



عمادة البحث العلمي
DEANSHIP OF SCIENTIFIC RESEARCH

مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية

Journal homepage:

<http://scientific-journal.sustech.edu/>



أخلاقيات الإدارة العليا وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالتطبيق على الجامعات الخاصة

نسرين موسى احمد محمد و الطاهر احمد محمد علي

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - كلية الدراسات التجارية

المستخلص:

هدفت الدراسة الى معرفة علاقة أخلاقيات الإدارة العليا ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس، و تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال التالي: ما العلاقة بين اخلاقيات الإدارة العليا بالجامعات الخاصة ومستوى الروح المعنوية لاعضاء هيئة التدريس . وإتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الملائم لطبيعة الدراسة حيث تم تصميم إستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة المكونة من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الخاصة السودانية. وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة انه لا توجد علاقة بين اخلاقيات الادارة العليا (التعاون، الاستقامة، العدالة، والشفافية) ومستوى الروح المعنوية لدى اعضاء هيئة التدريس، ولكن فقط توجد علاقة بين (التعاون والإستقامة) والعلاقات الانسانية في العمل. خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها اعطاء فرصة لأعضاء هيئة التدريس في ابداء ارائهم ومقترحاتهم. وكذلك الاطلاع على تقارير سير أدائهم للتعرف على أسباب الإنخفاض في مستوى الأداء ومحاولة معالجتها، أيضاً على الإدارة العليا ان تعمل وفق مبدأ العدالة والشفافية والاستقامة والتعاون مع اعضاء هيئة التدريس بما يعزز من روحهم المعنوية تجاه العمل.

ABSTRACT:

The study aimed to identify the relationship between the ethics of senior management and the morale of the staff members. The problem of the study can be summed up in the following question: What is the relationship between the ethics of senior management in the private universities and the moral level of the staff members? The analytical descriptive approach was used because of its relevance to the type of the study. A questionnaire was designed to collect data from the staff members in private universities. The most important findings of the study indicated that there is no relationship between the ethics of senior management (cooperation, integrity, justice, and transparency) and the level of morale among staff members. Nevertheless, a relationship exists between (cooperation and integrity) and human relations at work. The study most important recommendations call for giving staff members the opportunity to express their views and suggestions. Furthermore, the senior management should work in accordance with the principle of justice, transparency, integrity, and cooperation with staff members in order to enhance their moral spirit towards work.

الكلمات المفتاحية : الأخلاقيات ، الإدارة العليا ، أعضاء هيئة التدريس .

المقدمة:

إن أخلاقيات العمل عبارة عن مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعاون عليها أفراد عمل معين حول ما هو خير وواضح وعادل في نظرهم وما يعدونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار العمل. (رضوان، 1994، ص11) إذ تعد الأخلاقيات من المرتكزات الأساسية لتيسير العمل بكفاءة ومن الأمور المهمة اللازمة لقيام القائد بعمله. (عبدالسلام، 2010، ص21). إن مفهوم الروح المعنوية أرتبط بمفهوم الرضا عن العمل والذي يؤدي إلى تكوين مشاعر سلبية أو إيجابية يتصور الفرد أنه يحققها عن عمله لذلك فإن أحد المداخل التي يمكن الإعتماد عليها في المجال هو درجة رضا الأفراد العاملين عن الظروف البيئية والتنظيمية وفقاً لتصوراتهم. (فوزية، 2010، ص7). ولأن هنالك العديد من الدراسات بينت أهمية أخلاقيات العمل في المؤسسات بشكل عام والتربوية بشكل خاص تجاه الإلتزام التنظيمي والروح المعنوية. ومنها دراسة (هشام، 2008، ص31)، (البشري، 2006، ص8)، (خرفان، 2007، ص6). جاءت هذه الدراسة لتشكّل نواة لدراسات أخرى لما يواجهه تطور التعليم وتحديثه في الوقت الحاضر من التحديات والمتطلبات ومن أهمها إيجاد إدارة علمية حديثة متمثلة في العاملين في جميع مستوياتهم الإدارية. وتعد الإدارة الناجحة حجر الزاوية في العملية التعليمية فهي التي تحدد المعالم وترسم الطرق للوصول إلى أهداف مشتركة في زمن محدد. (فوزية، 2010، ص17).

مشكلة الدراسة:

على الرغم من أهمية أخلاقيات العمل الإداري في المنظمات سواء كانت خدمية أو صناعية نجد أن معظم الدراسات السابقة والأدبيات التي تخص الموضوع تناولت مفهوم أخلاقيات العمل الإداري كمتغير تابع كدراسة مورتلاند (Mortland, 2000) حيث هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الأخلاقيات التربوية في المجتمع الأمريكي. أظهرت نتائج الدراسة ان المعلمين في المدارس الأمريكية على درجة كبيرة من الإلتزام بالمتطلبات الوظيفية بأخلاقيات المهنة، وقامت (البشري، 2006، ص21)، بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة التزام مديري المدارس الثانوية بدولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم، وأجرى (هشام، 2008، ص13)، دراسة بعنوان "مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين" واطهرت نتائج الدراسة الى انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) يبين مدى التزام مديري المدارس الاساسية بأخلاقيات مهنة التعليم، ودراسة سليمان (2009م) بعنوان " درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها" وتوصلت الدراسة من خلال التحليل الى النتائج التالية : لا توجد فروق دالة بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمنغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي أو التدريس أو التخصص، كما في دراسة عرفات (2011م) بعنوان " الأخلاقيات الإدارية وأثرها في الأداء المؤسسي" وتوصلت الى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الإدارة قبل التقليدية والأداء المؤسسي، ودراسة عطاالله (2015م) " أثر أخلاقيات الأعمال والمسئولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العامة في منطقة مكة المكرمة" باباعاها المختلفة (الاستقلالية والموضوعية، الامانة والاستقامة، النزاهة والشفافية)، نجد أن معظم الدراسات السابقة تناولت أخلاقيات العمل لمهنة التدريس عدا دراسة عطاالله تناولت اخلاقيات العمل

من ناحية ادارية، من هنا تأتي الفجوة المعرفية الأولى في هذه الدراسة سوف تتناول أخلاقيات العمل من الناحية الإدارية بقياس مفهوم أخلاقيات العمل الإداري كمتغير مستقل بإعتماد (التعاون، والشفافية، النزاهة، العدالة) كأبعاد لمفهوم أخلاقيات العمل الإداري، كما نلاحظ ان كل هذه الدراسات اجريت في المجتمعات العربية والأجنبية، وسوف تتناول الدراسة أخلاقيات العمل في البيئة السودانية. من ناحية اخرى نجد أن الروح المعنوية للموارد البشرية من الجوانب المهمة في جميع مجالات الحياة وفي مختلف مجالات العمل، بالرغم من أهمية الموضوع إلا أنه يوجد القليل من الدراسات التي أهتمت بالروح المعنوية للموارد البشرية في مهنة التعليم كدراسة خرفان(2007م) بعنوان "علاقات العمل في الجامعات الأردنية العامة وارتباطها بالروح المعنوية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس". هدفت الي التعرف علي علاقات العمل في الجامعات الأردنية العامة وارتباطها بالروح المعنوية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، ودراسة أحمد (2008م) بعنوان "أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم" وتوصلت الى أن أسلوب التعاون أكثر الأساليب ممارسة لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين وجاءت بدرجة عالية. وتمثلت ابعاد الدراسة في (تقدير العاملين، رضا العاملين عن العمل، الحوافز المادية والمعنوية، العلاقات الإنسانية داخل المدرسة وخارجها، كما أجرى سمير (2009م) دراسة بعنوان " حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية" توصلت إلى أنه (توجد علاقة بين متغيري الدراسة من خلال التأثير الذي تمارسه حوادث العمل على الروح المعنوية لدى العمال)، و أجرى بدر (2010م) دراسة بعنوان " الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم" وأظهرت النتائج إن مستوى الروح المعنوية لدى العاملين بمجلس الشورى السعودي مرتفع. ودراسة فوزية (2010م) بعنوان " درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم " وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج منها، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بالعمل الإداري لرؤساء الأقسام تعزى لمتغيري الخبرة العملية والمؤهل العلمي لأعضاء هيئة التدريس، وسوف تتناول الدراسة أخلاقيات الإدارة العليا وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالتطبيق على الجامعات الخاصة السودانية. لذا فإن مشكلة البحث تتمثل في درجة التزام الإدارة العليا بأخلاقيات العمل في الجامعات السودانية الخاصة وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.

أسئلة الدراسة:

من خلال ما تم التوصل اليه من فجوات في مشكلة الدراسة ينبغي تناول الأسئلة البحثية التالية:

1. ما درجة التزام الإدارة العليا بأخلاقيات العمل الإداري (التعاون، الشفافية، النزاهة، العدالة) ؟
2. هل هناك علاقة إيجابية بين أخلاقيات الإدارة العليا (التعاون، الشفافية، النزاهة، العدالة) ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس؟
3. ما العلاقة الإرتباطية بين متغير الدراسة المستقل (أخلاقيات الإدارة العليا) والمتغير التابع (الروح المعنوية)؟

اهداف الدراسة:

1. التعرف على درجة التزام الادارة العليا بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم والتعرف على السلوك الخلفي للإدارة العليا في المجال الأكاديمي.
2. التعرف على درجة تعاون الإدارة العليا وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس.
3. التعرف على درجة شفافية الإدارة العليا وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس.
4. التعرف على درجة نزاهة الإدارة العليا وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس.
5. التعرف على درجة عدالة الإدارة العليا وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس.

أهمية الدراسة:

تلعب الأخلاق دوراً مهماً في حياة المجتمع بشكل عام والفرد بشكل خاص وهي مرتبطة بطبيعة الانسان البيولوجية والاجتماعية والنفسية لذلك فإن كلاً من الثقافة والدين والبيئة الاسرية وغيرها تلعب دوراً أساسياً في تكوينها لذلك تتمثل أهمية هذه الدراسة في الآتي:

1. أنها تتصدى لموضوع مهم لم يأخذ حقه في البيئة السودانية من الدراسة والبحث وهو موضوع الاخلاقيات الإدارية ودورها في تحسين العملية التعليمية.
2. قد تفيد مديري الجامعات للارتقاء بالمستوى الاخلاقي لمهنتهم.
3. قد تفيد هذه الدراسة التي تهتم الاستاذ الجامعي والمدير معاً والجامعات التعليمية.
4. زادت من فرصة الاستفادة من التطبيقات العملية من منطلقات نظرية في هذا الجانب الاخلاقي الإداري.

مصطلحات الدراسة: اشتملت الدراسة على المصطلحات الآتية:

أخلاقيات العمل: "هي المبادئ والمعايير التي تعد أساساً لسلوك أفراد العمل المستحب، والتي يتعهد أفراد العمل بالالتزام بها". (عبدالحميد والحياري، 1985م، ص63).

الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري: "هي درجة تمثل التزام الادارة العليا باخلاقيات العمل الاداري وفق القيم والمعايير التي يجب أن يتحلو بها من وجهة نظر هيئة التدريس ضمن مجال العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس والمجال المتعلق بالصفات الشخصية". (فوزية، 2010، ص12).

الروح المعنوية: "هي مجموعة المشاعر الجماعية للأفراد العاملين في منظمة ما ، تجاه الظروف والعوامل البيئية المحيطة بهم، والتي ترتبط بتصوراتهم للبناء الإنساني في المنظمة وفقاً لحاجاتهم الذاتية". (عبدالسلام، 2010م).

أخلاقيات العمل الإداري:

تشير الأخلاقيات ETHICS بشكل عام إلى القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ ويبدو أن المجتمعات قد طورت هذه القيم والمعايير لتشكل وعاءاً حضارياً لها عبر فترات زمنية متعاقبة وفي هذا الإطار يمكن أن ننظر للمجتمعات البدائية ومعاييرها الأخلاقية الصارمة ثم المجتمعات الصناعية ومعاييرها الأخلاقية المتجددة المرنة وأخيراً المجتمع العالمي المعرفي ومعاييرها الأخلاقية النسبية التي تستوعب هذا التطور الهائل في مجمل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية وغيرها. (الغالي، العامري ، 2005م، ص133). ولو تتبعنا تطور الفكر الإداري في الوقت الحاضر نلاحظ المرحلة التي تتمثل

بعصر المعرفة والمعلوماتية التي فيها احتلت المعلومات والاتصالات ونظم المعلومات والبرمجيات فضاء واسعاً وتطبيقات مهمة في المنظمات المعاصرة ، نرى أن هذه المرحلة ركزت من جانب آخر على المبادئ والقيم في تطوير أداء الأفراد العاملين إذا أصبح الفرد الآن أفضل مورد من موارد المنظمة وان نخبة كبيرة من بين هؤلاء الأفراد هم رأس مالي فكري(عبدالسلام،2010م،ص12).

من معاني الاخلاق:

إن الناظر في كتب اللغة يجد أن كلمة أخلاق تطلق ويراد بها: الطبع والسجية، والمروءة والدين .وحول هذه المعاني يقول الفقير وازبادي" الخلق بالضم وضمين السجية والطبع والمروءة والدين ويشير ابن منظور: "الخلق والخلق السجية .فهو بضم الخاء وسكونها الدين والطبع والسجية". ثم يفسر ابن منظور ذلك بقوله" وحقيقته، أي الخلق، أنه لصورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه، وأوصافها ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها ولهما أوصاف حسنة وقبيحة .وفي هذا المعنى يقول الارغب الأصفهاني" الخلق في الأصل شيء واحد" (حمدان، 2009م ، ص11).

هي مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات وتميز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيء، حلال أو حرام .وحسن الخلق هو مجموعة من الصفات التي وصف بها الله المؤمنين في قوله تعالى: "إنما المؤمنون الذين إذا ذكر الله وجلت قلوبهم وإذا تليت عليهم آياته ازدتهم إيماناً وعلى ربهم يتوكلون"(الأنفال، 2). وقوله تعالى: "التائبون العابدون الحامدون السائحون الراكعون الساجدون الآمرون بالمعروف والناهون عن المنكر والحافظون لحدود الله وبشر المؤمنين" (التوبة،112) ، وقوله تعالى: "وعباد الرحمن الذين يمشون في الأرض هوناً وإذا خاطبهم الجاهلون قالوا سلاماً" (الفرقان،63). فوجود هذه الصفات علامة حسن الخلق، وفقدان جميعها علامة سوء الخلق (عبيدات، 2000م ، ص 43).

الروح المعنوية:

يقصد بالروح المعنوية(moral) العلاقات بين الإنسانية وبين أفراد الجماعة، كما تشير إلى علاقة الأفراد بالقيادة وإلى إحساس العامل بالرضى عن نفسه وعن عمله، ويخطئ أصحاب الأعمال عندما يعتقدون أن الروح المعنوية تتوقف على مجرد زيادة الأجور ومع ذلك تستمر شكوى العمال عن العمل.(العيوسي، 1998م، ص99) معنى ذلك أن زيادة الأجور ليست وحدها كفيلاً بارتفاع معنويات الأفراد بل هناك عوامل أخرى أساسية ومهمة من شأنها أن تعمل على رفع المعنويات، منها مثلاً العلاقات الإنسانية التي تجمع بين الأفراد وقلة حوادث العمل.

العلاقة بين الاخلاقيات والروح المعنوية:

توصلت دراسة (عرفات 2011م،ص22) بعنوان (الأخلاقيات الإدارية وأثرها في الأداء المؤسسي) الى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الإدارة قبل التقليدية والأداء المؤسسي. اما دراسة (سليمان 2009م) بعنوان (درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها) ذكر انه توجد فروق دالة احصائياً تعزي لمنغير التخصص في المجال الأول فقط نحو المعلمين لصالح الاداب. بينما دراسة (هشام 2008م) بعنوان "مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين" اوضح بانه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) يبين مدى التزام مديري

المدارس الاساسية بأخلاقيات مهنة التعليم وكذلك نجد دراسة(البشري 2006م) بعنوان (درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الامارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس) اوضح ان أن متوسط درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الامارات باخلاقيات المهنة كانت مرتفعة بجميع مجالات الدراسة، بينما دراسة (عطا 2015م)، بعنوان (أثر أخلاقيات الأعمال والمسئولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العامة في منطقة مكة المكرمة) اوضح ان مستوى ابعاد اخلاقيات الاعمال على حدى في القطاع المبحوث كان مرتفعاً وفقاً لوجهة نظر افراد العينة، بينما نجد دراسة (MORTLAND2000) بعنوان (Identity and Moral Education in A Diaspora Community) اوضح ان نتائج الدراسة أظهرت نتائج ان المعلمين في المدارس الأمريكية على درجة كبيرة من الالتزام بالمتطلبات الوظيفية وبأخلاقيات المهنة. وايضا نجد دراسة (أحمد 2008)، بعنوان (أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم)، أظهر تحليل البيانات أن أسلوب التعاون أكثر الأساليب ممارسة لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين وجاءت بدرجة عالية، وكذلك نجد دراسة (سمير ، 2009م) بعنوان (حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية)، توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة بين متغيري الدراسة من خلال التأثير الذي تمارسه حوادث العمل على الروح المعنوية لدى العمال. بينما دراسة (بدر ، 2010م) بعنوان(الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم) اظهرت ان مستوى الروح المعنوية لدى العاملين بمجلس الشورى السعودي مرتفع. اما دراسة (فوزية ، 2010م) بعنوان(درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس)، اكدت أن درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي مرتفعة وبجميع المجالات. بينما دراسة (خرفان، 2007م)، بعنوان(علاقات العمل في الجامعات الاردنية العامة وارتباطها بالروح المعنوية والاداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس) اظهرت وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين علاقات العمل ومستوى الروح المعنوية لإعضاء هيئة التدريس إذ بلغت قيمة الارتباط (0.060).

نموذج وفرضيات الدراسة:

نعرض هنا عرضاً لمنهج ومجتمع العينة الدراسية، وكذلك قياس متغيرات الدراسة والمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل النتائج ونموذج الدراسة وفرضيات الدراسة. إعتمدت هذه الدراسة على دراسة عطاالله بشير النويقه " أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة" وقد توصل إلى أربعة أبعاد لأخلاقيات الإدارة وهي: التعاون، الشفافية، النزاهة، العدالة .

المتغير التابع	اخلاقيات الادارة العليا
الروح المعنوية	التعاون الشفافية النزاهة العدالة

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسات السابقة

شكل رقم(1) : نموذج الدراسة

الفرضية الأساسية:

1. هنالك علاقة إيجابية بين تعاون الإدارة العليا ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس.
2. هنالك علاقة إيجابية بين شفافية الإدارة العليا ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس.
3. هنالك علاقة إيجابية بين نزاهة الإدارة العليا ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس.
4. هنالك علاقة إيجابية بين عدالة الإدارة العليا ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس.

منهجية الدراسة:

عتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتبرز أهميته في البحوث العلمية ليس في مجرد أنه يصف الأشياء الظاهرة بل هو أسلوب فعال في جمع البيانات والمعلومات وبيان الفرق والإمكانات التي تساعد في تطوير الوضع إلى ما هو أفضل. ويهدف المنهج الوصفي إلى وصف طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة في (أخلاقيات الإدارة العليا) كمتغير مستقل، (والروح المعنوية) كمتغير تابع حيث لا يقتصر هذا المنهج على وصف الظاهرة وإنما يشتمل تحليل البيانات وقياسها وتغييرها والتوصل إلى وصف دقيق للظاهرة أو المشكلة ونتائجها.

مصادر جمع المعلومات:

يستخدم الباحثان العديد من المصادر التي دعمت هذه الدراسة وهي المصادر الثانوية من الكتب والمراجع ، والدراسات والبحوث السابقة والتي لها علاقة بموضوع الدراسة. والمصادر الأولية التي استندت على الاستبانة .

مجتمع الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحثان أن يعمما عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة. يتكون مجتمع الدراسة الأصلي من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعات السودانية الخاصة والبالغ عددهم 5 جامعات.

أداة الدراسة:

أداة الدراسة عبارة عن الوسيلة التي يستخدمها الباحث في جمع المعلومات اللازمة عن الظاهرة موضوع الدراسة. ويوجد العديد من الأدوات المستخدمة في مجال البحث العلمي للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة للدراسة. وقد اعتمد الباحثان على الإستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات من عينات الدراسة.

عينة الدراسة:

إختار الباحثان أسلوب العينة غير الاحتمالية ونوعية العينة الملائمة والتي تتعدم أوجه إحصائيتها الدقيقة لمجتمع البيئة ولذا فقد تم إستخدام أسلوب العينة الملائمة لموضوع البحث. واختصرت عينة الدراسة على الجامعات السودانية الخاصة حيث شملت عينة الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الخاصة من مختلف التخصصات ، إذ تم توزيع (150) استبانة ، وقد بلغ عدد الاستبانات المستردة (135) وهي جميعها صالحة للتحليل الإحصائي.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تمت معالجة البيانات إحصائياً بإستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ومن ثم المعالجة الإحصائية من الأساليب الإحصائية والمستخدم.

معدل إستجابات العينة :

تم جمع البيانات من الميدان عن طريق الإستبانة الموجه لعينة من الجامعات الخاصة (المستقبل، العلوم والتقانة، أمدرمان الأهلية) حيث تم توزيع 150 إستبانة، تمكن الدارس من الحصول على (135) إستبانة من جملة الإستبانات الموزعة بنسبة (90%) ولم تسترد (15) إستبانة بنسبة (10%) من تم عمل تنظيف للبيانات وعليه تم اعداد ملخص لكل عمليات تنظيف البيانات وكذلك معدل الاستجابة كما في الجدول .

جدول رقم (1): معدل الاستجابة لافراد العينة

البيان	الاستجابة
1. مجموع الاستبانات الموزعة للمستجيبين	150
2. مجموع الاستبانة التي تم ارجاعها	135
3. الاستبانات التي لم تسترد	15
4. الاسنبيانات غير الصالحة نسبة لبياناتها المفقودة	0
5. الاسنبيانات غير الصالحة نسبة لاجاباتها المتشابه	0
6. عدد الاسبانات الصالحة للتحليل	135
7. نسبة الاستجابة	90%

المصدر :إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية

التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل (أخلاقيات الإدارة العليا) :

تم إستخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي للنموذج ، حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي أستخدمت لقياس كل متغيرات الاستبانة، ويوضح الجدول (2) نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي للدراسة المكون من عدد من العبارات (العدد الكلي للعبارات 18 عبارة).

جدول رقم (2) : التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل (حجم العينة: 135)

1	2	3	4	5	المتغيرات
					التعاون
				.956	تتعاون الإدارة العليا مع أعضاء هيئة التدريس للوصول إلى قرارات مقبولة للطرفين.
				.853	تناقش الإدارة العليا المشاكل مع أعضاء هيئة التدريس لإيجاد حل مرضٍ للجميع.

الشفافية

تعترف الإدارة العليا وتلتزم بالقواعد والاعراف داخل الجامعة والنظام الاجتماعي
كدليل لصحة عملها.

تعمل الإدارة العليا على الالتزام بالقوانين والأنظمة واللوائح.

يوجد نظام داخلي لمراقبة السلوك المهني للعاملين

تقوم الإدارة العليا بتنسيق أنشطتها وبرامجها مع أعضاء هيئة التدريس.

تلتزم الإدارة العليا ببند الوصف الوظيفي لعمل أعضاء هيئة التدريس.

النزاهة

ترفض الإدارة العليا الأعمال غير الأخلاقية حتى ولو عادت بالنفع على الجامعة.

تتجنب الإدارة العليا تبذير أموال وموارد الجامعة

العدالة

توازن الإدارة العليا بين مصلحتها الشخصية ومصالح الآخرين وتهتم بهم.

تتعامل الإدارة العليا مع هيئة التدريس بالعدل والمساواة دون تمييز.

تلتزم الإدارة بأختيار الشخص المناسب في المكان المناسب.

.623

526.839

75.073

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
Bartlett's Test of Sphericity
Total Variance Explained

المصدر : اعداد الباحثان من بيانات الاستبيان

التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع (الروح المعنوية):

تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي للنموذج ، حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي أستخدمت لقياس كل متغيرات الاستبانة، ويوضح الجدول (3) نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي للدراسة المكون من عدد من العبارات (العدد الكلي للعبارات 18 عبارة).

جدول رقم (3): التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع (حجم العينة: 135)

1	2	3	4	المتغيرات
العلاقات الانسانية في العمل				
.638				أشعر أن مديري يعامليني معاملة زميل وليس معاملة مروض.
.903				أشعر أن التدريس ممتع في هذه الجامعة.
.785				تحفزني التقويمات المعنوية في الجامعة على إنجاز أعمالي.
.781				أشارك زملائي في إيجاد الحلول لمشكلاتهم المهنية.
تقدير العاملين				
.822				أنتطوع للقيام بأعمال إضافية لخدمة الجامعة.
.854				أعتقد أن الإدارة العليا عادلة في تعاملها مع أعضاء هيئة التدريس.
رضا العاملين عن العمل				
.862				أنتقد الممارسات التي تقوم بها الإدارة داخل الجامعة.
.885				أعتقد أنني احقق ذاتي في عملي.
الحوافز المادية والمعنوية				
.685				أشعر بالإستقرار النفسي أثناء ادائي للعمل.

.593	.917	أشعر بالرضا حين أنجز عملي.
315.751	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	
75.713	Bartlett's Test of Sphericity	
	Total Variance Explained	

المصدر: اعداد الباحثان من بيانات الاستبيان

تحليل الاعتمادية :

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة (ألفا كرو نباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي، اذا كانت قيم معامل ألفا كرو نباخ أقرب إلي (1) يعتبر الاتساق الداخلي للمتغيرات كبير، و لاتخاذ قرار بشأن قيمة الف كرو نباخ المطلوبة يتوقف ذلك على الغرض من البحث. وأن المصدقية من 0.50-0.60 تكفي.

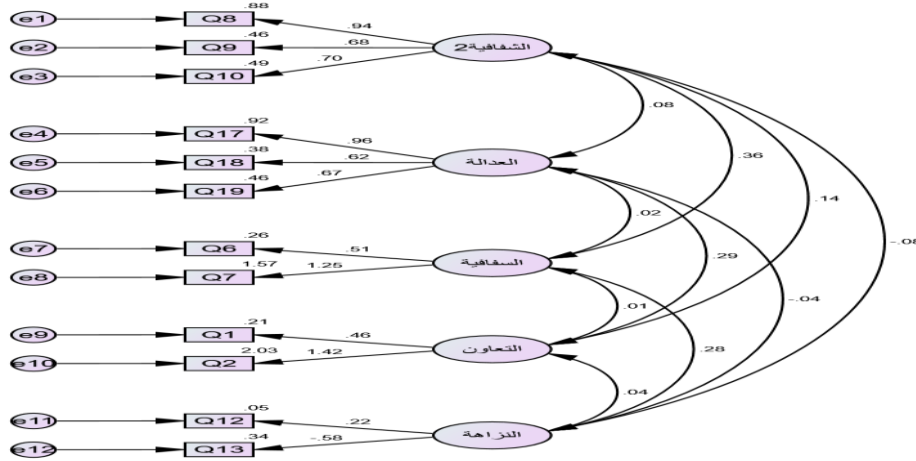
جدول رقم (4) : نتائج اختبار الف كرو نباخ (Cronbach's alpha) بعد اجراء التحليل العاملي.

Cronbach's alpha	عدد العبارات	المتغيرات	نوع المتغير
.779	2	السفافية	مستقل
.803	3	الإستقامة	
.776	3	العدالة	
.792	2	التعاون	
-.236	2	النزاهة	
.814	3	العلاقات الانسانية في العمل	التابع
.684	3	تقدير العاملين	
.625	2	رضا العاملين عن العمل	
.552	2	الحوافز المادية والمعنوية	

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية

التحليل العاملي التوكيدي : Confirmatory Factor Analysis

يستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال . تم استخدام المصفوفة التي تتضمن هذه الارتباطات الجزئية في اختبار النموذج .



شكل رقم (2) : التحليل العائلي التوكيدي للمتغيرات المستقلة.

جدول رقم (5) : جودة النموذج البنائي المقترح

CMIND/DF	GFI	NFI	CFI	TLI	IFI	RMSEA	PCLOSE
.994	950.	.920	1.000	1.001	1.001	000.	901.

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	43.737	--	--
DF	44	--	--
CMIN/DF	0.994	Between 1 and 3	Excellent
CFI	1.000	>0.95	Excellent
SRMR	0.059	<0.08	Excellent
RMSEA	0.000	<0.06	Excellent
PClose	0.901	>0.05	Excellent

المصدر: اعداد الباحثان من بيانات الاستبيان

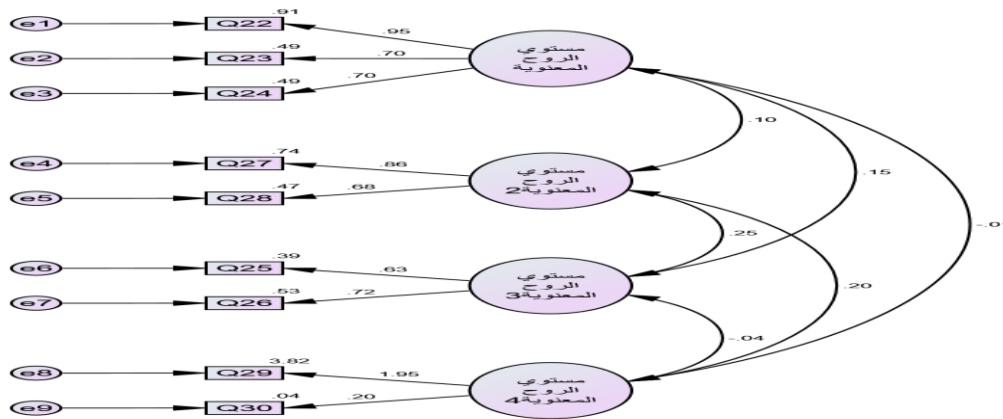
يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة (ألفا كرو نباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي، اذا كانت قيم معامل ألفا كرو نباخ أقرب إلي(1) يعتبر الاتساق الداخلي للمتغيرات كبير .

تحليل الاعتمادية والصلاحية بعد التحليل العاملي التوكيدي :

جدول رقم (6) : تحليل الاعتمادية والصلاحية بعد التحليل العاملي التوكيدي

	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	1	2	3	4	5
الشفافية2	0.822	0.611	0.133	0.904	0.782				
العدالة	0.802	0.584	0.086	0.926	0.082	0.764			
الشفافية	0.948	0.914	0.133	1.710	0.365	0.017	0.956		
التعاون	1.073	1.120	0.086	2.422	0.140	0.293	0.009	1.058	
النزاهة	0.073	0.193	0.078	0.359	-0.075	-0.038	0.280	0.036	0.440

المصدر :اعداد الباحثان من بيانات الاستبيان



شكل رقم (3) : التحليل العاملي التوكيدي للمتغيرات التابعة .

جدول رقم (7) : جودة النموذج البنائي المقترح:

CMIND/DF	GFI	NFI	CFI	TLI	IFI	RMSEA	PCLOSE
1.359	958.	.912	974.	.955	975.	052.	439.

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	28.530	--	--
DF	21	--	--

CMIN/DF	1.359	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.974	>0.95	Excellent
SRMR	0.063	<0.08	Excellent
RMSEA	0.052	<0.06	Excellent
PClose	0.439	>0.05	Excellent

المصدر :اعداد الباحثان من بيانات الاستبيان

تحليل الاعتمادية والصلاحية بعد التحليل العاملي التوكيدي:

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة (ألفا كرو نباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي، اذا كانت قيم معامل ألفا كرو نباخ أقرب إلي(1) يعتبر الاتساق الداخلي للمتغيرات كبير .

جدول رقم (8) : تحليل الاعتمادية والصلاحية بعد التحليل العاملي التوكيدي

	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	1	2	3	4
العلاقات الانسانية في العمل	0.831	0.627	0.022	0.920	0.792			
تقدير العاملين	0.752	0.606	0.065	0.791	0.096	0.778		
رضا العاملين عن العمل	0.629	0.460	0.065	0.637	0.149	0.254	0.678	
الحوافز المادية والمعنوية	1.670	1.929	0.042	4.182	-0.006	0.205	-0.036	1.389

المصدر :اعداد الباحثان من بيانات الاستبيان

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة:

الجدول (9) أدناه يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل متغيرات الدراسة ، فنجد ان الانحراف المعياري لجميع المتغيرات أقرب إلى الواحد وهذا يدل على التجانس بين إجابات أفراد العينة عن جميع عبارات المتغيرات .

جدول رقم (9) : المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة:

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	نوع المتغير	اسم المتغير
.76	1.9	مستقل	الشفافية
.74	2.0	مستقل	الإستقامة
.72	2.1	مستقل	العدالة
.85	2.0	مستقل	التعاون
.72	2.0	تابع	العلاقات الانسانية داخل الجامعة
.78	2.0	تابع	تقدير العاملين
.76	2.1	تابع	رضا العاملين عن العمل
.69	2.0	تابع	الحوافز المادية والمعنوية

المصدر إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية

تحليل الارتباط (Pearson Correlation):

تم استخدام تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة بهدف التعرف على العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، والوسيط، فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فإن ذلك يعني أن الارتباط قوياً بين المتغيرين وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح كلما ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية ، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من (0.30) ويمكن اعتبارها متوسطة اذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.30 - 0.70) اما اذا كانت قيمة الارتباط أكثر من (0.70) تعتبر العلاقة قوية بين المتغيرين.

جدول رقم (10) : تحليل الارتباطات بين متغيرات الدراسة

الحوافز	Correlations						
	الشفافية	الاستقامة	العدالة	التعاون	العلاقات في العمل	تقدير العاملين	رضا العاملين
لشفافية	1						
الإستقامة	.292**	1					
العدالة	-.060	.135	1				
التعاون	-.069	.207*	.226**	1			
العلاقات في العمل	.286**	.958**	.140	.136	1		
تقدير العاملين	-.083	.095	.050	-.033	.096	1	
رضا العاملين	-.056	.135	.050	.204*	.137	.148	1
الحوافز	-.056	-.032	-.089	.157	-.048	.264**	.109

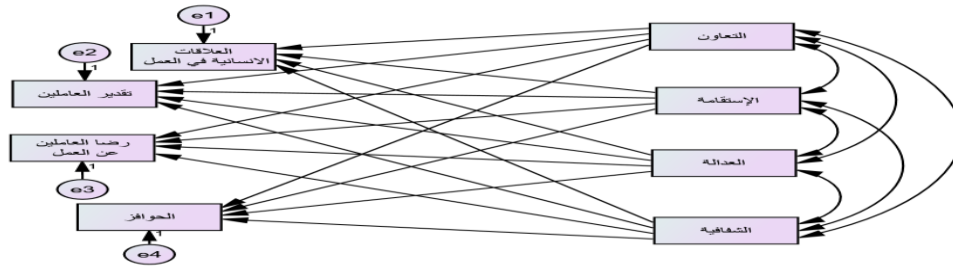
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المصدر : اعداد الباحثان من بيانات الاستبيان

نموذج الدراسة المعدل :

بعد اجراء التحليل العملي الاستكشافي والتوكيدي للمتغيرات الدراسة يتم الاعتماد على النتائج التي يسفر عنها التحليل اذا ما كان نموذج الدراسة يستند على نظرية قوية عادة ما يطابق الواقع اما في حالة عدم الاعتماد على نظرية فانه عادة ما يتم تعديل النموذج حتي يطابق الواقع وكذلك الاعتماد على مقياس الفا كرو نباخ للاتساق الداخلي للبيانات اذا قلت نتيجة التحليل المحسوبة عن القيمة المعتمد فانه يتم استبعاد البعد تماماً.



شكل رقم (4) : نموذج الدراسة المعدل.

فرضيات الدراسة: بعد التعديل في نموذج الدراسة تم أيضاً تعديل فرضيات الدراسة كما هو موضح أدناه:
جدول رقم (11): الفرضيات بعد التعديل في نموذج الدراسة

الفرضية الرئيسية: هناك علاقة إيجابية بين أخلاقيات الإدارة العليا ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس.

هناك علاقة إيجابية بين ابعاد اخلاقيات الادارة العليا والعلاقات في العمل

هناك علاقة إيجابية بين التعاون والعلاقات الإنسانية في العمل

هناك علاقة إيجابية بين الإستقامة والعلاقات الإنسانية في العمل

هناك علاقة إيجابية بين العدالة والعلاقات الإنسانية في العمل

هناك علاقة إيجابية بين الشفافية والعلاقات الإنسانية في العمل

هناك علاقة إيجابية بين ابعاد اخلاقيات الادارة العليا ودرجة التماسك

هناك علاقة إيجابية بين التعاون وتقدير العاملين

هناك علاقة إيجابية بين الإستقامة وتقدير العاملين

هناك علاقة إيجابية بين العدالة وتقدير العاملين

هناك علاقة إيجابية بين الشفافية وتقدير العاملين

هناك علاقة إيجابية بين ابعاد اخلاقيات الادارة العليا وتقدير الذات

هناك علاقة إيجابية بين التعاون ورضا العاملين عن العمل

هناك علاقة إيجابية بين الإستقامة ورضا العاملين عن العمل

هناك علاقة إيجابية بين العدالة ورضا العاملين عن العمل

هناك علاقة إيجابية بين الشفافية ورضا العاملين عن العمل

هناك علاقة إيجابية بين ابعاد اخلاقيات الادارة العليا ومستوى الطموح

هناك علاقة إيجابية بين التعاون والحوافز المادية والمعنوية

هنالك علاقة ايجابية بين الإستقامة والحوافز المادية والمعنوية

هنالك علاقة ايجابية بين العدالة والحوافز المادية والمعنوية

هنالك علاقة ايجابية بين الشفافية والحوافز المادية والمعنوية

اختبار الفرضيات :

نمذجة المعادلة البنائية [SEM]: Structural Equation Modeling

أعتمد الباحثان في عملية التحليل الإحصائي للبيانات على أسلوب نمذجة المعادلة البنائية وهو نمط مفترض للعلاقات الخطية المباشرة وغير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات الكامنة والمشاهدة ، وبمعنى أوسع تُمثل نماذج المعادلة البنائية ترجمات لسلسلة من علاقات السبب والنتيجة المفترضة بين مجموعة من المتغيرات. وبالتحديد استخدام أسلوب تحليل المسار، لما يتمتع به هذا الأسلوب من عدة مزايا، تتناسب مع طبيعة الدراسة في هذا البحث، وفيما يلي عرض مختصر لهذا الأسلوب ومبررات استخدامه:

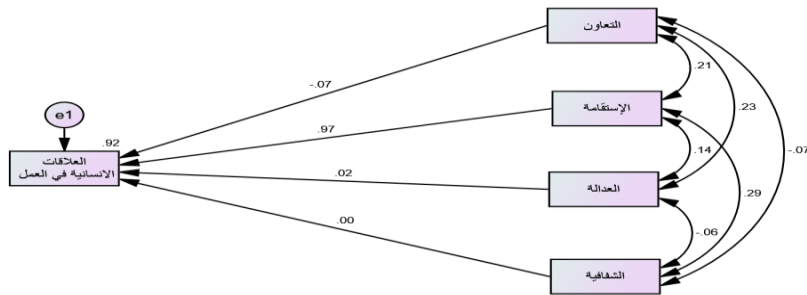
تحليل المسار Path Analysis :

وهو أحد أساليب نمذجة المعادلة البنائية، والتي تعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة، ومتغير أو أكثر من المتغيرات التابعة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة بهدف تحديد اهم المؤشرات او العوامل التي يكون لها تأثير على المتغير أو المتغيرات التابعة، حيث أن نمذجة المعادلة البنائية تجمع بين اسلوب تحليل الانحدار المتعدد والتحليل العاملي (Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell, 1996)

كما يختلف تحليل المسار عن تحليل الانحدار المتعدد فيما يلي

- 1- أنه نموذج لاختبار علاقات معينة، بين مجموعة متغيرات، وليس للكشف عن العلاقات السببية، بين هذه المتغيرات.
- 2- يفترض العلاقات الخطية البسيطة بين كل زوج من المتغيرات.
- 3- إن المتغير التابع يمكن أن يتحول إلى متغير مستقل بالنسبة لمتغير تابع آخر.
- 4- يمكن أن يكون في النموذج متغيرات وسيطة بالإضافة إلى المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة
- 5- تسهيل علاقات التأثير بين المتغيرات بغض النظر عن كونها متغيرات تابعة او متغيرات مستقلة ،والتي تمثل بسهم ثنائي الاتجاه في الشكل البياني للنموذج .
- 6- يعد نموذج تحليل المسار وسيلة، لتلخيص ظاهرة معينة ووضعها في شكل نموذج مترابط، لتفسير العلاقات بين متغيرات هذه الظاهرة، مما يتطلب من الباحث، تفسير السببية، واتصال المتغيرات ببعضها البعض والتي تسمى بالمسارات.
- 7- معاملات المسارات في النموذج تكون معيارية.

الفرضية الرئيسية : توجد علاقة إيجابية بين اخلاقيات الادارة العليا ومستوي الروح المعنوية .



شكل رقم (5) : العلاقة بين ابعاد اخلاقيات الادارة العليا والعلاقات الانسانية في العمل

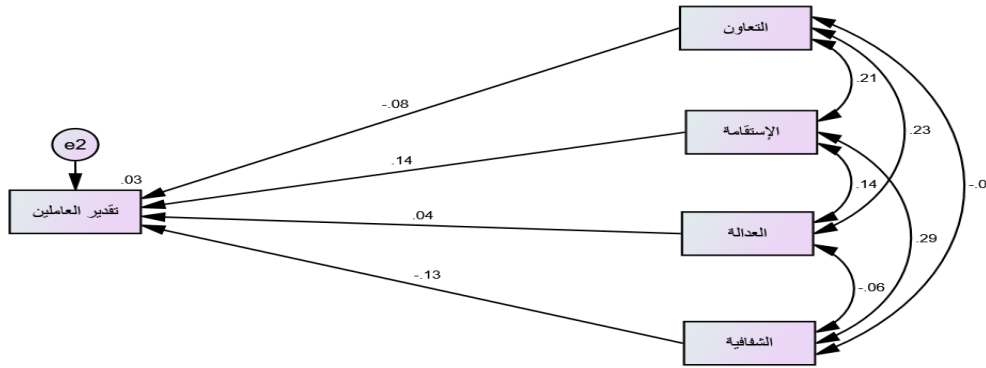
لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمد البحث على نمذجة المعادلة البنائية وفيها تم استخدام اسلوب تحليل المسار والذي يعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو منقطعة، حيث ان المسار من التعاون الى مستوي الروح المعنوية يساوي 0.060- وهو دال احصائياً عند مستوي معنوية (0.006) ولكن اشارة التقديرات بالسالب والمسار من الإستقامة الى مستوي الروح المعنوية يساوي 953. وهو دال احصائياً عند مستوي معنوية (***) والمسار من العدالة الى مستوي الروح المعنوية يساوي 025. وهو غير دال احصائياً عند مستوي معنوية (0.322) والمسار من الشفافية الى مستوي الروح المعنوية يساوي 000. وهو غير دال احصائياً عند مستوي معنوية (0.991)

جدول رقم (12) Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
التعاون <--- العلاقات الانسانية في العمل	-.060	.022	-2.756	.006	
الاستقامة <--- العلاقات الانسانية في العمل	.953	.026	37.134	***	
العدالة <--- العلاقات الانسانية في العمل	.025	.025	.991	.322	
الشفافية <--- العلاقات الانسانية في العمل	.000	.024	-.011	.991	

المصدر : اعداد الباحثان من بيانات الاستبيان

الفرضية الرئيسية : توجد علاقة إيجابية بين اخلاقيات الادارة العليا ومستوي الروح المعنوية .



شكل رقم (6) : العلاقة بين ابعاد اخلاقيات الادارة العليا وتقدير العاملين

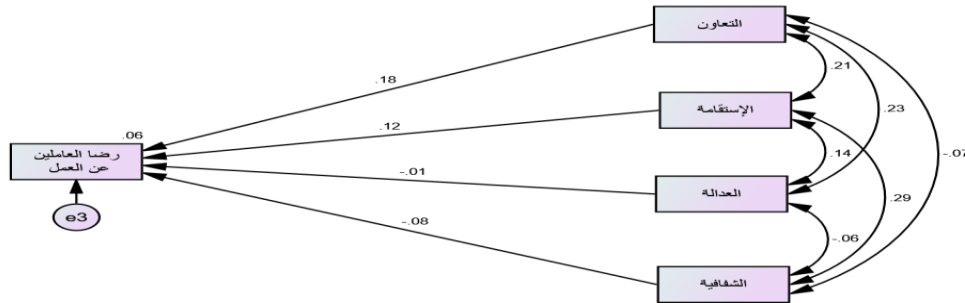
لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمد البحث على نمذجة المعادلة البنائية وفيها تم استخدام اسلوب تحليل المسار والذي يعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة، حيث ان المسار من التعاون الي مستوي الروح المعنوية يساوي -0.075 وهو غير دال احصائياً عند مستوي معنوية (0.364) والمسار من الإستقامة الي مستوي الروح المعنوية يساوي 0.153 وهو غير دال احصائياً عند مستوي معنوية (0.119) والمسار من العدالة الي مستوي الروح المعنوية يساوي 0.044 وهو غير دال احصائياً عند مستوي معنوية (0.643) والمسار من الشفافية الي مستوي الروح المعنوية يساوي -0.131 وهو غير دال احصائياً عند مستوي معنوية (0.156).

جدول رقم (13): Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
<--- تقدير العاملين	التعاون	-0.075	0.083	-0.907	.364
<--- تقدير العاملين	الإستقامة	.153	0.098	1.558	.119
<--- تقدير العاملين	العدالة	.044	0.096	.464	.643
<--- تقدير العاملين	الشفافية	-0.131	0.093	-1.417	.156

المصدر :اعداد الباحثان من بيانات الاستبيان

الفرضية الرئيسية : توجد علاقة إيجابية بين اخلاقيات الادارة العليا ومستوي الروح المعنوية .



شكل رقم (7): العلاقة بين ابعاد اخلاقيات الادارة العليا ورضا العاملين عن العمل

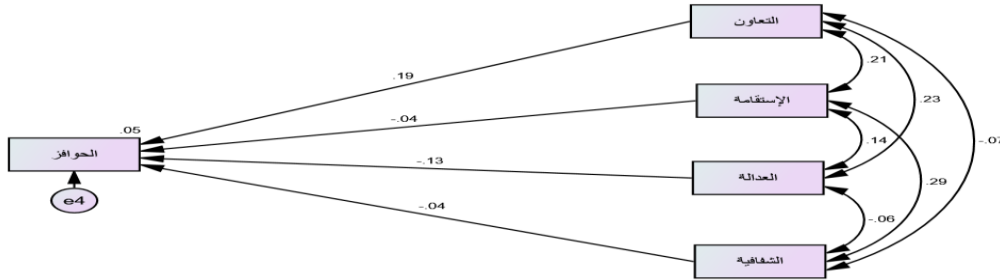
لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمد البحث على نمذجة المعادلة البنائية وفيها تم استخدام اسلوب تحليل المسار والذي يعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة، حيث ان المسار من التعاون الي مستوي الروح المعنوية يساوي 0.157. وهو دال احصائياً عند مستوي معنوية (0.047). والمسار من الشفافية الي مستوي الروح المعنوية يساوي 0.128. وهو غير دال احصائياً عند مستوي معنوية (0.172). والمسار من العدالة الي مستوي الروح المعنوية يساوي -0.012. وهو غير دال احصائياً عند مستوي معنوية (0.891). والمسار من الشفافية الي مستوي الروح المعنوية يساوي -0.080. وهو غير دال احصائياً عند مستوي معنوية (0.364).

جدول رقم (14): Regression Weights: (Group number 1 - Default model):

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
التعاون <--- رضا العاملين عن العمل	.157	.079	1.989	.047	
الاستقامة <--- رضا العاملين عن العمل	.128	.094	1.364	.172	
العدالة <--- رضا العاملين عن العمل	-.012	.091	-1.36	.891	
الشفافية <--- رضا العاملين عن العمل	-.080	.089	-0.909	.364	

المصدر: اعداد الباحثان من بيانات الاستبيان

الفرضية الرئيسية : توجد علاقة إيجابية بين اخلاقيات الادارة العليا ومستوي الروح المعنوية .



شكل رقم (8) : العلاقة بين ابعاد اخلاقيات الادارة العليا والحوافز المادية والمعنوية

لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمد البحث على نمذجة المعادلة البنائية وفيها تم استخدام اسلوب تحليل المسار والذي يعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو منقطعة ،حيث ان المسار من التعاون الي مستوي الروح المعنوية يساوي 0.156. وهو دال احصائياً عند مستوي معنوية (0.030). والمسار من الشفافية الي مستوي الروح المعنوية يساوي -0.041. وهو غير دال احصائياً عند مستوي معنوية (0.634). والمسار من العدالة الي مستوي الروح المعنوية يساوي -0.123. وهو غير دال احصائياً عند مستوي معنوية (0.138). والمسار من الشفافية الي مستوي الروح المعنوية يساوي -0.034. وهو غير دال احصائياً عند مستوي معنوية (0.674).

جدول رقم (15) : Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
<--- التعاون	.156	.072	2.175	.030	العواطف المادية والمعنوية
<--- الإستقامة	-.041	.085	-.476	.634	العواطف المادية والمعنوية
<--- العدالة	-.123	.083	-1.483	.138	العواطف المادية والمعنوية
<--- الشفافية	-.034	.080	-.421	.674	العواطف المادية والمعنوية

المصدر :اعداد الباحثان من بيانات الاستبيان

مناقشة نتائج الفرضيات:

يحتوي هذا الجزء على مناقشة النتائج التي تبدأ من:

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الإدارة العليا ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس من خلال التحليل لمتغيرات أخلاقيات الإدارة العليا (التعاون ، الإستقامة ، الشفافية ، العدالة) مع متغيرات الروح المعنوية (العلاقات الانسانية في العمل ، تقدير العاملين ، رضا العاملين عن العمل ، الحوافز المادية والمعنوية) ولكن هذه العلاقة دعمت جزئياً حيث ان هنالك علاقة إيجابية بين التعاون والعلاقات الانسانية في العمل و ان هنالك علاقة بين الإستقامة والعلاقات الانسانية في العمل و أن هنالك علاقة إيجابية بين التعاون ورضا العاملين عن العمل وأن هنالك علاقة إيجابية بين التعاون والحوافز المادية والمعنوية ، أما بقية الفرضيات فلم تدعم .

1/ العلاقة بين التعاون والعلاقات الإنسانية في العمل: أثبتت نتائج الفرضية من خلال تحليل المسار Path Analysis ، حيث أن المسار من التعاون إلى العلاقات الإنسانية في العمل يساوي -0.060 ، عند مستوى معنوية (0.006) . مما يعني وجود علاقة موجبة متوسطة ذات دلالة احصائية بين التعاون ، والعلاقات الإنسانية في العمل ، أي أنه كلما ارتفع اتجاه الإدارة العليا للتعاون ، ارتفع ايجابيا مستوى العلاقات لانسانية في العمل وبالتالي ارتفع مستوى الروح المعنوية لاعضاء هيئة التدريس. إنفقت مع دراسة أحمد (2008م) بعنوان "أساليب الصراع التنظيمي لدى المدارس الثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجه نظره".

2/ العلاقة بين الإستقامة والعلاقات الإنسانية في العمل: أثبتت نتائج الفرضية من خلال تحليل المسار Path Analysis ، حيث أن المسار من الإستقامة إلى العلاقات الإنسانية في العمل يساوي 0.953 ، عند مستوى معنوية (0.00) ، مما يعني وجود علاقة موجبة متوسطة ذات دلالة احصائية بين الإستقامة ، والعلاقات الإنسانية في العمل ، أي أنه كلما ارتفع اتجاه الإدارة العليا للإستقامة ، ارتفع ايجابيا مستوى العلاقات لانسانية في العمل وبالتالي ارتفع مستوى الروح المعنوية لاعضاء هيئة التدريس. إنفقت مع دراسة هشام نعيم (2008م) بعنوان "مدى التزام مديري المدارس الاساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظرهم".

3/ العلاقة بين التعاون ورضا العاملين عن العمل: أثبتت نتائج الفرضية من خلال تحليل المسار Path Analysis ، حيث أن المسار من التعاون إلى رضا العاملين عن العمل يساوي 157 ، عند مستوى معنوية (0.047) ، مما يعني وجود علاقة موجبة متوسطة ذات دلالة احصائية بين التعاون ورضا العاملين عن العمل، أي أنه كلما ارتفع اتجاه الإدارة العليا للتعاون ، ارتفع ايجابيا مستوى رضا العاملين عن العمل وبالتالي ارتفع مستوى الروح المعنوية لاعضاء هيئة التدريس. إنفقت مع دراسة خرفان (2007) بعنوان "علاقات العمل في الجامعات الأردنية العامة وارتباطها بالروح المعنوية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس".

4/ العلاقة بين التعاون والحوافز المادية والمعنوية: أثبتت نتائج الفرضية من خلال تحليل المسار Path Analysis ، حيث أن المسار من التعاون إلى الحوافز المادية والمعنوية يساوي 156 ، عند مستوى معنوية (0.030) . مما يعني وجود علاقة موجبة متوسطة ذات دلالة احصائية بين التعاون والحوافز المعنوية والمادية، أي أنه كلما ارتفع اتجاه الإدارة العليا للتعاون ، ارتفع ايجابيا مستوى الحوافز المادية والمعنوية وبالتالي ارتفع مستوى الروح المعنوية لاعضاء هيئة التدريس، إنفقت مع دراسة فوزية عباس (2010م) بعنوان " درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم".

التوصيات:

1. اعطاء فرصة لأعضاء هيئة التدريس في ابداء ارائهم ومقترحاتهم بصورة مستمرة وكذلك الاطلاع على تقارير سير أدائهم للتعرف على أسباب الانخفاض في مستوى الأداء ومحاولة معالجتها.
2. العمل على زيادة مستويات الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال الحد من الممارسات الخاطئة داخل الجامعات واعادة النظر في سلم الترقى والرواتب والمكافآت.
3. يجب على الإدارة العليا الالتزام بالقواعد والاعراف و التفاعل الاجتماعي مع أعضاء هيئة التدريس.

4. العمل على إختيار وتعيين ذوي الخبرة والكفاءة ومن يمتلك المهارات الحديثة والفعالة في مجال التدريس .
5. 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.
6. ضرورة تمسك الإدارة العليا بمعايير واضحة في إختيار أعضاء هيئة التدريس واعتبار المعيار الأخلاقي من ضوابط الإختيار عند التعيين.

مقترحات لبحوث مستقبلية:

1. يمكن إجراء دراسة لاحقة حول التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس.
2. يمكن توسيع الدراسة لتشمل جميع العاملين بالجامعات وعدم قصرها على هيئة التدريس فقط .
3. اقتصرت الدراسة على الجامعات الخاصة بالسودان فقط لذا لا بد من شمل الجامعات السودانية العامة الأخرى بالبحوث المستقبلية.

جوانب القصور في الدراسة:

1. تم اختبار الدراسة في جزء من الجامعات السودانية (الخاصة) مما يعني عدم التمكن من دراسة باقي الجامعات مما يصعب تعميم النتائج بصورة كاملة.
2. استخدمت الدراسة أداة واحدة لجمع البيانات وهي الاستبانة مما يعني عدم الموثوقية الكاملة على هذه الطريقة بصورة مطلقة.
3. تمت هذه الدراسة بوجود متغيرين فقط تابع ومستقل دون وجود متغيرات أخرى (وسيط ، ومعدل).

المراجع :

1. العيسوي ، عبد الرحمن ، (1998م) ، علم النفس والإجتماع ، مؤسسة شباب الجامعة، القاهرة .
2. محسن منصور الغالبي ، طاهر ، مهدي محسن العامري ، صالح ، (2005م) ، المسؤولية الإجتماعية وأخلاقيات الأعمال ، دار وائل ، عمان.
3. بدر محمد الجريسي ، (2010م) " الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي " ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض .
4. سليمان بن سلام بن خليل الرومي ، (2009م) " درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها" رسالة ماجستير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .
5. سمير حديبي ، (2009م) ، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية ، رسالة ماجستير منشورة، جامعة مونتري ، الجزائر .
6. عبد السلام علي ، (2010م) " أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات العمل الوظيفي" (ضمن وظيفة الموارد البشرية)، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة دمشق .
7. عبيدات ، علاء سليمان أحمد ، (2000م) ، الأخلاقيات الوظيفية للمشرفين في المستشفيات الأردنية العامة، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .

8. فوزيه عباس يوسف بو عباس ، (2010م) " درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم"، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة الشرق الأوسط ، الكويت .
9. رضوان أبو الفتوح ، وآخرون، (1984م) ، المدرس في المدرسة والمجتمع ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة .
10. عطاالله بشير النويقه، (2015م) ، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 43 ، العدد 1
11. البشري، قدرية محمد أحمد ، (2006م) ، درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم .رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا :عمان، الأردن.
12. هشام، نعيم ابو طيبق،(2008م) ، مدى التزام مديري المدارس الاساسية بأخلاقيات مهنة التعليم من في محافظة غزة وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية بغزة عمادة الدراسات العليا : غزة، فلسطين.
13. خرفان، رولا هاني حسني،(2007م) ، علاقات العمل في الجامعات الأردنية العامة وارتباطها بالروح المعنوية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس) . أطروحة دكتوراه غير منشورة(، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان:الأردن.
14. الخالدي، أحمد بن محمد بن مهدي، (2008م)، أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم، أطروحة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى، مكة : المملكة العربية السعودية.
15. عرفات (2011م)، الأخلاقيات الإدارية وأثرها في الأداء المؤسسي .
16. Rogers, Catherine, S, (1996). "Ethics and Secondary School Social Studies Teacher." Dissertation Abstracts International," - A57/03: 960.
17. Mortland, Carol, (2000). "Identity and Moral Education in a Diasporic Community". Journal of Pacific Affairs". Vol. 73, Issue 3.