

المثالية والنسبية وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية لدى مديري مدارس التعليم العام بدولة الكويت: دراسة ميدانية في أخلاقيات المهنة

د. سالم سعد الهاجري

د. أحمد سلامة العنزي

كلية التربية - جامعة الكويت

الكويت

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة الاتجاهات الأخلاقية السائدة لمديري المدارس في دولة الكويت. وتألّفت العينة من (٢٥٠) مديراً ومديرة. وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تبين أن عينة الدراسة يميلون إلى استخدام الاتجاه المثالي أكثر من استخدامهم للاتجاه النسبي. هذا بالإضافة إلى أن الغالبية العظمى من العينة يتبنون الاتجاه الموقفي الأخلاقي ثم يليهم أصحاب الاتجاه الأخلاقي المطلق ثم الذاتيون ولا يوجد أي مدير يمارس الاتجاه الأخلاقي الاستثنائي. وخلصت نتائج الدراسة إلى أن مديرات المدارس يملن إلى تبني الاتجاه المثالي في المدرسة. أيضاً توصل الباحثان إلى أن المديرين من حملة شهادة البكالوريوس يجنحون إلى الاتجاه المثالي أكثر من أقرانهم من حملة الماجستير. وتوصلت الدراسة أيضاً إلى وجود فروق في الاتجاه المثالي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة كمدير لصالح الأكثر خدمة. أيضاً كان هناك فروق تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية والمنطقة التعليمية التي ينتمي إليها المدير أو المديرية.

مقدمة

تُعد المدرسة بيئة أخلاقية سامية لما تعكسه من قيم وأخلاق ومبادئ. فالأخطاء وخصوصاً الأخلاقية منها التي تحدث في المدرسة يكون لها صدى مدوي في المجتمع وذلك ليس بسبب الخطأ نفسه بل بسبب بما تمثله المدرسة من بيئة أخلاقية. وهذه المسؤولية الأخلاقية الكبيرة الملقاة على كاهل المدرسة تتضاعف أكثر على من يقوم بإدارة دفة الأمور بتلك المدرسة. فمدير المدرسة يعد نموذجاً

أخلاقياً يُحتذى به من قبل جميع العاملين معه. هذا بالإضافة لما لمدير المدرسة من مكانة سامية و متميزة بين أفراد المجتمع ككل (Kocaba, & Karakose, 2009). فكل قول أو سلوك أو قرار يصدر من المدير يترك انطباعاً عميقاً داخل نفوس العاملين سواء سلباً وإيجاباً. فإذا تحلى المدير بالقيم الأخلاقية السامية بحيث يستطيع العاملون معه من تلمسها في قوله أو سلوكه أو حتى في قراراته فذلك سيترك أثراً إيجابياً سواء داخل المدرسة أو خارجها. لهذا تزداد ضرورة أخلاقيات المهنة للإدارة المدرسية وذلك بسبب حقيقتين جوهريتين وهما: أهمية المهنة التي تستهدف تشكيل الشخصية بطريقة صحية وإيجابية وأيضاً بسبب أهمية الدور الذي يلعبه مدير المدرسة في المؤسسة التربوية فهو الوجه لمهنة التعليم وهو رمز المدرسة وهو الذي يجسد نجاحها من فشلها وهو الذي يتوسع تأثيره ليشمل أجيالاً متعاقبة (السعود وبطاح، ١٩٩٦).

وهذه القيم الأخلاقية الشخصية للفرد (المدير) لا تتشكل من فراغ بل هي نتاج تلاحق مكونات عديدة مثل: العوامل الموقفية، القيم الشخصية، المبادئ الأخلاقية، الخبرات السابقة وغيرها. وتكون في النهاية خليطاً من القيم والاتجاهات، التي بدورها تكون حجر الأساس للحكم على ما هو صحيح وما هو خاطئ في موقف معين أو إزاء حالة معينة (Griffin, 2008). وأيضاً يجسد ذلك الإطار الأخلاقي للمدير حجر الأساس لتطوير رؤيته الخاصة للمنظمة ولبلورة عملية التغيير ولاتخاذ إجراءات عملية ملموسة من أجل تحويل تلك الرؤية إلى واقع ملموس (Vogel, 2012).

وإنَّ الخطورة كل الخطورة تكمن في ميل القائد التربوي بوعي أو بغير وعي منه لتبنى اتجاهات أخلاقية تنحرف بالمؤسسة إلى السلبية، وقد تصل أحياناً إلى حد انعدام رؤية المدير (vision) التي لا بد أن يخطها للمدرسة، ويعمل جاهداً وبشكل دائم على إنجازها (Brower & Balch, 2005).

وتنحو تلك الاتجاهات الأخلاقية إلى اتجاهيين أساسيين وهما: الاتجاه المثالي (Idealism) والاتجاه النسبي (Relativism) (Forsyth, 1980; Schlenker & (

(Forsyth, 1977). وقد تمتد تلك الأطر والاتجاهات لتصل إلى خمسة اتجاهات منها الاتجاه النفعي والعدل والرعوي والنقدي والفضائلي. وهناك عوامل لها تأثير بالغ على تلك الاتجاهات الأخلاقية مثل الفروقات الثقافية والدينية والنوعية والعمرية لها. وتباين تلك الاتجاهات بتباين المهنة، وأيضاً بتباين المنصب الإداري الذي يشغله الشخص (Feng-I, 2011).

لهذا فإن عملية إدراك الاتجاهات الأخلاقية للمدير تعتبر عملية جوهرية لأي قائد يدير أي مؤسسة كانت. وتتضاعف تلك الأهمية لدى من يعمل في مجال التربية والتعليم وخصوصاً في مجال الإدارة المدرسية. فالأفعال الأخلاقية أو غير الأخلاقية في المدرسة تؤثر بشكل مباشر على المناخ المدرسي ككل سواء سلباً أم إيجاباً تبعاً لطبيعة الفعل. فمدير المدرسة يجب أن يأخذ بعين الاعتبار وبشكل جدي عواقب الأفعال الصادرة منه. وعلى الرغم من تسليط الضوء على الإدارة المدرسة ومجالاتها المختلفة من قبل الباحثين التربويين إلا أن موضوع الاتجاهات والقيم الأخلاقية في الإدارة المدرسية لم ينل الدرجة الكافية من البحث والاهتمام. لذلك حاول الباحثان التركيز على هذا الجانب وإلقاء الضوء على الاتجاهات الأخلاقية (المثالية والنسبية) السائدة لدى مديري ومديرات التعليم العام في دولة الكويت.

مشكلة الدراسة

يقوم مدير المدرسة بمواجهة العديد من المواقف التربوية المختلفة، التي تتطلب اتخاذ العديد من ردة الفعل إزاءها، وبذلك فهو أحياناً قد يتواجه مع ما يعرف بالمعضلة الأخلاقية. وتتجسد المعضلة الأخلاقية عندما يهّم المدير باتخاذ قرار ما في موقف ما، ولكنه (أي المدير) قد يرى في قرارة نفسه أحياناً أن هناك اتجاهان يتنازعانه: اتخاذ القرار وأخلاقيات المهنة. والسياس الذي يوجد مثل المعضلة هو أن الخيارات لدى المدير تتلخص في الاختيار بين صواب وصواب وليس بين صواب وخطأ (Hastings & Finegan, 2011). وهذه المعضلة الأخلاقية أصبحت سمة وجزءاً لا يتجزأ من أعمال مدير المدرسة في القرن

الحادي والعشرين. وتضع تلك المعضلة الاتجاهات والقيم الأخلاقية للمدير سواء كانت الشخصية أم المهنية تحت محك حقيقي من أجل القيام بردة الفعل الصحيحة وتتداخل مجموعة من القوي الداخلية والخارجية لحلحلة تلك المعضلة. ولكن الموجه الأساسي الذي يلعب الدور الأكبر هو الاتجاهات الأخلاقية والقيمية لمدير المدرسة، فهي التي تحدد في النهاية شكل الفعل المتخذ تجاه تلك المعضلة (Cranston, Ehrich, & Kimber, 2004). وأيضاً هناك العديد من الباحثون يؤكدون على الدور الجوهرى الذي تلعبه الاتجاهات الأخلاقية للمدير في عملية اتخاذ القرار في المؤسسة (حسين، ٢٠٠٦؛ Monga, 2005; Brower & Balch, 2005; Kocaba & Karakose, 2009). وأكد آخرون على الدور الهام للاتجاهات الأخلاقية للمدير في التعامل مع العضلات ذات البعد الأخلاقي (Lashway, 1996; Cranston, Ehrich, & Kimber, 2004).

وقام الفضلي والمطيري (2008) بدراسة العلاقة بين اتجاهات أخلاقيات العمل ومجموعة مختارة من المتغيرات في القطاع العام بدولة الكويت، فوجدا أن هناك ممارسات يقوم بها بعض العاملين تعتبر من وجهة نظر علمية أنها متعارضة مع أخلاقيات المهنة، في حين أنهم يرون أنها أموراً اعتيادية ولا يجب تصنيفها كاتجاهات غير أخلاقية. هذا بالإضافة إلى وجود قطاع من الموظفين لا يتخرجون من تبادل المصالح الخاصة مع زملاء لهم في إدارات ووزارات أخرى. وفي السياق ذاته قام العنزي والعديم (٢٠٠٦) بدراسة لإدراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية، فتوصلا للنتيجة ذاتها من حيث ضبابية مفهوم أخلاقيات المهنة لدى بعض العاملين في القطاع الحكومي. وباعتبار أن المدارس الحكومية هي جزء من التنظيم الهيكلي التابع للحكومة ويخضع للقوانين واللوائح ذاتها، فإن دراسة أخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم العام أمر له ما يسوغه باعتبار أن سلوكياتهم لها إطار أخلاقي مهني يستندون إليه في أداء العمل؛ ولا شك أن تلك الممارسات لها أثرها البالغ على كل ما يتصل بالعملية التربوية من طلبة ومعلمين وعاملين ومجتمع محيط وغير ذلك. وعليه، فإنه من المهم بمكان تسليط الضوء على الاتجاهات الأخلاقية السائدة لدى

أولئك المديرين وتحديدها، وبذلك يمكن أن تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

ما الاتجاهات الأخلاقية السائدة لدى مديري ومديرات المدارس بجميع مراحل التعليم العام بدولة الكويت؟ ويندرج تحت هذا التساؤل الأسئلة الإجرائية الآتية:

أسئلة الدراسة

- ١ - ما الاتجاهات الأخلاقية السائدة (المثالي والنسبي) لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام في الكويت؟
 - ٢ - ما الاتجاهات الأخلاقية الفرعية (الموقف، الذاتي، المطلق، الاستثنائي) لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام في الكويت؟
 - ٣ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات مديري ومديرات المدارس في الاتجاهات الأخلاقية تبعاً لمتغير النوع والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة كمدير والمرحلة الدراسية؟
- وعليه، فإن الدراسة الحالية تهدف إلى دراسة الاتجاهات الأخلاقية لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام بجميع مراحلها بدولة الكويت من خلال الآتي:

- ١ - تحديد مقياس الاتجاهات الأخلاقية المستخدمة لدى عينة الدراسة.
- ٢ - الكشف عن أهم الاتجاهات الأخلاقية الفرعية المنبثقة عن الاتجاهين الرئيسيين (الموقف، الذاتي، المطلق، الاستثنائي) المتبناة من قبل عينة الدراسة؛
- ٣ - تعرف الفروق في الاتجاهات الأخلاقية طبقاً لمتغيرات النوع والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة والمرحلة التعليمية لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام بجميع مراحلها بدولة الكويت.

أهمية الدراسة

ترجع أهمية هذه الدراسة إلى أنها تتطرق لموضوع الاتجاهات الأخلاقية للمدراء وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المرحلة التعليمية). وكذلك ندرة الدراسات على مستويي الإدارة العامة أو الإدارة التربوية في الكويت. وتكمن أهمية الدراسة أيضاً في تسليط الضوء على مجال الأخلاقيات في الإدارة المدرسية. وذلك بسبب أن السلوكيات والأفعال والقرارات المتخذة هي التي تخلق المناخ الأخلاقي للمدرسة وهي التي ترفع وتديم روابط الثقة بين الإدارة المدرسية من جهة وبين جميع الأطراف المرتبطة بها من جهة ثانية. هذا بالإضافة إلى أن الكثيرين ينظرون إلى الإدارة المدرسية وإدارتها على أنها قدوة ونموذج يحتذى به في المجتمع؛ لذلك يتحتم على قرارات الإدارة المدرسية أن توصف وتتحدى بالسمة الأخلاقية (Kocaba, & Karakose, 2009).

مصطلحات الدراسة

- * الاتجاه المثالي (Idealism): وفيه يركز الفرد عند الفعل على ما قد ينجم عنه من عواقب ونتائج، ومدى تأثيرها على الصالح العام. فالأشخاص الذين يتبنون هذا الاتجاه تميل أفعالهم إلى أن تكون إيجابية، وموجهة للصالح العام. ويحاولون قدر المستطاع القيام بسلوكيات لا تسبب الضرر للآخرين (Forsyth, 1980).
- * الاتجاه النسبي (Relativism): وفيه يشدد الفرد عند الفعل على رفض القوانين والمبادئ العامة، ولا يبالي كثيراً بالحقائق أو المطلقات الأخلاقية، فتأتي أفعالهم مبنية على الظروف المحيطة بالموقف (Forsyth, 1980).
- * الاتجاه الموقفي (Situationists): وفيه الفرد يرفض القوانين الأخلاقية، ويؤكد على التحليل الشخصي لكل سلوك في كل موقف (Forsyth, 1980).
- * الاتجاه المطلق (Absolutists): يفترض فيه الفرد أن أفضل النتائج تتحقق بإتباع المبادئ الأخلاقية العالمية (Forsyth, 1980).
- * الاتجاه الذاتي (Subjectivists): فيه الفرد تكون قراراته مبنية على القيم والتصورات الذاتية أكثر من المبادئ الأخلاقية العالمية (Forsyth, 1980).

* الاتجاه الاستثنائي (Exceptionists): يمثل فيه الشخص للقوانين الأخلاقية في أفعاله ولكن في الوقت نفسه لديه الاستعداد الكامل لاستثناء تلك القوانين حسب الظروف (Forsyth, 1980).

* أخلاقيات المهنة: "مجموعة من المبادئ والضوابط والقيم الأخلاقية المحددة للسلوك السوي الذي يجب أن يمارسه الفرد عند أداء مهام مهنته، وخروجه عن أي منها يعتبر إخلالاً بأداب تلك المهنة وأخلاقياتها" (العبد العزيز، ٢٠١٠: ٤٧٣).

الإطار النظري

ترجع كلمة الأخلاقيات (Ethics) في الاصطلاح الإنجليزي إلى كلمة (Ethos) اللاتينية، وتشير إلى أي عادة أو سلوك له علاقة بالأخلاق (Morals)؛ (Guttmann, 2006). ويقر عالم الأخلاقيات (Singer, 1994) بوجود خلط غير مقصود بين مفهوم الأخلاق (Morals) والأخلاقيات (Ethics). وقام الباحث (Singer) بالتمييز بين المفهومين وهو أن الأخلاق (Moral) عادةً تصف سلوكاً أو فعلاً كأنه حقيقة مسلم بها. وفي المقابل فإن الأخلاقيات (Ethics) ليست بالضرورة أن تكون ذلك بل هي مجموعة من المبادئ أو الاتجاهات في التفكير، قد تقود بدورها إلى سلوكيات وأفعال معينة.

وعلى مر التاريخ، فقد أثار تعريف كلمة الأخلاقيات (Ethics) الكثير من الجدل والنقاش بين الفلاسفة والباحثين. فقد أكد الفيلسوف أرسطو بأن الأخلاقيات هي بمتناول الجميع، ويكون اتجاه الشخص نحو الأخلاقيات متناغماً مع حسه الشخصي العام. وشدد أيضاً على أن الشخصية الأخلاقية الحقيقية نادرة الوجود كندرة الشخصية العقلانية. ويعرّف أرسطو الأخلاقيات بأنها ببساطة فن إدارة الحياة وأنها ببساطة "المطلوب منا القيام به" (Freakley & Burgh, 2000). أما تلميذه سقراط فيعتقد أن الأخلاقيات مرتبطة بشكل وثيق بإنماء الروح، ويُميز الشخص الأخلاقي عن غيره بأنه الشخص الذي يركز على إنماء أرواح الآخرين (Hartman, 2008).

أما الباحثون المعاصرون فكل منهم تعامل مع مفهوم الأخلاقيات من زوايته الخاصة. ويعتقد رائد علم الأخلاقيات (Singer) أنها "مجموعة القواعد والمبادئ وطرق التفكير التي توجه سلوكيات وأفعال مجموعة محددة" (١٩٩٤: ٩٤). وقد عرّفها (Bolman & Deal, 2008) بأنها التوجهات الإيمانية والقيم الأساسية لشخص ما. أما (Starratt, 2004) فيرى أن الأخلاقيات هي تحليل المبادئ والإيمانيات والقيم والفضائل للحياة الأخلاقية. ويشير (Troy, 2009) إلى أنها تمثل القواعد المميزة للصواب والخطأ لشخص ما طبقاً لمنظومته الإيمانية وقيمه الأخلاقية.

ويصنف (Kitchener, 2000) الأخلاقيات كفرع مستقل من الفلسفة، وتتطرق إلى مجموعة من المواضيع: (أ) تعامل الأفراد مع بعضهم بعضاً؛ (ب) الأحكام التي تُطلق على الأشخاص طبقاً لسلوكياتهم تجاه الآخرين؛ (ج) البحث عن تفسيرات لتفوق منظومة أخلاقية معينة على أخرى في أي من المجتمعات.

أما عن أخلاقيات المهنة فإنها عبارة عن مزج القيم الأخلاقية والأعراف الثقافية والمعتقدات بالممارسة المهنية. فقد أسست الجمعية الأمريكية للعلوم النفسية الميثاق الأخلاقي للممارسات المهنية على مجموعة من المبادئ الأخلاقية التالية: الإحسان وعدم الإيذاء والاستقلالية والإخلاص والعدالة. وفي نظر الفكر الإداري المعاصر، فإن أخلاقيات المهنة هي السلوكيات الأخلاقية والأفعال الجيدة ضمن نطاق العمل. وارتبط هذا المفهوم بشكل وثيق بالإدارة والقيادة في العمل، وذلك لأنها ترشد وتعزز السلوك الجيد وتعاقب السلوك غير الجيد في آنٍ واحد (Welfel & Kitchener, 1999). وتهتم أخلاقيات المهنة بالإجابة على التساؤل عما هو الخطأ وما هو الصواب في سلوك صاحب المهنة. فأخلاقيات المهنة تفترض أن يتصف صاحب المهنة بحس أخلاقي رفيع ويتفادى السلوك غير المقبول في مهنته. وهناك مجموعة من المبادئ الأخلاقية المشتركة والتي تنظم أفعال يتفق عليها عموم أصحاب المهن، ومنها: الصدق والأمانة في مزاوله المهنة؛ المساواة والعدالة بين جميع المستفيدين من وراء المهنة؛ المصلحة العامة

فوق كل اعتبار شخصي؛ الوضوح والشفافية وعدم استغلال طالب الخدمة بأي طريقة كانت؛ الاستمرار في عمله مادام عمله يسد حاجة في المجتمع خصوصاً إذا كانت هناك حاجة ملحة من المجتمع للاستمرار؛ حس رفيع بالواجب والقيام بالمهمة بأفضل ما لديه من قوة وعلم (الطراونة، ٢٠١٠). وقسم الباحث (Cooper, 1994) مجالات أخلاقيات العمل إلى: تعميق عنصر المواطنة؛ ترسيخ السلوكيات الإيجابية في العمل؛ تعزيز القيم الأساسية للمجتمع؛ تعليم الأخلاق؛ احترام قوانين ولوائح ونظم المؤسسة.

الاتجاهات الأخلاقية

يعرف الفعل الأخلاقي بأنه "الفعل المتفق عليه قانونياً وأخلاقياً من قبل المجتمع". وأيضاً يعرف أنه علم الصواب والخطأ، وعلم السلوك الأخلاقي (Kizza, 2010). وهناك رابطة بين الأخلاق والقرارات الإدارية، وهذا الارتباط وثيق الصلة في جميع الحالات التي يضطر الإداري فيها للرجوع إلى مبادئ الأخلاق وإلى تحكيم ضميره فيما يعرض عليه من حالات إدارية. والاختلافات في الاتجاهات الأخلاقية ترجع إلى التمايز في الفلسفة الأخلاقية أو المنظومة الأخلاقية بين الأفراد (Forsyth, 1980; Schlenker & Forsyth, 1977). وكتب (Monga, 2005) أن تلك المنظومة الأخلاقية هي الركيزة الأساسية التي تتبثق منها الأفعال الأخلاقية، وهي التي تفسر التباين في المواقف الأخلاقية المختلفة. وأشار كل من (Hunt & Vitell, 1986) إلى أن الاتجاه الأخلاقي حيال موقف معين للفرد يتأثر بالبيئة الثقافية والتنظيمية المحيطة تأثيراً واسعاً، فضلاً عن الخبرة الشخصية الخاصة. ويؤكد (Trevino, 1986) أنه في المنظمات بشكل عام وبغض النظر عن اختصاصها هناك عوامل شخصية وأخرى موقفية تؤثر على عملية سير اتخاذ القرار فيها ومن أهمها الاتجاهات الأخلاقية المتبناة من قبل قادة المنظمة.

واقترح بعض الباحثين (Schlenker & Forsyth, 1977) أنه يمكن تصنيف تلك الفروق في الاتجاهات الأخلاقية إلى توجيهين رئيسيين ألا وهما: الاتجاه

المثالي والاتجاه النسبي. وقد شدد الباحثون على أن الاتجاه المثالي والاتجاه النسبي هما عاملان رئيسيان للتنبؤ بفعل أخلاقي لشخص ما. ويحدد (Forsyth, 1980) أن تركيز الشخص المتبني للاتجاه المثالي يكون منصباً على محصلات الفعل وكيفية تأثير هذا الفعل على الصالح العام. فالأشخاص الذين يتبنون هذا الاتجاه تميل أفعالهم إلى أن تكون إيجابية وتكون موجهة للصالح العام. ويحاولون قدر المستطاع القيام بأفعال لا تسبب الضرر للآخرين. وفي المقابل فإن الأشخاص ذوي النزعة النسبية يجنحون إلى رفض القوانين والمبادئ العامة ولا يبالون كثيراً بالحقائق أو المطلقات الأخلاقية وتكون قراراتهم مبنية على الظروف المحيطة بالموقف. فالمبادئ الأخلاقية السائدة في المجتمع في نظر الشخص الملتزم بالاتجاه النسبي تكون ثانوية بالنسبة إلى ظروف الموقف نفسه.

ويضيف مؤسس التصنيف (Forsyth, 1980) أن الباحثين أيضاً يستطيعون استنباط أربعة اتجاهات أخلاقية منبثقة من الاتجاهين العامين (الاتجاه المثالي والاتجاه النسبي) كما هو موضح في الجدول رقم (١).

الجدول رقم (١)

تصنيف (Forsyth, 1980) للاتجاهات الأخلاقية

الاتجاه النسبي		
الاتجاه المثالي	مرتفع	منخفض
مرتفع	الموقف يرفضون القوانين الأخلاقية، ويؤكدون على التحليل الشخصي لكل سلوك في كل موقف	المطلق يفترضون أن أفضل النتائج تتحقق بإتباع المبادئ الأخلاقية العالمية.
منخفض	الذاتي قراراتهم مبنية على القيم والتصورات الذاتية أكثر من القوانين الأخلاقية العالمية.	الاستثنائي يتبعون القوانين الأخلاقية في قراراتهم ولكنهم متقبلون للاستثناءات، نفعيون

أما عن مفهوم الأخلاقيات في مجال الإدارة التربوية فقد وصفه الباحث (Rebore, 2001) بأنه عملية بحث عن الحقيقة، وتفرض بدورها إلى تأسيس قواعد محددة للسلوك الأخلاقي للمديرين التربويين. وقد ربط Rebore بين دراسة الأخلاقيات في الإدارة التربوية وبين عملية صنع القرار من خلال تصوره للأخلاقيات على أنها مجال لبحث هادف ومقصود من أجل إدراك عملية صنع القرار التربوي.

ويقترح البعض أن القادة التربويين الذين لا تتوافر لديهم معايير أخلاقية معتمدة لتنظيم السلوك المهني تساعدهم في ضبط سلوكهم أو سلوك مرؤوسيههم أن يركزوا على مجموعة من القواعد الأخلاقية العامة مثل العدل والمساواة والحرية والنزاهة والولاء والمساواة (مقابلة والحوامدة، ٢٠١١). وتصبح العملية الإدارية عديمة الجدوى دون وجود قواعد ومعايير أخلاقية واضحة ومحددة وقد يصبح القادة في هذه الحالة معول هدم أكثر من كونهم عناصر بناء للمنظمة (Glover & Law, 2000). وأشار (Sergiovanni, 2004) إلى أنه عندما تتحول الإدارة المدرسية إلى قيادة أخلاقية بالمقام الأول وترتكز على مبادئ أخلاقية راسخة وتتسامى في نفس الوقت على القيادة البيروقراطية التقليدية فإن مخرجات تلك القيادة فيما يتعلق بالالتزام والأداء تكون على قدر عال من الكفاءة. وهناك مجموعة من الاتجاهات والقيم الأخلاقية التي ينبغي على الإدارة المدرسية أن تأخذها بعين الاعتبار مثل: أن تكون إدارة إنسانية في المقام الأول؛ تتمحور حول نجاح العملية التربوية؛ تراعى الظروف الاجتماعية والنفسية والشخصية؛ العدالة بين المعلمين؛ عدم التعصب والتمييز؛ الشاء وتقديم العون؛ دعم ومساندة المعلمين (تقى، ٢٠٠٣).

الدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة رافداً من الروافد التي توجه العمل البحثي، وتمثل أساساً معرفياً جوهرياً لما تزودنا به من توصيات وما تستخدمه من أدوات؛ لذلك تشير هذه الدراسة إلى بعض الدراسات المتعلقة بالاتجاهات

الأخلاقية في مجتمعات ومؤسسات مختلفة. وسوف يتم استعراض أحدث الدراسات العربية، ومن ثم الأجنبية التي تمكن الباحثان من تجميعها ورُتبت ترتيباً تاريخياً من الأحدث إلى الأقدم.

أولاً - الدراسات العربية:

استهدفت دراسة مفتي (٢٠١٢) الكشف عن بعض العوامل المؤثرة في عملية صنع القرار الإداري المدرسي لدى مديرات المدارس بالمرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة وشملت جميع مديرات المدارس الابتدائية البالغ عددهن (١٠٥) مديرات. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن أبرز العوامل المؤثرة في عملية صنع القرار المدرسي هي عوامل شخصية، وتنظيمية، واجتماعية. لكن القرار المدرسي يتأثر بالعوامل الشخصية والتي تشمل الاتجاهات الأخلاقية للمدير أكثر من العوامل التنظيمية والاجتماعية. هذا بالإضافة إلى تأثير المديرات الحاصلات على مؤهل دون الجامعي أكثر من المديرات الحاصلات على مؤهلات جامعية فما فوق بالعوامل المؤثرة في عملية صنع القرار المدرسي. وأكدت الدراسة على ضرورة إيجاد التوازن في ممارسة مديرة المدرسة لعملية صنع القرار الإداري المدرسي من النواحي الشخصية، والتنظيمية، والاجتماعية، والتأكيد على وضوح وتحديد العلاقة بين الإدارة المدرسية، والبيئة الاجتماعية؛ لما لها من اعتبارات بالغة الأهمية في التأثير على صنع القرار الإداري المدرسي الملائم. هذا مع ضرورة الأخذ في الاعتبار معايير إدارية، وتربوية معينة عند تعيين مديرة المدرسة متضمنة مقدرتها على صنع القرار السليم في الوقت المناسب وفقاً للإمكانات المتاحة؛ حيث تخضع بصفة مستمرة للاختبارات الدورية؛ وذلك بوضعها في مواقف مشابهة، والتعرف على كيفية حلها واتخاذ القرار المناسب حيالها، على أن يتم القيام بدورات تدريبية مكثفة للمديرات في المدارس الابتدائية تشمل برامج ونظريات حديثة تتناول صنع القرار في المجال التربوي.

وفي دراسة يحيى (٢٠١٠) التي هدفت إلى معرفة درجة التزام مديري

المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تألفت عينة الدراسة من (١٣٤٩) معلماً ومعلمة اختيروا بطريقة طبقية عشوائية. وكشفت النتائج أن درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية كانت كبيرة جداً. وتوصلت أيضاً إلى أن آراء العينة لم تختلف في أغلب أبعاد الدراسة باختلاف متغير الجنس وكذلك المؤهل العلمي للعينة. في حين أنه في متغير سنوات الخدمة كانت هناك فروق لصالح الفئة أقل من ٦ سنوات. وأيضاً كان هناك فروق في متغير المديرية أو الموقع الجغرافي.

وهدف دراسة (طعاني، ٢٠١٠) إلى التعرف إلى المنظومة القيمية لمديري المدارس في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية. وطلبت الدراسة على عينة قوامها (١٢٠) مديراً ومديرة. ومن نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق تبعاً لمتغير الجنس والخبرة والمؤهل العلمي، بينما كان هناك فروق تبعاً للمرحلة التعليمية وكانت لصالح مديري المرحلة الثانوية.

وفي دراسة الفضلي والمطيري (٢٠٠٨) التي هدفت إلى التعرف على تأثير مجموعة من العوامل الخارجية البيئية والتنظيمية والشخصية على السلوك الأخلاقي، تألفت عينة الدراسة من (٢٤٢) موظفاً في ست جهات حكومية. توصلت الدراسة إلى أن الإناث أكثر تشدداً من الرجال تجاه السلوك غير الأخلاقي، وكذلك وجدت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين العمر ودرجة التشدد ضد السلوكيات غير الأخلاقية، أي أنه كلما ارتفع عمر الفرد كان أكثر تشدداً ضد السلوكيات غير الأخلاقية.

ثانياً - الدراسات الأجنبية:

في دراسة قام بها (Feng-I, 2011) للتعرف على الاتجاهات الأخلاقية التي يفضل استخدامها من قبل مديري ومديرات المدارس في تايوان، باستخدام مقياس متعدد الأبعاد لقياس الاتجاهات الأخلاقية الخمسة (الاتجاه النفعي والعدل والرعوي والنقدي والفضائي). توصل الباحث إلى أن ديانة المجتمع

(الديانة الكونفوشيوسية) تؤثر على الاتجاه الأخلاقي المتبنى من قبل مدير المدرسة، كذلك تجنب معظم عينة الدراسة نحو اتجاه العدل والمنفعة العامة. وعندما تمت المقارنة بين عينة الدراسة تبعاً للجنس أظهرت النتائج أن مديرات المدارس يستخدمن اتجاهى الرعاية والنقد أكثر من أقرانهن الذكور. ومن جهة أخرى تبين أن العمر والخبرة وعدد الدورات التدريبية لها تأثير في الاتجاهات الأخلاقية، حيث إن الأكبر سناً والذين يمتازون بالخبرة المهنية الطويلة (أكثر من ١٦ سنة) وتمرّنوا على أخلاقيات المهنة نجدهم أكثر الفئات في التوزيع بين الاتجاهات الأخلاقية الخمسة.

وفي دراسة (Hastings & Finegan, 2011) التي هدفت إلى معرفة تأثير الاتجاهات الأخلاقية والعدالة التنظيمية على السلوكيات غير اللائقة، طبقت على عينة من (٢٠٠) طالب في جامعة ويسترن أونتاريو الكندية (University of Western Ontario) ويعملون في نفس الوقت. توصلت الدراسة إلى أن الذين يتبنون البعد المثالي يجنحون إلى الالتزام بقوانين المنظمة أكثر من غيرهم. وترى الدراسة أن هذه النتيجة متوقعة بل هي نتيجة طبيعية للشخص المعتق البعد المثالي الذي يهتم بالقيام بالأفعال التي لها عواقب إيجابية على جميع من حوله، فنجد أنه ينفر من السلوكيات المخالفة لسياسة المنظمة مثل التصرف بشكل غير لائق في مقر العمل، أو الحضور متأخراً بدون إذن مسبق. وهذا في رأيه قد يكون له انعكاسات غير مستحبة سواء على الزملاء أو على الإدارة.

وسعت دراسة (Robertson, Olson, Gilley, & Bao, 2008) للمقارنة بين الاتجاهات الأخلاقية بين العمال في دولة الصين ودولة بيرو في أمريكا الجنوبية، وذلك عن طريق استطلاع اتجاهات عينة مكونة من ٢٠٨ عاملاً في البلدين. وخلصت الدراسة إلى أن الصينيين يستخدمون البعد النسبي أكثر من أقرانهم في البيرو. وقد عزى الباحثون سبب اختيار الاتجاه النسبي لدى الصينيين إلى تأثير الجانب الديني (الديانة الكونفوشيوسية) ومفهوم العلاقات الاجتماعية العميق المتأصل في الثقافة الصينية.

وفي دراسة (Stedham, Yamamura, & Beekun, 2007) التي حاولت أن تستكشف الاختلافات الأخلاقية بين الذكور والإناث في إصدار الأحكام، وذلك عن طريق عرض بعض المعضلات الأخلاقية عليهم وطرح الحلول والقرارات المناسبة لحلها. وتألّفت العينة من (٤٤) طالب دراسات عليا في المانيا. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاختلافات بين الجنسين:

- يميل الإناث إلى اتباع النمط المثالي في إصدار الأحكام عند تعرضهن للمعضلات الأخلاقية بدرجة أكبر من الرجال.
- يوجد فروق في بعد العدالة بين الجنسين ولكن هذه الفروق مفقودة في البعد النسبي.
- الثقافة والعادات والعائلة والأصدقاء جميعها عوامل تؤثر على قرارات الجنسين ولكن بدرجات مختلفة حيث إن الذكور يتأثرون بالأقران والأصدقاء أكثر من تأثر الإناث.

كما أجريت دراسة (Monga, 2005) في شمال الهند على ١٧٥ مديراً ومديرة يعملون في ١٢ منظمة صناعية. وهدفت الدراسة إلى معرفة الاتجاهات الأخلاقية حسب تصنيف (Forsyth, 1980) وقد توصلت الدراسة إلى أن درجات المديرين من الجنسين كانت مرتفعة في الشقين المثالي والنسبي. وأيضاً انقسمت استجابات العينة في الاتجاهات الأخلاقية الفرعية بين المدراء كالتالي: موقفيين (٩, ٧٨٪) ومُطلقين (٥, ٢٠٪) وذاتييين (٦, ٠٠٪) واستثنائيين (٠٠, ٠٪). وكشفت الدراسة عن وجود علاقة طردية بين الاتجاه المثالي ودرجة التعليم. فكلما ارتفع تعليم المدير اتجه أكثر نحو المثالية. وفسرت الدراسة هذه النتيجة بوجود قاعدة نظرية تشدد على أن عمليات التفكير الذهني تتطور بتطور مستوى التعليم.

في دراسة (Henle, Giacalone, & Jurkiewicz, 2005) التي قصدت التعرف إلى الدور الذي تقوم به الاتجاهات الأخلاقية في الممارسات المخالفة للقوانين في مقر العمل في الولايات المتحدة الأمريكية. وتألّفت العينة من ٨٤ طالباً وطالبة من المقيدون في برنامج الماجستير لإدارة الأعمال، وفي نفس الوقت

يعلمون في شركات ومنظمات مختلفة. وأشارت النتائج إلى أن البعد المثالي له القدرة على التنبؤ إلى حد ما بدرجة انتهاكات القوانين. فقد أظهر اختبار الانحدار وجود علاقة عكسية بين الموظفين الذين يتبنون البعد المثالي وبين الممارسات المخالفة لقوانين الشركة. ولكنه لم يدل على وجود علاقة بين البعد النسبي والممارسات المخالفة. هذا بالإضافة إلى أن الموظفين الذين يتحلون بدرجة عالية من النسبية ودرجة منخفضة من المثالية يميلون إلى انتهاك قوانين المنظمة بنسبة أكبر من الذين يتصفون بدرجات عالية في البعدين معاً .

دراسة (Catlin & Maupin, 2004) التي ركزت على المقارنة في الاتجاهات الأخلاقية بين المقبولين الجدد في سلك الأمن العام (١٢٨ شخصاً) وبين الذين لديهم خبرة سنة بعد القبول (٩٢ شخص) في (ولاية نيو مكسيكو) في الولايات المتحدة الأمريكية. وبعد فرزهم إلى المجموعات الفرعية الأربع (الموقفين والمطلقين والذاتيين والاستثنائيين)، وجد الباحثان أن (٢٢,٨٪) من المقبولين الجدد كانوا موقفيين و(٢٧,٣٪) كانوا مُطلقين، والذاتيون يمثلون (١٤,١٪) والإستثنائيون كانوا أكثر من (٢٥٪). أما منتسبو السلك العام من ذوي خبرة السنة، فقد انقسموا أيضاً إلى موقفيين (٢٦,١٪) ومُطلقين (١٦,٣٪) وذاتيين (٣٢,٦٪) واستثنائيين (٢٥,٦٪). وتنبه الباحثان إلى وجود فروق بين المجموعتين. فالمقبولون الجدد يميلون نحو الاتجاه المثالي وذوي الخبرة القليلة يميلون نحو الاتجاه النسبي. وأظهرت النتائج أيضاً وجود فروق في متغير التعليم بين المجموعتين. فالجدد الذين يحملون شهادة الثانوية العامة أو بعض التعليم الجامعي يميلون إلى أن يكونوا موقفيين أكثر من أن يكونوا ذاتيين، والعكس صحيح في المجموعة الأخرى. وهذا الاختلاف بين المجموعتين أرجعه الباحثان إلى أن الذين يمتلكون قدراً جيداً من التعليم لديهم القدرة على تغيير توجههم الأخلاقي ويكونوا متحررين إلى حد ما من التدريب ومن عملية التنشئة الاجتماعية.

وهدف دراسة كل من (Glover, Bumpus, Sharp, and Munchus, 2002) إلى معرفة الفروق بين الجنسين في أخلاقيات إصدار الأحكام. وتألّفت عينة

الدراسة من (٣٦٧) طالباً جامعياً. ومن النتائج التي توصل إليها الباحثون أن الإناث يطفئ على أحكامهن الجانب الأخلاقي أكثر من الرجال. وتوصلت كذلك إلى وجود ارتباط عالي موجب بين سنوات الخدمة وبعض التصرفات الأخلاقية.

أما دراسة (Sommer, Welsh, & Gubman, 2000) فقد ركزت على الاتجاهات الأخلاقية لدى مدراء الشركات الخاصة في روسيا وصنف الباحثون تلك الاتجاهات إلى بعدين؛ وهما البعد المثالي والبعد النسبي بناء على القاعدة النظرية للاتجاهات الأخلاقية التي أسسها الباحث Forsyth. وتوصلت الدراسة إلى أن إجابات المديرين تميل إلى الاتجاه المثالي أكثر من الاتجاه النسبي وأشار المدراء أيضاً إلى أن المناخ التنظيمي العام للشركة لا يحفز على السلوك الأخلاقي. أما ما يتعلق بمتغير الجنس فقد وجد الباحثون أن فئة المديرات الإناث يستخدمن الأسلوب الميكافيلي في إدارة شؤون المؤسسة أكثر من الفئات الأخرى.

وقامت دراسة (Franke, Crown, & Spake, 1997) بدراسة الفروق في الاتجاهات الأخلاقية بين الجنسين في المجال التجاري. تتبع الباحثون الأدب النظري والدراسات السابقة، حيث تم مراجعة أكثر من ٢٠ ألف مشارك في ٦٦ عينة بين سنتي ١٩٧٣ و ١٩٩٦ معتمداً على ٤٩ مجلة علمية محكمة وأربع رسائل دكتوراه وتوسع مؤتمرات علمية والعديد من أوراق العمل. من خلال تحليل نتائج الدراسات توصل الباحثون إلى النتائج التالية:

- يوجد اختلاف في نظرة الإناث والذكور إلى الممارسات الافتراضية المحددة في مدى أخلاقيتها.
- الاختلاف في الاتجاهات الأخلاقية بين الجنسين تتحسر وتراجع مع ازدياد سنوات الخبرة، وتصبح متطابقة تقريباً بعد مرور ٢١ سنة من تراكم الخبرة.
- لهذه الاتجاهات أثر واضح على سلوكياتهم كأشخاص أو على علاقاتهم بزملائهم ومرؤوسيهـم.
- يجنح الموظفون الذين لديهم سنوات خبرة قليلة إلى تبني اتجاهات أخلاقية متعارضة أكثر من الموظفين الذين يملكون سنوات خبرة أكثر.

دراسة (Gupta & Sulaiman, 1996) التي طبقت على (٣٨١) مديراً ومديرة ينتسبون إلى (٤١) منظمة تعود إلى عدة قطاعات مختلفة مثل القطاع الصناعي والبنكي والتمويلي في دولة ماليزيا. فقد هدفت إلى استطلاع الاتجاهات الأخلاقية لديهم. وكشفت الدراسة أن فئة المديرات صنفن الزوج كأهم شخص تستشيريه عندما يواجهن معضلة أخلاقية في العمل وأحياناً وضعنه في مرتبة استشارية تفوق مرتبة رئيس العمل أو الزميل. وقد أرجع الباحثان هذه النتيجة إلى خصوصية المجتمع الماليزي الذي يغلب عليه "التشئة الاجتماعية بين الجنسين" الذي يشكل سلوكياتهم في مثل تلك المواقف.

وهدف دراسة (Mason & Mudrack, 1996) إلى تسليط الضوء على العلاقة بين الجنس والاتجاهات الأخلاقية. حيث قام الباحثان باستطلاع آراء (١٨٧) ذكراً و(١٢١) أنثى في جامعتين مختلفتين. وتم استخدام استبانة من عشرة بنود لقياس الاتجاهات الأخلاقية. وتوصل الباحثان إلى مجموعة من النتائج ذات الصلة، ومنها وجود ارتباط متوسط بين متغيري الجنس والتوجه الأخلاقي. حيث إن متوسطات درجات الذكور تنجح إلى الإجابات الأقل أخلاقية، ومتوسطات درجات الإناث يميل أكثر إلى الإجابات الأكثر أخلاقية. هذا بالإضافة إلى أن الباحثان توصلا إلى وجود فروق بين الجنس والتوجه الأخلاقي في الموظفين بنظام التفرغ الكلي بدرجة أعلى من نظام التفرغ الجزئي، وكذلك وجدت الدراسة أنه إذا كانت اتجاهاتهم الأخلاقية تخالف واقع عملهم فإنها تؤدي تسربهم من وظائفهم.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة تبين الدور المهم الذي يلعبه الاتجاه الأخلاقي في إدارة المنظمة، وذلك بغض النظر عن نوع المنظمة حيث تم استعراض عدة دراسات منها ما يتعلق بقطاع التعليم كدراسة (مفتي، ٢٠١٢، يحيى، ٢٠١٠، طعاني، ٢٠١٠، Feng-I, 2011)، ومنها ما يتعلق بالمنظمات الأخرى وعلى عينات مختلفة كدراسة (Robertson, Olson, Gilley, & Bao, 2008) التي طبقت على

العمال، بينما دراسة (Monga, 2005) ودراسة (Sommer, Welsh, & Gubman, 2000)، ودراسة (Gupta, & Sulaiman, 1996) فقد كانت عينتهم من المدرء ودراسة (Catlin & Maupin, 2004) التي كانت على العاملين في المجال الأمني، كذلك دراسة (الفضلي والمطيري، ٢٠٠٨) التي كانت على موظفين حكوميين.

ومنها ما طُبّق على الطلاب كدراسة (Stedham, Yamamura, & Beekun, 2007) ودراسة (Golver, Bumpus, Sharp, and Munchus, 2002) ودراسة (Mudrack, & Mason, 1996) ودراسة كل من (Henle, Giacalone, & Jurkiewicz, 2005) (Hastings & Finegan, 2011) التي شملت طلاب وفي نفس الوقت يعملون، ودراسة التي تتبعت الادب النظري (Franke, Crown, & Spake, 1997).

ولفت نظر الباحثين ندرة الدراسات العربية التي تطرقت لموضوع الاتجاهات الأخلاقية في الإدارة وخصوصاً في مجال الإدارة التربوية بشكل عام ومجال الإدارة المدرسية بشكل خاص. واستفاد الباحثان من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري وكذلك في اختيار الأداة المستخدمة.

منهج الدراسة

في هذه الدراسة اتبع الباحثان المنهج الوصفي القائم على جمع المعلومات والبيانات، فقد قام الباحثان بوصف الظاهرة ثم قاما بتحليلها. وتم استخدام هذا المنهج تحديداً بسبب أنه يعتبر الأمثل في الكشف عن الاتجاهات والقيم والآراء نحو ظاهرة معينة (Creswell, 2012).

متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة: الجنس (ذكر، أنثى)، والمؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)، والمرحلة التعليمية (الابتدائية، المتوسطة، الثانوية)، وعدد سنوات الخبرة كمدير (أقل من ٣ سنوات، ٣ سنوات إلى أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنة، أكثر من ١٠ سنوات)، والمنطقة التعليمية (العاصمة، حولي، الفروانية، الأحمدية، الجهراء، مبارك الكبير).

المتغير التابع: الاتجاهات الأخلاقية (المثالية، النسبية).

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة المستهدف هم مديرو ومديرات مدارس التعليم العام في الكويت بجميع مراحله للعام الدراسي ٢٠١٢-٢٠١٣. وطبقاً لآخر الإحصائيات التي أوردها تقرير المجموعة الإحصائية للتعليم في دولة الكويت (وزارة التربية، ٢٠١٢)، فإن العدد الكلي لمجتمع الدراسة يبلغ ٧٩٤ مديراً ومديرة. أما عينة الدراسة فتم اختيارهم بطريقة عشوائية حيث تم توزيع (٣٠٠) استبانة تمثل تقريباً ٣٨٪ من مجتمع الدراسة واسترجع منها (٢٥٠) استبانة صالحة للتحليل والجدول رقم (٢) يوضح توزيع عينة الدراسة المستجيبة وفق متغيرات الدراسة الديموغرافية.

جدول رقم (٢)

توزيع العينة بحسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	٦٦	٢٦,٤
	أنثى	١٨٤	٧٣,٦
المؤهل العلمي	بكالوريوس	١٩٤	٧٧,٦
	ماجستير	٤٠	١٦,٠
	دكتوراه	١٦	٦,٤
المرحلة الدراسية	رياض الأطفال	٥٨	٢٣,٢
	ابتدائية	٦٤	٢٥,٦
	متوسطة	٦٤	٢٥,٦
	ثانوية	٦٤	٢٥,٦
عدد سنوات الخبرة كمدير للمدرسة	أقل من ٣ سنوات	٤٤	١٧,٦
	٣ سنوات إلى أقل من ٥ سنوات	٧٠	٢٨,٠
	٥ إلى ١٠ سنة	٤٠	١٦,٠
	أكثر من ١٠ سنوات	٩٦	٣٨,٤

تابع/ جدول رقم (٢)
توزيع العينة بحسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
المنطقة التعليمية	العاصمة	٤٤	١٧,٦
	حولي	٣٠	١٢,٠
	الفروانية	٣٨	١٥,٢
	الأحمدي	٥٢	٢٠,٨
	الجهراء	٥٦	٢٢,٤
	مبارك الكبير	٤٤	١٧,٦

أداة الدراسة

بعد قراءة الأدبيات ذات الصلة تم في هذه الدراسة استخدام أداة الاتجاهات الأخلاقية التي أعدها (Forsyth, 1980) وتم تعديلها من قبل (Fernando et al., 2008). وصُممت الاستبانة الأصلية بحيث تقيس الاتجاهات الأخلاقية للمديرين بشكل خاص وبغض النظر عن طبيعة المؤسسة التي يرأسها. وتتكون الاستبانة من بعدين رئيسيين ألا وهما البعد المثالي والبعد النسبي. ومن هذين البعدين تم استخراج أربعة اتجاهات فرعية (الاتجاه الموقفي والاتجاه الذاتي والاتجاه المطلق والاتجاه الاستثنائي) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (٣)

تصنيف (Forsyth, 1980) للاتجاهات الأخلاقية

الاتجاهات الرئيسية	الاتجاهات الفرعية
مثالي مرتفع ونسبي مرتفع	موقفي
مثالي مرتفع ونسبي منخفض	مطلق
مثالي منخفض ونسبي مرتفع	ذاتي
مثالي منخفض ونسبي منخفض	استثنائي

مرتفع = ٢,٥٠ - ٥,٠٠

منخفض = ١,٠٠ - ٢,٤٩

وقام (Fernando et al., 2008) بمراجعة تلك الأداة، وتوصلوا إلى إلغاء عبارتين من مقياس البعد المثالي وإلغاء ثلاث عبارات من البعد النسبي، وذلك لعدم توافر الاتساق، واتصاف العبارات الملغية بالعمومية المفرطة، وعدم الوضوح. وبذلك تكون الأداة في صورتها النهائية مكونة من (١٥) عبارة، (٨) عبارات تقيس الاتجاه المثالي و(٧) عبارات تقيس الاتجاه النسبي. والمقياس المستخدم لاستجابات العينة كان مقياس ليكرت خماسي حيث إن (٥ = موافق تماماً، ٤ = موافق إلى حد ما، ٣ = محايد، ٢ = لست موافقاً إلى حد ما، ١ = لست موافقاً تماماً).

صدق الأداة: تم اختبار صدق الأداة من خلال استخدام طريقة صدق المحتوى (Content validity) حيث عرضت الأداة بصفتها الأولية على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص والخبرة من قسم الإدارة والتخطيط التربوي بكلية التربية - جامعة الكويت. وطلب منهم إبداء رأيهم في الأداة، ومقياس صدقها، ومدى تناسق أبعادها، وأجرى الباحثان بعض التعديلات في ضوء تلك الملاحظات.

ثبات الأداة: تم استخراج درجات الثبات للأداة ككل من خلال معامل الثبات ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) للاتساق الداخلي عن طريق تطبيقها على عينة استطلاعية بلغ عددها (ن = 41) مديراً ومديرة من جميع مراحل التعليم العام في الكويت.

الجدول رقم (٤) يوضح درجات الثبات للأداة ككل.

جدول رقم (٤)

جدول معامل الثبات للعينة الاستطلاعية

الاتجاه	معامل الثبات
الأداة ككل	٠,٧١

الأساليب الإحصائية المستخدمة: يوضح الجدول رقم (٥) الأساليب الإحصائية المستخدمة في ضوء أهداف الدراسة الحالية.

جدول رقم (٥)

أهداف الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة

الهدف	الإحصاء المستخدم
تحليل مقياس الاتجاهات الأخلاقية الكلي إلى الاتجاهين النموذجي والنسبي	المتوسطات والنسب المئوية والانحرافات المعيارية الإحصاء الوصفي
الكشف عن الاتجاهات الأخلاقية الفرعية المنبثقة عن الاتجاهين الرئيسيين	Crosstabs
تحليل الفروق في الاتجاهات الأخلاقية وفقاً لمتغيرات الدراسة الديموغرافية	الاختبار التائي للعينات المستقلة (T-test) وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) والاختبار البعدي شافيه (Scheffe)

نتائج الدراسة

السؤال الأول: ما هي الاتجاهات الأخلاقية السائدة لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام بجميع مراحله بدولة الكويت؟

للإجابة عن السؤال الأول، قام الباحثان باستعمال الإحصاء الوصفي، وتم استخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية للاتجاهات الأخلاقية من وجهة نظر عينة الدراسة، وذلك لكل مجال من مجالات الدراسة والأداة ككل، ورُتبت المجالات ترتيباً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية. والجدول رقم (٦) يوضح ذلك التوزيع.

جدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة والأداة ككل

الترتيب	رقم المجال	مجالات الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	١	الاتجاه المثالي	٤,٧٠	٠,٤٥
٢	٢	الاتجاه النسبي	٣,٧٠	٠,٩٦

وفيما يتعلق بالاتجاه الأول وهو الاتجاه المثالي، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات الاتجاه. ويحتوي الاتجاه على (٨) عبارات رتبت ترتيباً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية. والجدول رقم (٧) يوضح ذلك الترتيب.

جدول رقم (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الاتجاه المثالي

الترتيب	رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	٥	السلوك الذي يؤدي إلى انتهاك كرامة وحقوق الآخرين هو سلوك مرفوض	٤,٨٦	٠,٤٨
٢	٢	تعريض الآخرين للخطر أمر غير مقبول	٤,٨٥	٠,٥٢
٣	٦	السلوك الذي يقود إلى الإضرار بشخص مسالم يجب عدم القيام به	٤,٧٩	٠,٦٢
٤	٧	كرامة وحقوق الأشخاص تصنف أكثر الأمور أهمية في أي مجتمع	٤,٧٨	٠,٥٥
٥	٤	عدم القبول بالضرر النفسي أو الجسدي لأي شخص آخر	٤,٧٨	٠,٦٢
٦	١	يجب ألا تتسبب أفعالنا بأدنى ضرر على الآخرين	٤,٧٥	٠,٦٤
٧	٨	التضحية بحقوق الآخرين مرفوضة	٤,٥٥	١,٠٠
٨	٣	ضرر الآخرين دائماً خطأ بغض النظر عن فوائد ذلك الضرر	٤,٣١	١,٠٠
الاتجاه المثالي ككل			٤,٧٠	٠,٤٥

أما ما يتعلق بالاتجاه الثاني أي الاتجاه النسبي، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات الاتجاه. ويحتوي الاتجاه على (٨) عبارات رتبت ترتيباً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية. والجدول رقم (٨) يوضح ذلك الترتيب.

جدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الاتجاه النسبي

الترتيب	رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	٩	السلوك الأخلاقي يختلف من موقف إلى آخر	٤,٣٥	١,٢٣
٢	١٠	المعايير الأخلاقية هي وجهة نظر ذاتية فالمعيار الأخلاقي يختلف من شخص لآخر	٣,٩٩	١,٤٢
٣	١٤	المنظومة الأخلاقية لشخص ما قابلة للتعديل على مستوى العلاقات الشخصية	٣,٨٢	١,٣٩
٤	١٥	التمسك بنمط أخلاقي محدد يعيق بناء العلاقات الانسانية	٣,٦٦	١,٤٣
٥	١٢	ما هو أخلاقي لشخص قد يكون غير أخلاقي لشخص آخر	٣,٦٥	١,٤٠
٦	١٣	المعايير الأخلاقية هي قواعد شخصية بحتة ولا يمكن تطبيقها للحكم على الآخرين	٣,٢٣	١,٤٩
٧	١١	لا يوجد نمط أخلاقي صائب بالمطلق	٣,٢٢	١,٥٩
الاتجاه النسبي ككل			٣,٧٠	٠,٩٦

تشير نتائج السؤال الأول إلى أن مديري المدارس في الكويت يميلون إلى استخدام الاتجاه المثالي أكثر من استخدام الاتجاه النسبي. وهذه النتيجة ملفتة للنظر خصوصاً أنها تحصل في مجتمع يعول كثيراً على العلاقات الأسرية والشخصية. وتتزامن هذه النتيجة أيضاً مع تراجع ترتيب الكويت في مؤشر مدركات الفساد من المركز ٥٤ إلى المركز ٦٦ عالمياً في أحدث تقرير لمنظمة الشفافية الدولية، كما تراجعت عربياً من الخامس إلى السادس وأصبحت في المرتبة الأخيرة خليجياً (Transparency International, 2012). وقد تعزى هذه النتيجة إلى إدراك معظم مديري المدارس من الجنسين لمسألتين أساسيتين وهما الدور التربوي والأخلاقي الجوهري للمنصب الذي يشغلونه ويتطلب المساواة وعدم المحاباة مع جميع الأطراف ذات الصلة من جهة. وتوقع تلك

الأطراف أن تقوم بسلوكيات تحمل طابعاً أخلاقياً مثالياً لا يتحيز إلى طرف دون آخر من جهة أخرى.

وهذه النتيجة تتوافق مع عينة دولة البيرو المستخدمة في دراسة (Robertson et al., 2008). حيث إن عينة سكان البيرو يستخدمون المثالية الأخلاقية بدرجة أعلى من الصينيين. وكذلك مع نتائج دراسة سومر وزملائه (Sommer et al., 2000) التي أجريت على مديري الشركات الخاصة في روسيا. وخلصت تلك الدراسة إلى أن إجابات المديرين الروس تميل إلى البعد المثالي الأخلاقي أكثر من البعد النسبي. إذ كشفت نتائج الدراسة الحالية أن مديري المدارس في الكويت يميلون إلى الاتجاه المثالي تماماً كما هو حاصل في البيرو وروسيا الذين يشددون على البعد المثالي ويجنحون إلى الالتزام بقوانين المنظمة أكثر من غيرهم.

السؤال الثاني: ما الاتجاهات الأخلاقية الفرعية (الموقف، الذاتي، المطلق، الاستثنائي) المتبناة من قبل عينة الدراسة؟

للإجابة عن السؤال الثاني تم تصنيف الاتجاهات الرئيسية (المثالي والنسبي) إلى أربعة اتجاهات فرعية وهي الاتجاه الموقفي والاتجاه الذاتي والاتجاه المطلق والاتجاه الاستثنائي. وتحقق ذلك باستخدام Crosstabs من خلال تصنيف متوسطات كل من الاتجاه المثالي والاتجاه النسبي كآتي:

جدول رقم (٩)

تصنيف المواقف الأخلاقية لعينة الدراسة

النسبة %	التكرار	الموقف الأخلاقي
٨٩,٦	٢٢٤	الموقفي
,٠٠٨	٢	الذاتي
,٠٩٦	٢٤	المطلق
٠	٠	الاستثنائي

يظهر الجدول رقم (٩) المواقف الأخلاقية الأربعة طبقاً لتصنيف (Forsyth, 1980) لمدراء ومديرات مدارس التعليم العام في الكويت. وعليه فإن تقريباً ٩٠٪ من مدراء المدارس في الكويت يتصفون بأنهم موقفيين، وتقريباً ١٠٪ مُطلقين، و٠,٠٠٨٪ ذاتيين وليس هناك أحد من العينة يتصف بالاستثنائي. يوضح تصنيف (Forsyth) أن فئة الموقفيين تستهدف اختيار الفعل الذي يصب في نهاية الامر للصالح العام من خلال تحليل كل موقف إداري وتقع الأغلبية الساحقة من عينة الدراسة ضمن هذه الفئة. وهناك فئة المُطلقين وهم الذين يتبعون القوانين الأخلاقية بحذافيرها دون الاكتراث بطبيعة الموقف ويندرج تحت هذه الفئة تقريباً عشرة بالمئة من مدراء ومديرات مدارس التعليم العام في الكويت. وهناك الذاتيون الذين يعتمدون في أفعالهم اعتماداً كلياً على قناعاتهم الشخصية ولا يكثرثون بالعواقب السلبية للفعل ولم يجد الباحثان غير حالتين فقط تقع ضمن هذه الفئة. أخيراً، هناك الاستثنائيون وهم الذين يحرصون دائماً على اتباع القوانين الأخلاقية ولكن لديهم الاستعداد الكامل لاستثناء تلك القوانين في حالات معينة مثل عندما يتعلق الفعل بقريب أو بصديق غيرها ولم يجد الباحثان أي حالة يمكن تصنيفها ضمن هذه الفئة.

وتتشابه إلى حد كبير هذه النتيجة مع دراسة (Monga, 2005)، وكذلك تتوافق مع دراسة (Catlin & Maupin, 2004) من حيث ترتيب المواقف الأخلاقية.

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة في الاتجاهات الأخلاقية في ضوء متغير:

١ - النوع: للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبارات للعينات المستقلة (Independent - Samples T-test) لمعرفة الفروق بين الجنسين، والجدول رقم (١٠) يوضح الدلالات الإحصائية بين استجابات أفراد العينة للمجالات وفقاً لمتغير النوع.

جدول رقم (١٠)

نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين استجابات أفراد العينة للاتجاهات الأخلاقية
تبعاً لمتغير النوع

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	النوع		المتغير	
		أنثى	ذكر	الاتجاهات	
		١٨٤	٦٦	العدد	
*,٠٠	٤,٢٤-	٤,٨٠	٤,٤٣	المتوسط الحسابي	الاتجاه المثالي
		,٢٨	,٦٨	الانحراف المعياري	
,٧٧	٠,٢٨	٣,٦٩	٣,٧٤	المتوسط الحسابي	الاتجاه النسبي
		,٨٣	١,٢٨	الانحراف المعياري	

❖ ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$).

يتضح من قيم (ت) ودلالاتها في جدول (١٠)، أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في بعد الاتجاه المثالي. وتشير هذه النتيجة إلى أن فئة الإناث تجنح أكثر إلى تبني الاتجاه المثالي، وقد يرجع ذلك إلى أن المرأة أكثر التزاماً باللوائح والقوانين من الرجل. وقد تعزى هذه النتيجة أيضاً إلى طبيعة الإناث التي تعد أكثر اهتماماً والتزاماً بمعرفة الفرق بين السلوك الأخلاقي والسلوك غير الأخلاقي، وتتعامل مع سلوكيات العمل غير الأخلاقية بطريقة أكثر تشدداً (الفضلي والمطيري، ٢٠٠٨). والعديد من الإناث لا يحبذون الاتجاه النسبي ويصنفونه على أنه غير أخلاقي وبعيد عن المثالية (Franke et al., 1997).

وأشار الجدول أيضاً إلى أنه لا توجد فروق في الاتجاه النسبي تبعاً لمتغير النوع. والنتيجة السابقة تتفق مع نتائج دراسة (الفضلي والمطيري، ٢٠٠٨) ودراسة (Stedham et al., 2007) التي توصلت إلى أن الإناث أكثر استخداماً للاتجاه المثالي من الذكور وأيضاً مع نتائج دراسة (Golver et al., 2002) وكذلك مع دراسة (Mason and Mudrack, 1996) اللتين توصلت إلى أن الذكور يجنحون إلى الاتجاهات الأقل أخلاقية. بينما لم تتفق هذه النتيجة مع دراسة

(Sommer et al., 2000) التي وجدت أن المديرات يستخدمن الاتجاه النسبي (النفعي الميكافيلي) في إدارة شؤون المؤسسة. وكذلك اختلفت النتيجة السابقة مع دراسة (يحيى، ٢٠١٠).

٢ - المؤهل العلمي: ولإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفروق في الاتجاهات الأخلاقية بين أفراد العينة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، والجدول رقم (١١) يوضح الدلالات الإحصائية بين استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

جدول رقم (١١)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين استجابات أفراد العينة للاتجاهات الأخلاقية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الاتجاهات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الاتجاه المثالي	بين المجموعات	٢,٦٢	٢	١,٣١	٦,٧١	*,٠٠١
	داخل المجموعات	٤٨,٣٥	٢٤٧	,١٩		
	المجموع	٥٠,٩٨	٢٤٩			
الاتجاه النسبي	بين المجموعات	١,٣١	٢	,٦٥	,٧٠	٠,٤٩
	داخل المجموعات	٢٢٩,٧٦	٢٤٧	,٩٣		
	المجموع	٢٣١,٠٨	٢٤٩			

❖ ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq ٠,٠٥$).

بالنظر للجدول رقم (١١) يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($٠,٠٥$) في الاتجاه المثالي فقط، أما بالنسبة إلى الاتجاه النسبي فلم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات. ولتحديد مصادر الفروق في الاتجاه المثالي مع متغير المؤهل العلمي تم استعمال اختبار شيفيه (Scheffe) كما هو موضح بالجدول رقم (١٢).

جدول رقم (١٢)

اختبار شيفيه (Scheffe) لتحديد مصادر الفروق على الاتجاه المثالي
وفق متغير المؤهل العلمي

دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	
٠,٣	٢,٨*	-	بكالوريوس
-٢٤,	-	-	ماجستير

يوضح الجدول رقم (١٢) أنه في الاتجاه المثالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات مديري المدارس من حملة شهادة البكالوريوس من جهة، ومتوسط تقديرات المدرء من حملة شهادة الماجستير من جهة أخرى، وتشير النتائج إلى أن متوسط تقديرات حملة البكالوريوس أعلى من حملة الماجستير. وقد تفسر هذه النتيجة إلى أن الفرد يميل إلى الاتجاه النسبي كلما ارتفع في مستوى التعليم. فارتفاع مستوى التعليم للفرد يصاحبه تطور في الاتجاهات والنظرة إلى الحياة. فالتعليم يساعد الفرد على التخلص من النظرة الاحادية (مثالية) ويدفع به لرؤية المواقف من زوايا مختلفة غير زاويته الخاصة (نسبية). ومع ذلك فقد اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Monga, 2005) التي خلصت إلى نتائج مختلفة تماماً، وكذلك اختلفت أيضاً مع دراسة كل من (طعاني، ٢٠١٠) ودراسة (يحيى، ٢٠١٠) التي لم تجد فروقاً تبعاً للمؤهل العلمي.

٣ - سنوات الخدمة كمدير: وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفروق بين أفراد العينة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة كمدير، والجدول رقم (١٣) يوضح الدلالات الإحصائية.

جدول رقم (١٣)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين الاتجاهات الأخلاقية لأفراد العينة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة كمدير

الاتجاهات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الاتجاه المثالي	بين المجموعات	٢,٠٢	٣	٠,٦٧	٣,٣٩	*٠,٠١٩
	داخل المجموعات	٤٨,٩٥	٢٤٦	٠,١٩		
	المجموع	٥٠,٩٨	٢٤٩			
الاتجاه النسبي	بين المجموعات	٣,٥٧	٣	١,١٩	١,٢٨	٠,٢٨
	داخل المجموعات	٢٢٧,٥١	٢٤٦	٠,٩٢		
	المجموع	٢٣١,٠٨	٢٤٩			

❖ ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq ٠,٠٥$).

يتضح من الجدول رقم (١٣) تحليل التباين الأحادي (ANOVA) أنه توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات عينة الدراسة في الإتجاه المثالي، بينما لم يكن هناك فروق في الاتجاه النسبي تعزى لمتغير سنوات الخدمة كمدير التي ينتمي إليها أفراد العينة.

ولتحديد الفروق بين المجموعات تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) كما هو موضح بالجدول رقم (١٤).

جدول رقم (١٤)

اختبار شيفيه (Scheffe) لتحديد مصادر الفروق علي الإتجاه المثالي وفق متغير الخدمة كمدير

أقل من ٣ سنوات	من ٣ - ٥ سنوات	من ٥ - ١٠ سنوات	أكبر من ١٠ سنوات
أقل من ٣ سنوات	-	-١٥,	-٢٤,*
من ٣ - ٥ سنوات	-	-	-٠٩,
أكبر من ٥ - ١٠ سنوات	-	-	-٠١٢,

إنه في الاتجاه المثالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات مديري المدارس الذين يتمتعون بخدمة أعلى من ١٠ سنوات كمديرين من أقرانهم الذين لديهم خدمة أقل من ٣ سنوات كمديرين لصالح المدراء أصحاب الخدمة أعلى من ١٠ سنوات. وقد تكون هذه الإجابة منطقية حيث إن الخبرة والتعرض للمواقف المتشابهة يجعل الفرد أكثر إدراكاً لنتائج الأفعال.

وتتفق نتيجة الحالية مع دراسة (Golver et al., 2002) في أن سنوات الخدمة لها تأثير إيجابي على الاتجاهات الأخلاقية وإن اختلفت معها في العينة وتتسجم أيضاً مع دراسة (الفضلي والمطيري، ٢٠٠٨). بينما تتعارض تلك النتيجة مع دراسة (طعاني، ٢٠١٠) ودراسة (يحيى، ٢٠١٠) وأيضاً مع نتيجة دراسة (Franke et al., 1997) ودراسة (Feng-I, 2011).

٤ - المرحلة الدراسية: وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفروق الإحصائية استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية التي ينتمي إليها المدير أو المديرية، والجدول رقم (١٥) يوضح الدلالات الإحصائية.

جدول رقم (١٥)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين الاتجاهات الأخلاقية لأفراد العينة تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية

الاتجاهات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الاتجاه المثالي	بين المجموعات	٣,١٦	٣	١,٠٥	٥,٤٢	*,٠٠١
	داخل المجموعات	٤٧,٨٢	٢٤٦	٠,١٩		
	المجموع	٥٠,٩٨	٢٤٩			
الاتجاه النسبي	بين المجموعات	٧,٣٩	٣	٢,٤٦	٢,٧	٠,٤٦
	داخل المجموعات	٢٢٣,٦٨	٢٤٦	٠,٩١		
	المجموع	٢٣١,٠٨	٢٤٩			

❖ ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$).

يتضح من الجدول رقم (١٥) تحليل التباين الأحادي (ANOVA) أنه توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات عينة الدراسة لجميع مجالات الدراسة (المثالي والنسبي) تعزى لمتغير نوع المرحلة الدراسية التي ينتمي إليها أفراد العينة.

ولمعرفة الفروق في الاتجاه المثالي والنسبي مع متغير المرحلة التعليمية تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (١٦)

اختبار شيفيه (Scheffe) لتحديد مصادر الفروق على الاتجاه المثالي
وفق متغير المرحلة التعليمية

رياض أطفال	ابتدائي	متوسط	ثانوي
رياض أطفال	-	٢٩*	١٨,
ابتدائي	-	٢٢*	١١,
متوسط	-	-	١٠-

أظهرت نتائج الجدول أن مديري مرحلة رياض الأطفال والابتدائي يمارسون الاتجاه المثالي بنسبة أعلى من مديري المرحلة المتوسطة. وقد ترجع هذه النتيجة إلى متغير النوع أكثر منه إلى متغير المرحلة التعليمية وهذا بسبب أن جميع مديرات رياض الأطفال ومعظم مديري المرحلة الابتدائية من فئة الإناث وذلك بسبب تأنيث المرحلة الابتدائية في دولة الكويت. أما بالنسبة للاتجاه النسبي فلم يستطع اختبار شيفيه (Scheffe) تحديد الفروق بين المراحل التعليمية. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الطعاني، ٢٠١٠).

٥ - المنطقة التعليمية: وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير المنطقة، والجدول رقم (١٧) يظهر الدلالات الإحصائية:

جدول رقم (١٧)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين الاتجاهات الأخلاقية لأفراد العينة تبعاً لمتغير المنطقة التعليمية

الاتجاهات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الاتجاه المثالي	بين المجموعات	٤,٠٥	٥	,٨١	٤,٢١	*,٠٠١
	داخل المجموعات	٤٦,٩٢	٢٤٤	,١٩		
	المجموع	٥٠,٩٨	٢٤٩			
الاتجاه النسبي	بين المجموعات	٥,٠٢	٥	١,٠٠	١,٠٨	٠,٣٦
	داخل المجموعات	٢٢٦,٠٥	٢٤٤	,٩٢		
	المجموع	٢٣١,٠٨	٢٤٩			

يشير الجدول رقم (١٧) بكل وضوح إلى أنه توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات عينة الدراسة على بعد الاتجاه المثالي تعزى لمتغير نوع المنطقة التعليمية التي ينتمي إليها أفراد العينة، بينما ليس هناك فروق في بعد الاتجاه النسبي. ولمعرفة هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (١٨)

اختبار شيفيه (Scheffe) لتحديد مصادر الفروق على الاتجاه المثالي وفق متغير المنطقة التعليمية

	العاصمة	حولي	الفروانية	الأحمدي	الجهراء	مبارك الكبير
العاصمة	-	-١٤	-٢٩	-٣١*	-٣٥*	-٣٠
حولي	-	-	-١٥	-١٧	-٢٠	-١٦
الفروانية	-	-	-	-٠٢	-٠٥	-٠٠٨
الاحمدي	-	-	-	-	-٠٣	-٠١
الجهراء	-	-	-	-	-	-٠٤

أظهرت نتائج الجدول أن مديري منطقتي الأحمدى والجھراء التعليميتين يمارسون الاتجاه المثالي بنسبة أعلى من أقرانهم في منطقة العاصمة. وهذه النتيجة تعتبر غير متوقعة بالنسبة للباحثين حيث إن محافظتي الجھراء والأحمدى تكثر فيها العلاقات الاجتماعية ويغلب عليها الطابع القبلي حيث يمثل أبناء القبائل أغلبية سكان الجھراء والأحمدى (البغلي، ٢٠١٢). ويعتقد الباحثان أن الاختلاف قد يرجع لمتغير سنوات الخدمة أكثر من متغير المنطقة التعليمية. فجدول رقم (١٤) الذي يتمحور حول الفروق بين المدرء في سنوات الخدمة يوضح أنه كلما زادت سنوات الخدمة جنح المدرء نحو الاتجاه المثالي. وبالنظر أيضاً إلى سنوات الخدمة للعينة في منطقة الأحمدى والجھراء تبين أن ٥٥% من المديرين في منطقة الأحمدى و ٥٠% من المديرين في منطقة الجھراء التعليمية يتمتعون بخبرة أكثر من ١٠ سنوات. وعليه فإن سبب ميل مدرء الأحمدى والجھراء إلى الاتجاه المثالي ليس لأنهم فعلاً يميلون إلى هذا الاتجاه، بل يرجع السبب في المقام الأول إلى أن العديد منهم لديهم سنوات خدمة تتجاوز العشر سنوات.

توصيات الدراسة

- ومن معطيات الدراسة بشقيها النظري والميداني كان الانتهاء إلى:
- ١ - الحرص على إشراك العاملين في عملية اتخاذ القرار، التي قد تساعد في التأثير الإيجابي على القرارات.
 - ٢ - ضرورة تصميم برامج تدريبية تعزز الجانب المثالي في القول والفعل وحتى القرار، وتستهدف هذه البرامج بالمقام الأول المديرين الجدد.
 - ٣ - العمل على تثقيف مديري المدارس بمفهوم وأسس وقواعد واتجاهات أخلاقيات المهنة ضمن البرامج التدريبية أو ضمن منهج تعليمي متكامل، يعد من قبل متخصصين في وزارة التربية.
 - ٤ - إنشاء مكتب للاستشارات القانونية والإدارية في كل منطقة تعليمية لتقديم الآراء للمديرين عند الحاجة.

- ٥ - يتوجب على مديري المدارس خلق المناخ الأخلاقي الهادف في مدارسهم، وذلك بأن يشاهد العاملون في المدرسة ممارسة حقيقية للقيم الأخلاقية السامية مثل قيم الصدق والاستقامة والاحترام والثقة والمسؤولية والمواطنة.
- ٦ - ينبغي على مديري المدارس التأكد من أن العاملين في المدرسة يلاحظون الانسجام فيما بين القيم الأخلاقية الرفيعة وبين الممارسات اليومية.
- ٧ - تأكيد حرص مدير المدرسة أو المؤسسة التعليمية على الانسجام فيما بين القيم الأخلاقية الرفيعة وبين الممارسات اليومية.
- ٨ - الالتزام بالقيم الأخلاقية كقاعدة للقرار المتميز على الصعيدين الأيديولوجي والتنفيذي.

Idealism and Relativism and its Relation to Some Personal Variables for Principals in the State of Kuwait: An Empirical Study of Professional Ethics

Dr. Ahmed S. Al-Enzi

Dr. Salem S. Alhajri

Dept. Educational Management & Planning College of Education
Kuwait Unieversity

Abstract:

The purpose of this study is to explore the ethical orientations of Kuwait's school principals. To achieve this purpose data are collected during the school year of 2012/2013. Researchers used a questionnaire to examine ethical orientations of the principals. The sample consisted of 250 public school principals. The analysis of the data revealed the following findings: first, principals in Kuwait tend to be idealistic more than relativistic. Second, the vast majority of the principals are situationists (more than 89%), almost 1% of the sample are absolutists, only two principals are subjectivist, and none is exceptionists. Third, female principals incline to be idealistic more than male principals. Fourth, principals who have a bachelor's degree tend to be idealistic more than principals with a Master's degree. Fifth, there were significant differences in the degree of the idealistic ethical orientation according to experience, school stages, and school districts. Finally, managerial implications are provided and recommendations are given.

المراجع

- ١ - البغيلي، محمد حمود (٢٠١٢). القبيلة والسلطة: الحراك السياسي القبلي في الكويت. الكويت: مكتبة آفاق.
- ٢ - حسين، سلامة (٢٠٠٦). الإدارة المدرسية والصفية المتميزة: الطريق إلى المدرسة الفعالة. الأردن، عمان: دار الفكر.
- ٣ - تقي، علي عبدالمحسن (٢٠٠٣). الأخلاق والتربية الأخلاقية: دراسة بالمجتمع الكويتي. جامعة جنوب الوادي، مصر. المجلة التربوية، ١٨، ١٢٤-١٦٩.
- ٤ - السعود، راتب وبطاح، أحمد (١٩٩٦). مدى التزام مدري المدارس في محافظة الكرك بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظرهم. مجلة دراسات الجامعة الاردنية، ٢٣(٢)، ٣٠٢-٣١١.
- ٥ - الطراونة، تحسين (٢٠١٠). الأخلاق والقيادة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية
- ٦ - طعاني، حسن (٢٠١٠). المنظومة القيمية لمديري المدارس في الأردن وعلاقتها بالجنس والمؤهل العلمي والخبرة ومستوى المدرسة. مجلة جامعة دمشق، ٢٦(١،٢)، ٤٩٧-٥٢٤.
- ٧ - عبدالعزيز، منيرة (٢٠١٠). مدى التزام معلمات المرحلتين المتوسطة والثانوية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التعليم في ضوء بعض المتغيرات. العلوم التربوية والدراسات الاسلامية، ٢٢(٣)، ٤٦٧-٥٢٤.
- ٨ - العنزي، عوض خلف والعديم، عقوب رشيد (٢٠٠٦). إدراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية: دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية بدولة الكويت. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، ٢٢(٢)، ٨٣-١٠٩.

- ٩ - الفضلي، فضل والمطيري، هليل (٢٠٠٨). العلاقة بين اتجاهات أخلاقيات العمل ومجموعة مختارة من المتغيرات في القطاع العام بدولة الكويت. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ١٣٠(٣٤)، ٩١-١٣٢.
- ١٠ - مفتي، ثناء (١٤١٥هـ). أبرز العوامل المؤثرة في صنع القرار الإداري المدرسي لدى مديرات مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى.
- ١١ - مقابلة، عاطف يوسف والحوامدة، باسم علي (٢٠١١). المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية العامة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية، ٣٥(٣)، ٥١-٧٨.
- ١٢ - وزارة التربية (٢٠١٢). المجموعة الإحصائية للتعليم: ٢٠١١-٢٠١٢. دولة الكويت.
- ١٣ - يحيى، سجي (٢٠١٠). درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية: فلسطين.
- 14 - Bolman, L., & Deal, T. (2008). **Reframing organizations artistry, choice, and leadership** (4th ed). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- 15 - Brower, R. E., & Balch, B. V. (2005). **Transformational leadership & decision making in schools**. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- 16 - Catlin, Dennis W., & Maupin, James R. (2004). A two cohort study of the ethical orientations of state police officers. **Policing: An International Journal of Police Strategies & Management**, 27(3), 289-301.
- 17 - Cooper, T. (1994). **Handbook of Administrative Ethics**. New York, Marcel Dekker.
- 18 - Creswell, J. W. (2012). **Educational research: Planning, conducting, and evaluating, quantitative and qualitative research** (4th ed). Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- 19 - Feng-I, F. (2011). A study on school leaders' ethical orientations in Taiwan. **Ethics & Behavior**, 21(4), 317-331.

- 20 - Fernando, M., Dharmage, S., & Almeida, S. (2008). Ethical Ideologies of Senior Australian Managers: An Empirical Study. **Journal of Business Ethics**, 82(1), 145-155.
- 21 - Fernando, M., Dharmage, S., & Almeida, S. (2008). Ethical ideologies of senior Australian managers: an empirical study. **Journal of Business Ethics**, 82(1), 145-155.
- 22 - Ferrell, O., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2011). **Business ethics: Ethical decision making and cases** (9th ed.). Mason, OH: South-Western, Cengage learning.
- 23 - Forsyth, D. R. (1980). A taxonomy of ethical ideologies. **Journal of Personality and Social Psychology**, 39(1), 175-184.
- 24 - Franke, G. R., Crown, D. F., & Spake, D. F. (1997). Gender differences in ethical perceptions of business practices: A social role theory perspective. **Journal of Applied Psychology**, 82(6), 920-934.
- 25 - Gichure, C. W. (2006). Teaching business ethics in Africa: What ethical orientation? The Case of East and Central Africa. **Journal of Business Ethics**, 63(1), 39-52.
- 26 - Griffin, R.W. (2008). **Management** (9th ed), Boston, MA: Harcourt Publishing Company.
- 27 - Glover, H., Bumpus, A., Sharp, F., & Munchus, A. (2002). Gender differences in ethical decision making. **Women in Management Review**, 17(5), 217-227.
- 28 - Greenfield, A., Norman, C., & Wier, B. (2008). The effect of ethical orientation and professional commitment on earnings management behavior. **Journal of Business Ethics**, 83, 419-434.
- 29 - Gupta, J. L., & Sulaiman, M. (1996). Ethical orientations of managers in Malaysia. **Journal of Business Ethics**, 15, 735-748.
- 30 - Guttman, D. (2006). **Ethics in Social Work: A Context of Caring**. Philadelphia, PA: The Haworth Press.
- 31 - Glover, D., & Law, S. (2000). **Educational Leadership & Learning: Practice, Policy and Research**. Buckingham. Philadelphia: Open University Press.

- 32 - Hartman, E.M. (2008). Socratic questions and answers: a virtue-based approach to business Ethics. **Journal of Business Ethics**, 78(2), 313-328.
- 33 - Hastings, S., & Finegan, J. (2011). The Role of Ethical Ideology in Reactions to Injustice. **Journal of Business Ethics**, 100(4), 689-703.
- 34 - Henle, C. A., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2005). The Role of Ethical Ideology in Workplace Deviance. **Journal of Business Ethics**, 56(3), 219-230.
- 35 - Hogan, P. (2011). The ethical orientations of education as a practice in its own right. **Ethics and Education**, 6(1), 27-40.
- 36 - Hunt, S.D., & Vitell, S.J. (1986). A general theory of marketing ethics. **Journal of Macromarketing**, 6(1), 5-16.
- 37 - Kavousy, E., Fard, H. R. V., Kangarluei, S. J., & Bayazidi, A. (2010). The relationship between ethics criteria and earnings management in accepted companies in Tehran Stock Exchange. **European Journal of Social Science**, 14(3/4), 455-463.
- 38 - Kitchener, K. S. (2000). **Foundations of ethical practice, research, and teaching in psychology**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- 39 - Kocaba, A. & Karakose, T. (2009). Ethics in School Administration. **African Journal of Business Management**, 3(4), 126-130.
- 40 - Kizza, J.M. (2010). **Ethical and social issues in the information age**. Springer-Verlag London Limited.
- 41 - Lashway, L. (1996). Ethical leadership. Oregon: ERIC Clearinghouse on Educational Management. (ERIC No. ED 397463).
- 42 - Mason, E. S., & Mudrack, P. E. (1996). Gender and ethical orientation: A Test of gender and occupational socialization theories. **Journal of Business Ethics**, 15(6), 599-604.
- 43 - Monga, M. (2005). Value orientations: a case study of north Indian manufacturing managers. **Journal of Management Development**, 24(7), 632-644.
- 44 - Rebores, R. (2001). **The ethics of educational leadership**. Upper Saddle River, NJ: Merrill.
- 45 - Robertson, C., Olson, B., Gilley, K., & Bao, Y. (2008). A Cross-

- Cultural comparison of ethical orientations and willingness to sacrifice ethical standards: China versus Peru. **Journal of Business Ethics**, 81(2), 413-425.
- 46 - Sergiovanni, T.J. (2004). **The lifeworld of leadership: creating culture, community, and personal meaning in our schools**: New York: John Wiley and Sons.
- 47 - Schlenker, B. R., & Forsyth, D.R. (1977). On the ethics of psychological research. **Journal of Experimental Social Psychology**, 13(4), 369-396.
- 48 - Sharp, W. L., & Walter, J. K. (2004). **The school superintendent: The profession and the person** (2nd ed.). Lanham, MD: Scarecrow press.
- 49 - Singer, P. (1994). **Ethics**. Oxford: Oxford University Press.
- 50 - Sommer, S. M., Welsh, D. H. B., & Gubman, B. L. (2000). The ethical orientation of Russian Entrepreneurs. **Applied Psychology: An International Review**, 49(4), 688-708.
- 51 - Starratt, R. (2004). **Ethical leadership**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- 52 - Stedham, Y., Yamamura, J. H., & Beekun, R. I. (2007). Gender differences in business ethics: Justice and relativist perspectives. **Business Ethics: A European Review**, 16(2), 163-174.
- 53 - Susan, B. K., Sivadas, E., Kellaris, J. J., & Dahlstrom, R. F. (2003). Ethical ideologies: Efficient assessment and influence on ethical judgments of marketing practices. **Psychology & Marketing**, 20(1), 1-21.
- 54 - Transparency International. (2012). **Corruption Perceptions Index 2011 results**. Retrieved December 30, 2012, from Transparency International:
- 55 - Trevino, L.K. (1986). Ethical decision making in organizations: a person-situation interactionist model. **Academy of Management Review**, 11(3), 601-617.
- 56 - Troy, B. (2009). Elementary school assistant principals' decision making analyzed through four ethical frameworks of justice, critique, care, and the profession (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (AAT 3420627).
- 57 - Vogel, L. R. (2012). Leading with hearts & minds: ethical orientations

- of educational leadership Doctoral Students. **Values and Ethics in Educational Administration**, 10(1), 1-12.
- 58 - Welfel, E. R., & Kitchener, IC S. (1999). Introduction to the special section: Ethics Education-an agenda for the '90s. In D. N. Bersoff (Ed.), **Ethical conflicts in psychology** (2nd ed.). (pp. 133-137). Washington, D.C.: American Psychological Association.

