

مستوى توافر أنماط المناخ الأخلاقي في المدارس الابتدائية
الحكومية في مدينة جدة من وجهة نظر المعلمين

عمادة الدراسات العليا- برنامج الدراسات العليا التربوية- جامعة الملك عبد العزيز-
المملكة العربية السعودية

إعداد

أ / عطية خضر الجدعاني

مستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى توافر أنماط المناخ الأخلاقي في المدارس الابتدائية الحكومية في مدينة جدة من وجهة نظر المعلمين، و الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم مستوى توافر أنماط المناخ الأخلاقي بمدارسهم تعزى لاختلاف (المؤهل - سنوات الخبرة).
وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وقد اعتمد الباحث في بناء الاستبانة على المقياس الذي صممه وطوره فكتور وكولين (١٩٩٣) victor and Cullen ، والذي يتكون من الأنماط التالية (المناخ المهني، مناخ الرعاية، مناخ الإستقلالي، مناخ القانوني، مناخ الكفاءة، مناخ الذاتي النفعي)
تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية من أفراد الدراسة، وبلغ عددهم (٣٧١) معلماً، وبنسبة ٥% من مجتمع الدراسة.

أبرز نتائج الدراسة :

- أن مستوى توافر أنماط المناخ الأخلاقي بالمدارس الحكومية الابتدائية بمدينة جدة من وجهة نظر المعلمين، جاءت بدرجة كبيرة .
 - أن ترتيب مستوى توافر أنماط المناخ الأخلاقي وفقاً للمتوسط الحسابي جاءت على النحو التالي: (المناخ المهني) في الترتيب الأول، يليه في الترتيب الثاني نمط (المناخ القانوني) ، يليه في الترتيب الثالث نمط (مناخ الرعاية) ، يليه في الترتيب الرابع نمط (المناخ الاستقلالي) ، يليه في الترتيب الخامس نمط (مناخ الكفاءة) ، بينما في المرتبة الأخيرة نجد نمط (المناخ الذاتي النفعي) .
 - جاءت درجة توافر سلوكيات الأنماط التالية (المناخ المهني، مناخ الرعاية، المناخ القانوني، مناخ الكفاءة، المناخ الاستقلالي) بدرجة كبيرة، بينما جاءت درجة توافر سلوكيات نمط المناخ الذاتي النفعي بدرجة متوسطة .
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم للدرجة الكلية لتوافر أنماط المناخ الأخلاقي بمدارسهم تعزى لاختلاف (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) .
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم لدرجات توافر أنماط المناخ الأخلاقي بمدارسهم تعزى لاختلاف (المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة) .
- كلمات مفتاحية:** مستوى- توافر- أنماط المناخ الأخلاقي- المدارس الابتدائية الحكومية- مدينة جدة -وجهة نظر المعلمين.

Abstract

The objective of this study was to identify The level of availability of the ethical climate in public primary Schools in Jeddah from the point view of teachers , and to find the statistical difference detected between the teachers responses on on their assessment of the level of availability of the moral climate in their schools due to the difference of (Qualification , Years of experience).

To achieve the objective of the study , the researcher used a descriptive survey method. For that the researcher relied on building the questionnaire on scale that was designed and developed by Victor and Cullen (1993), which consists the following dimensions, (Professional Climate, Caring Climate, Rules Climate, Independence Climate, Efficiency Climate, and Instrumental Climate).

The sample of the study was chosen randomly from members of the study population, and they were (371) teachers which is 5% of the study population.

Results

- The level of availability of ethical climate patterns in the public primary Schools in Jeddah from the teacher's point of view was high.
- The order of the level of availability of the ethical climate patterns according to the arithmetic mean is as follows: (Professional Climate) is the first, while the second is (Rules Climate), the third place was for (Caring Climate), the fourth place became (Independence Climate), the Fifth place became (Efficiency Climate), and the last place was (Instrumental Climate).
- The following pattern behavior (Professional Climate, Caring Climate, Rules Climate, Efficiency Climate, Independence Climate) were achieved in a large scale, while the proportion of availability of the Instrumental Climate pattern was medium.
- There were no statistical difference at the level of (0.05) among the teachers responses about their assessment of the proportion of availability of the dimensions of the ethical climate in their schools due to the difference (qualifications, years of experience).

Key words: level - availability - ethical climate patterns - government primary schools - Jeddah - teachers' point of view.

مقدمة:

يشهد العالم في العصر الحديث العديد من التحديات والتغيرات سواء كانت علمية أو تقنية أو على صعيد الأخلاق والتعامل مع الآخرين، وخاصة مع تطور التقنية التي جعلت من العالم كالأقرب الصغيرة، مما استدعى الحاجة إلى بناء ركائز جوهريّة تنظم تصرفات الإنسان في المحيط الذي يتواجد به، ومن هذا المنطلق فإن الإنسان في غالب الأحيان يقضي معظم وقته في عمله الذي يعمل به، ويختلط مع عقليات مختلفة بتصورات مختلفة بأمزجة بعضها الجيد وبعضها السيئ، مما يحتم على الإنسان بأن يتحلى بأخلاق حسنة يتعامل بها مع الوسط المحيط به.

ويشير الهندي (٢٠١٣، ص ٣) إلى أن الأخلاق تعد الركيزة الجوهرية لقائد المدرسة يستطيع من خلالها كسب قلوب معلميه، وحثهم نحو تحقيق الأهداف المرجوة منهم، وكلما كان قائد متحلياً بأفضل الأخلاق والقيم استطاع إكساب زملائه تلك الأخلاق والنهوض بهم.

ويؤكد مرتضى والمخلافي والشهري (٢٠١٥، ص ص ٢٤٠-٢٤٥) أن مهنة التعليم تتجلى أهميتها وسمو منزلتها بمضمونها الأخلاقي الذي يحدد مسارها المسلكي ونتائجها التربوية، ولكي يكون المعلم على مستوى الآمال المعقودة عليه أن يتحلى بصفات أخلاقية ومهنية لوظيفته.

ويضيف الصباغ (٢٠١٢، ص ٢٨٨) أن الاهتمام بموضوع مناخ العمل الأخلاقي يتسم بالندرة على المستوى العربي، الأمر الذي يستدعي الحاجة إلى إجراء المزيد من الدراسات للتعرف على أنماط المناخ الأخلاقي في بيئات مختلفة.

ولذلك استهدفت هذه الدراسة معرفة مستوى توافر أنماط المناخ الأخلاقي في المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظر المعلمين.

مشكلة الدراسة:

تسعى الإدارة المدرسية إلى تحسين العملية التعليمية وسد الفجوات التي تؤثر في جودة أدائها، تماشياً مع تحديات القرن الواحد والعشرين، ولا يمكن لها القيام بذلك دون وجود مناخ يساعد المنظمة في أداء رسالتها، والمنظمة التعليمية بما فيها من كوادرات إدارية وتعليمية تسود بينهم علاقات إنسانية، وهذه العلاقات لا بد لها من ضوابط أخلاقية تنظم تلك العلاقة.

لا يوجد على حد علم الباحث أي دراسة ناقشة مستوى المناخ الأخلاقي في المملكة العربية السعودية، بإضافة إلى أن العديد من الدراسات في الدول المجاورة أوصت بعمل مزيد من البحوث والدراسات المستقبلية في المناخ الأخلاقي، منها دراسة مقابلة و الحوامة (٢٠١١) التي أوصت بحاجة المدارس إلى تفعيل وتعزيز الممارسات الأخلاقية بين الإدارة

والمعلمين، ودراسة حسن (٢٠١١) التي أوصت بدراسة العلاقة بين أبعاد المناخ الأخلاقي ومدرجات العاملين للعدالة التنظيمية في قطاع التعليم.

ونظراً إلى أهمية المناخ الأخلاقي في مساعدة إدارة المدرسة في تجاوز المشكلات السلوكية جاءت مشكلة الدراسة لتحاول معرفة مستوى توافر أنماط المناخ الأخلاقي في المدارس الابتدائية الحكومية في مدينة جدة من وجهة نظر المعلمين.

أسئلة الدراسة :

١. مستوى توافر أنماط المناخ الأخلاقي في المدارس الابتدائية الحكومية في مدينة جدة من وجهة نظر المعلمين؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم لدرجة توافر أنماط المناخ الأخلاقي بمدارسهم تعزى لاختلاف المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

أهداف الدراسة :

١. التعرف على مستوى توافر أنماط المناخ الأخلاقي في المدارس الابتدائية الحكومية في مدينة جدة من وجهة نظر المعلمين.

٢. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم مستوى توافر أنماط المناخ الأخلاقي بمدارسهم تعزى لاختلاف (المؤهل العلمي- سنوات الخبرة).

أهمية الدراسة :

١. يؤمل من هذه الدراسة إثراء و سد النقص الملاحظ في بلورة مفهوم المناخ الأخلاقي، وزيادة الرصيد المعرفي حول مستوى توافر أنماط المناخ الأخلاقي في المدارس الابتدائية ، خاصة مع قلة الدراسات التي تطرقت لهذا الموضوع في الوطن العربي.

٢. يتوقع أن تقيد أصحاب القرار من مسؤولين عن إدارة التعليم وقادة المدارس في وضع سياسات وإجراءات كفيلة باستثمار مستوى المناخ الأخلاقي في المدارس.

حدود الدراسة :

١. الحدود الموضوعية : اقتصرت الدراسة على التعرف على مستوى توافر أنماط المناخ الأخلاقي في المدارس الابتدائية الحكومية، ويتكون المناخ الأخلاقي من ستة أنماط (المناخ المهني، مناخ الرعاية، مناخ الإستقلالي، مناخ القانوني، مناخ الكفاءة ، مناخ الذاتي النفعي).

٢. الحدود المكانية : اقتصرت الدراسة على المدارس الابتدائية الحكومية للبنين بمدينة جدة .

٣. الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على معلمي المرحلة الابتدائية الحكومية بمدينة جدة للعام الدراسي ١٤٣٨ هجري .

مصطلحات الدراسة :

المناخ الأخلاقي: يعرفها الباحث إجرائياً بأنها الثقافة أو البيئة الداخلية في المدارس لمعلمي المرحلة الابتدائية الحكومية في مدينة جدة المتبلورة حول المناخ الأخلاقي بأنماطه القانونية والمهنية والكفاءة والرعاية والذاتية والإستقلالية ومستوى توافر تلك الأنماط في مدارسهم .

أدبيات الدراسة:

أولاً : الإطار النظري :

المبحث الأول : الاخلاق:

• مفهوم الأخلاق:

يعرفها عفيفي (٢٠٠٦، ص٣) "بأنها مايجب عليك أن تفعله" ويعرفها أيضا " بأن تعرف ما التصرف الصحيح وما التصرف الخاطئ ثم تفعل ما هو صحيح ". ويعرفها مرتضى والمخلافي والشهري (٢٠١٥، ص٢٣٦) أنها "عبارة عن مبادئ معيارية ، تصدر أحكاما تقويمية تأخذ صفة الإلزام قانوناً أو عرفاً " .

• أهمية الأخلاق:

تتبع أهمية الأخلاق من كونها صمام الأمان من كل فساد يستهدف بالمجتمعات والقيم الرصينة التي تتبع من خلال ما يتعلمه الأفراد من مبادئ الدين السامية ، الذي لطالما حثهم على التمسك بالأخلاق الكريمة في القول والعمل ، ونظراً لأن عالمنا اليوم أصبح كالتقوية الصغير يسهل فيها اختلاط الثقافات والأفكار كان لزاماً على هذه المجتمعات العناية بأخلاق أفرادها لتحميهم من الأفكار الدخيلة والمذمومة التي ربما تفسد النشأ (الهندي، ٢٠١٣، ص١٩).

ويضيف مرتضى والمخلافي والشهري (٢٠١٥، ص٢٣٥) أن الأخلاق تمثل أهمية بالغة في حياة الإنسان، لما لها من أثر كبير فيما يصدر عنه من أفعال سلوكية، فصلاح أفعال الإنسان مرتبط بصلاح أخلاقه .

• أخلاقيات المهنة:

يعرفها السكارنة (٢٠٠٩، ص١٢٥) بأنها " مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لافراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائها إيجابياً أو سلباً " .

• مصادر الأخلاقيات المهنية:

مصادر الأخلاقيات المهنية، وهي كالآتي :-

١. **المصدر الديني:** يذكر العنبي (٢٠١٣، ص١٦) أن المصدر الديني من أهم المصادر الأخلاقية، إذ أنه ينظم معاملات الناس في حياتهم كلها، والدين الإسلامي يعد المنبع الرئيسي الذي تستمد منه أخلاقيات مهنة التعليم، فالتعليم بنظر الدين الإسلامي رسالة وعمل ديني قبل أن تكون مهنة.

٢. **المصدر السياسي:** يقصد بهذا المصدر هو نمط النظام السياسي الذي يُسير المجتمع ، وانعكاس توجهات النظام على أخلاقيات الأفراد، فإذا كان النظام دكتاتورياً فاسداً لا يتورع عن النهب والإفساد في الأرض انعكس تأثيره سلباً على توجهات الأفراد في كل المؤسسات، وإذا كان النظام ديمقراطياً يؤمن بالتعددية والمشاركة والحوار واحترام الرأي الآخر فإنه يؤثر إيجابياً في قيم المجتمع وقناعتهم المهنية، ويمكن القول بأن الأفراد لا يتأثرون بنفس الدرجة ولكن النظام السياسي يخلق مناخ سياسي معيناً يزرع قيماً معينة في عقول و وجدان معظم أبناء المجتمع . (بني خالد ومحافظه، ٢٠٠٧، ص ٣١-٣٢) .

٣. **المصدر المنظمي:** يقصد بهذا المصدر البيئة التنظيمية من قوانين وأنظمة وتشريعات التي تتحكم في تسيير الإدارة في المنظمات ، والتي تتطلب من العاملين سلوك وتوجه معين ، بالإضافة إلى الأسلوب الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة من أنماط تقسيم العمل ونظم الإستراحة والمكافآت وأشكال الرقابة والعقاب كل ذلك يؤثر على قيم الفرد والتزامه وأسلوب عمله ، والجدير بالذكر أن هناك تفاعلاً خصباً بين البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية العامة ، فاللوائح والأنظمة تستمد في العادة من قوانين البلاد وأنماط وقيم المجتمع . (بني خالد ومحافظه، ٢٠٠٧، ص ٣٣-٣٤) .

المبحث الثاني: المناخ التنظيمي :

• مفهوم المناخ التنظيمي:

يعرفه عبدالرحمن (٢٠١٤، ص٣) " مجموعة من الخصائص التي تميز وتصف المنظمة عن غيرها، من خلال مجموعة عوامل _داخلية وخارجية_ تؤثر في سلوك العاملين سلباً أم إيجاباً.

• عناصر المناخ التنظيمي :

للمناخ التنظيمي عدة أبعاد تتمثل في :-

١. **الهيكل التنظيمي:** وهو الشكل العام للمؤسسة الذي يحدد شكلها واسمها واختصاصها ومجال عملها ، وتقسيمها الإداري وتخصصات العاملين بها ورتباط الإدارة بالمنظمات الأعلى والمنظمات الموازية ، ويعتبر الهيكل التنظيمي من أهم عناصر المناخ التنظيمي من حيث تناسبه مع مجال عمل المؤسسة وتخصصها، وتحقيق السلاسة في انسياب القرارات والأوامر والتوجهات والمقترحات والأفكار بين الإدارة العليا والإدارات الوسطى والإشرافية، كما يهتم هذا البعد بمدى تعامل الرئيس بإنسانية مع مرؤسيه وتشجيعه لهم، ومدى مشاركته لهم في اتخاذ القرارات، فضلاً عن نمط العلاقات السائدة بين العاملين. (عبدالمجيد، ٢٠٠٥، ص٢٩٦).

٢. **نمط القيادة:** يؤكد غليط (٢٠٠٩، ص١٢٩) أن نمط القيادة من العوامل الفاعلة في تحديد طبيعة المناخ الأخلاقي، لكونها المسؤولة عن حركية الجماعة ونشاط المنظمة، وفي خلق التفاعل الأنساني بين العاملين بهدف كسب ولاء وانتماء والتزام أفراد المنظمة.

٣. **نمط الاتصال:** يشير الكيلاني ومقابلة (٢٠١١، ص٢٦) إلى أن توفير نمط الاتصال المناسب يؤثر في توفير المناخ التنظيمي الملائم للإبداع والابتكار والإسهام في اتخاذ القرارات ورسم السياسات، التي من شأنها خلق جو من التفاهم والحركة بين الجماعة، يتم من خلالها تبادل المعلومات والبيانات و الآراء والأفكار لغرض تحقيق الأداء المستهدف للمنظمة.

● أهمية المناخ التنظيمي في المؤسسات التربوية :

إن طبيعة العمل داخل المدرسة والعلاقات والتفاعلات السائدة تؤدي دوراً مؤثراً في درجة نجاح العمل المؤسسي، وخاصةً إذا ما ارتبط هذا العمل بالجانب التربوي، وهذه العلاقات والاتجاهات والتفاعلات تشكل في مجملها جواً معيناً داخل المدرسة يطلق عليه المناخ التنظيمي (الشمراي، ٢٠١١، ص٤٧).

وتشير صباح (٢٠١٣، ص٣٦) إلى دور المناخ في المدرسة باعتبار أن المدرسة تؤدي دوراً كبيراً في النهوض بالمجتمع ولاسيما في العصر الحديث، فهي مؤسسة اجتماعية متعددة الوظائف، تزود المتعلمين بطرائق الحياة المفيدة في المجتمع من مهارات ومعلومات، التي لم يكن من الممكن الحصول عليها دون وجود مناخ إيجابي سليم يشعر الطلاب بإرتياح لحضورهم إليها، بالإضافة إلى شعور المعلمين بإرتياح لتدريسهم بها، حيث أثبتت الكثير من الدراسات أن المتفوقين لديهم اتجاهات إيجابية نحو كل ما يدور داخل المؤسسة التعليمية الملتحقين بها .

أن أهمية الإدارة المدرسية تكمن في كونها تعمل على تهيئة المناخ التربوي الملائم لتحقيق علاقات إنسانية مبنية على أسس سليمة بين أفراد أسرة المدرسة (الكيلاي ومقابلة، ٢٠١١، ص ١٣) .

المبحث الثالث: المناخ الأخلاقي:

• مفهوم المناخ الاخلاقي:

يعرفه الصباغ (٢٠١٢، ص ٢٩٦) بأنه مجموعة من القيم أو المعايير المشتركة بين أفراد المنظمة ، تمثل خطوطاً توجيهية للمديرين في صنع القرار الأخلاقي ، وفي التمييز بين ما هو جيد أم ما هو سيء ، وبين ما هو صواب وما هو خطأ .

• أنماط المناخ الأخلاقي :

قام تساي و هينج (Tsa & Huang,2007, 567) بشرح وتوضيح الأنماط الخمسة للمناخ الاخلاقي كما يلي :-

١. **الرعاية (Caring):** ويركز هذا النمط على معيار الكرم الأخلاقي، والاهتمام بالآخرين، ويهتم هذا النمط بمدى سعي أفراد المنظمة نحو تحقيق السعادة للآخرين من خلال الاهتمام بهم والإخلاص نحوهم .
 ٢. **الإستقلال (Independence):** يركز هذا النمط على المبادئ الأخلاقية التي تجعل الأفراد يتصرفون داخل المنظمة تبعاً لمعتقداتهم وقيمهم الأخلاقية .
 ٣. **القوانين واللوائح (Law & Codes):** ويركز هذا النمط على معيار المبادئ الأخلاقية التي تؤكد على أن المناخ داخل المنظمة يجب أن يعتمد على الفهم الصحيح للوائح والقوانين، التي تنظم السلطة أو المهنة داخل المنظمة، ويعتمد هذا البعد أيضاً على القواعد الخارجية مثل الدين ومعايير المهنة والقوانين والتشريعات.
 ٤. **القواعد (Rules):** يركز هذا النمط على مدى قبول العاملين للقواعد المحددة من قبل المنظمة، التي توجه القرارات التنظيمية داخل المنظمة .
 ٥. **الذاتية (Instrumental):** يركز هذا النمط على مدى تعظيم المصالح الشخصية، إذ يعتمد هذا النمط على درجة الأنانية لدى الأفراد داخل المنظمة .
- **سياسات تحكم السلوك الأخلاقي المهني لقادة المدارس:**

قام الطويل (٢٠٠١، ص ص ٢١-٢٣) بتلخيص تلك السياسات كما يأتي :-

١. أن قائد المدرسة يجب عليه الاهتمام بنموه المهني وتطوير ذاته، من خلال الحرص على المشاركة في الدورات والندوات التي تسهم في رفع كفاءته .

٢. احترام الثقة التي منحها له أولياء الأمور تتطلب من قائد المدرسة الإبتعاد عن كل ما يؤثر أو يحجر سلوكه من تحابي لفئة معينة على حساب فئة أخرى، أو تغاضي يؤثر في عرقلة أهداف العملية التربوية.
٣. الإبتعاد عن كل توجه مقصود لتحقيق مكاسب شخصية أو معنوية أو مادية على حساب مهنيته وممارسته لمسؤوليته، بمعنى أن يمارس قائد المدرسة دوره بتجرد، وأن لا تسمح له مهنيته بقبول الرشوات والهدايا المغرضة، والإحجام عن أي مشروع يعيق تفرغه لممارسة متطلبات دوره المهني كمسؤول تربوي.
٤. أن مهنية قائد المدرسة تفرض عليه الإهتمام بتوفير المعلومات الدقيقة عن مدرسته لكافة المهتمين من أفراد بيئته، سعياً لتحفيزهم إلى المشاركة الفاعلة، وتحمل مسؤولية تفسير وتوضيح الأنشطة المدرسية للمجتمع، مراعيّاً بيان نقاط القوة والضعف دون حجب أو تشويه لأي معلومة .

• الآثار المترتبة على وجود المناخ الأخلاقي في المنظمة:

أشار أبو العسل (٢٠١١، ص ٧٤-٨٠) إلى وجود آثار تترتب على وجود المناخ الأخلاقي في المنظمة كما في التصنيف التالي:-

- أولاً: الآثار على العاملين:** وهذه الآثار تتمحور حول رضا العاملين، وزيادة فاعليتهم، ودفعهم نحو الإرتقار بأداءهم الوظيفية، وزرع قيم المحبة والإحترام المتبادل بين العاملين أنفسهم وبين قادتهم، مما يعزز من فعالية التمكين بين العاملين.
- ثانياً: الآثار على المنظمة:** ومن أهم الآثار المترتبة على وجود المناخ الأخلاقي في المنظمة الآتي:-

١. الشفافية Transparency: وتعني الشفافية الوضوح التام في اتخاذ القرارات ورسم الخطط والسياسات، وعرضها على الجهات المسؤولة عن مراقبة الأداء، فهي تعني بمعنى آخر توفير المعلومات الواضحة واللازمة وإعلان تداولها عبر وسائل الإعلام والتصرف بطريقة علنية مكشوفة .
 ٢. المسؤولية الاجتماعية Social Responsibility : وذلك بأن تسهم المنظمة في تلبية حاجات المجتمع والإسهام في حل مشكلاته ، وتحقيق الرفاهية للمجتمع .
- ثانياً: الدراسات السابقة :**

دراسة عواد (٢٠١٥) بعنوان: " التأثير المعدل لسمات الشخصية في العلاقة بين المناخ الأخلاقي وتكتيكات إدارة الانطباعات : دراسة ميدانية "

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر المناخ الأخلاقي في اثنين من تكتيكات إدارة الانطباعات هما الاستحسان أو المداينة وإعاقة الذات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي،

وتكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية يبلغ عددها (٣٨٤) فرداً من العمالة الإدارية بالجامعات الحكومية، ولجمع البيانات اعتمد الباحث على الإستبانة التي صممها فكتور وكولين (١٩٨٨) victor and Cullen، وتتكون من الأنماط التالية (مناخ الرعاية، مناخ الإستقلالية، مناخ القوانين واللوائح، مناخ القواعد، مناخ الذاتية)، وتوصلت الدراسة إلى تأثير الاستحسان أو المداينة تأثيراً معنوياً باثنين من أنماط المناخ الأخلاقي هما الاستقلالية والذاتية، بينما تتأثر إعاقة الذات تأثيراً معنوياً باثنين من أنماط المناخ الأخلاقي هما القوانين واللوائح الذاتية.

دراسة الخزاعلة (٢٠١٤) بعنوان : " مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية العامة في محافظة عمان وعلاقته بدرجة تمكين المعلمين من وجهة نظرهم "

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية في محافظة عمان وعلاقته بدرجة تمكين المعلمين من وجهة نظرهم، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية طبقية مقدارها (٣٦١) معلم ومعلمة، ولجمع البيانات استخدمت الباحثة الاستبانة التي صممها وطورها فكتور وكولين (١٩٩٣) victor and Cullen، وتتكون من الأنماط التالية (المناخ المهني، مناخ الرعاية، مناخ الإستقلالي، المناخ القانوني، مناخ الكفاءة، مناخ الذاتي)، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى المناخ الأخلاقي في محافظة عمان كان متوسطاً من وجهة نظر المعلمين، بالإضافة إلى أن درجة تمكين المعلمين في المدارس الثانوية كان متوسطاً من وجهة نظرهم، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى المناخ الأخلاقي السائد في محافظة عمان ودرجة تمكين المعلمين.

دراسة سقنك (٢٠١٠، Sagnak) بعنوان : " العلاقة بين القيادة التحويلية في المدرسة والمناخ الأخلاقي "

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين القيادة التحويلية في المدرسة والمناخ الأخلاقي، واعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة مع عينة مقدارها (٧٦٤) معلم ومعلمة في (٥٠) مدرسة ابتدائية في نيغدة خلال العام الدراسي ٢٠٠٨/٢٠٠٩، ولجمع البيانات استخدم الباحث مقياسين الأول لمعرفة مستوى القيادة التحويلية والأخر لمعرفة مستوى المناخ الأخلاقي الذي انشئه فكتور وكولين (١٩٨٨) victor and Cullen، وتتكون من الأنماط التالية (مناخ الرعاية، مناخ الاستقلالية، مناخ القوانين واللوائح، مناخ القواعد، مناخ الذاتية)، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والمناخ الأخلاقي، وأن جميع أبعاد القيادة التحويلية تدعم المناخ الأخلاقي.

دراسة ليو ويانج و نجار (Lue, Huang & Najjar, 2007) بعنوان : " العلاقة بين تصورات الطلاب في المدرسة الثانوية الصينية في المناخ الأخلاقي وأداء طلاب " هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين المناخ الأخلاقي للمدرسة والأداء المدرسي لدى الطلبة في احد المدارس الصينية ، وتكونت عينة الدراسة من جميع طلبة المدرسة الصينية البالغ عددهم (٧٥٤) طالب وطالبة ، ولجمع البيانات استخدم الباحثون الاستبانة المكونة من خمسة أسس أخلاقية هي الإحترام والإستقلال والإخلاص والإحسان والعدالة ، وتوصلت الدراسة إلى تعلق تصورات الطلبة نحو المناخ الأخلاقي في المدرسة على التحصيل الدراسي والجنس ومستوى الصف ، ولم ترتبط بمشاركة الطلبة في النشاطات اللامنهجية والقيادة الطلابية، وتوصي الدراسة أن تزيد برامج التعليم الأخلاقي في المدرسة، مع التركيز على العلاقات بين المعلم و الطلاب، وبين الطلاب أنفسهم مع بعضهم البعض وبين المجموعات الفرعية للطلاب الذكور .

التعليق على الدراسات السابقة :

- أبرز ما استفاده الباحث من الدراسات السابقة:-
- ١ . توسيع البناء المعرفي عن موضوع الدراسة .
 - ٢ . بلورة وتأطير مشكلة الدراسة .
 - ٣ . اختيار منهج الدراسة وهو المنهج الوصفي (المسحي) .
 - ٤ . الإستفادة من المراجع التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري
 - ٥ . بناء أداة الدراسة وهي الاستبانة .
 - ٦ . الإستفادة من توصيات و مقترحات الدراسات السابقة بناء على النتائج التي توصلوا لها.

منهجية وإجراءات البحث:

أولاً: منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، لأنه ملائم للأهداف البحث.

ثانياً: مجتمع البحث: يشمل مجتمع البحث الحالي جميع معلمي مدارس المرحلة الابتدائية الحكومية بمدينة جدة والبالغ عددهم (٦٩٥٢) معلماً، وفقاً لإحصائية إدارة التعليم بمحافظة جدة من برنامج نور للعام الدراسي ١٤٣٧/١٤٣٨ هـ

ثالثاً: عينة البحث: بلغ مقدار العينة (٣٧١) معلماً موزعة على ستة مكاتب تشرف على التعليم بمدينة جدة تمثل ما نسبته ٥% من مجتمع البحث.

رابعاً: أداة البحث (الاستبانة):

قام الباحث بتبني مقياس الذي صممه وطوره فكتور وكولين (١٩٩٣) victor and Cullen، والذي يتكون من الأنماط التالية (المناخ المهني، مناخ الرعاية، المناخ الإستقلالي، المناخ القانوني، مناخ الكفاءة، المناخ الذاتي). عدد فقرات أداة البحث بإجمالي أنماطها الستة بلغ (٣٦) فقرة تسعى لتحديد مستوى توافر أنماط المناخ الأخلاقي في المدارس الابتدائية الحكومية في مدينة جدة من وجهة نظر المعلمين.

صدق الاستبانة :

تم التحقق من صدق الأداة طبقاً لكل طريقة من الطريقتين:-

أولاً: الصدق الظاهري (صدق التكوين) :

هو النظام العام للاختبار أو الصورة الخارجية له من حيث نوع المفردات، وكيفية صياغتها ومدى وضوح هذه المفردات، كذلك يتناول تعليمات الاستبيان ومدى دقتها ودرجة ما تتمتع به من موضوعية، كما يشير هذا النوع من الصدق إلى أن الاستبيان مناسباً للغرض الذي وضع من أجله وفي البحث الحالي للتأكد من صدق أداة الدراسة (الاستبيان) وقدرته على قياس متغيرات البحث، ومدى صلاحيتها لمعالجة المتغيرات للإجابة على أسئلة البحث، بعد تبني مقياس فكتور وكولين (١٩٩٣) victor and Cullen تم عرضها على سعادة المشرف على البحث، ومراجعتها والخروج بصيغة نهائية وأخذ الموافقة النهائية على توزيعها.

ثانياً: الاتساق الداخلي :

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة قام الباحث بحساب درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية باستخدام معامل ارتباط بيرسون. حيث وجد أن جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية كانت جيدة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) أو مستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يشير إلى اتساق كل عبارات الاستبانة، وبالتالي توافر درجة عالية من صدق الإتساق الداخلي للاستبانة.

ثبات الاستبانة:

ويقصد بالثبات أنه يعطي نفس النتائج باستمرار إذا استخدم المقياس أكثر من مرة وتحت ظروف مماثلة، للتحقق من ثبات الاستبانة استخدم الباحث معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha). حيث يتضح أنّ قيم معاملات الثبات لأنماط المناخ الأخلاقي في الاستبانة تراوحت بين (٠.٤٦١ - ٠.٨٢٨) وكان معامل الثبات الكلي (٠.٨٦٩) وتشير

هذه القيم من معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها

السؤال الأول: "ما مستوى توافر أنماط المناخ الأخلاقي في المدارس الابتدائية الحكومية في مدينة جدة من وجهة نظر المعلمين؟".

وللإجابة على هذا السؤال، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات عينة البحث من معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة جدة حول توافر أنماط المناخ الأخلاقي، والذي قسمة الباحث إلى ستة أنماط كالتالي:

جدول (١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمي المدارس الابتدائية بمدينة جدة حول أنماط المناخ الأخلاقي مرتبة تنازلياً

الدرجة التوافر	ترتيب النمط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النمط	النمط في الاستبانة
كبيرة	١	٠.٦٩٧٠	٤.٠٧	المناخ المهني	١
كبيرة	٢	٠.٧٢٠٠	٤.٠٠	المناخ القانوني	٣
كبيرة	٣	٠.٧٨٠٦	٣.٩٢	مناخ الرعاية	٢
كبيرة	٤	٠.٧٩٨٩	٣.٨٤	المناخ الاستقلالي	٦
كبيرة	٥	٠.٧٨٨٤	٣.٧٩	مناخ الكفاءة	٥
متوسطة	٦	٠.٨٣١٨	٣.٠٣	المناخ الذاتي النفعي	٤
كبيرة	٠.٧٦٧٤	٣.٧٨	الدرجة الكلية للأنماط	

يتبين من جدول (١) أن مستوى توافر أنماط المناخ الأخلاقي بالمدارس الحكومية الابتدائية بمدينة جدة من وجهة نظر المعلمين، جاءت بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجات الكلية للأنماط (٣.٧٨) وبلغ الانحراف المعياري للأنماط (٠.٧٦٧٤) وهي درجة متدنية تدل على تجانس استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى توافر أنماط المناخ الأخلاقي بالمدارس الحكومية الابتدائية بمدينة جدة.

وقد جاء ترتيب مستوى توافر أنماط المناخ الأخلاقي وفقاً للمتوسط الحسابي على النحو التالي: (المناخ المهني) كأحد أنماط المناخ الأخلاقي بالمدارس الابتدائية بمدينة جدة من وجهة نظر المعلمين جاء في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٤.٠٧) وبدرجة توافر كبيرة، يليه في الترتيب الثاني نمط (المناخ القانوني) بمتوسط حسابي (٤.٠٠) وبدرجة

توافر كبيرة، يليه في الترتيب الثالث نمط (مناخ الرعاية) بمتوسط حسابي (٣.٩٢) وبدرجة توافر كبيرة، يليه في الترتيب الرابع نمط (المناخ الاستقلالي) بمتوسط حسابي (٣.٨٤) وبدرجة توافر كبيرة، يليه في الترتيب الخامس نمط (مناخ الكفاءة) بمتوسط حسابي (٣.٧٩) وبدرجة توافر كبيرة، بينما في المرتبة الأخيرة نجد نمط (المناخ الذاتي النفعي) بمتوسط (٣.٠٣) وبدرجة توافر متوسطة.

وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية للأبعاد الست التي يتكون منها هذا المحور بين (٠.٦٩٧٠ - ٠.٨٣١٨) وهي قيم متدنية مما يدل على تجانس استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى توافر أنماط المناخ الأخلاقي بالمدارس الابتدائية الحكومية بمدينة جدة.

يعزو الباحث حصول نمط المناخ المهني على الترتيب الأول من بين أنماط المناخ الأخلاقي إلى أنه ربما تأثر العاملين في حقل التعليم بالحرص الذي يلقاه هذا النمط من ولاية الأمر، حيث صدر في عام (٢٠٠٦) وبأمر ملكي كريم اصدار أول ميثاق لأخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية، والذي يتضمن توجيهات مهنية كبرى تأسس بناء معلم متحلي بقيم مهنية واضحة ومستمدة من معتقد المعلم نفسه، ترشده نحو الممارسات الأخلاقية التي لا بد أن يتحلى بها مع مهنته، ولما تحمله رسالة التعليم السامية من مسؤولية اجتماعية وأخلاقية، وبالتالي تولد لدي السادة المعلمين مستوى عال من المهنية والحرص عليها، وانطلاقاً من حرص ولاية الأمر على مهنية المعلم تسعى الإدارات العليا إلى اكمال المسيرة من خلال البرامج التي ترفع من مهنية المعلم مثل برنامج (كيف نكون قدوة) الذي يسعى لزرع القيم الأخلاقية في المجتمع وبخاصة في المدارس، وحرص الإدارات العليا المشرفة على المدارس رفع كفاءة المعلم ومهنيته بواسطة الدورات والحقائب التدريبية الموجهة نحو بناء معلم مؤهل أكاديمياً ومدرب مهنياً يعي دوره الكبير والشامل في تلبية حاجات المتعلمين والعملية التربوية ككل، كما أنه ربما ساهم حرص قادة المدارس على توفير الأجواء المناسبة لتقديم العون والمساعدة بين المعلمين بعضهم البعض في تكوين مجتمعات تعلم مهنية تؤدي بمجملها رفع كفاءة وجودة المناخ المهني لدي السادة المعلمين في المدرسة.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم لمستوى توافر أنماط المناخ الأخلاقي بمدارسهم تعزى لاختلاف المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

للإجابة على هذا السؤال، تم إجراء تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق في متوسطات استجابات معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة جدة حول تقديرهم لدرجة توافر أنماط المناخ الأخلاقي بمدارسهم تعزى لاختلاف المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة كما في الجداول التالية:-

أولاً: المؤهل العلمي

جدول (٢)

اختبار تحليل التباين (One-way ANOVA) للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم لدرجة توافر أنماط المناخ الأخلاقي بمدارسهم تعزى لاختلاف المؤهل العلمي

النمط	المتغيرات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية
١	المناخ المهني	بين المجموعات	1.098	2	.549	2.353	.096
		داخل المجموعات	85.809	368	.233		
		الكلية	86.907	370			
٢	مناخ الرعاية	بين المجموعات	.160	2	.080	.373	.689
		داخل المجموعات	78.850	368	.214		
		الكلية	79.010	370			
٣	المناخ القانوني	بين المجموعات	.967	2	.484	2.212	.111
		داخل المجموعات	80.466	368	.219		
		الكلية	81.433	370			
٤	المناخ الذاتي النفعي	بين المجموعات	.631	2	.315	1.960	.120
		داخل المجموعات	75.767	368	.206		
		الكلية	77.398	370			
٥	مناخ الكفاءة	بين المجموعات	1.525	2	.762	2.223	.110
		داخل المجموعات	126.177	368	.343		
		الكلية	127.702	370			

.219	1.523	.437	2	.874	بين المجموعات	المناخ الاستقلالي	٦
		.287	368	105.526	داخل المجموعات		
			370	106.399	الكلية		
.413	.887	.106	2	.212	بين المجموعات	الدرجة الكلية لأنماط المناخ الأخلاقي	
		.120	368	44.071	داخل المجموعات		
			370	44.283	الكلية		

يتبين من جدول (٢) النتائج التالية:

- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم للدرجة الكلية لتوافر أنماط المناخ الأخلاقي بمدارسهم تعزى لاختلاف المؤهل العلمي.
- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم لدرجات توافر أنماط المناخ الأخلاقي بمدارسهم تعزى لاختلاف المؤهل العلمي.

ويعزو الباحث عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم للدرجة الكلية لتوافر أنماط المناخ الأخلاقي بمدارسهم تعزى لاختلاف للمؤهل العلمي أنه ربما لوضوح أهمية المناخ الأخلاقي لدى العاملين في المجال التربوي، خاصة أن المناخ الأخلاقي يلامس مفاهيم واضحة تتعلق بقيم الفرد الأخلاقية وتصوره للقضايا من حيث ماهو صواب وخطأ، وانعكاس ذلك التصور على الجو العام للمدرسة، مما يقلل نسبة الفروق بين متوسطات استجابة المعلمين .

ثانياً: عدد سنوات الخبرة في التعليم

جدول (٣)

اختبار تحليل التباين (One-way ANOVA) للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم لدرجة توافر أنماط المناخ الأخلاقي بمدارسهم تعزى لاختلاف عدد سنوات الخبرة في التعليم

النمط	المتغيرات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية
١	المناخ المهني	بين المجموعات	1.057	2	.579	2.058	.076
		داخل المجموعات	85.349	368	.232		
		الكلية	85.907	370			
٢	مناخ الرعاية	بين المجموعات	.395	2	.198	.925	.397
		داخل المجموعات	78.614	368	.214		
		الكلية	79.010	370			
٣	المناخ القانوني	بين المجموعات	1.182	2	.541	2.114	.064
		داخل المجموعات	80.151	368	.218		
		الكلية	81.433	370			
٤	المناخ الذاتي النفعي	بين المجموعات	1.461	2	.543	1.253	.301
		داخل المجموعات	62.938	368	.398		
		الكلية	57.398	370			
٥	مناخ الكفاءة	بين المجموعات	1.364	2	.682	2.000	.083
		داخل المجموعات	125.338	368	.341		
		الكلية	127.702	370			
٦	المناخ الاستقلالي	بين المجموعات	.924	2	.462	1.613	.201

		.287	368	105.475	داخل المجموعات الكلي	
			370	106.399	الكلي	
.124	2.102	.250	2	.500	بين المجموعات	الدرجة الكلية لأنماط المناخ الأخلاقي
		.119	368	43.783	داخل المجموعات	
			370	44.283	الكلي	

يتبين من جدول (٣) النتائج التالية:

- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم للدرجة الكلية لتوافر المناخ الأخلاقي بمدارسهم تعزى لاختلاف عدد سنوات الخبرة في التعليم.
 - أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم لدرجات توافر أنماط المناخ الأخلاقي بمدارسهم تعزى لاختلاف عدد سنوات الخبرة في التعليم.
- ويعزو الباحث عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات المعلمين حول تقديرهم للدرجة الكلية لتوافر أنماط المناخ الأخلاقي بمدارسهم تعزى لاختلاف عدد سنوات الخبرة في التعليم إلى كون المعلمين جميعاً من أصحاب الخبرات المختلفة قد تعرضوا لعملية تنشئة متقاربة من حيث الأسلوب والتأكيد على عدد من القيم والمبادئ الأخلاقية، وأن العامل الأخلاقي هو عامل شخصي اجتماعي أولاً، ثم تأتي المنظمة لتؤكد هذا العامل بما ينسجم مع قيمها ومبادئها، ولكن الأصل يعود لعملية التنشئة الاجتماعية والتربية الأسرية، ومن ثم فإن الخبرة وكما أظهرت النتائج لم تكن عاملاً أو متغيراً مؤثراً في إحداث فروق بين المعلمين مما يشير إلى أن المعلمين وبمختلف خبراتهم لم يختلفوا في تقدير لتوافر أنماط المناخ الأخلاقي في مدارسهم.

• التوصيات:

يوصي البحث بالنقاط التالية:

١. مشاركة العاملين في المدرسة وضع الإجراءات والأنظمة التي يعمل بها، ووضع ضوابط صارمة لمن يخالف الأنظمة والقوانين في المدرسة.
٢. تكريم المعلمين المتميزين في الجوانب الأخلاقية في منصات المدرسة نهاية كل فصل من قائد المدرسة وتقديم المميزات لهم لتعزيز لتلك الجوانب لديهم.

• المقترحات:

يقترح البحث النقاط التالية:

١. إجراء دراسة حول العلاقة بين أنماط المناخ الأخلاقي والمواطنة التنظيمية .
٢. إجراء دراسة حول العلاقة بين أنماط المناخ الأخلاقي والاداء الوظيفي

المراجع:

- أبو العسل ، خليل عوض . (٢٠١١) . المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي و الالتزام التنظيمي لدى الرؤساء الاقسام في مديريات التربية والتعليم . (اطروحة دكتوراه غير منشورة) . جامعة عمان العربية : عمان . الأردن .
- بني خالد ، خلف حمدان ؛ محافظة ، سامح . (٢٠٠٧) . درجة التزام الإداريين التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية .(رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الهاشمية: الزرقاء.
- حسن ، أحمد علي محمد . (٢٠١١) . العلاقة بين ابعاد المناخ الاخلاقي ومدركات العاملين للعدالة التنظيمية في المستشفيات الحكومية و الخاصة لمحافظة القاهرة: دراسة ميدانية .المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة - مصر، ع٣٤ ، 512-544 .
- الخزايلة ، أمل راضي دخيل . (٢٠١٤) . مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية في محافظة عمان وعلاقته بدرجة تمكن المعلمين من وجهة نظرهم . (رسالة ماجستير غير منشورة) . جامعة الشرق الاوسط : عمان ، الأردن .
- السكارنة ، بلال خلف . (2009) . أخلاقيات العمل ، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع .
- الشمراني ، حامد محمد علي . (٢٠١١) . المناخ التنظيمي ونمط الممارسات السلوكية للإدارة المدرسية . دراسات عربية في التربية وعلم النفس : السعودية .
- صباح، عايش . (٢٠١٣). واقع المناخ المدرسي السائد بالمؤسسات التربوية ، و علاقته ببعض المتغيرات .مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - الجزائر، ع ١٢ ، 54 – 35 .
- الصباح ، شوقي محمد . (٢٠١٢) . المناخ الاخلاقي و علاقته بالاتجاهات الوظيفية لدى العاملين: دراسة ميدانية على مصلحة الضرائب المصرية .مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - العلوم الإنسانية والاجتماعية - السعودية، ع ٢٧ ، 281 - 323 .
- الطويل ، هاني عبدالرحمن صالح . (٢٠٠١) . الإدارة التعليمية مفاهيم وافاق .ط٢. عمان : دار وائل للنشر .
- عبد الرحمن، إيمان جميل عبد الفتاح .(2014). واقع المناخ التنظيمي في جامعة البلقاء التطبيقية و علاقته ببعض المتغيرات . الطفولة والتعليم جورنال ، (17) 6 ، 403-442 .
- العتيبي ، أحمد بركي مبارك ؛ البياتي ، عبدا لجبار توفيق . (٢٠١٣) . درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقبولهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت) رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان .
- عفيفي ، صديق محمد . (٢٠٠٦) . دليل المعلم في أخلاق المهنة مفاهيم نظرية وحالات علمية . المنظمة العربية للتنمية الإدارية : مصر .
- عواد ، عمرو ، محمد احمد . (٢٠١٥) . التأثير المعدل لسلمات الشخصية في العلاقة بين المناخ الأخلاقي وتكتيكات إدارة الانطباعات: دراسة ميدانية .المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة - مصر، ع٤ ، 115 - 173 .
- غليط ، شافية . (٢٠٠٩). أثر المناخ التنظيمي في عملية التعلم .مجلة العلوم الانسانية - الجزائر، ع ٣٢ ، 123 - 140 .
- فليح ، فاروق عبده ؛ عبدالمجيد ،السيد محمد . (٢٠٠٥) السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية . الطبعة الاولى . دار المسيرة : عمان .

- الكيلاني، لبنى تيسير زيد؛ مقابلة عاطف يوسف . (٢٠١١) . نور مديري المدارس في تحسين المناخ التنظيمي وعلاقته بالروح المعنوية لمعلميهم . (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية ، عمان .
- مرتضى ، أحمد سليمان ؛ المخلافي ، محمد سرحان ؛ الشهري ، خالد . (٢٠١٥) . أسس الإدارة التعليمية التطور الإداري والقضايا المعاصرة . ط١ . الدمام : مكتبة دار المتنبي .
- مقابلة ، عاطف يوسف ؛ الحوامدة ، باسم علي . (٢٠١١) . المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية العامة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مجلة كلية التربية - عين شمس - مصر، ع ٣٥، ج ٣ ، ٧٨ - ٥١.
- الهندي ، محمد فضل . (٢٠١٣) . درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين معلميهم . (رسالة ماجستير غير منشورة) . الجامعة الإسلامية : فلسطين .

- Lue, M., Huang, W., & Najjar, L. (2007). The relationship between perceptions of a Chinese high school's ethical climate and students' performance, *Journal of Moral Education*, Vol. 36, Iss. 1, p. 93.
- Sagnak, Mesut (2010) . The Relationship between Transformational School Leadership and Ethical Climate , *Educational Sciences: Theory and Practice*, v10 n2 p1135-1152 Spr 2010 .
- Tsai, M., & Huang, C. (2007). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 565-581.
- Victor, b., & Cullen, J.B. (1993). The organizational bases of ethical work climate, *Administrative Science Quarterly*, 33, 101 125.