

مؤشرات التنبؤ بنوايا المديرين لتبني وتطبيق دليل أخلاقي في الجامعات المصرية  
بالتطبيق على كليات جامعة المنصورة

دكتور/ أحمد جاد عبد الوهاب  
أستاذ إدارة الأعمال- كلية التجارة جامعة المنصورة

المخلص

فالسعي نحو الارتفاع بالمستويات الأخلاقية في منظمات العمل يكلف الكثير من المال . وقد يؤدي التمسك بالأخلاق أحيانا إلى تحول عملائك لمنافسين أقل حرصاً على المعنى الأخلاقي ، وكذلك قد يعتبرها البعض استنزافاً للوقت والجهد .

إلا إن الفضائح الأخلاقية يمكن أن تؤدي إلى تدمير المنظمة مهما كان حجمها أو ثقلها في السوق من خلال ما قد يفرض عليها من عقوبات قضائية رادعة ، أو من السمعة السيئة ، أو من خلال تضرر المستهلك بشكل لا يمكن إصلاحه. وتعمل السلوكيات غير الأخلاقية كذلك على إضعاف روح الجماعة داخل المنظمة. أما بالنسبة للبرامج الأخلاقية ، فإنها تعمل على تشجيع الأداء التعاوني وأيضا تزيد من قدرة العاملين على الابتكار واجتياز الصعوبات وما يترتب على ذلك من الارتقاء بمستوى أداء المنظمات بصفة عامة.

الجامعة هي كيان اجتماعي ينشأ لتقديم خدمة تعليمية يرتفع بها شأن المجتمعات الإنسانية . وتتألف الجامعة من أفراد لهم حقوق وعليهم واجبات تجاه الطلاب والزملاء وتجاه المجتمع. وقد يواجه الفرد عند قيمه بواجباته بعض المشكلات والمعضلات الأخلاقية التي قد تؤثر على كفاءة وفاعلية أدائه لواجباته الوظيفية الأمر الذي يؤثر على مستوى اضطلاع الجامعة بمسئوليتها نحو المجتمع . ومن هنا يتبين أهمية تبني القائمين على إدارة الكليات داخل الجامعة لدليل أخلاقي يكون بمثابة البوصلة التي يسترشد بها أعضاء هيئة التدريس والطلاب عند مواجهتهم للمشكلات والمعضلات الأخلاقية أثناء العمل أو الدراسة. وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مجموعة المؤشرات التي يمكن أن تستخدم في التنبؤ بنوايا المديرين (مدير الجامعة والعمداء ورؤساء الأقسام) نحو تبني وتطبيق دليل أخلاقي في الجامعة

تمهيد:

دائما ما يتساءل المدبرون عن الهدف من وضع برامج أو نظم أخلاقية في منظماتهم ،

### أولاً: مفهوم الأخلاق

الأخلاق هي ببساطة تعلم ما هو الصواب وما هو الخطأ ثم القيام بعمل ما هو صواب.

### ثانياً: أخلاق المنظمة

تعتبر أخلاقيات المنظمة عن مدى التزام المنظمة بتبني السلوك القويم ونبذ سلوكيات الفساد. والسلوك القويم هو السلوك الذي يعكس القيم والمبادئ الأخلاقية.

إن قيماً مثل العدل والاحترام، والأمانة، والمسؤولية... تعتبر قيماً أخلاقية.

والعبارات التي تبين كيفية تطبيق مثل هذه القيم في الواقع العملي يطلق عليها المبادئ الأخلاقية.

### الاتجاهات الفلسفية للتصرف الأخلاقي

١. اتجاه المنفعة العامة: وفقاً لهذا

الاتجاه فإن القرار الصحيح هو

القرار الذي يترتب عليه أفضل ما

يمكن لأكبر عدد من الأفراد.

٢. اتجاه الحقوق الفردية: يعتبر من

الاتجاهات التي يسترشد بها في

التعامل مع الناس لأن الإيمان بما

للآخرين من حقوق ينطوي على

شعورك بالمسئولية تجاه حماية

هذه الحقوق

فالأخلاق الجيدة لا تدعم الميزة التنافسية للمنظمة فقط، ولكنها تدعم الحماس بين العاملين، والعلاء، وحملة الأسهم، وتحسن من مستوى الثقة بينهم، لذلك فإن هناك حاجة ملحة إلى بناء منظومة للأخلاقيات يكون الهدف منها هو تعزيز الترابط بين أطراف المنظمة ويدعم التفاعل بينهم وبين المجتمع الخارجي بما يحقق أهداف المنظمة ومصالح العاملين بها والمتعاملين معها.

### خلفية نظرية:

تعانى الكثير من المنظمات من تفشى بعض الظواهر السلبية فيها مثل الفساد الإداري، الرشوة، والمحسوبية وغير ذلك من الظواهر السلبية، لذلك بدأت كثير من المنظمات في إدراك هذه المشكلة واتخاذ الإجراءات التي من شأنها القضاء على مثل هذه السلوكيات، وتدعيم مبادئ السلوك الأخلاقي داخل المنظمة والمتمثل في:

- الاحترام
- الجدية
- الإحساس بالمسئولية
- الصدق
- العدالة

٤- انسجام سياسات المنظمة وممارساتها مع هذه الرؤية والألا يكون هناك تناقض بين الأقوال والأفعال.

٥- يغلب على تلك المنظمات طابع العدالة، حيث تؤكد على أن مصالح الآخرين على نفس القدر من مصالحها الشخصية.

٦- المسؤولية في تلك المنظمات فردية أكثر من كونها مسئولية جماعية، حيث يتحمل الأفراد مسئولية أفعالهم الشخصية التي تجرى في المنظمة.

واقترح Pastin مجموعة من المبادئ للمنظمات ذات المستوى الأخلاقي المرتفع (Pastin, 1986):

١- تتعامل هذه المنظمات بسهولة ويسر مع مختلف الأطراف (من داخل المنظمة وخارجها) المرتبطين بمصالح مشتركة مع المنظمة.

٢- تهتم هذه المنظمات اهتماما بالغا بتحقيق العدالة، حيث يهتمون بمصالح الآخرين تماما كما يهتمون بمصالحهم الشخصية.

٣. اتجاه العدالة: يراعى هذا الاتجاه مبادئ العدالة عند اتخاذ قرارات أخلاقية، إيمانا من أن الناس يجب أن يعاملوا بطريقة عادلة ونزيهة.

والاتجاهات الثلاث السابقة لا تعد بدائل فيما بينها، ولكن يجب أن يتم المزج بين تلك الاتجاهات وصولاً إلى قرارات تفي باحتياجات العدد الأكبر من أصحاب المصالح دون انتهاك لحقوق الأفراد. خصائص المنظمات ذات المستوى الأخلاقي المرتفع:

أكد Doug Wallace على أن المنظمة ذات المستوى الأخلاقي المرتفع لا بد وأن تتصف بما يلي (Wallace, 2003):

١- أن يكون لها رؤية واضحة وتصور متكامل لسلوكيات الصدق والأمانة في كافة أنحاء المنظمة.

٢- أن تتجسد تلك الرؤية في سلوكيات الإدارة العليا وبصفة دائمة.

٣- أن يكون نظام المكافآت بالمنظمة مدعما ومشجعا لسلوكيات الصدق والأمانة.

### تعريف الأخلاق الجامعية

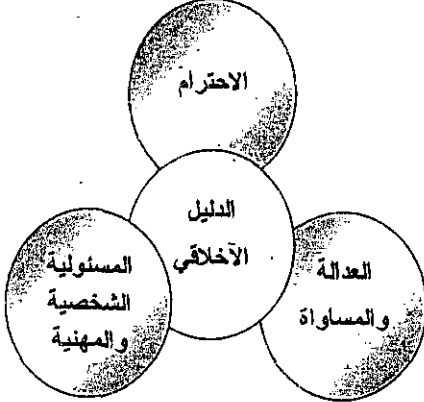
أخلاقيات الأستاذ الجامعي هي مجموعة من معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها الأستاذ و العاملون كمرجع يرشد سلوكهم أثناء أداء وظائفهم .

#### الدليل الأخلاقي:

الدليل الأخلاقي، وهو عبارة عن مجموعة من العبارات التي تصف المعايير الأخلاقية الجامعية. مثل هذه العبارات تصف بشكل محدد ما يجب وما لا يجب فعله حيال أنواع محددة من المواقف والمشكلات ، وتعتبر بوضوح وبساطة على ما يمكن اعتباره تصرف غير مقبول.

ويشمل الدليل الأخلاقي المقترح للجامعة ثلاثة أبعاد كما هو مبين في الشكل رقم (٣)

الشكل رقم (٣)  
أبعاد الدليل الأخلاقي



٣- ينظرون لأنشطتهم على أنها وسائل لتحقيق الأهداف : وأن الأهداف هي حلقات الوصل بين المنظمة والبيئة . لذلك يعطي الأفراد في مثل هذه المنظمات قيمة كبيرة للأهداف وأهمية كبيرة لإنجازها .

٤- يتوقع كل فرد في هذه المنظمات أن الأطراف المتعاملة مع المنظمة تتبنى قيما ووجهات نظر متعارضة.

#### الحاجة إلى وضع نموذج أخلاقي

قامت العديد من المنظمات بوضع معايير أخلاقية وسلوكية بين أفرادها من أجل وضع نموذج أخلاقي يهدف إلى David (2006) :

- تحسين سلوك الأفراد.
- استعادة ثقة العملاء في سلوك المنظمة.
- تحسين مكانة ووضع المنظمة
- زيادة التزام العاملين تجاه المنظمة.
- عمل صنع قرار جيد قائم على أساس أخلاقي.
- زيادة إدراك العاملين بالأمور الأخلاقية.
- الحد من وجود انتهاكات أخلاقية داخل المنظمة.

• تصادم المصالح:

إن أعضاء هيئة التدريس يجب أن يتجنبوا أي موقف يمكن أن يخلق تصادم في المصالح (conflict of interest) بين مصلحة الفرد ومصلحة الجامعة) حيث أن مثل هذه المواقف يمكن أن تؤدي بالفرد إلى حالة من المساومة على أخلاقياته فيما يتعلق بواجباته نحو الجامعة.

ومن أمثلة العلاقات التي يمكن أن تسبب تصادم المصالح: العلاقات العائلية، والعلاقات العاطفية والعلاقات المالية.

• التوظف الخارجي ومزاولة الأعمال الخاصة:

يجب ألا تتعارض الإعارات والاستشارات مع مصلحة الجامعة ويجب أن يوافق عليها من قبل مجلس القسم.

• السرية

يجب أن يكون للطلاب نفس المستوى من السرية في علاقاتهم مع معلمهم، كما هو الحال في العلاقة بين المحامي وموكله وبين الطبيب ومريضه. لذا يجب التعامل مع درجات الطالب وسجلات حضوره ومشاكله الجامعية كمعلومات سرية لا يعلن عنها إلا بعد موافقة الطالب، وتقدم فقط لأغراض أكاديمية شرعية.

البعد الأول: العدالة والمساواة

يجب معاملة الناس بعدالة. دون تمييز أو إساءة أو استغلال. ويتضمن هذا البعد:

• المساواة في التعيين والقبول: يجب

أن تتعهد الجامعة بأن تكون عمليات التعيين خالية من أي تمييز بين المتقدمين لوظائف كل من أعضاء هيئة التدريس والمعيرين والمدرسين المساعدين. وأن تكون فرص القبول متساوية أمام الطلاب المتقدمين للدراسة في الجامعة.

• بيئة جامعية خالية من الاضطهاد:

يجب أن تتعهد الجامعة بالحفاظ على بيئة جامعية خالية من أي اضطهاد أو مضايقات أو تحرشات. حيث أن مثل هذه التصرفات يمكن أن تكون ضارة بالفعالية التنظيمية وقد تكون أيضا غير قانونية.

• احترام القانون يجب على كل

أعضاء الجامعة الامتثال للقانون، وإلى قواعد وأنظمة الجامعة.

• حق التظلم يجب إن يكون للموظفين

والطلاب الحق في إجراءات تظلم عادلة ومنصفة.

البعد الثاني: الاحترام

إن الاحترام في الجامعة يكون حول:

• قبول الهدايا والمنافع:

يجب على أعضاء هيئة التدريس ألا يسعوا أو يشجعوا أو يقبلوا الهدايا من الطلاب وألا يقرضوهم أو يقرضوا منهم . إن مثل هذه الممارسات تخفض من كرامة عضو هيئة التدريس وتؤثر سلبا على مستوى أدائه لوظيفته.

البعد الثالث: المسئولية الشخصية والمهنية:

هذا الجزء من سجل الأخلاق يرتبط بالجوانب التالية:

- يجب أن يحرص عضو هيئة التدريس على امتلاك المعرفة والمهارات الخاصة بالتدريس والإلمام بكل ما هو حديث في مجال التخصص. وأن يواظب على حضور ورش العمل والمؤتمرات العلمية. كما يجب أن يسعى الطلاب لاستغلال فرص التعليم المتاحة لهم داخل الجامعة.
- يجب أن يحرص عضو هيئة التدريس على عدم استخدام التسهيلات والتجهيزات الجامعية لأغراض شخصية.
- تتوقع الجامعة من المشتغلين بالبحث مراعاة الموضوعية والأمانة العلمية عند إجرائهم للبحوث.

كيف نقدم المساعدة حول الدليل الأخلاقي ؟

للحصول على النصيحة حول الدليل الأخلاقي أو الإبلاغ عن الانتهاكات فإن كل المطلوب هو عمل مكاملة هاتفية لمسئول الأخلاق في الكلية الذي يعرف الإجابة. إن صناديق البريد داخل مباني الكلية يجب أن تستخدم لهذا الغرض.

ثالثاً: ورش العمل:

بعد صياغة الدليل الأخلاقي فإن ما يجب أن تفعله الجامعات هو تنظيم ورش عمل للتدريب على كيفية تفعيل الدليل الأخلاقي.

وتشمل ورش العمل عدد من العناصر:

- ١- مناقشة العديد من الحالات الواقعية التي تتضمن تجاوزات أخلاقية تم تجميعها بواسطة لجنة الأخلاق الجامعية.
- ٢- إلقاء نظرة عامة على سجل الأخلاق في الجامعة.
- ٣- مناقشة عدة حالات افتراضية والتي تصور كيفية تفعيل بنود الدليل الأخلاقي.
- ٤- مناقشة بعض الحالات التي تتضمن معضلات أخلاقية والتي من المحتمل أن تواجه عضو هيئة التدريس .
- ٥- توضيح كيفية استفادة العضو من المساعدات التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الذين يواجهون مشكلات أخلاقية ليست لها إجابات واضحة في الدليل الأخلاقي.
- ٦- مناقشة معوقات السلوك الأخلاقي داخل الجامعة.

### أهمية الدراسة:

إن تبني دليل أخلاقي في الجامعات ذات الإدارة الجيدة تمكن هذه الجامعات من تحسين أدائها على مختلف مستوياتها وتشجذ همم العاملين بها نحو الإبداع وتحمل المسؤولية.

-إن إدارة الأخلاقيات داخل الجامعة تقوى الثقة بين الأفراد داخل الجماعة الواحدة وبين الجماعات بعضها ببعض وتؤدي إلى زيادة التطابق بين الجودة الفعلية والجودة المستهدفة لمنتجات الجامعة.

-إن تفعيل برنامج جيد للأخلاق داخل الجامعة يحسن من سمعتها لدى موظفيها ولدى كل المتعاملين مع الجامعة.

-بالإضافة إلى ذلك فإن وجود دليل أخلاقي يمكن من غرس الثقافة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي داخل الجامعة ويولد شعورا بالاعتزاز لدى العاملين والإداريين داخل الجامعة.

### تساؤلات الدراسة

يهدف البحث إلى الإجابة على السؤال التالي:

- ما هي مجموعة المؤشرات التي يمكن أن تستخدم في التنبؤ بنوايا المديرين نحو تبني وتطبيق دليل أخلاقي في كليات جامعة المنصورة ؟

### خلفية الدراسة التطبيقية

سوف يتم الاعتماد على النسخة المعدلة من نموذج قبول التكنولوجيا (TAM). وهو نموذج يفسر العلاقات السببية بين الاعتقادات والاتجاهات والمنافع والنوايا والاستخدام الفعلي للتكنولوجيا.

إن المنفعة usefulness (U) وسهولة الاستخدام ease of use (PEU) يمثلان متغيران مستقلان في النموذج، ويتمثل المتغير التابع في النية في الاستخدام behavior intention (BI)، ويمثل اتجاه الفرد نحو الاستخدام attitude (A)،

وقد تم إضافة متغيرين مستقلين للنموذج الأصلي لقبول التكنولوجيا وهما: ضغوط الاستخدام pressure to use والموارد المتاحة للاستخدام

availability of resources، وسوف يتم عرض متغيرات النموذج بشيء من التفصيل كالآتي:-

### ١- المنفعة (Usefulness) أو الاستفادة

#### من تبني وتطبيق دليل أخلاقي

فوجود دليل أخلاقي من شأنه أن يرقى بمستوى الأداء الأخلاقي للأفراد داخل المنظمة، كذلك يحد من انتشار الفساد داخل المنظمة، ويقلل من المشكلات والنزاعات القضائية بين المنظمة والأطراف

إلى وجود المدربين القادرين على إعداد ورش عمل لتدريب العاملين على كيفية الالتزام بقواعد السلوك داخل المنظمة، كذلك وجود الاستعداد للتعامل مع التحديات الناتجة عن تبنى و تطبيق دليل أخلاقي داخل الجامعة .

### طريقة البحث :

١- أداة جمع البيانات : تم تصميم قائمة استقصاء لجمع البيانات اللازمة للبحث من مصادرها الأولية ، وتتكون الاستمارة من ٢٤ عبارة ، أربع عبارات لكل بعد من الأبعاد الستة علي النحو الآتي:

- أ- الاتجاهات نحو تبنى وتطبيق دليل أخلاقي..(١٢، ٦، ١٨، ٢٤)
  - ب- النية في التطبيق ( ٥، ١١، ١٧، ٢٣)
  - ج- الموارد المتاحة... (٤، ١٠، ١٦، ٢٢)
  - ج- ضغوط الاستخدام (٣، ٩، ١٥، ٢١)
  - هـ- سهولة الاستخدام.( ٢، ٨، ١٤، ٢٠)
  - و- المنفعة من الاستخدام ( ١، ٧، ١٣، ١٩)
- وتم تصميم الأسئلة على شكل مقياس ليكرت الخماسي ملحق رقم (٢).

### العينة :-

تم توزيع عدد ٣٠٠ استمارة استبيان على العمداء و الوكلاء و رؤساء الأقسام الوظيفية

الخارجية، كما أنه يساهم في خلق بيئة عمل يسودها الاحترام بين العاملين داخل المنظمة.

### ٢- سهولة استخدام الدليل الأخلاقي Ease of Use

سهولة فهمه، وسهولة تطبيقه بالمنظمة بما يؤدي إلى تحقيق العدالة و المساواة وإلى ضبط سلوك العاملين داخل المنظمة .

### ٣- الضغوط لاستخدام دليل أخلاقي Pressure to use

تتمثل هذه الضغوط في أن المنافسة في البيئة العالمية وكذلك في الرغبة في خلق سمعة طيبة للمنظمة في بيئتها، بالإضافة إلى الرغبة في الاحتفاظ بالعمالة المتميزة و النادرة داخل المنظمة، كما أن المسؤولية الاجتماعية تفرض على الإدارة تبنى وتطبيق دليل أخلاقي داخل المنظمة .

### ٤ - الموارد المطلوبة لتبنى وتطبيق دليل أخلاقي Availability of resources

تتمثل هذه الموارد في الكفاءات البشرية اللازمة لإدارة برنامج أخلاقي داخل المنظمة، كذلك توافر وسائل الاتصال اللازمة لنشر الوعي الأخلاقي داخل المنظمة، بالإضافة



التحليل الإحصائي للبيانات :

تم استخدام البرنامج الإحصائي Minitab في تحليل البيانات واستخلاص النتائج ويوضح جدول رقم (٢) الارتباط بين نوايا المديرين نحو تبني و تطبيق دليل أخلاقي بالجامعة و المتغيرات المستقلة:

جدول رقم (٢) Correlations between Behavior Intention (BI) and Independent variables				
BI Behavior Intention	A Attitude	R Resources	PTU Pressure to Use	EOU Ease of Use
P-Value	0.464 0.000	0.401 0.000	0.258 0.019	0.271 0.014

ويشير هذا الجدول إلى أن معاملات الارتباط بين نوايا المديرين لتبني دليل أخلاقي مع المتغيرات المستقلة ( الاتجاهات و الموارد المتاحة و الضغوط للاستخدام و سهولة الاستخدام )

و العلمية و المديرين في كليات جامعة المنصورة وتم استلام ١٤٦ استمارة صالحة للاستخدام لأغراض البحث كانت ممثلة في الجدول التالي .

جدول رقم (١)

الرقم	الكليات	العدد
٩	كلية الصيدلة	١
١٩	كلية التربية	٢
١٤	كلية الهندسة	٣
١٧	كلية الحقوق	٤
١٢	كلية طب الأسنان	٥
٧	كلية الطب البيطري	٦
٨	كلية العلوم	٧
١٠	كلية التمريض	٨
١	كلية الطب	٩
١٧	كلية التجارة	١٠
٥	كلية الزراعة	١١
٥	كلية الآداب	١٢
٧	كلية الحاسبات و المعلومات	١٣
٧	كلية التربية النوعية	١٤
٨	كلية رياض الأطفال	١٥

وأفضل معادلة انحدار يمكن استخدامها في التنبؤ بنوايا المديرين نحو تبني و تطبيق دليل أخلاقي بالجامعة هي :-

$$\text{intention} = 5.69 + 0.282 \text{ attitude} + 0.357 \text{ resources} + 0.217 \text{ pressure} - 0.230 \text{ ease of use}$$

$$S = 2.25531 \quad R\text{-Sq} = 22.7\% \quad R\text{-Sq(adj)} = 20.5\%$$

كما يوضح الجدول رقم (٤) تحليل التباين للمتغيرات ومن ذلك الجدول يتضح معنوية نموذج الانحدار المتعدد حيث بلغت قيمة (ف) (١٠.٣٧)

جدول رقم (٤)

Analysis of Variance					
Source	D F	SS	MS	F	P
Regression	4	211.033	52.758	10.37	0.000
Residual Error	14	717.186	5.086		
Total	14	928.2			
	6	19			

Source	DF	Seq SS
Attitude	1	93.362
Usefulness	1	72.914
Resources	1	18.618
Pressure	1	26.140

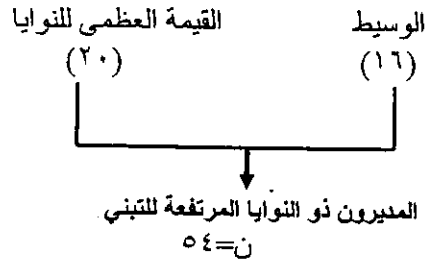
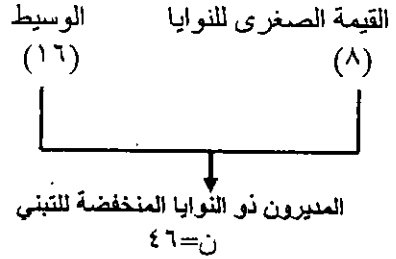
كانت على النحو التالي ٠.٠٠٤٦٤ مع الاتجاهات ، ٠.٣٣٧ مع الموارد المتاحة ، مع الضغوط للاستخدام ٠.٢٠٩ ، مع سهولة الاستخدام ٠.١٠٧ كما يعرض الجدول رقم (٣) معاملات الانحدار المتدرج بين نوايا المديرين نحو تبني و تطبيق دليل أخلاقي و الموارد المتاحة و الاتجاهات و الضغوط للاستخدام و سهولة الاستخدام وكانت نتائج تحليل الانحدار المتدرج على النحو التالي

جدول رقم (٣) Stepwise Regression: Behavior Intention versus Attitude, Resources, Pressure to Use, Ease of Use, and Usefulness.				
Step	1	2	3	4
Constant	10.643	7.236	4.901	5.693
resources	0.337	0.286	0.303	0.357
T-Value	7	6	3.93	4.48
P-Value	4.30	3.70	0.000	0.000
	0.00	0.00		
	0	0		
attitude		0.26	0.208	0.282
T-Value		3	2.52	3.22
P-Value		3.38	0.013	0.002
		0.00		
		1		
pressure			0.171	0.217
T-Value			1.89	2.36
P-Value			0.061	0.020
Ease of use				-0.23
T-Value				-2.27
P-Value				0.025
S	2.39	2.31	2.29	2.26
R-Sq	11.3	17.9	19.92	22.74
R-Sq(adj)	7	1	18.23	20.54
	10.7	16.7		
	6	7		

جدول رقم (٥)  
Tests of difference between the independent variables in the two groups

	Group 1 Managers with higher predicted intention to adopt code of ethics N=54	Group 2 Managers with lower predicted intention to adopt code of ethics N=46	T	P
Attitude	16.39	14.78	-3.13	0.002
Resources	15.50	13.70	-3.48	0.001
Pressure	17.89	16.87	-2.61	0.010
Ease of Use	15.61	14.87	-1.62	0.108

شكل توضيحي رقم (٤)  
لتوضيح الوصف الإحصائي للقيم المتوقعة لنوايا المديرين لتبني و تطبيق دليل أخلاقي في العينة موضوع البحث



و تشير النتائج إلى أن :-  
- المديرين الذين تتوافر لديهم نوايا عالية لتبني و تطبيق دليل أخلاقي ( المجموعة الأولى ) لديهم اتجاهات ايجابية أكثر من المجموعة الثانية

و يوضح جدول رقم (٥) الاختلافات بين المجموعتين في المتغيرات المستقلة (الاتجاهات و سهولة الاستخدام و المنفعة و الموارد المتاحة و الضغوط للاستخدام).

كما أظهرت النتائج أهمية عنصر السهولة في استخدام و تطبيق الدليل الأخلاقي بالجامعة .

ومن كل ما تقدم يمكن أن نستنتج توافر النية لدى الجهاز الإداري بالجامعة لتبني لتطبيق دليل أخلاقي بكليات جامعة المنصورة يتوقف على:

(١) توافرت اتجاهات ايجابية لدى أعضاء الجهاز الإداري بالجامعة نحو تبني و تطبيق الدليل الأخلاقي

(٢) سهولة استخدام الجهاز الإداري بالجامعة للدليل الأخلاقي كوسيلة لضبط السلوك الأخلاقي داخل الجامعة

(٣) وجود ضغوط على الجهاز الإداري بالجامعة لتبني وتطبيق دليل أخلاقي داخل الجامعة

(٤) توفر الموارد المالية والبشرية التي تمكن من تبني و تطبيق هذا الدليل.

**اتجاهات البحوث المستقبلية :-**

قد تمكن هذه الدراسة المهتمين من الباحثين للاستفادة من النتائج التي توصلنا إليها في هذا البحث في الترويج لتصميم وتفعيل دليل أخلاقي داخل الجامعات المصرية.

- إدراك المجموعة الأولى للمنفعة من تبني و تطبيق دليل أخلاقي أكثر من المجموعة الثانية - إدراك المجموعة الأولى لسهولة استخدام الدليل الأخلاقي أعلى من المجموعة الثانية .

- إدراك المجموعة الأولى للضغوط لتبني و تطبيق دليل أخلاقي أعلى من المجموعة الثانية .

**المناقشة :**

نتنقل إلى مناقشة النتائج السابقة في ضوء السؤال الرئيسي الذي تم طرحه في هذا البحث وكان كما يلي:

- ما هي مجموعة المؤشرات التي يمكن أن تستخدم في التنبؤ بنوايا المديرين نحو تبني و تطبيق دليل أخلاقي في كليات جامعة المنصورة ؟

. وتشير نتائج البحث إلى أهمية وجود اتجاهات ايجابية لدى المديرين نحو تبني وتطبيق دليل أخلاقي وعلى ضرورة توافر الموارد اللازمة لذلك وأظهرت النتائج أهمية للضغوط التي تفرض على الجامعة كالمنافسة في البيئة العالمية و أهمية وجود سمعة طيبة للجامعة كما أن المسئولية الاجتماعية للجامعة تعتبر من الضغوط الهامة لتبني وتطبيق دليل أخلاقي بها.

قائمة بالمراجع

- (1) Amitom p., An Introduction to Ethics, Available online:  
[www.Teshnohunk.com](http://www.Teshnohunk.com)
- (2) APA Ethics Principles of Psychologists and Code of Conduct,  
Available online:  
[www.apa.org/ethics/code1992.html](http://www.apa.org/ethics/code1992.html).
- (3) Carter M., Complete Guid to Ethics Management: An Ethics Toolkit  
For Managers. Available online:  
[www.managementhelp.org/ethics/ethxgde.htm](http://www.managementhelp.org/ethics/ethxgde.htm)
- (4) David H. (2006), A business ethics perspective on Sarbanes oxley  
and the organizational sentencing guidelines, Michigan law review,  
Vol.105, No.8.
- (5) Ethics in the work place – many challenges (2001), Available online:  
[www.creatingloyaltylibrary.com](http://www.creatingloyaltylibrary.com).
- (6) Frank N., "Specific Points for Directors" to examine in determining  
the effectiveness of an ethics program", Ethics resource center 2003.
- (7) Kathleen M. (2001), applying the ethical model for ethical decision  
making, Insid czse management, vol.8, no.3.
- (8) Linda K.& Gary R.,(1999), Management Ethics and Legal  
Compliance: What works and what hurts, CaliforniaManagement  
Review, Vol.41, No.2.
- (9) Nathan E.(2004), Corporate Ethics, Governance and Social  
Responsibility : Comparing European Business Practices to those in the  
United States ,Markkula Center for Applied Ethics, Santa Clara  
University
- (10) Pastin, M (1986), "The Hard Problems of Management: Gaining the  
Ethics Edge" (Jossey-Bass) .
- (11) Wallace, D.(2002). "characteristics of a high integrity organization":  
College of Business Administration, Seminar in Business and the Good  
Society, Discussion Questions for May 01.

ملحق رقم (١)

خصائص عينة (الجامعة)

(١) وفقا للنوع :

النوع	النسبة المئوية	العدد
الاناث	46.56%	68
الذكور	53.42%	78

(٢) وفقا للسنة :

السنة	النسبة المئوية	العدد
٣٠ أقل من ٤٠	4.11%	6
٤٠ أقل من ٥٠	41.1%	60
٥٠ أقل من ٦٠	51.37%	75
٦٠ فأكثر	3.42%	5

(٣) وفقا لعدد سنوات الخبرة :

عدد سنوات الخبرة	النسبة المئوية	العدد
٥ أقل من ١٠ سنوات	2.74%	4
١٠ أقل من ١٥	10.27%	15
١٥ أقل من ٢٠	23.29%	34
٢٠ أقل من ٢٥	19.18%	28
٢٥ أقل من ٣٠	30.14%	44
٣٠ أقل من ٣٥	14.38%	21

(٤) المؤهل العلمي :

المؤهل العلمي	النسبة المئوية	العدد
تعليم متوسط	4.11%	6
تعليم فوق متوسط	9.59%	14
مؤهل عالي	63.70%	93
دراسات عليا	22.60%	33

ملحق رقم (٢)  
قائمة استقصاء عن

مؤشرات التنبؤ بنوايا المديرين لتبني وتطبيق دليل أخلاقي في  
الجامعات المصرية

غير موافق على الإطلاق	غير موافق	لا أستطيع التحديد	موافق	موافق جدا	البيان
					<p>١- وجود دليل أخلاقي يرقى بمستوى الأداء الأخلاقي للأفراد داخل الجامعة .</p> <p>٢- أنا لا أفهم ضرورة وجود دليل أخلاقي بالجامعة.</p> <p>٣- للمناقسة في البيئة العالمية يجب تبني دليل أخلاقي لتحقيق الانضباط في سلوك العاملين داخل وخارج الجامعة .</p> <p>٤- يتوافر لدى المنظمة الكفاءات البشرية اللازمة لإدارة برنامج أخلاقي داخل الجامعة .</p> <p>٥- تتوافر لدى نوايا ايجابية نحو تبني الدليل الأخلاقي داخل الجامعة .</p> <p>٦- أنا لا أحبذ تبني دليل أخلاقي في العمل لعدم ملاءمته للظروف الحالية لكثير من الجامعات.</p> <p>٧- إن تبني دليل أخلاقي داخل الجامعة يحد من انتشار الفساد داخل الجامعة .</p> <p>٨- يسهل تطبيق دليل أخلاقي بالجامعة والزام العاملين بمبادئه.</p> <p>٩- إن تبني دليل أخلاقي داخل الجامعة يساهم في خلق سمعة طيبة للجامعة في بيئتها.</p>



				<p>١٠- يتوافر لدى الجامعة وسائل الاتصال اللازمة لنشر الوعي الأخلاقي داخل الجامعة .</p> <p>١١ لدى الاستعداد للمشاركة في إعداد دليل أخلاقي تتبناه الجامعات المصرية.</p> <p>١٢- أنا لا أحيذ تبني وتطبيق دليل أخلاقي داخل الجامعة لأنه قد يخلق صعوبة في التعامل مع بعض الأطراف الوثيقة الصلة بالجامعة.</p> <p>١٣- إن تبني وتطبيق دليل أخلاقي داخل الجامعة يقلل المشكلات و النزاعات القضائية بين الجامعة والأطراف الخارجية .</p> <p>١٤- إن تبني وتطبيق دليل أخلاقي يؤدي إلى تحقيق العدالة و المساواة داخل الجامعة .</p> <p>١٥- إن تبني و تطبيق دليل للأخلاق يساعد على الاحتفاظ بالعمالة المتميزة و النادرة داخل الجامعة</p> <p>١٦- يتوافر لدينا المدربين القادرين على إعداد ورش عمل لتدريب العاملين على الالتزام بقواعد السلوك داخل الجامعة.</p> <p>١٧- أنا أخطط لبناء فريق عمل يقوم بإعداد دليل أخلاقي للجامعة.</p> <p>١٨- أنا لا أحيذ تبني الدليل الأخلاقي لصعوبة ضبط سلوك العاملين بواسطة هذا الدليل</p>
--	--	--	--	--

					<p>١٩- إن تبني دليل أخلاقي يساهم في خلق بيئة عمل يسودها الاحترام بين العاملين داخل الجامعة.</p> <p>٢٠- يصعب ضبط سلوك العاملين بواسطة تبني دليل أخلاقي داخل الجامعة.</p> <p>٢١- المسؤولية الاجتماعية تفرض على الإدارة تبني دليل أخلاقي داخل الجامعة.</p> <p>٢٢- لدى الاستعداد للتعامل مع التحديات الناتجة عن تبني و تطبيق دليل أخلاقي داخل الجامعة</p> <p>٢٣- أنوي الإعداد لورش عمل لتدريب العاملين على كيفية التعامل مع المشكلات أو المعضلات الأخلاقية داخل الجامعة.</p> <p>٢٤- أنا أحيذ تبني الدليل الأخلاقي في منظمات الأعمال المصرية حيث تؤدي إلى تقليل الفجوة الحضارية بينها وبين منظمات الأعمال في دول العالم المتقدمة.</p>
--	--	--	--	--	--