مجالات وتخصصات عديدة، مثل الفلسفة، والتربية، والاقتصاد، وعلم الاجتماع، وعلم النفس، وغيرها من المجالات. وقد ترتب على ذلك نوع من الخلط والغموض في استخدام هذا المفهوم من تخصص لآخر، بل ويستخدم استخدامات متعددة داخل التخصص الواحد، فلا يوجد تعريف واحد لمفهوم القيم يعترف به جميع المشتغلين في مجال علم النفس الاجتماعي - كموضوع يقع في دائرة اهتمامه (Rokeach, 1973).

وفي ضوء ذلك تحدد تناول مفهوم القيم في الدراسة الحالية بأنها "عبارة عن الأحكام التي يصدرها الفرد بدرجات معينة من التفضيل أو عدم التفضيل للموضوعات أو الأشياء، وذلك في ضوء تقويمه لهذه الموضوعات". وتتم هذه العملية من خلال التفاعل بين الفرد بمعارفه وخبراته، وبين ممثلي الإطار الحضاري الذي يعيش فيه ويكتسب من خلاله هذه الخبرات والمعارف (خليفة، ١٩٩٧).

منظومة القيم Value System:

انبثقت فكرة نسق القيم من تصور مؤداه أنه لا يمكن دراسة قيمة معينة أو فهمها بمعزل عن القيم الأخرى. فهناك بناء أو تنظيم شامل لقيم الفرد، تمثل كل قيمة في هذا النسق عنصراً من عناصره، وتتفاعل هذه العناصر معاً لتؤدي وظيفة معينة بالنسبة للفرد (خليفة، ١٩٩٢).

وقد تعامل "روكاش" مع نسق القيم على أنه "عبارة عن مجموعة الاتجاهات المترابطة فيما بينها، وتتنظم في شكل بناء متدرج. وأشار إلى أن نسق الاعتقاد - اللااعتقاد Belief - Disbelief System يعتبر نسقاً شاملاً للاتجاهات والقيم وأنساق القيم (Rokeach, 1973).

ويتضح من ذلك أن نسق القيم هو عبارة عن مجموعة القيم التي تنتظم في نسق متساند بنائياً متباين وظيفياً داخل إطار ينظمها ويشملها في تدرج خاص.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على القيادات التربوية في دولة الكويت في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٠٧/٢٠٠٨ م.

الأدب التربوي والدراسات السابقة:

مفهوم القيم: مفهوم القيم من المفاهيم الهامة التي تعددت فيها الآراء، وكثرت بصدها وجهات النظر، فقد تناوله الكثير من المفكرين وتنوعت واختلقت تعريفاتهم، وهذا الاختلاف ترجع جذوره الأساسية إلى المنطلقات النظرية للباحثين، وإلى الاختلافات الموجودة بين الفلاسفة وعلماء الدين وعلماء الاجتماع والاقتصاد والسياسة حول مفهوم القيمة، وفيما يلي عرض لبعض تعريفات القيم:

القيم لغة: القيمة: قيمة الشيء، قدره - وقيمة المتاع: ثمنه، جمعها، قيم، والقيم: الفضائل الدينية والخلقية والاجتماعية... الخ التي تقوم عليها حياة المجتمع الإنساني (أبو حرب، ١٩٨٥م). وقد ورد على لسان (جبران مسعود) في معجم الرائد بأن القيمة (جمعها قيم) وتعني الثمن الذي يعادل المتاع، ودرجة الأهمية النسبية له. وورد كذلك على لسان جميل صليبا في المعجم الفلسفي بأن قيمة الشيء في اللغة قدره، وقيمة المتاع ثمنه، فيقال المرء ما يحسنه، وما لفلان قيمة، أي ما له ثبات ودوام على الأمر (صليبا، ١٩٨٢م).

ووردت في (لسان العرب) على أنها الاستقامة، حيث وردت في الحديث (قل آمنت بالله ثم استقم) وهي الاستقامة على الطاعة وعدم الشرك.

وقال كعب بن زهير: فهم صرفوكم حين حزتم عن الهدى - بأسيا فهم حتى استقمتم على القيم. (ابن منظور، ١٩٠٦م).

القيم اصطلاحاً: وعرفت القيم بأنها "عبارة عن مفاهيم، أو تصورات للمرغوب فيها، تتعلق بضرب من ضروب السلوك، أو غاية من الغايات، وتسمو أو تعلو على المواقف النوعية، ويمكن ترتيبها حسب أهميتها النسبية" (Schwart & Bilky 1987,550). وعرفها روبينسون وشافر (Robinson & Shaver) أنها: "تكوينات فرضية لا يمكن ملاحظتها مباشرة، وإنما يمكن أن نستدل عليها من خلال التعبير اللفظي والسلوكي الظاهري سواء أكان شخصياً أم اجتماعياً، وسواء أكان لفظياً أم غير لفظي" (Robinson & Shaver, 1994, 492). وعرفها العميان، (2002) بأنها: "عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب به، أو غير مرغوب به، جيد أو

غير جيد، مهم أو غير مهم... الخ" (العميان، ٣١٢، ٢٠٠٢). وعرفها بيومي (١٩٩٠م) على أنها المرغوب فيه: بمعنى أي شيء مرغوب فيه من الفرد أو الجماعة الاجتماعية أو موضوع الرغبة قد يكون موضوعاً مادياً أو علاقة اجتماعية أو أفكار. وقد عرفها كل من استيتية وصبحي (١٩٩٩م) بأن القيم هي مجموعة أفكار ومبادئ يكتسبها الفرد في بيئته الاجتماعية، وهو يؤمن بها ويتذوقها وتشكل في مجموعة النسق الأقيمي الذي يحكم سلوكيات الفرد وممارساته، ويساعده في التكيف مع بيئة الاجتماعية.

من خلال التعريفات السابقة لمفهوم القيم، يتبين أن هناك اختلافاً حول تحديد هذا المفهوم، ولكن يلاحظ أيضاً أن ثمة عناصر مشتركة تتردد فيها، فالقيم هي بمثابة معايير اجتماعية للسلوك الإنساني تحدد الصواب من الخطأ، تحدد المرغوب فيه من المرغوب عنه، كذلك فإن القيم معيار للضبط الاجتماعي، وموجهات للسلوك الفردي، وهي بالإضافة لذلك ليست مجرد صفات مجردة، أو نظرية، وإنما يتم ترجمتها إلى سلوك، لها حظ من الثبات وتخضع للتغيير، كذلك فهي ظاهرة اجتماعية ثقافية تخضع لعملية التنشئة الاجتماعية وتتأثر بها.

المنظومة القيمية "Value System": عرفت المنظومة القيمية بأنها مجموعة متكاملة ومنظمة من الاتجاهات والمعتقدات المعقدة تنزع (تميل) إلى إدارة السلوكيات والاستجابات الاعتيادية للفرد في الأوضاع والأحوال المتنوعة، وهي ذات ثبات نسبي ومؤثرة في السلوك ومحترمة ومبجلة من قبل الفرد (Good, 1959). وعرفها روكيش بأنها نظام من المعتقدات دائم نسبياً تتعلق بالسلوكيات المفضلة مرتبة بسلسلة متصلة حسب الأهمية (Rokeach, 1973).

وتعتبر المنظومة القيمية عن ترتيب أولويات للقيم الأخلاقية والأيدولوجية التي يمتلكها الفرد أو المجتمع، وبينما قد تشترك فئتان من الأفراد أو المجموعات في مجموعة من القيم المشتركة فمن الممكن أن تختلف في تحديد أولويات القيم، وبناء على ذلك، يكون السلوك مختلفاً مع وجود القيم نفسها ويفسر ذلك بأن هناك اختلافاً في ترتيب هذه القيم داخل المنظومة القيمية.

(http://en.wikipedia.org/wiki/value_system)

تظهر أهمية المنظومة القيمية لدى الفرد في المقدرة على السماح بتطوير توقعات مستقرة عن سلوك الآخرين، وتمكين الأفراد الآخرين من أداء الالتزامات المختلفة لأدوارهم، وبهذا يصبح من الممكن التنبؤ بالسلوك الفردي والجماعي والتأثير المباشر في أنماطهما.

وتعمل المنظومة القيمية على ربط أجزاء ثقافة المجتمع، وذلك من خلال ترابط العناصر المتعددة والنظم حتى تبدو متناسقة، وهي تعطي تلك النظم أساساً عقلياً يستقر في ذهن أعضاء المجتمع المنتمي إلى هذه الثقافة، وتزود المنظومة القيمية أعضاء المجتمع بمعنى الحياة والهدف الذي يجمعهم على البقاء.

فالمنظومة القيمية تجعل الأفراد يفكرون في أعمالهم على أنها محاولات للوصول إلى أهداف هي غايات في حد ذاتها، بدلا من النظر إلى هذه الأعمال على أنها محاولات لإشباع الرغبات الشخصية، وتترتب القيم في مستويات مختلفة داخل النسق القيمي حسب أولوياتها وأهميتها، بحيث تبدو وكأنها مرتبة في سلم، يكون على رأس هذا السلم أكثر القيم قدسية أو أكثرها إلحاحاً وأهمية بالنسبة للفرد أو الجماعة.

وقد تختلف القيم وتتعارض مع بعضها بعضا داخل المنظومة القيمية للفرد وبناء على ذلك سوف يتوقف سلوكه على ترتيب القيم لديه، ومع أن هذا التعارض أو ما يمكن أن يسمى تصارع القيم (الفرد يقاوم أي شيء يعمل على تغيير قيمه ومع ذلك فالمقاومة للتغيير تقل حينما يكتشف الإنسان تناقضات في منظومته القيمية (غوشة، ١٩٨٢) أمر قد يأخذ في بعض الأحيان صورا خطيرة، إلا أنه ظاهرة صحية، فهو سبيل للتجديد. ولكن في الوقت ذاته تظهر خطورة نوع من أنواع التعارض السلبي الذي يجعل الفرد في بعض الأحيان برجماتيا في قيمه ومزدوجاً في شخصيته، وهنا تكمن خطورة الأمر.

إن أهم ما يميز المنظومة القيمية المرونة، فهي تترتب وفقاً لواقع الفرد وإمكاناته، إذ كثيراً ما تعاد عملية ترتيب القيم داخل المنظومة القيمية في ضوء التغيرات والتحولات التي يعيشها الفرد والمجتمع والتي تكون نتيجة عوامل كثيرة منها التحولات الاجتماعية، وعمليات التنشئة الاجتماعية وطبيعة القيم السائدة ومدى رسوخها، والفروق الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية، إذ تصل تلك التحولات إلى إحداث تغيير معين وبالتالي إحداث تغيير للقيم أو تحول، وقد يأخذ التحول أو التغيير ألقيمي اتجاهاً رأسياً، إذ يعاد ترتيب وضع القيمة على السلم ألقيمي، وقد يكون في اتجاه أفقي وفيه يحدث تحول في تعديل وتفسير مضمون القيمة نفسها (زاهر، ١٩٨٤).

إن فإن فكرة ترتيب القيم لا تدل حقيقة على أن كل قيمة لها موقع ثابت في سلم القيم، بل يتم تغيير وتبادل درجات تقدير القيم ومراتبها في السلم الواحد بحسب الظروف والأحوال والرغبات، فالقيم تتغير مكاناً وزماناً (دياب، ١٩٨٠).

أهمية القيم: إن للقيم دوراً أساسياً في حياة الأفراد والجماعات والمجتمعات إلى درجة أصبحت فيها القيم قضية التربية، ذلك أن التربية في حد ذاتها عملية قيمية، فالقيم هي التي تحدد الفلسفات والأهداف والعمليات التعليمية، وتحكم مؤسسات التربية ومناهجها، فهي موجودة في كل خطوة وكل مرحلة وكل عملية تربية وبدونها تتحول التربية إلى فوضى.

ويرى كثير من الباحثين أن مظاهر الاضطراب في المجتمعات المعاصرة يمكن أن تعزى إلى غياب الالتزام بنسق قيمى متسق يحدد سلوك الأفراد وتوجيهاتهم، ويصدق هذا على كل المجتمعات متقدمة كانت أو نامية شرقية أو غربية، فقد وصف ماسلو Maslow أحد علماء النفس الأمريكيين العصر الحالي بأنه عصر "انعدام المعايير، وعصر الفراغ وعصر بلا جذور" يفتقد فيه الناس الأمي، ويعوزهم وجود ما يعتقدون فيه ويضحون من أجله. (عبدالحليم، ١٩٩٩م).

إن دراسة القيم بشكل منهجي موضوعي هادف والانتقال من مستوى التنظير إلى التطبيق وتعليمها للناشئة أصبح أمراً ملحاً، وهو فريضة على كل المعنيين المهتمين بالتنشئة الاجتماعية، وذلك لما لها من أهمية في حياة الأفراد والشعوب.

فنجدها على المستوى الفردي تتمثل في الآتي (الجمل، ١٩٩٦م):
أنها تهيئ للأفراد اختبارات معينة تحدد السلوك الصادر عنهم وبمعنى آخر تحدد شكل الاستجابات وبالتالي تلعب دوراً هاماً في تشكيل الشخصية الفردية وتحديد أهدافها في إطار معيار صحيح. يمكن التنبؤ بسلوك صاحبها متى عرف ما لديه من قيم أو أخلاقيات في المواقف المختلفة وبالتالي يكون التعامل معه في ضوء التنبؤ بسلوكه. أنها تعطي

الفرد إمكانية أداء ما هو مطلوب منه وتمنحه القدرة على التكيف والتوافق وتحقيق الرضا عن نفسه لتجاوبه مع الجماعة في مبادئها وعقائدها الصحيحة.

أنها تحقق له الإحساس بالأمان وتعطي له الفرصة في التعبير عن نفسه بل وتساعده على فهم العالم المحيط به وتوسع إطار المرجعي في فهم حياته وعلاقاته.

أنها تعمل على ضبط الفرد لشهواته كي لا تتغلب على عقله ووجدانه لأنها تربط سلوكه وتصرفاته بمعايير وأحكام يصرف في ضوءها وعلى هديها.

أما على المستوى الجماعي: فإن أي تنظيم اجتماعي في حاجة إلى نسق للقيم يشابه تلك الاتساق القيمة الموجودة لدى الأفراد يضمه أهدافه ومثله العليا التي عليها تقوم حياته ونشاطاته وعلاقاته فإذا ما تضاربت القيم أو لم تتضح فإنه سرعان ما يحدث الصراع القيمي والاجتماعي الذي يدفع بالتنظيم الاجتماعي إلى التفكك والانهار.

وأشار (خليفة، ١٩٩٧م) أن هناك دليلا نستدل به على القيم حيث ردها إلى الفرد وأسلوب تفكيره أو الجماعة وتصرفاتها وفي كلتا الحالتين فإن أسلوب التفكير لا تظهر قيمته إلا ضمن الجماعة ولذلك فإن القيم ما هي إلا انعكاس للأسلوب الذي يفكر فيه الأشخاص في ثقافة معينة وفي فترة زمنية معينة كما أنها هي التي توجه سلوك الأفراد وأحكامهم واتجاهاته فيما يتصل بما هو مرغوب فيه أو مرغوب عنه في أشكال السلوك في ضوء ما يضعه المجتمع من قواعد ومعايير.

تتسم القيم على المستوى الاجتماعي أنها (الجمال، ١٩٩٦م):

- تحفظ على المجتمع تماسكه وتحدد له أهداف حياته ومثله العليا ومبادئه الثابتة المستقرة التي تحفظ له هذا التماسك والثبات اللازمين لممارسة حياة اجتماعية سليمة.

- تربط مختلف ثقافات المجتمع بعضها ببعض حتى تبدو متناسقة، تقي المجتمع من الأنانية المفرطة والنزعات والشهوات الطائشة حيث أنها تحمل الأفراد على التفكير في أعمالهم على أنها محاولات للوصول إلى أهداف هي غايات في حد ذاتها بدلا من النظر إليها على أنها مجرد أعمال لإشباع الرغبات والشهوات.

- تساعد على التنبؤ بما ستكون عليه المجتمعات فالقيم والأخلاقيات الحميدة هي الركيزة الأساسية التي تقوم عليها الحضارات وبالتالي فهي تعد مؤشرات لحضارة.

أهميتها على المستوى القومي: إن للقيم دوراً بارزاً في تحقيق الأمن الوطني والقومي، فلكل مجتمع نظامان يحمي بهما سياجه القومي من الخطر، أحدهما نظام عسكري تقني يختص بالدفاع عن الوطن وحمايته ضد الغزو المسلح من الخارج، ونظام قيمي يختص بالدفاع عن الوطن ضد الغزو الفكري، وقد أكدت وقائع الصراع الذي عاشه العالم وخاصة فيما عرف بفترة الحرب الباردة أن الأمن القومي يحققه المجتمع بقدرته على بناء نسيج اجتماعي متجانس ومتماسك أكثر من بنائه وامتلاكه لأقوى آلات الحرب دماراً وتطوراً، وقد وصف علماء الاجتماع الأمن القومي بأنه "قدرة الدولة على حماية قيمها الداخلية من التهديد". والتهديد يأتي من غزو فكري يؤدي إلى تغيير في نسق القيم أو اهتزاز

الثقة فيه، مما يؤدي إلى تفكك "نظام المناعة" في المجتمع وإضعاف قدرته على المقاومة، وتكون النتيجة أن يسقط المجتمع من الداخل وينهار سريعاً، ولعل تفكك الاتحاد السوفيتي وانهياره السريع-على الرغم من امتلاكه قوة عسكرية هائلة- دليل على ذلك، حيث انهارت الإيديولوجية الروسية التي تمثل نسقاً قيمياً تربت عليه الأجيال، وإذ به ينهار لينهار المجتمع بأكمله (مكتب الإنماء الاجتماعي: ١٠٦-١٠٧).

ويبدو أن هناك دواعي ملحة للاهتمام بالقيم على المستوى القومي ذلك أن المجتمع العربي يواجه أخطار تنزيب ثقافي وحضاري وغزواً فكرياً بأشكال متعددة أخرها "العولمة" فهي تهدف ضمن ما تهدف إليه محاولة تمييط أفكار البشر وسلوكاتهم الفردية والجماعية وفقاً للنمط الغربي وخاصة النمط الأمريكي، وتستطيع أن تلمح بعض الظواهر السلبية في المجتمعات العربية تشير إلى درجات الاختلال والاضطراب في نظام القيم لهذه المجتمعات.

تصنيفات القيم: لقد توصل عدد من الباحثين إلى أنظمة التصنيفات (Tazxonomies) إذ صنف (لويس ١٩٦٢) القيم في أربعة أنواع: الخارجية (Extrinsic). ذاتية (Intrinsic). نفعية (Utility). فطرية (Inherent).

خصائص القيم: تمتاز القيم بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من المفاهيم الأخرى كالحاجة، أو الدافع، أو المعتقد، أو الاتجاه، أو السلوك، ويمكن إجمال أهمها في ما يلي:

- أنها إنسانية: بمعنى أنها تختص بالبشر دون غيرهم، وهذا ما يميزها عن الحاجات التي تخص البشر وغيرهم.

- أنها غير مرتبطة بزمن معين: فالقيم إدراك يرتبط بالماضي والحاضر والمستقبل، وهي بهذا المعنى تبتعد عن معنى الرغبات، أو الميول التي ترتبط بالحاضر فقط.
- أنها تمتلك صفة الضدية: فلكل قيمة ضدها مما يجعل لها قطباً إيجابياً، وقطباً سلبياً، والقطب الإيجابي هو وحده الذي يشكل القيمة، في حين يمثل القطب السالب ما يمكن أن نسميه (ضد القيمة، أو عكس القيمة).
- المعيارية: بمعنى أن القيم تعتبر بمثابة معيار لإصدار الأحكام تقيس وتقيم وتفسر وتعلل من خلالها السلوك الإنساني.
- أنها نسبية: أي أنها ليست مطلقة، بل تمتاز بالثبات النسبي وهي تختلف من مجتمع لآخر تبعاً لعوامل المكان والزمان والثقافة والجغرافيا والأيدولوجيا.
- أنها متعلمة: أي أنها مكتسبة من خلال البيئة وليست وراثية، بمعنى أنه يتم تعلمها واكتسابها عن طريق مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة.
- أنها ذاتية: بمعنى أن وزن القيمة وأهميتها يختلف من فرد لآخر.
- هرمية: أي تتصف بالترتيب الهرمي إذ إن بعض القيم تهيمن على غيرها أو تخضع لها، كأن يلجأ الفرد لإخضاع القيم الأقل قبولاً اجتماعياً للقيم الأكثر قبولاً اجتماعياً (مرعي ١٩٨٢)، و(ذياب ١٩٨٠) و(الميمون ١٩٨٠).

وظائف القيم: ترجع أهمية دراسة القيم بالنسبة للتربية، على أن هذه القيم تتصل اتصالاً مباشراً بالأهداف التربوية التي تسعى التربية إلى تحقيقها في المتعلم، "وأن تكون القيم لدى المتعلم لا يقل أهمية عن

المعلومات والأفكار التي نزوده بها، لأن القيم طاقات للعمل، دوافع للنشاط، ومتى تكونت القيم المرغوب فيها لدى المرء، فإنه ينطلق إلى العمل الذي يحققها، وتكون بمثابة المرجع أو المعيار الذي نقيم به هذا العمل، لنرى مدى تحقيقها لها" (طهطاوي، ١٩٩٦). وهنا تظهر وظيفة أخرى للقيم، "فبجانب أنها دوافع للنشاط والعمل، فهي إطارات، مرجعية، أو معايير يقيم على أساسها هذا العمل"، ومن هنا كانت ضرورة دراستها، بالنسبة لجميع المسؤولين عن العملية التربوية. وهي كموجهات للسلوك- يجب أن تكون هادفة، بمعنى أنها تؤدي وظيفة معينة وفيما يلي بعض وظائف القيم:

للقيم دور في مجال التوجيه والإرشاد النفسي، ويبدو ذلك بصفة خاصة في انتقاء الأفراد الصالحين لبعض المهام من رجال التربية، ورجال السياسة، والأخصائيين النفسيين والاجتماعيين، في تعليم الأفراد القيم الصالحة.

تلعب القيم دوراً فعالاً في التوافق النفسي والاجتماعي للأفراد، إلى جانب الدور الذي تلعبه في عمليات العلاج النفسي، وهي بذلك تهدف إلى تعديل السلوك، وخاصة عند بعض الأفراد الذين ينتمون إلى الدين.

تعمل القيم على إيجاد نوع من التوازن والثبات للحياة الاجتماعية، والحياة الاجتماعية تكون مستحيلة بدون القيم، حيث إن النظام الاجتماعي لا يستطيع أن يستمر بدونها، وبالتالي لا يمكنه تحقيق أهداف الجماعة، فلا بد من وجود القيم كمعيار أساسي، يوجه السلوك نحو هدف مشترك. تدفع القيم الأفراد إلى العمل، وتوجه نشاطهم، وتعمل على حفظ نشاط الأفراد موحداً ومتناسقاً، وصيانتهم من التناقض والاضطراب -بمعنى أننا نلاحظ عدم الوحدة وانعدام التناسق في تصرفات أولئك الذين لم تتكون

لدهم القيم الكافية، أو لم تتضح عندهم بالمستوى المطلوب. تستخدم القيم بمثابة معايير وموازن، يقاس بها العمل ويقيم، كما أنها تساعد على التنبؤ بسلوك صاحبها، فمتى عرفت ما لدى شخص من قيم استطعت أن أنتبأ بما يكون عليه سلوكه في المواقف المختلفة. ونظراً لتأثير القيم على السلوك، فإن القيم تكون جزءاً لا يستهان به في الإطار المرجعي للسلوك، ومن ثم تستخدم كمعيار للحكم على هذا السلوك.

تساعد في حل الصراعات واتخاذ القرارات، ذلك أن القيم هي مجموعة من المبادئ التي يتعلمها الفرد لتساعده على الاختيار بين البدائل المختلفة، وحل الصراعات واتخاذ القرارات في المواقف التي تواجهه (البطش، الطويل، ١٩٩٠).

علاقة القيم بالعملية التربوية: التربية في جوهرها عملية قيمية سواء عبرت عن نفسها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة والمؤسسة التعليمية لما لها من وظائف في الماضي والحاضر وعلاقتها بالإطار الثقافي تسعى إلى بناء القيم في كل مجالاتها الخلقية والنفسية والاجتماعية والفكرية والسلوكية، لذا فإن بناء القيم في الفرد والجماعة ليست من اختصاص المواد المقررة وليست مسؤولية مادة دراسية بذاتها، وإنما مسؤولية كل جوانب العمل التربوي بكل أجزائه (أحمد، ١٩٨٣).

إذا فالقيم هي التي توجه العملية التربوية كاملة، وهي في نفس الوقت بحاجة إلى وسائل وأساليب ومعلمين ونظام، أي أنها في حاجة للتربية، فالعلاقة إذن بين القيم والتربية علاقة تبادلية، فبدون تربية يصعب غرس القيم وتتميتها، وبدون القيم تصبح التربية عقيمة غير ذات فائدة.

والعمل التربوي مليء بالقرارات القيمية، ويعيش الإداريون التربويون عملية ممارسة مستمرة للقيم، ومن هنا فإن قيم القادة والإداريين تعد الجوهر

الأساس لثقافة المجتمع، فالقادة يساهمون في تشكيل ثقافة المجتمع من خلال القيم التي يؤمنون بها وخصوصاً في مجال العمل وتعد القيم جوهر القيادة.

ولذا يجب أن تتوفر لدى التربويين معرفة متعمقة في دراسة القيم تفوق المعرفة التي يمتلكها أشخاص عاديون. ويتأثر مدير المدرسة في عمله الإداري بعدة عوامل منها؛ عوامل داخلية تتعلق بالمدير نفسه، وعوامل خارجية تتعلق بالبيئة المحيطة به. وتعد القيم من أهم العوامل التي تؤثر في سلوك مدير المدرسة وفي اتخاذ لقراراته التربوية (الزدجالي، ١٩٩٩).

القيم لدى المدير: يعتبر مدير المدرسة أحد الأركان الرئيسية في العملية التربوية، إذ عليه أن يتحلى بصفات خاصة تجعله يتمشى مع جميع الأدوار التي تتطلبها العملية التربوية. كأن يؤمن بعمله، ويكون راعياً فيه، ومؤهلاً له، ولديه الاستعداد لممارسته وتحمل مسؤولياته، وأن يكون قدوة حسنة في سلوكه العام، وأن يتصف بالعدل والذكاء والصبر والتواضع، وأن تكون لديه دراية بالعادات والتقاليد الاجتماعية والسلوك البشري، وأن يتصف بالصدق والأمانة وحسن التعامل مع الآخرين (الدقس، ١٩٩٠).

إن القيم التي يتبناها مدير المدرسة تعد عوامل هامة محددة لسلوكه، فعند أدائه سلوكاً معيناً أو اختياره مساراً ما فإنه يفعل ذلك وفي ذهنه أن هذا السلوك أو المسار يساعده على تحقيق بعض القيم التي يؤمن بها الأفراد داخل المؤسسة والمجتمع (العايد، ١٩٨٩).

إن التعرف على قيم المديرين سيساعد في التعرف على سلوكهم، وبالتالي التعرف إلى كيفية اتخاذهم لقراراتهم الوظيفية التي ستؤثر بشكل

مباشر في المعلمين والطلبة وعلى كل من يتعاملون معهم، والقيم منتشرة في المجتمع وإن تباينت هرمياتها من طبقة إلى أخرى، وتؤثر ثقافة المجتمع وأحواله الاقتصادية والاجتماعية على القيم التي تنتشر بين أفرادها، وكلما كانت هذه القيم موحدة بين أفراد المجتمع زاد تماسكه وترابطه.

واختلاف القيم نابع من اختلاف طبقات المجتمع سواءً كان هذا الاختلاف ناتجاً عن التفاوت الاقتصادي، أو الثقافي، أو الاجتماعي بين الناس مما يجعل الاهتمام ببعض القيم مختلفاً ونسبياً، والقيم لا تقف جميعها على قدم المساواة من حيث درجة التزام الأفراد بها فهي تترتب ضمن نسق قيمى معين بحيث تحتل القيم الأكثر أهمية والأكثر إلحاحاً قمة الهرم القيمى (الطويل، ١٩٩٩).

لذا يمكن أن نقول بأن القيم هي البوصلة التي توجه القائد والعاملين ومنها تصدر القرارات سواء أكانت فردية أم جماعية. إذ أكد (هودكنسون) (Hodkinson) على ذلك بقوله -"إن العملية التربوية بمختلف قطاعاتها مليئة بالقيم، وإن العاملين فيها ونخص المديرين والمعلمين منهم يجب أن تتوافر لديهم معرفة متعمقة في دراسة القيم تفوق المعرفة التي يمتلكها أشخاص عاديون (Maatouk, 1993).

إن قيم المديرين والمعلمين تعد من العوامل المهمة في تحديد سلوكهم، لأنهم عندما يؤدون سلوكاً أو يختارون مساراً، إنما يفعلون ذلك من خلال مرجعية معينة في أذهانهم، وإذا كان هناك توافق وانسجام بين أهداف المؤسسة، وحاجات الشخص كان ذلك دافعاً للإنجاز إلى الحد الذي يصوغ من الأفراد جماعة متماسكة متفاعلة وهذا ما يميز الإدارة اليابانية (الطويل، ١٩٩٩).

مما سبق يتضح أن القيم متغير أساسي في سلوك المديرين والمعلمين، وفي عمليات اتخاذهم لقراراتهم، وطريقة تعاملهم مع المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي كما أن غرس قيم العمل الحميدة واستبعاد القيم السلبية يتطلب توفير الظروف الموضوعية المناسبة، التي تؤدي إلى ذلك، والتي تركز على التأثير بالآخرين عن طريق القدوة الحسنة لا بالشعارات الخالية من المضمون.

ومن البديهي أن شريحة المديرين والمعلمين كأية شريحة في المجتمع مختلفة في ثقافتها، وبالتالي مختلفة في القيم التي تؤمن بها، إلا أننا نتوقع من هذه الشريحة المهمة في الميدان التربوي أن تولي أهمية كبرى للقيم الإيجابية سواء أكان ذلك في ذاتهم أم في تعاملهم مع الآخرين، لأن القيم التي يريد الباحث دراستها يتأثر بها المديرون والمعلمون، والأفراد الذين يتعاملون معهم.

إن عدم توافر منظومة قيمية موحدة ومحددة عند جميع المديرين والمعلمين يؤدي إلى اختلاف بالسلوكيات الممارسة لديهم، مما سينعكس سلباً على أداء المرؤوسين، لذلك فإن إيجاد منظومة قيمية موحدة بين المديرين والمعلمين سيزيد من تماسكهم وتربطهم، مما ينعكس ذلك على أدائهم الوظيفي، ويؤدي إلى إزالة الفجوة بين النظرية والتطبيق (الطويل، ١٩٩٠).

لذلك يجب على مدير المدرسة ضرورة الاهتمام والعناية ببعده معتقدات الأفراد وقيمهم، والعناية بضرورة تكامل هذه المعتقدات والقيم وتناغمها مع قيمه باعتبار أن ذلك يعد ضرورياً لانسجام سلوكهم

واستقراره، لأن مثل هذا الاهتمام يعد عنصراً مهماً للحصول على مكانة مرموقة بين الجماعة.

الدراسات السابقة:

اهتمت العديد من الدراسات بموضوع المنظومة القيمية والنمط القيادي، وتناولته من زوايا وجوانب مختلفة، وفيما يلي استعراض ذات الصلة منها بأبعاد الدراسة الحالية:

الدراسات العربية: الدراسات المتعلقة بالمنظومة القيمية حسب الترتيب الزمني لها:

- دراسة الكردي و آل ناجي (١٩٩٦) في المملكة العربية السعودية بعنوان (دراسة وتحليل نظم القيم الشخصية للمدير السعودي في إطار مدخل ثقافة المنظمة). ركزت هذه الدراسة على تحليل نظم القيم الشخصية للمديرين في منظمات الأعمال ومنظمات الخدمات وذلك في إطار مدخل ثقافة المنظمة باعتباره مفهوماً مستمداً من النظام الثقافي الذي يحكم المجتمع ككل، وقد تم تقسيم القيم إلى ست مجموعات هي القيم العقلانية، والقيم الاقتصادية، والقيم الجمالية، والقيم الاجتماعية، والقيم السياسية، والقيم الإنسانية. وتكون مجتمع الدراسة من أربعة قطاعات وهي قطاع رجال الأعمال، وقطاع الخدمات، وقطاع المديرين من الرجال وقطاع المديرات من النساء، أما عينة الدراسة فكانت عينة عنقودية من القطاعات الأربعة وطبقاً لذلك، فإن مجموع مفردات العينة المختارة لإجراء البحث بلغ ١٦٢ مفردة، تم تلقي ردود ١٣٧ مستجيباً فقط، وهي نسبة مقبولة إحصائياً (٨٤,٥%). وقد توصلت الدراسة إلى وجود اختلاف في ترتيب أهمية القيم الشخصية بين المديرين والمديرات

حيث احتلت القيم العقلانية المرتبة الأولى لدى المديرين، في حين احتلت القيم الإنسانية المرتبة الأولى لدى المديرات، كما كان هناك اختلاف في ترتيب هذه القيم بين المديرين والمديرات حسب القطاع وذلك فيما يتعلق بترتيب كل من القيم العقلانية والاقتصادية والإنسانية.

- دراسة مكتب الإنماء الاجتماعي في الكويت، (١٩٩٧)، بعنوان "البناء القيمي في المجتمع الكويتي" وهدفت الدراسة إلى:

أ- التعرف على الملامح العامة للبناء القيمي لدى الإنسان والمجتمع الكويتي.

ب- التعرف على الدور الذي يمكن لوسائل التربية والتنمية الاجتماعية أن تقوم به لبناء القيم.

ج- التعرف على العوامل والقوى المؤثرة التي أدت إلى ظهور خلل في بعض القيم والكشف عن التصور المستقبلي لبنية قيمه منشودة في المجتمع الكويتي.

لقد استخدم الباحثون عددا من المفاهيم والأساليب وأدوات البحث، فقد استخدموا المنهج الوصفي واستخدموا الاستبانة كأداة للبحث، كما استخدموا تحليل المضمون لمحتويات البرامج الإذاعية والتلفزيون، وقد تضمنت عينة البحث اختيار مجموعة من البرامج الإذاعية والتلفزيونية كذلك اختيار عينة من الآباء والأمهات الكويتيات، وعينة من الطلاب والطالبات والمعلمين والمعلمات في التعليم الثانوي، وقد اصفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج يذكر بعضاً منها فيما يلي: الحرص على زيارة الأهل كل أسبوع، ورفض تعليم الفتاة خارج الكويت، وعدم التمييز بين المواطنين والوافدين.

- دراسة الحنيطي، (٢٠٠٣)، بعنوان "الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى الموظفين في الأجهزة الحكومية بالأردن: دراسة ميدانية تحليلية" استهدفت هذه الدراسة معرفة مدى وجود صراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى الموظفين في الأجهزة الحكومية بالأردن، ومدى تأثير خصائصهم الشخصية والوظيفية في ذلك، والكشف عن أسباب هذا الصراع، ومعرفة الجوانب الوظيفية التي يتعرض فيها الموظفون للصراع بشكل كبير، وكذلك معرفة الآثار التي تترتب على هذا الصراع ويبحث طرق وأساليب التعامل معه والتخفيف من حدته، وشملت عينة الدراسة أربع وزارات حكومية تم اختيارها عشوائياً وتضمنت العينة (٣٢٧) موظفاً بنسبة (١٥%) من مجموع الموظفين في الوزارات الأربع.

وتوصلت الدراسة إلى وجود درجة متدنية من الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية بين الموظفين في الأجهزة الحكومية، وأن الموظفين يميلون في اتجاهاتهم إلى تغليب القيم الاجتماعية على القيم التنظيمية حتى وإن كان ذلك ضد المصلحة العامة، كما أظهرت الدراسة أن السبب الرئيسي في وجود صراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية يعود إلى العادات والتقاليد الاجتماعية التي بدورها تدفعهم وتجبرهم على خدمة الأصدقاء والأقارب وإعطائهم الأولوية ضد الآخرين.

ودراسة شمس الدين، (٢٠٠٦)، بعنوان: "المنظومة القيمية الإدارية لمديري المدارس الحكومية في دولة الكويت"، وهدفت الدراسة إلى تعرف المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري ومديرات المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية، وقد تكون مجتمع الدراسة من مديري ومديرات المدارس الحكومية الابتدائية والمتوسطة والثانوية في دولة الكويت،

وتكونت عينة الدراسة من (١٦٠) مديراً ومديرة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة، وكانت النتيجة إن ترتيب أبعاد المنظومة القيمية الإدارية كانت على النحو التالي (قيم الدعم، وقيم القيادة، وقيم الامتثال، والقيم الاعتبارية، والقيم الخيرية، وقيم الاستقلالية).

- دراسة الحمادة، (٢٠٠٦) بعنوان: "المنظومة القيمية لكل من المدير الفعال والمدير غير الفعال في المدارس الثانوية الأردنية، وهدفت الدراسة إلى تعرف المنظومة القيمية لكل من المدير الفعال والمدير غير الفعال في المدارس الثانوية الحكومية في الأردن، ومعرفة فيما إذا كانت هناك فروق في درجات تقدير منظومة القيم تعزى لكل من الجنس والخبرة الإدارية والمؤهل العلمي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن والبالغ عددهم (١٠٣٠) مديراً ومديرة، وتكونت عينة الدراسة من (٤٩٢) مديراً ومديرة وهم الذين استجابوا على الأداة من عدد أفراد المجتمع الكلي. وتم تطبيق مقياس روكيش للقيم، وأظهرت نتائج الدراسة أن منظومة القيم لدى المدير الفعال تختلف عن منظومة القيم لدى المدير الفعال وغير الفعال، وأن هناك اتفاقاً في ترتيب بعض القيم الغائية والقيم الوسييلية لدى كان من المدير الفعال وغير الفعال: قيمة الأمن الأسري (العناية بأفراد الأسرة ورعايتهم)، إذ جاءت في الترتيب الأول عند كلتا الفئتين. وقيمة مثابر (مجدد وطموح)، إذ جاءت في الترتيب الثاني في ترتيب القيم الوسييلية. كما بينت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في تقدير القيم الغائية والقيم الوسييلية تعزى للجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية.

- دراسة الخزاعله، (٢٠٠٧)، بعنوان "الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي"، هدفت الدراسة إلى التعرف على الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي، تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن ومديراتها وعددهم (١٢٣٥) مديراً ومديرة. أما عينة الدراسة فقد تكونت من (٣٧٠) مديراً ومديرة، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، ولجمع معلومات الدراسة، قام الباحث بتطوير استبانتين، الأولى للكشف عن درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية، لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن، وقد تضمنت (٢٠) فقرة. والثانية للكشف عن مستوى أدائهم الوظيفي، وتضمنت (٧٠) فقرة، وتم التحقق من صدقهما وثباتهما.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن، كانت منخفضة. وأن مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية كما يراه المديرون أنفسهم، كان متوسطاً. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية تعزل لمتغير (المؤهل العلمي)، في حين أشارت النتائج إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ تعود لمتغيري (الخبرة الإدارية، وموقع العمل).

- دراسة موسى، والحوالدة (٢٠٠٧) بعنوان "درجة التزام المعلمين بالقيم الاجتماعية في ممارسة التعليم"، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف

على درجة التزام المعلمين بالقيم الاجتماعية في ممارسة التعليم، وقد تكون مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات في محافظة جرش، والبالغ عددهم (١٧٠٠) معلم ومعلمة، بينما تكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) معلم ومعلمة ويمثلون نسبة (٢١%) من مجتمع الدراسة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد أسفرت نتائج التحليل عن الآتية: جميع القيم الاجتماعية موجودة لدى أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة جداً ودرجة كبيرة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣.٥٣-٤.٥٨) وكانت أعلى من المتوسط الحسابي النظري البالغ (٣) درجات. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في التزام المعلمين بالقيم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس والخبرة والمؤهل العلمي

- دراسة البطش والطويل (١٩٩٠) بعنوان: "البناء أقيمي لدى طلبة الجامعة الأردنية"، هدفت إلى التعرف على البناء أقيمي لدى طلبة الجامعة الأردنية بالمملكة الأردنية الهاشمية، وقد اختار الباحثان عينة عشوائية طبقية مكونة من: (٢٠٠٠) طالب وطالبة تبعاً لمتغيرات الجنس (ذكر- أنثى) والتخصص (الكليات العلمية- الكليات الأدبية) والخلفية الاجتماعية (مدينة- ريف- بادية)، وقد طبقا عليهم مقياس "روكيش (Rokeach)" لمسح القيم بعد أن كلفاه للبيئة الأردنية، وتوصلت الدراسة إلى: أن قيمتي التدين والعمل لليوم الآخر احتلتا المرتبة الأولى في هرم القيم الغائية بينما احتلت قيمة التضحية المرتبة الأولى في هرم القيمة الوسييلية لطلبة الجامعة الأردنية، وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمتغير الجنس على متوسط الرتب التي احتلتها سبع عشرة قيمة وسييلية وإحدى عشرة قيمة غائية. وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمتغير التخصص في

متوسط الرتب التي احتلتها ست عشرة قيمة وسيلية وإحدى عشرة قيمة غائية.

كما أن لمتغير الخلفية الاجتماعية أثراً ذا دلالة إحصائية في متوسط الرتب التي احتلتها اثنتا عشرة قيمة وسيلية واثنتا عشرة قيمة غائية.

الدراسات الأجنبية: الدراسات المتعلقة بالمنظومة القيمية حسب الترتيب الزمني لها:

- دراسة برافش وشابال وكنتميني وداس (Pravash, Chapal, Chintamani, Dass, 1990) هدفت إلى معرفة الاتجاهات نحو تطور القوى العاملة في المؤسسات وقيم العمل لدى المديرين في مؤسسة من القطاع العام في الهند، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (٦٠) مديراً ممن يعملون في مراكز إدارية عليا، و(٦٠) مديراً ممن يعملون في مراكز إدارية متوسطة، وتراوحت الأعمار للمجموعتين بين (٢٨-٤٠ عاماً) وقد استخدم الباحثون مقياس تطور القوى العاملة، ومقياس قيم العمل للإداريين وأظهرت نتائجها أن قيم الإداريين في مراكز الإدارة العليا كانت: الاستقلالية، والتوجه نحو النمو المؤسسي، واحترام الذات، والتقدم في العمل، بينما كانت قيم الإداريين في المراكز الإدارية المتوسطة هي: الاهتمام بالترقية والعلاوات، وكذلك الاهتمام بالمهنة.

- دراسة مارليزا (Mariaelisa, 1994) هدفت إلى معرفة أثر القيم والمفاهيم والمعتقدات في السلوك الشخصي لمدرسي المدارس الحكومية، باعتبار أن القيم والمبادئ في المؤسسة تحدد السلوك الشخصي

لمدراء المدارس، وأجريت الدراسة على عينة مؤلفة من (٣٦١) مديراً لمدرسة حكومية استخدم الباحث مقياساً يقيس (قيم الاستقلالية وتقدير الآخرين للشخص والدعم والإحسان) وقد أيدت نتائج الدراسة العلاقة المتوقعة بين قيمة الاستقلالية والالتزام بأهداف المؤسسة وكذلك علاقة هذا الالتزام بالسلوك الشخصي للمدير وأثره على المفاهيم المؤسسية.

- دراسة جيل (Gill, 2000) التي أجريت على عينة من مديري المدارس الثانوية بلغ عددهم (٦٠) مديراً في ولاية ميسوتوا، هدفت إلى فحص العلاقة بين مدى تناسب قيم الفرد والالتزام التنظيمي، وقد تم استخدام مقياس القيم الشاملة الموضوع من قبل شوارتز للبيئة التنظيمية، أما الالتزام التنظيمي فقد تم تقييمه باستخدام مقياس (Meyer & Allen, 1991) ذي العناصر الثلاثة للالتزام، توصلت النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة فمنها: أن القيم المدركة للمؤسسة هي العامل الأكثر أهمية في تحديد وتقدير التزام الموظف.

- دراسة نيكولاس وكيونج (Necolas & Keung, 2001) عنوانها بعض الممارسات الإدارية في المدارس الثانوية في شنغهاي، هدفت إلى تعرف القيم التي يفضلها المعلمون في المدارس الثانوية في شنغهاي، وذلك باستخدام أداة تضمنت المجموعات القيمية التالية: الشكلية، والقيادة، والبيروقراطية، والمشاركة، والتعاون، والرقابة الذاتية للمعلم، وقد شملت عينة الدراسة (٩٨٠) معلماً من (٢٧) مدرسة اختيرت بطريقة عشوائية، وأظهرت نتائج الدراسة أن معظم المعلمين فضلوا قيم المشاركة والتعاون.

- دراسة لـ روندس (Ronds, 1990) هدفت إلى معرفة استخدام المقارن والمزدوج لقيم العمل والمعلومات في الاستشارات المهنية لدى

البالغين، واستخدمت الدراسة قيم العمل كمتغير مستقل تم الحصول عليها من بيانات الرضى الوظيفي وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (١٠٦) ذكراً و (١١٩) أنثى من مجتمع مهنتين، أعمارهم تتراوح بين (١٧-٦٢) عاماً، واستخدام الباحث مقياس الرضى الوظيفي لـ داويس لوفكويس (R.V. Dawis & L.H. Lofquist, 1984) ومقياس التنبؤ بتطابق الاهتمام لـ هولاند (J.L. Holland, 1985) وأظهرت نتائج تحليل الانحدار أن قيم العمل شكلت جزءاً هاماً من تباين الرضى الوظيفي وأن عامل تطابق الاهتمام هو عامل متنبئ ضعيف لدى الذكور بالمقارنة مع الإناث.

- دراسة بيرد (Beard & Dorothy, 1982) لمقارنة القيم بين فئة من مديري مختارين من مدارس حكومية عامة، وفئة من مديري مختارين من مدارس دينية في ولاية تكساس، وقد اختار لدراسته عينة تتكون من (١٠٠) مدير مدرسة حكومية، و (٨٠) مدير مدرسة دينية خاصة، وطبق عليهم مقياس روكاش للقيم، The Rokeach Value وأشارت النتائج إلى وجود اختلافات جوهرية في القيم بين كل من مديري المدارس الحكومية، ومديري المدارس الدينية، فلقد كان مديرو المدارس الدينية أكثر تفضيلاً للقيم الأخلاقية، مثل قيم: الإنقاذ، والصفح، وحب المساعدة، والطاعة من مديري المدارس الحكومية العامة حيث كانوا أكثر تفضيلاً للقيم

- دراسة سوباكوتواتانا (Sopachitwattana, 2000) بعنوان "بحث في تأثيرات الإدارة التشاركية والقيم الثقافية على الالتزام التنظيمي للمديرين الأمريكيين والتايلنديين" هدفت على توسيع البحث في الالتزام والإدارة التشاركية، والقيم الثقافية في تايلاند وبشكل أكثر تحديداً هدفت

هذه الدراسة للإجابة عن السؤالين التاليين: هل هناك فروق بين المديرين الأمريكيين والمديرين التاييلنديين في تاييلند من حيث الالتزام التنظيمي؟ هل هناك إدارة تشاركية، وقيم ثقافية مرتبطة بالالتزام الوظيفي بين المديرين في المؤسسات المتعددة الجنسيات في تاييلند؟ أجريت الدراسة على عينة مكونة من (١٣٥) فرداً وكانت النتائج كما يلي: هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين المديرين الأمريكيين، والمديرين التاييلنديين، في مستويات الاستمرار والالتزام الوظيفي، ارتبطت الإدارة التشاركية ومدى القوة بقوة الالتزام الفاعل، وارتبطت الإدارة التشاركية بالتوجيه البعيد المدى بقوة مع الالتزام والاستمرارية.

تعليق على الدراسات السابقة: ركزت الدراسات السابقة على المنظومة القيمية سواء العربية منها أو الأجنبية، واختلفت في منهجها وأهدافها وأدوات الدراسة فيها والمقاييس. وقد تناولت الدراسات السابقة التالية التي في جانب المنظومة القيمية دراسة (البطش، والطويل، ١٩٩٠)، دراسة (الكردي وآل ناجي، ١٩٩٦)، دراسة (شمس الدين، ٢٠٠٦)، دراسة (بيرو، ١٩٨٢) Beary، ودراسة (مرسي، ٢٠٠٧)، دراسة ماريلزا (Mariacalisa, 1994)، دراسة جل (Jel, 2000)، دراسة (الحمايدة، ٢٠٠٥)، دراسة (الخزاعلة، ٢٠٠٧). وقد أظهرت نتائج هذه الدراسات إن منظومة القيم هي الموجهة والبوصلة للسلوك والنمط القيادي ، لذا من الضرورة معرفة المنظومة القيمية للقائد لمعرفة القرارات التي من شأنه اتخاذها. وكما أشارت نتائج بعض الدراسات أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في ترتيب القيم ويعزى ذلك لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل التعليمي والمسمى الوظيفي. وكما استخدمت هذه الدراسات عدة مقاييس لاختبار وقياس القيم، ومنها مقياس روكش (Rikeach, 1976)

الذي استخدمه الباحث في دراسته. وكذلك استفاد الباحث من الدراسات السابقة بتحديد تساؤلات دراسته وتحديد المتغيرات، وانفردت هذه الدراسة بأنها في زمان ومكان مختلفين عن بقية الدراسات وهي تهدف لمعرفة المنظومة القيمية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت من وجهة نظرهم.

الطريقة والإجراءات:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المنظومة القيمية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت من وجهة نظرهم. ولغرض بيان المنهجية التي استخدمت في هذه الدراسة جاء هذا الفصل متضمناً الطرق والإجراءات التي استخدمها الباحث في تحديد منهجية الدراسة، ومجتمع الدراسة والأداة التي استخدمها، وأخيراً وصفا للمعالجة الإحصائية التي اتبعت في تحليل النتائج.

أولاً: منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، بهدف التعرف إلى المنظومة القيمية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت من وجهة نظرهم.

ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المناطق التعليمية ومديري المدارس ومساعدتهم في جميع المناطق التعليمية في دولة الكويت للبنين والبنات، وعددهم (١٥٧٢) حسب إحصائية وزارة التربية والتعليم والمنتظمين على رأس عملهم بالفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٠٦-٢٠٠٧م.

الجدول (١)

توزع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

والمسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	ذكر	أنثى	المجموع
مدير عام منطقة تعليمية	٣	٣	٦
مدير شؤون تعليمية	٤	٢	٦
مدير مدرسة	٢٥٨	٢٦٢	٥٢٠
مساعد مدير مدرسة	٥١٦	٥٢٤	١٠٤٠
المجموع	٧٨١	٧٩١	١٥٧٢

عينة الدراسة:

بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (٥٠٠) مدير على حسب المستوى الوظيفي لمجتمع الدراسة توزعوا على ست مناطق تعليمية شملت كافة محافظات دولة الكويت، وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة، وكان عدد الاستبانات المستردة (٤٥٧) استبانة.

جدول (٢)
توزع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات
ونسبها المئوية

المتغير المستقل	التكرار	النسبة المئوية
المسمى الوظيفي	مدير منطقة تعليمية	١.١
	مدير شؤون تعليمية	١.٣
	مدير مدرسة	٣٣.٥
	مساعد مدير مدرسة	٦٤.١
	المجموع	١٠٠.٠
المؤهل العلمي	جامعي	٦٦.١
	ماجستير	٢.٧
	دبلوم معهد معلمين	٣١.٢
	المجموع	١٠٠.٠
سنوات الخبرة	من ١ - ٥	٩.٣
	من ٥ - ١٠	٤.٠
	من ١٠ - ١٥	١٧.٦
	أكثر من ١٥ سنة	٦٩.٢
	المجموع	١٠٠.٠
الجنس	ذكور	٢٥.٣
	إناث	٧٤.٧
	المجموع	١٠٠.٠

ثالثاً: أداة الدراسة:

أداة المنظومة القيمية: تمّ استخدام مقياس روكاش للقيم (Rokeach, 1967) Value Survey، الذي طوره وعربه (البطش، والطويل، ١٩٩٠).

وقد قام الباحث باختيار هذا المقياس لهذه الدراسة لما يتمتع به من انتشار وشيوع.

فالكتاب السنوي الثامن للمقياس العقلي (Buros, 1978) أورد ٢٠٠ دراسة حول هذا المقياس، عوضاً عما يتمتع به المقياس من درجة عالية من الثبات بالإضافة إلى أن تطبيق المقياس باستخراج الدرجات عليه لا يستغرق وقتاً طويلاً.

ويتكون هذا المقياس بصورته الأمريكية من (٣٦) قيمة وزعت بالتساوي على نمطين من القيم:

تلك التي تمثل وسيلة أو نزعة سلوكية مرغوباً فيها (القيم الوسييلية Instrumental Values) والأخرى تمثل نتاجاً أو نهاية سلوكية مرغوباً بها (القيم الغائية) (terminal Values).

كل قيمة من القيم الغائية والوسييلية في المقياس تم إتباعها ببعض المصطلحات الموضحة لها أو بمرادف أو أكثر لها، من أجل المساعدة على توضيح المعنى المقصود من القيمة للفرد المستجيب على المقياس.

وقد قام (البطش والطويل، ١٩٩٠) بإعداد الصورة العربية لهذا المقياس.

جدول رقم (٣)

معاملات الثبات للرتب بطريقة الإعادة التي أعطيت

لكل قيمة من القيم الغائية والقيم الوسيئية

القيم الغائية	معاملات الثبات	القيم الوسيئية	معاملات الثبات
حياة رغبة وبهجة	٠.٧٩	طموح ومكافح	٠.٧٠
حياة بهيجة تستثير النشاط	٠.٧٤	متفتح العقل	٠.٨٤
إحساس بالإنجاز دائم الأثر	٠.٨٣	إحساس بالإنجاز	٠.٨٢
عالم يسوده الجمال	٠.٨٥	بشوش مبتهج نقي السريرة	٠.٦١
مساواة تتمثل في الأجرة	٠.٨٤	نظيف ومرتب	٠.٧٨
أمن الأسرة وتوفير الرعاية	٠.٨٢	جرئ شجاع وله موقف	٠.٨٢
الاستقلالية وحرية الاختيار	٠.٨١	عفو متسامح	٠.٨٩
السعادة والهناء والرضا	٠.٨٣	معوان ويسعى لخير الآخرين	٠.٩٠
الاتسجام والتوازن الداخلي	٠.٧٤	السعادة والهناء والرضا	٠.٨٢
عاطفة ناضجة وعلاقات عاطفية ناجحة	٠.٦٨	مستقل معتمد على نفسه	٠.٨٥
الأمن الوطني والحماية من العدوان وردعه	٠.٨٨	الصدق وقول الحق	٠.٨٨
متعة وسرور	٠.٧٧	ذكي يعمل بعقلية	٠.٨٧
العمل ليوم الآخرة	٠.٩٣	منطقي عقلائي	٠.٧٥
احترام الذات وتقديرها	٠.٨٥	محب وحنون	٠.٨٨
اجتماعي النزعة	٠.٨٠	مطيع يحترم الآخرين	٠.٨٥
الصداقة مخلصه وحميمة	٠.٨٩	مؤدب وعلى خلق رفيع	٠.٨٩
الحكمة والمعرفة	٠.٨٧	مسئول يتحمل المسؤولية	٠.٨٠
		يعتمد عليك في تحمل المسؤولية	٠.٨٥
		الصحة	٠.٨١
		التضحية	٠.٨٣

رابعاً: متغيرات الدراسة:**المتغيرات المستقلة:**

١- الجنس:

أ- ذكر. ب- أنثى.

٢- المؤهل العلمي، وله ثلاثة مستويات:

أ- دبلوم معلمين. ب- جامعي.

ج- ماجستير.

٣- سنوات الخبرة:

ولها أربعة مستويات:

أ- ١-٥ سنوات. ب- أكثر من ٥ - ١٠ سنوات.

ج- أكثر من ١٠-١٥ سنة. د- أكثر من ١٥ سنة.

٤- المسمى الوظيفي:

أ- مدير عام منطقة تعليمية. ب- مدير شؤون تعليمية.

ج- مدير مدرسة. د- مساعد مدير مدرسة.

المتغيرات التابعة: المنظومة القيمية.

خامساً: الإجراءات وطريقة التنفيذ:

حصل الباحث على خطاب من المستشار الثقافي الكويتي الملحق

في المملكة الأردنية الهاشمية إلى وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت.

وقامت وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت بتوزيع وجمع الإمتبانات، وقد تم توزيع (٥٠٠) نسخة من الإمتبانة وكان عدد الإمتبانات التي استرجعت (٤٥٧) إمتبانة تم استرجاعها عن طريق وزارة التربية والتعليم.

وبعد استعادة نسخ أداة الدراسة وجمعها، تم رصد الإمتجابات وتفرغها في جداول خاصة. واستخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها ومن ثم تفرغ التوصيات المناسبة.

سادساً: المعالجات الإحصائية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

للإجابة على السؤال الأول: تم حساب المتوسطات الحسابية وترتيب المتوسطات بشكل تنازلي لمنظومتى القيم الغائية والقيم الوسيلىة.

للإجابة على السؤال الثانى: فقد تم استخدام اختبار مان وتنى (Mann- Whitney)، وكذلك اختبار كورسكال- ولس (Kruskal-Wallis) لمعرفة الفروق فى ترتيب منظومة القيم الغائية والوسيلة تبعاً للمتغيرات.

نتائج الدراسة:

السؤال الأول: ما المنظومة القيمية لدى القيادات التربوية فى دولة الكويت؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب المتوسطات بشكل تصاعدي والجدولان (٦)(٧) يبينان نتائج السؤال.

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب المنظومة القيمية
الغائية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	القيمة
١	٤.٠٨	٣.٩٨	الأمن الوطني الحماية من العدوان وردعه
٢	٤.٥٣	٤.٢٢	العمل ليوم الآخرة من أجل الحياة الأبدية الخالدة
٣	٤.١٢	٥.٢٣	احترام الذات وتقديرها
٤	٤.٢١	٥.٧٢	أمن الأسرة وتوفير الرعاية والعناية الكافية لأفرادها
٥	٣.٩٥	٦.٢٨	الانسجام والتوازن الداخلي النفسي والتحرر من العقد النفسية
٦	٤.٥٩	٧.٥٣	الحكمة والمعرفة
٧	٣.٥٣	٨.٢٨	إحساس بالإنجاز دائم الأثر.
٨	٣.٩٥	٨.٣٩	الاستقلالية، الاستقلالية وحرية الاختيار
٩	٤.٠٢	٨.٦٩	حياة بهيجة تستثير النشاط والهمة للعمل.
١٠	٤.٠٤	٨.٨٦	مساواة تتمثل في الأجرة وتكافؤ الفرص للجميع
١١	٤.٧٠	١٠.٦٢	السعادة والهناء والرضا
١٢	٤.٣٩	١٠.٦٧	الصداقة مخلصه وحميمة
١٣	٤.٣١	١١.٠١	اجتماعي النزعة نهجه اعتراف الجماعة ونيل احترامها
١٤	٤.٥٩	١١.٠٢	عاطفة ناضجة علاقات عاطفية ناجحة وعلاقات روحية وثيقة
١٥	٤.٥٧	١١.٧٩	حياة رغدة وبهيجة.
١٦	٤.٣٠	١٢.٠٤	عالم يسوده الجمال، جمال الطبيعة والفنون.
١٧	٤.٠٣	١٢.٢٢	متعة وسرور، حياة يمكن فيها الاستمتاع بأوقات الفراغ

يتضح من الجدول (٤) إن أعلى خمس قيم لدى القيادات التربوية في دولة الكويت كانت (الأمن الوطني الحماية من العدوان وردعه، والعمل ليوم الآخرة من أجل الحياة الأبدية الخالدة، واحترام الذات وتقديرها، وأمن الأسرة وتوفير الرعاية والعناية الكافية لأفرادها، الانسجام والتوازن الداخلي النفسي والتحرر من النفسية) وإن أدنى خمس قيم غائبة كانت (اجتماعي النزعة نهجه اعتراف الجماعة ونيل احترامها، عاطفة ناضجة علاقات عاطفية ناجحة وعلاقات روحية وثيقة، وحياة رغبة وبهيجة، وعالم يسوده الجمال، وجمال الطبيعة والفنون، ومتعة وسرور، حياة يمكن فيها الاستمتاع بأوقات الفراغ).

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب المنظومة القيمية
الوسيلية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	القيمة
١	٤.٩٩	٦.٠٥	الصدق، قول الحق.
٢	٥.٥١	٦.١٨	مسئول تتحمل المسؤولية
٣	٥.٧٢	٧.٨٨	يعتمد عليك في تحمل المسؤولية
٤	٥.٦٥	٨.٢٩	طموح مكافح يتطلع دائماً إلى الأحسن.
٥	٤.٧٦	٨.٤٣	متفتح العقل.
٦	٥.٤٥	٨.٨٦	منطقي، عقلائي
٧	٥.٤٠	٩.٠٢	ذكي يعمل بعقله
٨	٥.١٥	٩.٢٢	إحساس بالإنجاز دائم الأثر.
٩	٥.٢١	٩.٨١	معوان ويسعى لخير الآخرين وخدمتهم الاستقلالية الاختيار
١٠	٥.٢٧	١٠.٣٩	عفو متسامح مع الآخرين
١١	٥.٩٣	١٠.٥٠	مؤدب، مهذب وعلى خلق رفيع
١٢	٦.٠٩	١٠.٧٢	مطيع تحترم الآخرين وتقوم بالواجب
١٣	٥.٧٠	١٠.٧٨	نظيف ومرتب
١٤	٥.٧٧	١٠.٨٢	جريء، شجاع وله موقف.
١٥	٤.٩٥	١٠.٩٨	بشوش، مبتهج نقي السريرة
١٦	٥.٥٨	١٢.٠٦	محب، وحنون، ورقيق الشعور
١٧	٦.١٣	١٢.٦٦	مستقل معتمد على نفسك، مكتف بذاتك
١٨	٥.٦٧	١٣.٩٦	السعادة والهناء والرضا

يتضح من الجدول (٥) أن أعلى خمس قيم وسيلية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت كانت (الصدق، وقول الحق، ومسئول تتحمل المسؤولية، ويعتمد عليك في المسؤولية، وطموح مكافح يتطلع دائماً إلى الأحسن، ومتفتح العقل)، وان أدنى خمس قيم وسيلية لدى القيادات التربوية في الكويت كانت (جرئ، شجاع وله موقف، وبشوش، ومبتهج نقي السريرة، ومحب، وحنون، ورقيق الشعور، ومستقل معتمد على نفسك، ومكتف بذاتك، والسعادة والهناء والرضا)

السؤال الثاني:

هل هناك اختلاف في المنظومة القيمية للقيادات التربوية في دولة الكويت تبعاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والمسمى الوظيفي؟

للإجابة عن هذا السؤال: تم استخدام مان- وتتي واختبار كورسال من أجل التعرف على الاختلاف في الرتب تبعاً لمتغيرات الدراسة والجدول (٦) يوضح نتائج السؤال حسب المتغير:

١- الجنس:

جدول (٦)

نتائج اختبار مان وتني (Mann-Whitney Test) للفروق
في ترتيب منظومة القيم الغائية تبعا لمتغير الجنس

القيمة	ذكور		إناث		الدلالة
	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	
حياة رغبة وبهجة.	١١٥	١٨٠.٥١	٣٣٤	٢٤٠.٣٢	٤.٢٩-٠.٠٠
حياة بهيجة تستثير النشاط والهمة للعمل.	١١٥	٢١٨.٨١	٣٣٤	٢٢٧.١٣	٠.٦٠-٠.٥٥
إحساس بالإنجاز دائم الأثر.	١١٥	٢٢٠.٥٩	٣٣٢	٢٢٥.١٨	٠.٣٣-٠.٧٤
عالم يسوده الجمال، جمال الطبيعة والفنون.	١١٣	٢٢٦.١٩	٣٢٦	٢١٧.٨٥	٠.٦١-٠.٥٤
مساواة تتمثل في الأجرة وتكافؤ الفرص للجميع	١١٥	٢٠٠.٨٦	٣٢٩	٢٣٠.٠٦	٢.١١-٠.٠٣
أمن الأسرة وتوفير الرعاية والعناية الكافية لأفرادها	١١٥	٢٥٨.٢٧	٣٣١	٢١١.٤٢	٣.٣٨-٠.٠٠
الاستقلالية، الحرية الاختيار	١١٥	٢٦٧.٧١	٣٣٢	٢٠٨.٨٦	٤.٢٣-٠.٠٠
السعادة والهناء والرضا	١١٤	١٨٧.٦٣	٣٣٢	٢٣٥.٨٢	٣.٤٦-٠.٠٠

القيمة	ذكور		إناث		الدلالة
	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	
الانسجام والتوازن الداخلي النفسي والتحرر من النفسية	١١٥	٢٤٧.٥٨	٣٣٤	٢١٧.٢٢	٠.٠٠٣
عاطفة ناضجة علاقات عاطفية ناجحة وعلاقات روحية وثيقة.	١١٥	١٨٨.١٠	٣٣٣	٢٣٧.٠٧	٠.٠٠٠
الأمن الوطني الحماية من العدوان وردعه	١١٥	٢٥٨.٥٤	٣٣٣	٢١٢.٧٤	٠.٠٠٠
متعة وسرور، حياة يمكن فيها الاستمتاع بأوقات الفراغ	١١٥	٢٢٣.٤٤	٣٣٣	٢٢٤.٨٧	٠.٠٩٢
العمل ليوم الآخرة من أجل الحياة الأبدية الخالدة	١١٥	٢٥٩.٦٢	٣٣٢	٢١١.٦٦	٠.٠٠٠
احترام الذات وتقديرها	١١٥	٢٥٩.٢١	٣٣٣	٢١٢.٥١	٠.٠٠٠
اجتماعي النزعة نهجه اعتراف الجماعة ونيل احترامها	١١٥	٢٥٥.٨٧	٣٣١	٢١٢.٢٦	٠.٠٠٠
الصداقة مخصصة وحميمة	١١٤	٢١٠.٣٠	٣٣٤	٢٢٩.٣٥	٠.٢٧
الحكمة والمعرفة	١١٤	٢٣٦.١٢	٣٣٣	٢١٩.٨٥	٠.٢٤

يتضح من الجدول (٦) بأن هناك اختلافا في ترتيب منظومة القيم الغائية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت تبعا لمتغير الجنس، فقد أعطى القيادات التربوية الذكور أفضلية أعلى للقيم (حياة رغدة وبهجة، ومساواة تتمثل في الأجرة وتكافؤ الفرص للجميع، والسعادة والهناء والرضا، وعاطفة ناضجة وعلاقات عاطفية ناجحة وعلاقات روحية وثيقة) مقارنة مع الإناث. أما القيادات التربوية من الإناث فقد أعطين أفضلية أعلى لقيم (أمن الأسرة وتوفير الرعاية والعناية الكافية لأفرادها، والاستقلالية، الاستقلالية وحرية الاختيار، والانسجام والتوازن الداخلي النفسي والتحرر من العقد النفسية، والأمن الوطني الحماية من العدوان وردعه، والعمل ليوم الآخرة من أجل الحياة الأبدية الخالدة، واحترام الذات وتقديرها، واجتماعي النزعة نهجه اعتراف الجماعة ونيل احترامها) مقارنة مع الذكور، أما بقية القيم فلم تبلغ الفروق فيما بينها مستوى الدلالة الإحصائية تبعا لمتغير الجنس.

جدول (٧)

نتائج اختبار مان وتني (Mann-Whitney Test) للفروق
في ترتيب منظومة القيم الوسيئية تبعا لمتغير الجنس

القيمة	ذكور		إناث		الدلالة
	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	
طموح مكافح يتطلع دائماً إلى الأحسن.	١١٤	٢٥٤.٢٠	٣٣٦	٢١٥.٧٦	٠.٠١
متفتح العقل.	١١٤	٢٠٣.٥١	٣٣٥	٢٣٢.٣١	٠.٠٤
إحساس بالإجاز دائم الأثر.	١١٤	٢٠٠.٠١	٣٣٦	٢٣٤.١٥	٠.٠٢
بشوش، مبتهج تقي السريرة	١١٤	١٨٦.٨١	٣٣٦	٢٣٨.٣٦	٠.٠٠
نظيف ومرتب	١١٥	٢٠٩.١٨	٣٣٥	٢٣١.١٠	٠.١٢
جرئ، شجاع وله موقف.	١١٤	١٧٦.٢٩	٣٣٥	٢٤١.٥٧	٠.٠٠
عفوا متسامح مع الآخرين	١١٤	١٩١.١٣	٣٣٥	٢٣٦.٥٤	٠.٠٠
معوان ويسعى لخير الآخرين وخدمتهم الاستقلالية الاختيار	١١٥	٢٨٣.٩٨	٣٣٦	٢٠٦.١٥	٠.٠٠
السعادة والهناء والرضا	١١٤	١٩٠.٠٠	٣٣٥	٢٣٦.٩١	٠.٠٠
مستقل معتمد على نفسك، مكتف بذاتك	١١٤	١٨٨.١٤	٣٣٥	٢٣٧.٥٤	٠.٠٠

القيمة	ذكور		إناث		الدالة
	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	
الصدق، قول الحق.	١١٣	٢٠٨.٢٠	٣٣٦	٢٣٠.٦٥	٠.١١
ذكي يعمل بعقله	١١٤	٢١١.٣٠	٣٣٤	٢٢٩.٠٠	٠.٢١
منطقي، عقلائي	١١٤	٢١٦.٨١	٣٣٣	٢٢٦.٤٦	٠.٤٩
محب، وحنون، ورفيق الشعور	١١٤	٢٣٣.٢٤	٣٣٥	٢٢٢.٢٠	٠.٤٣
مطيع تحترم الآخرين ونقوم بالواجب	١١٣	٢٥٢.٣٨	٣٣٦	٢١٥.٧٩	٠.٠١
مؤدب، مهذب وعلى خلق رفيع	١١٤	٢٦٨.٧٩	٣٣٥	٢١٠.١٠	٠.٠٠
مسئول تتحمل المسؤولية	١١٥	٢٨٠.٢٦	٣٣٦	٢٠٧.٤٣	٠.٠٠
يعتمد عليك في تحمل المسؤولية	١١٤	٢٧٧.١٢	٣٣٣	٢٠٥.٨١	٠.٠٠
الصحة حياة يسودها الشعور بالصحة	١١٤	٢٥٤.٢٠	٣٣٦	٢١٥.٧٦	٠.٠١
التضحية التفاني لتحقيق أهداف ذات قيمة سامية	١١٤	٢٠٣.٥١	٣٣٥	٢٣٢.٣١	٠.٠٤

يتضح من الجدول (٧) بأن هناك اختلافا دالا إحصائيا في ترتيب منظومة القيم الوسيالية لدى القيادات التربوية في الكويت تبعا لمتغير الجنس، حيث أعطى القيادات التربوية من الذكور مستوى أعلى من الأفضلية للقيم (متفتح العقل، وإحساس بالإنجاز دائم الأثر، وبشوش،

ومبتهج نقي السريرة، وجريء، وشجاع وله موقف، وعفو متسامح مع الآخرين، والسعادة والهناء والرضا، ومستقل معتمد على نفسه، ومكتف بذاته، التضحية التفاني لتحقيق أهداف ذات قيمة سامية) مقارنة مع الإناث. أما القيادات التربوية من الإناث فقد أعطين مستوى أعلى من الأفضلية للقيم (طموح مكافح يتطلع دائماً إلى الأحسن، ومعاون ويسعى لخير الآخرين وخدمتهم الاستقلالية الاختيار، ومطيع تحترم الآخرين وتقوم بالواجب، ومؤدب، ومهذب وعلى خلق رفيع، مسئول تتحمل المسؤولية، ويعتمد عليك في تحمل المسؤولية، الصحة وحياء يسودها الشعور بالصحة) مقارنة مع الذكور، أما بقية القيم الوسيطة فلم تظهر هناك فروقاً بين المتوسطات على مستوى الدلالة الإحصائية.

٢- المسمى الوظيفي:

جدول (٨)

نتائج اختبار كورسكال - ولس (Kruskal-Wallis Test) للفروق
في ترتيب منظومة القيم الغائية تبعا لمتغير المسمى الوظيفي

القيمة	مدير منطقة تعليمية		مدير شؤون تعليمية		مدير مدرسة		مساعد مدير مدرسة		كاي تربيع	الدلالة
	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب		
حياة رغدة وبهجة.	٥	٢١٦.٧٠	٦	١٧٩.٢٥	١٤٩	٢٠٩.٣٤	٢٨٦	٢٣١.٩٣	٣.٧٩	٠.٢٩
حياة بهجة تستثير النشاط والهمة للعمل.	٥	١٦٣.٣٠	٦	٢٠٧.١٧	١٤٩	٢٣٩.٤١	٢٨٦	٢١٦.٦١	٤.٣١	٠.٢٣
إحساس بالإنجاز دائم الأثر.	٥	٢٠١.٨٠	٦	١٩٨.٨٣	١٤٨	٢١١.٤٤	٢٨٥	٢٢٩.١٠	٢.٢١	٠.٥٣
عالم يسوده الجمال، جمال الطبيعة والفنون.	٥	٣٣٥.٧٧	٦	١٢٣.٧٥	١٤٧	٢٤٤.٢١	٢٧٨	٢٠٤.٨٤	١٧.٢٩	٠.٠٠
مساواة تتمثل في الأجرة وتكافؤ الفرص للجميع	٥	٢٢٨.٣٠	٦	١١٤.٦٧	١٤٧	٢١٥.٦٨	٢٨٣	٢٢٥.٨٩	٤.٩٠	٠.١٨
أمن الأسرة وتوفير الرعاية والعناية الكافية لأقرانها	٥	٢٥٦.١٠	٦	٢٨٧.٩٢	١٤٨	٢٢٨.٥٠	٢٨٤	٢١٦.٦٢	٢.٨٧	٠.٤١
الاستقلال، الاستقلالية وحرية الاختيار	٥	٢٢٨.٠٠	٦	١٨٣.٨٣	١٤٨	٢٥٧.٨٦	٢٨٥	٢٠٤.٨٥	١٧.٣٤	٠.٠٠
السعادة والهناء والرضا	٥	١٩٥.٧٠	٦	٢٣٥.٣٣	١٤٨	٢٠١.٢٢	٢٨٤	٢٣٣.٠١	٦.٣١	٠.١٠

القيمة	مدير منطقة تعليمية		مدير شؤون تعليمية		مدير مدرسة		مساعد مدير مدرسة		كاي تربيع	الدالة
	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب		
الانسجام والتوازن الداخلي النفسي والتحرر من النفسية	٥	٢١٥.٠٠	٦	٢١٤.٥٨	١٤٩	٢٢٣.٣٠	٢٨٦	٢٢٣.٩٤	٠.٠٥	١.٠٠
عاطفة ناضجة علاقات عاطفية ناجحة وعلاقات روحية وثيقة.	٥	٢٩٩.٦٠	٦	١٨٨.٦٧	١٤٩	٢٠٨.٥٦	٢٨٥	٢٢٩.٩٥	٤.٩٦	٠.١٧
الأمن الوطني الحماية من العدوان وردعه	٥	٢٣٣.٨٠	٦	٢٩٤.٥٠	١٤٩	٢٣٠.٦٠	٢٨٥	٢١٧.٣٣	٣.١٣	٠.٣٧
متعة وسرور، حياة يمكن فيها الاستمتاع بأوقات الفراغ	٥	٣٥٥.٤٠	٦	١٧٦.٣٣	١٤٩	٢٣١.٦٨	٢٨٥	٢١٦.١٢	٧.٤٦	٠.٠٦
العمل ليوم الآخرة من أجل الحياة الأبدية الخالدة	٥	١٨٦.١٠	٦	٢٨٣.٦٧	١٤٩	٢١١.٥٤	٢٨٤	٢٢٧.٦٠	٣.٦١	٠.٣١
احترام الذات وتقديرها	٥	١٩٧.٢٠	٦	٢٨٨.٠٨	١٤٩	٢٥٤.٣٢	٢٨٥	٢٠٥.٧١	١٥.٩٧	٠.٠٠
اجتماعي النزعة نهجه اعتراف الجماعة ونيل احترامها	٥	٢٨١.٥٠	٦	٢٨٧.٥٨	١٤٩	٢٢٦.٦١	٢٨٣	٢١٧.١٣	٣.٢٩	٠.٣٥
الصداقة مخلصية وحميمة	٥	٢٣٩.٥٠	٦	٢٨٨.٧٥	١٤٨	٢٢٦.٤٦	٢٨٦	٢١٩.٥٤	١.٩٩	٠.٥٨
الحكمة والمعرفة	٥	١٢٣.٧٠	٦	٣٣١.٠٨	١٤٨	٢٠٨.٢٢	٢٨٥	٢٢٩.٣٦	٩.٩٩	٠.٠٢

يتضح من الجدول (٨) بان هناك اختلافا في ترتيب منظومة القيم الغائية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي. فقد أشار مدير الشؤون التعليمية إلى أفضلية أعلى لقيم (عالم يسوده الجمال، وجمال الطبيعة والفنون، الاستقلالية، والاستقلالية وحرية الاختيار)، أما المدير العام للمنطقة التعليمية فقد أعطى أفضلية لقيم (احترام الذات وتقديرها، الحكمة والمعرفة)، أما بقية القيم فلم تبلغ الفروق مستوى الدلالة الإحصائية بينهما تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

جدول (٩)

نتائج اختبار كورسكال_ولس (Kruskal-Wallis Test) للفروق في

ترتيب منظومة القيم الوسيلىة تبعا لمتغير المسمى الوظيفي

القيمة	مدير منطقة تعليمية		مدير شؤون تعليمية		مدير مدرسة		مساعد مدرسة		كاي تربيع	الدلالة
	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب		
طموح مكافح يتطلع دائما إلى الأحسن.	٥	٢١٥.٣٠	٦	١٨٦	١٥١	٢٢٤.٢٢	٢٥٨	٢٢٤.٨٥	٠.٥٧	٠.٩٠
متفتح العقل.	٥	٣٤١.١٠	٦	٢٣٦	١٥١	٢٠٥.١٦	٢٨٤	٢٣٠.٩٢	٨.٢٦	٠.٠٤
إحساس بالإجاز دائم الأثر.	٥	٢٤٤.١٠	٦	١٨٧	١٥١	٢١٢.٩٠	٢٨٥	٢٣٠.٣١	٢.٤٢	٠.٤٩
بشوش، مبتهج تقي السريرة	٥	٢٦٥.٨٠	٦	٢١٦	١٥١	٢١٥.٩٥	٢٨٥	٢٢٧.٧٢	١.٣٨	٠.٧١
نظيف ومرتب	٥	٢٢٢.٨٠	٦	٢٤٨	١٥١	٢٢٥.٢٨	٢٨٥	٢٢٢.٨٣	٠.٢٥	٠.٩٧
جريء، شجاع وله موقف.	٥	٢٥٥.٥٠	٦	١٣٨	١٥١	٢٠٢.٨٤	٢٨٤	٢٣٥.٧٣	٩.٤٦	٠.٠٢
عفوا متسامح مع الآخرين	٥	١٨١.٣٠	٦	٢٣٦	١٥١	٢٣٠.٣٩	٢٨٤	٢٢٠.٣٢	١.٢٠	٠.٧٥
معاون ويسعى لخير الآخرين وخدمتهم الاستقلالية الاختيار	٥	١٧٧.٧٠	٦	٢٤٦	١٥١	٢٢٢.٨١	٢٨٦	٢٢٠.٤٨	١.٧٣	٠.٦٣
السعادة والهناء والرضا	٥	٢٦٤.٧٠	٦	٢١٩	١٥١	٢١٧.٧٤	٢٨٤	٢٢٥.٩٣	٠.٩٣	٠.٨٢
مستقل معتمد على نفسك، مكتف بذاتك	٥	١٩١.٩٠	٦	٢٥٦	١٥١	٢٢٢.٨٧	٢٨٤	٢٢٣.٧٠	٠.٧١	٠.٨٧
الصدق، قول الحق.	٥	١٦٥.٢٠	٦	٢٧٤	١٥٠	٢٣٠.٠١	٢٨٥	٢٢٠.٠٤	٢.٥٩	٠.٤٦
ذكي يعمل بعقله	٥	٣٠٠.٤٠	٦	٢٣٧	١٥١	٢٢٣.٣٠	٢٨٣	٢٢١.١٦	١.٩٦	٠.٥٨

القيمة	مدير منطقة تعليمية		مدير شؤون تعليمية		مدير مدرسة		مساعد مدير مدرسة		كاي تربيع	الدالة
	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب		
منطقي، عقلاني	٥	٣٣٦.٥٠	٦	٢٤٣	١٥٠	٢٢٤.٣٩	٢٨٣	٢١٩.٠٥	٤.٣٧	٠.٢٢
محب، وحنون، ورفيقي الشعور	٥	٢١٥.٢٠	٦	٣٠٧	١٥١	٢٢٧.٧٥	٢٨٤	٢١٩.٦٢	٢.٩٩	٠.٣٩
مطيع تحترم الآخرين وتقوم بالواجب	٥	٢٨٢.٧٠	٦	٢٧٨	١٥١	٢٥١.٨٦	٢٨٤	٢٠٦.٢٤	١٤.٥٩	٠.٠٠
مؤدب، مهذب وعلى خلق رفيع	٥	١٦٩.٨٠	٦	٢٥٧	١٥١	٢٣٤.١٨	٢٨٤	٢١٨.٠٧	٢.٨٢	٠.٤٢
مسؤول تتحمل المسؤولية	٥	٢٥٦.١٠	٦	٢٥٨	١٥١	٢٣١.١٢	٢٨٦	٢١٩.٧٦	١.٥٠	٠.٦٨
يعتمد عليك في تحمل المسؤولية		٢٨٦.٠٠		٢٥٢	١٥١	٢٥٣.٨٤	٢٨٢	٢١٣.٦٠	٤.٥٧	٠.٢١
الصحة حياة يسودها الشعور بالصحة		٢٥٣.٣٠		٢٥٢	١٥١	٢٢٣.٣٧	٢٨٦	٢٢٤.٠٢	٠.٥٤	٠.٩١
التضحية التفاني لتحقيق أهداف ذات قيمة سامية		١٧٧.٥٠		١٨٣	١٥١	٢٢٧.٨٦	٢٨٦	٢٢٤.٤١	١.٣٨	٠.٧١

يتضح من الجدول (٩) بان الاختلاف في ترتيب منظومة القيم الوسيالية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت، حيث أعطى مدير المدرسة أفضلية أعلى لقيمة (متفتح العقل) مقارنة مع بقية المسميات الوظيفية، أما مديرو الشؤون التعليمية فقد أعطوا أفضلية أعلى لقيمة (جرئ، شجاع وله موقف) مقارنة في بقية المسميات الوظيفية، أما مساعد مدير المدرسة فقد أعطى أفضلية أكبر لقيمة (مطيع تحترم الآخرين وتقوم بالواجب) مقارنة مع بقية المسميات الوظيفية.

٣- المؤهل العلمي:

جدول (١٠)

نتائج اختبار كروسكال- ولس (Kruskal-Wallis Test) للفروق
في ترتيب منظومة القيم الغائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

القيمة	جامعي		ماجستير		دبلوم معلمين		كاي تربيع	الدالة
	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب		
حياة رغبة وبهجة.	٢٩٣	٢٢٨.٩٨	١٢	١٤٧	١٣٥	٢٠٨.٦١	٦.٥٦	٠.٠٠٤
حياة بهيجة تستثير النشاط والهمة للعمل.	٢٩٣	٢١٨.٤٧	١٢	١٧٥	١٣٥	٢٢٨.٩٣	٢.٢١	٠.٣٣
إحساس بالإنجاز دائم الأثر.	٢٩٢	٢٢٤.٥١	١٢	٢٠٨	١٣٤	٢٠٩.٥٧	١.٣٩	٠.٥٠
عالم يسوده الجمال، جمال الطبيعة والفنون.	٢٨٥	٢١١.٩٠	١٢	١٥٤	١٣٣	٢٢٨.٥٩	٤.٧١	٠.٠٠٩
مسواة تتمثل في الأجرة وتكافؤ الفرص للجميع	٢٩١	٢٣٤.٣٩	١٢	٢١١	١٣٢	١٨٢.٥٢	١٥.٦٢	٠.٠٠٠
أمن الأسرة وتوفير الرعاية والعناية الكافية لأفرادها	٢٩١	٢١٥.٥٢	١٢	٣٣٢	١٣٤	٢١٦.٤٤	١٠.٠٤	٠.٠٠١
الاستقلالية، الحرية الاختيار	٢٩٣	٢١٤.٤٩	١٢	٢٩١	١٣٣	٢٢٤.٠٧	٤.٥١	٠.٠١٠
السعادة والهناء والرضا	٢٩١	٢٢٨.٨٩	١٢	١٩٣	١٣٤	١٩٩.٨٤	٥.٤١	٠.٠٠٧
الاتسجام والتوازن الداخلي النفسي والتحرر من النفسية	٢٩٣	٢٢٨.٥٨	١٢	١٥٨	١٣٥	٢٠٨.٥٣	٥.٣٨	٠.٠٠٧
عاطفة ناضجة علاقات عاطفية ناجحة وعلاقات روحية وثيقة.	٢٩٣	٢٣١.٦٠	١٢	١٦٨	١٣٤	١٩٩.٣٣	٨.١١	٠.٠٠٢

القيمة	جامعي		ماجستير		دبلوم معلمين		كاي تربيع	الدالة
	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب		
الأمن الوطني الحماية من العدوان وردعه	٢٩٣	٢١٢.٢٩	١٢	٣٤٤	١٣٤	٢٢٥.٧٦	١٣.٥١	٠.٠٠
متعة وسرور، حياة يمكن فيها الاستمتاع بأوقات الفراغ	٢٩٣	٢٠٠.٧٧	١٢	١٨٩	١٣٤	٢٦٤.٨٠	٢٤.٤٦	٠.٠٠
العمل ليوم الآخرة من أجل الحياة الأبدية الخالدة	٢٩٣	٢٢١.٨١	١٢	٢٩٥	١٣٣	٢٠٧.٦٠	٦.١٠	٠.٠٥
احترام الذات وتقديرها	٢٩٣	٢١٥.٢٢	١٢	١٨٩	١٣٤	٢٣٣.٢٤	٢.٦٣	٠.٢٧
اجتماعي النزعة نهجه اعتراف الجماعة ونيل احترامها	٢٩١	٢١١.٩٥	١٢	٢٥٦	١٣٤	٢٣٠.٩٩	٣.١٩	٠.٢٠
الصدافة مخلصه وحميمه	٢٩٢	٢١٣.٣٠	١٢	١٨٨	١٣٥	٢٣٧.٣٤	٤.١٦	٠.١٣
الحكمة والمعرفة	٢٩٣	٢٢٣.٢٤	١٢	٣٢٤	١٣٣	٢٠١.٨٠	١١.١٨	٠.٠٠

يتضح من الجدول (١٠) بان هناك اختلافا في ترتيب منظومة القيم الغائية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت تبعا لمتغير المؤهل العلمي حيث أعطى حملة الدبلوم المتوسط أفضلية أعلى لقيم (مساواة) تتمثل في الأجرة وتكافؤ الفرص للجميع، أمن الأسرة وتوفير الرعاية والعناية الكافية لأفرادها، والأمن الوطني الحماية من العدوان وردعه، والعمل ليوم الآخرة من أجل الحياة الأبدية الخالدة، الحكمة والمعرفة) مقارنة مع حملة بقية المؤهلات العلمي، كما أشارت النتائج إلى أن حملة الماجستير قد أعطوا أفضلية أعلى لقيم (حياة رغدة وبهيجة، وعاطفة ناضجة وعلاقات عاطفية ناجحة وعلاقات روحية وثيقة، ومتعة وسرور، وحياة يمكن فيها الاستمتاع بأوقات الفراغ) مقارنة مع حملة بقية المؤهلات العلمية.

جدول (١١)

نتائج اختبار كروسكال-ولس (Kruskal-Wallis Test) للفروق في

ترتيب منظومة القيم الوسيئية تبعاً المؤهل العلمي

القيمة	جامعي		ماجستير		دبلوم معلمين		كاي تربيع	الدلالة
	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد		
حياة رغبة وبهجة.	٢١٨.٩١	١٢	٢٦٧	١٣٧	٢٢١.٤٤	١٣٧	١.٦٥	٠.٤٤
حياة بهجة تستثير النشاط والهمة للعمل.	٢٢٩.١٣	١٢	٢٠٢	١٣٦	٢٠٣.٦١	١٣٦	٤.٠٢	٠.١٣
إحساس بالإنجاز دائم الأثر.	٢٠٣.٤٦	١٢	١٨٤	١٣٧	٢٠٤.٠٦	١٣٧	٥.٠٥	٠.٠٨
عالم يسوده الجمال، جمال الطبيعة والفنون.	٢٣٠.٧٢	١٢	١٢٧	١٣٧	٢٠٨.٥٤	١٣٧	٩.٦٣	٠.٠١
مسواة تتمثل في الأجرة وتكافؤ الفرص للجميع	٢٢٢.٥٩	١٢	٢٣١	١٣٦	٢١٦.٦٧	١٣٦	٠.٢٨	٠.٨٧
أمن الأسرة وتوفير الرعاية والعناية الكافية لأفرادها	٢٢٥.٤٣	١٢	١٦٨	١٣٧	٢١٤.٦٢	١٣٧	٢.٧٩	٠.٢٥
الاستقلالية، الحرية الاختيار	٢٢٦.٠٨	١٢	١٩٥	١٣٧	٢١٠.٨٥	١٣٧	١.٨٣	٠.٤٠
السعادة والهناء والرضا	٢٢٢.١٥	١٢	٣٠٢	١٣٧	٢١٣.٠٥	١٣٧	٥.٤٢	٠.٠٧
الاتسجام والتوازن الداخلي النفسي والتحرر من النفسية	٢٢٤.١٤	١٢	١٦٥	١٣٧	٢١٧.٥٩	١٣٧	٢.٥٩	٠.٢٧
عاطفة ناضجة علاقات عاطفية ناجحة وعلاقات روحية وثيقة.	٢٣٤.٤٧	١٢	١٨١	١٣٦	١٩٤.٠١	١٣٦	١٠.٧٣	٠.٠٠

القيمة	جامعي		ماجستير		دبلوم معلمين		كاي تربيع	الدالة
	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب		
الأمن الوطني الحماية من العدوان ورده	٢٩١	٢١٠.٥٥	١٢	٢٣٦	١٣٧	٢٤٠.٣١	٥.٤٣	٠.٠٧
متعة وسرور، حياة يمكن فيها الاستمتاع بأوقات الفراغ	٢٩١	٢٢٤.٠١	١٢	٢١٧	١٣٦	٢١١.٦٥	٠.٨٩	٠.٦٤
العمل ليوم الأخرة من أجل الحياة الأبدية الخالدة	٢٩١	٢٢٢.٠٧	١٢	١٩٠	١٣٥	٢١٦.٦٢	٠.٨٦	٠.٦٥
احترام الذات وتقديرها	٢٩١	٢١٧.٦١	١٢	٢٠٤	١٣٧	٢٢٨.٠٥	٠.٨٣	٠.٦٦
اجتماعي النزعة نهجه اعتراف الجماعة ونيل احترامها	٢٩١	٢١٦.٠٣	١٢	٢٦٥	١٣٧	٢٢٦.١٢	٢.٠٩	٠.٣٥
الصداقة مخلصة وحميمة	٢٩١	٢١١.٤٤	١٢	٢٦٨	١٣٧	٢٣٥.٥٧	٥.١٢	٠.٠٨
الحكمة والمعرفة	٢٩٣	٢٠٨.٧٢	١٢	٣٢٦	١٣٧	٢٣٩.٦٩	١٣.٩٩	٠.٠٠

يتضح من الجدول (١١) بأن الاختلاف في ترتيب منظومة القيم الوسيطة القيادات التربوية في دولة الكويت تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث أعطى حملة الماجستير افضلية أعلى لقيم (عالم يسوده الجمال، و جمال الطبيعة والفنون، وعاطفة ناضجة علاقات عاطفية ناجحة وعلاقات روحية وثيقة) مقارنة مع بقية المؤهلات العلمية، أما حملة البكالوريوس فقد اعطوا افضلية أعلى لقيمة (الحكمة والمعرفة) مقارنة مع حملة الدرجات العلمية الاخرى. أما بقية القيم فلم تبلغ الفروق بينها مستوى الدلالة الاحصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

٤ - الخبرة:

جدول (١٢)

نتائج اختبار كورسكال-ولس (Kruskal-Wallis Test) للفروق في

ترتيب منظومة القيم الغائية تبعا لمتغير الخبرة

القيمة	٥-١ سنوات		١٠- سنوات		١١-١٥ سنة		أكثر من ١٦ سنة		كاي تربيع	الدلالة
	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب		
حياة رغبة وبهجة.	٤١	٢٤٦.٣٩	١٨	١٥٩	٧٩	٢٣٥.٤٢	٣١١	٢٢٣.٣٧	٦.٤٦	٠.٠٩
حياة بهيجة تستثير النشاط والهمة للعمل.	٤١	٢٥٥.٦٧	١٨	٢٠٠	٧٩	٢٤٤.٨١	٣١١	٢١٧.٣٦	٥.٩٢	٠.١٢
إحساس بالإجاز دائم الأثر.	٤٠	٢٣٢.٧٥	١٨	١٩٤	٧٩	٢٣٥.٨٢	٣١٠	٢٢١.٦٠	١.٩٤	٠.٥٨
عالم يسوده الجمال، جمال الطبيعة والفنون.	٤١	٢٦٢.٩٠	١٨	٢٢٤	٧٤	٢١٩.٥٢	٣٠٦	٢١٤.١٥	٥.٤١	٠.١٤
مساواة تتمثل في الأجرة وتكافؤ الفرص للجميع	٤٠	٢٣٩.٧٥	١٨	٢٠٣	٧٩	٢٥١.١٣	٣٠٧	٢١٤.٠٥	٦.٤٧	٠.٠٩
أمن الأسرة وتوفير الرعاية والعناية الكافية لأفرادها	٤١	١٩٠.٤٩	١٨	٢٨١	٧٨	٢٤٧.٢٣	٣٠٩	٢١٨.٥٥	٩.٤٩	٠.٠٢
الاستقلالية، الحرية الاختيار	٤١	٢٦٣.٢١	١٨	٣٠٧	٧٩	٢٦٤.١٨	٣٠٩	٢٠٣.٦٨	٢٦.٦٦	٠.٠٠
السعادة والهناء والرضا	٤١	٢٢٤.٩١	١٨	١٩٧	٧٨	٢٢٥.٥٣	٣٠٩	٢٢٤.٣٣	٠.٧٩	٠.٨٥
الانسجام والتوازن الداخلي النفسي والتحرر من النفسية	٤١	٢١٥.٤١	١٨	٢٣٠	٧٩	٢٢٧.٩٦	٣١١	٢٢٥.٢٤	٠.٢٩	٠.٩٦
عاطفة ناضجة علاقات عاطفية ناجحة وعلاقات روحية وثيقة.	٤١	١٩٩.٨٩	١٨	١٧٤	٧٩	٢٠٣.٢٠	٣١٠	٢٣٦.١٠	٨.٨٩	٠.٠٣
الأمن الوطني الحماية من العدوان وردعه	٤١	١٨٩.٥٩	١٨	٢٤٣	٧٩	٢٦٩.٧٣	٣١٠	٢١٦.٥١	١٤.٩٧	٠.٠٠

القيمة	٥-١ سنوات		١٠- سنوات		١٥-١١ سنة		أكثر من ١٦ سنة		كاي تربيع	الدالة
	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب		
متعة وسرور، حياة يمكن فيها الاستمتاع بأوقات الفراغ	٤١	٢٦١.١٥	١٨	٢٤٧	٧٩	٢٠٨.٨٨	٣١٠	٢٢٢.٢٤	٥.١٢	٠.١٦
العمل ليوم الأخرة من أجل الحياة الأبدية الخالدة	٤١	٢٢٠.١٥	١٨	٢٢٠	٧٩	٢٢٧.٥١	٣٠٩	٢٢٣.٨٦	٠.١٤	٠.٩٩
احترام الذات وتقديرها	٤١	٢٦٧.١٣	١٨	١٩٨	٧٩	٢٣٣.٢٨	٣١٠	٢١٨.١٧	٦.٤١	٠.٠٩
اجتماعي النزعة نهجه اعتراف الجماعة ونيل احترامها	٤١	٢٢٧.٢٦	١٨	٢٥٩	٧٨	٢١٨.٩٥	٣٠٩	٢٢٢.١١	١.٥٢	٠.٦٨
الصدقة مخلصة وحميمة	٤١	٢٤٦.٥٠	١٨	١٦١	٧٩	١٩٦.٣٠	٣١٠	٢٣٢.٤٦	١٠.٥٥	٠.٠١
الحكمة والمعرفة	٤١	٢١٥.٩٠	١٨	٢٤٤	٧٩	٢٤٢.٦٩	٣٠٩	٢١٩.١٦	٢.٦٨	٠.٤٤

وفيما يتصل بالفروق في ترتيب القيم الغائية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت تبعا لمتغير الخبرة فقد تبين من الجدول رقم (١٢) إن القيادات التربوية ممن نقل خبرتهم عن ٥ سنوات قد أعطت أولية أعلى لقيم (أمن الأسرة وتوفير الرعاية والعناية الكافية لأفرادها، والأمن الوطني الحماية من العدوان وردعه) مقارنة مع بقية فئات الخبرة الأخرى. كما أعطت القيادات التربوية أفضلية أعلى لقيم (عاطفة ناضجة وعلاقات عاطفية ناجحة وعلاقات روحية وثيقة، الصداقة مخلصة وحميمة) مقارنة بفئات الخبرة الأخرى، كما أشارت النتائج إلى أن القيادات التربوية ممن تزيد خبرتهم أكثر من ١٦ سنة قد أعطت أفضلية لقيمة (الاستقلالية، الاستقلالية وحرية الاختيار) مقارنة بفئات الخبرة الأخرى.

جدول (١٣)

نتائج اختبار كورسكال_ولس (Kruskal-Wallis Test) للفروق في

ترتيب منظومة القيم الوسيلىة تبعا لمتغير الخبرة

القيمة	٥-١ سنوات		١٠-٦ سنوات		١١-١٥ سنة		أكثر من ١٦ سنة		كاي تربيع	الدلالة
	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب		
حياة رغبة وبهجة.	٤١	٢٣١.٨٢	١٨	٢٢٧.٤٢	٨٠	٢٢١.٥٦	٣١١	٢٢٥.٥٧	٠.١٨	٠.٩٨
حياة بهيجة تستثير النشاط والهمة للعمل.	٤١	٢٢٠.١٦	١٨	٢٣٣.٧٥	٨٠	٢١٦.٧٠	٣١٠	٢٢٧.٢٧	٠.٥٦	٠.٩٠
إحساس بالإحجاز دائم الأثر.	٤١	٢٤٤.٤٨	١٨	١٧٠.٦٩	٨٠	٢٤١.٣٥	٣١١	٢٢٢.٠٩	٥.٥٠	٠.١٤
عالم يسوده الجمال، جمال الطبيعة والفنون.	٤١	٢٥٤.٢٢	١٨	١٦٩.٣٩	٨٠	٢١٥.٠٧	٣١١	٢٢٧.٦٤	٥.٩٩	٠.١١
مساواة تتمثل في الأجرة وتكافؤ الفرص للجميع	٤١	١٩٤.١٨	١٨	١٨١.٧٨	٨٠	٢٢٨.١٦	٣١١	٢٣١.٤٧	٥.١٣	٠.١٦
أمن الأسرة وتوفير الرعاية والعناية الكافية لأقرانها	٤١	٢١٦.٩٤	١٨	٢٠٤.٠٦	٨٠	١٩٩.٣٤	٣١٠	٢٣٣.٩٠	٥.٢٤	٠.١٥
الاستقلالية، الحرية الاختيار	٤١	٢٧٦.٢٤	١٨	٢٣٢.٧٨	٧٩	٢٤٣.٧٨	٣١١	٢١٣.٠٢	١٠.٨٢	٠.٠١
السعادة والهناء والرضا	٤١	٢٢١.٥٩	١٨	٢٤٩.٣١	٨٠	٢٤٦.١٩	٣١٢	٢٢٠.٠٦	3.21	٠.٣٦
الانسجام والتوازن الداخلي النفسي والتحرر من النفسية	٤١	٢٣٥.٦٠	١٨	١٥٩.٦١	٧٩	٢١٦.٢٢	٣١١	٢٢٩.٦٢	٥.٦٧	٠.١٣
عاطفة ناضجة علاقات عاطفية ناجحة وعلاقات روحية وثيقة.	٤١	٢٢٢.٦٣	١٨	١٧٠.٢٨	٨٠	٢٢٧.٢١	٣١٠	٢٢٧.٩٢	٣.٤٤	٠.٣٣
الأمن الوطنى الحماية من العدوان وردعه	٤١	٢٦٣.٤٩	١٨	٢١١.٨٦	٨٠	٢٣٢.٣٣	٣١٠	٢١٨.٧٨	٤.٨٩	٠.١٨

القيمة	٥-١ سنوات		٦-١٠ سنوات		١١-١٥ سنة		أكثر من ١٦ سنة		كاي تربيع	الدالة
	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب		
متعة وسرور، حياة يمكن فيها الاستمتاع بأوقات الفراغ	٤١	٢٣٩.٨٨	١٨	٢٣١.٧٥	٧٩	٢٣٤.٧٨	٣١٠	٢١٩.٤٣	١.٦٢	٠.٦٥
العمل ليوم الأخر من أجل الحياة الأبدية الخالدة	٤١	٢٤٢.٠٥	١٨	١٦٨.١٤	٨٠	٢٢٩.٧٠	٣٠٨	٢٢٣.٣٨	٤.٣٦	٠.٢٣
احترام الذات وتقديرها	٤١	٢٥٣.٩٤	١٨	٢٦١.٤٧	٧٩	٢٦٥.٢٥	٣١١	٢٠٨.٨٥	١٥.٩٨	٠.٠٠
اجتماعي النزعة نهجه اعتراف الجماعة ونيل احترامها	٤١	٢٢٧.٦٠	١٨	٢٣٩.٠٣	٨٠	٢٥٦.٨٨	٣١٠	٢١٥.٦٢	٦.٧١	٠.٠٨
الصدقة مخلصة وحميدة	٤١	٢١٢.٢٣	١٨	٢٥٩.٩٤	٧٩	٢٥٠.٦٢	٣١١	٢١٨.١٥	٥.٦٧	٠.١٣
الحكمة والمعرفة	٤١	٢٣٣.٣٤	١٨	٣٠٩.٣٣	٨٠	٢٤٧.٩٣	٣١٢	٢١٤.٦٠	١٢.٣٨	٠.٠١

وفيما يتصل بالفروق في ترتيب القيم الوسيطة لدى القيادات التربوية في دولة الكويت تبعا لمتغير الخبرة فقد تبين من الجدول رقم (١٣) أن القيادات التربوية الذين خبرتهم أكثر من ١٦ سنة قد أعطوا أفضلية أعلى لقيم (الاستقلالية، الاستقلالية وحرية الاختيار، واحترام الذات وتقديرها، والحكمة والمعرفة) مقارنة بفئات الخبرة الأخرى، أما بقية القيم فلم تظهر الفروق بينها تبعا لمتغير الخبرة.

مناقشة نتائج الدراسة:

هدفت هذه الدراسة لي التعرف على المنظومة القيمية والأنماط القيادية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت، وعلى العلاقة بينهما، وأما إذا كان هناك اختلاف تبعا لمتغيرات: لجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والمسمى الوظيفي.

مناقشة السؤال الأول والذي ينص على "ما المنظومة القيمية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت"، حيث أشارت النتائج إلى أن أعلى خمس قيم لدى القيادات التربوية في دولة الكويت كانت (الأمن الوطني الحماية من العدوان وردعه، والعمل ليوم الآخرة من أجل الحياة الأبدية الخالدة، واحترام الذات وتقديرها، وأمن الأسرة وتوفير الرعاية والعناية الكافية لأفرادها، والانسجام والتوازن الداخلي النفسي والتحرر من النفسية). ويعلل الباحث هذه النتيجة بأن هذه القيم مستمدة من طبيعة الظروف التي مر بها الكويت إبان الاحتلال العراقي للكويت، إذا أصبحت قيمة الأمن الوطني والحماية من العدوان من القيم البارزة والأساسية لدى أفراد المجتمع الكويتي وقادته التربويين، أما بقية القيم التي جاءت ضمن أعلى خمس قيم فجميعها يمثل قيما مستمدة من الثقافة العربية الإسلامية، إذ يعد الكويت مجتمعا إسلاميا وعربيا يستمد منظومته القيمية من الثقافة الإسلامية العربية.

وان أدنى خمس قيم غائبة كانت (اجتماعي النزعة نهجه اعتراف الجماعة ونيل احترامها، وعاطفة ناضجة وعلاقات عاطفية ناجحة وعلاقات روحية وثيقة، حياة رغدة وبهيجة، وعالم يسوده الجمال، وجمال الطبيعة والفنون، ومتعة وسرور، وحياة يمكن فيها الاستمتاع بأوقات الفراغ).

أما فيما يتعلق بالقيم الوesيلية فقد أشارت النتائج إلى أن أعلى خمس قيم وesيلية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت كانت (الصدق، وقول الحق، ومسئول تتحمل المسؤولية، ويعتمد عليك في المسؤولية، وطموح مكافح يتطلع دائماً إلى الأحسن، ومتفتح العقل). وتعد هذه القيم من القيم التي يؤمن بها المجتمع الإسلامي العربي ويحث عليها، لذا نجد

أن القيادات التربوية تتبنى هذه القيم وتعتبرها من سلم أولوياتها، ويتم برمجتها في المناهج التربوية.

وأن أدنى خمس قيم وسيلية لدى القيادات التربوية في الكويت كانت (جرئ، شجاع وله موقف، وبشوش، مبتهج نقي السريرة، ومحب، وحنون، ورقيق الشعور، ومستقل معتمد على نفسك، ومكتف بذاتك، والسعادة والهناء والرضا).

مناقشة السؤال الثاني والذي ينص على "هل هناك اختلاف في المنظومة القيمية للقيادات التربوية في دولة الكويت تبعاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والمسمى الوظيفي" حيث أشارت النتائج إلى أن هناك اختلافا في ترتيب منظومة القيم الغائية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت تبعاً لمتغير الجنس، فقد أعطى القيادات التربوية الذكور أفضلية أعلى للقيم (حياة رغبة وبهيجة، ومساواة تتمثل في الأجرة وتكافؤ الفرص للجميع، السعادة والهناء والرضا، وعاطفة ناضجة وعلاقات عاطفية ناجحة وعلاقات روحية وثيقة) مقارنة مع الإناث. أما القيادات التربوية من الإناث فقد أعطين أفضلية أعلى لقيم (أمن الأسرة وتوفير الرعاية والعناية الكافية لأفرادها، والاستقلالية، والاستقلالية وحرية الاختيار، والانسجام والتوازن الداخلي النفسي والتحرر من العقد النفسية، والأمن الوطني الحماية من العدوان وردعه، والعمل ليوم الآخرة من أجل الحياة الأبدية الخالدة، واحترام الذات وتقديرها، واجتماعي النزعة نهجه اعتراف الجماعة ونيل احترامها) مقارنة في الذكور، أما بقية القيم فلم تبلغ الفروق فيما بينها مستوى الدلالة الإحصائية تبعاً لمتغير الجنس. ويعمل الباحث هذه النتيجة من خلال أن الأولويات التي يحملها من القادة التربويين الذكور والإناث على الرغم من أنها تشترك في العديد من

المظاهر، إلا أنها تختلف في بعض الجوانب التي تمثل هموما اجتماعية فالقيادات التربوية من الإناث يعطين أفضلية أعلى لأمن الأسرة وحمايتها، الرعاية والعناية الكافية لأفرادها، والاستقلالية، والاستقلالية وحرية الاختيار، والانسجام والتوازن الداخلي النفسي والتحرر من العقد النفسية، والأمن الوطني الحماية من العدوان وردعه، والعمل ليوم الآخرة من أجل الحياة الأبدية الخالدة، واحترام الذات وتقديرها، واجتماعي النزعة نهجه اعتراف الجماعة ونيل احترامها) باعتبار هذه هي بمثابة مسؤولية تتبناها القيادات التربوية بمستوى أعلى مقارنة مع الإناث.

كما أشارت النتائج إلى وجود اختلاف دال إحصائيا في ترتيب منظومة القيم الوesيلية لدى القيادات التربوية في الكويت تبعا لمتغير الجنس، حيث أعطت القيادات التربوية من الذكور مستوى أعلى من الأفضلية للقيم (متفتح العقل، وإحساس بالإنجاز دائم الأثر، وبشوش، مبتهج تقي السريرة، وجرئ، شجاع وله موقف، وعفو متسامح مع الآخرين، والسعادة والهناء والرضا، ومستقل معتمد على نفسك، ومكتف بذاتك، التضحية التفاني لتحقيق أهداف ذات قيمة سامية) مقارنة مع الإناث. أما القيادات التربوية من الإناث فقد أعطين مستوى أعلى من الأفضلية للقيم (طموح ومكافح يتطلع دائما إلى الأحسن، ومعاون ويسعى لخير الآخرين وخدمتهم الاستقلالية الاختيار، ومطيع تحترم الآخرين وتقوم بالواجب، ومؤدب، ومهذب وعلى خلق رفيع، ومسئول تتحمل المسؤولية، ويعتمد عليك في تحمل المسؤولية، والصحة حياة يسودها الشعور بالصحة) مقارنة مع الذكور، أما بقية القيم الوesيلية فلم تظهر الفروق بين المتوسطات مستوى الدلالة الإحصائية.

أما فيما يتعلق بمتغير المسمى الوظيفي فقد أشارت النتائج إلى وجود اختلاف في ترتيب منظومة القيم الغائية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت تبعا لهذا لمتغير. فقد أشار مدير الشؤون التعليمية إلى أفضلية أعلى لقيم (عالم يسوده الجمال، وجمال الطبيعة والفنون، والاستقلالية، والاستقلالية وحرية الاختيار)، أما مدير عام المنطقة التعليمية فقد أشار إلى أفضلية أعلى لقيم (احترام الذات وتقديرها، والحكمة والمعرفة)، أما بقية القيم فلم تبلغ الفروق مستوى الدلالة الإحصائية بينهما تبعا لمتغير المسمى الوظيفي.

كما تبين أن هناك اختلافا في مجموعة من القيم الوظيفية تبعا لمتغير المسمى الوظيفي، فقد أشارت النتائج إلى وجود اختلاف في ترتيب منظومة القيم الوظيفية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت، حيث أعطى مدير المدرسة أفضلية أعلى لقيمة (متفتح العقل) مقارنة مع بقية المسميات الوظيفية، أما مديرو الشؤون التعليمية فقد أعطوا أفضلية أعلى لقيمة (جرئ، وشجاع وله موقف) مقارنة مع بقية المسميات الوظيفية، أما مساعد مدير المدرسة فقد أعطى أفضلية أكبر لقيمة (مطيع تحترم الآخرين وتقوم بالواجب) مقارنة مع بقية المسميات الوظيفية.

أما فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي فقد أشارت النتائج إلى وجود اختلاف في ترتيب منظومة القيم الغائية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت حيث أعطى حملة الدبلوم أفضلية أعلى لقيم (مساواة تتمثل في الأجرة وتكافؤ الفرص للجميع، أمن الأسرة وتوفير الرعاية والعناية الكافية لأفرادها، الأمن الوطني الحماية من العدوان وردعه، العمل ليوم الآخرة من أجل الحياة الأبدية الخالدة، الحكمة والمعرفة) مقارنة مع حملة بقية المؤهلات العلمي، كما أشارت النتائج إلى أن حملة الماجستير قد أعطوا

أفضلية أعلى لقيم (حياة رغبة وبهيجة، عاطفة ناضجة علاقات عاطفية ناجحة وعلاقات روحية وثيقة، متعة وسرور، حياة يمكن فيها الاستمتاع بأوقات الفراغ) مقارنة في حملة بقية المؤهلات العلمية،

كما تبين من النتائج المرتبطة بالمؤهل العلمي وجود اختلاف في القيم الوسييلية فقد تبين أن هناك اختلافا في ترتيب منظومة القيم الوسييلية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت، حيث أعطى حملة الماجستير أفضلية أعلى لقيم (عالم يسوده الجمال، جمال الطبيعة والفنون، عاطفة ناضجة علاقات عاطفية ناجحة وعلاقات روحية وثيقة) مقارنة مع بقية المؤهلات العلمية، أما حملة البكالوريوس فقد أعطوا أفضلية أعلى لقيمة (الحكمة والمعرفة) مقارنة في حملة الدرجات العلمية الأخرى. أما بقية القيم فلم تبلغ الفروق بينها مستوى الدلالة الإحصائية.

كذلك فقد أشارت النتائج إلى وجود اختلاف في المنظومة القيمية لدى القيادات التربوية تبعا لمتغير الخبرة، فقد تبين أن هناك اختلافا في ترتيب القيم الغائية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت، فقد أعطت القيادات التربوية ممن خبرتهم اقل من (٥) سنوات أولوية أعلى لقيم (أمن الأسرة وتوفير الرعاية والعناية الكافية لأفرادها، الأمن الوطني الحماية من العدوان وردعه) مقارنة مع بقية فئات الخبرة الأخرى.

كما أعطت القيادات التربوية أفضلية أعلى لقيم (عاطفة ناضجة علاقات عاطفية ناجحة وعلاقات روحية وثيقة، الصداقة مخلصه وحميمة) مقارنة بفئات الخبرة الأخرى، كما أشارت النتائج إلى أن القيادات التربوية ممن خبرتهم أكثر من ١٦ سنة أعطوا أفضلية لقيم (الاستقلالية، والاستقلالية وحرية الاختيار) مقارنة بفئات الخبرة الأخرى.

كذلك فقد أشارت النتائج إلى أن هناك اختلافا في ترتيب القيم الوسييلية لدى القيادات التربوية في دولة الكويت تبعا لمتغير الخبرة، فقد أشارت النتائج إلى أن القيادات التربوية ممن خبرتهم أكثر من ١٦ سنة قد أعطوا أفضلية أعلى لقيم (الاستقلالية، الاستقلالية وحرية الاختيار، احترام الذات وتقديرها، الحكمة والمعرفة) مقارنة بفئات الخبرة الأخرى، أما بقية القيم فلم تظهر الفروق بينها تبعا لمتغير الخبرة.

التوصيات:

وفي ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج فقد أوصت الدراسة بما يلي:

وبناءً على النتيجة الأولى توصي الدراسة: أن تولي وزارة التربية الاعتناء بالقيم الغائية الأدنى حتى ينعم القائد التربوي بالعيش الكريم.

وبناءً على النتيجة الثانية توصي الدراسة: تعزيز نمط التفويض بين القيادات التربوية من خلال إقامة الدورات وورش العمل والنظر في أسباب تدني نسبة استخدام هذا النمط بين القيادات التربوية ورفع مستوى النضج الوظيفي.

إجراء المزيد من الدراسات حول الأنماط القيادية والمنظومة القيمية للقيادات التربوية في جميع الإدارات.

المراجع:

- ابن منظور (١٩٠٦). لسان العرب. مجلد ٩. ط ١. بيروت - لبنان: دار الفكر.
- أحمد أحمد (٢٠٠٣). الإدارة المدرسية في مطلع القرن الحادي والعشرين. ط ١. القاهرة: دار الفكر العربي.
- أحمد عبد الحليم (١٩٩٩). تعليم القيم في نظم التعليم العربية. مؤتمر القيم والتربية عي عالم متغير. جامعة اليرموك. اربد - الأردن.
- أمينة بنت عبد العزيز بن يوسف (١٩٩٩). القيم المؤثرة في السلوك الإداري لمدير المدرسة الثانوية في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية. عمان. الأردن.
- توفيق مرعي، أحمد بلفيس (١٩٩٠). علم النفس التربوي. دائرة إعداد وتوجيه المعلمين. وزارة التربية والتعليم - سلطنة عمان.
- جميل صليبا (١٩٨٢). المعجم الفلسفي. ط ٢. بيروت - لبنان: دار الكتاب اللبناني.
- دلال ملحق استيتية، تيسير صبحي (١٩٩٩). دراسة مقارنة بين القيم المعرفية والاجتماعية والثقافية والعلمية والأخلاقية لطلبة جامعة آل البيت والجامعة الأردنية. مجلة دراسات. الجامعة الأردنية. عمان الأردن.
- الربيع الميمون (١٩٨٠). نظرية القيم والفكر المعاصر بين النسبية والمطلقة. الجزائر: الشركة الوطنية للنشر والتوزيع.
- زكي غوشة (١٩٨٢). قيم الموظفين في مجتمع متغير، المنظمة العربية للعلوم الإدارية.

- سليمان ذياب علي موسى، وعائيد أحمد خوالده (٢٠٠٧). درجة التزام المعلمين بالقيم الاجتماعية في ممارسة التعليم. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية. ١٩(١). ص ١٧٩-٢٢٢.
- سيد أحمد طهطاوي (١٩٩٦). القيم التربوية في القصص القرآني. ط١. القاهرة: دار الفكر العربي.
- السيد إسماعيل وهبي، حسين محمد جمعة المطوع (١٩٩٣). أنماط القيادة الإدارية والإشراف التربوي في مدارس التعليم العام بدولة الإمارات العربية المتحدة.
- ضياء زاهر (١٩٨٤). القيم في العملية التربوية. القاهرة: مؤسسة الخليج العربي.
- عبد الشافي محمد أبو الفضل (٢٠٠٢). القيادة الإدارية في الإسلام. www.qudsway.com/link/jehad/leaders.htm
- عبد اللطيف محمد خليفة (١٩٩٢). "ارتقاء القيم دراسة نفسية". مجلة عالم المعرفة. ١٦٠. ٣٦-٦٥.
- عبد اللطيف محمد خليفة (١٩٩٧). نسق القيم المتصور والواقعي لدى المسنين المتقاعدين عن العمل. في عبد اللطيف خليفة (محرر) دراسات في سيكولوجية المسنين. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- عبد الله عقله مجلي الخزاعلة (٢٠٠٧). الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي. أطروحة دكتوراه. جامعة عمان العربية للدراسات العليا. عمان - الأردن.
- علا محمود الحمايده (٢٠٠٦). المنظومة القيمية لكل من المدير الفعال والمدير الغير فعال في المدارس الثانوية الأردنية

- دارسة مقارنة. أطروحة دكتوراه غير منشورة.
الجامعة الأردنية. عمان - الأردن.
- علي أحمد الجمل (١٩٩٦). القيم ومناهج التاريخ الإسلامي. القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع.
- فؤاد أبو حطب (٢٠٠١). الارتقاء بمستوى خريج التعليم الجامعي والعالي في إطار مفهوم الجودة لمواجهة تحديات المستقبل.
المجلة المصرية للدراسات النفسية. ٢١ (٣١).
٨٦-٤٧.
- فوزية زياب (١٩٨٠). القيم والعادات الاجتماعية. ط١. بيروت: دار النهضة العربية.
- كمال التابعي (١٩٩٦). تشوهات قيم الذات في المجتمع: مظاهرها وظروف تشكلها. في أحمد زايد (محرر) الذات والمجتمع في مصر. أعمال الندوة السنوية الثالثة لقسم علم الاجتماع. كلية الآداب. جامعة القاهرة. ١١-١٢ مايو. ٣٥٣-٣٩٤.
- محمد أحمد بيومي (١٩٩٣). علم اجتماع القيم. المركز العربي للبحوث التربوية لدولة الخليج.
- محمد الحنيطي (٢٠٠٣). الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى الموظفين في الأجهزة الحكومية في الأردن. دراسة ميدانية. مجلة دراسات العلوم الإدارية. الجامعة الأردنية. م٣٠. ع٢. ص٣٩٨-٤١٠.
- محمد خير أبو حرب (١٩٨٥). المعجم المدرسي. منشورات وزارة التربية. دمشق - سوريا: مؤسسة المطبوعات والكتب المدرسية.
- محمد كامل مصطفى الكردي، محمد عبدالله آل ناجي (١٩٩٦). "دراسة وتحليل النظم القيم الشخصية للمدير السعودي في إطار

مدخل ثقافة المنظمة. الإدارة العامة. ٣٦ (١). -١

.٥٠

- محمد يوسف الدقس (١٩٩٠). قيم مديري ومديرات المدارس الأساسية والثانوية في الأردن وعلاقتها بالجنس والمؤهل العلمي والخبرة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية. عمان - الأردن.

- محمود سليمان العميان (٢٠٠٢). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط٢. عمان - الأردن: دار وائل للطباعة والنشر.

- مصري حنورة، راشد السهل، حسن أحمد عيسى (١٩٩٨). تطور منظومة القيم لدى الشباب الكويتي عبر خمسة عشر عاماً: دراسة تتبعية مقارنة. المؤتمر الدولي الخامس لمركز الإرشاد النفسي. جامعة عين شمس. ١-٣ ديسمبر.

- مكتب الإنماء الاجتماعي (١٩٩٧). البناء القيمي في المجتمع الكويتي. الكويت.

- هاني عبد الرحمن الطويل (١٩٩٩). الإدارة التربوية والسلوك المنظمي سلوك الأفراد والجماعات في النظم. عمان: دار وائل للنشر.

- هاني عبد الرحمن الطويل، وليد البطش (١٩٩٠). المنظومة القيمية لدى طلبة الجامعة الأردنية. مجلة دراسات. العلوم التربوية. ١٧(٣). ٩٢-١٣٦.

- Beard, Massey, Dorothy Merle, (1982). A Comarison of the Stated Values of Solicited Principals of Evangelical

- Gill, Harjinder Kaur (2000). The Relation Between Valuesand_Organizational. Commitment: Multidimensional Perspective.

- Good, V, (1959). Dictionary of Education. London: McGraw-Hill Book Company.
- Maatouk, Fredric, (1993). Dictionary of Sociology. Beirut Lebanon: Education.
- Marialisa, Torres (1994). The Effect of Values. Concepts, and Beliefs. in the Interpersonal Action of Public School Principles. Disserationa Abstract International. Vol. 55. 55. N6. P. 1447 A.
- Necolas, Pang; Kenng, Sun. (2001). What we Know and How we Know a Preliminary Study of Managerial Practice of High Schools. School Administration, Shanghai. Vol. 13. No. 2. PP. 14-27.
- Pravash, Mishra, K., Mishra, Chapala, Mishra Chintamani, Dass, B. K. (1990). Attitudes towards HRD Climate and Work Related Values of Executives. International Journal of Psychology. Vol. (1-2). PP. 24-32.
- Robinson, J.P. & P.R. Shaver (1994). Measures of Social Psychological Attitudes. Institute of Social Research. the University of Michigan, Michigan.
- Rokeach. M, (1973). The Nature of Human Values. New York. The Free Press.
- Rounds, James, B. (1990). The Comparative and Combined Utility of Work-Value and Interest Data in Career Counseling with Adults. Journal of Vocational Behavior. vol. 37(1). PP.32-45.
- Schwart S.h. & Bilsky, W. Toward. (1987). A University Psychological Structure of Human

Values. Journal of Personality and Social Psychology. Vol.53. No. 3. PP. 550-562.

- **Sopachitwattana, Paisith (2000). An Examination of the Effects of Participative Management and Cultural Values on Organizational Commitment for American and Thai Managers. Nova Southeastern University (1141) Degree DBA Date. P.134.**

