

السياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء

سلطان ناصر سعود العريفي*

الملخص - هدفت الدراسة إلى التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء للسياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى القيادات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء. ولتحقيق هدف الدراسة، فقد تم استخدام استبانة مكونة من (44) فقرة موزعة على ثلاثة محاور هي: الجوانب الشخصية، والمهنية، والاتصال. وتم توزيعها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء بلغت (280) عضو هيئة تدريس. وقد أظهرت النتائج أن تصورات أعضاء هيئة التدريس للسياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى القيادات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء كانت عالية في جميع محاور الدراسة، في حين لم تظهر نتائج الدراسة وجود فروقات دالة إحصائية في تصورات أعضاء هيئة التدريس للسياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى القيادات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء تعزى لمتغيرات نوع الكلية والجنس وطبيعة العمل. وفي ضوء النتائج أوصت بالعديد من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: واقع، سياسات تربوية، أخلاقيات الإدارة، قيادات جامعية، أعضاء هيئة تدريس، جامعة شقراء.

*وكيل كلية المجتمع للتطوير والجودة - أستاذ أصول التربية المساعد - كلية العلوم والدراسات الإنسانية - جامعة شقراء

السياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى قيادات

الكليات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء

1. المقدمة

أحكامها، وتمثل السياسات التربوية المرتبطة بأخلاقيات الإدارة الجامعية في تلك الضوابط، والتوجيهات الخاصة باستعمال القيادي الجامعي للسلطات والصلاحيات التي تمنحها له طبيعة عمله فيما يتصل بتعامله مع أعضاء هيئة التدريس الآخرين والطلاب والمجتمع وغيرها.

وينطلق التفكير بأهمية أخلاقيات الإدارة الجامعية من احتمال وجود فرص غير محدودة بإساءة استعمال الصلاحيات، والسلطات التقديرية. فالتشريعات التي تنظم العمل الجامعي عموماً تنص على أهم الواجبات والمسؤوليات التي يجب أن يلتزم بها القيادي في الجامعة. وبذلك، فهي تتعلق جزئياً بالمسؤولية الشخصية التقديرية التي تتأسس في قواعد الأخلاق وعمليات التربية والتعليم، والتدريب، والقُدوة الحسنة.

إن حادثة جامعة شقراء ونشأتها واتساع نطاقها الجغرافي على تسع محافظات، تجعلنا نركز على جانب السياسات ذات الصلة بالأخلاقيات الإدارية لقياداتها الأكاديمية بالكليات الجامعية، خصوصاً أنه لا يوجد ميثاق خاص بأخلاقيات الإدارة بالجامعة كالحال في بعض الجامعات الأخرى، والتي ركزت في غالبيتها على جانب الأخلاقيات للأكاديمي في مجال التدريس دون الإدارة. بالإضافة أيضاً لكون بعض هذه القيادات حديثة عهد بالعمل القيادي على مستوى العمادات والوكالات والأقسام الأكاديمية والإدارية بالجامعة، فالوضع في جامعة شقراء لا يختلف عن غيرها من الجامعات الناشئة، والتي استقطبت عدداً من الكفاءات الوطنية والعربية وغيرها، فأصبحت تُسبّر الأمور وتصدر القرارات وتباشر عدداً من المهمات الإدارية. وعند الرجوع إلى الجانب الأكاديمي يجد المتأمل أن الدراسات التي تناولت هذا المجال لم تعالج بالقدر الكافي جميع جوانب الأخلاقيات، خصوصاً في زمن الانفتاح العالمي الحاصل، وظهور وسائل الاتصال والتواصل الاجتماعي السريع، والتي غيرت وتغيرت بسببها العوامل المؤثرة في الأخلاقيات، كنتيجة لظهور العديد من القضايا المتعلقة بالقصور في الجانب الإداري، وفي مقابل ذلك نجد أن ديننا الإسلامي منذ ظهوره يحث على الالتزام بأخلاقيات العمل والمحافظة عليها، والثناء على الأخلاق الحميدة وذم غيرها.

أ. أسئلة الدراسة

تتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما واقع السياسات التربوية المرتبطة بأخلاقيات المهنة الإدارية لدى قيادات الكليات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء؟ ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما واقع السياسات التربوية المرتبطة بأخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في الجوانب الشخصية؟

- ما واقع السياسات التربوية المرتبطة بأخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في الجوانب المهنية؟

الأخلاق الفاضلة مادة بناء المؤسسات وأساس تقدمها ورمز ثقافتها وحضارتها، وهي ما استحسنته الفطرة السليمة، واتفقت عليه جميع الأعراف البشرية والرسالات السماوية، حتى ختمت بأكملها أساساً لحسن الخلق، وهي رسالة الإسلام الخالدة على يد أكمل الناس خلقاً وخلقاً - صلى الله عليه وسلم - وبهذا المنهج تتجلى قدرة الإنسان على قيادة مؤسساته المختلفة على هدى من الحق والعدل والخير [1].

فأخلاقيات الإدارة أمر يجب أن يحرص عليه القادة ومن هم على رأس الهرم الإداري في المؤسسات الأكاديمية وغيرها، فأى قصور بسببها يؤثر في أداء المؤسسة؛ لذلك من الضروري تحديد الجانب الأخلاقي من غيره في عُرف المؤسسات؛ لكي يلتزم به الجميع، وفي غياب ذلك سيعتمد كل موظف على مقاييسه الشخصية التي تختلف من شخص لآخر [2].

ويتزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات الإدارة على نحو واضح ولافت للنظر، فالיום تتردد مصطلحات كثيرة مثل قواعد وأداب المهنة، أخلاقيات الوظيفة، أخلاقيات الأعمال، وتتسابق المؤسسات لإصدار مدونات أخلاقيات الإدارة، فبعد أن كانت الكفاءة هي مركز الاهتمام الوحيد، والربح هو الهدف الأساسي، أصبحت الأخلاقيات تحظى بالاهتمام، وتعاد صياغة الأهداف والسياسات بطريقة تبرز المسؤولية الأخلاقية للمؤسسات [3].

لذلك نلمس أن أخلاقيات الإدارة أصبحت ضرورة للتطوير، ولا بد أن تكون الأولوية لها بين القادة الأكاديميين وموظفيهم، فالحرص على أخلاقيات الإدارة في الجامعات مطلب وواجب، لما لهذه القيادات من مكانة علمية واجتماعية داخل المجتمع، فكل الأنظار تتجه للقيادات الأكاديمية وتعتبرها قدوة لها [4].

2. مشكلة الدراسة

إن من أكثر الأمور وضوحاً في التمييز بين الإدارات الناجحة وتلك الفاشلة هي القيادة في المستويات العليا، فالقيادة التي تلهم التابعين وتساعدهم في تكوين ثقافة تتكيف مع المتغيرات تمتلك صفات القيادة. فالقادة الناجحون هم القادرون على إيصال رؤيتهم وتحفيز الإدارة الوسطى بتولي زمام الأمور القيادية أبو قاعد [5] من هنا، فإن عضو هيئة التدريس أو القائد الأكاديمي الجامعي يعد قدوة لزملائه في العمل ومرؤوسيه في أقواله وأفعاله، فعليه أن يتصف بحسن الخلق؛ حتى يستطيع كسب احترام ومودة من يتعامل معهم في مجال عمله، وقيادتهم؛ لتحقيق الأهداف المنشودة في بيئة تسودها المحبة والاحترام [6].

وتعتبر السياسات المرتبطة بأخلاقيات الإدارة الجامعية مجموعة من المبادئ والقواعد والمعايير والموجهات، والقيم التي تحدد السلوك الذي يجب أن تلتزم به القيادات الجامعية؛ لذا فإن القياديين يلتزمون بمراعاة هذه المبادئ، والقواعد، والمعايير، ويجتنبون الخروج على

السياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية

سلطان العريفي

وصياغته على شكل أهداف، ومن ثم وضع التشريعات واللوائح اللازمة لذلك [3].

ويقصد بها إجرائياً في هذه الدراسة بالسياسات التربوية المرتبطة بأخلاقيات الإدارة المتعلقة بالجوانب الشخصية والمهنية وجوانب الاتصال لدى أعضاء هيئة التدريس. حدود الدراسة:

تتحدد هذه الدراسة جزئياً بعدد من العوامل من أهمها: الحدود الموضوعية: تتناول هذه الدراسة التعرف على السياسات التربوية ذات الصلة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية. الحدود المكانية: اقتصرت الحدود المكانية لهذه الدراسة على الكليات الجامعية في محافظة القويعة. الحدود البشرية: اقتصر تطبيق الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في الفصل الدراسي الثاني 1438/1437 هـ. الحدود الزمانية: تم تطبيق أداة الدراسة في الفصل الثاني للعام 1438/1437 هـ.

طبيعة إجراءات الدراسة: من حيث صدق أداة الدراسة وثباتها، وقدرتها (دقتها) على قياس ما وضعت لقياسه، وخصائصها وإجراءات تطبيقها كلها مجتمعة تعتبر محددة جزئياً لصحة النتائج وتعميمها بوجه عام.

3. الإطار النظري

من الأسس العامة التي تقوم عليها أية مهنة أن يكون لها دستور أخلاقي أو إطار من الأخلاقيات المتفق عليها والملزم لأفرادها، وهو الذي ينظم قواعد السلوك المهني لأفراد تلك المهنة، ومن الثابت أن سلوك الأفراد وأخلاقهم مع أنفسهم ومع غيرهم ليست أبنية ذاتية خالصة يصنعها الفرد لنفسه بعيداً عن مجتمعه، وإنما هي نتاج لتفاعل الفرد مع مؤسسته أو مجتمعه [10]. لذا فثمة علاقة أو تداخل بين الأخلاق وأخلاقيات العمل خصوصاً وإن كثيراً من أخلاقيات العمل لا تتحقق إن لم يتحلى الفرد عاملاً أو معلماً أو مديراً بالأخلاق [11]. مفهوم الأخلاق:

مفهوم الأخلاق لغةً هو: جمع خلق والخلق بضم اللام وسكونها يطلق في اللغة على الدين أو السجية أو الطبع أو المروءة وما يجري عليه الأمر من عادة لازمة [12]. وبهذا المعنى ورد قوله تعالى: [إِنَّ هَذَا لَخُلُقٌ الْأَوَّلِينَ (الشعراء: 136)].

وكلمة أخلاق في الواقع مرتبطة بالسلوك الإنساني بصفة عامة، وهي عبارة تحمل في مضمونها عادات وقيماً وأفعالاً معينة ينبغي للإنسان التحلي بها في حياته، نتيجة لذلك تعددت التعاريف وتباينت الآراء حول تحديد ماهيتها وغاياتها؛ لأن هذا التباين نلمسه في الحكم على أفعال الأشخاص بالخيرية أو الشرية. فالأخلاق جمع خلق، والخلق بالضم السجية، وهو المروءة والدين، وفي الحديث الشريف " ليس شيء أثقل في الميزان من حسن الخلق" وحقيقته أنه وصف لصورة الإنسان الباطنة. وفي الاصطلاح الشرعي وردت تعريفات عدة للأخلاق؛ من ذلك ما ذكره الشميميري [13] أن الخلق هيئة راسخة في النفس تصدر عنها الأفعال الإرادية الاختيارية الحسنة والسيئة والجميلة والقيحة من غير حاجة إلى فكر وروية.

ما واقع السياسات التربوية المرتبطة بأخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في جوانب الاتصال؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة لواقع السياسات التربوية المرتبطة بأخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء تُعزى إلى متغيرات نوع الكلية والجنس وطبيعة العمل؟ أهمية الدراسة:

تكمُن أهمية هذه الدراسة في جانبين هما:

أولاً: الأهمية النظرية:

- تتصدى (الدراسة) لموضوع مهم، لم يأخذ حقه في البيئة السعودية من الدراسة والبحث، وهو موضوع السياسات التربوية المرتبطة بأخلاقيات الإدارة ودورها في تحسين العمل الجامعي.

- تفيد القادة الأكاديميون وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة؛ للارتقاء بأخلاقيات المهنة في الإدارة.

- تكشف عن أوجه القصور في السياسات التربوية المرتبطة بالجوانب الأخلاقية لدى القادة الأكاديميون في جامعة شقراء.

- تفيد صناع القرار على مستوى وزارة التعليم في رسم السياسات الجامعية على مستوى اختيار القيادات الجامعية، وتبني المواثيق الأخلاقية ذات الصلة.

ثانياً: الأهمية العملية:

- تساهم في إثراء الأدب التربوي بأبحاث تعنى بالجانب الأخلاقي لمهنة العمل الجامعي.

- تساهم في إثراء المكتبة العربية، وتزيد من فرصة الاستفادة من التطبيقات العملية من منطلقات نظرية في الجانب الأخلاقي.

ب. مصطلحات الدراسة

تستخدم في الدراسة التعريفات والمصطلحات الآتية:

أخلاقيات الإدارة هي: "مجموعة القيم المشروعة التي يتحلى بها الشخص المسلم المسئول، والتي لها تأثير واضح على السلوك" [7] ويعرفها الباحث إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: مجموعة القيم والسلوكيات التي يفترض أن تتحلى بها القيادات الجامعية الأكاديمية والإدارية بجامعة شقراء في أنفسهم وعملهم وتعاملهم مع أطراف العملية التربوية، والتي تم قياسها ومن خلال الاستبانة التي أعدها الباحث لأغراض هذه الدراسة.

القيادة الجامعية: "هو ذلك الشخص القائد المؤثر على الآخرين من خلال هدف أو أهداف جماعية أو تنظيمية معينة [8] وهي النشاط الذي يمارسه شخص للتأثير في الآخرين وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون في تحقيقه [9]. ويعرف الباحث إجرائياً قيادات الكليات الجامعية بأنها: كل عضو هيئة تدريس مكلف بعمل قيادي، ويشمل عمداء الكليات ووكلاء الكليات ورؤساء الأقسام بالكليات الجامعية بجامعة شقراء.

السياسات التربوية: يقصد بالسياسة التربوية ما تنوي الأمة ممثلة في الدولة أن يتحقق في أبنائها، فالدولة عن طريق النظام التربوي تقوم بتحديد الفرد المطلوب وأنواع السلوك منه، وتجزئة هذا السلوك

أعضاء الفريق بالمنظمة، ومراعاة الكرامة الإنسانية؛ لأنها تؤكد على أن احترام النفس وكرامة الإنسان في صلب مفاهيمها.

- بناء فلسفة واستراتيجية تحقق الجودة للمنظمة؛ لأنها تضع معاييراً لقيمتها، وتركز اهتماماتها على التكامل الذاتي. وتنمية الشعور بالمسئولية، فالقوى القيادية ذات التوجه الأخلاقي تكون متوازنة ولديها شعور بالمسئولية والكفاءة والتخصصية، ولا تضيق وقتاً في الصراعات بل تركز جهودها على تنفيذ مهامها، وتحقيق الأهداف المرسومة للمؤسسة.

- تنمية وتدريب ورعاية الأفراد ضمن إطار أخلاقي والسيطرة على مشكلات العمل ورسم الخطط اللازمة لعملها.

مبادئ أخلاقيات الإدارة:

أهم هذه المبادئ والمنطلقات الأخلاقية للإدارة كما أشار إليها الطويل [15]: أنه لا يتم اتخاذ أي قرار دون تشاور مناسب، وأن لا يتم تبرير القرار بل تبيان أسبابه، وأن يتم تشجيع روح الابتكار والإبداع والمبادرة، وأن يحترم شخصيته كل فرد في النظام، وأن يتم الالتزام بالانفتاح وعدم الانكفاء على الذات، وأن يتم الالتزام بعدم التعصب أو التحيز، وأن يتم الالتزام بتقدير إسهامات الآخرين والاعتراف بها، وأن يتم الالتزام بالتعامل مع الزملاء باحترام وتقدير، وأن يتم الالتزام بتطوير مناخات عمل صحية تقوم على الألفة والمودة، وأن يتم الالتزام بتقديم العون والمشورة لكل من يطلبها في المؤسسة، وأن يتم الالتزام بالعمل على أن تكون توقعات الإداري عن نفسه وعن زملائه تتصف بالمعقولية، وأن يتم الالتزام بمساءلة الإداري عن تصرفاته وتصرفات مرؤوسيه.

مصادر أخلاقيات الإدارة:

هناك مجموعة من المصادر التي تعد الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات المهن، والتي تعكس واقع المجتمع في شتي ميادينه، ويمكن تقسيم مصادر الأخلاقيات كما يلي:

1- المصدر الديني: تعتبر الأديان السماوية أهم مصادر الأخلاق للإنسان حيث يستقي منها جميع تصرفاته وسلوكه ومنهجه في الحياة، وفي العالم الإسلامي نجد أن الشريعة الإسلامية السمحة وما تحمله من سمو في المبادئ والقيم مصدر أساسي مهم للأخلاق يستمد منه المسلم جميع تصرفاته وسلوكياته في العمل المناط به [13].

2- الذات: وهي أول مصادر الأخلاقيات، فالإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية ما إلا إذا كان لها صدى في نفسه، وتستثير شغفاً خاصاً عنده، وعليه فإن العمل الأخلاقي لا بد وأن يبدو جميلاً وجذاباً أمام الذات الإنسانية لكي تقدم عليه، وبالتالي فإن هذه الذاتية الفردية ستعمل على إخضاع القواعد الأخلاقية نفسها إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص. وهذا أمر محفوف بالمخاطر لأنه لا يعطي القواعد الأخلاقية الثبات والاستقرار والاستمرارية اللازمة لها [3].

3- الأسرة: ينقل الإنسان سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى المنظمة، وهذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية وظروف حياته المادية. فالأسرة التي تربي أبناءها على المبادئ والمثل الدينية من صدق وأمانة، واحترام، يظل هؤلاء الأبناء متمسكين بهذه المبادئ في بيئة عملهم وفي معاملتهم للآخرين [21].

كما عرف الميداني [14] الأخلاق بأنها: "صفة مستقرة في النفس فطرية أو مكتسبة ذات آثار في السلوك، محمودة أو مذمومة". ويعرفها أبو طيخ [2] بأنها: "مجموعة من القيم المشروعة والمنبثقة من القرآن والسنة النبوية التي يتحلى بها الفرد، ويمارسها مع الآخرين، والتي لها تأثير واضح على السلوك العام أو الخاص. وعرفها الطويل [15] بأنها: مجموعة من القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع بها الإنسان في تصرفاته ويحكم إليها في تقييم سلوكه، وهذه المبادئ القواعد المستمدة من تصور فلسفي شامل يرتكز إما على العقل أو الدين أو عليهما معاً.

ويستخلص الباحث أن مفهوم الأخلاق هو: ما يتصف به الإنسان من صفات نبيلة تجعله محل تقدير واحترام. وهي كل فعل أو نشاط يقوم به الفرد تجاه نفسه أو تجاه الآخرين، مما يتفق مع عادات المجتمع، وتقاليده، وقيمه، ومبادئه، ومع المعايير الخلقية للفرد نفسه، ولا يتعارض مع المبادئ الدينية السائدة في المجتمع.

مفهوم أخلاقيات الإدارة:

لقد أصبحت أخلاقيات الإدارة على صعيد المفاهيم العلمية والممارسات العملية مجالاً مهماً من مجالات المعرفة التي تستلزم قدراً من الدراسة المنهجية والخبرة المنظمة: لتوفير الأسس السليمة للتعامل مع المشكلات والحالات المختلفة التي تواجه مؤسسات الأعمال، والتي تتسم بتعارض المصالح. وفي هذا الشأن، فإنه يطلق على أخلاقيات الإدارة أخلاقيات المهنة أو أخلاقيات العمل أو أخلاقيات الوظيفة؛ وجميعها تعطى نفس المعنى، حيث تعرف أخلاقيات المهنة بأنها: مجموعة من المهام والأعمال والوظائف والمسئوليات التي يتطلب أداؤها امتلاك كفاءات أدائية معينة تتطلب التعلم والتدريب في مؤسسات متخصصة. كما تعرف بأنها نظام المبادئ الأخلاقية وقواعد الممارسة التي أصبحت معياراً للسلوك المهني القويم [16]. وتعرف أيضاً بأنها مفاهيم وقواعد متعلقة بالاتجاهات السلوكية الحسنة للموظف العام، فيجب على الموظف أداء عمله بدقة وأمانة ونزاهة، وأن يحرص على سمعة الدولة وشرف الوظيفة ولا يأتي من الأفعال ما يعتبر مخالفة أخلاقية [17]. وهي مجموعة من القواعد والأصول الأخلاقية التي يجب على الأفراد الالتزام بها، وضرورة الاهتمام بها حفاظاً على مستواها ورفعاً لشأنها [18]. ويعرف حامد [16] أخلاقيات الإدارة بأنها "توجه الإدارة في منظمة الأعمال وتصرفاتها وسلوكياتها تجاه المشاركين.

ويمكن القول: إن أخلاقيات المهنة في الإدارة تعني مجموعة القواعد والأسس التي يجب على القائد التمسك بها والعمل بمقتضاها؛ ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس، ناجحاً في مهنته مادام قادراً على اكتساب ثقة العاملين معه من رؤساء ومرؤوسين.

أهمية أخلاقيات الإدارة:

ترجع أهمية أخلاقيات الإدارة وفق ما أورده هرمان [19] والمهبرات [20] إلى الآتي:

- تنمية السلوك الأخلاقي لدى العنصر البشري، فالقيادة الأخلاقية هي التصرف الدقيق السليم بما تعنيه الكلمة.
- تحسين أداء أعضاء الفريق؛ لأنها تكون في مقام المرشد للعاملين.
- تقديم النفع لأعضاء هيئة التدريس والارتقاء بالسلوك البشري لجميع

السياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية

سلطان العريفي

تشجيع الممارسات الأخلاقية وتقليل انتشار الممارسات غير الأخلاقية [21].
6. توطين أخلاقيات العمل من خلال التقدير والمكافآت وقد أثبتت هذه الطريقة جدواها في زيادة طاقة العاملين وحماهم، وزيادة مستوى الإنتاجية ونسبة ولاء العملاء وارتفاع الإيرادات، وتحدثت عن ذلك كتب الإدارة الحديثة بكثير من التفصيل، والمهم هنا أن أخلاقيات العمل يمكن ترسيخها وتقويتها ونشرها وتعميق أثرها من خلال التقدير والمكافآت [6].

ومن خلال استعراض الأدب التربوي الخاص بموضوع أخلاقيات الإدارة يستنتج الباحث:

- 1- إن موضوع أخلاقيات العمل يُعد من المواضيع المعقدة، إذ نجد أن الأفراد على اختلاف توجهاتهم إنما يحملون آراء متباينة، وهناك اختلافات هامة بينهم حول مكونات السلوكيات الأخلاقية، وكيف يجب أن تتخذ القرارات أو تنجز الأعمال بشكل أخلاقي.
- 2- ترتبط الأخلاق بالقيم ارتباطاً وثيقاً لذا فإن الحكم على السلوك على أنه أخلاقي أو غير أخلاقي يستند بناءً على ذلك إلى مبادئ أو قواعد ودلائل نابعة من نظرية أخلاقية محددة أو خصائص الشخص أو من القيم الاجتماعية.
- 3- إن التحديات التي تواجه أخلاقيات الإدارة في التطبيق ناتجة عن مؤثرات داخلية وأخرى خارجية إذ لا تشكل التحديات الخارجية خطراً كبيراً على الأفراد كالذي تشكله التحديات التابعة من المنظمة ذاتها.
- 4- لم تلق أخلاقيات الإدارة الاهتمام الكافي في أغلب المنظمات العربية.
- 5- لم يعد مفهوم أخلاقيات الإدارة مفهوماً ذاتياً يتعلق بالفرد ولا يمكن التأثير به، بل أصبحت الإدارة اليوم بأمر الحاجة إلى النظر لأخلاقيات الإدارة بوصفها أحد مصادر التمويل السلوكي التي تعود بريح اجتماعي ولا تقل شأناً عن باقي رؤوس الأموال.

4. الدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة الأساس النظري والعملية لأي بحث، وذلك من خلال الإفادة من أهدافها، وإجراءاتها، ونتائجها، ولغرض تحقيق أهداف الدراسة الحالية؛ أُجري مسح شامل للأدبيات والدراسات السابقة، وتمخض عن ذلك الحصول على عدد كبير من الدراسات المماثلة في التخصصات المختلفة، اكتفى الباحث باستعراض الدراسات ذات العلاقة المباشرة تربوياً بموضوع الدراسة الحالية واستعراضها من الأحدث إلى الأقدم وفق محورين الدراسات العربية، ومن ثم الدراسات الأجنبية والتعقيب على الدراسات السابقة. وفيما يلي تفصيل ذلك:

هدفت دراسة طنناش والحوارني [10] إلى تحديد السلوك الخلفي للأستاذ الجامعي في المجال الأكاديمي كما يراه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية بالأردن. استخدمت الدراسة استبانة مكونة من (90) فقرة والتي تم توزيعها على عينة الدراسة البالغة (432) عضو هيئة تدريس. وتوصلت الدراسة إلى وجود (14) سلوكاً تمثل أنماط السلوك الخلفية. وكانت تقديرات أفراد الدراسة لأخلاقيات عضو هيئة التدريس في الجوانب المهنية والتواصل والعلاقات الشخصية عالية. كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأردنية للسلوك الأخلاقي للأستاذ الجامعي تعزى

4- المؤسسات التعليمية: تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دوراً مهماً في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي، حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم وتدريبهم بعض المسائل في الدين والأخلاق والعلاقات العامة حتى تنجح في تنمية سلوك الطالب أو الطالبة الإيجابي تجاه المسؤولية والانتماء والإخلاص [13].

5- المجتمع: إن المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناسقة لا بد وأن ينقل أفرادها هذه القيم إلى التنظيم، وتنعكس على ممارستهم لوظائفهم. وإذا كانت هذه القيم تقوم على شرع الله وتعاليم دينه المتوازن، فإنها تحرص على وضع حد للمخالفات والأخلاقيات وتعاقب المعتدي، ولا تراعي فرداً على حساب آخر إما لجاهه أو مكانته في المجتمع [13].

6- القيادة القدوة: إن القيادة الإدارية الناجحة هي التي تستطيع أن تبت في الهياكل الجامدة روح الحياة عن طريق إشعار كل موظف في الإدارة بأنه عضو في جماعة تعمل متساندة ومجتعة لتحقيق هدف معين في التنظيم، والقيادة القدوة هي التي تأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة، ولين ليس فيه ضعف، وتستطيع أن تفرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين، وتوجد الروح الجماعية التي تتعاون فيما بينها، وتحترم الآخرين، وتكون خادمة للمصالح العامة [3].

7- تشريعات الخدمة المدنية: إن مجموعة التشريعات والقوانين والأنظمة واللوائح الصادرة استناداً إلى المصادر التشريعية المعمول بها في الدول تعتبر من المصادر المهمة للأخلاقيات؛ وذلك لأنها تضبط وتتحكم في تسيير دفة الإدارة في الاتجاه الذي تراه يخدم سياسة الدولة ويحقق أهدافها. ومن زاوية أخرى؛ لأنها بناء على ذلك، تعمل على تحديد واجبات ومسئوليات الوظيفة التي هي الركيزة الأساسية في التنظيم الإداري، فتبين الواجبات التي تفرضها الوظيفة، والمحظورات التي يتوجب الابتعاد عنها في هذه الوظيفة [13].

طرق ترسيخ أخلاقيات الإدارة:

من طرق ترسيخ أخلاقيات الإدارة ما يلي:

1. تفعيل دور القدوة الأخلاقية: يقوم أعضاء هيئة الإدارة بدور القدوة الأخلاقية، حيث إن ممارستهم للمهنة تكون نموذجية وتتفق مع معايير ومؤشرات الأداء المحددة؛ ولذا فإن أعضاء المنظمة يحرضون على محاكاة سلوك القدوة [21].
2. صنع قرارات أخلاقية: يمكن تدريب أعضاء المؤسسة على إجراءات صنع القرارات العادلة، والتي ترتكز على تصور النتائج المترتبة على صنع القرار، مما يساعد على حل الصراع التنظيمي بين أعضاءها وتحسين أداء المؤسسة [6].
3. تفعيل طرق الاتصال الأخلاقي: يمكن التركيز على الاتصال الأخلاقي الذي يهدف إلى مساعدة أعضاء المؤسسة على تعلم الممارسات الأخلاقية [21].
4. إعداد ميثاق أخلاقي: تعمل القيادات الأخلاقية على إعداد ميثاق أخلاقي بمشاركة جميع أعضاء المؤسسة، بحيث يتضمن بنود تحدد معايير الصواب والخطأ، والثواب والعقاب [3].
5. تطوير طرق المحاسبية: تعمل القيادات الأخلاقية على متابعة تطبيق القوانين والمواثيق الأخلاقية لتفعيل مبدأ الثواب والعقاب، وبالتالي

الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الجامعي وعلاقتها بالروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (335) عضو هيئة التدريس. وتم تطوير أداتين لتحقيق أهداف الدراسة: الأولى عبارة عن استبانة أخلاقيات العمل الإداري وبلغ عدد فقراتها (40) فقرة. أما الأداة الثانية، فهي مقياس الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس، وبلغ عدد فقراتها (33) فقرة. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل كانت مرتفعة لجميع المجالات. وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور. وفي متغير نوع الكلية ولصالح الكليات العلمية. وأجرى الزهراني [6] دراسة هدفت إلى معرفة درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام للبنين في مدينة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية لأخلاقيات العمل الإداري. تكونت عينة الدراسة من (600) معلماً. واستخدمت الدراسة استبانة مكونة من (44) فقرة. وأظهرت النتائج الآتي: كانت درجة تقديرات معلمي المدارس لدرجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام للبنين في مدينة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية لأخلاقيات العمل الإداري عالية في جميع المجالات. وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام للبنين في مدينة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية لأخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور. وفي متغير المؤهل العلمي ولصالح البكالوريوس. أما دراسة قزق [25] فقد هدفت إلى التعرف على درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن فروق تعزى إلى متغيري التخصص والرتبة الأكاديمية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية الثماني للعام الجامعي 2005/2004 الذين بلغ عددهم (2780) موزعين على مختلف الرتب والتخصصات العلمية وبلغت عينة الدراسة (458). وجاءت نتائج الدراسة حول التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بدرجة مرتفعة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة تعزى للتفاعل بين متغيري التخصص والرتبة الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

الدراسات الأجنبية:

أجرى بيلو [26] دراسة هدفت إلى معرفة أثر القيادة الأخلاقية على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. تكونت عينة الدراسة من (115) عضو هيئة تدريس من جامعة بايرو بنيجيريا، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال استخدام استبانة مكونة من (44) فقرة، تم توزيعها على أفراد الدراسة. وأظهرت النتائج أن هناك علاقة طردية بين القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة. كما أظهرت النتائج أن تقديرات أفراد العينة لمستوى القيادة الأخلاقية كانت متوسطة.

لمتغير الجنس ولصالح الإناث. والرتبة الأكاديمية ولصالح رتبة الأستاذ. وأجرى العاجز [22] دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم، والكشف عن الفروق بين متغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، نوعية العمل الوظيفي) ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي مستعيناً بالاستبانة والمقابلة: الأولى لقياس درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري المدارس، والثانية لقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية كانت عالية. ولم تظهر النتائج وجود أي فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة تعزى لمتغيرات الجنس وسنوات الخدمة ونوعية العمل.

كما وهدفت دراسة بدح والسليم [23] إلى معرفة درجة التزام إدارات الجامعات الخاصة بالأردن بمعايير أخلاقيات الأداء الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. تكونت عينة الدراسة من (142) عضواً من هيئة التدريس بجامعة الأميرة عالية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال استبانة مكونة من (36) فقرة تم توزيعها على العينة. وأظهرت النتائج أن درجة التزام إدارات الجامعات الخاصة بالأردن بمعايير أخلاقيات الأداء الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة في جميع المجالات. كما أظهرت النتائج وجود فروق بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة التزام إدارات الجامعات الخاصة بالأردن بمعايير أخلاقيات الأداء الأكاديمي تعزى لمتغير نوع الكلية ولصالح الكليات الإنسانية. كما أظهرت النتائج وجود فروق بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة التزام إدارات الجامعات الخاصة بالأردن بمعايير أخلاقيات الأداء الأكاديمي تعزى لمتغير الخبرة ولصالح أعضاء هيئة التدريس أصحاب الخبرة (10 سنوات فأكثر). في حين لم تظهر النتائج أية فروق دالة إحصائية بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة التزام إدارات الجامعات الخاصة بالأردن بمعايير أخلاقيات الأداء الأكاديمي تعزى لمتغير نوعية العمل الجامعي.

وأجرت يحيى [24] دراسة هدفت إلى معرفة درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، تم اختيار عينة عشوائية بلغ عدد أفرادها (1349) معلماً ومعلمة. وتم استخدام استبانة تكونت من (64) فقرة. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية كانت عالية في جميع مجالات الدراسة (أخلاقيات المدير نحو المهنة، والوطن، والطلبة، وأولياء الأمور، ونفسه، ونحو المعلمين). وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

كما هدفت دراسة بو عباس [18] إلى التعرف على درجة التزام رؤساء

السياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية

سلطان العريفي

تزييف البيانات البحثية، وقبول المال أو الهدايا من الطلبة مقابل منحهم علامات أعلى، وانتحال الأبحاث أو سرقتها، وتزييف الوثائق المقدمة للحصول على دعم مالي لأبحاثهم، وتدمير البيانات الحاسوبية في نظام الجامعة. كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين تصورات أعضاء هيئة التدريس إزاء درجة خلقية سلوك الأستاذ الجامعي تعزى لمتغيرات الجنس ولصالح الذكور. والرتبة ولصالح الأستاذ.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتبين للباحث من خلال استعراض الدراسات السابقة، ومن خلال الاطلاع على المناهج المستخدمة في هذه الدراسات وبعض أهدافها ونتائجها ما يلي: فيما يتعلق بالمنهج المستخدم فتنفق هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي، واستخدامها الاستبانة كأداة لجمع البيانات كما في دراسة الحوراني وطناش [10] ودراسة يحيى [24] ودراسة بو عباس [18] والزهراني [6]، بينما جمعت دراسات سابقة أخرى بين الاستبانة والمقابلة كما في دراسة العاجز [22]. وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أمور عدة منها: تناولها موضوع أخلاقيات الإدارة بشكل عام، ولكنها تختلف عنها في الأمور التالية: تناولها موضوع واقع أخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء، وأن هذه الدراسة تأتي مؤكدة لبعض ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج، ومكملة لها من حيث المستجدات الإدارية الحديثة. إضافة إلى أن هذه الدراسة تعد من الدراسات القليلة على المستوى المحلي بشكل عام وبجامعة شقراء تحديداً على حد علم الباحث. وساعدت الدراسات السابقة الباحث في وضع تصور شامل لأخلاقيات الإدارة من حيث المفهوم والميزات والخصائص والمكونات وغيرها. كما ساعدت في التعرف نظرياً على بيئة أخلاقيات الإدارة بجامعة شقراء. واستفاد الباحث من الدراسات السابقة في توجيه الدراسة الحالية والتعرف على أهمية الخصائص المنهجية والطرق اللازمة لدراسة هذا الموضوع.

5. الطريقة والإجراءات

أ. منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي لمناسبته لأغراض الدراسة.

ب. مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء بالمملكة العربية السعودية البالغ عددهم (1881) عضو هيئة تدريس وذلك حسب عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين.

ج. عينة الدراسة

اشتملت العينة على (280) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء بالمملكة العربية السعودية للفصل الدراسي الثاني من للعام الدراسي 2016/2015. وتم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية. والجدول التالي تبين توزيع أفراد الدراسة حسب متغيرات الدراسة (نوع الكلية، والجنس، وطبيعة العمل).

أجرى وارن وويسينانت وبيديرسين [27] دراسة هدفت التعرف على مدى قدرة المسؤولين وصناع القرار في ألعاب القوى على الالتزام بمدونات السلوك الأخلاقي داخل وبين المدارس. تكونت عينة الدراسة من (147) معلماً ومعلمة بالولايات المتحدة الأمريكية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال استبانة مكونة من (44) فقرة شملت ثلاث معضلات ثقافية هي: توفير فرص المشاركة العادلة للطلاب، وإقامة ممارسات التوظيف الأخلاقية للمدرسين والإداريين، وتهئية البيئة والثقافة التنظيمية التي تحتضن العدل. وأظهرت النتائج أن أفراد عينة الدراسة لديهم قدرة عالية على الالتزام بمدونات السلوك الأخلاقي داخل وبين المدارس. ولم تظهر النتائج وجود أية فروق دالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى للجنس أو المؤهل العلمي أو الخبرة.

وقام لاباند وبيتيه [28] بدراسة هدفت إلى لقاء الضوء على وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في تخصص الاقتصاد في الجامعات الأمريكية إزاء درجة تكرار بعض التصرفات الأخلاقية الصادرة عنهم في الحياة الجامعية ودرجة خطورتها. تكونت عينة الدراسة من (139) عضو هيئة تدريس بجامعة تكساس بالولايات المتحدة الأمريكية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال استبانة مكونة من (39) فقرة. وتوصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمارسون بدرجة عالية بعض التصرفات الأخلاقية في الحياة الجامعية مثل: عدم الاهتمام بالساعات المكتتبية المخصصة للطلبة، وقبول الأعذار من الطلبة، واستعمال قاعة التدريس منتدى لمناقشة موضوعات ليست من صلب المادة الدراسية، وطلب عضو هيئة التدريس الحصول على نسخ مجانية من اختبارات مقننة لمواضيع ليست ضمن تخصصه، وإلزام الطلاب بشراء كتب من تأليف عضو هيئة التدريس نفسه مع أنها ليست الأنسب للمادة الدراسية.

وفي دراسة قام بها بيرش [29] هدفت إلى تحديد السلوك المتوقع من الأستاذ الجامعي في إحدى الجامعات الأمريكية بغرض رسم إطار أو نموذج للأستاذ الجامعي الخلفي. تكونت عينة الدراسة من (234) عضو هيئة تدريس بجامعة فرجينيا بالولايات المتحدة الأمريكية، واستخدمت الدراسة استبانة مكونة من (66) فقرة. وخلصت الدراسة إلى أن (90%) فأكثر من أعضاء هيئة التدريس المشاركين قيم تسعة أنماط من السلوك باعتبارها لا أخلاقية تتعلق بالتقييم والاختبارات والعلاقة بين الطالب والاستاذ الجامعي والنشاطات التدريسية. كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة للسلوك المتوقع من الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس.

وأجرى ليولين [30] دراسة هدفت إلى فحص تصورات أعضاء هيئة التدريس في تخصص نظم المعلومات لدرجة خلقية سلوكهم وممارسته. تكونت عينة الدراسة من (157) عضو هيئة تدريس من جامعة اونتاريو بالولايات المتحدة الأمريكية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي من خلال استبانة مكونة من (55) فقرة. وتوصلت الدراسة إلى أن أكثر من (75%) من المشاركين قدر أن أكثر أنماط السلوك لا خلقية وهي:

جدول 1

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	مستوياته	العدد	النسبة
نوع الكلية	علمية	143	51%
	إنسانية	137	49%
	المجموع	280	100%
الجنس	ذكر	179	64%
	أنثى	101	36%
	المجموع	280	100%
طبيعة العمل	عميد	18	6%
	وكيل	44	16%
	رئيس قسم	62	22%
	عضو هيئة تدريس	156	56%
	المجموع	280	100%
	المجموع الكلي	280	100%

الميدان التربوي. وبناء على مشكلة الدراسة وأهدافها وأسئلتها، وفي ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، والخطوات السابق ذكرها، قام الباحث بصياغة الاستبانة بصورتها الأولية المكونة من (47) فقرة، وكانت على جزأين هما: الجزء الأول: ويتعلق بالبيانات الأولية ذات الصلة بالمستجيبين من أعضاء هيئة التدريس. أما الجزء الثاني: فيتعلق باستجابات أعضاء هيئة التدريس للسياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة.

وصف أداة الدراسة (الاستبانة):

تم استخدام مقياس ذو التدرج الخماسي للتعبير عن استجابات أفراد عينة الدراسة على جميع فقرات الاستبانة على النحو الآتي: (عالية جداً، عالية، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً)، بحيث يتم إعطاء القيمة الوزنية (5) إلى عالية جداً، (4) إلى عالية، (3) إلى متوسطة، (2) إلى منخفضة، والقيمة الوزنية (1) إلى منخفضة جداً.

وفي سبيل وضع معيار لمفتاح التصحيح للحكم على درجة استجابة أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة (الاستبانة)، تم حساب المدى لمستويات الاستجابة وهو (5-1 = 4)، وبالتالي يكون طول الفئة يساوي (5/4 = 0.80)، والجدول (2) يوضح معيار الحكم لتقدير أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة.

جدول 2

معيار الحكم لتقديرات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة

المستوى	المتوسط
عالية جداً	(5-4.20)
عالية	(4.19-3.40)
متوسطة	(3.39-2.6)
منخفضة	(2.59-1.8)
منخفضة جداً	(1.79-1)

أداة البحث صادقة إذا كان بمقدورها أن تقيس فعلاً ما وضعت لقياسه، وإذا وافق المحكمون على أن الأداة ملائمة لما وضعت من أجله، فإنه يمكن الاعتماد على حكمهم، وهذا ما يعرف بصدق المحكمين. واتبع الباحث لغايات استخراج صدق الأداة طريقتين هما:

صدق أداة الدراسة (الاستبانة):

صدق الأداة من الشروط الضرورية التي ينبغي توفرها في الأداة التي تعتمدها الدراسة، ويقصد بصدق الأداة سلامة بنائها، وقدرتها على جمع البيانات المطلوبة عن الظاهرة التي تتعلق بها [31]. وبالتالي تكون

السياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية

سلطان العريفي

بالجوانب الشخصية، فبلغ عدد فقراته الإجمالية (15) فقرة. أما محور السياسات المتعلقة بالأخلاقيات ذات الصلة بالجوانب المهنية فقد اشتمل على (15) فقرة. ومحور السياسات المتعلقة بالأخلاقيات ذات الصلة بجوانب الاتصال فبلغ عدد فقراته (14) فقرة. ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ لحساب معامل الثبات لكل محور من محاور أداة الدراسة، وكذلك حساب معامل الثبات الكلي للأداة والجدول رقم (3) يوضح قيم معاملات الثبات.

الصدق الظاهري (صدق المحكمين (Face Validity):

تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرضها بصورتها الأولية على (8) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة وأصول التربية، يعملون في الجامعات السعودية. وذلك للحكم على درجة ملاءمة الفقرة من حيث الصياغة اللغوية وانتمائها للمجال المراد قياسه. وبعد استرجاع الاستبيانات ومراجعة آراء المحكمين، تم اختيار الفقرات التي أجمع المحكمون على مناسبتها بنسبة (80%)، وتم تعديل بعضها من حيث الصياغة اللغوية وحذف الآخر، وأصبحت الأداة بصورتها النهائية مكونة من (44) فقرة. موزعة كالتالي: الجزء المتعلق بالسياسات المتعلقة بالأخلاقيات ذات الصلة

جدول 3

معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاور أداة الدراسة وعلى الأداة ككل (العينة الاستطلاعية: ن = 10)

المحور	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
الأول	15	0.81
الثاني	15	0.79
الثالث	14	0.82
معامل الثبات الكلي	44	0.87

وتشرح لهم آلية الإجابة وأجاب على استفساراتهم. وتفرغ البيانات بعد جمعها وإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة.

6. النتائج ومناقشتها

أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

نتائج السؤال الأول والذي تنص على: ما واقع السياسات التربوية المرتبطة بأخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في الجوانب الشخصية؟. للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء كما هي موضحة في الجدول التالي:

يتضح من الجدول رقم (3) أنّ معاملات الثبات لمحاور أداة الدراسة تراوحت ما بين (0.79 إلى 0.82)، حيث جاء المحور الثالث في المرتبة الأولى، وقد بلغت قيمة معامل ثباته (0.82)، يليه المحور الأول بمعامل ثبات قيمته (0.81)، بينما بلغت قيمة معامل الثبات للمحور الثاني (0.79) وهي قيمة مقبولة لأغراض البحث العلمي.

إجراءات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باتباع الخطوات الآتية: الاطلاع على الأدب السابق في موضوع مشكلة الدراسة. وإعداد استبانة الدراسة من خلال الاطلاع على الأدب السابق والدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة. والتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة. وقام الباحث معظم الوقت بتوزيع أداة الدراسة على أفراد العينة بنفسه،

جدول 4

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء لواقع السياسات التربوية المرتبطة بأخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية في الجوانب الشخصية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة
1	14	يراعي حاجات أعضاء هيئة التدريس والعاملين الشخصية	3.91	0.93	عالية
2	15	يقدم المعونة والمشورة لكل من يطلبها من أعضاء هيئة التدريس	3.90	1.06	عالية
3	2	يحرص على تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس	3.88	1.00	عالية
4	3	يتصف بالصدق في تعامله مع الآخرين	3.84	0.98	عالية
5	4	يمتلك المقدرة على تحمل المسؤولية	3.77	1.00	عالية
6	5	يؤدي عمله بإخلاص	3.74	1.01	عالية
7	6	يتقبل آراء الآخرين	3.71	0.99	عالية
8	7	يتصف بالصراحة عند مناقشة أعضاء هيئة التدريس	3.70	0.97	عالية
9	8	يتميز بالشفافية في التعامل	3.69	1.03	عالية
10	1	يلتزم بالقيم الأخلاقية السائدة في المجتمع	3.68	1.07	عالية
11	10	يكافئ أعضاء هيئة التدريس الفاعلين ويحفزهم	0.79	1.00	عالية

متوسطة	1.00	3.67	11	12	يتصف بالنزاهة في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس
متوسطة	1.01	3.65	13	13	يتطلع لأن يكون قدوة في عمله للجميع
متوسطة	0.89	3.64	9	14	يتحلى بالمرونة في التعامل مع الآخرين
متوسطة	0.97	3.58	12	15	يتعصب أو يتحيز بسرعة
عالية	1.09	3.73			الدرجة الكلية

الكلية إلى رؤية القيادات الأكاديمية ومعتقداتهم وإدراكهم بأن مسؤولياتهم لا تنحصر في العمل الإداري فقد وإنما تتعدى ذلك إلى تطوير العلاقات الإنسانية الأمر الذي يعكس إحساساً عالياً بالمسؤولية تجاه أعضاء هيئة التدريس.

كما يرى الباحث أن السبب قد يعود أيضاً إلى الوازع الديني القوي الذي يشكل المنظومة الأخلاقية لدى القيادات الأكاديمية لأن السلوك الأخلاقي الذي يسلكه الفرد ينبعث من منظومة القيم الأخلاقية التي يتبناها المجتمع السعودي ويعد الالتزام بأخلاقيات الإدارة لدى القيادات الجامعية من الأمور المهمة التي ترتبط بالتطور والرفق الوظيفي. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة طنناش والهوراني [10] والتي أظهرت أن تقديرات أفراد الدراسة لأخلاقيات الأستاذ الجامعي في محور العلاقات الشخصية كانت عالية.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة بدح والسليم [23] التي أكدت أن درجة التزام إدارات الجامعات الخاصة بالأردن لمعايير أخلاقيات الأداء الأكاديمي في مجال الجوانب الشخصية والعلاقة مع أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة. كما وتتفق مع نتائج دراسة بو عباس [18] التي أكدت أن درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل كانت مرتفعة في مجال العلاقة الشخصية مع أعضاء هيئة التدريس.

نتائج السؤال الثاني والذي ينص على: ما واقع السياسات التربوية المرتبطة بأخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في الجوانب المهنية؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء كما هي موضحة في الجدول رقم (5).

جدول 5

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء لواقع السياسات التربوية المرتبطة بأخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية في الجوانب المهنية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة
1	19	يتعاون مع أعضاء هيئة التدريس في حل مشكلاتهم	3.90	1.01	عالية
2	20	يتعامل مع أعضاء هيئة التدريس بعدالة	3.88	0.96	عالية
3	22	يعمل على تنمية روح المشاركة مع أعضاء هيئة التدريس	3.81	1.10	عالية
4	23	يطلع أعضاء هيئة التدريس على الأنظمة والقوانين الخاصة بالعمل	3.80	1.20	عالية
5	24	يحرص على تنمية نفسه مهنيًا	3.77	0.92	عالية
6	28	ينجز عمله على أكمل وجه	3.76	1.01	عالية
7	16	يحرص على حضور الاجتماعات شخصياً دون إنابة أحد عنه	3.75	1.06	عالية
8	17	يحرص على حضور المؤتمرات العلمية	3.74	1.21	عالية

السياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية

سلطان العريفي

الدرجة الكلية	الرقم	الوصف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة
9	18	يقوم بالأعمال الموكلة إليه بأمانة	3.74	1.02	عالية
10	29	يحافظ على اسرار عمله	3.69	0.96	عالية
11	30	يلتزم بتطبيق بنود الوصف الوظيفي لعمل أعضاء هيئة التدريس	3.69	1.01	عالية
12	25	يستغل مركزه لتحقيق مصالح العمل	3.65	1.00	عالية
13	26	يتحمل الصعوبات التي تواجهه أثناء أدائه لمهنته	3.64	0.92	عالية
14	27	لا يواكب كل جديد في مجال اختصاصه	3.60	0.91	عالية
15	21	لا يتقبل النقد الإيجابي برحابة صدر	3.59	0.88	عالية
			3.74	1.09	عالية

التي تستطيع القيادات الجامعية من خلالها ضبط سلوكيات وتصرفات أعضاء هيئة التدريس. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة طنناش والهوراني [10] والتي أظهرت أن تقديرات أفراد الدراسة لأخلاقيات الأستاذ الجامعي في محور الجوانب المهنية كانت عالية. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة بدح والسليم [23] التي أكدت أن درجة التزام إدارات الجامعات الخاصة بالأردن لمعايير اخلاقيات الأداء الاكاديمي في مجال العلاقة مع الزملاء مهنيًا كانت مرتفعة. كما وتتفق مع نتائج دراسة بو عباس [18] التي أكدت أن درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل كانت مرتفعة. وتفق أيضاً مع نتائج دراسة الزهراني [6] التي أكدت أن تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس بمدينة مكة المكرمة لأخلاقيات العمل الإداري كانت عالية في مجال التعامل مع الزملاء مهنيًا.

نتائج السؤال الثالث والذي ينص على: ما واقع السياسات التربوية المرتبطة بأخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في جوانب الاتصال؟ وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء كما هي موضحة في الجدول رقم (6).

جدول 6. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء لواقع السياسات التربوية المرتبطة بأخلاقيات الإدارة

لدى قيادات الكليات الجامعية في جوانب الاتصال مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة
1	37	ينظم لقاءات دورية مع كافة الأطراف في الكلية	3.88	1.04	عالية
2	38	يشجع العاملين على الحوار البناء	3.85	1.07	عالية
3	39	يزود العاملين بالتغذية الراجعة حول المهام باستمرار	3.80	1.15	عالية
4	31	يستخدم العبارات المناسبة عند الحديث مع أعضاء هيئة التدريس	3.79	1.18	عالية
5	32	يحترم الآخرين ويعاملهم بخلق حسن	3.77	1.12	عالية
6	34	ينهي الخلافات بين أعضاء هيئة التدريس بطرق موضوعية سليمة	3.76	1.13	عالية
7	35	يسمح لأعضاء هيئة التدريس بالتواصل معه	3.75	1.15	عالية
8	36	يستمع إلى شكاوى الطلبة ومشكلاتهم	3.74	0.99	عالية
9	40	يقيم علاقات ودية مع الآخرين في الأقسام الأكاديمية الأخرى	3.72	0.95	عالية
10	41	يوظف علاقاته الخارجية بما يخدم مصالحه الشخصية	3.71	0.97	عالية
11	42	يعطي اهتماماً لأفراد المجتمع المحلي عند زيارتهم للكلية	3.70	1.00	عالية
12	43	يستخدم سياسة الباب المفتوح مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين	3.69	1.01	عالية
13	44	يحرص على حضور الاجتماعات في الوقت المحدد	3.68	0.87	عالية
14	33	لا يشارك أعضاء هيئة التدريس في مناسباتهم الاجتماعية	3.55	0.97	عالية
		الدرجة الكلية	3.73	1.09	عالية

صلب عملهم اليومي سواء بين أعضاء هيئة التدريس أنفسهم أو بينهم وبين الطلاب.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة طناش والحوارني [10] والتي أظهرت أن تقديرات أفراد الدراسة لأخلاقيات الأستاذ الجامعي في محور التواصل كانت عالية.

نتائج السؤال الرابع والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع السياسات التربوية المرتبطة بأخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء تُعزى إلى متغيرات نوع الكلية والجنس وطبيعة العمل.

أ- متغير نوع الكلية:

وللإجابة عن سؤال الدراسة المتعلق بمتغير نوع الكلية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الأداة وللأداة ككل في ضوء متغير الجنسية والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول 7

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) لاستجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع أخلاقيات الإدارة لدى القيادات الجامعية تعزى لمتغير نوع الكلية

المجالات	نوع الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	الدلالة
السياسات المتعلقة بالأخلاقيات ذات الصلة بالجوانب الشخصية	إنسانية	137	2.21	.452	.538	.728
	علمية	143	2.18	.433		
السياسات المتعلقة بالأخلاقيات ذات الصلة بالجوانب المهنية	إنسانية	137	2.73	.254	-698	.626
	علمية	143	2.75	.251		
السياسات المتعلقة بالأخلاقيات ذات الصلة بجوانب الاتصال	إنسانية	137	2.53	.322	-114	.838
	علمية	143	2.53	.325		

بغض النظر عن تخصصاتهم يتعاملون مع الإنسان وقضاياه وسلوكياته المتعلقة بحياته بشكل مباشر وخاصة ما يتصل بمنظومة معايير أخلاقيات الإدارة التي تشكل عمله وسلوكه في الجامعة.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة بدح والسليم [23] التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة التزام إدارات الجامعات الخاصة بالأردن لمعايير أخلاقيات الأداء الأكاديمي تعزى لمتغير نوع الكلية ولصالح الكليات الإنسانية. كما وتختلف مع نتائج دراسة قزق [25] التي أكدت وجود فروق دالة إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير التخصص ولصالح الكليات الإنسانية. وتختلف نتائج هذه الدراسة أيضاً مع بو عباس [18] التي أظهرت وجود فروق في تقديرات أفراد الدراسة لسلوك الأستاذ الجامعي تعزى لنوع الكلية ولصالح الكليات العلمية.

متغير الجنس:

وللإجابة عن متغير الجنس تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لمجالات الأداة وللأداة ككل في ضوء متغير الجنس والجدول (8) يوضح ذلك.

ويبين الجدول رقم (6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات محور السياسات التربوية المرتبطة بأخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية في جوانب الاتصال قد تراوحت ما بين (3.55-3.88). حيث تنوعت استجابات أعضاء هيئة التدريس لاستجاباتهم ما بين المستوى العالي والمتوسط، حيث حصلت (13) فقرة على تقديرات عالية، في حين حصلت فقرة واحدة فقط على تقدير متوسط. وجاءت الفقرة رقم (37) ونصها " ينظم لقاءات دورية مع كافة الأطراف في الكلية." في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.88). بينما جاءت الفقرة رقم (38) ونصها " يشجع العاملين على الحوار البناء " بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.85)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (33) ونصها " لا يشارك أعضاء هيئة التدريس في مناسباتهم الاجتماعية." وبمتوسط حسابي بلغ (3.55). ويرى أعضاء هيئة التدريس أن السبب في ذلك قد يعود إلى اعتقاد أعضاء هيئة التدريس أن عملية الاتصال ومهاراتها ضرورية جدا في أخلاقيات الإدارة والعمل الجامعي، وهي من

أشارت النتائج الواردة في جدول رقم (7) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في استجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع أخلاقيات الإدارة لدى القيادات الجامعية في جميع مجالات الدراسة. وقد يعود السبب في ذلك إلى اعتقاد أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن نوع الكلية التي يعملون فيها سواء العلمية أو الإنسانية أن تصوراتهم لأخلاقيات الإدارة واحدة وأن ممارساتهم المهنية والشخصية والاتصال وغيرها فوق مستوى الانتقاد، وينطلقون في هذا من شعورهم بالاعتزاز والتقدير والأهمية التي لا يزال يعطيها المجتمع للمهن التي ينتسبون لها.

وقد يعزى السبب أيضاً لطبيعة المجتمع السعودي وطبيعة القيم العربية التي تجعل القيادات الجامعية الأكاديمية بغض النظر عن تخصصهم يدركون أهمية التحلي بأخلاقيات الإدارة التي من شأنها تعزيز أدائهم الوظيفي وتشعرهم بالرضا عن عملهم، فكل ذلك ساهم في عدم وجود الفروق في تقديرات أعضاء هيئة التدريس لواقع أخلاقيات الإدارة تعزى لمتغير نوع الكلية. كما يرى الباحث أن السبب قد يعود لأهمية الدورات التدريبية التي تعقدتها الجامعة ممثلة بمراكز تطوير أعضاء الهيئة التدريسية التي ساهمت في زيادة الوعي الأكاديمي بمفهوم أخلاقيات الإدارة والالتزام بها، فجميع أعضاء هيئة التدريس

السياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية

سلطان العريفي

جدول 8

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) لاستجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع أخلاقيات الإدارة لدى القيادات الجامعية تعزى لمتغير الجنس

المحاور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	الدلالة
السياسات المتعلقة بالأخلاقيات ذات الصلة بالجوانب الشخصية	ذكر	179	33.22	7.257	2.015	157.
	أنثى	101	32.65	7.760		0.157
السياسات المتعلقة بالأخلاقيات ذات الصلة بالجوانب المهنية	ذكر	179	28.70	6.740	1.103	294.
	أنثى	101	27.82	5.634		0.294
السياسات المتعلقة بالأخلاقيات ذات الصلة بجوانب الاتصال	ذكر	179	35.82	8.317	233.	630.
	أنثى	101	35.62	8.058		0.63

بالمدراس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير الجنس. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع طناش والهوراني [10] التي أظهرت وجود فروق في تقديرات أفراد الدراسة لسلوك الأستاذ الجامعي تعزى للجنس ولصالح الإناث. كما وتختلف مع نتائج بو عباس [18] التي أظهرت وجود فروق في تقديرات أفراد الدراسة لدرجة الالتزام بأخلاقيات العمل الجامعي تعزى للجنس ولصالح الذكور. متغير طبيعة العمل:

وللإجابة على سؤال الدراسة المتعلق بمتغير طبيعة العمل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الاستبانة والجدول (9) يوضح ذلك.

أشارت النتائج الواردة في الجدول رقم (8) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في استجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع أخلاقيات الإدارة لدى القيادات الجامعية تعزى لمتغير الجنس في جميع مجالات الدراسة. ويرى الباحث أن السبب في ذلك قد يعود إلى اتفاق أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن الجنس في تصوراتهم لأخلاقيات الإدارة وأهميتها في العمل الجامعي خاصة وأن جميع أعضاء هيئة التدريس يعيشون في مجتمع لا يزال محافظاً على التقاليد والعادات والأحكام الدينية في التعامل بأخلاقيات العمل الجامعي. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة العاجز [22] التي أكدت عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة المرشدين التربويين

جدول 9

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع أخلاقيات الإدارة لدى القيادات الجامعية تعزى لمتغير طبيعة العمل

المحور	عميد (18)	وكيل (44)	رئيس قسم (62)	عضو هيئة تدريس (156)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
السياسات المتعلقة بالأخلاقيات ذات الصلة بالجوانب الشخصية	3.44	0.60	3.04	3.69
السياسات المتعلقة بالأخلاقيات ذات الصلة بالجوانب المهنية	3.40	0.58	3.09	3.67
السياسات المتعلقة بالأخلاقيات ذات الصلة بجوانب الاتصال	3.58	0.84	3.47	3.69

يشير الجدول رقم (9) إلى وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع أخلاقيات الإدارة لدى القيادات الجامعية تعزى لمتغير طبيعة العمل. ولمعرفة دلالة الفرق ما

جدول 10

نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع أخلاقيات الإدارة لدى القيادات الجامعية تعزى لمتغير طبيعة العمل

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
السياسات المتعلقة بالأخلاقيات ذات الصلة بالجوانب الشخصية	بين المجموعات	20.582	2	10.291	.258	.773
	داخل المجموع الكلي	7670.105	277	27.689		
		7690.687	279			
السياسات المتعلقة بالأخلاقيات ذات الصلة بالجوانب المهنية	بين المجموعات	65.899	2	32.949	1.535	.218
	داخل المجموع الكلي	4122.101	277	14.881		
		4188.000	279			

653	212	33.837	2	67.675	بين المجموعات	السياسات المتعلقة بالأخلاقيات ذات الصلة بجوانب
		14.3180	277	3966.101	داخل المجموع	الاتصال
			279	4033.776	الكلي	

إدارة وتنمية الموارد البشرية في القطاع العام (الواقع والتطلعات والتحديات) القاهرة – جمهورية مصر العربية، في الفترة من 21 – 22 ديسمبر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

[2] أبو طيخ، هشام (2008م). مدي التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.

[3] أبو نصر، مدحت (2007م). إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة، ط(1). القاهرة: مجموعة النيل العربية.

[4] أحمد، عبد العظيم (2007م). دور العلاقات الإنسانية في ممارسات القيادة الجامعية المؤتمر القومي السنوي الرابع عشر من 25 – 26 / 2007/11 بعنوان أفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي، مركز تطوير التعليم الجامعي – كلية التربية – جامعة عين شمس 2007.

[5] أبو قاعد، غادة حسن (2014). مدونة أخلاقية مقترحة للإشراف والإسناد التربوي في ضوء القيادة التحولية في الأردن. أطروحة دكتوراه غير منشورة. الجامعة الأردنية. عمان. الأردن.

[6] الزهراني، فهد (2009م). درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية لأخلاقيات العمل الإداري. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

[7] المزجحي، محمود (2005م). دور الجامعة بين تحديات الواقع وأفاق المستقبل: رؤية نظرية-، المؤتمر السنوي الثامن عشر للبحوث السياسية: التعليم العالي في مصر: خريطة الواقع واستشراف المستقبل، مركز البحوث والدراسات السياسية، القاهرة.

[9] النمر، نجم (2008م) أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية،

[10] طناش، سلامة والحوارني، غالب (2015م). الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس بالجامعة الأردنية. مجلة دراسات. 34 (2)، 16-44.

[11] عابدين، محمد (2012م). درجة ممارسة المديرين القيادة الأخلاقية كما يقرها معلمي المدارس الحكومية في محافظة القدس، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، 28 (2)، 327-363.

[12] الرازي، محمد بن أبي بكر (1911). مختار الصحاح، القاهرة: المكتبة التجارية الكبرى.

[13] الشميمري، أحمد (2004م). أخلاقيات الموظف المسلم. الرياض: مكتبة العبيكان.

[14] الميداني، عبد الرحمن (2011م). الأخلاق الإسلامية وأسسها. ط2، دمشق، دار القلم.

أشارت النتائج الواردة في الجدول رقم (10) إلى عدم وجود فروق ذا دلالة إحصائية في محور السياسات المتعلقة بالأخلاقيات ذات الصلة بالجوانب الشخصية يعزى لمتغير طبيعة العمل استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة والبالغة (0.25) عند مستوى الدلالة (0.77). كما وأشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق ذا دلالة إحصائية لمحور السياسات المتعلقة بالأخلاقيات ذات الصلة بالجوانب المهنية يعزى لمتغير طبيعة العمل، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (1.53) عند مستوى دلالة (0.21). كما وأشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق ذا دلالة إحصائية لمحور السياسات المتعلقة بالأخلاقيات ذات الصلة بجوانب الاتصال يعزى لمتغير طبيعة العمل، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (0.212) عند مستوى دلالة (0.653). ويرى الباحث أن السبب في ذلك يعود إلى اعتقاد جميع أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن طبيعة عملهم أن ممارساتهم وتصوراتهم لأخلاقيات الإدارة والعمل الجامعي واحدة، فهم ينظرون لكفاياتهم الشخصية والمهنية والاتصال ومهاراته على أنها تشكل عنصراً حاسماً في التعلم وإعداد الأجيال للمستقبل. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة العاجز [22] التي أكدت عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير نوعية العمل. كما وتتفق مع نتائج بدح والسليم [23] التي أكدت عدم وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة التزام إدارات الجامعات الخاصة بالأردن بمعايير أخلاقيات الأداء الأكاديمي تعزى لمتغير نوعية العمل الجامعي.

7. التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي:

- 1- العمل على تعزيز واقع أخلاقيات الإدارة بجامعة شقراء وتطويرها باستمرار لدى أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال الحد من الممارسات الخاطئة في كليات الجامعة إن وجدت.
- 2- ضرورة اهتمام القيادات الجامعية بمهارات الاتصال وجوانبها مع أعضاء هيئة التدريس من خلال مشاركة أعضاء هيئة التدريس في مناسباتهم الاجتماعية.
- 3- العمل باستمرار على تنمية أخلاقيات الإدارة في الجوانب الشخصية والمهنية وتحديداً في الفقرات التي حصلت على تقديرات متوسطة. وتقتزح الدراسة إجراء بحوث مستقبلية ومنها:
- 1- تطبيق الدراسة الحالية وتعميمها على جامعات سعودية أخرى واستخدام متغيرات غير تلك المستخدمة في هذه الدراسة.
- 2- تطبيق الدراسة على قيادات المؤسسات التعليمية في وزارة التعليم.

المراجع

أ. المراجع العربية

- [1] أبو دية، عامر (2010م). دور القيادات الإدارية في تطوير أداء مؤسسات التعليم العالي دراسة ميدانية لدور القيادات الإدارية في تطوير أداء مؤسسات التعليم الجامعي، المؤتمر العربي الأول في

السياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية

سلطان العريفي

- [15] الطويل، هاني (1986م). الفلسفة الأخلاقية نشأتها وتطورها. القاهرة: دار المعارف.
- [16] حامد، سليمان (2009م). الإدارة التربوية المعاصرة، عمان: دار أسامة للنشر.
- [17] السيد، خلف (2009م). تنمية القدرات القيادية للعاملين بالجامعات. كفر الشيخ: دار العلم والإيمان.
- [18] بو عباس، فيصل (2008م). الدور القيادي لعمداء الكليات في الجامعات العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة: جمهورية مصر العربية.
- [19] هرمان، نوربرت (2003م). الإدارة بالتوافق الخيط الواصل بين السلطة والتبعية، تعريب هاني صالح، الرياض: مكتبة العبيكان.
- [20] المهيرات، رافت (2016م) درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المشرفين التربويين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- [21] عبد الحفيظ، علاء (2014م). دور القيادة الأخلاقية في إدارة الصراع التنظيمي بالمدرسة الثانوية العامة بمصر. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة بنى سويف. جمهورية مصر العربية.
- [22] العاجز، عبدالرحيم (2016م) درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- [23] بدح، أحمد والسليم، بشار (2015). درجة التزام ادارات الجامعات الاردنية الخاصة بمعايير اخلاقيات الأداء الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة كلية التربية. م 39. ع 1. ص ص45-84
- [24] يحيى، محمد (2015م). درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح، نابلس، فلسطين.
- [25] قزق، محمود (2005). درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا. عمان. الأردن.
- [31] عبد الله، عبد الجواد (2012). الإدارة التربوية والتخطيط التربوي. الرياض: دار النشر الدولي.
- ب. المراجع الأجنبية
- [8] Gibson, D. (2011). The impact of leadership practice on service Quality in private higher education in South Africa. Master degree. University of South Africa. p134
- [26] Bello, S. (2016). Impact of ethical leadership on employee job performance. International journal of business and science. 3 (11), 228-251.
- [27] Warren, A. & Galen, C. (2015). Analysing Ethics in the Administration of Interscholastic Sports. Educational Management Administration & leadership; 38 (1) 107 - 118.
- [28] Laband, D. & Piette, M. (2015). Perceived Conduct and Professional Ethics among College Economics Faculty (Electronic Version). American Economist, 44 (1): 24-33.
- [29] Birch, D. & Trankel, M. (2014). Black and White and Shades of Gray: A Portrait of the Ethical Professor (Electronic Version). Ethics and Behaviour, 9 (3): 243-261.
- [30] Lewellyn, P. (2014). Academic Perceptions: Ethics in the Information System Discipline. Journal of Business Ethics, 15(5): 559-569.

EDUCATIONAL POLICIES RELATED TO ETHICS BY MANAGEMENT OF THE LEADERS OF THE COLLEGES FROM THE VIEWPOINT OF THE FACULTY MEMBERS AT THE UNIVERSITY OF SHAQRA

SULTAN NASSER SAUD AL ARIFI

Vice Dean Of Community College For Development And Quality

Professor Of Fundamentals Of Assistant Education

Faculty Of Science And Humanities

***ABSTRACT_** The study aimed to identify perceptions of faculty members at the University of Shaqra about educational policies related to ethics by the administration at the university leaders from the viewpoint of the faculty members at the University of Shaqra. To achieve the objective of the study, it has been using a questionnaire consisting of 44 items distributed on three axes: the personal aspects, professional, and communication. It was distributed to a sample of faculty members at the University of Shaqra reached (280) faculty member. The results showed that: the perceptions of faculty members of educational policies related to ethics by the administration at the university leaders from the viewpoint of the faculty members at the University of Shaqra was high in all the study axes. Results of the study did not show any statistically significant differences in function perceptions of faculty members of educational policies related to ethics by the administration at the university leaders from the viewpoint of the faculty members at the University of Shaqra attributed to the variables of the college, gender sex, type and nature of work. In light of the findings this study presented a set of recommendations*

***KEYWORDS:** Reality, Educational Policies, Management Ethics, University Leadership, Faculty Members, Shaqra University.*