



المناخ الأخلاقي السائد في مدارس التعليم العام بدولة الكويت وعلاقته باتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم من وجهة نظرهم

د. أمل عبدالوهاب الصالح

ملخص

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى تعرف المناخ الأخلاقي السائد في مدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، واتجاهاتهم نحو مهنة التعليم وعلاقتها بالمناخ الأخلاقي المدرسي.

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت أداتين، هما: مقياس المناخ الأخلاقي، وتكون من (21) بنداً، ومقياس الاتجاهات نحو مهنة التعليم، وتكون من (12) بنداً.

البيانات وعينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (1351) معلماً ومعلمة في مدارس الكويت بمختلف المراحل التعليمية.

نتائج الدراسة: كانت استجابة المعلمين نحو أبعاد المناخ المدرسي متوسطة، وكان المناخ الأخلاقي السائد في مدارس التعليم العام هو المناخ الاستقلالي، في حين كانت اتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم مرتفعة إلى متوسطة، ووجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من المناخ الاستقلالي والمناخ النفعي ومناخ الكفاءة ومناخ الرعاية من جهة واتجاه المعلمين نحو مهنة التعليم من جهة أخرى.

الخاتمة: أوصت الدراسة بتصميم برامج ودورات تدريبية متخصصة لإعداد قيادات المدارس، تعنى بتنمية المهارات القيادية الخاصة بتعزيز المناخ الأخلاقي المدرسي، وتمكين المديرين وإعطائهم مزيداً من الصلاحيات في قيادة المدارس وإدارتها.

المصطلحات العلمية: المناخ الأخلاقي، توجهات المعلمين، مدارس التعليم العام.

- تم تسليم البحث في 2018/7/4، عُذِل في 2018/11/26، أُجيز للنشر في 2018/12/9.
Doi: <http://doi.org/10.34120/0382-046-178-002>

مقدمة:

تعد المؤسسات التعليمية رافداً من روافد منظمات المجتمع التي يقع على عاتقها الارتقاء به ومواجهة تحدياته المختلفة في شتى الميادين؛ فالمدارس تعنى بتربية النشء وتعليمهم وصقل مهاراتهم لمواكبة التطور السريع في المنظومة التعليمية العالمية. وتقوم المدارس - كمنظمات - على أسس ومعايير تؤثر في مناخها العام، فالمناخ المدرسي يعد من الركائز الأساسية في بناء كينونة المدرسة وفي قدرتها على تحقيق أهدافها.

ولأجل ذلك، فإن المدارس تمد العاملين والمعلمين والطلبة، بمنظومة من القيم الأخلاقية التي تستند إليها القرارات المدرسية وتوجه سلوك العاملين، وتطلق الدراسات التي تناولت المناخ المدرسي مصطلح المناخ الأخلاقي (Ethical Climate) على مجموعة المنظومة القيمية الأخلاقية التي تؤثر على سلوكيات العاملين، وسياسات المدرسة وقراراتها وإجراءاتها (Cohen, McCabe, Michelli & Pickeral, 2009).

ويعد المناخ الأخلاقي من العوامل المؤثرة في نجاح الإدارة بشكل عام والإدارة المدرسية بشكل خاص؛ وذلك لتأثيره المحتمل في عدة متغيرات، كالمناخ العام للمدرسة، ورضا العاملين وكفاءة أدائهم، علاوة على التزامهم التنظيمي بالعمل (مقابلة وحوامدة، 2011)، كما يؤثر المناخ الأخلاقي في الحفاظ على سلامة المدارس وتوفير بيئة آمنة للطلبة وبناء توجهاتهم نحو مدارسهم، فالمناخ المدرسي الأخلاقي يرتكز على الثقة والاحترام المتبادل بين الطلبة والعاملين في المدرسة من معلمين وإداريين، وهو بذلك ينمي ويطور علاقات الرعاية والإحساس بالانتماء للمدرسة ويزيد من دافعيتهم لها (Gallagher & Satter, 1998).

ويتشكل المناخ الأخلاقي للمؤسسة نتيجة لاتجاهات العاملين فيها وسلوكهم المتوافق مع القواعد التنظيمية للسلوك المناسب؛ فهو مرتبط بقدرتها على فرض القيم والمعايير الأخلاقية المؤثرة على سلوك الأفراد، وتحدد قبوله من عدمه (Cullen, Parboteeah & Victor, 2003)، كما أنه يتأثر بالسياسات

الخارجية والقوى التي تعمل كأدوات مؤثرة في الإدارة المدرسية وقراراتها (Dempster, Freakley, & Parry, 2001)، وبذلك فإن المناخ الأخلاقي يصبغ طبيعة الاتصال التنظيمي بين العاملين في المدرسة ويؤثر على اتجاهاتهم نحوها، كما يشكل علاقة الطلبة مع أقرانهم؛ الأمر الذي يمتد أثره على العملية التعليمية داخل المدرسة ويسهم في تحقيقها لأهدافها (الشريف في 2013)،

مشكلة الدراسة:

إن للمناخ الاخلاقي داخل المدرسة أهمية وتأثيراً كبيرين على سلوك الأفراد في اتباعهم واحترامهم للمعايير الأخلاقية وقوانين المدرسة، كما أن له دوراً مهماً في إرساء الأسس الأخلاقية، والمحافظة على النظام، والاهتمام بالطلاب كمحور أساسي للعملية التعليمية، وهو غاية في الأهمية لنجاح المدرسة في تحقيق أهدافها، وعلى الرغم من تناول موضوع المناخ الأخلاقي للمؤسسات من قبل العديد من الباحثين في شتى المجالات، فإن الدراسات والبحوث التربوية التي ركزت على أهمية المناخ الأخلاقي في بيئة المدارس تعد قليلة نسبياً (Rosenblatt & Peled, 2002; Saġnak, 2010)، كما أن هذا الموضوع لم يتم تناوله في إطار دراسات تربوية بدولة الكويت.

وعلى الرغم من التزام وزارة التربية في دولة الكويت بتثبيت قواعد العمل الأخلاقي، واعتماد قواعد لسلوك الطلبة والأفراد تنظمها قوانين المدرسة، ومعايير الميثاق الأخلاقي للمعلم، وسياسات العمل الإداري؛ حرصاً على بناء بيئة تعليمية تزيد من دافعية الطلبة والعاملين، على اختلاف مواقعهم (موقع وزارة التربية، الكويت) - فإن من المهم الكشف عن المناخ الأخلاقي في مدارس التعليم العام لتقييمه وإيجاد الحلول لبعض الظواهر السلوكية السلبية، كأسلوب الغش، والعنف الطلابي، وعدم التقيد بالميثاق الأخلاقي للمعلم؛ مما قد يؤثر في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة؛ وهو ما استوجب القيام بالدراسة الحالية.

أسئلة الدراسة:

- 1 - ما المناخ الأخلاقي السائد في مدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين؟
- 2 - ما اتجاهات المعلمين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت نحو مهنة التعليم؟
- 3 - ما درجة قدرة مجالات المناخ الأخلاقي المدرسي على التنبؤ باتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم؟

أهمية الدراسة:

يعد موضوع المناخ الأخلاقي المدرسي من الموضوعات المهمة لارتباطه الوثيق بالمناخ القيمي في البيئة المدرسية، وهو يهتم بتربية جيل يحافظ على القيم الثقافية والأخلاقية ويسهم إيجابياً في بناء مجتمعه، وهو ما يعكس أهمية الدراسة الحالية، ولا سيما مع ندرة تناول هذا الموضوع بدولة الكويت، كما قد تسهم هذه الدراسة في معرفة اتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم، وبيان مدى علاقتها بالمناخ الأخلاقي في مدارسهم؛ الأمر الذي من شأنه أن يلفت نظر متخذي القرار والإدارات المدرسية في دولة الكويت إلى جوانب القوة والضعف التي قد تبرز من خلال تعرف المناخ الأخلاقي السائد في المدارس؛ ومن ثم الوصول إلى مقترحات لتطويره، وتطوير الإدارات المدرسية بشكل خاص.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

- 1 - تعرف المناخ الأخلاقي السائد في مدارس التعليم العام؛ ومن ثم تقديم مقترحات لتطويره.
- 2 - تعرف اتجاهات المعلمين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت نحو مهنة التعليم.
- 3 - استقصاء درجة قدرة مجالات المناخ الأخلاقي المدرسي على التنبؤ باتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم.

حدود الدراسة:

الحدود الزمنية: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2017/2018.
الحدود المكانية: طبقت الدراسة على عينة من المعلمين في مدارس التعليم العام، موزعة على المناطق التعليمية الست في وزارة التربية بدولة الكويت.
الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على تعرف وجهات نظر المعلمين حول المناخ الأخلاقي في مدارس التعليم العام وعلاقته باتجاهاتهم نحو مهنة التعليم.

مصطلحات الدراسة:

المناخ الأخلاقي: هو توجهات العاملين داخل المنظمة حول القرارات المتعلقة بالسلوك الصائب للأفراد وكيفية تعاملهم مع الأحداث وفقاً للمعايير الأخلاقية (Victor & Cullen, 1987, p57). وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه توجهات أفراد العينة على مقياس المناخ الأخلاقي المدرسي في الدراسة الحالية التي تقسم إلى خمسة مجالات، هي: مجال المناخ القانوني، مجال مناخ الرعاية، مجال المناخ الاستقلالي، مجال المناخ النفعي، مجال مناخ الكفاءة.

اتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم: هي الاستعدادات الفردية للمعلمين لتقييم مهنة التعليم، من حيث تأييدهم لها من عدمه، وتتكون من المعتقدات، والمشاعر، وتظهر على شكل سلوك متعلق بقبول مهنة التعليم أو رفضها كلياً، أو جوانب معينة منها (Andronache, Bocoş, Bocoş, & Macri, 2014, p 629)، وتعرفه الباحثة بمدى استجابة أفراد العينة على مقياس الاتجاهات نحو مهنة التعليم لتزكي وترز (Tezci & Terzi, 2010) Scale Towards Teaching Profession.

الإطار النظري:

المناخ الأخلاقي:

أجريت العديد من البحوث والدراسات حول المناخ الأخلاقي التنظيمي في العقدين الأخيرين، مدفوعاً بالدرجة الأولى، بعمل فيكتور وكولين (Victor & Cullen, 1988, 1987)؛ حيث قاما بوضع نموذج للمناخ الأخلاقي

يعتمد على توجهات العاملين نحو القواعد التنظيمية الخاصة بسلوكيات العمل والقرارات ذات الطابع الأخلاقي. فهو انعكاس للعناصر الأخلاقية في بيئة العمل كما يراه أفرادها، ويوصف بأنه عدسة إدراكية يقوم من خلالها العاملون، بتقييم المواقف والقضايا والمشكلات المرتبطة بالجانب الأخلاقي وإيجاد الحلول لها (Cullen, Parboteeah & Victor, 2003). كما أنه معيار تستند إليه الكثير من المنظمات، عن طريق وضع خصائص معيارية وصفات سلوكية، تبين للأفراد نوع المنظمة والقيم الأخلاقية السائدة فيها (Treviño, Butterfield & McCabe, 1998). وقد بين فيدافير وكوهن (Vidaver & Cohen) أن المناخ الأخلاقي للمنظمة يسهم في بناء السلوك الأخلاقي الفردي بشكل أو بآخر؛ وذلك لأن المناخ الأخلاقي يتكون نتيجة لسلاسل متصلة من المواقف والأحداث التي تبرز فيها المعايير التنظيمية، كقيمة لتشجيع السلوك الأخلاقي من عدمه (كما ذكر في الشريفي، 2013).

وقد قام نموذج فيكتور وكولين (Victor & Cullen, 1987, 1988) على افتراض أن تصورات العاملين للأحداث والممارسات الأخلاقية تعتمد على بعدين، البعد الأول هو المعايير الأخلاقية، ويعكس ثلاثة مستويات لاتخاذ القرارات الأخلاقية، هي: حب الذات أو الأنا (Egosim) ويعبر عن تعظيم النفس، والنزعة للخير (Utilitarianism) وهي الرغبة في تعظيم الفائدة للآخرين، والمبادئ (Deontology) وهي القوانين والقواعد التي تحكم الفعل والقرار الصائب. أما البعد الثاني فهو التحليل المكاني (Analysis of Locus) ويتكون أيضاً من ثلاثة مستويات، هي: النفس (Self)، والمكان (Local) ويرجع لبيئة المنظمة نفسها، والبيئة الخارجية أو المجتمع (Cosmopolitan)، ويجتمع البعدان الأول والثاني ليكونا معاً المناخ الأخلاقي داخل المنظمة.

وأشار مارتن وكولين (Martin & Cullen, 2006) إلى الإطار الأخلاقي الخاص بفكتور وكولين (Victor & Cullen, 1988) الذي يحتوي على خمسة أنواع للمناخ الأخلاقي، هي:

1 - المناخ النفعي (Instrumental Climate): وهذا المناخ يعظم المنفعة الشخصية للفرد ويشجع القرارات التي تعتمد عليها. ويرى العاملون في هذا المناخ أن المنظمة تعتمد على قواعد تشجع اتخاذ القرار في المواقف الأخلاقية من منظور شخصي؛ حيث إن المصلحة الذاتية توجه السلوك، مع عدم مراعاة الأضرار المحتملة على الآخرين، وهذا المناخ هو الأقل تفضيلاً في المنظمات.

2 - مناخ الرعاية (Caring Climate): تكمن جذور مناخ الرعاية في النزعة إلى الخير، والفلسفة الأخلاقية، والعاملون في هذا المناخ يدركون أن القرارات التي تشتمل على السياسات والممارسات، يجب أن تستند إلى المصلحة العامة للعاملين وللمجتمع ككل، وهذا المناخ هو المفضل غالباً من قبل العاملين.

3 - المناخ الاستقلالي (Independence Climate): يعمل أفراد هذا النظام وفقاً لمعتقد راسخ بوجوب الاسترشاد بالأخلاق الفردية للعاملين، فالقرارات ذات الطابع الأخلاقي التي تستند إلى القيم الشخصية أكثر من استنادها إلى المعايير المهنية للبيئة الخارجية.

4 - المناخ القانوني (Law and Code Climate): ويعتمد هذا المناخ على ترسيخ القواعد الأخلاقية عن طريق قرارات، وتصدر وفقاً للمعايير القانونية والمهنية، وتقوم على الالتزام بالقوانين واحترام قواعد المنظمة وتعليماتها وسياساتها من قبل العاملين.

5 - المناخ القائم على الإجراءات (Rules Climate): ويشمل القواعد والإجراءات التي تنظم العمل داخل المنظمة، وتعتمد القرارات فيه على أسس مختلفة من القواعد والإجراءات والمعايير الداخلية التي تنظم عملية اتخاذ القرار من قبل العاملين.

وقد تم تطوير إطار نموذج فيكتور وكولين (Victor & Cullen, 1988, 1987)؛ فقام ويمبوش وشيبرد، وماركهام (Wimbush, Shepar & Markham,

(1997) بدمج المناخ القانوني والمناخ القائم على الإجراءات في مجال واحد، أما شوكلوك ومانيج وهاروت (Shacklock, Manning & Hort, 2011) فقد استحدثوا نوعاً آخر من أنواع المناخ الأخلاقي، أطلقوا عليه اسم (مناخ الكفاءة)، وهو يقوم على قرارات تركز على تنفيذ العمل بدقة وإتقان لتحقيق الفائدة للعاملين والمنظمة وفق المعايير الأخلاقية، ويتوقع من العاملين في هذا المناخ الوصول إلى معايير جودة العمل.

وقد تناولت الكثير من الدراسات أثر المناخ الأخلاقي على جوانب عديدة داخل المنظمة، وأشارت إلى أنه يسهم في تعزيز السلوك الأخلاقي للعاملين في المؤسسة؛ حيث إن توجه العاملين نحو ضعف المناخ الأخلاقي في المؤسسة يجعلهم أكثر عرضة للفساد؛ بسبب ضعف المعايير الشخصية والاجتماعية (Gorsira, Steg, Denkers, & Huisman, 2018; Wimbush, & Shepard, 1994)، وهو الأمر الذي يدل على التأثير المتبادل بين العوامل التنظيمية والدوافع الفردية داخل المنظمة، كما دلت الدراسات على دور المناخ الأخلاقي في الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي للعاملين (Mitonga-Monga, 2018; Deshpande, 1996).

وأوضح شلبي (2011) أن المناخ الأخلاقي يتباين ويختلف تبعاً لنوعية القيادة في المؤسسات وطبيعة العلاقات التي تحكم أعضائها والمعايير الأخلاقية التي يعتمد عليها في توجيه العمل، والأمر يمتد إلى بيئة العمل المدرسية؛ فوضوح المعايير لأخلاقيات المنظمة التي يرجع إليها الأفراد - على اختلاف مواقعهم ومسؤولياتهم - أمر غاية في الأهمية، ويجب أن تقوم الإدارات المدرسية، والمسؤولون متخذو القرار التربوي بوضع هذه المعايير والسياسات الأخلاقية وتشريعها. وتعد الجمعية الأمريكية لمديري المدارس نموذجاً واقعياً، وقد أسست مجموعة من المعايير الأخلاقية المهنية والسياسات العامة، التي تحكم عمل الإدارات المدرسية، ويسترشد بها في المواقف ذات الطابع الأخلاقي. واعتمدت هذه المنظمة على مجموعة من المبادئ، منها: التركيز على الطالب كمحور للعملية التعليمية، وتبني قيم الصدق والنزاهة والاستقامة في اتخاذ

القرار، والالتزام بتطبيق القوانين والسياسات التعليمية، وتغليب رؤية المدرسة على المصالح الشخصية (Code of Ethics, n. d).

إن من أهم التحديات التي تواجه تطوير الإدارات المدرسية وإصلاح المدارس، بناء مناخ تعليمي يساهم في تعزيز المبادئ الأخلاقية ويحكم العلاقات داخل المدرسة، ويرتبط بالقوانين والإجراءات والمعايير المهنية. ومن ناحية أخرى يركز على تبني قيم الرعاية والاهتمام، وينعكس أثره على العاملين والطلبة وعلى نجاح المدرسة بصفة عامة، في تحقيق أهدافها التربوية (Rosenblatt & Peled, 2002).

اتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم:

يعد المعلم أحد أهم العوامل الرئيسية المؤثرة في العملية التعليمية؛ فالاهتمام بتأهيله وتنميته مهنيًا يرتبط ارتباطاً مباشراً بجودة التعليم، ويمثل أولوية لإصلاحه، ويجب الاهتمام بالعوامل المؤثرة على اتجاه المعلم نحو مهنته وما يساهم في فاعلية العملية التعليمية وتحقيقها لأهدافها (طبشي والشايب، 2013).

ويعرف الاتجاه بأنه استعداد فردي لتقييم عنصر اجتماعي سواء كان حقيقةً، أم حدثاً، أم شخصاً، وذلك بتأييده أو عدم ذلك، وإظهار سلوكٍ معين له (Eagly & Chaiken, 1993)، واتجاه المعلم نحو مهنته من المفاهيم التي يتم تشكيلها وتطويرها من خلال التدريس، والتعامل مع الطلبة، والتعايش مع بيئة الفصول الدراسية والمادة العلمية، وكذلك التخصص الذي يقوم المعلم بتدريسه (Güneyli & Aslan, 2009)، وتشكل الاتجاهات وفقاً لثلاثة أبعاد أساسية، هي: البعد المعرفي، والبعد الوجداني، والبعد السلوكي. أما البعد المعرفي فيشتمل على المواقف والتصورات والمعتقدات والافتراضات من الوقائع والأحداث الفردية، بينما يصف البعد العاطفي أو الوجداني التجارب العاطفية والاستجابات الانفعالية لمختلف الوقائع والأحداث، في حين يظهر البعد السلوكي النوايا

والتنبؤات لسلوك الفرد وتصرفاته نحو حقيقة أو حدث قائم بناء على افتراضاته ومعتقداته (Wood, 2000).

ويرتبط اتجاه المعلم نحو مهنته بأدائه التدريسي؛ فهو يؤثر على رضا المعلم عن مهنته، وإخلاصه لها، والإيمان بضرورتها وأهميتها، والإيمان بالتطوير المهني (Güneyli & Aslan, 2009). فالمعلمون ذوو الاتجاهات الإيجابية نحو مهنتهم لهم القدرة على تحسين الدوافع الذاتية لطلبتهم، والتواصل معهم، وبذل المزيد من الجهد لإضفاء طابعٍ شخصي على حالات التعلم وتنويعها في المستقبل (Andronache et al., 2014).

واتجاهات المعلمين للمهنة مكتسبة ومتعلمة، ومن الممكن تشكيلها وتنميتها عن طريق التكوين المستمر لاتجاهاتهم، سواء عن طريق المكون الأكاديمي الذي يزودهم بكمية من المعلومات الخاصة بفهم المادة العلمية وحسن توظيفها، أو عن طريق التكوين المهني التربوي، الذي يقوم ببناء الفلسفة التربوية والمهارات والاتجاهات الضرورية للقيام بمهنة التعليم، كما أن القيادات التربوية لها دور فعال في تعزيز الاتجاهات الإيجابية للمعلمين نحو مهنة التعليم (طبشي والشايب، 2013).

الدراسات السابقة:

أولاً - دراسات ركزت على المناخ الأخلاقي في البيئة المدرسية:

كشفت الدسوقي (2018) في دراستها عن الأطر الأخلاقية الأربعة، وهي العدالة والرعاية والنقد والمهنة، وهي تعد أساساً يعتمد عليها لاتخاذ القرارات المدرسية تجاه المشكلات الأخلاقية، وتختلف باختلاف خصائص مديري المدارس الشخصية والوظيفية. استخدمت الدراسة الاستبانة لجمع المعلومات على عينة بلغت (260) فرداً من المديرين والمديرات في المدارس بجمهورية مصر العربية. وقد دلت النتائج على توافر درجة العدالة بمتوسط ضعيف، بينما كان توافر إطار النقد والرعاية بدرجة مرتفعة، وإطار المهنة قد توافر بدرجة فوق

المتوسطة، كما دلت النتائج على وجود فروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة لصالح المديرات في إطار الرعاية.

وأجرى سيقناك (Sağnak, 2017) دراسة للتحقق من أثر الثقافة الأخلاقية والأمن النفسي تجاه العمل على العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الإصلاحي للمعلمين. تكونت عينة الدراسة من (342) معلماً تم اختيارهم عشوائياً من (25) مدرسة ابتدائية وثانوية، واستخدمت أربع أدوات لجمع البيانات وبيان صدقها وثباتها في البيئة التركية، وأسفرت النتائج عن أن القيادة الأخلاقية ترتبط بشكل إيجابي بالسلوك الإصلاحي للمعلمين؛ حيث تتوسط هذه العلاقة، الثقافة الأخلاقية في المدرسة والأمن النفسي تجاه العمل.

وبحث دمير وكراكس (Demir & Karakus, 2015) في دراستهما العلاقة بين المناخ الأخلاقي ومستويات الثقة والتحفيز لدى المعلمين والطلبة على عينة تتألف من (200) معلم و(621) طالباً في (35) مدرسة متوسطة تم اختيارهم عشوائياً من المدارس المتوسطة في منطقة قريخان في تركيا. واتبعت الدراسة المنهج المختلط، من خلال إجراء التحليلات الكمية بعد مطابقة ثنائية للطلبة والمدرسين، كما أجريت مقابلات مع (30) معلماً و(10) من الطلبة، ومن ثم تم تحليل النتائج النوعية باستخدام طريقة تحليل المحتوى. ووفقاً لنتائج الدراسة، فإن المناخ الأخلاقي يزيد من مستويات الثقة والتحفيز لدى كل من المعلمين والطلبة، وله كذلك تأثير إيجابي على بناء الثقة المتبادلة بين المعلمين والطلبة.

وكشفت دراسة خزاولة (2014) عن مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية وعلاقته بتمكين المعلمين من وجهة نظرهم في الأردن، وطبق في هذه الدراسة أداتان لقياس متغيرات الدراسة على عينة اشتملت على (361) معلماً ومعلمة اختيرت بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وبيّنت النتائج أن المناخ الأخلاقي في مستوى متوسط؛ حيث وجدت علاقة دالة إحصائياً بين المناخ الأخلاقي المدرسي ودرجة تمكين المعلمين.

وأجرى سليمان (2015) دراسة هدفت إلى تقديم تصور مقترح للارتقاء

بكفاءة المدرسة الابتدائية في تعزيز التربية الأخلاقية من خلال المناخ المدرسي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاستبانة أداة لجمع البيانات. تكونت عينة الدراسة من المعلمين، والمديرين، والوكلاء، والاختصاصيين الاجتماعيين والنفسيين بالمدارس الابتدائية في ثلاث محافظات، هي: القاهرة، والإسكندرية، وأسيوط، وأظهرت النتائج إسهام التشريعات التربوية بدرجة متوسطة في تنمية أخلاق الطالب في المدرسة الابتدائية، كما أظهرت أن واقع العلاقات الإنسانية السائدة في المدرسة الابتدائية جيد؛ مما يعمل على تنمية التربية القيمية والأخلاقية للطلبة.

وركزت دراسة مقابلة وحوامدة (2011) على تعرف المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظر المعلمين، واشتملت عينة الدراسة على (400) معلم ومعلمة من خلال استجابتهم على استبانة كأداة لجمع البيانات. قد توصلت الدراسة إلى أن مستوى المناخ الأخلاقي كان متوسطاً بشكل عام في المدارس الثانوية؛ حيث جاء في المرتبة الأولى المناخ القانوني، يليه المناخ المهني، ثم مناخ الرعاية ومناخ الكفاءة، والمناخ النفعي، وحصل المناخ الاستقلالي على المرتبة الأخيرة.

أما دراسة سقناك (Sag˘nak, 2010) فقد هدفت إلى تعرف العلاقة بين نمط القيادة التحويلية والمناخ الأخلاقي داخل المدرسة. واستخدمت أداتان لجمع البيانات، هما استبانة لقياس نمط القيادة التحويلية واستبانة لقياس المناخ الأخلاقي المدرسي، وشملت عينة الدراسة (664) من المعلمين في (50) مدرسة ابتدائية بمحافظة نيغدة في تركيا. أظهرت النتائج تمكن المديرين من أبعاد القيادة التحويلية التي تشمل التركيز على الأهداف وبناء توقعات عالية للأداء، وأظهرت أيضاً وجود علاقة إحصائية إيجابية بين اتباع نمط القيادة التحويلية ومناخ الرعاية؛ حيث أظهر تحليل الانحدار البسيط أن ما يقرب من 40% من التباین الكلي المتعلق بالمناخ الأخلاقي يمكن تفسيره من خلال سلوكيات القيادة

التحويلية. كما أظهرت النتائج حصول المدارس الابتدائية على أعلى مستوى في مجال مناخ الرعاية.

وقام كيسر وشلت (Keiser & Schulte, 2009) بدراسة مقارنة بين المناخ الأخلاقي المدرسي لمدرستين في المرحلة الابتدائية، تقع إحداهما في منطقة حضرية والأخرى في منطقة ريفية في الولايات المتحدة الأمريكية، من خلال قياس استجابة (179) طالباً في الصفين الرابع والخامس و (65) من المعلمين، على مقياس المناخ الأخلاقي للمدرسة الابتدائية (ESECI)؛ وذلك لأجل فهم توجهاتهم حول علاقة المعلم بالطالب، وعلاقة الطالب بالمعلم وبيئة التعلم، وكذلك علاقة الطالب بأقرانه. أوضحت النتائج وجود إدراك إيجابي للثقافة الأخلاقية للمدرسة من قبل الطلبة والمعلمين في كلتا المنطقتين، في حين كانت توجهات المعلمين في المدارس الحضرية أقل إيجابية بكثير من أقرانهم في المدارس الريفية حول علاقة الطالب بمعلميه وبيئة المدرسة وتفاعله مع أقرانه، وعلى العكس من ذلك كانت توجهات الطلبة في المناطق الريفية أقل إيجابية بشكل ملحوظ من أقرانهم في المناطق الحضرية.

وأجرى ليو وهيونق ونجار (Luo, Huang, & Najjar, 2007) دراسة تناولت العلاقة بين المناخ الأخلاقي المدرسي وأداء طلبة المدارس في مدرسة ثانوية بجمهورية الصين الشعبية، والبحث عن فروق تبعاً لمتغير النوع في التوجهات نحو المناخ الأخلاقي المدرسي. جمعت بيانات الدراسة عن طريق استبانة وزعت على (754) طالباً وطالبة لمعرفة المناخ الأخلاقي المدرسي، بناءً على توجهات الطلبة لعلاقتهم مع معلمهم، وعلاقتهم مع أقرانهم، وكذلك توجهات المعلمين لعلاقتهم مع طلبتهم. أظهرت نتائج الدراسة أن تصورات الطلبة عن المناخ الأخلاقي لمدرستهم الثانوية يرتبط بالإنجاز الأكاديمي والنوع، كما أظهرت عدم وجود علاقة بين مشاركة الطلبة في الأنشطة اللاصفية والقيادة الطلابية وبين توجهاتهم نحو المناخ الأخلاقي.

وأجرى قينبايي (Günbayi, 2007) دراسة لاكتشاف المناخ الأخلاقي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية الخاصة بالمعلمين عن طريق اتباع المنهج الكمي، وقد جمعت البيانات من عينة، قوامها (204) معلمين ومعلمات من تسع مدارس ثانوية في غرب تركيا عن طريق الاستبانة التي طورتها الباحثة، وبينت النتائج حصول مجال المناخ المفتوح في التزام الفريق على أعلى متوسط حسابي في استجابة المعلمين، وجاء مجال الوضوح والمعايير التنظيمية ثانياً، ومجال الألفة والدعم ثالثاً، والاستقلالية في المرتبة الرابعة، ثم مجال الصراع بين الأعضاء ومجال المخاطرة، وفي المرتبة الأخيرة مجال المكافأة.

وهدفت دراسة شلت وآخريين (Schulte et al., 2002) إلى تقييم مقياس المناخ الأخلاقي في المدارس المتوسطة والثانوية بدرجة مقبولة من الصدق والثبات؛ ومن ثم الكشف عن توجهات المعلمين والمديرين نحو المناخ الأخلاقي في مدارسهم، وقد وزعت الاستبانة على (101) من المعلمين والمديرين في المدارس المتوسطة والثانوية بولاية ينوي في أمريكا والمسجلين في برنامج الدراسات العليا في كلية التربية بجامعة وسط غرب متروبوليتان. أوضحت نتائج الدراسة توجهات مرتفعة لمديري المدارس والمعلمين نحو المناخ الأخلاقي المدرسي، كأحد العوامل الضرورية لترسيخ الأمن في المدارس. إلا أن استجابة العاملين في المدارس المتوسطة للمناخ الأخلاقي، وخصوصاً في مجال علاقة الطلبة بالمعلمين وعلاقتهم بأقرانهم كانت أقل من استجابة العاملين في المدارس الثانوية، وفسرت هذه النتيجة بالاختلاف في مستويات النضج بين طلبة المدارس المتوسطة وطلبة المدارس الثانوية.

وبحثت دراسة ديمستر وفركلي وباري (Dempster, Freakley, & Parry, 2001) المواقف الأخلاقية المرتبطة بالقيم المهنية التي يواجهها مديرو المدارس في أستراليا نتيجة لضغط المناخ التنافسي الذي يهدف إلى تحسين الأداء في مدارسهم. استخدمت الدراسة المنهج الكمي والكيفي، وقد أشارت النتائج إلى أن العديد من المديرين يجدون أنفسهم في مواجهة مع مشكلات أخلاقية جديدة

وغير مسبوقه. وأوضحت عينة الدراسة أن السبب في ذلك يعود إلى تأثير عدد من السياسات العامة على المناخ الأخلاقي للتعليم المدرسي، منها التسويق التنافسي للمدارس، والتفكير في الطلبة كعملاء؛ مما قد يؤثر سلباً في توافر أسس التعليم المدرسي. بينت النتائج أن (72٪) من أفراد العينة يؤيدون التأثير السلبي لمبادئ الاقتصاد على قيمهم المهنية والشخصية؛ حيث تطلب منهم إدارات مدارسهم بناء قيم مادية يتعارض بعضها مع المعتقدات القيمة والأخلاقية الخاصة بالتعليم.

ثانياً – دراسات تختص باتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم:

أجرى يوريدي (Üredi, 2017) دراسة هدفت إلى اكتشاف العلاقة بين الرضا الوظيفي واتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم في تركيا باستخدام المنهج الكمي، وقد طبقت أداتان، هما: مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الاتجاهات نحو مهنة التعليم. أظهرت النتائج اتجاهات إيجابية للمعلمين نحو مهنة التعليم، إلا أن رضاهم الوظيفي عن مهنة التعليم كان منخفضاً، ووجدت علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي واتجاهات المعلمين نحو المهنة تعود لعوامل مختلفة.

وهدفت دراسة سليشكوفاك وبيورك ومكيوكا (Sliškovic, Buric, & Macuka, 2017) إلى تعرف اتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم في كرواتيا، وقد طبقت المنهج الكيفي عن طريق مقابلات مع (25) من المعلمين. أظهرت النتائج اتجاهات المعلمين نحو وجود ضغوطات للمهنة وعدم تقديرها بشكل كافٍ على الرغم من أهميتها الكبيرة للمجتمع، ووجود صعوبات يواجهها المعلمون، تتعلق بالطلبة وظروف العمل وأولياء الأمور والنظام التربوي بشكل عام؛ حيث شكلت عدة عوامل، كطبيعة التعليم وساعات العمل والأمن الوظيفي، اتجاهات إيجابية للمعلمين نحو مهنة التعليم، إلا أن المكانة الاجتماعية والنظام التربوي التعليمي هما عاملان يشكلان مصدراً لاتجاهات المعلمين السلبية نحو مهنة التعليم.

وكشفت دراسة طبشي والشايب (2013) عن اتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية في الجزائر نحو مهنة التعليم في ظل الإصلاحات التربوية، وذلك من خلال تطبيق استبانة على (181) معلماً ومعلمة في مدينة ورقلة. بينت النتائج الاتجاه الإيجابي للمعلمين ورغبتهم في تدريس الطلبة، ويمكن تفسير النتائج بميل المعلمين ورغبتهم في العمل مع الطلبة وتعليمهم.

وبينت دراسة الخالدي (2013) اتجاهات المعلمين في الأردن نحو مهنة التعليم، واستخدمت المنهج الوصفي من خلال استبانة طبقت على عينة (312) معلماً ومعلمة من مدارس عمان، وقد جاءت اتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم متوسطة، وجاء مجال العلاقة مع الزملاء في المرتبة الأولى، ومجال العمل ثانياً بدرجة متوسطة، ثم الرضا عن الذات، والوضع الاجتماعي في المرتبة الأخيرة، وأظهرت النتائج تأييد أفراد العينة بحصول المهن الأخرى على تقدير أعلى من المجتمع مقارنة بمهنة التعليم، كما حصلت عبارة التشجيع لاختيار مهنة التعليم على استجابة قليلة من العينة.

وهدفت دراسة حسين وآخرين (Hussain et al, 2011) إلى تعرف اتجاهات المعلمين في المدارس الثانوية للمهنة في باكستان. استخدم المنهج الكمي الوصفي وكانت أداة الدراسة هي مقياس الاتجاهات نحو مهنة التعليم، وقد طبق على (40) مدرسة ثانوية في باكستان، واختير ثلاثة من المعلمين من كل مدرسة بطريقة عشوائية، وكشفت النتائج عن وجود اتجاهات غير إيجابية للمعلمين نحو المهنة، في حين كانت اتجاهات المعلمات أكثر إيجابية من المعلمين.

وأجرت عيسان وآخرون (Issan et al, 2011) دراسة كشفت عن اتجاهات المعلمين نحو المهنة في سلطنة عمان، وطبقت أداة الدراسة على (827) من معلمي المدارس في مختلف المراحل، وطبق مقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس على سبعة أبعاد رئيسية للمهنة اشتملت على الطلبة والزملاء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية والمشرفين والمناهج والأنشطة اللاصفية، وبينت النتائج

اتجاهات غير إيجابية للمعلمين؛ حيث كانت أقل استجابة للمعلمين نحو الطلبة، وأعلىها للصفات الشخصية، وكانت اتجاهات الإناث أكثر إيجابية للمهنة.

وهدفت دراسة بقيعي والكساب (2010) إلى تعرف اتجاهات المعلمين في إربد نحو مهنة التدريس، وطبقت اداة الدراسة - وهي مقياس الاتجاهات نحو مهنة التدريس - على (331) معلماً ومعلمة، وكشفت النتائج عن وجود اتجاهات إيجابية للمعلمين نحو مهنة التعليم، وخصوصاً اتجاهات إيجابية للمعلمين نحو طلبتهم وزملائهم، بينما كانت اتجاهاتهم أقل إيجابية نحو رؤسائهم، وبينت استجاباتهم عدم شعورهم بالاحترام من قبل المسؤولين، كما بينت الدراسة الاتجاه السلبي للمعلمين تجاه المهنة بشكل خاص، وأرجع الباحث النتائج التي أظهرت عدم رغبة المعلمين في ممارسة مهنة التعليم وعدم نصح زملائهم بها إلى نظرة المجتمع السلبية لها مقارنة بالمهن الأخرى.

ثالثاً - دراسات تختص بعلاقة المناخ الأخلاقي باتجاهات المعلمين:

ناقشت دراسة شابيرا-لشنسكي (Shapira-Lishchinsky, 2011) أثر المشكلات الأخلاقية في مواقف المعلمين واتجاهاتهم نحوها، وقد شارك (50) معلماً في المقابلات التي أجرتها الباحثة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج توجهات المعلمين غير الإيجابية بسبب المواقف غير الأخلاقية، من بينها التعارض مع المعايير، أو القواعد والإجراءات المدرسية، وتشجع النتائج على تطوير البرامج التعليمية في المدرسة استناداً إلى الحوادث المنافية للقيم الأخلاقية التي يشهدها المعلمون وتشكل اتجاهاتهم نحو المدرسة.

كما أجرى شابيرا-لشنسكي وروزنبلات (Shapira-Lishchinsky & Rosenblatt, 2009) دراسة هدفت إلى بيان العلاقة بين المناخ الأخلاقي واتجاهات المعلمين نحو ترك مهنة التدريس. طبقت أداة لقياس الأخلاقيات التنظيمية من خلال اتجاهات المعلمين حول المناخ الأخلاقي بأبعاده الثلاثة وهي: الرعاية الرسمية، العدالة التنظيمية، والميل إلى سوء السلوك. وشارك في

الدراسة عينة بلغت (1016) معلماً من (35) مدرسة ثانوية في الأراضي المحتلة. أسفرت النتائج عن وجود علاقة مباشرة بين توجه المعلمين لترك مهنة التعليم وأبعاد المناخ الأخلاقي الثلاثة (الرعاية، والعدالة التنظيمية، والميل إلى سوء السلوك)، وقد ارتبط مناخ الرعاية بالالتزام العاطفي للمعلمين بمهنة التعليم؛ حيث إن مناخ الرعاية والعدالة يؤثر بشكل كامل في الالتزام العاطفي والمعياري للمعلمين.

كما أجرى رودز وكوميك وميلمن ولو (Rhodes, Camic, Milburn & Lowe, 2009) دراسة هدفت إلى بيان أثر تجربة قائمة على اتباع النهج التعاوني وتطوير العلاقات بين المعلمين والقياديين، في اتجاهات المعلمين والطلبة نحو المدرسة، وبخاصة نحو المناخ المدرسي. وتم تنفيذ التجربة في ثلاث من المدارس المتوسطة والثانوية في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد ركزت التجربة على تكوين فرق عمل من المعلمين لتحديد المشكلات، ثم التعبير عنها، وتنفيذ تدخلات متخصصة لمعالجتها، ومنها الأخلاقية لزيادة الوعي حول التسامح، ورعاية المعلمين الجدد، وتحسين العلاقات بين المعلمين والإدارة، وزيادة مشاركة المعلمين في أنشطة ما بعد المدرسة، وإيجاد حوار مثمر بين الآباء والمعلمين، وتطوير برامج للمعلمين. واتبعت الدراسة المنهج الكمي والنوعي في جمع البيانات من (180) معلماً و(2631) طالباً في مراحل مختلفة من التجربة، وخلصت الدراسة إلى حدوث تغيير إيجابي في اتجاهات المعلمين نحو المناخ المدرسي؛ الأمر الذي امتد أثره على الأداء الأكاديمي للمدرسة، وتحسنت تصورات المعلمين نحو الإدارات المدرسية؛ وهو الأمر الذي ساعد بدوره على تغيير توجهاتهم للتعليم، وكذلك اتجاهات الطلبة نحو مدارسهم.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتبين من استعراض الأدبيات الخاصة بالموضوع ومن الدراسات السابقة

ما يأتي:

- ركزت جميع الدراسات السابقة على قياس المناخ الأخلاقي في البيئة المدرسية، إلا أنه قد تم قياس المناخ الأخلاقي في بيئات عمل مختلفة، كالبيئة في مؤسسات التعليم العالي، كدراستي العززي والهرشاني (2017) والشريف (2013)، وبيئة الأعمال كما في دراسة ميتونغا - مونقا (Mitonga-Monga, 2018).
- اتفقت معظم الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في تطبيق المنهج الكمي عن طريق تبني الاستبانة أداة للدراسة، ومن أشهرها مقياس المناخ الأخلاقي ليفيكتور وكولين (Victor & Cullen, 1987, 1988) الذي تبنته دراستا مقابلة وحوامدة (2011) وخزاعلة (2014)، بينما تناولت بعض الدراسات السابقة المنهج الكمي كدراسة ليو وهيونق ونجار (Luo, Huang, & Najjar, 2007)، وتبنت بعضها المنهج الكيفي مثل دراسة شابيرا-لشنسكي (Shapira-Lishchinsky, 2011)، وانتهج بعضها المنهج المختلط كدراسة رودز وزملائه (Rhodes et al., 2009).
- تناولت معظم الدراسات التربوية موضوع اتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم باختيار عينة من الطلبة المعلمين (طبشي والشايب، 2013)، بينما تم التركيز فيما عرض من دراسات سابقة على عينة المعلمين في أثناء الخدمة لقلة تناوله، خاصة في الدراسات العربية وفي دولة الكويت تحديداً.
- تناولت العديد من الدراسات ارتباط المناخ الأخلاقي بعدة متغيرات، منها القيادة التحويلية (Sadnak, 2010)، والأداء الأكاديمي للطلبة (Luo, Huang & Najjar, 2007)، ومستويات الثقة والتحفيز لدى المعلمين والطلبة (Demir & Karakus, 2015)، إلا أن هناك ندرة في الدراسات السابقة التي تكشف عن علاقة المناخ الأخلاقي واتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم، وهو ما يميز الدراسة الحالية.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، وهو يتلاءم مع طبيعتها لاعتماده على جمع البيانات، وتنظيمها، وتحليلها للوصول إلى نتائج تساعد في فهم مشكلة الدراسة (نوفل وآخرون، 2007).

أدوات الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على تطبيق أداتين لغرض الإجابة عن أسئلتها، هما على نحو ما يأتي:

1 - مقياس المناخ الأخلاقي المدرسي: وهو مقياس من إعداد الباحثة لغرض الدراسة معتمداً على مقياس المناخ الأخلاقي ليفيكتور وكولين (Victor & Cullen, 1988, 1987)، وقد أعاد تطويره شوكلوك ومانيج وهاروت (Shacklock, Manning & Hort, 2011)، وقد استعانت الباحثة بالترجمة العربية المنشورة في دراستي مقابلة وحوامدة (2011) والعنزوي والهershاني (2017)، وبعد الاطلاع على أدبيات موضوع الدراسة، تم انتقاء أفضل ترجمة للعبارات وتطويرها بما يتناسب مع بيئة مدارس التعليم العام في دولة الكويت، وأضافت الباحثة بندين جديدين في مناخ الرعاية. تكونت الأداة في صورتها الابتدائية من (23) بنداً موزعاً على خمسة مجالات لأنواع المناخ الأخلاقي المدرسي؛ من ثم عرضت النسخة الأولية للأداة على ثلاثة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت، وبناء على الملاحظات المقدمة من المحكمين، تم حذف بعض البنود وتعديل بعضها الآخر؛ الأمر الذي عزز الثقة في صدق محتوى أداة الدراسة. ومقياس المناخ الأخلاقي المدرسي في صورته النهائية يتكون من (21) بنداً، موزعاً على خمسة مجالات لأنواع المناخ الأخلاقي المدرسي وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي 5-point likert scale (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وهي: مجال المناخ القانوني (5 بنود)، ومجال مناخ الرعاية (5 بنود)، ومجال المناخ

الاستقلالي (4 بنود)، ومجال المناخ النفعي (3 بنود)، ومجال مناخ الكفاءة (4 بنود).

2 - مقياس الاتجاهات نحو مهنة التعليم Scale Towards Teaching Profession: وأعدده الباحثان تزكي وترز (Tezci & Terzi, 2010)، وقد تمت قراءة بنود المقياس وانتقاء ما يتناسب مع بيئة التعليم في الكويت لقياس اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس، واستناداً إلى الدراسات السابقة والخاصة بالموضوع، اختير ستة عشر بنداً من بنود المقياس التي ترجمت من قبل الباحثة للعربية، وعرضت على مختصين في اللغة العربية لإعادة صياغتها، كذلك عرضت على محكمين من أساتذة كلية التربية في جامعة الكويت للتحقق من صدق الأداة، وتكونت الأداة في صورتها النهائية من اثني عشر بنداً.

وللتحقق من ثبات الأداةين - المقصود به انتظام الاختبار بإعطاء النتائج نفسها أو علو درجة تقاربها إذا طبق أكثر من مرة في وقت آخر (ديلمو، 2014) - حسب معامل الثبات باستخدام مقياس ألفا كرونباخ، على عينة استطلاعية بلغت (102) معلم ومعلمة في مدارس التعليم العام بدولة الكويت، وقد كان لمقياس المناخ الأخلاقي المدرسي معدل ثبات عال بلغ (0,94)، وذلك لجميع مجالات المقياس بالترتيب، وبلغ (0,87، 0,86، 0,84، 0,84، 0,87)، كذلك حقق مقياس الاتجاهات نحو مهنة التعليم معدل ثبات عالياً بلغ (0,93) وهو يعد معدياً مقبولاً في البحوث التربوية (Hulin, Netemeyer & Cudeck, 2001).

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت في محافظات التعليمية الست، ويبلغ عددهم (26000) معلم ومعلمة، بحسب إحصائية وزارة التربية بدولة الكويت (وزارة التربية، 2016)، أما عينة الدراسة فقد تكونت من (1351) معلماً ومعلمة في مدارس التعليم العام بدولة الكويت، اختيرت بطريقة عشوائية. اتبعت الباحثة المعادلة الإحصائية لقياس

حجم العينة، وجاءت مناسبة لمجتمع الدراسة، ويوضح الجدول (1) توزيع أفراد العينة بحسب المتغيرات الديموغرافية.

الجدول (1)
توزيع أفراد عينة الدراسة

النوع	المسمى الوظيفي	المنطقة التعليمية							
ذكر	أنثى	معلم	رئيس قسم	العاصمة	حولي	الفروانية	الجهراء	مبارك الكبير	الأحمدي
270	1081	962	389	189	163	278	343	113	273

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم إدخال البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS، واستخدمت المعالجات الإحصائية في حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع بنود الأدوات وأبعادها وحساب اختبار الانحدار الخطي لمتغيرات الدراسة.

اعتمدت الباحثة المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة لتكون مؤشراً على درجة التقدير، وذلك بتقسيم الدرجات إلى ثلاثة مستويات للتقدير (مرتفع، متوسط، منخفض) بالاعتماد على المعادلة الآتية:

الحد الأعلى للبدائل - الحد الأدنى للبدائل / عدد المستويات = $1,33 = 3 / 1 - 5$.

المدى الأول: $2,33 = 1,33 + 1$

المدى الثاني: $3,67 = 1,33 + 2,34$

المدى الثالث: $5 = 1,33 + 3,67$

فتصبح بعد ذلك التقديرات على النحو الآتي:

- أقل من أو يساوي (2,33) مؤشر منخفض.
- أكبر من (2,34) وأقل من (3,67) مؤشر متوسط.
- أكبر من أو يساوي (3,68) مؤشر مرتفع.

نتائج الدراسة:

السؤال الأول: ما المناخ الأخلاقي السائد في مدارس التعليم العام في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين؟
يوضح الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على مقياس المناخ الأخلاقي المدرسي.

الجدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على بنود مقياس المناخ الأخلاقي المدرسي

المجال	رقم	البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
أولاً: المناخ القانوني	1	يتم اتباع الإجراءات والقوانين بدقة في هذه المدرسة.	3,77	1,11	تقدير مرتفع
	2	لا يتخذ القرار في هذه المدرسة مخالفاً للوائح والقوانين.	3,66	1,20	تقدير متوسط
	3	يتمسك العاملون في المدرسة بالإجراءات الإدارية التنظيمية.	3,63	1,22	تقدير متوسط
	4	يتقيد العاملون في هذه المدرسة بالميثاق الأخلاقي للمعلم.	3,70	1,13	تقدير مرتفع
	5	يلتزم العاملون في المدرسة بالسياسات التعليمية لوزارة التربية.	3,76	1,17	تقدير مرتفع
ثانياً: مناخ الرعاية	6	يعمل أفراد المدرسة بروح الفريق الواحد.	3,53	1,22	تقدير متوسط
	7	ينصب الاهتمام في المدرسة على تحقيق ما هو أفضل للعاملين فيها.	3,44	1,19	تقدير متوسط
	8	يراعى عند اتخاذ القرار مدى تأثيره على العاملين والطلبة في المدرسة.	3,48	1,23	تقدير متوسط
	9	لدى العاملين في هذه المدرسة إحساس بالمسئولية تجاه تقديم تعليم مميز للطلبة.	3,74	1,13	تقدير مرتفع
	10	يحظى الطلبة في هذه المدرسة بالرعاية والاهتمام.	3,85	1,16	تقدير مرتفع

تابع / الجدول (2)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة
على بنود مقياس المناخ الأخلاقي المدرسي

المجال	رقم	البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
ثالثاً: مجال المناخ	11	يميز كل شخص في المدرسة خطأً من الصواب.	3,50	1,16	تقدير متوسط
الاستقلالي	12	يتوقع من العاملين في المدرسة الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم.	3,90	1,15	تقدير مرتفع
	13	سلوك العاملين في المدرسة يعكس أخلاقهم الشخصية.	4,10	1,21	تقدير مرتفع
	14	تتميز هذه المدرسة بإحساس كل شخص بالصواب والخطأ.	3,49	1,14	تقدير متوسط
رابعاً: مجال المناخ	15	يقدم العاملون في المدرسة المصلحة العامة على مصلحتهم الشخصية.	3,38	1,24	تقدير متوسط
النفعي	16	يعد العمل دون المستوى المطلوب عندما يضر بمصلحة المدرسة.	3,59	1,18	تقدير متوسط
	17	يبذل العاملون قصارى جهدهم لتحقيق مصلحة المدرسة.	3,79	1,17	تقدير متوسط
خامساً: مجال الكفاءة	18	يتبع في هذه المدرسة الطرق التعليمية الأكثر فاعلية دائماً.	3,73	1,16	تقدير مرتفع
	19	يتوقع من كل فرد في المدرسة أن يعمل بفاعلية.	3,70	1,11	تقدير مرتفع
	20	يقوم العاملون في هذه المدرسة على إيجاد الحلول الفعالة للمشكلات التي تواجههم.	3,66	1,11	تقدير متوسط
	21	المسؤولية الرئيسية للعاملين هي زيادة فاعلية المدرسة.	3,68	1,15	تقدير مرتفع

تبين النتائج التي وردت في الجدول (2) أن المناخ الأخلاقي في المدرسة جاء متوسطاً بشكل عام وفق استجابات عينة الدراسة؛ إذ حصل (11) بنداً من

أصل (21) بنداً على تقدير متوسط، وحصلت العبارة (13) "سلوك العاملين في المدرسة يعكس أخلاقهم الشخصية" على أعلى متوسط حسابي لاستجابات العينة وبلغ (4,10)، وفي المرتبة الثانية جاءت العبارة (12) "يتوقع من العاملين في المدرسة الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم" على متوسط حسابي (3,90) في مجال المناخ الاستقلالي، في حين جاءت العبارة (10) في مجال الرعاية "يحظى الطلبة في هذه المدرسة بالرعاية والاهتمام" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3,85)، أما العبارات التي حصلت على أقل نسبة موافقة، فقد جاءت على النحو الآتي: جاءت عبارة (15) في مجال المناخ النفعي "يقدم العاملون في المدرسة المصلحة العامة على مصلحتهم الشخصية" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3,38)، وحصلت عبارة (7) في مجال الرعاية "ينصب الاهتمام في المدرسة على تحقيق ما هو أفضل للعاملين فيها" على ثاني أقل نسبة استجابة وحصلت على متوسط حسابي (3,44).

ولتعرف استجابة المعلمين على مجالات الأداة التي تعبر عن أنواع المناخ الأخلاقي، حسبت المتوسطات الحسابية لكل مجال على حدة وترتيبها تنازلياً، وهو ما يوضحه الجدول (3).

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد العينة على مجالات المناخ الأخلاقي المدرسي مرتبة تنازلياً

أنواع المناخ الأخلاقي	المناخ الاستقلالي	المناخ القانوني	مناخ الكفاءة	مناخ الرعاية	المناخ النفعي
المتوسط الحسابي	3,75	3,71	3,70	3,61	3,59
الانحراف المعياري	0,93	0,84	0,97	1,00	0,90

يتبين من النتائج في الجدول (3) حصول المناخ الاستقلالي على أعلى متوسط حسابي، ويبلغ (3,75)، ويعد هو المناخ الأخلاقي السائد في مدارس التعليم العام في دولة الكويت وفقاً لاستجابة عينة الدراسة، وجاء في المرتبة

الثانية المناخ القانوني، ثم مناخ الكفاءة في المرتبة الثالثة، وجاء مناخ الرعاية في المرتبة الرابعة، وفي المرتبة الأخيرة جاء المناخ النفعي. ويمكن تفسير حصول المناخ الاستقلالي على أعلى متوسط حسابي لاستجابات المعلمين باسترشاد المعلمين بأخلاقهم لبيان الممارسات الأخلاقية وغير الأخلاقية اعتماداً على مبادئهم الشخصية أكثر من المعايير الخارجية التي تعتمدها المدرسة كمنظمة، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة العنزي والهرشاني (2017) على الرغم من تطبيق الدراسة لقياس المناخ الأخلاقي في بيئة جامعة الكويت. وقد تدل هذه النتيجة على وضوح المبادئ الأخلاقية الخاصة بالتعليم لدى المعلمين؛ ومن ثم قد تدل على تأثير متبادل يعكس وضوح قوانين المدرسة ومعاييرها الأخلاقية، وهذا ما تؤكدته نتائج الدراسة الحالية بحصول المناخ القانوني على المرتبة الثانية لاستجابات العينة، الذي يدل على التزام المعلمين بالإجراءات والقوانين المدرسية تنظيمياً للعمل المدرسي وحفاظاً على المعايير الأخلاقية التي تستند إليها وزارة التربية، وهذا ما أيدته نتائج دراسة قينباي (GÜNBAI, 2007) التي أشارت إلى أن وضوح المعايير التنظيمية من أهم أبعاد التأسيس للمناخ الأخلاقي في المدرسة. ونتيجة الدراسة الحالية جاءت متفقة مع دراسة مقابلة وحوامدة (بحصول المناخ القانوني في المدرسة على استجابات مرتفعة من المعلمين).

ويتضح من النتائج حصول مناخ الكفاءة على المرتبة الثالثة؛ الأمر الذي قد يفسر حرص المعلمين على تقديم أعلى كفاءة في العمل داخل مدارسهم، واتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة ليو وهيونق ونجار (Luo, Huang, & Najjar, 2007) التي بينت ارتباط المناخ الأخلاقي في المدرسة بالمستوى الأكاديمي التعليمي للطلبة، وكذلك دراسة سليمان (التي أوضحت أن الارتقاء بكفاءة المدرسة يتم من خلال التشريعات الأخلاقية، التي تبني من خلال تبني مبدأ القيادة المرتكزة على الأهداف وتبني مستوى عالٍ من الكفاءة للأداء المدرسي (Sağnak, 2010).

ونتائج الدراسة الحالية توضح حصول مناخ الرعاية على مستوى متوسط؛ حيث جاء في المرتبة الرابعة، وهو يمثل ضعفاً في استجابات أفراد العينة لجوانب المناخ الأخلاقي المدرسي؛ إذ يشير روزنبلت وبلد (Rosenblatt & Peled, 2002) إلى أهمية بعد الرعاية في المدارس بشكل خاص؛ كونه يشكل عصب البيئة المدرسية. ويوضح كيسر وشلت (Keiser & Schulte, 2009) أهمية مناخ الرعاية المتمثل في فهم علاقة المعلم بالطالب وبنائها، وعلاقة الطالب بالمعلم وبيئة التعليم، وكذلك علاقة الطالب مع أقرانه. واتفقت دراسة الدسوقي (2018) مع هذا الاتجاه؛ حيث تشير إلى حصول مجال الرعاية على استجابات مرتفعة باختلاف نتائج الدراسة الحالية، وهو قد يعود إلى اختلاف البيئة المدرسية، ومن المحتمل أن يكون بسبب الضغوط التي تتعرض لها المدارس رغبة في الإصلاح والتطوير، اتفاقاً مع ما أوضحتها دراسة ديمستر وفركلي وباري (Dempster, Freakley, & Parry, 2001) بتأثير قوى التنافس والسياسة على القرارات المدرسية، وقد يرجع الأمر إلى اعتماد المدارس بشكل عام على النتائج التحصيلية للطلبة؛ الأمر الذي قد يضعف العلاقات بين الطلبة والمعلمين وبين العاملين في المدرسة بشكل عام.

وحصل المناخ النفعي على أقل استجابة من أفراد العينة، وتعد هذه النتيجة إيجابية، فهذا النوع من المناخ الأخلاقي هو الأقل تفضيلاً في المنظمات بسبب اعتماده على المنفعة الشخصية للفرد وتشجيع اتخاذ القرار في المواقف الأخلاقية من منظور شخصي؛ حيث إن المصلحة الذاتية توجه السلوك، مع عدم مراعاة أضرار محتملة على الآخرين.

ونظراً لاختلاف المناخ الأخلاقي وتباينه تبعاً لظروف المؤسسة التربوية ومقوماتها، نلاحظ أن نتيجة الدراسة الحالية اتفقت مع نتائج دراسة خزاعلة (2014) ومقابلة وحوامدة (2011)، اللتين جاء المناخ الأخلاقي المدرسي فيهما متوسطاً، في حين اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع بعض الدراسات التي

توصلت إلى أن إدراك المناخ الأخلاقي المدرسي يعتبر مرتفعاً وإيجابياً كدراسة كيسر وشلت (Keiser & Schulte, 2009) وشلت وآخرين (Schulte et al., 2002).
السؤال الثاني: ما اتجاهات المعلمين في مدارس التعليم العام في دولة الكويت نحو مهنة التعليم؟

يوضح الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على بنود مقياس اتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم.

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على بنود أداة مقياس اتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم

رقم	البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	أحب عملي كمعلم.	4,11	1,27	تقدير مرتفع
2	أشعر بالسعادة في مهنة التعليم.	3,85	1,30	تقدير مرتفع
3	أفضل أن أصبح معلماً حتى لو كان لي الخيار في اختيار مهنة أخرى.	3,49	1,44	تقدير متوسط
4	تناسيت مهنة التعليم.	3,90	1,26	تقدير مرتفع
5	لا أشعر بالندم لاختياري مهنة التعليم.	3,79	1,55	تقدير مرتفع
6	أنا متميز في مهنة التعليم.	4,15	1,12	تقدير مرتفع
7	أشعر بالسعادة لاختياري تدريس هذا التخصص.	3,94	1,34	تقدير مرتفع
8	أستطيع التغلب على الصعوبات التي أواجهها في مهنة التعليم.	4,04	1,12	تقدير مرتفع
9	أوصي باختيار مهنة التعليم للمقبلين على العمل.	3,21	1,36	تقدير متوسط
10	أشعر بالرضا عند تعليم طلبتي معلومات جديدة.	3,63	1,31	تقدير متوسط
11	مهنة التعليم تحقق لي مكانة رائعة في المجتمع.	4,24	1,13	تقدير مرتفع
12	أمتلك الكفاءة في التدريس.	4,11	1,27	تقدير مرتفع
	المجموع	3,94	1,01	

يتضح من الجدول (4)، أن اتجاه المعلمين نحو مهنة التعليم كان مرتفعاً - متوسط، وقد حصلت جميع بنود الأداة على متوسطات تراوح بين 4,11 و3,21، فحصلت العبارة (11) " مهنة التعليم تحقق لي مكانة رائعة في المجتمع ". على أعلى متوسط حسابي بلغ (4,24)، وجاءت ثانياً العبارة (6) " أنا متميز في مهنة التعليم " بمتوسط حسابي بلغ (4,15)، وحصلت كل من العبارة (1) " أحب عملي كمعلم " والعبارة (12) " أمتلك الكفاءة في التدريس على متوسط حسابي بلغ (4,11)، وهذه النتائج تدل على توجهات المعلمين الإيجابية نحو قيامهم بمهامهم الوظيفية وامتلاكهم للكفاءة في التدريس؛ الأمر الذي اتفق مع دراسة طبشي والشايب (2013)، ودراسة بقيعي وكساب (210) بوجود الاتجاه الإيجابي للمعلمين ورغبتهم في تدريس التلاميذ، ويمكن تفسير النتائج بميل المعلمين ورغبتهم في العمل مع التلاميذ وتعليمهم. كما أن النتائج الحالية تشير إلى رغبة المعلمين وحبهم لمهنة التعليم؛ الأمر الذي يدل على أهمية وجود المكون العاطفي في الاتجاه نحو مهنة التعليم، وجاءت نتائج دراسة الخالدي (2013) لتؤكد هذه النتيجة؛ فكانت اتجاهات المعلمين نحو الزملاء ونحو طبيعة عمل المعلم مرتفعة، وأشار سلسكوفاك وبيورك ومكيوكا (Sliškovic, Buric, & Macuka, 2017) إلى وجود عوامل أخرى تؤثر إيجاباً على اتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم، تتعلق بطبيعة العمل وعدد ساعاته وتحقيقه للأمن الوظيفي للمعلمين.

ومن ناحية أخرى، بينت نتائج الدراسة الحالية انخفاضاً في توجهات المعلمين نحو بعض البنود، مثل العبارة (9) " أوصي باختيار مهنة التدريس للمقبلين على العمل " التي حصلت على متوسط حسابي (3,21)، بينما حصلت العبارة (3) " أفضل أن أصبح معلماً حتى لو كان لي الخيار في اختيار مهنة أخرى " على متوسط حسابي (3,49)، وهذه النتيجة جاءت متوافقة مع نتيجة دراسة الخالدي (2013)، التي بينت أنه على الرغم من اعتقاد المعلمين أن لهم مكانة عالية في المجتمع، فإن تشجيع المعلمين لغيرهم على اختيار مهنة التعليم

قد حصل على استجابة قليلة، وتفضيلهم لغيرهم بالانتماء لمهن أخرى. وبعض الدراسات السابقة قد دلت على توجهات سلبية للمعلمين نحو بعض الجوانب الخاصة بمهنة التعليم، فدراسة يوردي (Uredi, 2017) أشارت إلى أنه على الرغم من وجود اتجاهات إيجابية للمعلمين نحو مهنة التدريس فإن رضاهم الوظيفي عنها منخفض. أما سلتشكوفك وبيورك ومكيوكا (Sliškovic, Buric, & Macuka, 2017) فقد أشاروا في دراستهم إلى وجود متاعب ترتبط بمهنة التعليم تتعلق بالتلاميذ وظروف العمل وأولياء الأمور، وأوضحت الدراسة أن ضعف التقدير المجتمعي والمشكلات المتعلقة بالنظام التربوي التعليمي هما عاملان يشكلان مصدراً لاتجاهات المعلمين السلبية نحو مهنة التعليم؛ الأمر الذي يتوافق مع دراسة بقيعي والكساب (2010)، التي أوضحت الاتجاه السلبى للمعلمين نحو المهنة بشكل خاص. وفسر الباحث النتائج بعدم رغبة المعلمين في ممارسة مهنة التعليم وعدم نصح زملائهم بها لنظرة المجتمع السلبية لها مقارنة بالمهن الأخرى. كما أشارت دراستا حسين وآخرين (Hussain et al, 2011) وعيسان وآخرين (Issan et al, 2011) إلى وجود اتجاهات غير إيجابية للمعلمين نحو مهنة التعليم. واختلاف نتائج الدراسات السابقة عن نتائج الدراسة الحالية يعود إلى اختلاف البيئة والسياسات التعليمية والعوامل الاقتصادية التي تؤثر - بلا شك - على اتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم بشكل عام.

السؤال الثالث: ما درجة قدرة مجالات المناخ الأخلاقي المدرسي على التنبؤ باتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم؟

لاختبار درجة تنبؤ مجالات المناخ الأخلاقي المدرسي باتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم، استخدمت الباحثة تحليل الانحدار الخطي، وقد تبين من خلال النتائج الموضحة في الجدول (5) أن مجالات المناخ الأخلاقي المدرسي تفسر ما نسبته 29,9٪ من مقدار اتجاه المعلمين نحو مهنة التعليم؛ حيث بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0,299$).

الجدول (5)

تحليل الانحدار البسيط للمتغيرات المستقلة (أبعاد المناخ الأخلاقي) للنتنبؤ باتجاه المعلمين نحو مهنة التعليم

المجال	المعاملات غير القياسية		المعاملات القياسية	
	B	Std. Error	Beta	T
مجال المناخ القانوني	0,34	0,043	0,029	0,794
مجال مناخ الرعاية	0,069	0,048	0,064	1,417
مجال المناخ الاستقلالي	0,286	0,050	0,226	5,72
مجال المناخ النفعي	0,100	0,043	0,092	2,32
مجال مناخ الكفاءة	0,153	0,053	0,148	2,87

يوضح الجدول (5) وجود أربعة مجالات فقط تتنبأ في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم مرتبة بحسب نتائج معاملات الارتباط، وهي المناخ الاستقلالي ($\beta = 0,28, p = 0$)، ومناخ الكفاءة ($\beta = 0,015, p = 0,004$)، والمناخ النفعي ($\beta = 0,100, p = 0,02$)، ومناخ الرعاية ($\beta = 0,068, p = 0,02$)، وتدل النتائج أن المعلمين الذين يرون أن مناخ المدرسة الذي يشجع الآخرين على الاسترشاد بأخلاقهم العالية في المهنة، وإعطاء الأولوية للكفاءة في العمل، بالإضافة إلى الاتصاف بالرعاية - يكونون أكثر إيجابية تجاه مهنة التعليم. كما أن المناخ النفعي الذي يعظم المصلحة الشخصية يرتبط إيجابياً بتوجهاتهم نحو مهنة التعليم وذلك على الرغم من عدم تفضيله في المؤسسات بشكل عام، وهذه النتيجة تبين أثر المناخ الأخلاقي في تشكيل اتجاهات المعلمين نحو التعليم. فالمناخ الأخلاقي بما يشكله من معايير تنظيمية تحكم سلوك العاملين وتنظم علاقاتهم فيما بينهم يشكل ما نسبته 29,9% من اتجاهاتهم نحو مهنة التعليم، وهو من العوامل المؤثرة في قبولهم للمهنة، ولا سيما فيما يتصل بعطائهم لها. والدراسات السابقة في هذا الموضوع تؤكد هذه النتيجة؛ حيث أشارت دراسة شابيرا-لشنسكي (Shapira-Lishchinsky, 2011) أن اتجاهات المعلمين

غير الايجابية مرتبطة بالمواقف غير الأخلاقية التي تشمل عدم الالتزام بالقواعد والمعايير الأخلاقية أو بالإجراءات المدرسية، كما بينت دراسة رودز وآخرين (Rhodes et al., 2009) في نتائجها، بناء على تجربة برنامج لتطوير العلاقات بين المعلمين والقياديين، أن التركيز على معالجة المشكلات الأخلاقية، ورعاية المعلمين الجدد، وتحسين العلاقات بين المعلمين والإدارة، وإيجاد ثقافة الحوار يؤثر في تصورات المعلمين نحو المناخ المدرسي؛ الأمر الذي يرفع من الكفاءة الأكاديمية للمدرسة ويغير من اتجاهاتهم نحو التعليم. بينما أوضحت نتائج دراسة شابيرا-لشنسكي وروزنبلات (Shapira-Lishchinsky & Rosenblatt, 2009) أن اتجاهات المعلمين لترك مهنة التعليم مرتبطة بشكل مباشر بأبعاد المناخ الأخلاقي الثلاثة (الرعاية، والعدالة التنظيمية، والميل إلى سوء السلوك)؛ حيث ارتبطت مناخ الرعاية بالالتزام العاطفي للمعلمين بمهنة التعليم، وبينت دراسة خزاولة (2014) ارتباط المناخ الأخلاقي بتمكين المعلمين في مدارسهم وقيادتهم لها، كما بين سيقناك (Sağnak, 2017) أن المناخ الأخلاقي يمد المعلمين بالأمن والاطمئنان الذي يجعلهم يمارسون سلوكيات تهدف لإصلاح التعليم داخل المؤسسة. وفي الاتجاه نفسه أوضح ديمير وكراكس (Demir & Karakup, 2015) ارتباط المعايير الأخلاقية بثقة وكل من المعلمين والطلبة ودافعيتهم نحو المدرسة؛ الأمر الذي يمكن أن يزيد من توطيد العلاقات الإيجابية فيما بينهم.

توصيات الدراسة:

– تصميم برامج لإعداد قيادات المدارس من خلال تنظيم دورات تدريبية متخصصة لهم؛ وذلك لأجل التركيز على مهارات تطوير المناخ الأخلاقي المدرسي، التي تتضمن غرس القيم، والحوار البناء، وبناء علاقات إيجابية داخل المجتمع المدرسي. كما تتضمن من ناحية أخرى، الحزم الخاصة بتطبيق الإجراءات والقوانين المدرسية التي تساعد على إيجاد مناخ مدرسي إيجابي.

- الالتزام بتطبيق القانون فيما يتعلق بالمشكلات ذات الطابع الأخلاقي والسلوكي وعدم التهاون في ردع المخالفين والمتسببين فيها، كمشكلات الغش، والتدليس، والتنمر، والعنف بين الطلبة والمعلمين.
- تمكين المديرين داخل مدارسهم وإعطاؤهم مزيداً من الصلاحيات في قيادة وإدارة المدرسة، وذلك لتعزيز المناخ الأخلاقي للمعلمين والطلبة.
- ترجمة الميثاق الأخلاقي للمعلم في الواقع العملي، من خلال سن قوانين ومعايير مهنية واضحة والرجوع إليها كدليل إرشادي للقيادات المدرسية لمواجهة المشكلات ذات الطابع الأخلاقي.
- تفعيل دور اختصاصيي الخدمة الاجتماعية في تقييم الحالات الطلابية، والاهتمام برعاية الطلبة اجتماعياً ونفسياً، والعمل على توفير بيئة مدرسية آمنة ذات معايير سلوكية عالية ومنضبطة.
- إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات المتعلقة بموضوع المناخ الأخلاقي المدرسي وعلاقته بالقيادة المدرسية، والسياسات التعليمية؛ وذلك بغرض التطوير المستمر للعملية التعليمية وجودة الأداء في البيئة المدرسية من خلال المنظور الأخلاقي.

المراجع

- بقيعي، نافذ، والكساب، علي. (2010). اتجاهات معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية نحو مهنة التدريس في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة جامعة النجاح للعلوم الإنسانية*، 2(2)، 433-462.
- الخالدي، مريم. (2013). اتجاهات معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في الأردن نحو مهنة التعليم في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، 1(2)، 89-125.
- خزاعلة، أمل. (2014). *مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية في محافظة عمان وعلاقته بدرجة تمكين المعلمين من وجهة نظرهم*. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط.
- الدسوقي، إيمان. (2013). انعكاسات الأطر الأخلاقية لمديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية على تصوراتهم لحلول بعض المعضلات الأخلاقية. *مجلة التربية*، 16(45)، 243-316.
- ديلمو، فضيل. (2014). معايير الصدق والثبات في البحوث الكمية والكيفية. *مجلة العلوم الاجتماعية*، 82-91.
- سليمان، سعيد. (2015). تصور مقترح للارتقاء بكفاءة المدرسة الابتدائية في تعزيز التربية الأخلاقية من خلال المناخ المدرسي: دراسة ميدانية. *عالم التربية*، 16(50)، 1-4.
- الشريفي، عباس. (2013). المناخ الأخلاقي السائد في الجامعات الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها. *مؤتة للبحوث والدراسات*. سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2(2)، 92-125.
- شليبي، دعاء. (2011). العلاقة بين المناخ الأخلاقي الابتكاري في ظل مدركات الرضا عن الآخر: دراسة مقارنة بين جامعة عين شمس وإحدى الجامعات الخاصة. *المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية*، 337-358.
- طبشي، بلخير، والشايب، محمد الساسي. (2013). قياس الاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمي المرحلة الابتدائية في ظل الإصلاحات التربوية. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 79-87.
- العنزي، أحمد، والهرشاني، أنوار. (2017). أبعاد المناخ الأخلاقي السائدة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية في جامعة الكويت. *العلوم التربوية*، 4(8)، 1-15.
- مقابله، عاطف، وحوامدة، باسم. (2011). المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية العامة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين. *مجلة كلية التربية*. عين شمس، 35(3)، 51-78.

- موقع وزارة التربية، الكويت <http://www.moe.edu.kw>
- نوفل، محمد، وعباس، محمد، والعيسى، محمد، وأبو عواد، فريال. (2007). مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- وزارة التربية. (2016). المجموعة الإحصائية للتعليم. قطاع المنشآت التربوية والتخطيط.
- Andronache, D., Bocoş, M., Bocoş, V., & Macri, C. (2014). Attitude towards teaching profession. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 142, 628-632.
- Code of Ethics: ASAA's Statement of Ethics for Educational Leaders (n.d). Retrieved from <http://aasa.org/content.aspx?id=1390>.
- Cohen, J., McCabe, L., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009). School Climate: Research, Policy, Practice, and Teacher Education. *Teachers college record*, 111(1), 180-213.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., & Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.
- Demir, S., & Karakuş, M. (2015). Etik iklim ile öğretmen ve öğrencilerin güven ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki [The Relationship Between Ethical Climate and Trust and Motivation Levels of Teachers and Students]. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 21(2), 183-212.
- Dempster, N., Freakley, M., & Parry, L. (2001). The ethical climate of public schooling under new public management. *International Journal of Leadership in Education*, 4(1), 1-12.
- Deshpande, S. P. (1996). The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 15(6), 655-660.
- Eagly, A. H. & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich.
- Gallagher, P. A., & Satter, L. S. (1998). Promoting a safe school environment through a schoolwide wellness program. *Focus on Exceptional Children*, 31(2), 1-12.
- Gorsira, M., Steg, L., Denkers, A., & Huisman, W. (2018). Corruption in Organizations: Ethical Climate and Individual Motives. *Administrative Sciences*, 8(1), 4-23.
- Günbayi, I. (2007). School climate and teachers' perceptions on climate factors: Research into nine urban high schools. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 6(3), 70-78
- Güneşli, A., & Aslan, C. (2009). Evaluation of Turkish prospective teachers' attitudes towards teaching profession (Near East University case). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 313-319.

- Hulin, C., Netemeyer, R., & Cudeck, R. (2001). Can a Reliability Coefficient Be Too High? *Journal of Consumer Psychology, 10*(1), 55-58.
- Hussain, S., Ali, R., Khan, M.S., Ramzan, M., Qadeer, M. Z.(2010).Attitude of secondary school teachers toward teaching profession. *International Journal of Academic research, 3*(1), 985-990.
- Issan, S., Hilal, Al-nabbani, H. Z., Kazem, A.M. & Al-Ani, W. T. (2011). Omani teachers' attitudes toward professions. *Intellectual foundation(India), 1*(1), 25-40.
- Keiser, K. A., & Schulte, L. E. (2009). Seeking the sense of community: A comparison of two elementary schools' ethical climates. *School Community Journal, 19*(2), 45-58.
- Luo, M., Huang, W., & Najjar, L. (2007). The relationship between perceptions of a Chinese high school's ethical climate and students' school performance. *Journal of Moral Education, 36*(1), 93-111.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics, 69*(2), 175-194.
- Mitonga-Monga, J. (2018). Ethical climate influences on employee commitment through job satisfaction in a transport sector industry. *Journal of Psychology in Africa, 28*(1), 15-20.
- Rhodes, J. E., Camic, P. M., Milburn, M., & Lowe, S. R. (2009). Improving middle school climate through teacherchange. *Journal of Community Psychology, 37*(6), 711-724.
- Rosenblatt, Z., & Peled, D. (2002). School ethical climate and parental involvement. *Journal of Educational Administration, 40*(4), 349-367.
- Sadnak, M. (2010). The Relationship Between Transformational School Leadership and Ethical Climate. *Educational Sciences: Theory and Practice, 10*(2), 1135-1152.
- Sadnak, M. (2017). Ethical Leadership and Teachers' Voice Behavior: The Mediating Roles of Ethical Culture and Psychological Safety. *Educational Sciences: Theory & Practice, 17*(4), 973-989.
- Schulte, L. E., Thompson, F., Talbott, J., Luther, A., Garcia, M., Blanchard, S., & Mueller, M. (2002). The development and validation of the ethical climate index for middle and high schools. *School Community Journal, 12*(2), and 117.
- Shacklock, A., Manning, M., & Hort, L. (2011). Dimensions and types of ethical climate within public sector human resource management. *Journal of New Business Ideas & Trends, 9*(1), 51-66.
- Shapira-Lishchinsky, O. (2011). Teachers' critical incidents: Ethical dilemmas in teaching practice. *Teaching and Teacher Education, 27*(3), 648-656.
- Shapira-Lishchinsky, O., & Rosenblatt, Z. (2009). Perceptions of organizational

- ethics as predictors of work absence: A test of alternative absence measures. *Journal of Business Ethics*, 88(4), 717-734.
- Sliškovic, A., Buric, I., Macuka, I. (2017). The Voice of Croatian Elementary School Teachers: Qualitative Analysis of the Teachers' Perspective on Their Profession. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 23(5), 518-531.
- Tezci, E., & Terzi, A. R. (2010). An examination on the attitudes towards teaching profession of the students of secondary school branch teacher training programs. *Education Sciences*, 5(2), 367-388.
- Treviño, L. K., Butterfield, K. D., & McCabe, D. L. (1998). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 447-476.
- Üredi, L. (2017). Investigating the Relationship Between Job Satisfaction Levels of the Teachers in Educational Institutions and Their Attitudes Towards Teaching Profession. *Journal of Education and Practice*, 8(12), 175-182.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9(1), 51-71.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative science quarterly*, 33(1), 101-125.
- Wimbush, J. C., & Shepard, J. M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business ethics*, 13(8), 637-647.
- Wimbush, J.C., Shepard, J.M. & Markham, S.E. (1997). An empirical examination of the multidimensionality of ethical climate in organizations, *Journal of Business Ethics*, 16(1), 67-77.
- Wood, W. (2000). Attitude change: Persuasion and Social Influence. *Annual Review of Psychology*, 51, 539-570.

The Dominate Ethical Climate in Kuwait Public Schools and its Relation to Teachers' Attitudes Toward Teaching Profession from their Point of View

Dr. Amal A. Alsaleh

Abstract

The Goal of the Study: The aim of the study is to investigate school teachers' perspectives toward the dominant ethical climate in public schools in Kuwait. It also aims to investigate their attitudes toward their teaching professions and its relation to their perspectives toward school ethical climate.

Study Methodology: The study adopted descriptive research methodology by using two instruments, one consisted of (21) items and the other from (12) items.

Sample and Study Data: The study sample was (1351) teachers in public schools in Kuwait.

Study Results: The results showed positive teachers' perspectives toward dimensions of the school climate. The independence climate was dominant and ranked first, according to teachers' responses, followed by efficiency climate, laws and rules climate, care climate, and instrumental climate came last. Additionally, Teachers' attitudes toward the profession were (high to medium). The five dimensions of the ethical climates in the school predict 29.9% of the total degree of teachers' attitudes toward the profession. There are statistical correlations between the four types of ethical climates (independence, efficiency, instrumental, and care) and teacher attitudes towards their teaching profession.

Keywords: Ethical climate, Attitudes toward teaching profession.

د. أمل عبدالوهاب الصالح، حاصلة على درجة الدكتوراه في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة ولاية بنسلفانيا، في ولاية بنسلفانيا الأمريكية عام 2014. تعمل حالياً أستاذاً مشاركاً بقسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية، جامعة الكويت. الاهتمامات البحثية: القيادة والتخطيط التربوي، نظريات القيادة التربوية، الإشراف التربوي، التنمية المهنية في مجال التربية، الدراسات الكمية، والنوعية، والمزجية في إدارة التربية.

(Dr.alsaleh.amal@gmail.com)

