

درجة التزام القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية

نائلة عبد السلام المحادين، أحمد بطاح *

ملخص

هدفت الدراسة تعرف إلى درجة التزام القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة القصدية الطبقية والبالغ عدد أفرادها (344) عضو هيئة تدريس من المجتمع البالغ عدد أفرادها (2320) عضواً في أعرق ثلاث جامعات أردنية رسمية تغطي جميع الأقاليم، وهي: جامعة مؤتة والجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، للعام الدراسي (2015/2016).

واستخدمت الدراسة منهجية البحث الوصفي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة للكشف عن درجة التزام القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة التزام القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية مرتفعة في جميع المجالات. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة لدرجة التزام القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية تعزى لمتغير الجامعة ولصالح جامعة مؤتة في مجالي الأخلاقيات الشخصية والأخلاقيات المتعلقة بالعلاقات الإنسانية. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة لدرجة التزام القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية تعزى لكل من المتغيرات (الجنس، الكلية، الرتبة الأكاديمية) في جميع المجالات.

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثان بمجموعة من التوصيات، ومن أبرزها: جعل الالتزام بأخلاقيات المهنة أحد معايير اختيار القيادات الأكاديمية في الجامعات، ووضع قواعد إدارية تربوية ملزمة لتحسين التزام القيادات الأكاديمية بالأخلاقيات المهنية لتصل إلى أعلى مستوى لها.

الكلمات الدالة: الأخلاقيات المهنية، القيادات الأكاديمية، الجامعات الأردنية الرسمية.

المقدمة

تؤدي القيادة أدواراً فاعلة في جميع مناحي الحياة، إذ تعد العنصر الأبرز في بناء وتحريك وتقديم مؤسسات المجتمع وأفراده، لما لها من مكانة وأهمية زخرت الكتابات العربية والأجنبية ببيانها وتوضيحها مضيفة أهم مقوماتها وأبرز عناصرها، وأشهر نظرياتها وغير ذلك مما له صلة بموضوع القيادة.

وبما أن القيادة متغير أساسي يدخل في مفاصل الحياة بمجالاتها المتعددة، فإنها للعملية التربوية تعد الجوهر الذي يجمع بين عناصرها ليشكل من مؤسساتها النموذج الأميز من مثله إثر التفاعل والتمازج والتنسيق والمتابعة والتأثير، وذلك لتحقيق الأهداف المرسومة بأعلى مستوى وأعلى إنجاز. بل إن الجوانب التربوية أحوج للقيادة من غيرها لارتباطها المباشر بالإنسان حيث تربية الأجيال وتوجيه السلوك البشري. إذ إن القيادة الفعالة متأثرة ومؤثرة بالبيئة التي تعمل فيها، فنجاح المؤسسات التربوية مرهون بنجاح قياداتها.

وتعد الجامعات رأس الهرم في تصنيف تلك المؤسسات التربوية باعتبارها قمة النظم التعليمية وأهم مصادر الثقافة والمعرفة، وتعد صاحبة الدور الريادي والتأثير القيادي في الحياة الاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية، وهي المؤسسة التي تحتضن النخبة من أهل العلم وأصحاب المعرفة الذين يمتلكون مهارات ومعارف تسهم في تطوير المجتمع، فهذه المؤسسات تعد مراكز الإشعاع الفكري في المجتمع، ومنارة لنشر الوعي بين الأفراد، ونتائجها يتمثل في إعداد رأس المال البشري والذي يعد بدوره المحور الأساس لكل جوانب التنمية، ويعتمد بقاء المجتمع عليها اعتماداً كبيراً، إذ هي المقياس الأبرز لتقدمه، فالجامعات مؤسسات فريدة يعول عليها في نهضة الأمة وصناعة حضارتها، وفيها مسؤولون يضطلعون بمهام ذات طبيعة علمية خاصة (المخلاقي، 2007).

* كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، الأردن. تاريخ استلام البحث 2016/06/13، وتاريخ قبوله 2016/07/17.

٩٢؟ لذا تعد ممارسات القائد الأكاديمي السلوكية والتزامه بالقيم الأخلاقية على درجة كبيرة من الأهمية، كونها تنعكس على طبيعة الدور القيادي لدى القائد مع مرؤوسيه، فمن الأهمية بمكان العناية بأخلاق المهنة في المؤسسات التربوية، وخاصة الجامعات كونها مؤسسات قيادية فريدة تعتمد أنظمة إدارية، وهياكل تنظيمية تتناسب مع حجم المهام التي أوكلت لها في سبيل نهضة المجتمع ومؤسساته وإعداد أطره الإدارية والفنية والعسكرية والمهنية وغيرها.

وهذا يستدعي أن تدار الجامعات بفلسفة أخلاقية سلوكية تتبناها قياداتها، تتسجم مع حجم ونوع الدور القيادي الموكل لهم تجاه المرؤوسين والمجتمع. وهذا ما سوغ للباحثة دراسة درجة التزام القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

يزخر الأدب الإداري بالكثير من الكتابات عن القائد والقيادة. ويلاحظ الدارس أن أحد الاتجاهات الفكرية التي تبلورت مع بداية الأربعينات من القرن العشرين ركزت على دراسة ظاهرة القيادة. وقد ساهم علماء الإدارة في دراسة ظاهرة القيادة في محاولات لتفسير أسباب نجاح القادة الذين خلدتهم التاريخ.

مفهوم القيادة:

تعرف القيادة لغة أنها: نقيض السوق، يقال يقود الدابة من أمامها، ويسوقها من خلفها (ابن منظور، 2003). وفي هذا المعنى إشارة إلى أن مكان القائد في المقدمة، ليكون دليلاً لأتباعه إلى الخير، ومرشداً لهم إلى ما فيه صلاحهم.

وقد حظي مصطلح القيادة بتعاريف اصطلاحية متعددة، تبعاً لتعدد مجالاتها النظرية والتطبيقية، فالطالب (1995)، يرى أن القيادة: عملية تحريك مجموعة من الناس باتجاه محدد ومخطط، وذلك بتحفيزهم على العمل باختيارهم. أما ستراك (2004)، فيعرفها: بأنها العملية التي تتعلق بالتوجيه والتأثير في أنشطة المهام التي يقوم بها أعضاء الجماعة.

والقيادة عند فيدلر Fiedler المشار إليه في آل ياسين (2010)، هي: الجهود التي يبذلها القائد للتأثير على سلوك الآخرين من أجل الوصول إلى أهداف المنظمة.

وتعرف القيادة إجرائياً بأنها: عملية التحريك التي يمارسها القائد الأكاديمي للتأثير على العاملين من أجل تحقيق أهداف الجامعة.

أهمية القيادة:

وتعد القيادة ظاهرة نفسية تربوية اجتماعية، ترتبط بوجود الإنسان بين جماعة يؤثر ويتأثر فيها، لذا كان موضوع القيادة من أكثر الموضوعات التي تناولها الباحثون، التي أصبحت ذات بُعد بالغ الأهمية، خاصة في ظل التقدم العلمي، والتطور المعرفي، والتغير في المفاهيم والقيم، وتعدد الحاجات، وتغير الرغبات، والتطور في جميع مجالات الحياة، ولعل أهم مؤشر على هذه الأهمية، أنه في كثير من الأحيان يتم استبدال القيادات في حال تعثر بعض المؤسسات أو إخفاؤها (عياصرة، 2006).

وقد أشار القرآن الكريم إلى أهمية القيادة وأهمية طاعة القيادات حيث قال الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ﴾ (النساء: 59).

القيادة التربوية:

تعرف القيادة التربوية عند البديري (2001)، بأنها: مجموعة العمليات القيادية التنفيذية والفنية التي تتم عن طريق العمل الإنساني الجماعي والتعاوني الساعي على الدوام إلى توفير المناخ الفكري والنفسي والمادي المناسب الذي يحفز الهمم، ويبعث الرغبة في العمل الفردي والجماعي النشط المنظم، من أجل تحقيق الأهداف التربوية المحددة للمؤسسات التعليمية.

أهمية القيادة التربوية:

تبرز أهمية القيادة في الميدان التربوي من خلال دورها النابع من كونها تقوم بدور أساسي يسري في كل جوانب العملية الإدارية التربوية لدفع مسيرة العملية التربوية. بل أصبحت القيادة المعيار الذي يتحدد في ضوئه نجاح أي تنظيم، وأن الكفاءة القيادية ميزة رئيسية للمنظمة الناجحة (عياصرة، 2006؛ أبوالعنين، 1998).

والجامعة مؤسسة تعنى بالبناء الخلقي وتلك مسؤوليتها الأساسية، وبالتالي تكون مؤسسة أخلاقية بسبب طبيعة عملية التأثير، والحاجة إلى إشراك العاملين في تحقيق الأهداف المشتركة وعليها خلق بيئة أخلاقية مناسبة لما تملك قياداتها من الأثر في تأسيس قيم الجامعة. لتحقيق النمو الخلقي لدى المنتمين إليها وإلا عجزت بالضرورة عن النهوض برسالتها.

خصائص القائد التربوي الناجح:

حاول أصحاب الفكر الإداري تحديد أبرز خصائص القيادة الإدارية الناجحة، ووضع معايير يمكن من خلالها اختيار القادة

القادرين على أداء دورهم بكفاءة، ويلخص ماكشن Mcshane المشار إليه في السويدان وياشراحيل (2004)، صفات القائد الناجح بالذاتية، والتحفيز، والمصادقية، والثقة بالنفس، والذكاء، والمعرفة بالموضوع، والرقابة الذاتية.

وظائف ومهام القائد التربوي:

تُعد القيادة التربوية عملية ديناميكية تؤدي وظائف مختلفة، ويتخذ منها القائد أدواراً متميزة، فإن من أول واجبات القائد الإلمام بالأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، وأن يؤدي دوراً فاعلاً في رسم السياسة التربوية وتنفيذها، وإدخال الجديد عليها إلياس (1984)، فالقائد في المجال التربوي هو كل من يقوم بعمل يغلب عليه طابع التوجيه والتنسيق والتقويم للأعمال والأنشطة، فيعمل القائد التربوي على توجه الطاقات بأسلوب متناسق بين خطط المؤسسة وتصوراتها المستقبلية وتوجيه العاملين فيها، فهو الذي يدعم السلوك الإيجابي، ويقلل من السلبيات، ويسيطر على مشكلات العمل، ويرسم الخطط اللازمة لحلها، ويواكب المتغيرات المحيطة ويوظفها لخدمة المؤسسة، ويضع إستراتيجية راشدة في عملية تحريك محفزة نحو هدف سام (الهزيمة، 2004).

الأخلاق:

الأخلاق في اللغة: مفرد الخلق بضم اللام وسكونها: وهو الدين والطبع والسجية، وحقيقته أنه لصورة الإنسان الباطنة وهي نفسه وأوصافها ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها، ولهما أوصاف حسنة وقبيحة، والثواب والعقاب يتعلقان بأوصاف الصورة الباطنة أكثر مما يتعلقان بأوصاف الصورة الظاهرة (ابن منظور، 2003).
والأخلاق اصطلاحاً: عرّفها ابن مسكويه بأنها: حال للنفس، داعية لها إلى أفعالها من غير فكر ولا روية، وهذه الحالة تنقسم إلى قسمين: منها ما يكون طبيعياً من أصل المزاج، كالإنسان الذي يحركه أدنى شيء نحو غضب، ويهيج من أقل سبب، وكالإنسان الذي يجبن من أيسر شيء، أو كالذي يفزع من أدنى صوت يطرق سمعه، أو يرتاع من خبر يسمعه، (حوسة وبدران، 2000).

أخلاقيات المهنة: وتعرف بأنها القواعد التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس، وفي مهنته، ووجود أعراف وتقاليد تكسب أعضاء المهنة احترام المجتمع ومنظماته وأفراده (الطراونة، 2010).

القيم الأخلاقية القيادية للمهنة من منظور إسلامي إداري:

ومن أهم القيم الأخلاقية الإسلامية التي يجب أن تتحلى بها القيادات الإدارية في المجتمعات الإسلامية لإحداث التغيير الفاعل في بيئات مؤسساتهم ومنظماتهم كما أوردها الغفيلي (2001) وهي كالاتي: القدوة الحسنة، إقامة العدل والمساواة بين المرؤوسين والشورى والتقويض. ومن أهم القواعد الأخلاقية العامة التي تحكم سلوك جميع أصحاب المهن كما بينها الطراونة (2010) وهي كالاتي: الصدق والأمانة، المساواة والعدالة، تقديم المصلحة العامة، الإحساس بالواجب وتأدية مهامه بأفضل ما لديه من طاقة ومعرفة، الصداقة بين العاملين والاهتمام بأطراف العملية التعليمية، والتواضع واحترام مشاعر الآخرين، والهدوء والالتزان العاطفي، والسعي لرفع الروح المعنوية، والتشجيع والتحفيز.

علاقة القيادة بأخلاقيات المهنة:

لتوضيح العلاقة بين الإنتاجية الجيدة ووضع العمال أجرى عالم الاقتصاد الإنجليزي آدم سميث في منتصف القرن الثامن عشر الميلادي دراسة عن أسباب ازدهار وتدهور ثروات الأمم، فلاحظ في كتابه (ثروة الأمم) الارتباط الوثيق بين جودة الإنتاج وغازرته، والارتباط بين عدم جودته وضالته، وتوصل إلى أن سبب التفاوت يعود إلى وضع العاملين بين حالتين الإلزام والالتزام، فالذي يعمل بأخلاقيات المهنة بدافع الالتزام يكون دقيق الإنتاج وغزيره، أما الذي يعمل بدافع الإلزام فهو ركيك الإنتاج وضئيله (الحמיד، 2005).

يقول صدام (2003) أصبحت القيم والأخلاق تمثل إطاراً مرجعياً لسلوك القيادات والأفراد، وأن منظومة القيم الأخلاقية لمن أهم القضايا إثارة وإغراء للنقاش والبحث والدراسة في القرن الحادي والعشرين. لما لها من تأثير على الممارسات القيادية نحو تحقيق أهداف المؤسسات.

التزام القائد التربوي بأخلاقيات المهنة الجامعية:

تعد القيادة في التعليم الجامعي من أهم مداخل تطوير هذا النوع من التعليم، لما له من دور مهم في التأثير على العاملين، وتوجيه أفكارهم وسلوكهم في سبيل تحقيق الأهداف التي تسعى إليها الجامعة، ويتولى القائد كذلك مسؤولية تنظيم عمليات التفاعل بين العاملين، والحفاظ على تماسكهم، والمبادرة لحل المشكلات الناجمة عن هذا التفاعل. ويختلف النمط القيادي لدى القيادات الجامعية باختلاف الأخلاق التي يتشبعون بها، والمنطلقات القيمية التي ينطلقون منها، وحجم وعيهم وإعدادهم وتدريبهم واتساع

خبراتهم ونظرتهم إلى القيادة. ولعل أنجح ما يكون منهم من يحرص على العلاقات الإنسانية، ويشرك العاملين في اتخاذ القرارات، ويسعى إلى تهيئة المناخ لحفز العاملين لبذل أقصى جهودهم لتحقيق الأهداف المنشودة. وهو ما يسمى بالقائد الديمقراطي والذي يحرص على أن تشيع جواً من الثقة والأمن بين المرؤوسين، ويقلل من مشاعر القلق والإحباط لديهم. فنجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها ورسالتها مرتبط بالكيفية التي يدير بها القائد. والسلوك الذي يتمثله في معاملاته وتوجيهاته (أبو عبده، 2005). ويستخلص من الأدب النظري بأنه ليس هناك أخلاقيات خاصة مكتوبة يجب أن يلتزم بها القائد التربوي، وإنما هي أخلاقيات نابعة من التعامل بكل موضوعية وشفافية تجاه الزملاء والقيام بمهام المسؤولية الموكولة له داخل الجامعة أو المؤسسة التربوية.

الدراسات سابقة

قام الباحثان بمراجعة مجموعة من الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وتالياً عرض لهذه الدراسات: دراسة أحمد (2014) التي هدفت إلى الكشف عن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في جامعة سرت في لبنان للقيادة المرتكزة على المبادئ الأخلاقية، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة سرت والبالغ عددهم (274) عضو، وتم استرجاع (190) استبانته التي اعتمدها الباحث كأداة للدراسة. وأظهرت نتائجها أن درجة الممارسة جاءت مرتفعة. كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس والمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة ولصالح فنتي أقل من 5 سنوات و 10 سنوات فأكثر. وأوصت الدراسة بتعميم تجربتها على جميع الجامعات في ليبيا بغية الاستفادة من نتائجها.

دراسة فوزية عباس (2010) التي هدفت لمعرفة 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، وقامت الباحثة بتطوير استبانته كأداة للدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغ عدد أفرادها (355) عضو هيئة تدريس من المجتمع البالغ عدد أفرادها (1074) عضواً، اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة المنهج المسحي الارتباطي وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج كان أهمها أن 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 كانت مرتفعة ولجميع المجالات، أن مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم كان متوسطاً، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في مجال العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس ومجال طبيعة العمل تبعاً لمتغير الجنس، ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية، في مجالي الخصائص الشخصية والمسؤولية تجاه المجتمع تبعاً لمتغير الجنس. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الالتزام بالعمل الإداري لرؤساء الأقسام تعزى لمتغيري الخبرة العملية والمؤهل العلمي لأعضاء هيئة التدريس، وأوصت الدراسة بزيادة التزام رؤساء الأقسام بالمسؤولية تجاه المجتمع وزيادة التفاعل الاجتماعي؟

وأجرى كاوتشر (Kauchwr 2010) دراسة بعنوان: " Ethical decision making and effective leadership صنع القرار الأخلاقي" وقد تم جمع المعلومات من (168) عضو هيئة تدريس في ثلاث جامعات وكليات في جنوبي كاليفورنيا، ومن خلال وجهات النظر المستنبطة أظهرت النتائج أن هناك علاقة متبادلة قوية ما بين القيادة الفعالة وصنع القرار الأخلاقي، وكان الصدق والاستماع والكفاية والأهلية والإبداع في مقدمة سمات القيادة الفعالة، كما أظهرت أن الصدق والأمانة والاستقامة هي السمات الأهم من حيث درجة توافرها لدى القائد من وجهة نظر العاملين.

دراسة الحوراني (2005) التي هدفت إلى صياغة مدونة الأخلاقيات المهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة الأردنية، وتألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس ممن هم برتبة أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد والبالغ عددهم (741) عضواً. استجاب منهم (432) عضو هيئة تدريس. بالإضافة إلى طلبة البكالوريوس والبالغ عددهم (3095) طالباً وقد تم اختيار عينة عشوائية من الطلبة بلغ عددهم (2059) طالباً، وقد استخدم الباحث منهج البحث الوصفي التطويري، معتمداً الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت النتائج أن تقدير درجة خلقية الأستاذ الأكاديمي في الجامعة الأردنية جاءت منخفضة كما أظهرت فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لكل من متغيرات الجنس والكلية والرتبة الأكاديمية، بينما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغير العمر أو الجامعة التي حصل فيها عضو هيئة التدريس على درجة

الدكتوراه. وأوصت الدراسة بأن تعمل الجامعة الأردنية على توضيح الأخلاقيات الأكاديمية التي تعد ذات أهمية في الارتقاء بالعمل التعليمي الجامعي.

دراسة قزق (2005) التي هدفت التعرف على درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية للعام الدراسي (2004-2005) الذين بلغ عددهم (2780) عضو هيئة تدريس، وبلغ عدد أفراد العينة (1802) عضو هيئة تدريس، وقد سحبت بالطريقة الطبقية العشوائية وفق الأقاليم الثلاثة، ولجمع البيانات استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت النتائج أن درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة كانت مرتفعة. كما أظهرت الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة تُعزى للتفاعل بين متغيري التخصص والرتبة الأكاديمية. وأوصت الدراسة بتدعيم أواصر الصداقة بين رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس من خلال اللقاءات الدورية لوضع الاستراتيجيات والأولويات المطلوبة للحفاظ على علاقة إيجابية بين الأعضاء ورؤساء الأقسام.

تعقيب على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

يظهر من خلال الاستعراض للدراسات السابقة العربية منها والأجنبية ما يأتي:

أن الدراسة الحالية تتفق مع بعض الدراسات السابقة في كونها تبحث في القيادات والأخلاقيات المهنية. كدراسة عباس (2010) ودراسة قزق (2005) ودراسة تشارلز (2002).

كما أنها اتفقت مع دراسات كل من دراسة الحوراني (2005) ودراسة قزق (2005) كونها تبحث في مجتمع الجامعات. واختلفت مع دراسات كل من دراسة قزق (2005) ودراسة عباس (2010) التي اقتصر على رؤساء الأقسام فقط، ودراسة الحوراني (2005) التي بحثت أخلاقيات مهنة الاستاذ الجامعي، واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة كاوتشر (2010) التي بحثت في صناعة القرار الأخلاقي.

ومن خلال ما سبق فإنه يمكن الإشارة إلى أن هذه الدراسة تميزت من وجهة نظر الباحثان بأنها الدراسة الوحيدة التي تناولت أخلاقيات المهنة لدى القيادات الأكاديمية بمستوياتها الثلاث (رؤساء جامعات، وعمداء كليات، ورؤساء أقسام) في مجتمع الجامعات الأردنية الرسمية كمؤسسات تربية.

خلفية الدراسة وأهميتها

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

لما كانت القيادات الأكاديمية في الجامعات هي المحرك الرئيس، والمسؤول الأول عن إنجاز المهام، وتحقيق الأهداف، وأداء الرسالة. فإن ذلك يتطلب أن تكون هذه القيادات واعية، وعلى مستوى من الكفاءة، لتعمل على تحسين دور العاملين، ولعل المطلب الأساسي لكل قيادة واعية وحكيمة هو الاهتمام بالعلاقات الشخصية والتشاركية من أجل الحفاظ على كيان المؤسسة وفق المعايير والقيم السامية، والأخلاق النبيلة، فالقيادة تعد فناً أخلاقياً يرتفع بالقادة الإداريين إلى أفضل المستويات الإدارية، ويجعل لهم رؤى مستقبلية واضحة ومحددة في إطار قيمي ينصب على مثاليات الصدق والأمانة والقوة والنزاهة والشفافية واحترام الرأي... وغيرها، وذلك لتقديم أعلى مستوى من الخدمة، (الزهراني، 2009؛ تشارلز، 2002).

إن القيادة الأخلاقية لها تأثير قوى على النتائج التنظيمية، وأن القيادات لهم تأثير على السياق التنظيمي من خلال قدرتهم على تمويل المبادرات المتعلقة بالأخلاقيات، والذي يتوقف على التزام القيادات أنفسهم بالأخلاق، فهم القدوة الأخلاقية التي تؤثر على المواقف وعلى سلوك العاملين، وبالتالي تؤثر إيجاباً على النتائج التنظيمية. وأشار مايكل بروان (2006)، إلى أن (56) دراسة هدفت إلى التعرف على البعد الأخلاقي لدى القيادة، والتعرف على كيفية تحديد واستبقاء وتطوير القيادة الأخلاقية، وإدخال معايير السلوك الأخلاقي في السياسات الرسمية وغير الرسمية، مما يعزز ويدعم ويشجع على السلوك الأخلاقي للمؤسسات.

غير أن القيادات الأكاديمية في الجامعات تواجه عدداً من التحديات الداخلية والخارجية التي ينبغي التعامل معها من خلال الدراسات العلمية التي تحلل الحاضر وتستشرف المستقبل. ومن أبرز هذه التحديات ما يسمى بالعوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي التي تؤثر سلباً على الكفايات الأخلاقية التي تتعارض مع بعض القواعد القانونية، وتتمثل هذه العوامل بما يأتي: القيم الدينية، والمعايير الشخصية، والحاجات الفردية، والمتطلبات المالية، والضغوطات الاجتماعية، والاتجاهات السياسية، والمراكز الوظيفية العليا، والهيئات والمؤسسات المثيلة، ووسائل الإعلام وغيرها... مما يؤدي إلى تأرجح قرارات القيادات الأكاديمية في

الجامعات في المواقف المختلفة التي قد تصب في مصلحة طرف دون الآخر (السعود، 2014).

ومن خلال الاطلاع على الأدب السابق ومواكبة الأحداث التي تمر بها الجامعات الأردنية لوحظ أن هناك تبايناً في ممارسة القيادات الأكاديمية لأخلاقيات المهنة ومراعاتهم لحقوق الآخرين. لذا يرى الباحثان أن هناك حاجة لوجود قواعد أخلاقية إدارية تربوية تستند إليها القيادات الأكاديمية في الجامعات لتوفر لهم دعائم متينة تعد مرجعاً لهم عند اتخاذهم القرارات ليتمكنوا من التغلب على تلك التحديات التي تواجههم، معتمدين على ثقتهم بأنفسهم وبما يمتلكون من كفايات أخلاقية تعد هي الأصل في رجل القيادة.

وتحديداً فإن مشكلة الدراسة تحاول الإجابة عن السؤالين الآتيين:

1. ما درجة التزام القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟
2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة تقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية تُعزى لمتغيرات (الجنس والجامعة والكلية والرتبة الأكاديمية)؟

أهمية الدراسة

هناك ثمة مسوغات عدة تبين أهمية هذه الدراسة منها:

1. تعزيز الاتجاهات العلمية التي تهتم بأخلاقيات المهنة وأثرها في تأسيس قيم الجامعة، وتحقيق جودة أداء العاملين مما ينعكس على نمو المجتمع ككل.
2. تشجيع الباحثين مستقبلاً على البحث العلمي في موضوع أخلاقيات المهنة وأهميتها للقيادات، مما يساهم في إغناء المكتبة الإدارية التربوية. ويؤمل من هذه الدراسة أن تستفيد منها كل من القيادات الأكاديمية بمختلف مستوياتها في مؤسسات التعليم العالي، والقيادات التربوية بمختلف مستوياتها في التعليم العام.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة التزام القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

مصطلحات الدراسة

اشتملت الدراسة على عدة مصطلحات التي يمكن تعريفها مفاهيمياً وإجرائياً على النحو الآتي:

القيادة: هي الجهود التي يبذلها القائد للتأثير على سلوك الآخرين من أجل الوصول إلى أهداف المنظمة (فيدلر Fiedler المشار إليه في آل ياسين، 2010).

القيادات الأكاديمية إجرائياً: ويقصد بهم في هذه الدراسة (رؤساء الجامعات، وعمداء الكليات، ورؤساء الأقسام) **أخلاقيات المهنة:** جملة من الأسس والمبادئ والمثل التي يلتزم بها أفراد المهنة عند ممارستها لمهنتهم، وذلك حفاظاً على مستوى المهنة، وعلى حقوق المنتسبين لها. (بطاح، 2006).

وتعرف الأخلاقيات المهنية إجرائياً بأنها: السجايا الحميدة، والسلوكيات الفاضلة التي يتعين أن يتحلى بها القائد الأكاديمي في الجامعات الأردنية الرسمية فكراً وسلوكاً أمام الله . سبحانه وتعالى . ثم أمام المسؤولين أنفسهم والآخرين، وترتب عليهم واجبات أخلاقية تضبط السلوك، وتقاس بالاستبانة التي تم تطويرها من قبل الباحثين.

حدود الدراسة: اقتصرَت الدراسة على الحدود الآتية:

1. الحد المكاني: الجامعات الرسمية في المملكة الأردنية الهاشمية (مؤتة، الأردنية، اليرموك).
2. الحد الزمني: الفترة الواقعة بين العامين (2015-2016م). علماً بأنه تم توزيع استبانة الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي (2016).
3. الحد البشري: القيادات الجامعية (رؤساء الجامعات، وعمداء الكليات، ورؤساء الأقسام) في الجامعات الأردنية الرسمية، من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

الطريقة والإجراءات

المنهجية: هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الالتزام بالأخلاقيات المهنية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية، ولتحقق من ذلك اتبع الباحثان منهج البحث الوصفي.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية الثلاث وهي جامعة مؤتة والجامعة الأردنية وجامعة اليرموك والبالغ عددهم (2320) عضو هيئة تدريس وذلك وفق إحصاءات عام (2016/2015م). كما سُجلت على الموقع الإلكتروني لكل جامعة. وقد تم اختيارها بالطريقة القصدية الطبقية لتمثل أقاليم المملكة.

عينة الدراسة: تم اختيار أفراد العينة والبالغ عددهم (344) عضو هيئة تدريس بطريقة طبقية عشوائية وفق الجنس والكلية والرتبة الأكاديمية وفق مستويات متغيرها. والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق مستويات متغيرها.

الجدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق مستويات متغيرها

المتغير	المستوى	العدد	الكلية
الجنس	ذكر	265	344
	أنثى	79	
الجامعة	مؤتة	75	344
	الأردنية	180	
	اليرموك	89	
الكلية	علمية	167	344
	إنسانية	177	
الرتبة	أستاذ	102	344
	أستاذ مشارك	86	
	أستاذ مساعد	156	

متغيرات الدراسة: اشتملت الدراسة على عدة متغيرات وهي:

المتغيرات المستقلة: الجنس: وله فئتان (ذكر، أنثى).

الجامعة: ولها ثلاث فئات (مؤتة، الأردنية، اليرموك).

الكلية: ولها فئتان (العلمية، الإنسانية).

الرتبة الأكاديمية: ولها ثلاث مستويات: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد).

المتغير التابع: درجة التزام القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

أداة الدراسة: قام الباحثان بتطوير أداة الدراسة اعتماداً على الأدب النظري والدراسات السابقة كدراسة عباس (2010). حيث اختار بعض الفقرات، والاستفادة من بعض السياقات، كما استأنس الباحثان بأراء قيادات أكاديمية من الميدان الجامعي، حيث تحديد أبرز الأخلاقيات المهنية التي نحتاج من خلالها قياس درجة التزام القيادات بها، وتضمنت الأداة الأبعاد الآتية للأخلاقيات المهنية لدى القيادات الأكاديمية: الأخلاقيات الشخصية وعدد فقراتها (26)، الأخلاقيات الإنسانية وعدد فقراتها (20)، الأخلاقيات الإدارية وعدد فقراتها (25).

وتتمت إجراءات جمع المعلومات على النحو الآتي:

- تطوير الاستبانة بصورتها الأولية، وعرضها على مجموعة من المحكمين للاستفادة من ملاحظاتهم.
- تطوير الاستبانة بصورتها النهائية.
- توزيع الاستبانة على عينة الدراسة.
- جمع المعلومات بعد استرداد الاستبانة.
- تحليل المعلومات واستخراج النتائج.

صدق الأداة: للتأكد من صدق الأداة قام الباحثان بما يأتي: تم استخراج صدق أداة الدراسة عن طريق صدق المحتوى، فقد تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أساتذة الجامعات الأردنية، من ذوي الخبرة والاختصاص بمجال الإدارة التربوية، والقياس والتقويم، وقد تم الأخذ بمقترحاتهم وإجراء التعديلات المطلوبة، حيث تم اعتماد ما وافق عليه (80%) من المحكمين من حذف أو تعديل لفقرات الاستبانة بما يحقق الهدف من الدراسة.

ثبات الأداة: للتحقق من دلالات الثبات تم تطبيق الاستبانة على (20) عضو هيئة تدريس من خارج عينة الدراسة، وتم حساب الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا لقياس الإتساق الداخلي بين الفقرات، والجدول (2) يبين نتائج قيم معاملات الثبات.

الجدول (2)

قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة

المجال	الثبات
الأخلاقيات الشخصية	0.96
الأخلاقيات الإنسانية	0.89
الأخلاقيات الإدارية	0.91

يبين من الجدول (2) أنّ قيم معاملات الثبات كانت مرتفعة، وهذا يدل على أن الأداة تتحقق بها خاصية الثبات. **المعيار المعتمد للحكم على درجة التقدير:**

- بدرجة قليلة جداً إذا كانت قيمة الوسط الحسابي أقل أو تساوي (1,80).
 - بدرجة قليلة إذا كانت قيمة الوسط الحسابي أكبر من (1,80) وأقل أو تساوي (2,60).
 - بدرجة متوسطة إذا كانت قيمة الوسط الحسابي أكبر من (2,60) وأقل أو تساوي (3,40).
 - بدرجة مرتفعة إذا كانت قيمة الوسط الحسابي أكبر من (3,40) وأقل أو تساوي (4,20).
 - بدرجة مرتفعة جداً إذا كانت قيمة الوسط الحسابي أكبر من (4,20).
- وذلك بتقسيم المسافة بين أقل علامة (1) وأكبر علامة (5) إلى خمس مسافات متساوية.

المعالجة الإحصائية

تم استعمال بعض الأساليب التي تتناسب مع أسئلة الدراسة لغايات المعالجة الإحصائية وذلك من خلال الآتي: . للإجابة عن السؤال الأول تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لواقع الالتزام بالأخلاقيات المهنية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لكل مجال ولكل فقرة في المجال. وللإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام تحليل التباين الحادي وتحليل التباين المتعدد واختبار (ت) ومقارنات شيفه البعدية.

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

يتناول الباحثان عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء أسئلتها التي هدفت تعرف درجة التزام القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وذلك بعد تطبيق أداة الدراسة وجمع البيانات وتحليلها. وتم عرض النتائج وفق أسئلة الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة التزام القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟ للإجابة عن السؤال تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لواقع الالتزام بالأخلاقيات المهنية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لكل مجال ولكل فقرة في المجال، والجدول (3.4.5.6) تبين نتائج ذلك.

أولاً: المجالات:

الجدول (3)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع الالتزام بالأخلاقيات المهنية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية للمجالات والكلية مرتبة تنازلياً

رقم المجال	المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
1	الأخلاقيات الشخصية (الذاتية)	4.19	0.65	1	مرتفعة
2	أخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية	4.07	0.64	2	مرتفعة
3	أخلاقيات المهنة الإدارية	4.05	0.67	3	مرتفعة
	الكلية	4.10	0.63		مرتفعة

يتبين من الجدول (3) أن درجة تقدير جميع المجالات كانت مرتفعة، وأكبر تقدير كان لمجال الأخلاقيات الشخصية (الذاتية) وبلغت قيمة الوسط الحسابي له (4.19) بانحراف معياري (0.65)، ثم يليه مجال الأخلاقيات الإنسانية وبلغت قيمة الوسط الحسابي له (4.07) بانحراف معياري (0.64)، وكان أقل تقدير لمجال أخلاقيات المهنة الإدارية، حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي له (4.05)، بانحراف معياري (0.67)، وكان التقدير الكلي لواقع الالتزام بالأخلاقيات المهنية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بدرجة مرتفعة، وبلغت قيمة الوسط الحسابي له (4.10) بانحراف معياري (0.63).

ثانياً: مجال الأخلاقيات الشخصية (الذاتية)

الجدول (4)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الأخلاقيات الشخصية (الذاتية)

رقم الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
7	يهتم بمظهره وهندامه.	4.44	0.72	1	مرتفعة جداً
23	يحترم قيم المجتمع وتقاليد في سلوكه ومظهره.	4.38	0.73	2	مرتفعة جداً
13	يتحلى بالأمانة.	4.36	0.82	3	مرتفعة جداً
24	يتعامل باحترام ولباقة وكياسة.	4.34	0.74	4	مرتفعة جداً
8	لبق في تعامله.	4.34	0.78	4	مرتفعة جداً
11	يقوم بأداء العمل بإخلاص.	4.33	0.82	5	مرتفعة جداً
2	يتصف بالجدية أثناء عمله.	4.32	0.74	6	مرتفعة جداً
6	يتصف بالتواضع في تعامله مع الآخرين.	4.31	0.81	7	مرتفعة جداً
20	يتصف بالحماس والتفاني في العمل.	4.23	0.84	8	مرتفعة جداً
4	يتصف بالنزاهة.	4.22	0.85	9	مرتفعة جداً
12	يتحلى بالصدق في القول والفعل.	4.22	0.88	9	مرتفعة جداً
14	يتصف بالانزاع وضبط النفس.	4.20	0.82	10	مرتفعة
15	يثابر في سبيل التميز والتقدم.	4.20	0.82	10	مرتفعة
19	يتصف بالبشاشة وطلاقة الوجه.	4.20	0.89	10	مرتفعة
9	يتميز بالقوة الحسنة في سلوكه.	4.17	0.82	11	مرتفعة
3	لديه الجرأة في مساندة الحق.	4.15	0.94	12	مرتفعة
21	يتصف بالتفكير المنظم.	4.14	0.85	13	مرتفعة
22	يترفع عن سفاسف الأمور.	4.14	0.89	13	مرتفعة
26	ينفذ ما يلتزم به أمام الآخرين.	4.14	0.84	13	مرتفعة

مرتفعة	14	0.88	4.11	يتوخى العدالة في التعامل مع جميع العاملين.	1
مرتفعة	15	0.90	4.09	يتصف بالشفافية في التعامل مع الآخرين.	5
مرتفعة	16	0.80	4.06	يتصف بالعفو والصفح عند المقدرة بما لا يتعارض مع مصلحة العمل.	17
مرتفعة	17	0.84	4.04	يسدي النصح للآخرين؟	10
مرتفعة	18	0.88	4.02	يتقبل النقد البناء والحوار بصدر رحب.	25
مرتفعة	19	0.91	3.86	يتحمل الآراء النقدية البناءة.	18
مرتفعة	20	0.98	3.85	يتصف بالإيثار.	16
مرتفعة		0.65	4.19	الكلية	

يتبين من الجدول (4) أن الفقرات (2،4،6،7،8،11،12،13،20،23،24) كانت درجة تقديرها مرتفعة جداً، وباقي الفقرات كانت درجة تقديرها مرتفعة، وكان أكبر تقدير للفقرة (يهتم بمظهره وهندامه)، وبلغت قيمة الوسط الحسابي لها (4.44) بانحراف معياري (0.72)، ثم الفقرة (يحترم قيم المجتمع وتقاليد في سلوكه ومظهره) وبلغت قيمة الوسط الحسابي لها (4.38) بانحراف معياري (0.73)، ثم الفقرة (يتحلى بالأمانة) وبلغت قيمة الوسط الحسابي لها (4.36) بانحراف معياري (0.82)، وكان أقل تقدير للفقرة (يتصف بالإيثار) وبلغت قيمة الوسط الحسابي لها (3.85) بانحراف معياري (0.98).

ثالثاً: مجال أخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية

الجدول (5)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال أخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية

رقم الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
8	يتجنب استغلال العاملين في إنجاز المهام الشخصية.	4.24	0.85	1	مرتفعة جداً
7	يخاطب الآخرين بألفاظ لطيفة محبة.	4.23	0.76	2	مرتفعة جداً
11	يتجنب التدخل في خصوصيات العاملين.	4.18	0.84	3	مرتفعة
5	يسعد بنجاحات الآخرين ويقدّر إنجازاتهم.	4.18	0.79	3	مرتفعة
15	يجتهد في إيصال الحق لأصحابه.	4.11	0.84	4	مرتفعة
14	يمد يد العون والمساعدة للآخرين.	4.10	0.85	5	مرتفعة
4	ينسب الأفكار التي تُقدم لأصحابها.	4.09	0.85	6	مرتفعة
17	يحترم خصوصية العاملين بما لا يؤثر على إنجاز العمل.	4.09	0.84	6	مرتفعة
1	يطلب تنفيذ اللوائح والتعليمات بنوع من (الإنسانية والزمالة).	4.08	0.76	7	مرتفعة
3	يحرص على توجيه وتسهيل عمل الآخرين.	4.07	0.77	8	مرتفعة
6	يبادر في تقديم النصح.	4.06	0.83	9	مرتفعة
18	يحرص على توعية الطلبة من خلال برامج وأنشطة مختلفة.	4.05	0.87	10	مرتفعة
2	يعزز قنوات التواصل الإيجابية.	4.05	0.79	10	مرتفعة
9	يتشاور مع الزملاء في العمل.	4.03	0.86	11	مرتفعة
10	يتفهم (الظروف الفردية والضغط النفسية) التي يتعرض لها العاملون.	4.02	0.82	12	مرتفعة
16	يؤمن بمقدرة الآخرين على التغيير.	4.01	0.82	13	مرتفعة
12	يحرص على (التقدير والثناء والمكافأة) لكل مستحق من الطلبة والعاملين.	4.01	0.86	13	مرتفعة
13	يشارك العاملين مناسباتهم الاجتماعية إذا تسنى له ذلك.	4.01	0.91	13	مرتفعة
19	يساعد العاملين على العمل على تحقيق ذاتهم لإدراكه حقهم في التعبير عن آرائهم وأفكارهم.	3.89	0.89	14	مرتفعة
20	يحرص على معرفة ردود فعل العاملين تجاه قراراته الإدارية.	3.88	0.93	14	مرتفعة
	الكلية	4.07	0.64		مرتفعة

يتبين من الجدول (5) أن الفقرتين (7،8) كانت درجة تقديرهما مرتفعة جداً، وباقي الفقرات كانت درجة تقديرها مرتفعة، وكان أكبر تقدير للفقرة (يتجنب استغلال العاملين في إنجاز المهام الشخصية)، وبلغت قيمة الوسط الحسابي لها (4.24) بانحراف معياري (0.85)، بدرجة مرتفعة جداً ثم الفقرة (يخاطب الآخرين بألفاظ لطيفة محببة) وبلغت قيمة الوسط الحسابي لها (4.23) بانحراف معياري (0.76)، بدرجة مرتفعة جداً ثم الفقرة (يتجنب التدخل في خصوصيات العاملين). وبلغت قيمة الوسط الحسابي لها (4.18) بانحراف معياري (0.84)، بدرجة مرتفعة كان أقل تقدير للفقرة (يحرص على معرفة ردود فعل العاملين تجاه قراراته الإدارية) وبلغت قيمة الوسط الحسابي لها (3.88) بانحراف معياري (0.93) بدرجة مرتفعة.

رابعاً: مجال أخلاقيات المهنة الإدارية

الجدول (6)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال أخلاقيات المهنة الإدارية

رقم الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
1	يلتزم (بالأنظمة والتعليمات والقرارات) المتعلقة بعمله.	4.34	0.72	1	مرتفعة جداً
12	يرفض قبول الهدايا التي قد تؤثر على (موضوعيته في اتخاذ القرارات أو تنفيذ مهامه الوظيفية).	4.23	0.92	2	مرتفعة جداً
24	يلتزم بمواعيده	4.19	0.90	3	مرتفعة
10	يعمل على إحاطة العمل بالسرية.	4.17	0.86	4	مرتفعة
3	لديه المقدرة على تحمل المسؤولية الملقاة على عاتقه.	4.16	0.85	5	مرتفعة
16	يحسن استثمار الوقت ويوزعه على مهامه المختلفة.	4.14	0.80	6	مرتفعة
7	لديه المقدرة على تحديد الأولويات والعمل على إنجازها.	4.09	0.79	7	مرتفعة
15	يبتعد عن المجاملة على حساب مصلحة الجامعة.	4.09	0.96	7	مرتفعة
25	يعمل على تحقيق التوازن بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين	4.08	0.87	8	مرتفعة
18	لديه المقدرة على التعامل مع مقتضيات التغيير.	4.07	0.83	9	مرتفعة
8	يتحرى الدقة في نقل آراء الأفراد.	4.06	0.83	10	مرتفعة
19	يسعى إلى بناء توافق في الآراء.	4.06	0.80	10	مرتفعة
20	يستخدم السلطة الإدارية الممنوحة دون مغالاة.	4.06	0.85	10	مرتفعة
9	يتوخى الموضوعية في تقييم العاملين.	4.05	0.87	11	مرتفعة
11	يتخذ المشاركة في صناعة القرار مبدأً للتحسين والتطوير.	4.04	0.88	12	مرتفعة
23	لديه المقدرة على التعامل مع الأزمات والمواقف المحرجة	4.04	0.88	12	مرتفعة
22	يشجع (المبادرة والابتكار ويقدر العمل المبدع والمميز).	4.04	0.91	12	مرتفعة
4	يبادر إلى تقديم المقترحات التي تساعد على النهوض بالعمل.	4.03	0.87	13	مرتفعة
14	ينفذ الإجراءات والسياسات الإدارية بمرونة.	4.02	0.86	14	مرتفعة
5	يعمل على الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة بحكمة واقتصاد.	3.97	0.92	15	مرتفعة
17	يفوض السلطة للغير كلما دعت الحاجة.	3.97	0.87	15	مرتفعة
6	لديه المقدرة على (احتواء المشكلات بين العاملين والعمل على حلها بكفاءة).	3.94	0.95	16	مرتفعة
13	يهتم بالتقارير الدورية.	3.94	0.88	16	مرتفعة
21	يطبق مبدأ المساءلة.	3.90	0.96	17	مرتفعة
2	يعمل على إجراء استطلاعات دورية حول ما يتعلق (بالمناخ التنظيمي، والرضا الوظيفي).	3.44	1.15	18	مرتفعة
	الكلية	4.05	0.67		مرتفعة

يتبين من الجدول (6) أن الفقرتين (1,12) كان درجة تقديرهما مرتفعة جداً، وباقي الفقرات كان درجة تقديرها مرتفعة، وكان أكبر تقدير للفقرة (يلتزم بالأنظمة والتعليمات والقرارات المتعلقة بعمله)، وبلغت قيمة الوسط الحسابي لها (4.34) بانحراف معياري (0.72) بدرجة مرتفعة جداً، ثم الفقرة (يرفض قبول الهدايا التي قد تؤثر على موضوعيته في اتخاذ القرارات أو تنفيذ مهامه الوظيفية) وبلغت قيمة الوسط الحسابي لها (4.23) بانحراف معياري (0.92) بدرجة مرتفعة جداً، ثم الفقرة (يلتزم بمواعيده) وبلغت قيمة الوسط الحسابي لها (4.19) بانحراف معياري (0.90) بدرجة مرتفعة، وكان أقل تقدير للفقرة (يعمل على إجراء استطلاعات دورية حول ما يتعلق بالمناخ التنظيمي، والرضا الوظيفي) وبلغت قيمة الوسط الحسابي لها (3.44) بانحراف معياري (1.15) بدرجة مرتفعة.

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال أن درجة الالتزام بالأخلاقيات المهنية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية كانت درجة تقديرها في جميع المجالات مرتفعة، وأكبر تقدير كان لمجال الأخلاقيات الشخصية (الذاتية) ثم يليه مجال الأخلاقيات الإنسانية، وكان أقل تقدير لمجال أخلاقيات المهنة الإدارية، وقد تعزى هذه النتيجة إلى إدراك القيادات الأكاديمية لأهمية أخلاقيات المهنة التي تمثل إطاراً مرجعياً لسلوكياتهم، وإدراكهم أيضاً بأن غياب هذه الأخلاقيات من شأنه أن يحد من تحقيق الأهداف الجامعية إن لم يسهم في تراجعها عن السير نحو التقدم. وهذا نابع من الأسس الفكرية التي تبنى عليها الأخلاقيات المهنية التي تعمل على مزيد من التوافق والانسجام بين القائد الأكاديمي والعاملين وهذا ما دلت عليه نتائج الدراسة.

أما بالنسبة لحصول مجال الأخلاقيات الشخصية على أعلى تقدير، فقد يعزى هذا إلى أن القيادات الأكاديمية تميل في اعتقاداتها الدينية واتجاهاتها الفكرية إلى تفعيل الأخلاقيات الشخصية استجابة للدعاء الرباني الذي يحث على امتثال الأخلاق الفاضلة، واحتراماً لعادات وتقاليد المجتمع التي تدفعهم إلى التفاعل والانسجام مع متطلباته، كما وقد يعزى إلى محاولة القيادات الأكاديمية تمثل النظريات الحديثة التي تركز على الأخلاق الفاضلة في تميز أداء القيادات ومؤسساتهم كالقيادة الخلقية والقيادة بالحب مثلاً.

وأما حصول مجال الأخلاقيات المهنية المتعلقة بالعلاقات الإنسانية على المرتبة الثانية فقد يعزى هذا من جانب إلى مرونة النمط القيادي، والعمل بروح الفريق الواحد، وأن القيادات الأكاديمية تتمتع بالمهارات الإنسانية اللازمة بطرق فعالة للمضي نحو النجاح إذ تعمل هذه المهارات على تقوية العلاقة بين القيادات الأكاديمية وبين العاملين ليسود الجامعة جو من الراحة والاستقرار والرضا الوظيفي مما يزيد من تحسين الأداء، لذا جاءت الدرجة مرتفعة، ومن جانب آخر هناك تباين بين القيادات في مختلف المستويات في درجة ممارسة المهارات الإنسانية وفق المعتقدات الشخصية بأهميتها أو بدرجة تأثيرها على تحقيق الأهداف، أو باعتقاد البعض بأنها قد تقلل من هيبة القيادات أمام العاملين، أو أن هناك ظروفاً أخرى كبيئة العمل أو البيئة الاجتماعية التي تحد من تفاعل وتواصل القائد الأكاديمي مع العاملين والذي يؤثر بدوره على العلاقات الإنسانية. لذا جاء هذا المجال في المرتبة الثانية.

وكان أقل تقدير لمجال أخلاقيات المهنة الإدارية، ومع أن التقدير كان مرتفعاً، إلا أن هذا المجال جاء في المرتبة الثالثة، وهذا قد يعزى إلى وجود بعض التحديات التي قد تحول دون الممارسة الفاعلة للأخلاقيات المهنية الإدارية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات، ومن هذه التحديات مثلاً تدخل الجهات الضاغطة، وتأثير العلاقات الشخصية، أو ضيق وقت القيادات، وتداخل مهامهم، وكثرة الانشغالات لديهم مما يثنيهم عن الممارسة الأخلاقية الإدارية بأحسن صورها. وقد تكون الأخلاقيات الإدارية من وجهة نظر عينة الدراسة التي تعكس القوانين والأنظمة لا تراعي مصالحهم الشخصية ورغباتهم الذاتية إلى حد كبير، أي أنها قد تخدم مصالح الجامعات على حساب مصالحهم كما يعتقدون، أو أن الممارسات الأخلاقية المتعلقة بالجوانب الإدارية خالية من الروح، ولا تراعي الفروق الفردية والظروف الشخصية بشكل كبير لدى عينة الدراسة، أو عدم تبلور ثقافة تنظيمية مؤطرة لديهم.

ونظراً للمواقع الحساسة التي تشغلها القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية، إذ هم من عليه المجتمع، والمعول عليهم عظيم، والمنظر منهم كبير، ونظراً للدور الجسيم الملقى على عواتقهم تجاه الجامعات التي تعد رأس الهرم في تصنيف المؤسسات التربوية، وهي صاحبة الدور الريادي والتأثير القيادي في الحياة بجوانبها، كما أنها تعد قمة النظم التعليمية وأهم مصادر الثقافة والمعرفة، فهي من يحتضن النخبة من أهل العلم وأصحاب المعرفة الذين يمتلكون مهارات ومعارف متميزة تسهم في تطوير مؤسسات المجتمع المدني. كما ذكر سابقاً، وعليه فإن المؤمل من هؤلاء القيادات التزاماً بأخلاقيات المهنة بدرجة مرتفعة جداً في جميع المجالات، على اعتبار أنها الدرجة الأعلى، والخيار المتقدم في مقياس ليكرت الذي اختاره الباحثان لقياس

درجة الالتزام. لأن القيادات الأكاديمية الواعية في الجامعات على مستوى من الكفاءة لمواجهة التحديات الواردة في مشكلة الدراسة كالحاجات الفردية، والمتطلبات المالية، والضغوطات الاجتماعية، والاتجاهات السياسية.... وغيرها مما يؤثر على عملية صناعة قراراتهم في الجامعات في المواقف المختلفة، التي قد تكون على حساب صالح الجامعة والعمل على تحقيق أهدافها؛ من أجل الحفاظ على كيان المؤسسة وفق المعايير والقيم السامية، والأخلاق النبيلة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة تقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية تعزى لمتغيرات (الجنس والجامعة والكلية والرتبة الأكاديمية)؟

للإجابة عن السؤال تم إجراء ما يأتي:

بالنسبة للجنس:

تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للمجالات وفق متغير الجنس، والجدول (7) يبين نتائج ذلك.

الجدول (7)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير أعضاء الهيئة التدريسية

لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للمجالات وفق متغير الجنس

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المستوى	المجال
0.66	4.18	ذكر	الأخلاقيات الشخصية (الذاتية)
0.60	4.23	أنثى	
0.65	4.19	الكل	
0.65	4.07	ذكر	أخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية
0.63	4.06	أنثى	
0.64	4.07	الكل	
0.68	4.04	ذكر	أخلاقيات المهنة الإدارية
0.65	4.06	أنثى	
0.67	4.05	الكل	

يتبين من الجدول (7) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لتقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للمجالات وفق متغير الجنس، ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي المتعدد، والجدول (8) يبين نتائج ذلك.

الجدول (8)

نتائج تحليل التباين الأحادي المتعدد لأثر الجنس على تقدير أعضاء الهيئة التدريسية
لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للمجالات

مصدر التباين وقيمة هوتلنج	المجال	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنس قيمة هوتلنج 0.008	الأخلاقيات الشخصية (الذاتية)	.167	1	.167	.395	.530
	أخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية	.004	1	.004	.009	.924
	أخلاقيات المهنة الإدارية	.022	1	.022	.049	.825
الخطأ	الأخلاقيات الشخصية (الذاتية)	144.862	342	.424		
	أخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية	144.596	342	.423		
	أخلاقيات المهنة الإدارية	156.682	342	.458		
المجموع	الأخلاقيات الشخصية (الذاتية)	145.030	343			
	أخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية	144.600	343			
	أخلاقيات المهنة الإدارية	156.705	343			

يتبين من الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية لجميع المجالات تُعزى لمتغير الجنس. تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية وفق متغير الجنس للكل، وتم استخدام اختبار (ت) لإختبار دلالة الفروق، والجدول (9) يبين نتائج ذلك.

الجدول (9)

نتائج اختبار (ت) لأثر الجنس على تقدير أعضاء الهيئة التدريسية
لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للكل

الجنس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
ذكر	4.10	0.63	-2.93	342	.770
أنثى	4.12	0.60			

يتبين من الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للكل تُعزى لمتغير الجنس. بالنسبة لمتغير الجامعة: تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للمجالات وفق متغير الجامعة، والجدول (10) يبين نتائج ذلك.

الجدول (10)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تقدير أعضاء الهيئة التدريسية
لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للمجالات وفق متغير الجامعة

المجال	المستوى	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأخلاقيات الشخصية (الذاتية)	مؤتة	4.36	0.51
	الأردنية	4.19	0.62
	اليرموك	4.04	0.76
	الكل	4.19	0.65
أخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية	مؤتة	4.25	0.55
	الأردنية	4.06	0.64
	اليرموك	3.93	0.70
	الكل	4.07	0.64
أخلاقيات المهنة الإدارية	مؤتة	4.19	0.59
	الأردنية	4.02	0.69
	اليرموك	3.97	0.67
	الكل	4.05	0.67

يتبين من الجدول (10) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لتقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للمجالات وفق متغير الجامعة، ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي المتعدد، والجدول (11) يبين نتائج ذلك.

الجدول (11)

نتائج تحليل التباين الأحادي المتعدد لأثر الجامعة على تقدير أعضاء الهيئة التدريسية
لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للمجالات

مصدر التباين وقيمة ولكس لامدا	المجال	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجامعة قيمة ولكس لامدا 0.956	الأخلاقيات الشخصية (الذاتية)	4.015	2	2.008	4.855	.008
	أخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية	4.024	2	2.012	4.881	.008
	أخلاقيات المهنة الإدارية	2.249	2	1.124	2.483	.085
الخطأ	الأخلاقيات الشخصية (الذاتية)	141.014	341	.414		
	أخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية	140.575	341	.412		
	أخلاقيات المهنة الإدارية	154.456	341	.453		
المجموع	الأخلاقيات الشخصية (الذاتية)	145.030	343			
	أخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية	144.600	343			
	أخلاقيات المهنة الإدارية	156.705	343			

يتبين من الجدول (11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية على مجالي (الأخلاقيات الشخصية (الذاتية) وأخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية) نُعزى لمتغير الجامعة، ولمعرفة لصالح من كانت الفروق تمّ عمل مقارنات بعدية بطريقة شيفيه والجدول (12) يبين نتائج ذلك.

الجدول (12)

نتائج اختبار شيفيه لأثر الجامعة على تقدير أعضاء الهيئة التدريسية
لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للمجالين

المجال	الوسط 1	الوسط 2	الفرق بين الوسطين	مستوى الدلالة
الأخلاقيات الشخصية (الذاتية)	مؤنة	اليرموك	.3141*	.008
أخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية	مؤنة	اليرموك	.3140*	.008

يتبين من الجدول (12) أن الفروق كانت بين أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤنة وبين أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك، وكانت الفروق لصالح ذوي جامعة مؤنة، وعلى كلا المجالين، كما يتبين من قيم الأوساط الحسابية في الجدول (10).

تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية وفق متغير الجامعة للكلية، والجدول (13) يبين نتائج ذلك.

الجدول (13)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية وفق متغير الجامعة للكلية

الجامعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مؤنة	4.27	0.51
الأردنية	4.09	0.63
اليرموك	3.99	0.68
الكل	4.10	0.63

يتبين من الجدول (13) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لتقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية وفق متغير الجامعة للكلية، ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي، والجدول (14) يبين نتائج ذلك.

الجدول (14)

نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر الجامعة على تقدير أعضاء الهيئة التدريسية
لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للكلية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجامعة	3.278	2	1.639	4.188	.016
الخطأ	133.458	341	.391		
المجموع	136.736	343			

يتبين من الجدول (14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للكلية تُعزى لمتغير الجامعة، ولمعرفة لصالح من كانت الفروق تم عمل مقارنات بعدية بطريقة شيفيه والجدول (15) يبين نتائج ذلك.

الجدول (15)

نتائج اختبار شيفيه لأثر الجامعة على تقدير أعضاء الهيئة التدريسية
لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للكلية

الوسط 1	الوسط 2	الفرق بين الوسطين	مستوى الدلالة
مؤنة	اليرموك	.2823*	.017

يتبين من الجدول (15) أن الفروق كانت بين أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤنة وبين أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك، وكانت الفروق لصالح ذوي جامعة مؤنة، كما يتبين من قيم الأوساط الحسابية في الجدول (13).
بالنسبة لمتغير الكلية:

تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للمجالات وفق متغير الكلية، والجدول (16) يبين نتائج ذلك.

الجدول (16)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير أعضاء الهيئة التدريسية
لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للمجالات وفق متغير الكلية

المجال	المستوى	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأخلاقيات الشخصية (الذاتية)	علمية	4.22	0.59
	إنسانية	4.15	0.69
	الكل	4.19	0.65
أخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية	علمية	4.09	0.61
	إنسانية	4.05	0.68
	الكل	4.07	0.64
أخلاقيات المهنة الإدارية	علمية	4.05	0.65
	إنسانية	4.04	0.69
	الكل	4.05	0.67

يتبين من الجدول (16) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لتقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للمجالات وفق متغير الكلية، ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تمّ إجراء تحليل التباين الأحادي المتعدد، والجدول (16) يبين نتائج ذلك.

الجدول (17)

نتائج تحليل التباين الأحادي المتعدد لأثر الكلية على تقدير
أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للمجالات

مصدر التباين وقيمة هوتلنج	المجال	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الكلية قيمة هوتلنج 0.010	الأخلاقيات الشخصية (الذاتية)	.441	1	.441	1.042	.308
	أخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية	.136	1	.136	.322	.571
	أخلاقيات المهنة الإدارية	.001	1	.001	.001	.973
الخطأ	الأخلاقيات الشخصية (الذاتية)	144.589	342	.423		
	أخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية	144.463	342	.422		

		458.	342	156.704	أخلاقيات المهنة الإدارية	
			343	145.030	الأخلاقيات الشخصية (الذاتية)	المجموع
			343	144.600	أخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية	
			343	156.705	أخلاقيات المهنة الإدارية	

يتبين من الجدول (17) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية وعلى جميع المجالات تُعزى لمتغير الكلية. تمّ حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية وفق متغير الكلية للكلية، وتمّ استخدام اختبار (ت) لاختبار دلالة الفروق، والجدول (18) يبين نتائج ذلك.

الجدول (18)

نتائج اختبار (ت) لأثر الكلية على تقدير أعضاء الهيئة التدريسية

لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للكلية؟

الكلية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
علمية	4.12	0.59	0.562	342	0.575
إنسانية	4.09	0.66			

يتبين من الجدول (18) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للكلية تُعزى لمتغير الكلية. بالنسبة لمتغير الرتبة الأكاديمية:

تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للمجالات وفق متغير الرتبة الأكاديمية، والجدول (19) يبين نتائج ذلك.

الجدول (19)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير أعضاء الهيئة التدريسية

لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للمجالات وفق متغير الرتبة الأكاديمية

المجال	المستوى	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأخلاقيات الشخصية (الذاتية)	أستاذ	4.24	0.61
	أستاذ مشارك	4.17	0.70
	أستاذ مساعد	4.16	0.64
	الكل	4.19	0.65
أخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية	أستاذ	4.12	0.60
	أستاذ مشارك	4.07	0.75
	أستاذ مساعد	4.04	0.61
	الكل	4.07	0.64
أخلاقيات المهنة الإدارية	أستاذ	4.07	0.68
	أستاذ مشارك	4.02	0.78
	أستاذ مساعد	4.04	0.60
	الكل	4.05	0.67

يتبين من الجدول (19) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لتقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للمجالات وفق متغير الرتبة الأكاديمية، ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي المتعدد، والجدول (20) يبين نتائج ذلك.

الجدول (20)

نتائج تحليل التباين الأحادي المتعدد لأثر الرتبة الأكاديمية

على تقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للمجالات

مصدر التباين وقيمة ولكس لامدا	المجال	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرتبة الأكاديمية قيمة ولكس لامدا 0.989	الأخلاقيات الشخصية (الذاتية)	.448	2	.224	.529	.590
	أخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية	.435	2	.218	.515	.598
	أخلاقيات المهنة الإدارية	.113	2	.057	.123	.884
الخطأ	الأخلاقيات الشخصية (الذاتية)	144.581	341	.424		
	أخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية	144.164	341	.423		
	أخلاقيات المهنة الإدارية	156.592	341	.459		
المجموع	الأخلاقيات الشخصية (الذاتية)	145.030	343			
	أخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية	144.600	343			
	أخلاقيات المهنة الإدارية	156.705	343			

يتبين من الجدول (20) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية وعلى جميع المجالات تُعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية وفق متغير الرتبة الأكاديمية للكل، والجدول (21) يبين نتائج ذلك.

الجدول (21)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير أعضاء الهيئة التدريسية

لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية وفق متغير الرتبة الأكاديمية للكل

الرتبة الأكاديمية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أستاذ	4.15	0.61
أستاذ مشارك	4.09	0.73
أستاذ مساعد	4.08	0.58
الكل	4.10	0.63

يتبين من الجدول (21) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لتقدير أعضاء الهيئة التدريسية لالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية وفق متغير الرتبة الأكاديمية للكل، ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي، والجدول (22) يبين نتائج ذلك.

الجدول (22)

نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر الرتبة الأكاديمية

على تقدير أعضاء الهيئة التدريسية للالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للكلية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرتبة الأكاديمية	.276	2	.138	.345	.709
الخطأ	136.460	341	.400		
المجموع	136.736	343			

يتبين من الجدول (22) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير أعضاء الهيئة التدريسية للالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية للكلية تُعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير أعضاء الهيئة التدريسية للالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية لجميع المجالات تُعزى لكل من متغير جنسهم ومتغير الكلية التي ينتمون لها ومتغير رتبهم الأكاديمية، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن أعضاء الهيئة التدريسية يعيشون في بيئة جامعية متشابهة وتمارس قياداتهم أخلاق مهنية منبثقة عن طبيعة قوانين الجامعة وأنظمتها كالمتمثلة بالترقية والحوافز والترقيات والعبء الدراسي وفرص التطوير الذاتي والمهني لديهم.

فالقيادات الأكاديمية لا تفرق من ناحية الأخلاقيات المهنية بين الجنس والكلية والرتبة الأكاديمية سواء كان ذكراً أم أنثى، وسواء كان أستاذاً أو أستاذاً مشاركاً، أو أستاذاً مساعداً، وسواء كان ينتمي لكلية علمية أم لكلية إنسانية. مع الأخذ بعين الاعتبار أن كل منهم له حقوق وعليه واجبات قد تختلف عن غيره وفق الأنظمة والتعليمات.

إلا أن النتائج دلت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير أعضاء الهيئة التدريسية للالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية على مجالي (الأخلاقيات الشخصية (الذاتية) وأخلاقيات المهنة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية) تُعزى لمتغير الجامعة وكانت لصالح جامعة مؤتة، وهذا قد يُعزى إلى أن المناخ التنظيمي في الجامعة له دور كبير في تعزيز العلاقات الإنسانية، كما أن البيئة الاجتماعية لها دور في التأثير على سلوك وأخلاق القيادات. إذ يغلب على محافظة الكرك الطابع العشائري الذي يُعد العادات والتقاليد والأعراف شيئاً قديماً، فهو مجتمع ذو خصوصية دافئة يغلب عليه طابع الأخلاقيات والمجاملات والمساعدات من قبيل النخوة والشهامة والمفاخرة في السبق في هذا المضمار. وعليه يتم أحياناً تغليب النواحي الاجتماعية التي لها اعتباراتها. على حرفة القوانين والأنظمة مما يعطي التعامل نوعاً من المرونة وشيئاً من التنازلات وتبادل مظاهر الاحترام.

أما بالنسبة للمجال الثالث (الأخلاقيات الإدارية) والذي لم يظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير أعضاء الهيئة التدريسية للالتزام القيادات التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية بالأخلاقيات المهنية تُعزى لأي من الجنس أو الجامعة أو الكلية أو الرتبة الأكاديمية، فقد يعود السبب في ذلك إلى أن القيادات الأكاديمية تسعى إلى التوفيق بين كسب العاملين وتنفيذ القوانين والأنظمة والتعليمات بما لا يصل إلى درجة الحدية والحرفية في التنفيذ والتطبيق، وبما لا يدع مجالاً للمشادات والخلافات التي قد تؤثر على رقي وسلامة العلاقات.

وقد اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة قزق (2005) جزئياً حيث أظهرت ارتفاع درجة التزام رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة، في حين أظهرت فروقاً ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

كما اتفقت مع دراسة فوزية عباس (2010) جزئياً حيث أظهرت ارتفاع درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها أعضاء هيئة التدريس، في حين أظهرت فروقاً ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس.

وانتقلت مع دراسة أحمد (2014) التي هدفت إلى الكشف عن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في جامعة سرت في لبنان للقيادة المرتكزة على المبادئ الأخلاقية، حيث أظهرت نتائجها أن درجة الممارسة جاءت مرتفعة.

وقد اختلفت نتائج الدراسة عن نتائج دراسة الحوراني (2005) التي أظهرت أن تقدير درجة خلقية الأستاذ الأكاديمي في

الجامعة الأردنية جاءت منخفضة كما أظهرت فروقاً ذات دلالة إحصائية تُعزى لكل من متغيرات الجنس والكلية والرتبة الأكاديمية. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثان بجعل الالتزام بأخلاقيات المهنة أحد معايير اختيار القيادات الأكاديمية في الجامعات، كما أوصوا بوضع قواعد إدارية تربوية ملزمة لتحسين التزام القيادات الأكاديمية بالأخلاقيات المهنية لتصل إلى أعلى مستوى لها.

التوصيات:

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثان بما يأتي:

1. جعل الالتزام بأخلاقيات المهنة أحد معايير اختيار القيادات الأكاديمية في الجامعات.
2. وضع قواعد إدارية تربوية ملزمة لتحسين التزام القيادات الأكاديمية بالأخلاقيات المهنية لتصل إلى أعلى مستوى لها.

الاستنتاجات

استنتج الباحثان بعد إجراء الدراسة ما يأتي:

1. أن القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية تلتزم بأخلاقيات المهنة؟
2. حاجة القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية إلى مزيد من التمسك بأخلاقيات المهنة لمواجهة التحديات التي تواجهها التي أشار إليها الدب النظري كما ورد في مشكلة الدراسة.
3. أن القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية تخضع لعادات وتقاليد ومعتقدات متشابهة؟ تحكم سلوكياتها وتصرفاتها.

المراجع

- ابن منظور، (2003)، لسان العرب، الجزء (الخامس) بيروت: مكتبة دار صادر.
- أبو العنين، علي خليل، (1998)، القيم الإسلامية والتربية، مكتبة إبراهيم حلي.
- أبو عبدة، كغاية (2005)، الأنماط القيادية في الجامعات وانعكاسها على تفعيل أداء العاملين، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
- أحمد، فتحي (2014)، درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في جامعة سرت للقيادة المرتكزة على مبادئ القيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير، جامعة جرش
- آل ياسين، ملاذ محمد، (2010)، علاقة القيم الإدارية بأنماط السلوك القيادي للمدير الصيني في المنشآت الصناعية الصغيرة، دراسة ميدانية في مدينة كوانجو الصينية الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك. www.ao-academy.org/.../master_degree_letter_by_malath_al_yaseen
- إلياس، طه الحاج. (1984)، الإدارة التربوية والقيادة، عمان: مكتبة الأقصى للنشر والتوزيع.
- البدر، طارق عبد الحميد. (2001)، الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية. عمان: دار الفكر.
- بطاح، أحمد. (2006)، قضايا معاصرة في الإدارة التربوية المعاصرة، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- تشارلز فرانسيس روي. (2002)، درجة العلاقة بين القيم الأساسية والممارسات السائدة في مدارس المسيحية في استراليا. Research thesis. www.dcu.edu.au/leader/Doctoral
- الحميد، عبد الواحد. (2005)، ورقة مقدمة لندوة "أخلاقيات العمل في القطاعين الحكومي والأهلي"، معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية، الرياض: بعنوان "دور وزارة العمل في تنظيم وضبط أخلاقيات العمل في القطاع الخاص.
- الحوراني، غالب. (2005)، تطوير مدونة الأخلاقيات المهني للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة الأردنية، أطروحة دكتوراة منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- حوسة، هيفاء وبدران، أمية فارس. (2000)، دراسات في قوانين المهنة وآدابها، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- الزهراني، عبدالله أحمد. (2009)، نموذج مقترح للتوافق بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي السعودية - دراسة تحليلية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ستراك، رياض. (2004)، دراسات في الإدارة التربوية، عمان: دار وائل للنشر.
- السعود، راتب سلامة. (2014)، بناء المنظومة الأخلاقية في المؤسسات التربوية، bu.edu.sa/c/document_library/get_file?uuid=65291233، 1150... تاريخ الدخول 5\8\2015 الساعة التاسعة مساء.
- السويدان، طارق، وياشراحيل، فيصل. (2004)، صناعة القائد، الرياض: مكتبة العبيكان.
- صدام، محمد. (2003)، الإدارة المعتمدة على القيم، ندوة الإدارة بالقيم، الإدارة بالقيم اتجاه إداري حديث للأداء القيادي المميز، المنعقدة بمعهد الإدارة العامة، سلطنة عمان.
- الطالب، هشام. (1995)، دليل التدريب القيادي، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، عمان: الأردن.

- الطراونة، تحسين أحمد. (2010)، القيادة والأخلاق، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- عباس، فوزية. (2010)، 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. جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- عياصرة، علي أحمد. (2006)، القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الغفيلي، إبراهيم. (2001)، الملتقى الثالث لتطوير الموارد البشرية، "استراتيجيات تنمية الموارد البشرية؟ الرؤى والتحديات"، الرياض.
- قزق، محمود (2005)، درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
- مايكل برون. (2006)، القيادة الأخلاقية، استعراض وتوجهات مستقبلية، مجلة القيادة ربع السنوية، المجلد (16)، العدد (3).
- المخلفي، محمد الخامس سعيد. (2007)، القيادة الإدارية التربوية، عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
- الهزيمية، وصفي. (2004). القيادة وإدارة الأزمات، أريد: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.

Kauchwr, E. (2010). Ethical decision making and effective leadership.

UML Dissertation DAL- 71\03 poroques.

Degree of Compliance of Acadmic Leaders with Professional Ethics in Jordanian Universities from the Perspective of Faculty Memebers

*Na'elah A. Al-Mahadeen, Ahmed Battah **

ABSTRACT

This study aimed to investigate the degree of compliance of academic leaders with professional ethics in Jordanian universities from the faculty members' perspectives. The study population consisted of (2320) faculty members in Jordanian universities, during the academic year (2015/2016). The study sample was chosen purposively, and consisted of (344) members from three Jordanian universities, which cover all regions (University of Jordan, Mu'tah and Yarmouk Universitety). The study used the descriptive survey methodology. The researchers developed a questionnaire to achieve the aims of the study. The results of the study revealed that the degree of the commitment of academic leaders to professional ethics in Jordanian Universities were high in all fields. Also, the findings showed that there were statistically significant differences within the sample due to the variable of Mu'tah University in personal morals and ethics related to human relationships. Furthermore, the results revealed no statistically significant differences attributed to sex, college and academic rank variables. The study recommended setting the compliance with professional ethics as a criterion to choose academic leaders in universities. Also, it was recommended to impose educational administrative rules in order to reinforce and improve the academic leaders' commitment to professional ethics.

Keywords: Professional ethics, Academic leaders, Jordanian public universities.

* School of Educational Sciences, The University of Jordan, Jordan. Received on 13/06/2016 and Accepted for Publication on 17/07/2016.