

الممارسات الإدارية الأخلاقية ودورها في زيادة كفاءة الأداء الجامعي "دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة" إسلام محمد فايز بيومي الشترى

الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة دور الممارسات الإدارية الأخلاقية في زيادة كفاءة الأداء الجامعي في الجامعات المصرية (دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة)، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، واستخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، وبلغ حجم المجتمع لفئة القيادات الجامعية (٧٩) تم تمثيله بعينة قدرها (٦٦) مفردة، وكانت العينة عشوائية طبقية، كما تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (spss) كحزمة إحصائية لإدخال ومعالجة وتحليل البيانات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الممارسات الإدارية الأخلاقية وكفاءة الأداء الجامعي، كما أوصى الباحث بضرورة تعامل الإدارة بشفافية وعدالة في الشكاوي وحوافز الطلاب وتصميم برنامج تدريبي للعاملين على الممارسات الأخلاقية.



Abstract:

The research study aimed to explore the role of managerial ethical practices in improving the Egyptian universities performance efficiency (comparative study between governmental universities and private universities). The researcher used the descriptive analytical approach for such purpose, and used the questionnaire as the main mean for data collection.

The study population of university leaders category amounted to (79) has been represented in a sample of (66) individuals and the study sample was a stratified random sample, while the (SPSS) statistical analysis program has been used for data entering, processing, and analysis.

The study main finding is represented in: There is a statistical significant association between ethical managerial practices and university performance efficiency. Also, the researcher recommended the necessity of management application of fairness and transparency in dealing with students incentives and complains, and the design of an appropriate employees training program for training employees on the ethical practices.



الجزء الأول: الإطار العام للدراسة والدراسات السابقة

المقدمة:

توجد ممارسات خاطئة وغير مسؤولة في كثير من بيئات العمل المتنوعة، وكنتيجة لذلك فقد الجمهور والأفراد الثقة في قدرة مؤسسات ومعاهد التعليم العالي على تدريب الأفراد على تبني السلوكيات والتصرفات الموضوعية والأخلاقية الفعالة، إن الممارسات الأخلاقية التي يتعلمها الأفراد في مؤسسات التعليم العالي تنعكس على أدائهم في بيئات العمل بعد التخرج، وفي الجامعات والمعاهد الأجنبية يتم التركيز على تعليم الممارسات والسلوك الأخلاقي من خلال خلق بيئة صحية للتعلم حيث يتم تحديد وبناء وتطوير المهارات الضرورية للطلاب لكي يصبحون فيما بعد مواطنين وقادة صالحين في إطار ممارساتهم الأخلاقية، وكثيراً من الكليات والمعاهد العلمية قد صممت لها كوداً أو دستوراً أخلاقياً يؤكد ويشدد على المبادئ الأخلاقية الأصيلة، وأيضاً يقوم على المعايير الأخلاقية التي يجب أن يلتزم بها العاملين في هذه الكليات وتلك الجامعات. (جاد الرب، ٢٠١٠: ٤٩١) هذا من جانب ومن جانب آخر فإن الكفاءة في الأداء مطلب أساسي تسعى إليه مؤسسات التعليم العالي، ويتم ذلك من خلال تعزيز منظومة أخلاقيات العمل، والذي بدوره ينعكس على العلاقة مع العاملين والطلاب، كذلك تعزيز الثقة مع جميع الأطراف المتعاملين مع المنظمة.

وتأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على الدور الذي يلعبه الممارسات الإدارية الأخلاقية من أجل زيادة كفاءة الأداء الجامعي في الجامعات المصرية.

أولاً: الدراسات السابقة

١. هدفت دراسة (Mayo, 2010) إلى تحديد إدراك كل من الرؤساء الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس لتأسيس دستور أخلاقي كما تهدف إلى



الممارسات الإدارية الأخلاقية ودورها في زيادة كفاءة الأداء الجامعي "دراسة مقارنة
إسلام محمد فايز بيومي الشتربي

التساؤل هل الدستور الأخلاقي يزيد من البيئة الأخلاقية ويرشد أعضاء هيئة التدريس في صنع القرار الاخلاقي.
وتوصلت الدراسة إلى أن تطوير المعايير الأخلاقية في مؤسسات التعليم العالي يعتبر جزء من التفاعل الحقيقي تجاه السلوك غير الأخلاقي من أعضاء هيئة التدريس، وكذلك إن تأسيس دستور أخلاقي رسمي سواء قومياً أو محلياً ربما يساعد في فعالية ثقافة أخلاقية للمؤسسة.

٢. **هدفت دراسة (Michel, Lois, & Kurt, 2010) إلى تقييم ادراك أعضاء هيئة التدريس والاداريين للسلوك الاخلاقي للمؤسسة التعليميه التي ينتمون لها.**
وتوصلت الدراسة إلى أن فعالية الدستور هي وظيفة المنظمات بما فيها الجامعات والكليات بدأ من تصميم وتوزيع وتنفيذ الدستور، كذلك أن الدساتير لا تضمن النتائج المرغوب فيها، ولا يمكن أن تعمل بدون دعم وتكامل مع بعض العناصر الثقافية الأخرى.

٣. **هدفت دراسة (محمد، ٢٠١٢) إلى تشخيص الوضع الحالي في الجامعتين محل الدراسة، كما تهدف إلى تقديم خطوات واضحة تساعد الجامعة على بناء دستور أخلاقي فعال، وأيضاً تحديد مدى تأثير بناء دستور أخلاقي للجامعة على تحسين صورتها الذهنية، كذلك إقتراح مجموعة من التوصيات التي تساعد الجامعة محل الدراسة على تحسين صورتها الذهنية من خلال بناءها لدستور أخلاقي فعال.**
وتوصلت الدراسة إلى أن بناء دستور أخلاقي للجامعة يؤدي إلى تحسين الصورة الذهنية للجامعة لدى العاملين، وكذلك يختلف مستوى بناء دستور أخلاقي وعناصره ما بين الجامعات الحكومية والخاصة.



٤. هدفت دراسة (saeed et al, 2013) إلى معرفة تأثير السلوك الأخلاقي للقيادة الأخلاقية، والقيم الأخلاقية في أداء الموظفين في قطاع التعليم في باكستان.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين القيادة الأخلاقية، وأداء الموظفين، وكذلك هناك علاقة إيجابية بين القيم الأخلاقية، والتوجه الأخلاقي، والأداء الوظيفي للموظفين، وأنه لو تم التغير وحدة واحدة في التوجيه الأخلاقي يؤدي إلى التغير في الأداء الوظيفي بمقدار ٠.٥٠٢، ولو تم التغير في القيم الأخلاقية وحده واحدة، يؤدي إلى التغير في الأداء بمقدار ٤٩٣.

٥. هدفت دراسة (Akhavan et al, 2014) إلى معرفة تأثير الأخلاق، وعملية خلق المعرفة على الأداء التنظيمي.

وتوصلت الدراسة إلى أن الأخلاقيات تؤثر إيجابياً وبقوة على الأداء التنظيمي، ولكن لوحظ عدم وجود علاقة كبيرة بين عملية خلق المعرفة والأداء التنظيمي.

٦. هدفت دراسة (Waqas & Paracha, 2014) إلى معرفة العلاقة بين المعضلات الأخلاقية، والرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي لأساتذة الجامعات في باكستان.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط ضئيلة بين المعضلات الأخلاقية، والرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعات في باكستان، مما يدل على أن الرضا الوظيفي يعتمد على المعضلات الأخلاقية في المجتمع الباكستاني، وأن الأداء الوظيفي يتأثر كثيراً بالمعضلات الأخلاقية مقارنة بالرضا الوظيفي، مما يدل على أن هناك عوامل أخرى تؤثر في الرضا الوظيفي غير المعضلات الأخلاقية.



الممارسات الإدارية الأخلاقية ودورها في زيادة كفاءة الأداء الجامعي "دراسة مقارنة
إسلام محمد فايز بيومي الشتربي

٧. هدفت دراسة (البطي، ٢٠١٤) إلى التعرف على الأخلاقيات التنظيمية، وبيان أثرها على الولاء التنظيمي بالجامعات الليبية. وتوصلت الدراسة إلى أن أبعاد الأخلاقيات التنظيمية والمتمثلة في دعم وتأييد الإدارة العليا للأخلاقيات التنظيمية والثقافة التنظيمية الأخلاقية والقيادة الأخلاقية تؤثر على الولاء التنظيمي في الجامعات الليبية موضع الدراسة، كذلك القصور في إيجاد كود أخلاقي (دستور أخلاقي) وتأسيس مدونة أخلاقية تعمل على توضيح الأخلاقيات التنظيمية، الأمر الذي يؤثر على الولاء التنظيمي، ويؤدي إلى إعاقة وإضعاف بناء العملية التعليمية بالجامعات الليبية.

٨. هدفت دراسة (عامر، 2014) إلى التعرف على مستوى الممارسات الأخلاقية الإدارية في المستشفيات العامة اليمينية، كذلك التعرف على أثر محددات الممارسات الأخلاقية السلوكية في المستشفيات العامة اليمينية محل الدراسة في الأداء الكلي لهذه المستشفيات. وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي لمحددات الممارسات الأخلاقية السلوكية، والإدارية، والكلية في الأداء الكلي للمستشفيات العامة اليمينية في مدينة تعز.

٩. هدفت دراسة (علي، 2015) إلى تحديد طبيعة علاقة الارتباط بين أخلاقيات العمل والتميز التنظيمي وذلك بالتطبيق على العاملين في مديرية الزراعة بمحافظة ميسان/ العراق. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق معنوية بين آراء العاملين في مديرية الزراعة بمحافظة ميسان حول توافر أبعاد أخلاقيات العمل، كذلك وجود ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد أخلاقيات العمل وأبعاد التميز التنظيمي.



الممارسات الإدارية الأخلاقية ودورها في زيادة كفاءة الأداء الجامعي "دراسة مقارنة
إسلام محمد فايز بيومي الشترى

ثانياً: مشكلة الدراسة

وفي إطار دراسة وتحديد أوجه القصور المتعلقة بالممارسات الأخلاقية في الجامعات محل الدراسة، إتضح أن هناك إنخفاض في مستوى الإهتمام بدعم الممارسات الأخلاقية، وبتقديم البرامج المتعلقة بتنمية وترسيخ أخلاقيات العمل في هذه الجامعات، مما يتيح عنه بعض التصرفات السلبية من بعض القيادات الأكاديمية، سواءً أكان في التعامل مع العاملين، أو عدم الإلتزام باللوائح والقوانين، كذلك عدم الصدق في التعامل، والشعور بالمسؤولية هذا من جانب، ومن جانب آخر فإن مقارنة مؤشر أداء جامعة قناة السويس بإحدى الجامعات الأجنبية (جامعة وليام باترسون الأمريكية) يظهر الوضع التالي كما يتضح في الجدول التالي.

جدول رقم (١)

مقارنة بين بعض مؤشرات كفاءة الأداء لجامعتي وليام باترسون وجامعة قناة السويس

الجامعة البيان	جامعة وليام باترسون	جامعة قناة السويس
الدوريات الكتب الأبحاث والمجلات ووحدات التخزين في المكتبة	٣٥٩١٠٠	٢٦٧٧٢٣
المؤتمرات	٩	٤
الأبحاث المنشورة عالمياً	١٤٢	١٢٢
المراكز البحثية	٣٨	٣١
الميزانية المخصصة للبحوث العلمية	١٧٥ مليون \$	10,74 مليون جنية
ترتيب الجامعات عالمياً	٩١٦	٢٨٨٦

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على بيانات الجامعات محل الدراسة.



يتضح من بيانات الجدول السابق إنخفاض الأداء الجامعي في عدة مجالات أهمها الكتب والمجلات والدوريات الموجودة في المكتبات حيث نسبة الدوريات في مكتبة جامعة قناة السويس بمصر إلى جامعة وليام باترسون بالولايات المتحدة الأمريكية بلغت ٧٥% فقط، أما المؤتمرات العلمية بلغت نسبة جامعة قناة السويس مقارنةً مع جامعة وليام باترسون ٤٤%، وكانت نسبة الأبحاث المنشورة في جامعة قناة السويس مقارنةً بجامعة وليام باترسون ٨٦%، بينما المراكز البحثية وصلت نسبة جامعة قناة السويس مقارنةً مع جامعة وليام باترسون ٨٢%، أما ترتب جامعة قناة السويس عالمياً ٢٨٨٦، بينما جامعة وليام باترسون ٩١٦، وهذا يدل على تراجع كفاءة الأداء في الجامعات المصرية، كذلك يتضح وجود قصور شديد في الميزانيات المخصصة لجامعة قناة السويس مقارنةً بجامعة وليام باترسون حيث بلغت الميزانية المخصصة للبحوث العلمية لعام ٢٠١٤ في جامعة وليام باترسون ١٧٥ مليون \$ بينما بلغت في جامعة قناة السويس 10,4 مليون جنية، وكل ما سبق يدل على ضرورة الإهتمام بالأداء.

يلاحظ الباحث إنخفاض كفاءة الأداء الجامعي نتيجة إنخفاض ظاهر في السلوك الأخلاقي والممارسات الأخلاقية في الجامعات المصرية وعليه يمكن صياغة مشكلة البحث وفق التساؤل الرئيس التالي:

ما دور السلوك الأخلاقي لقادة الجامعات في زيادة كفاءة الأداء الجامعي؟
ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما مستوى السلوك الأخلاقي لقادة الجامعات المصرية؟
٢. ما مستوى كفاءة الأداء الجامعي في الجامعات المصرية من وجهة نظر القيادات الجامعية؟
٣. ما مدى تأثير السلوك الأخلاقي على زيادة كفاءة الأداء الجامعي؟
٤. ما مستوى كفاءة الأداء الجامعي من وجهة نظر العاملين؟
٥. ما مستوى كفاءة الأداء الجامعي من وجهة نظر الطلاب؟



الممارسات الإدارية الأخلاقية ودورها في زيادة كفاءة الأداء الجامعي "دراسة مقارنة
إسلام محمد فايز بيومي الشتربي

ثالثاً: فرض الدراسة

تتكون الدراسة من فرض رئيس وهو:
"لا يوجد تأثير معنوي للممارسات الإدارية الأخلاقية على كفاءة الأداء الجامعي
من وجهة نظر قادة الجامعات محل الدراسة".

رابعاً: أهداف الدراسة

1. التعرف على الممارسات الإدارية الأخلاقية للقادة في الجامعات المصرية.
2. التعرف على كفاءة الأداء في الجامعات المصرية.
3. التعرف على طبيعة أثر ممارسات الممارسات على كفاءة الأداء الجامعي
وكيفية الاستفادة منها في واقع الحياة العملية.
4. محاولة التوصل إلى إطار مقترح لتحسين الممارسات الإدارية الأخلاقية
كمدخل لزيادة كفاءة الأداء الجامعي.

خامساً: أهمية الدراسة

يستمد هذا البحث أهميته من خلال ما يلي:

أ- الأهمية العلمية:

1. يعتبر مفهوم الممارسات الأخلاقية من المفاهيم الهامة نسبياً في أدبيات
إدارة الأعمال في العصر الحالي، وخاصةً إذا ما أستخدم بشكل سليم فعال
في المؤسسات الخدمية.
2. يساهم هذا البحث في تأصيل مفهوم الممارسات الأخلاقية وتحديد معاييرها
الأساسية، والذي يساعد ويساهم في تعزيز وزيادة كفاءة الأداء في أي
منظمة.
3. يساعد هذا البحث في التعرف على أفضل الأساليب والإستراتيجيات التي
يمكن للمنظمات الخدمية الإعتماد عليها في تطبيق مفهوم الممارسات
الأخلاقية، ومن ثم زيادة كفاءة الأداء.



ب- الأهمية التطبيقية:

١. البحث يتم تطبيقه على الجامعات المصرية، حيث أن قطاع التعليم أصبح أحد أهم الدعائم التي يركز عليها العمل المؤسساتي والإقتصاد القومي في مصر لأنه يساهم في كافة المجالات والنشاطات بشكل فعال في تحقيق أهداف وخطط التنمية حيث بلغ عدد العاملين في الجامعات الحكومية ٤٤٠١٩٢ عامل أي بنسبة ٧.٦% من إجمالي عدد العاملين في القطاع الحكومي بالدولة، والمبلغ المخصص للإنفاق على التعليم الجامعي ١٣٧٢٨.٤ مليون جنيه أي نسبة الإنفاق العام على التعليم الجامعي إلى إجمالي الإنفاق على التعليم ٢١.٤%.
٢. سبب الاهتمام بالتطبيق على كفاءة الأداء في الجامعات المصرية إزدياد أعداد الطلاب المقيدون بالجامعات المصرية حيث بلغ عدد الطلاب المقيدون بالجامعات الحكوميه ١٢٢٠٠٦٥ طالب، في حين أن عدد الطلاب المقيدون بالجامعات الخاصة 116421 طالب.
٣. سبب الاهتمام بالتطبيق على كفاءة الأداء في الجامعات المصرية زيادة اعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات المصرية حيث بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في الجامعات الحكومية ٧٧١٠٠ عضو في حين أن عددهم في الجامعات الخاصة ٦٩٩١ عضو.
٤. الإلتزام بالممارسات الأخلاقية في الجامعات يساعد على تخفيف الممارسات اللااخلاقية.
٥. التعرف على نقاط القوى ونقاط الضعف بين الجامعات محل الدراسة مما يساعد على زيادة كفاءة الأداء الجامعي ويمكنها من التفرّد والتميز فضلا عن منافسيها.



الجزء الثاني: الإطار النظري

أولاً: مفهوم السلوك الأخلاقي

ترتبط الأخلاقيات بحجم كبير من الممارسات التي تعكس القيم التي يؤمن بها المجتمع كما يتنوع السلوك الاخلاقي داخل اي مجتمع، ونحن نعرف أن قيمنا تؤثر على اتجاهاتنا وبالتالي تحدد السمات السلوكية العلمية التي نتصرف على أساسها (جاد الرب، ٢٠١٣: ١٢٢).

- كما يستعرض الباحث أدناه بعضاً من التعريفات الأكثر شيوعاً للسلوك الأخلاقي مدونة حسب سياق تاريخ صدورهما على النحو التالي:

جدول رقم (٢)

مفهوم السلوك الأخلاقي

م	المصدر	مفهوم (تعريف) السلوك الأخلاقي
١	(المصري، ٢٠٠٠: ٩٤)	هو السلوك الذي أقره المجتمع بالإستناد إلى مجموعة من القواعد، والتي تبين للأفراد كيفية وجوب التصرف في الحالات والمواقف التي يتعرضوا لها، دون أن يخالف في ذلك ضمائرهم أو العرف السائد في مجتمعهم.
٢	(الديحاني، ٢٠٠٨: ١٧)	هو السلوك الناتج عن الوجدان أو الضمير الأخلاقي، ويكون صحيحاً إذا شعر الإنسان بصحته النفسية والعقلية والأخلاقية.
٣	(البطي، ٢٠١٤: ٨٨)	هو السلوك المرغوب وفي إطار القيم والإتجاهات وقواعد السلوك، والتي يضعها المجتمع من خلال التشريعات واللوائح والنظم والتقاليد والأعراف، لتنظيم حياة الأفراد والجماعات في المجتمع



<p>وتنظيم علاقتهم بالوظيفة والعمل.</p>		
<p>الالتزام الطوعى أو القانونى فى الفكر والممارسات داخل المنظمة ، والتقيد بالقواعد الوظيفية ومبادئ السلوك المهني الرشيد التي يحددها الكود الأخلاقى للمنظمة أو المنظمات المماثلة ، والحرص على تحقيق مصلحة أصحاب المنافع بعدالة سواء كانوا من داخل المنظمة أو من المتعاملين معها .</p>	<p>(إبراهيم، ٢٠١٥، ٧٤:)</p>	<p>٤</p>

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء ما ورد بالدراسات السابقة.

ومن خلال التعريفات السابقة يرى الباحث أن السلوك الأخلاقي هو عبارة عن مجموعة من الممارسات والواجبات الأخلاقية والتي يتم من خلالها التصرف بطرق متسقة تتفق مع القيم الشائعة في المنظمة وفقاً لمبادئ السلوك الصحيح.

ثانياً: مفهوم كفاءة الاداء الجامعي

يعد الإهتمام بمفهوم الأداء عموماً والأداء العالي أو ما يطلق عليه بعض الباحثين الأداء المتفوق شكل خاص من المفاهيم الإدارية التي حظيت بمستوى كبير من الإهتمام من قبل المنظمات كونه مرتبط ارتباطاً وثيقاً بهدف ونجاح المنظمه في ظل البيئة التنافسية المتغيرة.(العابدي والعباي، ٢٠٠٧: ٢١) وكذلك يعد الأداء من المصطلحات والمفاهيم الأساسية للمديرين في كافة المستويات التنظيمية ولكافة أنواع المنظمات، لأن مخرجات هذا الأداء قد تكون ذات آثار سلبية على ربحية المنظمة وقد تكون أساساً في بقائها وتعزيز قدرتها التنافسية.(يوسف، ٢٠٠٦: ٢٧) ويقصد بالأداء المتميز أعلى مستوى من مستويات الأداء التي يمكن أن ينجزه الأفراد العاملون في المنظمة.(السلمي، ٢٠٠٢: ٢٩)



أو هو قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها من خلال استخدام الموارد المتاحة بكفاءة و فاعلية. (يوسف، ٢٠٠٦: ٣٣) ويرى (شعبان، ٢٠١٠: ٥) ان الأداء الجامعي المتميز هو رابطة مجموعة من المتغيرات والمعايير مع بعضها البعض لتكوين ميزة تنافسية تتفوق على منافسيها.

ثالثاً: فعالية الممارسات الإدارية الأخلاقية على كفاءة الأداء الجامعي

تظهر فعالية الممارسات الإدارية الأخلاقية على كفاءة الأداء الجامعي من خلال معرفة وتحديد مكونات الممارسات الإدارية وهي (القيادة - تفويض السلطة - المشاركة في إتخاذ القرارات - التحفيز - التدريب - العدالة - فرق العمل ...) على كفاءة الأداء الجامعي وذلك على النحو التالي:

- إن الإلتزام بالمعايير الأخلاقية للوظيفة العامة، وتطور القدرات المهنية والتعرف على آخر المستجدات في مجال عمله، والإلتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية وقواعد السلوك الوظيفي سوف يؤدي إلى تنمية قدرات العاملين وتحفيزهم على الأداء، كما يعتبر عامل أساس في تحسين كفاءة أداء العاملين في المنظمة، كما يعزز من الأداء المنظمي من خلال العمل كفريق واحد (حاجي، الصواف، ٢٠٠٩: ٩)
- ويرى (Sabir,et,al,2012) أن هناك تماسكاً قوياً بين القيادة الأخلاقية وأداء العاملين، فالعاملون الذي يدارون بقيادة أخلاقية يكونون أكثر إنتاجية لرفع مستوى أداء المنظمه، وإن هناك علاقة قوية بين القيم الأخلاقية للمنظمة، والقيادة الأخلاقية، وأداء العاملين، وإن بناء القيم الأخلاقية في المنظمة، وتطوير قيادة أخلاقية يزيد من أداء العاملين فيه.
- وترى (العامري، ٢٠١١: ١١٤) إن إشراك العاملين في إتخاذ القرارات، وتفويض بعض المهام والصلاحيات للمعاونين يعمل على إشباع حاجات العاملين، ورفع معنوياتهم، والإستفادة من تنوع الآراء، والأفكار التي تعمل على تحسين وتطوير



أساليب إنجاز العمل، والمشاركة تؤدي إلى الوصول إلى البديل الأفضل الذي يحقق الهدف.

- ولقد بين (ابراهيم، ٢٠١٤: ٥٩) أن الإهتمام بالمعايير والسلوكيات الأخلاقية عند قيام إدارة الموارد البشرية بالإجراءات والأساليب المستخدمة في عملية الإستقطاب والإختيار تساعد بشكل كبير في تعزيز السلوكيات الأخلاقية في العمل، حيث يدرك الأفراد المرشحون للعمل والذين تم اختيارهم أن المعايير والسلوكيات الأخلاقية تحظى بأهمية كبيرة لدى القيادات الإدارية بالمنظمة، الأمر الذي ينعكس إيجابياً في تحسين الصورة الذهنية للمنظمة. وهذا بالطبع يوضح أن الممارسات الإدارية الأخلاقية لها تأثير فعال على كفاءة الأداء الجامعي.

الجزء الثالث: منهجية الدراسة

أولاً: أسلوب الدراسة

تم الإعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لا يكتفي هذا المنهج بجمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح بحيث يزيد رصيد المعرفة عن الموضوع.

وقد إستخدم الباحث مصدرين أساسيين لجمع المعلومات:

١. المصادر الثانوية: حيث اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للبحث إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع الأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات



الممارسات الإدارية الأخلاقية ودورها في زيادة كفاءة الأداء الجامعي "دراسة مقارنة
إسلام محمد فايز بيومي الشترى

السابقة التي تناولت موضوع البحث، والبحث والمطالعة في مواقع الأنترنت المختلفة.

٢. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال قوائم الاستقصاء كأداة رئيسية للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

ثانياً: مجتمع البحث و توزيع العينة:

قام الباحث بالاعتماد على العينة العشوائية الطبقية في فئة القادة وذلك باستخدام التوزيع النسبي لكل من الجامعات الحكومية والخاصة محل الدراسة حيث إعتد الباحث على جداول العينات عند مستوى ثقة 95% وخطأ مسموح به $\pm 5\%$.

تم تحديد حجم العينة في كل جامعة على النحو التالي:

$$n = \frac{c(1-c)}{d^2} + \frac{c(1-c)}{1n} + \frac{c(1-c)}{2(m-d)^2}$$

حيث أن :

- ن : حجم العينة.
ق: نسبة تتراوح بين الصفر والواحد ونفترضها (٠.٥).
١: عدد أفراد المجتمع الكلي (طبقاً لكل فئة).
د: نسبة الخطأ المسموح به ونفترض أنها (٠.٠٥).
د.م: الدرجة المعيارية وهي تساوى ١.٩٦ عند معامل ثقة ٩٥% .



الممارسات الإدارية الأخلاقية ودورها في زيادة كفاءة الأداء الجامعي "دراسة مقارنة
إسلام محمد فايز بيومي الشترى

والجداول التالية توضح توزيع مجتمع الدراسة:
١- مجتمع وعينة البحث:

جدول رقم (٣)
مجتمع وعينة البحث

عينة القيادات	القيادات الجامعية	البيان الجامعات
٢٢	٢٦	جامعة قناة السويس
١٨	٢٢	جامعة الزقازيق
١٥	١٨	جامعة ٦ أكتوبر
١١	١٣	جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا
٦٦	٧٩	إجمالي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على سجلات شؤون أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والخاصة محل الدراسة.

٢- المجتمع و توزيع العينة في فئة القادة

اعتمد الباحث على عينة عشوائية طبقية باستخدام التوزيع النسبي نظرا لعدم امكانية مقابلة الباحث لجميع افراد المجتمع في تلك الفئة.

جدول رقم (٤)

توزيع العينة في فئة القادة

نوع الفئة	حجم المجتمع	حجم العينة	الاستجابات الصحيحة	نسبة الاستجابيه %
حكومي	٤٨	٤٠	٣٩	٩٧.٥%
خاص	٣١	٢٦	٢٥	٩٦.١%
إجمالي	٧٩	٦٦	٦٤	٩٦.٩%

المصدر: من إعداد الباحث.



وحدة المعاينة : القائد [رئيس جامعة – نائب رئيس جامعة – عميد كلية]:

يوضح الجدول السابق بأنه تم توزيع العينة في فئة القادة إلى قادة بالجامعات الحكومية والمتمثلة في جامعتي (قناة السويس، الزقازيق) والتي كان حجم مجتمعها ٤٨ تم تمثيله بحجم عينة ٤٠ بنسبة إستجابة ٩٧.٥%، وقادة بالجامعات الخاصة والمتمثلة في جامعتي (٦ أكتوبر، مصر للعلوم والتكنولوجيا) والتي كان حجم مجتمعها ٣١ تم تمثيله بحجم عينة ٢٦ بنسبة إستجابة ٩٦.١%، أي أن نسبة الإستجابة في فئة القادة في الجامعات الحكومية تفوق نظيرتها في الجامعات الخاصة.

ثالثاً: أداة البحث

تم إعداد قائمة إستقصاء حول "الممارسات الإدارية الأخلاقية ودورها في زيادة كفاءة الأداء الجامعي" دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة"، من خلال إطلاع الباحث على مجموعة كبيرة من قوائم الإستقصاء التي تناولتها الدراسات السابقة.

وتتكون قائمة الاستقصاء من التالي:

• قائمة إستقصاء تتعلق بالقيادات الجامعية:

وتتكون هذه القائمة من محورين

- المحور الأول: وهو عبارة عن الممارسات الإدارية الأخلاقية المتوفرة في الجامعات، ويتكون من ١٢ فقرة.

- المحور الثاني: سمات كفاءة الأداء الجامعي المتوفرة في الجامعات، ويتكون من ٢٧ فقرة، موزعاً على مجالين.

المجال الأول: كفاءة الأداء في خدمة الطلاب، ويتكون من ٥ فقرات.

المجال الثاني: كفاءة الأداء في العلاقة مع العاملين، ويتكون من ٥ فقرات.



رابعاً: صدق وثبات قائمة الإستقصاء:

تم حساب معامل الثبات (Cronbach Alpha) لأسئلة الاستقصاء في كل فئة من فئات الدراسة، وذلك لبحث مدى ثبات اسئلة الاستبيان وكذلك لبحث مدى امكانية الاعتماد على هذه الاسئلة في التحليل وكانت قيم معاملي الصدق والثبات في الجداول التالية:

جدول رقم (٥)

معاملات الصدق والثبات لفئة القادة

اسم المحور	عدد العبارات	معامل الصدق ألفا كرونباخ	معامل الثبات
الممارسات الادارية	12	0.914	0.956
كفاءة الأداء الجامعي	27	0.940	0.969

من الجدول السابق يتضح أن معاملات الصدق والثبات مقبولة لأسئلة الاستبيان ككل، لان جميع قيمة معاملي الصدق والثبات تجاوزت (٠.٥) وبالتالي يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض البحث، و بالتالي يمكن الاعتماد عليها في التحليل.

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث

بعد الانتهاء من جمع البيانات تم الاستعانة بالحاسب الآلي بالاعتماد على برنامج Statistical package for social science SPSS 20 لتفريغ البيانات وجدولتها وإجراء التحليل الإحصائي المناسب لتحليل البيانات ولإختبار



صحة فروض الدراسة، وتطلب ذلك تطبيق بعض أساليب الإحصاء الوصفي والإحصاء التحليلي كالآتي:

١. الإحصاء الوصفي:

تم الاعتماد على الإحصاء الوصفي وكل من الوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لتوصيف متغيرات الدراسة من خلال البيانات التي تم جمعها وكذلك تم الاعتماد على معامل الفا كرونباخ (Cron Bach's Alpha) والذي يستخدم لقياس مدى الصدق والثبات للأسئلة الموجودة في الاستقصاء وكذلك التأكد من مدى أهمية هذه الأسئلة.

٢. الإحصاء الاستدلالي:

حيث اعتمد الباحث على تحليل بيانات الدراسة على بعض أساليب الإحصاء التحليلي للتعرف على مدى صحة الفروض وهذه الأساليب كما يلي:

تحليل التباين ANCOVA :

يستخدم تحليل التباين ANCOVA لبيان الفروق المعنوية بين فئتين أو أكثر في المتغير التابع وذلك أثناء وجود تأثير لمتغير مستقل في نفس الوقت وكذلك لقياس فروق التأثير بين فئتين أو أكثر لمتغير مستقل على متغير تابع.

تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple linear regression analysis :

هو أسلوب احصائي يستخدم لاختبار أثر متغير مستقل واحد على متغير تابع واحد بطريقة المربعات الصغرى OLS والذي يحتوي على اختبار معاملات الانحدار (t) واختبار النموذج الكلي (F) وبعض اختبارات التحقق من افتراضات طريقة تقدير المربعات الصغرى.



الجزء الرابع: التحليل الإحصائي ونتائج اختبار الفروض

أولاً: التحليل الإحصائي الوصفي لنتائج الدراسة الميدانية:

أ. تحليل فقرات الممارسات الإدارية الأخلاقية

فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بمدى موافقتك على توافر الممارسات الإدارية الأخلاقية التالية في الجامعة التي تنتمي إليها؟

جدول رقم (٦)

الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف، والأهمية النسبية، وترتيب الأهمية النسبية، لإجابات أفراد عينة الدراسة من قادة الجامعات حول الممارسات الإدارية الأخلاقية

رقم الفقرة	درجة الممارسات الممارسات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية النسبية
١	يشارك القائد المرؤوسين في صنع القرارات.	٤.٠٠	٠.٧٥	%١٨.٨٩	%٧٩.٩١	٩
٢	يتبع القائد مبدأ تفويض السلطة.	٣.٨٧	٠.٨١	%٢٠.٩٣	%٧٧.٣٢	١٠
٣	يراعي القائد مبدأ إمكانية تحقيق الأهداف.	٤.٠٦	٠.٧٢	%١٧.٦٩	%٨١.٢٥	٧



١	%٨٦.٤٣	%١٨.٠٠	٠.٧٨	٤.٣٢	لدى الإدارة المعرفة الكافية بالقوانين المنظمة للعمل في الجامعة.	٤
١٢	%٧٥.٢٧	%٢٥.٣٢	٠.٩٥	٣.٧٦	تتم الترقيات في الجامعة بناءً على جدارة الموظف لذلك.	٥
٨	%٨١.٠٧	%٢٠.٨٥	٠.٨٥	٤.٠٥	تشجع الإدارة العمل بروح الفريق الواحد.	٦
٥	%٨٢.٢٣	%٢١.٩٨	٠.٩٠	٤.١١	تطبق الإدارة مبدأي الثواب والعقاب بين العاملين دون تمييز.	٧
٦	%٨٢.٠٥	%١٨.٨٠	٠.٧٧	٤.١٠	لدى الإدارة القدرة على ضبط النفس في المواقف	٨



الممارسات الإدارية الأخلاقية ودورها في زيادة كفاءة الأداء الجامعي "دراسة مقارنة
إسلام محمد فايز بيومي الشترى

					المثيرة للإنفعالات.	
٣	%٨٤.٥٥	%٢٢.٧٠	٠.٩٦	٤.٢٣	لا تقبل الإدارة الوساطة المخالفة للقانون من أي شخص كان.	٩
٢	%٨٥.٨٩	%١٨.٠٩	٠.٧٨	٤.٢٩	تتصدى الإدارة بقوة للممارسات السلبية في الجامعة.	١٠
١١	%٧٧.٠٥	%٢٦.٢٥	١.٠١	٣.٨٥	يتم تدريب العاملين على الممارسات الأخلاقية الجيدة في الجامعة.	١١
٤	%٨٢.٥٠	%١٨.٢٦	٠.٧٥	٤.١٣	لدى الإدارة القدرة على الإقناع في الحوارات مع الآخرين.	١٢

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة.



ويتضح من الجدول السابق أن المعرفة الكافية للإدارة بالقوانين المنظمة للعمل في الجامعة جاءت في مقدمة ترتيب الأهمية النسبية بأهمية نسبية بلغت ٨٦.٤٣% مما يعني إجماع عينة الدراسة من القادة بالموافقة على أن الإدارة في الجامعات لديها المعرفة الكافية بالقوانين المنظمة للعمل في الجامعة، بينما جاءت سمة تصدى الإدارة بقوة للممارسات السلبية في المرتبة الثانية من حيث ترتيب الأهمية النسبية بأهمية نسبية بلغت ٨٥.٨٩% وهذا يعني إجماع عينة الدراسة من القادة بالموافقة على أن الإدارة في الجامعات تتصدى بقوة للممارسات السلبية، بينما تزيلت عملية الترقيات في الجامعة بناء على جدارة الموظف لذلك المرتبة الأخيرة من حيث ترتيب الأهمية النسبية بأهمية نسبية بلغت ٧٥.٢٧% مما يعني موافقة عينة الدراسة من القادة في الجامعات على أن عملية الترقيات في الجامعات تتم بناء على جدارة الموظف ذلك.

ب. تحليل فقرات كفاءة الأداء الجامعي

فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بمدى موافقتك على توافر سمات كفاءة الأداء الجامعي من وجهة نظر سيادتكم؟

جدول رقم (٧)

الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف، والأهمية النسبية، وترتيب الأهمية النسبية، لإجابات أفراد عينة الدراسة من قادة الجامعات حول كفاءة الأداء في خدمة الطلاب

رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية النسبية
أ - كفاءة الأداء في خدمة الطلاب						
١	تقدم الجامعة خدمات تعليمية متميزة	٤.٠٣	٠.٧٧	% ١٩.٠٠	% ٨٠.٦٣	٣



الطلاب.					
٢	يعطي القائد الوقت الكافي للطلاب لشرح وجهات نظرهم.	٤.٠٢	٠.٧٨	١٩.٣٤%	٨٠.٤٥%
٣	لدى الجامعة وسائل تعليمية حديثة تزيد من التحصيل العلمي للطلاب.	٣.٨٨	٠.٨٥	٢٢.٠٣%	٧٧.٥٠%
٤	تعمل الإدارة على إستغلال الموارد المتاحة بصورة مثلى.	٤.١٤	٠.٦٧	١٦.٢٤%	٨٢.٧٧%
٥	تشجع الإدارة على ممارسة الأنشطة الطلابية.	٤.٣٣	٠.٧٨	١٨.٠٠%	٨٦.٥٢%

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة.

ويتضح من الجدول السابق أن تشجيع الإدارة على ممارسة الأنشطة الطلابية جاءت في مقدمة ترتيب الأهمية النسبية بأهمية نسبية بلغت ٨٦.٥٢% مما يعني إجماع عينة الدراسة من القادة بالموافقة على أن الإدارة في الجامعات تشجع على ممارسة الأنشطة الطلابية، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة وجود وسائل تعليمية حديثة تزيد من التحصيل العلمي للطلاب من حيث ترتيب الأهمية النسبية بأهمية نسبية بلغت ٧٧.٥٠% مما يعني موافقة عينة الدراسة من القادة في الجامعات على وجود وسائل تعليمية حديثة تزيد من التحصيل العلمي للطلاب.



الممارسات الإدارية الأخلاقية ودورها في زيادة كفاءة الأداء الجامعي "دراسة مقارنة
إسلام محمد فايز بيومي الشتردي

جدول رقم (٨)

الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف، والأهمية النسبية، وترتيب الأهمية النسبية، لإجابات أفراد عينة الدراسة من قادة الجامعات حول كفاءة الأداء في العلاقة مع العاملين

ترتيب الأهمية النسبية	الأهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الوسط الحسابي	الفقرات	رقم الفقرة
ب- كفاءة الأداء في العلاقة مع العاملين					
١	٨٦.٧٠%	٢٠.١٤%	٠.٨٧	تحتفظ الجامعة بسجلات موثقة للعاملين يمكن الرجوع إليها.	٦
٣	٧٧.٦٨%	٢١.٣٣%	٠.٨٣	يعطي القائد الوقت الكافي للعاملين لشرح وجهات نظرهم.	٧
٢	٨١.٥٢%	١٧.٩٨%	٠.٧٣	يتم تقييم أداء العاملين بشكل دوري.	٨
٥	٦٩.٥٥%	٢٣.٢٦%	٠.٨١	يتمتع العاملون في الجامعات بالمهارات المطلوبة.	٩
٤	٧٠.٩٨%	٢٣.٩٨%	٠.٨٥	يحصل العاملون على الدورات التدريبية المتميزة.	١٠

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة.

ويتضح من الجدول السابق أن إحتفاظ إدارة الجامعة بسجلات موثقة للعاملين يمكن الرجوع إليها جاءت في مقدمة ترتيب الأهمية النسبية بأهمية نسبية بلغت ٨٦.٧٠% مما يعني إجماع عينة الدراسة من القادة بالموافقة على أن الإدارة في الجامعات تقوم بالاحتفاظ بسجلات موثقة للعاملين يمكن الرجوع إليها، بينما تمتع العاملين في الجامعات بالمهارات المطلوبة جاءت في المرتبة الأخيرة من حيث ترتيب الأهمية النسبية بأهمية نسبية بلغت ٦٩.٥٥% مما يعني موافقة عينة الدراسة من القادة في الجامعات بتمتع العاملين بالمهارات المطلوبة.



ثانياً: اختبار الفرض الرئيسي

ينص الفرض الرئيسي للدراسة على أنه "لا يوجد تأثير معنوي للممارسات الإدارية الأخلاقية وذلك على كفاءة الأداء الجامعي من وجهة نظر قادة الجامعات محل الدراسة".

وحتى يتمكن الباحث من اختبار الفرض قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple linear regression analysis وذلك باستخدام طريقة المربعات الصغرى Ordinary Least Squares (OLS) واستخدام اختبارات مقدرات الانحدار f, t وكذلك اختبارات التحقق من فروض طريقة المربعات الصغرى.

وقد أسفرت نتائج التحليل الاحصائي للباحث في هذا الفرض على النتائج

التالية:

المتغير التابع: كفاءة الأداء الجامعي.

جدول رقم (٩)

اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط للفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الأول

المتغير المستقل	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار عند $\alpha=0.05$	معامل ارتباط بيرسون r الاجمالي	قيمة إحصائية ديربن واتسون Dw
الممارسات الإدارية الأخلاقية	0.508	11.7	0.0	معنوي	0.62	1.725



جدول رقم (١٠)

تحليل التباين ANOVA للفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الأول -
القادة

النسبة الغير مفسرة %	معامل التحديد r^2	القرار عند $\alpha=0.05$	مستوى الدلالة	قيمة F	درجات الحرية	مصادر الاختلاف
61.5%	38.5%	معنوي	0.0	138.7	1 62	الانحدار البواقي

قيم جدولية مستخرجة من جداول $DW=1.6$ $Du=1.6$ $Dl=1.6$

من النتائج السابقة يتضح للباحث ما يلي:

١. كانت قيمة مستوى الدلالة لاختبار معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار للعلاقة السابقة اقل من قيمة مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) مما يعنى وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للممارسات الإدارية الأخلاقية وذلك على كفاءة الأداء الجامعي في فئة القادة.
٢. كانت إشارة كل من معامل ارتباط بيرسون وكذلك معامل الانحدار في النموذج إشارة موجبة وهذا يعنى أنه كلما زادت الممارسات الإدارية الأخلاقية أدى ذلك بدوره لزيادة كفاءة الأداء الجامعي محل الدراسة من وجهة نظر القادة.
٣. كانت قيمة مستوى الدلالة في جدول اختبار جودة النموذج الإجمالي ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) ومما يعنى إمكانية الاعتماد على النموذج الكلي وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة في فئة القادة.
٤. كانت قيمة معامل التحديد $r^2=38.5\%$ فقط وهذا يعنى أن التغيرات التي تحدث في الممارسات الإدارية الأخلاقية مسؤولة عن تفسير ما نسبته



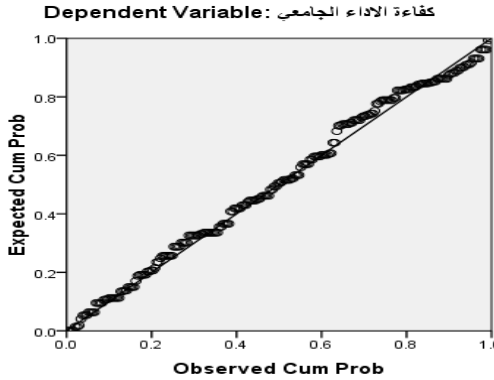
38.5% من التغيرات التي تحدث في كفاءة الأداء الجامعي وهناك ما نسبته 61.5% يرجع إلى حد الخطأ العشوائي random error.

التحقق من شروط المربعات الصغرى:

أ. كانت قيمة إحصائية ديربن واتسون $Dw = 1.725$ وبالنظر للقيم الجدولية نجد أن تلك القيمة تنحصر بين القيمتين $(Du, 4 - Du)$ وهذا يعنى أنه لا وجود لمشكلة الارتباط الذاتي بين بواقي المعادلة المقدره Auto correlation.

ب. الرسم البياني يوضح توزيع البواقي residual distribution:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



من الرسم يتضح للباحث أن البواقي لها التوزيع الطبيعي المعياري مما يتفق مع افتراضات المربعات الصغرى (OLS).
مما سبق يمكن للباحث رفض الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الأول العدمي وقبول الفرض البديل الذي نص علي أنه "يوجد تأثير معنوي



للممارسات الإدارية الأخلاقية وذلك على كفاءة الأداء الجامعي وذلك من وجهة نظر القادة في الجامعات محل الدراسة".

الجزء الخامس: النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

1. وجود تأثير معنوي للممارسات الإدارية الأخلاقية على كفاءة الأداء الجامعي.
2. أظهرت النتائج بأنه يوجد اتفاق بأن لدى الإداره المعرفه الكافيه بالقوانين المنظمه للعمل في الجامعه من وجه نظر القادة وذلك بنسبة ٤٣.٨٦٪.
3. يوجد إتفاق بين افراد العينة علي أن الجامعة تعمل علي تحسين العلاقة مع العاملين و تحتفظ الجامعة بسجلات موثقة للعاملين يمكن الرجوع إليها وكان ذلك بنسبة ٨٦.٧٠٪.

ثانياً: التوصيات

1. ضرورة وضع نظام عادل لتوزيع الحوافز والمكافآت يعتمد على جدارة العاملين.
2. ضرورة تعامل الإدارة بشفافية وعدالة في الشكاوي وحوافز الطلاب
3. تصميم برنامج تدريبي للعاملين على الممارسات الأخلاقية.
4. العمل على تقييم الأداء بصفة مستمرة.



المراجع

أولاً: المراجع العربية

١. إبراهيم، دعاء محمد رزق. (٢٠١٥). نموذج مقترح لحوكمة الشركات كمدخل لتحسين السلوك الأخلاقي في المنظمات الصناعية بمدينة العاشر من رمضان، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.
٢. إبراهيم، فرج مخلوف علي. (٢٠١٤). أثر أخلاقيات العمل على الصراع التنظيمي – دراسة ميدانية على المنظمات الصناعية الليبية العاملة في مدينة بني غازي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس. البطي، أحمد علي مسعود. (٢٠١٤). الأخلاقيات التنظيمية وأثرها على الولاء التنظيمي للعاملين بالمنظمة – دراسة ميدانية على الجامعات الليبية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.
٣. الديحاني، بندر عويدان حمدان. (٢٠٠٨). مدى التزام المديرين بأخلاقيات المهنة في المصارف التجارية بدولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات المالية والإدارية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
٤. العابدي؛ علي رزاق، العبادي؛ هاشم فوزي. (٢٠٠٧). إستخدام أسلوب المقارنة المرجعية في تقييم الأداء الجامعي، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية، المجلد التاسع، العدد ٣.
٥. العامري، سهيلة عبدة محمد. (٢٠١١). أثر مشاركة العاملين في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا) في اتخاذ القرارات على أدايمهم الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
٦. الغامدي، سعيد بن ناصر، (٢٠١٠). أخلاقيات العمل ضرورة تنمية ومصلحة شرعية، الإدارة العامة للإعلام والثقافة برابطة العالم الإسلامي، سلسلة دعوة الحق كتاب شهري محكم.
٧. المصري، محمد عبدالغني، (٢٠٠٠). أخلاقيات المهنة، القاهرة، مكتبة الرسائل الحديثة.
٨. جاد الرب، سيد محمد، (٢٠١٠). الأخلاقيات التنظيمية والمسئولية الاجتماعية في منظمات الأعمال المعاصرة، القاهرة، دار النهضة العربية.



الممارسات الإدارية الأخلاقية ودورها في زيادة كفاءة الأداء الجامعي "دراسة مقارنة
إسلام محمد فايز بيومي الشتربي

٩. حاجي، أنمار أمين؛ الصواف، محفوظ حمدون. (٢٠٠٩). أخلاقيات الوظيفة العامة وأثرها على أداء منظمات الأعمال، المؤتمر العلمي الثالث تحت عنوان إدارة منظمات الأعمال: التحديات العالمية والمعاصرة، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، الأردن.
١٠. شعبان، عبدالكريم هادي. (٢٠١٠). دور العدالة التنظيمية في تحقيق الأداء الجامعي المتميز - دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، مجلة الغري للعلوم الإقتصادية، المجلد ٣، العدد ١٦.
١١. عامر، عبدالغني عبدالسلام عبده. (٢٠١٤). الممارسات الأخلاقية في المستشفيات العامة اليمنية وأثرها على الأداء الكلي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.
١٢. علي، إياد رحيم. (٢٠١٥). العلاقة بين أخلاقيات العمل والتميز التنظيمي- بالتطبيق على العاملين في مديرية الزراعة بمحافظة ميسان/ العراق. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة.
١٣. محمد، سيد حسن سيد. (٢٠١٢). بناء الدستور الأخلاقي بهدف تحسين الصورة الذهنية للمنظمة - دراسة تطبيقية في الجامعات المصرية، بحث تكميلي لمعادلة رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.
١٤. مسعود، عجال. (٢٠١٠). القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمود منتوري قسنطينة، الجزائر.
١٥. يوسف، بومدين، (٢٠٠٦). درارة الجودة الشاملة والأداء المتميز، الجزائر، جامعة بومرداس.



ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Akhavan,Peyman ,et.al. (2014). Exploring the Relationship between knowledge creation and organizational performance case study a knowledge – based organization, **The Journal of information and knowledge management system**, 44(1): 205-218.
2. Daniel, S., M.(2010). **Comparisons of perceptions of North Carolina community college chief academic officers and faculty on codes of conduct**. Ph.D Dissertation , East Carolina University.
3. Michael A. Y., Lois D. B., (2010). Perceptions of college and university codes of ethics. **Journal of Academic and Business Ethics**, 2(7), 1-10.
4. Sabir, Suleman, et al. (2012, Impact of corporate ethical values on ethical leadership and employee performance. **international Journal of Business and social science**, 3(2).
5. Saeed, Rashid. (2013). Ethical Behavior and Employees Job performance in education Sector of Pakistan, **Middle East Journal of scientific Research** , 18 (4): 524-529.
6. Waqas, H., & Paracha, M. U. (2014). Impact of Ethical Dilemmas on Job Satisfaction and Performance of University Teachers in Pakistan. **Journal of Basic and Applied Scientific Research**, 4(3), 92-97.

