

الإستهلال

قال الله تعالى:

(وأوفوا المكيال والميزان بالقسط ، ولا تبخسوا الناس أشياءهم ،
ولا تعثوا في الأرض مفسدين).

صدق لله العظيم

(سورة هود - آية (85))

الإهداء

إلى من اضاء بدعواته الصالحات دربي والذي العزيز حفظه الله - الى الوالدة العزيزة
التي شجعتني على السير في دروب العلم والمعرفة، وكانت نعم العون لي بعد الله
بدعواتها ...

والى زوجي الغالي الذي كان عوناً وسبباً رئيساً في تقدمي ونجاحي ...

إلى من كانوا يضيئون لي الطريق ويساندوني - اخي واخواتي الاعزاء ...

إلى جميع صديقاتي و رفيقات دربي و زملائي ...

لي كل من اضاء بعلمه عقل غيره وهدى بالجواب الصحيح حيرة سائله فأظهر

بسماعته تواضع العلماء وبرحابته سماحة العارفين ...

أهدي هذا الجهد المتواضع لعله يلقي القبول راجيةً من الله تعالى السداد فيما فعلت

والغفران فيما قصرت ...

الشكر و التقدير

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً غير مكفى ولا مستغنى عنه والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى
أله وصحبه وسلم..... وبعد.

فالشكر لله الذي من علينا بسابق فضله وأجل نعمه، حيث هدانا للعلم وبلغنا مناهاهله، ثم الشكر
لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا الأصيلة العريقة ومنازة العلم والى كلية الدراسات التجارية و
أساتذتها الأجلاء الموقرين ، ومن ثم فإن وافر شكري وكثير امتناني أقدمه إلى من مد لي يده
داعماً جهودي المبذولة ومباركاً خطى هذا العمل.

وأخص بالشكر الدكتور/ الطاهر أحمد محمد علي الذي تفضل بالإشراف على هذه الرسالة،
ومنحني من جهده ووقته ولم يبخل في توجيهي ومتابعتي.

كما أتقدم ببالغ الشكر والامتنان إلى مناقشي هذه الرسالة، وكذلك الشكر الامتنان إلى كل من
أعانني وقدم دعماً أو تسهيلات لهذه الدراسة

وأخص بالشكر الأستاذ عبدالسلام ادم ، والدكتور الطاهر أحمد، و الدكتور محمد حمد محكمي
الاستبيان على ما تفضلوا به من تعديلات أسهمت في الارتقاء بالاستبانة

كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى الاستاذين/ أحمد الأمين و عباس بشير على معاونتهما لي،،،
وما هذا الجهد الذي أضعه بين أيديكم إلا مساهمة أردت بها التطوير فإن وفقت فبفضل من
الله ونعمه وإن كان عدا ذلك فحسبي أن النقص سمة أعمال البشر، وآخر دعوانا أن الحمد لله
رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى اله وصحبه وسلم.

(قائمة الموضوعات)

رقم الصفحة	الموضوع
أ	الآية
ب	الإهداء
ت	الشكر والتقدير
ث	قائمة الموضوعات
خ	قائمة الجداول
د	قائمة الأشكال
ذ	قائمة الملاحق
ر	مستخلص الدراسة
ز	Abstract
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
1	المقدمة
2	مشكلة الدراسة
4	أسئلة الدراسة
4	أهداف الدراسة
5	أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية)
5	حدود الدراسة
6	مصطلحات الدراسة
7	هيكل الدراسة
الفصل الثاني: أدبيات الدراسة	
المبحث الأول: أخلاقيات العمل الإداري	
8	المقدمة
8	مفهوم اخلاقيات العمل الإداري
14	أهمية اخلاقيات العمل الإداري
17	مداخل تفسير السلوك الأخلاقي
18	عناصر أخلاقيات العمل الإداري

21	مستويات أخلاقيات العمل الإداري
22	مصادر أخلاقيات العمل الإداري
23	اخلاقيات العمل الوظيفي
المبحث الثاني: الروح المعنوية	
32	مفهوم الروح المعنوية
33	أهمية الروح المعنوية
33	معايير الروح المعنوية
33	العوامل المؤثرة على الروح المعنوية
35	العوامل النفسية المؤثرة على الروح المعنوية
36	أسباب ارتفاع الروح المعنوية عند العامل
37	مظاهر المعنويات وقياسها
44	الروح المعنوية واحتياجات العاملين
44	دور القيادة في تنمية الروح المعنوية
المبحث الثالث: العلاقة بين متغيرات الدراسة	
46	أولاً: العلاقة بين أخلاقيات الإدارة العليا والروح المعنوية:
47	ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة (مبررات اختيار الموضوع)
الفصل الثالث: نموذج وفرضيات ومنهجية الدراسة	
49	المقدمة
49	نموذج الدراسة المقترح
50	فروض الدراسة
50	منهجية الدراسة
50	مصادر جمع المعلومات
51	مجتمع وعينة الدراسة
51	قياس متغيرات الدراسة
55	اختبار وصدق اداة الدراسة
56	الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة

57	الخلاصة
الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات	
58	المقدمة
58	تنظيف البيانات
59	تحليل البيانات الأساسية
62	التحليل العاملي الإستكشافي
64	تحليل الاعتمادية
65	التحليل العاملي التوكيدي للمتغيرات
73	المتوسطات والانحرافات المعيارية
74	تحليل الارتباط بيرسون
77	اختبار الفرضيات
الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج والتوصيات	
88	مقدمة
88	ملخص النتائج
88	أهم نتائج الدراسة (نتائج الفرضيات)
89	مناقشة النتائج
90	مضامين نظرية وتطبيقية
91	جوانب القصور في الدراسة
91	مقترحات لبحوث مستقبلية
91	ملخص الدراسة
المراجع والمصادر	
92	المراجع والمصادر
الملاحق	
95	ملخص الدراسات السابقة
97	أسماء المحكمين
98	الإستبيان

(قائمة الجداول)

رقم الصفحة	البيانات	رقم الجدول
59	تنظيف البيانات ونسبة الإستجابة	(1/4)
61	تحليل البيانات الأساسية	(2/4)
63	التحليل العملي الإستكشافي للمتغير المستقل	(3/4)
64	التحليل العملي الإستكشافي للمتغير التابع	(4/4)
65	معامل الإعتمادية ألفا كرونباخ لعبارات الإستبيان	(5/4)
73	المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة	(6/4)
76	الفرضيات بعد التعديل في نموذج الدراسة	(7/4)
87	ملخص اختبار الفرضيات	(8/4)

(قائمة الأشكال)

رقم الصفحة	البيان	رقم الشكل
49	نموذج الدراسة المقترح	(1/1)
68	التحليل العملي التوكيدي للمتغيرات المستقلة	(1/4)
71	التحليل العملي التوكيدي للمتغيرات التابعة	(2/4)
75	نموذج الدراسة المعدل	(3/4)
79	العلاقة بين أبعاد أخلاقيات الإدارة العليا والعلاقات الانسانية في العمل	(4/4)
81	العلاقة بين أبعاد أخلاقيات الإدارة العليا وتقدير العاملين	(5/4)
83	العلاقة بين أبعاد أخلاقيات الإدارة العليا ورضا العاملين عن العمل	(6/4)
85	العلاقة بين أبعاد أخلاقيات الإدارة العليا والحوافز المادية والمعنوية	(7/4)

(قائمة الملاحق)

رقم الصفحة	البندان	رقم الملحق
95	ملخص الدراسات السابقة	(1)
97	قائمة بأسماء المحكمين	(2)
98	استمارة الاستبيان	(3)

المستخلص:

تناولت الدراسة أخلاقيات الإدارة العليا وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس ، و تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي ماهو درجة التزام الإدارة العليا بأخلاقيات العمل الاداري (التعاون ، الشفافية ، النزاهة ، العدالة) في الجامعات السودانية الخاصة ، كما هدفت هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى قياس درجة التزام الإدارة العليا بأخلاقيات العمل الإداري ، ثم إختبرت الدراسة الفرضية الرئيسية التالية هنالك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الإدارة العليا (التعاون ، الشفافية ، النزاهة ، العدالة) ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الملائم لطبيعة الدراسة حيث تم تصميم إستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة المكونة من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات السودانية الخاصة ، وجاءت نتائج التحليل داعمة جزئيا لتؤكد تأثير أخلاقيات الإدارة العليا على الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس حيث أثبتت صحة الفرضيات التالية هناك علاقة إيجابية بين التعاون والعلاقات الانسانية في العمل وأن هناك علاقة إيجابية بين الإستقامة والعلاقات الانسانية في العمل وأن هنالك علاقة إيجابية بين التعاون ورضا العاملين عن العمل وأن هنالك علاقة إيجابية بين التعاون والحوافز المادية والمعنوية، كما خلصت الدراسة إلى مجموعة من التأثيرات النظرية والتطبيقية أهمها اعطاء فرصة لأعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعات في ابداء ارائهم ومقترحاتهم بصورة مستمرة ، وكذلك الاطلاع على تقارير سير أدائهم للتعرف على أسباب الانخفاض في مستوى الأداء ومحاولة معالجتها، كما يجب على الإدارة العليا تفقد أوضاع هيئة التدريس العاملين بالجامعات وذلك من خلال اللقاءات المباشرة والمستمرة معهم والتعرف على احتياجاتهم الرئيسية بما يعزز روحهم المعنوية تجاه العمل، بجانب وضع مقترحات لبحوث مستقبلية.

Abstract

The study examined the ethic of the higher administration and its relation to the level of morale for teaching staff members. The problem is stemmed from the primary question raised about the higher administration commitment level to the ethic of administrative work (cooperation, transparency, impartiality and equity) at the Sudanese private universities. The study is mainly aimed to identify the higher administration commitment level to the ethic of administrative work and its relation to the morale of the teaching staff members. The main hypothesis is tested and indicated that there is a statistical significance relationship between the ethic of higher administration (cooperation, transparency, impartiality and equity) and the morale level of teaching staff members. The analytical descriptive approach is used because of its relevance to the type of the study. A questionnaire is designed to collect data from the staff working in the western complex of the Sudanese private universities. The most important findings of the study indicated that results of the analysis partially support confirmation of the effect of Top Management Ethics on morale of the staff members and the hypotheses confirmed that there is a significant relationship between cooperation and human relation at work. There is also a positive relationship between integrity and human relations at work as well as a positive relationship between cooperation and employees satisfaction at work. The study adopted a number of recommendations and the most significant one indicated that it is necessary to give teaching-staff in university an opportunity to express their opinions and make suggestions continuously. They have the right to look at their performance reports so that they could realize their weakness for improving. The higher administration should assess the situation of the staff members by regular direct contact with them to determine their basic needs in order to increase their work morale.