

المناخ الاخلاقي لدى مدرسي التعليم الثانوي
(بحث مستل من رساله ماجستير)
أ.د. أحمد لطيف جاسم
جامعة بغداد / كلية الآداب / قسم علم النفس

الباحث : علاء عبد الحسين عبود

مستخلص البحث

يستهدف البحث الحالي تعرّف ما يأتي :

١. المناخ الاخلاقي لدى مدرسي التعليم الثانوي .
٢. الفرق في المناخ الاخلاقي على وفق متغيري الجنس (ذكور ، اناث) ومدة الخدمة (١ - ١٠ سنة ، ١١ - ٢٠ سنة ، ٢١ فأكثر) .

ولتحقيق اهداف البحث اختار الباحثان عينة عشوائية لإجراءات التطبيق النهائي بلغ عدد افرادها (٢٠٠) مدرس ومُدّرسَة، توزعوا بالتساوي على وفق الجنس (ذكور، اناث). وبينت النتائج ان افراد عينة البحث يتصفون بمستوى عال من المناخ الاخلاقي وهناك فرق ذو دلالة إحصائية في المناخ الاخلاقي على وفق متغير الجنس ولصالح الذكور، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (21.22) وهي أعلى من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1-194) . وبينت النتائج وجود فرق ذي دلالة إحصائية في المناخ الاخلاقي على وفق متغير الخدمة إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (3.22) وهي أعلى من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (3) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (2-194). واوصى الباحثان عدة توصيات للجهات ذات العلاقة وقدموا عدد من المقترحات .
الكلمات المفتاحية : المناخ الاخلاقي / مدرسي التعليم الثانوي

The Ethical Climate of secondary education teachers (Research extracted from a master's thesis)

Researcher: Alaa Abdul-Hussein Abbood

Prof.D. Ahmed Latif Jassim

Summary of the research

The current research aims to identify the following:

1. The Ethical climate of secondary education teachers.
2. The difference in the Ethical climate according to gender variables (males, females) and length of service (1-10 years, 11-20 years, 21 or more).

To achieve the objectives of the research, the researcher chose a random sample of the final application procedures, the number of its members was (200) male and female teachers, they were distributed equally according to gender (males, females). The results showed that the individuals of the research sample are characterized by a high level of Ethical climate, and there is a statistically significant difference in the Ethical climate according to the gender variable and in favor of males.) and the degree of freedom (1-194). The results also showed the existence of a statistically significant difference in the Ethical climate according to the service variable, as the calculated value reached (3.22) which is higher than the tabular value of (3) at the level of significance (0.05) and the degree of freedom (2-194). The researcher recommended several recommendations to the relevant authorities and made a number of suggestions.

Keywords: Ethical climate / secondary education teachers

الفصل الاول التعريف بالبحث

اولا : مشكلة البحث :

تعرضت الهيئات التدريسية طيلة مسيرتها لكثير من الهزات النفسية ، التي تجسدت في مظاهر مختلفة من السلوكيات ، فردية كانت او جماعية تباينت على إثرها دافعية العلاقات الاجتماعية في ميادين الحياة المختلفة. إذ ان الازمات تحرر السلوك

من ضغط القيم، والمعايير وتسبب انعكاسات خطيرة على اخلاق الافراد و بروز بيئة مناسبة لممارسة الظواهر السلوكية غير السليمة وانتشارها تمثلت بالتفكك القيمي والاخلاقي لأفراد المجتمع (سعيد، ٢٠٠٠، ص ٢).
فقد نجد احيانا ان المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية صار متباينا بين المدرسين من مدرسة إلى مدرسة أخرى وبأشكال مختلفة تبعاً لنوعية جنس المدارس والعلاقات الموجودة بين الإدارة والمدرسين بعضهم مع بعض (الشريفي وآخرون، ٢٠١٣، ص ٩٨).

وهذا الأمر قد يؤثر على انتاجية وانجاز اعضاء الهيئات التدريسية ، وعلى العلاقات بين المدرسين والادارة سلباً وإيجاباً والذي قد يؤثر في النتيجة في تحصيل الطلبة الدراسي والواقع التربوي والتعليمي في البلد عموماً .
ثانياً: أهمية البحث

يؤدي المدرسون دوراً حيوياً في العملية التعليمية، إذ إنهم يمثلون الحجر الأساس في إنجاحها، ولذلك عليهم دائماً أن يجددوا معارفهم، إذ لم يقتصر دوره على التلقين والحفظ والاستظهار، ولكن أصبح يؤدي دوراً أساسياً محورياً في البحث عن المعرفة واكتسابها ونقلها (نصر، ٢٠٠٨، ص ١٨٣) .

وفي الآونة الاخيرة زادت وتيرة الدراسات والابحاث التي تتبع السلوكيات التنظيمية الإيجابية وسبل تنميتها في اوساط العاملين، إذ يشير شنايدر وريتشرز (Schneider & Reichersm, 1983)، الى ان المناخ الاخلاقي يحدد ويوجه سلوكيات الموظفين بشكل اقوى من العوامل الاخرى كالاحتياجات والدوافع والرغبات الفردية (Schneider & Reichersm, 1983, p.32) .

وتعدّ الاخلاق قوة دافعة للسلوك والعمل، فالقيم المرغوب فيها متى تأصلت في ذات الشخص فانه يسعى دائماً الى العمل على تحقيقها، كذلك تصبح المعيار الذي يقيس به اعماله وتجنبه التناقض والاضطراب وتحقق لسلوكه الاتساق والانتظام اذ يصبح له من الثبات ما يساعد على التنبؤ بسلوك هذا الفرد في مواقف جديدة (العراقي، ١٩٨٤، ص ٧٣).

وكذلك يؤكد العديد من الباحثين (Peterson, D. K (2002) ، انه اذا كانت المؤسسة تتميز بمناخ اخلاقي متين ، فان موظفيها سيعبرون الاخلاق اعتباراً قوياً لكونها متوقعة ومطلوبة وتجري مكافأتها في مكان عملهم، لا بل ويكونون اقل عرضة للانخراط في السلوكيات الاخلاقية المعيبة (Peterson, D. K. 2002, p.147) . .

وفي ذات السياق يشر مارتن وكولين (Martin & Cullen (2006 الى ان المناخ الاخلاقي يرتبط ارتباطاً كبيراً بمشاعر العاملين تجاه ذواتهم والآخرين وتجاه المؤسسات التي يعملون بها، بوصفه يحدد المسارات القيمة للتعامل الصحيح (Martin & Cullen, 2006, p.183) .

ويرى فكتور وكولين (Victor & Cullen (2006 ان أهمية المناخ الاخلاقي تأتي من كونه يقدم تصورات مشتركة للسلوك الصحيح ويبين كيفية معالجة القضايا الاخلاقية وامكانية التعامل معها حول ما يعد سلوكاً اخلاقياً وكيفية التعامل مع القضايا الاخلاقية (Yener et al. 2012, p.724).

ثالثاً: أهداف البحث :

يستهدف البحث الحالي تعرّف ما يأتي

- ١- المناخ الاخلاقي لدى مدرسي التعليم الثانوي .
- ٢- الفرق في المناخ الاخلاقي على وفق متغيري الجنس (ذكور ، اناث) وسنوات الخدمة (١٠ - ١١ ، ٢٠ - ٢١ فأكثر) .

رابعاً: حدود البحث :

يقتصر البحث الحالي على المناخ الاخلاقي لدى مدرسي ومدرسات التعليم الثانوي للدراسات الصباحية الرسمية (الحكومية) في محافظة بابل للعام الدراسي ٢٠٢٠-٢٠٢١.

خامساً: تحديد المصطلحات

١- المناخ الأخلاقي Ethical Climate

عرفه كل من :

- (Victor & Cullen (1988 :

التصورات السائدة للممارسات والإجراءات التنظيمية النموذجية التي لها محتوى أخلاقي (Victor & Cullen, 1988, p.233).

- التعريف النظري:** يتبنى الباحثان تعريف (Victor & Cullen, 1988)، تعريفا نظريا لمتغير المناخ الاخلاقي في هذا البحث.
- **التعريف الاجرائي:** الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستحيب على مقياس المناخ الاخلاقي المعد لهذا البحث.
 - ٢. **التعليم الثانوي:** يتكون التعليم الثانوي من مستويين المستوى المتوسط ومدته ثلاث سنوات والمستوى الاعدادي ومدته ثلاث سنوات وينقسم الى تعليم عام وتعليم مهني، (وزارة التربية، المادة (٨) من قانون وزارة التربية ذي الرقم (٢٢)، ٢٠١١).
 - ٣. **المدرس:** يشترط فيمن يعين مدرسا في المدارس المتوسطة والاعدادية ان يحمل مؤهلا تربويا لا يقل عن الشهادة الجامعية الاولى (المادة ٢١ قانون وزارة التربية رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٨).

الفصل الثاني اطار نظري

١. مفهوم المناخ الاخلاقي :

أصبح مفهوم المناخ الاخلاقي للعمل (المناخ الوظيفي) أكثر وضوحا بداية سبعينيات القرن الماضي، اذ ينظر اليه بأنه مجموعة من الخصائص القابلة لقياس بيئة العمل سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة من لدن الأفراد العاملين ضمن حدود هذه البيئة التي يفترض أنها تؤثر في دوافعهم وسلوكهم، يمثل مناخ العمل جزءا أساسيا من كينونة المنظمة، حيث يمثل مجموعة من الخصائص للبيئة الداخلية تتمتع بدرجة كبيرة من الاستقرار أو الثبات النسبي يفهمها العاملون، وتنعكس على اتجاهاتهم وسلوكهم في المنظمة التي يعملون بها. وتحرص المؤسسات والمنظمات على اختلاف حجمها وطبيعتها عملها على تحسين مناخ العمل بشكل يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة او المنظمة (دورزة و القواسمي، ٢٠١٤ ص، 299). ويُشكّل المناخ الاخلاقي الانطباع العام لأفراد المؤسسة الذي يتضمن أسلوب المعاملة وفلسفة الإدارة وظروف العمل، ونوعية الأهداف التي تصبو إليها المنظمة. ونتيجة لذلك فإن وجود مناخ تنظيمي صحي وإيجابي يسهم في زيادة كفاءة أداء العاملين ورضاهم عن العمل، وبالتالي يرتفع مستوى إنتاج المنظمة. وفي المقابل فإن وجود أي خلل في مكونات بيئة المنظمة قد يُعكّر صفو مناخها التنظيمي الذي يؤدي بدوره لنشوء مشكلات فيها (العنزي والهرشاني، ٢٠١٧، ص ١).

٢. نظرية المناخ الاخلاقي فيكتور وكولين (Victor and Cullen)

تذكر معظم الأدبيات ان مفهوم المناخ الأخلاقي كان أبرز إسهامات أواخر الثمانينات من القرن العشرين على يد كل من فيكتور وكولين (١٩٨٧، ١٩٨٨، Victor & Cullen).

ويعد فيكتور وكولين (Victor and Cullen) أول باحثين قاما بتقديم وارساء مصطلح المناخ الأخلاقي في عام (١٩٨٧) واصبحا معروفين باسم (آباء المناخ الأخلاقي). وهما أول من تحدثا عن نظرية المناخ الأخلاقي، اذ أشارا إلى أنه لا بد للمؤسسة او منظمات العمل أن تلتزم بالمسؤولية تجاه الأعمال الأخلاقية التي تجمع الموظفين ضمن نطاق بيئة واحدة والتي تشكل مناخ العمل الأخلاقي فيها. وكانا يعتقدان انه تمامًا مثل الأفراد، فإن لدى الشركات انظمتها ومحدداتها الخاصة من الأخلاق التي تساعد في تحديد شخصياتهم (Mayer et al., 2009, P.183).

يتم تحديد البيئة الاجتماعية والثقافية والشكل التنظيمي والتاريخ التنظيمي المحدد للمنظمة كمحددات للمناخات الأخلاقية في المنظمة. إن اتخاذ الإجراء الصحيح في المنظمة عند مواجهة قرار يؤثر على أشخاص آخرين مرتبط بمناخ العمل في المنظمة. ويحدد مناخ العمل هذا ما يعد السلوك الأخلاقي في العمل. اذ تشير نتائج دراسة (Floyd & Yerby, 2014) الى ان للمناخ الاخلاقي دورا رئيسا في تشكل سلوك العاملين والعلاقات والمواقف فيما بينهم (العنزي والهرشاني، ٢٠١٧، ص ٤). ويرى فيكتور وكولين (Victor & Cullen, 1988) المناخ الأخلاقي بأنه مجموعة التصورات المشتركة للعاملين في المؤسسة حول السلوكيات التي تعد صحيحة في مؤسساتهم والكيفية التي يتم التعامل فيها مع القضايا الأخلاقية (القرني، ٢٠٢٠، ص ١٢٨). وينظر اليه كذلك على انه فهم مشترك أو مجموعة مشتركة من الإدراكات والاستنتاجات عن السلوك الصحيح، والكيفية التي يتم بها معالجة القضايا الأخلاقية (صالح، 2017، ص 11).

ويرى دينيسون (Denison)، ان المناخ الأخلاقي يمكن ان يصنف تحت نظام القيم في المنظمة وتشير الدراسات إلى أن الإدارة العليا تؤدي دورًا مهمًا في خلق واستمرار المناخ الأخلاقي للمؤسسة. يرى هيكارتي وسيمز (Hegarty and Sims) اللوائح تؤثر على الية اتخاذ القرارات الاخلاقية للموظف على نطاق واسع عندما تصبح جزءا نشطا من المعرفة العملية للموظف. فضلا عن ذلك، يرى (Weeks & Nantel) عندما يتم فهم اللوائح فهما جيدا من المحتمل ان يؤدي ذلك الى سلوك اخلاقي اكبر وضوحا (Mayer et al., 2009, P.184).

ويتضح أن المناخ الأخلاقي يشير إلى تلك المدركات والتصورات المشتركة لدى العاملين في المنظمة حول السلوكيات التي يعتقد أنها صحيحة من الناحية الأخلاقية ، وكيف يتم التعامل مع القضايا المتعلقة بالانحرافات عن تلك السلوكيات المتوقعة في المنظمة . وعليه نفهم أن المنظمات جهات فاعلة اجتماعيا من حيث هي مسؤولة عن السلوكيات الأخلاقية أو غير الأخلاقية لموظفيها .

وقدم كل من فكتور وكولين (Victor & Cullen (1987, 1988) أنموذجا للمناخ الاخلاقي استندوا في اعداده الى نظريه المناخ الاخلاقي(ECT) التي اعتمدت على معطيات الفلسفة الاخلاقية ومفاهيم النظرية الاجتماعية. اذ كان المنظور الفلسفي الاخلاقي مستوحى من دراسة التطور الاخلاقي لكولبيرك(Kohlberge). ويكمل موضوع التحليل الذي يشكل البعد الاجتماعي في نظرية المناخ الاخلاقي، موضوع تصنيف أنواع المناخ الاخلاقي(Victor & Cullen,1988:23).

الفصل الثالث منهج البحث واجراءاته

أولاً: منهج البحث :

استعمل الباحثان المنهج الارتباطي لكونه مناسبا لدراسة متغيرات بحثه (المناخ الاخلاقي) على وفق الأهداف المحددة .

ثانياً: مجتمع البحث :يشمل مجتمع هذا البحث على ما يأتي :-

١. مجتمع المدارس :-

اذ اشتمل مجتمع البحث جميع مدارس التعليم الثانوي الحكومي (المتوسطة والاعدادية والثانوية) للبنين وللبنات للدراسة النهارية للعام الدراسي (2020 – 2021) ، البالغ عددها (404) .
والجدول (1) يوضح ذلك .

الجدول (1)

أعداد المدارس الثانوية موزعة على وفق موقع المديرية العامة / المركز وأقسام التربية التابعة لها والأفضية والنواحي ودرجة المدرسة وجنسها

المجموع الكلي للمدارس	المجموع	الثانوية			المجموع	الاعدادية			المجموع	المتوسطة			القضاء
		مختلط	بنين	بنات		مختلط	بنين	بنات		مختلط	بنين	بنات	
١٤٥	٤٩	٥	٢٣	٢١	٣٠	٢	١٥	١٣	٦٦	١٢	٢٨	٢٦	الحلة
٧٥	٢٦	١٧	٦	٣	١١	-	٥	٦	٣٨	٢٢	٥	١١	المحاويل
١١٣	٤٦	٣٥	٧	٤	٢٠	٢	٨	١٠	٤٧	٢٤	٩	١٤	الهاشمية
٧١	٢٧	٥	١٣	٩	١٢	١	٤	٧	٣٢	١٠	٦	١٦	المسيب
٤٠٤	١٤٨	٦٢	٤٩	٣٧	٧٣	٥	٣٢	٣٦	١٨٣	٦٨	٤٨	٦٧	المجموع

٢- مجتمع المدرسين :

يشتمل مجتمع البحث على جميع مدرسي مدارس التعليم الثانوي الحكومي (المتوسطة والاعدادية والثانوية) للبنين وللبنات للدراسة النهارية للعام الدراسي (٢٠٢٠ – ٢٠٢١) ، البالغ عددهم الكلي في المديرية العامة للتربية في محافظة بابل واقسام التربية التابعة لها (١١٦٦٦) مدرسا ومدرسة ، والجدول (٢) يوضح ذلك.

الجدول (2)

افراد مجتمع البحث موزعين على وفق مديرية التربية العامة واقسامها والجنس (ذكور، اناث) ودرجة المدرسة (متوسطة ، اعدادية ، ثانوية)

المجموع الكلي	المجموع	عدد المدرسات (الاناث)	المجموع	عدد المدرسون (الذكور)	المديرية او القسم
---------------	---------	-----------------------	---------	-------------------------	-------------------

متوسطة	اعدادية	ثانوي	متوسطة	اعدادية	ثانوي	متوسطة	اعدادية	ثانوي	الحلة
٢١٢٥	١٢٥٧	٧٧٠	١٠٨٨	٣١١٥	٥٢٤٠	٢١٢٥	١٢٥٧	٧٧٠	٧٤١
١٠٤٣	٣٠٤	١٠٤	٢٨٨	٦٩٦	١٧٣٩	١٠٤٣	٣٠٤	١٠٤	٣٨٦
١٦٩٩	٤٦٢	٢١٦	٤٦٦	١١٤٤	٢٨٤٣	١٦٩٩	٤٦٢	٢١٦	٦٩٦
٧٥٨	٤٤١	١٨٣	٤٦٢	١٠٨٦	١٨٤٤	٧٥٨	٤٤١	١٨٣	٣٥٦
٥٦٢٥	٢٤٦٤	١٢٧٣	٢٣٠٤	٦٠٤١	١١٦٦٦	٥٦٢٥	٢٤٦٤	١٢٧٣	٢١٧٩

ثالثا : عينات البحث :

أ. عينة الدراسة الاستطلاعية :

اختار الباحثان بالطريقة العشوائية البسيطة عينة التطبيق الاستطلاعي، الذي بلغ عددها (٣٠) مدرسا ومدرسة توزعوا بالتساوي لمعرفة مدى وضوح تعليمات وفقرات المقياسين والزمن المستغرق للإجابة.

ب. عينة إعداد المقياس والتحليل الاحصائي:-

اختار الباحثان (٤٠٠) مدرسا ومدرسة عينة للتطبيق الإحصائي من مجتمع البحث وبالطريقة الطبقيّة العشوائية ذات التوزيع المتناسب من مدرسي التعليم الثانوي.

ج. عينة الثبات:

اختار الباحثان (٣٠) مدرسا ومدرسة بالطريقة العشوائية البسيطة بالتساوي ومن كلا الجنسين لإيجاد ثبات مقياس البحث بطريقتي اعادة التطبيق والفاكرونباخ.

د. عينة التطبيق النهائي:

تم اختيار أفراد العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مدرسي ومدرسات التعليم الثانوي (المتوسطة والاعدادية والثانوية) من مديريات التربية العامة في محافظة بابل وتضمنت (١٠٠) من الذكور و(١٠٠) من الاناث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة المتساوية من مجتمع البحث الاصلي .

رابعا : أداة البحث :

❖ مقياس المناخ الاخلاقي :

اتباع الباحثان الخطوات التي اشار اليها كل من الن وين (Allen & Yen (1979) في اعداد المقياس النفسية وتعد خطوات اساسية في هذا المجال، هي: (التخطيط للمقياس وذلك بتحديد ابعاده (مكوناته) التي تغطيها فقراته وصياغه فقرات كل مجال وصلاحيّة الفقرات واجراء تحليل الفقرات وايجاد صدق وثبات المقياس) (Allen and Yen, 1979, pp.95-110).

أ. التخطيط للمقياس :

يتضمن التخطيط للمقياس تحديد الظاهرة المراد قياسها عن طريق تعريفها ، اذ توصل الباحثان الى تعريف متغير البحث ، وهو الذي عرفه (Victor & Cullen (1988) بأنه: (التصورات السائدة للممارسات والاجراءات التنظيمية النموذجية التي لها محتوى اخلاقي) وحدد الباحث تسع مجالات للمقياس استنادا الى ما جاء في صورة المقياس الاصلية وهي : الكفاءة (EC) والمسؤولية الاجتماعية (BC) والقوانين والقواعد المهنية (PC) والمصلحة (EL) والعمل بروح الفريق (BL) واللوائح والمعايير (PL) والاهتمام بالذات (EI) والاستقلالية (BI) والأخلاق الشخصية (PI) (Victor & Cullen, 1988, pp. 101-125).

ب - جمع الفقرات للمقياس وصياغتها:

أعد الباحثان فقرات مقياس المناخ الاخلاقي بالرجوع الى مقياس (Victor & Cullen (1988) اذ صيغت (36) فقرة توزعت بالتساوي على المجالات الـ (9) المكونة للمقياس بواقع (4) فقرات لكل مجال ، وكونت المقياس بصيغته الاولية .

جـ - صلاحية فقرات المقياس (التحليل المنطقي) :

للتعرف على مدى صلاحية فقرات المقياس وتعليماته وبدائله تم عرضه بصورته الأولية على عدد من السادة المحكمين في مجال القياس النفسي وعلم النفس البالغ عددهم (9) محكمين، الملحق (5) للحكم على صلاحية الفقرات وملاءمة البدائل وتعديل ما يروونه مناسباً أو حذف الفقرات التي لا تتلاءم مع هدف المقياسين. وبعد جمع آرائهم وتحليلها اعتمد الباحث النسبة المئوية البالغة (80%) فأكثر من آراء المحكمين الموافقين لقبول الفقرة والأخذ بآرائهم. وجاءت النتائج بقبول جميع فقرات مقياس المناخ الاخلاقي مع الأخذ بالتعديلات التي أشاروا إليها وبذلك بقيت فقرات المقياس بعد التحكيم (36) فقرة موزعة على (9) مجالات ، والجدول (3) يوضح ذلك

الجدول (3)

ارقام فقرات مقياس المناخ الاخلاقي ونسبه موافقة المحكمين عليها

القرار	النسبة المئوية	المعارضون	النسبة المئوية	الموافقون	عدد المحكمين	ارقام الفقرات
تقبل	-	-	100%	9	9	١، ٢، ٣، ٤، ٧، ٨، ٩، ١١، ١٢، ١٤، ١٥، ١٦، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٤، ٢٥، ٢٧، ٢٨، ٣١، ٣٢، ٣٥، ٣٦
تقبل	11%	1	89%	8	9	٥، ٦، ١٠، ١٣، ١٧، ٢٣، ٢٦، ٢٩، ٣٠، ٣٣، ٣٤

- اجراءات التحليل الاحصائي للفقرات :

١- إيجاد القوة التمييزية للفقرات :

تشير القوة التمييزية للفقرة إلى قدرتها للتمييز بصورة صحيحة بين المفوضين عن طريق امتلاكهم للسمة أو الخاصية التي يقيسها المقياس من انتفاؤها (Anastasi&Urbina,2010,p.179).

لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس (المناخ الاخلاقي) استعمل الباحثان أسلوب المجموعتين الطرفيتين بتطبيق فقرات المقياسين على عينة التحليل الإحصائي البالغ عددها (٤٠٠) مدرس ومدرسة ، وبعد تصحيح الإجابات رتب الباحثان درجات استجابات المستجيبين على كل مقياس من مقياسي البحث تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة . وُحددت المجموعتان الطرفيتان في الدرجة الكلية بنسبة (27%) للمجموعة العليا ونسبة (27%) للمجموعة الدنيا من الاستثمارات إذ ان هذه النسبة تعد مجموعتين بأكبر حجم وأقصى تمايز، وقد بلغ عدد الأفراد في المجموعة العليا (108) افراد ومقابلها في المجموعة الدنيا أي بمجموع (216) مدرسا ومدرسة في المجموعتين .

واستعمل الباحثان الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين متساويتين اختبر بوساطته دلالة الفروق بين متوسطات درجات افراد المجموعتين الدنيا والعليا وذلك بمقارنة القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة من فقرات مقياس البحث بالقيمة الجدولية وتبين أن الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لجميع فقرات المقياسين بوصف أن القيمة التائية المحسوبة جاءت اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) وبدرجة حرية (214) . وظهرت النتائج أن الفقرات تتمتع بقدرة على التمييز بين استجابات الافراد في المجموعتين العليا والدنيا من عينة التحليل الاحصائي ما عدا الفقرة (32).

٢ - علاقة ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

تم احتساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمستجيب . وبعد استحصا النتائج ومقارنة معاملات الارتباط المحسوبة بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (0.098) تبين أن جميع الفقرات دالة إحصائياً ما عدا الفقرة (32) عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (398).

٣ . ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه لمقياس المناخ الاخلاقي:

للتحقق من ان فقرات كل مجال من مجالات المقياس تعبر عنه، تم إيجاد علاقة الارتباط بين درجة الفقرة ودرجة المجال لمقياس المناخ الاخلاقي باستعمال معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) وبعد التوصل للنتائج ومقارنة معاملات الارتباط المحسوبة بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (0.098) تبين أن جميع الفقرات دالة بدلالة إحصائية عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (398).

٤ . علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية ودرجة المجال بالمجال لمقياس المناخ الاخلاقي:

لإيجاد قيمة العلاقة الارتباطية بين درجة المجال والدرجة الكلية للمقياس ، تم إيجاد معامل ارتباط درجة كل مجال من مجالات المجال لمقياس المناخ الاخلاقي باستعمال معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) وبعد التوصل للنتائج ومقارنة معاملات الارتباط المحسوبة بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (0.098) تبين أن جميع المجالات دالة بدلالة إحصائية عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (398)، ولتحقق مجالات المقياس تقيس

الظاهرة المراد قياسها، أوجد الباحثان مصفوفة معاملات الارتباط لمجالات مقياس المناخ الاخلاقي فيما بينها . وأوضحت (٥٠) . النتائج أن جميع معاملات الارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى (٥٠) .

ح - ثبات المقياس

تم حساب الثبات لمقياس البحث بالطرائق الآتية :

١ - معامل (الفا كرونباخ) للاتساق الداخلي Alfa coefficient

لإيجاد الثبات على وفق هذه الطريقة تم اخضاع استمارات عينة التحليل الاحصائي البالغ عددها (400) استمارة لمعرفة الثبات وباستعمال معادلة (ألفا) بلغ معامل الثبات لمقياس المناخ الاخلاقي (٠.٨٦) . ويعد المقياس متنسقاً داخلياً لأن هذه المعادلة تعكس مدى اتساق الفقرات داخلياً (Nunnally, 1978,p. 214)

2. طريقه إعادة الاختبار

لحساب الثبات بهذه الطريقة طبق الباحثان المقياس على عينة من مدرسي التعليم الثانوي اختيرت بطريقة عشوائية بلغ عددهم (٣٠) مدرسا ومُدْرسة واعاد الباحثان تطبيق المقياس على العينة ذاتها بعد مرور اسبوعين . وتم ايجاد معامل الثبات باستعمال معامل ارتباط بيرسون وقد بلغ معامل الارتباط بين درجات التطبيق الاول والثاني لمقياس المناخ الاخلاقي (0.88) . وهذا يشير الى ان مقياس البحث ثابت عبر الزمن. وهو معامل ارتباط يمكن الاعتماد عليه كمؤشر لثبات المقياس, إذ يعد معامل الثبات إذا ما تجاوز (0.75) ثباتاً عالياً (إبراهيم, 1989, ص120) .

ط. وصف المقياس:

يتكون مقياس المناخ الاخلاقي بصورته النهائية من (٣٥) فقره الملحق (٦) تتوزع بالتساوي على تسع مجالات، (٤) فقرات لكل مجال عدا المجال الثامن (٣) فقرات، هي: (مجال الكفاءة (EC) ومجال المسؤولية الاجتماعية (BC) ومجال القوانين والقواعد المهنية (PC) ومجال المصلحة (EL) ومجال العمل بروح الفريق (BL) ومجال اللوائح والمعايير (PL) ومجال الاهتمام بالذات (E1) ومجال الاستقلالية (BI) ومجال الأخلاق الشخصية (PI) . وضع مدرج سباعي يقابل بدائل الإجابة للفقرات على وفق طريقة ليكرت ، مرتبة على النحو الآتي: (٧ ، ٦ ، ٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) . ويصنف المستجيب بوصفه يتصف بمستوى من المناخ الاخلاقي ممن يحصل على درجة تساوي المتوسط الفرضي البالغ (١٤٠) او اكبر منه.

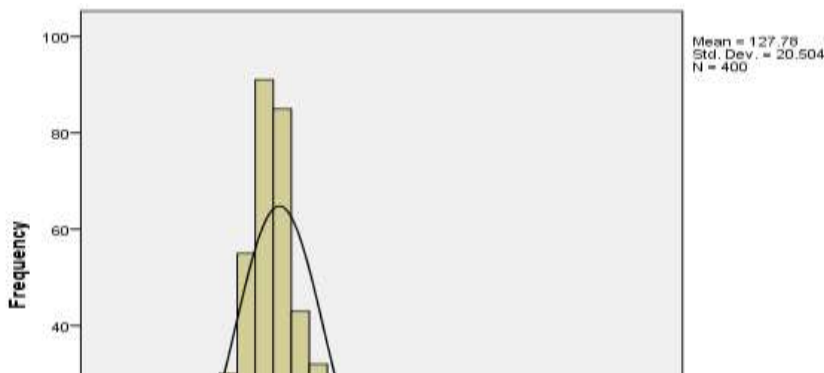
ي. الخصائص الاحصائية الوصفية لمقياس المناخ الاخلاقي:

اوجد الباحثان الخصائص الاحصائية لمقياس المناخ الاخلاقي باستعمال الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتم الحصول على المؤشرات المبينة في الجدول (٤) والشكل (1) وكما يأتي:

الجدول (٤)

الخصائص الإحصائية الوصفية لعينة البحث على مقياس المناخ الاخلاقي

ت	المؤشر	قيمتها	ت	المؤشر	قيمتها
1	Mean الوسط الحسابي	127.78	5	Skewness الالتواء	1.58
2	Median الوسيط	125	6	Kurtosis التفرطح	7.59
3	Mode المنوال	121	7	Minimum اقل درجة	76
4	Std.Dev الانحراف المعياري	20.50	8	Maximum اعلى درجة	270



الشكل (١): توزيع درجات استجابات افراد عينة البحث على مقياس المُناخ الاخلاقي

خامساً: الوسائل الاحصائية :

لمعالجه البيانات الاحصائية التي توصل اليها البحث استعان الباحثان بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، عن طريق استعمال الوسائل الاحصائية المناسبة.

الفصل الرابع عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها
اولاً- عرض النتائج:

الهدف (١) : تعرف المُناخ الاخلاقي لدى عينة البحث.

لتحقيق هذا الهدف طبق الباحثان مقياس المناخ الاخلاقي على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (200) فرد، وقد أظهرت النتائج أن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (221.32) درجة وبانحراف معياري مقداره (14.52) درجة، وعند موازنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي (١) للمقياس، البالغ (140) درجة، وباستعمال الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة تبين أن الفرق دال إحصائياً ولصالح المتوسط الحسابي، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) بدرجة حرية (199) ومستوى دلالة (0.05) ، الجدول (٥) يوضح ذلك .

الجدول (٥)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس المناخ الاخلاقي

الدالة	درجة الحرية	القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة
دال	199	1.96	79.20	140	14.52	221.32	200

تشير نتيجة الجدول (٥) الى ان افراد عينة البحث يتصفون بمستوى عال من المُناخ الاخلاقي ويمكن عدّ هذه النتيجة منطقية لكون مدرسي التعليم الثانوي في الاعم الاغلب هم من الاشخاص الذين اعتادوا تطبيق القانون والالتزام باللوائح والانظمة بوصفها جزءاً من ادائهم الوظيفي في المدارس. فهم يعلمون الطلبة كيفية الالتزام بالأنظمة والقواعد واداء السلوك القويم. اذ يرى فيكتور وكولين Cullen & Victor (1988) المناخ الأخلاقي عبارة عن مجموعة من التصورات المشتركة للعاملين في المؤسسة

حول السلوكيات التي تعد صحيحة في مؤسستهم والكيفية التي يتم التعامل فيها مع القضايا الأخلاقية، (القرني، ٢٠٢٠، ص ١٢٨). اذ تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة Victor & Cullen (1988) ودراسة Floyd & Yerby (2014) ، ودراسة العنزي والشهراني (٢٠١٧) ودراسة القرني (٢٠٢٠) التي جميعها تؤكد على توافر المناخ الاخلاقي لدى العاملين في المؤسسات التعليمية .

الهدف (٢) : التعرف على الفرق في المُناخ الاخلاقي على وفق متغيري الجنس والخدمة .

لتحقيق هذا الهدف استعمل الباحثان تحليل التباين التائي Two Way Anova ، للتعرف على دلالة الفرق في المناخ الاخلاقي على وفق متغيري الجنس والخدمة والجدول (٦) يوضح ذلك.

الجدول (٦)

نتائج تحليل التباين التائي للكشف عن دلالة الفروق في المناخ الاخلاقي على وفق متغيري الجنس والخدمة

الدالة Sig	القيمة الفائية F	متوسط المربعات M.S	درجة الحرية D.F	مجموع المربعات s.of.s	مصدر التباين s.of.v
دال	21.22	3921.33	1	3921.33	الجنس
دال	3.22	595.12	2	1190.23	الخدمة
غير دال	1.58	291.97	2	583.95	الجنس * الخدمة
----	---	184.82	194	35854.51	الخطأ
----	---	---	200	9838021	الكلي

وتشير نتائج الجدول (٦) إلى ما يأتي :

- 1- هناك فرق ذو دلالة إحصائية في المناخ الاخلاقي على وفق متغير الجنس ولصالح الذكور، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (21.22) وهي أعلى من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1-194) .
- 2- هناك فرق ذو دلالة إحصائية في المناخ الاخلاقي على وفق متغير الخدمة ، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (3.22) وهي أعلى من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (3) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (2-194) . ولمعرفة دلالة الفروق بين كل مستويين للخدمة على حدة قام الباحثان باجراء اختبار شيفيه للمقارنات البعدية (الثنائية) ، والجدول (12) يوضح ذلك :

الجدول (12)

قيم الفروق بين الاوساط وقيم شيفيه الحرجة لتعرف الفروق في المناخ الاخلاقي على وفق متغير (الخدمة)

الدالة	قيمة شيفيه الحرجة	الفرق بين الوسطين	المتوسط الحسابي	العدد	المقارنات
غير دال عند 0.05	5.71	4.43	220.31 224.74	61 77	(1-10) (20 -11)
غير دال عند 0.05	6.01	2.26	220.31 218.05	61 62	(1-10) (21 فأكثر)
دال عند 0.05 لصالح (20 -11)	5.68	6.69	224.74 218.05	77 62	(20 -11) (21 فأكثر)

- 3- ليس هناك تفاعل ذو دلالة إحصائية بين متغيري الجنس والخدمة ، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (1.58) وهي أقل من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (3) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (2-194) . إذ يرى فيكتور وكولين (1988) Cullen & Victor ان المناخ الأخلاقي يمثل مجموعة التصورات المشتركة للعاملين في المؤسسة حول السلوكيات التي تعد صحيحة في مؤسستهم والكيفية التي يتم التعامل فيها مع القضايا الأخلاقية (القرني ، ٢٠٢٠، ص ١٢٨) . و يمكن عد مستوى الخدمة عنصراً مؤثراً في توافر المناخ الاخلاقي إذ يتضح من نتائج البحث انه كلما زادت سنين الخدمة اكثر من (10) سنين تتضح مؤشرات المناخ الاخلاقي وهذه النتيجة منطقية لكون العامل والموظف يزداد معرفة وفهما لجميع اللوائح والقوانين الخاصة بالمؤسسة كلما كانت خدمته فيها اكثر ، وجاءت نتائج البحث الحالي متطابقة مع نتائج دراسة (Appelbaum & Deguire,2005) ودراسة الحوامدة (٢٠١١) ودراسة الشريفي وأخرون، (٢٠١٣) التي اشارت الى وجود فرق ذي دلالة اصائية في المناخ الاخلاقي على وفق متغير الجنس الا انها تختلف بنوع الجنس مع نتائج البحث الحالي، إذ جاءت النتائج

لصالح الاناث وجاءت هذه النتيجة غير متفقة مع نتائج دراسة العنزي والشهراني (٢٠١٧) اذ بينت دراستهما عدم وجود فرق ذي دلالة احصائية في المناخ الاخلاقي تعزى لمتغير الجنس، ويمكن عد هذا الاختلاف نتيجة تباين الثقافات ومدى فهم وتصور السلوكيات الصحيحة، تأتي هذه النتيجة غير متطابقة مع نتيجة دراسة الحوامدة (٢٠١١) التي لا تجد في متغير مدة الخدمة اي تأثير في المناخ الاخلاقي ، وقد يعود مرد ذلك أن معايير الالتزام بالعمل واحدة لكل العاملين، وأن الأنظمة والقوانين والاعراف والتقاليد الخاصة بالمهنة تطبق على الجميع بصرف النظر عن الخبرة(العنزي والشهراني،٢٠١٧، ص٥).

ثالثا : التوصيات :

بناء عن النتائج التي توصل اليها البحث يقدم الباحثان عدد من التوصيات الموجهة الى :

١- على الجهات المعنية في وزارة التربية ان تراعي بعض التغيرات الحاصل بالعالم في مجال تطوير العملي التربوي والتعليمي المتماشى مع الواقع العراقي لتطوير المناخات التنظيمية للمؤسسات التربوية ليزداد المدرسين والعاملين فيها ابداعا ورفعته على ما هم عليه.

رابعا : المقترحات :

استكمالاً لإجراءات البحث الحالي ، يقترح الباحث بعض المقترحات ، هي :

١- اجراء دراسة لتعرف الفرق بالمناخ الاخلاقي لدى مدرسي التعليم الثانوي على وفق المتغيرات الديموغرافية ، مثل : نوع السكن (مدينة ، ريف) التحصيل الدراسي (جامعية اولية ، جامعية عليا).

المصادر

- إبراهيم ، محمود عبد القادر (١٩٨٩). مبادئ القياس والتقويم في التربية. بغداد ، دار الفكر للنشر والتوزيع .
- دروزة سوزان صالح و القواسمي، ديما شكري (٢٠١٤). أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي دراسة تطبيقية- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية ، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال ، المجلد (١٠) العدد (٢).
- سعيد، وفاء كمال (٢٠٠٠). الاتساق في الالتزام الخلفي بين الموظف وبعض المؤسسات الاجتماعية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، الجامعة المستنصرية، كلية الآداب.
- الشريفي ، عباس عبد مهدي والصررايرة، خلد احمد وخاطر ، ايمن صبحي ناصر (٢٠١٣). المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، م(٢٨)، ع(٢).
- صالح ، رجاء احمد نيب ، (٢٠١٧). المناخ الاخلاقي السائد في الجامعات الاردنية وعلاقته بالحرية الاكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير (غير منشورة) جامعة الشرق الاوسط، الاردن .
- العراقي، سهام محمود (١٩٨٤). في التربية الاخلاقية مدخل لتطوير التربية الدينية، مصر، مكتبة المعارف الحديثة.
- العنزي، احمد سلامة و الشهراني، انور فاهد (٢٠١٧). أبعاد المناخ الأخلاقي السائدة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، دراسة ميدانية في جامعة الكويت، دراسات العلوم التربوية ، م(٤٤)، ع(٤)، ملحق(٨).
- قانون وزارة التربية رقم ٢٢ لسنة (٢٠١١). تاريخ النشر ١٩-٩-٢٠١١ في الوقائع العراقية العدد ٤٢٠٩ .
- قانون وزارة التربية رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٨ الوقائع العراقية في ٣١-١٢-١٩٩٨.
- القرني ، صالح بن علي بن يعن الله (٢٠٢٠). المناخ الاخلاقي وعلاقته بالتماثل التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز ، مجلة جامعة الملك عبد العزيز للآداب والعلوم الانسانية ، المجلد (28) ، العدد (1) .
- نصر، عزة جلال (٢٠٠٨). الإبداع الإداري والتجديد الذاتي للمدرسة الثانوية العامة رؤية استراتيجية، الأرابطة، الإسكندرية ، المركز القومي للبحوث التربوية، المكتب الجامعي الحديث.
- Allen ,M .J.& Yen ,W.M (1979). **Introduction to measurements Theory** ,California , Brooks , Cole .
- Cullen & Victor (1989).An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate. **Organizational Dynamics**, 18(2).

- Martin, Kelly D., and Cullen, John B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review, **Journal of Business Ethics**, Vol. 69.
- Mayer & Maribeth Kuenzi & Rebecce L. Greenbaum (2009). **Making ethical climate a mainstream management topic: A review, critique, and prescription for the Ethical Climate** ,**Psychological Perspectives on Ethical Behavior and Decision Making** 181 – 213 Copyright 2009 by Information Agr Publishing All rights of reproduction in any form reserved. CHAPTER 11 .
- Peterson, D. K. (2002). **The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate.**
- Scheider , B ., & Reichers , A . (1983) . on the etiology of climates . **personnel psychology** .
- Victor, B, & Cullen,J.B (1988)**The Organizational basses of ethical climates** **Administrative Science quarterly** .
- Weber, J.(1995). Influences upon organizational ethical sub climates: amulet departmental analysis of a single firm. **Organizational Science**, 6(5).
- Yener, M., Yaldiran, M., & Ergun, S. (2012).The effect of ethical climate on work engagement. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, (58-724).