



**واقع التزام القيادات الأكاديمية بأخلاقيات السلوك
المهني الأكاديمي "دراسة ميدانية بكليات
جامعة الملك خالد"**

إعداد

**د/ حنان محمد عبد الله آل هيضه
أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد
كلية التربية - جامعة الملك خالد**

واقع التزام القيادات الأكاديمية بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي "دراسة ميدانية بكليات جامعة الملك خالد"

حنان محمد عبد الله آل هبيضة

قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية، جامعة الملك خالد، المملكة العربية
السعودية.

البريد الإلكتروني: hhithah@kku.edu.sa

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التزام القيادات الأكاديمية بكليات جامعة الملك خالد؛ بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي؛ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. ولتحقيق هدف الدراسة؛ فقد تمّ استخدام استبانة مُكوّنة من (33) عبارةً مُوزَّعة على محورين؛ هما: (أخلاقيات الجوانب الشخصية - أخلاقيات الجوانب المهنية). وتمّ توزيعها على عينةٍ من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الملك خالد في المقر الرئيسي بمدينة أبها، بلغت (330) عضو هيئة تدريسٍ من الذكور والإناث. وتوصّلت الدراسة إلى مجموعةٍ من النتائج؛ أهمها: أنّ أفراد عينة الدراسة قد أعطوا درجة موافقة "عالية" على واقع التزام القيادات الأكاديمية بكليات جامعة الملك خالد في محوريّ الدراسة. كما أثبتت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمُتغيّر الجنس، ولصالح فئة "الإناث"، ووفقاً لمُتغيّر الكلية في بُعد (أخلاقيات الجوانب الشخصية)، ولصالح فئة "الكليات النظرية". بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمُتغيّر الكلية في بُعد (أخلاقيات الجوانب المهنية)، ووفقاً لمُتغيّر عدد سنوات الخبرة. وفي ضوء النتائج؛ قدّمت الدراسة عدداً من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: التزام، القيادات الأكاديمية، أخلاقيات المهنة، السلوك الأكاديمي، جامعة الملك خالد.



The reality of the academic leaders' commitment to the ethics of academic professional behaviour "A field study at the colleges of King Khalid University"

Hanan Mohammed Abdullah Al-Haydhah

Department of Educational Administration and Supervision, College of Education, King Khalid University.

E-mail: hhithah@kku.edu.sa

Abstract:

The study aimed to identify the reality of commitment of academic leaders in faculties of King Khalid University to the ethics of academic professional behavior from the point of view of faculty members. To achieve the goal of the study, a questionnaire consisting of (33) phrases was used, divided into two axes: (Ethics of personal aspects -Ethics of professional aspects). It was distributed to a sample of faculty members at the faculties of King Khalid University in the main headquarters in Abha, amounting to (330) male and female faculty members. The study reached a set of results, the most important of which are: that the study sample members gave a "high" degree of approval to the reality of academic leaders' commitment to the faculties of King Khalid University in the two axes of the study. The study also demonstrated the existence of statistically significant differences according to the gender variable in favor of "females", and the college variable in the (Ethics of personal aspects) dimension in favor of theoretical colleges. There are no statistically significant differences according to the college variable in the (Ethics of professional aspects) dimension, and according to the number of years of experience variable. Considering the results, the study presented several recommendations and suggestions.

Keywords: Commitment, Academic Leaders, Professional Ethics, Academic Behavior, King Khalid University.

مقدمة:

تُشكّل أخلاقيات السلوك الأكاديمي دورًا بارزًا وأساسيًا في نجاح الجامعات، كما أنّ لها تأثيرًا ملموسًا على أداء موظفيها والعاملين بها، سواءً كانت هذه الأخلاقيات من مؤثرات الموظفين والعاملين أنفسهم أو مؤسّساتهم الأكاديمية، الأمر الذي يُؤثر بشكلٍ مباشرٍ وغير مباشرٍ على سمعة الجامعة ومكانتها العلمية.

فأخلاقيات السلوك المهني يجب أن يحرص عليها القادة ومَن هم على رأس الهرم الإداري في المؤسّسات الأكاديمية وغيرها، فأبغى قُصُورٍ بسببها يُؤثّر في أداء المؤسّسة؛ لذلك من الضروري تحديد الجانب الأخلاقي من غيره في عُرْفِ المؤسّسات؛ لكي يلتزم به الجميع. ففي غياب ذلك؛ سيعتمد كلُّ موظفٍ على مقاييسه الشخصية، والتي تختلف من شخصٍ لآخر (العرفي، 2017، ص.50).

وتستند أهمية أخلاقيات السلوك المهني إلى كون القائد الأكاديمي بالجامعة هو العنصر الأبرز للعملية الأكاديمية والأخلاقية، ففيه تكمن الثُوى المؤثّرة في الأساتذة والطلاب وجميع العاملين بالجامعات؛ حيث إنّ القائد له الصدارة في ذلك. كما أنّ القائد الأكاديمي لا يهتم بتحقيق المهام والأعمال الإدارية والتعليمية فحسب، بل عليه أيضًا أن يهتمّ بالبعْد القِيبي الذي يُلقي بظلاله على سلوكه وجميع ممارساته وتعاملاته، وأن يُمارسَ علاقات إنسانية، سواءً أكان مع زملاء المهنة أو العاملين والموظفين الآخرين؛ مما يساعد على تنمية الأخلاقيات المهنية في المؤسّسة الأكاديمية (السعيدة، 2010، ص.451).

والجدير بالذِكر: أنّ أخلاقيات السلوك الأكاديمي في القطاع الجامعي لها مُحدّداتها المهنية التي تتمثّل في مُتطلّبات المهنة، ومُفوّماتها، ومهامها، ووظائفها، ولها مُحدّداتها الشخصية، والتي تتّصل بنسق القيم الأخلاقية والأعراف والعادات، كما أنّ لها مُحدّداتها القانونية أو التشريعية، التي ترتبط بالقوانين والتشريعات التي تضعها السلطة التربوية في الدولة (الزعيبر، 2011، ص.178).

لذلك أصبح دور القائد الأكاديمي هو أن يُجيد التعامل مع المهنة الأكاديمية؛ من خلال تعزيز أخلاقيات السلوك الإيجابي، وتفكيك السلوك السلبي؛ في بيئة العمل الأكاديمية؛ بما يتلاءم مع مصلحة الجامعة والكلية والأساتذة والموظفين، وذلك لتحسين أدائهم.

مشكلة الدراسة:

من المتعارف عليه: أنّ المجتمع الجامعي هو أكثر المجتمعات البشرية درايةً بأهمية البُعْد الأخلاقي في التعامل، سواءً على المستوى الإداري الرسمي، أو على المستوى غير الرسمي، وربما يكون انعكاس البُعْد الأخلاقي المهني على الممارسات الإدارية أكثر وضوحًا، سواءً بين القيادات الأكاديمية بعضها البعض، أو بين القيادات والمرؤوسين من أعضاء هيئة التدريس والعاملين (حمرون وحسين، 2014، ص.247).

ونتيجة العولمة، وتطوير تقنيات الاتصالات، والتي أثرت بشكلٍ واضحٍ في جميع مجالات الحياة، سواءً السياسية أو الاجتماعية؛ بما فيها المؤسّسات التعليمية، والتي دَفَعَتْ هذه المؤسّسات إلى تطبيق المعايير الدولية للاعتماد الأكاديمي والجودة، والتزايد المستمر على تحديث إستراتيجيات وطرائق التعليم والتقويم، والإقبال المتزايد على التقنية، والمنافسات الدولية، وتنوع الطلاب

الملتحقين فيها، من حيث تباين خلفياتهم الثقافية، والاقتصادية، والاجتماعية، وتنوع أساتذة الجامعات أنفسهم (Özan, Özdemir & Yirci, 2017, p.162). كلُّ هذه المتطلبات تفرض على القيادات الأكاديمية العديد من التحديات؛ منها العلمية والتقنية، إلا أنَّ السلوك المهني ذا البُعد الأخلاقي يأتي قبل تلك الأولويات بالنسبة للقائد في مؤسسته الجامعية؛ انطلاقاً من وضعه العلمي والقيادي والمجتمعي.

ومن خلال الاطلاع على واقع ميدان التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية؛ أشارت دراسة السالم (2017) إلى أنَّ هناك قصوراً في جانب أخلاقيات السلوك المهني في الجامعات؛ منها: التساهل في الالتزام بالمواعيد الإدارية، والانشغال عن الأعمال الإدارية بالأعمال الخاصة، وعدم التحلي بالصبر ورحابة الصدر وتقبل الآراء المخالفة للرأي، واستعمال موارد الجامعة وتجهيزاتها لأغراض شخصية (ص.178).

ولكون الباحثة إحدى منسوبات جامعة الملك خالد ومن أعضاء هيئة تدريسيها؛ لاحظت أنَّ هناك تفاوتاً واختلافاً في التزام قياداتها -على مختلف المستويات الإدارية- بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي، سواءً من جانب النواحي الشخصية، أو من جانب النواحي الإدارية والمهنية، وانطلاقاً من إدراك الباحثة لقلَّة الدراسات التي تناولت موضوع أخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي للقيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية بشكلٍ عامٍّ، وجامعة الملك خالد بشكلٍ خاصٍّ؛ مما استدعى القيام بهذه الدراسة؛ خاصةً وأنَّ ديننا الإسلامي يحثُّ على الالتزام بأخلاقيات العمل، والمحافظة عليها، والثناء على الأخلاق الحميدة، وذمَّ غيرها. وعليه؛ تسعى الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع التزام القيادات الأكاديمية بكليات جامعة الملك خالد بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي؛ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1) ما واقع التزام القيادات الأكاديمية بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في: (الجوانب الشخصية، والجوانب المهنية)؛ بكليات جامعة الملك خالد؛ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 2) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التزام القيادات الأكاديمية بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في: (الجوانب الشخصية، والجوانب المهنية)؛ تُعزى إلى مُتغيّرات: (الجنس، نوع الكلية، عدد سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى:

- 1) تعرّف واقع التزام القيادات الأكاديمية بكليات جامعة الملك خالد؛ بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي؛ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- 2) قياس مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات مفردات عينة الدراسة حول واقع

التزام القيادات الأكاديمية بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي بكلية جامعة الملك خالد؛ تبعًا لاختلاف عدد من المتغيرات.

أهمية الدراسة:

يُؤمل أن تستفيد من نتائج هذه الدراسة الجهات الآتية:

- الكوادر الأكاديمية والقيادية في جامعة الملك خالد؛ إذ يُمكنهم تعرّف واقع التزام القيادات الأكاديمية بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي؛ من خلال نتائج هذه الدراسة، والتعامل معها بشكلٍ يرفع من كفاءاتهم في العمل الأكاديمي.
- عمداء وكلاء كليات جامعة الملك خالد، ورؤساء الأقسام فيها؛ بما تُقدّمه من معلومات وتغذية راجعة عن الالتزام بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي؛ لما لها من أهمية في تقدّم وتميُّز الجامعة.
- الباحثون الإداريون والتربويون؛ حيث يُمكنهم الاستفادة من نتائج هذه الدراسة؛ لما يمكن أن تفتحه من مجالات عديدة، تتطلب القيام بدراسات مماثلة ومكمّلة لها.

حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة على الحدود التالية:

- الحدود الموضوعية: تتناول هذه الدراسة التعرّف على واقع التزام القيادات الوسطى والقيادات التنفيذية الأكاديمية (عميد كلية، وكيل كلية، مساعدة عميد، وكيلة مساعدة العميد، رئيس قسم، رئيسة قسم، مُشرفة قسم) بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي؛ بكلية جامعة الملك خالد، فيما يتعلّق بالجوانب الشخصية والجوانب المهنية.
- الحدود المكانية: اقتصرت الحدود المكانية لهذه الدراسة على الكليات الجامعية في المقرّ الرئيس بمدينة أبها؛ بما في ذلك شطر الطلاب وشطر الطالبات.
- الحدود البشرية: اقتصر تطبيق الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس، الذكور والإناث؛ بكلية جامعة الملك خالد.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني، من العام الدراسي (1441/1442 هـ - 2020/2019 م).

مصطلحات الدراسة:

تُستخدم في الدراسة التعريفات والمصطلحات الآتية:

الالتزام:

الالتزام لغةً: يُقال: لَزِمَ الشيءَ يَلْزِمُهُ لُزُومًا، وَلَازَمَهُ مُلَازِمَةً، أي: لم يفارقه، والالتزام: الاعتناق (ابن منظور، 2004، ص.195).

أما اصطلاحًا فهو: "ذلك الارتباط النفسي الذي يشعر به الفرد تجاه منظّمته، ويعكس درجة تبيّنه لاتجاهات وقيَم المنظّمة" (بوقندورة وبريجم، 2019، ص.86).

كما يُعرّف الالتزام بأنه: "التمثّل أو التطبيق العملي الدقيق من قبَل الشخص للسلوكيات

التي تُميّز عمله؛ وَفُق القِيم والمعايير التي يجب أن يتحلّى بها ضمن مجال أخلاقيات المهنة" (السالم، 2017، ص.178). وتبني الباحثة هذا التعريف إجرائيًا.

القيادات الأكاديمية:

هم: "القادة الإداريون في الجامعة، الذين يمارسون النشاط في مجال اتخاذ القرار والأوامر، والإشراف الإداري على الآخرين؛ باستخدام السلطة الرسمية، وعن طريق التأثير والاستمالة؛ بقصد تحقيق هدفٍ مُعيّنٍ" (الداود والشمري، 2020، ص.4).

وتُعرّف الباحثة القيادات الأكاديمية إجرائيًا في هذه الدراسة بأنهم: الأفراد الذين يصدر قرار مدير الجامعة بتعيينهم لإدارة الشؤون التعليمية والإدارية والمالية؛ للكليات والأقسام الأكاديمية بالجامعة؛ من أعضاء هيئة التدريس، ويُسمّى (عميد الكلية، وكيل الكلية، مساعدة العميد، وكيلة مساعدة العميد، رئيس القسم، رئيسة القسم، مشرفة القسم).

أخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي:

يرى العنزي (2016، ص.498) أنّ أخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي هي: "مجموعة من القِيم التي يجب أن تلتزم بها القيادات الأكاديمية طواعيةً في أداء رسالتهم؛ ليكونوا ناجحين في سلوكهم المهني الأكاديمي".

وتُعرّفها الباحثة إجرائيًا بأنها: مجموعة القِيم والمعايير والمبادئ وأنماط السلوك التي تنتهجها القيادات الأكاديمية بكليات جامعة الملك خالد، أثناء ممارستهم أدوارهم القيادية، المُتعلّقة بالجوانب الشخصية والجوانب المهنية، ويمكن قياسها من خلال استجابة أعضاء هيئة التدريس على فقرات الاستبانة، التي تمّ إعدادها في الدراسة الحالية.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

تناولت الدراسة في هذا الجزء الإطار النظري حول أخلاقيات السلوك المهني من المنظور الإسلامي، وأهم أخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي للقيادات الأكاديمية بالجامعات، ومن ثمّ توضيح أهم العوامل التي تُؤثّر في أخلاقيات السلوك المهني للقيادات بالجامعات، ثم واجبات القائد الأكاديمي، وأخيرًا: استعراض أهم البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة ببعض جوانب موضوع الدراسة الحالية:

أخلاقيات السلوك المهني من المنظور الإسلامي:

كانت الأخلاق هدفًا رئيسًا للرسالات السماوية كلها، والتي جاءت لِحَثِّ الناس على الالتزام بالأخلاق وتمثّلها في سلوكياتهم وتصرفاتهم، وجاء الرسول محمد -عليه الصلاة والسلام-، فأعلن أنّه بُعثَ لِيَتِمَّ مكارم الأخلاق، ويكْمَل ما بدأه الرسل والأنبياء السابقون من بناء صرح الأخلاق، فقال -عليه السلام-: "إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مكارم الأخلاق" (البخاري، 1409هـ، ص.143). ولعل أجمل وأبلغ وصف للرسول -صلى الله عليه وسلم- هو المتجلي في قوله تعالى: ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ (سورة القلم، الآية 4)، فقد كان -عليه أفضل الصلاة، وأتم التسليم- أعظم الناس خُلُقًا، وأحسنهم سلوكًا، ومن ثمّ؛ كانت الدعوة للاقتداء به في قوله تعالى: ﴿لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ﴾ (سورة الأحزاب، الآية 21).

لذا يُؤكِّد الإسلام على أهمية الباعث الديني، والرقابة الإلهية؛ كـمعيارٍ أساسيٍّ للسلوك الأخلاقي القويم، فقد ورد في القرآن الكريم قوله تعالى: ﴿إِنَّمَا نُطْعِمُكُمْ لِوَجْهِ اللَّهِ لَا نُرِيدُ مِنْكُمْ جَزَاءً وَلَا شُكْرًا﴾ (سورة الإنسان، الآية 9). كما ورد في قوله تعالى: ﴿وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنْقَضْنَا مِنْ حَوْلِكَ﴾ (سورة آل عمران، الآية 159). فتتجلى في هذه الآية خصلة خلقية يشترط الإسلام أن تُلازمَ الشخص، وهي البَشاشة والابتعاد عن الجفاء، فكثيرٌ من القيادات تكون قراراتهم صحيحةً نظامًا، ولكن أسلوب عرضها يبعث على الضيق وعدم الرضا (حمرون وحسين، 2014، ص.256).

ومن ثمَّ: فأخلاقيات السلوك المهني في الإسلام ليست تعبيرًا خياليًا، وإنما هي منهج واقعي، يستمدُّ قيمه من صميم واقع الإنسان بحسبانه أحد أفراد المجتمع، وهي تظهر في مستويين: فردي، واجتماعي. وهي تُؤكِّد حرية الإنسان وإرادته في الاختيار وتحمل المسؤولية، فالفرد مسؤولٌ عن عمله، وإعٍ لشخصيته، مُحققٌ للنفع العام لمجتمعه بأسره (تركستاني، 2008، ص.57).

أخلاقيات السلوك المهني للقيادات الأكاديمية بالجامعات:

من الأسس العامة التي تقوم عليها أية مهنة أن يكون لها إطارٌ من الأخلاقيات المتفق عليها والمُلمزم لأفرادها، وهو الذي يُنظِّم قواعد السلوك المهني لأفراد تلك المهنة. ومن الثابت: أنَّ سلوكيات الأفراد وأخلاقهم مع أنفسهم ومع غيرهم؛ ليست أبنية ذاتية خالصة يضعها الفرد لنفسه بعيدًا عن مجتمعه، وإنما هي نتاجٌ لتفاعل الفرد مع مؤسسته أو مجتمعه (طناش والحوراني، 2015، ص.26).

لذا؛ فثمة علاقة أو تداخل بين الأخلاق الشخصية وأخلاقيات العمل المهنية للقائد؛ أيًا كان موقعه في المستويات الإدارية، خاصةً وأنَّ كثيرًا من أخلاقيات العمل القيادي لا تتحقق إن لم يتحلَّ القائد بأخلاقيات مهنية عالية.

إنَّ القادة الأكاديميين في المستويات الإدارية الوُسطى من المؤسسات الجامعية لديهم ثلاث مسؤوليات مختلفة، أولًا: أنهم مسؤولون عن أنفسهم، فيجب أن يلتزموا بالسلوكيات الأخلاقية أكثر من أي شخصٍ. ثانيًا: أنهم مسؤولون أمام مؤسستهم التي تفرض القواعد الأخلاقية. ثالثًا: مسؤوليتهم الاجتماعية في تقديم هذه السلوكيات إلى العاملين والملتحقين بكلياتهم. (Özan, et al., 2017, p.166)

ويتجلى موضوع أخلاقيات السلوك المهني للقيادات الأكاديمية بالمؤسسات الجامعية في تعزيز الممارسات الإيجابية التي تنعكس بشكلٍ كبيرٍ في منهجية القيادة، وفي العلاقات التربوية بين مختلف مكونات الوسط الجامعي، وأن يكون لدى القائد الأكاديمي اتجاهات إيجابية نحو المهنة؛ إذ تُبصره بالتزاماته السلوكية الأخلاقية، وتُوعيه بمجالات الرسالة التعليمية التي يتحملها تجاه الفرد والمجتمع، كما تُنظِّم علاقاته الإدارية والاجتماعية، وتُدريه على أساليب التعامل اللائق مع مختلف مكونات المجتمع المحلي والوطني، هذا فضلًا عن تعرُّفه على قواعد الانضباط الأخلاقية، والقُدوة الحسنة، والتحلِّي بالضمير المهني؛ من أجل تحقيق الوعي بأهمية البُعد القيمي الأخلاقي في مجال التعليم العالي، وإشاعة ثقافة جديدة مبنية على أساس احترام مواثيق حقوق الإنسان، ودعم الارتباط بالمؤسسة، والحفاظ على سمعتها، وتفعيل دورها، وتنمية روح التواصل والتعاون والاحترام المتبادل (الكبيسي وسويدان والحياوي والجنابي وحسين، 2012، ص.32).

إنَّ المُتَأَمِّلَ في هذه الرُّؤى يَجِدُ الحاجة المُلِحَّةَ إلى تناول الجوانب التي يمكن من خلالها تحقيق أخلاقيات السلوك المهني على مستوى القيادات الأكاديمية، وهذا يتطلب تحديد الجوانب الشخصية والجوانب المهنية التي يمكن للقائد الأكاديمي في كليته أن يراعيها أمام ضميره، وفي غيبة إلزام الآخرين. وهذه الجوانب تتمثل فيما يأتي:

(1) الجوانب الشخصية:

دائمًا ما يُنظر إلى عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وطبيعة أدوارهم ومسؤولياتهم؛ من خلال وُجُوهات نظر مختلفة من قِبَل أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال سماتهم الفردية وصفاتهم الشخصية، والتي تُؤثر على أداء واجباتهم (Shahmandi, Silong & Ismail, 2011, p.4).

وقد أشار آيدن (Aydin, 2006, pp.100-104) إلى أنَّ الجوانب الشخصية للقائد الأكاديمي في كليته تتضمن عدَّة سلوكيات، من خلالها يَتَّقَى الأشخاص في هذا القائد الإيجابي، وهي: (التسامح، والعدل، والمسؤولية، والصدق، والديمقراطية، والاحترام).

والجدول التالي يُوَضِّح السمات الشخصية والدور السلوكي للقائد الأكاديمي، ودوره السلوكي الأخلاقي في مُؤَسَّسته الجامعية، كما بيَّنتها دراسة (Yaman, 2010, p.11):

جدول (1)

السمات الشخصية والدور السلوكي الأخلاقي للقائد الأكاديمي

(Source: Yaman, 2010)

السمات الشخصية للقائد الأكاديمي	الدور السلوكي الأخلاقي للقائد الأكاديمي
رفع الوعي بأهمية القيم والأخلاق.	التذكير الدائم بالقيم المشتركة، والتأكد على أنَّها من أساسيات المؤسسة.
تقاسم المسؤولية.	تفويض المسؤولية للآخرين، مع الإشراف عليهم.
أن يكون قدوةً.	الصدق والإعجاب.
فيما يتعلَّق بالقيم أثناء اتخاذ القرار.	في جميع الإجراءات المتعلِّقة بالقيم الأخلاقية.
التدريب على الأخلاق والقيم.	مساعدة زملاء المهنة على اكتساب الثقة والمهارات اللازمة.
العدالة في إعطاء الحقوق.	الأولوية للأشخاص ذوي العمل الجاد.

من الجدول السابق يذكر يمان (Yaman, 2010) بعض السمات الضرورية لشخصية القائد الأكاديمي، فقد بدأ بوجوب رفع مستوى الوعي الأخلاقي والقيمي للقادة، فعندما يتصرفون بشكل أخلاقي؛ فهُم يستخدمون قرارات مناسبة لظروف مناسبة، وبالتالي؛ يعاملون جميع أفراد المؤسسة الجامعية بعدلٍ وإنصافٍ، فهُم قدوةٌ لهم، يَسْتَرْشِدُونَ بهم، وينعكس ذلك

على عملهم الأكاديمي.

كما أنَّ المتأمل في الفكر الإداري الإسلامي؛ نجد أنه زاخرٌ بالقواعد والمثل، والقيم الأخلاقية، التي تتناول علاقة القائد الجامعي مع زملائه في المهنة؛ فلا كَيْدَ ولا حِقْدَ ولا مُهااةً ولا مُنافسةً. فعلاقته مع أعضاء هيئة التدريس يسودها التقدير، والاحترام، والطاعة، والنقد الهادف البناء. وكذا علاقته مع طلاب كليته يجب أن تكون خاليةً من التكبر، والتعالي، والظلم، وأن يسودها الإخلاص والعطاء، والتواضع، والرحمة. وأخيرًا؛ يجب أن يكون في علاقته ببقية أفراد المجتمع مُتفهِمًا لهم ولمشكلاتهم، ويساهم في حلِّ هذه المشكلات، وأن يلتزم بما في مجتمعه وبيئته من عادات وتقاليد، ويحترم المعتقدات والتراث الحضاري، والثقافي، والروحي (السالم، 2017، ص.179).

(2) الجوانب المهنية:

تتمثل العناصر المهنية لقادة المؤسسات الجامعية (عميد الكلية، أو وكيله، أو رئيس القسم)، والتي تنبثق من مهنية وظيفتهم القيادية، في الآتي (Oregon Department of Education, 2009):

- (1) وضع رؤية مشتركة على نطاق واسع، على مستوى الكلية أو القسم.
- (2) تطوير ثقافة تنظيمية، وبرنامج أكاديمي؛ يساعد على النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس والموظفين.
- (3) ضمان الإدارة الفعالة للمؤسسة الجامعية، والتشغيل، والموارد؛ من أجل بيئة أكاديمية آمنة وفعالة.
- (4) التعاون مع أعضاء هيئة التدريس والمجتمع، والاستجابة لاهتمامات واحتياجات المجتمع المتنوعة، وتعبئة موارد المجتمع.
- (5) العمل بنزاهة، وبأسلوب أخلاقي.
- (6) فهم السياق السياسي والاجتماعي والقانوني والثقافي؛ للمحيط الداخلي والخارجي.

في حين أكدت دراسة شاهمندي وآخرين (Shahmandi, et al., 2011, p.5) أنه حتى يستطيع قيادات الصف الثاني من الأكاديميين تمكين جامعاتهم وكلياتهم من البقاء والاستمرار والتطور، فإنه يجب على هذه الفئة الأكاديمية التحلي بالصفات المهنية؛ مثل: مهارات القيادة، ومهارات الاتصال، ومهارات الإقناع، ومهارات أخرى احترافية مهنية.

كما أوضح الطويل (1986) -في: (العريفي، 2017)- عددًا من أخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في هذا الجانب، منها: أنه لا يتم اتخاذ أي قرار دون تشاركٍ مناسب، وأن لا يتم تبرير القرار، بل تبيان أسبابه، وأن يتم تشجيع روح الإبداع والابتكار والمبادرة، وأن يحترم شخصية كل فرد في النظام، وأن يتم الالتزام بالانفتاح، وعدم الانكفاء على الذات، وأن يتم الالتزام بعدم التعصب أو التحيز، وأن يتم الالتزام بتقدير إسهامات الآخرين، والاعتراف بها، وأن يتم الالتزام بتطوير مناخات عملٍ صحيحة، تقوم على الألفة والمودة، دون صراعات بين منسوبيها، وأن يتم الالتزام بتقديم العون والمشورة لكل من يطلبها في المؤسسة، وأن يتم الالتزام بالعمل على أن تكون توقعات القائد عن نفسه وعن زملائه تتصف بالمعقولية، وأن يتم الالتزام

بمسألة القائد عن تصرفاته وتصرفات مرؤوسيه.

وعليه؛ يمكن الإشارة إلى ما ذهب إليه بيلينجهام (Bellingham, 2003) من أنه توجد أربع تقسيمات عامة لممارسة أخلاقيات الإدارة، والتي يمكن تطبيقها على السلوك القيادي المهني في الكليات والأقسام الجامعية، كما يُبينها الشكل التالي:

جيدة

	ب					ج
الإدارة						
	د					أ
د	الأخلاق					جيدة

شكل (1)

شبكة أخلاقيات الإدارة كما وصفها بيلينجهام

(Source: Bellingham, 2003)

يعتقد بيلينجهام أن أخلاقيات الإدارة داخل التنظيمات البشرية تقع بين أربع تصنيفات أساسية تتمثل في:

- ممارسات سيئة إداريًا وسيئة أخلاقيًا.
- ممارسات جيدة إداريًا وجيدة أخلاقيًا.
- ممارسة جيدة إداريًا وسيئة أخلاقيًا.
- ممارسات سيئة إداريًا وجيدة أخلاقيًا.

ولعله من الملاحظ وَفَّقَ هذا التصنيف أن أخلاقيات السلوك المهني للقائد الأكاديمي في هذه الدراسة قد يكون واضحًا وجليًا في التصنيفين (أ ، ب)، بمعنى أن الممارسات الجيدة إداريًا وأخلاقيًا تكون واضحةً وبسيطةً؛ بحيث يسهل الحكم عليها، والعمل بها، كما أن الممارسات السيئة أخلاقيًا وإداريًا تكون أيضًا واضحةً وبسيطةً؛ بحيث يسهل تجنبها وعدم الأخذ بها، بينما تكون المعضلة الحقيقية مع النوعين الأخيرين (ج ، د)؛ لأنَّ خيارات العميد أو رئيس القسم فيهما تتنصف بالغموض والتعقُّد، فمثلًا قد يكون السلوك القيادي سلبًا من الناحية الإدارية، ولكنه غير سلب من الناحية الأخلاقية، والعكس صحيح.

ويذهب حمرون وحسين (2014) في دراستهما إلى أنه عند تحليل السلوك الإنساني لمن يتولى منصباً قيادياً في أي مؤسسة جامعية أو غير جامعية؛ نجد أنه لا يعدو أن يكون مُحَصِّلَةً تفاعلٍ بين الخصائص الشخصية والبيئة التنظيمية التي يعيش فيها، أي: أنه مُحَصِّلَةً عنصرين أساسيين، هما:

- التركيبة البشرية له كإنسان، بما فيها من خصائص نفسية، واجتماعية، وبيولوجية.
 - الظروف التي تحيط به، بما فيها من مواقف ومُؤثِّرات مادية، واجتماعية، واقتصادية.
- خلاصة القول، وتأسيساً على ما سبق: ترجع أهمية أخلاقيات السلوك المهني للقيادات الأكاديمية بالجامعات وفقاً ما أورده (أبو الكاس، 2015، ص.19) إلى:
- (1) تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والمُوظَّفين، وتحفيزهم، وبالتالي تحسين أداءهم.
 - (2) ضمان حرية الرأي والتفكير لأعضاء هيئة التدريس والمُوظَّفين؛ مما يُعزِّز من ولائهم للكلية التي يعملون بها؛ مما يزيد من سَعْمهم للوصول لكفاءة الأداء.
 - (3) العمل على تحقيق التوازن بين المهام والنتائج؛ مما يضبط عملية تحقيق الأداء الوظيفي بشكلٍ صحيحٍ.
 - (4) صناعة القرارات بشكلٍ شفافٍ وديموقراطيٍّ؛ مما يضمنُ التزام جميع الأساتذة والمُوظَّفين بالمؤسسة الجامعية، واستعدادهم لبذل الجهد والعمل بشكلٍ أكبر في الظروف التي يشاركون فيها بعملية صنع القرار.
- العوامل المؤثرة على أخلاقيات السلوك المهني للقيادات الأكاديمية بالجامعات:

هناك عوامل عديدة يمكن أن تُؤثِّر على أخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي لعمداء ووكلاء الكليات ورؤساء الأقسام بالجامعة، وإن تفاوت التأثير من عاملٍ لآخر، ولعلَّ من أهم هذه العوامل ما أشارت إليه دراسة (Geeta, Pooja, Mishra & Park, 2016, p.5) كما يلي:

(1) العوامل الفردية:

تُعتبر العوامل الفردية أكثر العوامل تأثيراً على أخلاقيات السلوك المهني للقيادات، والتي منها: الجنس والعمر، فبشكلٍ عامٍ يعمل أغلب الأفراد -سواءً قيادات أو عاملين في أي مؤسسة- لتحقيق أهداف وطموحات شخصية، ولكنَّ نوعية هذه الأهداف وكيفية تحقيقها تختلف من شخصٍ لآخر، وهي التي تُحدِّد سلوكه الشخصي داخل المؤسسة. كما يُؤثِّر السلوك المعرفي للأفراد بأخلاقيات العمل -سواءً كانوا مُوظَّفين أو صُنَّاع قرارٍ- تأثيراً مباشراً على السلوك العام داخل المؤسسة.

(2) العوامل التنظيمية:

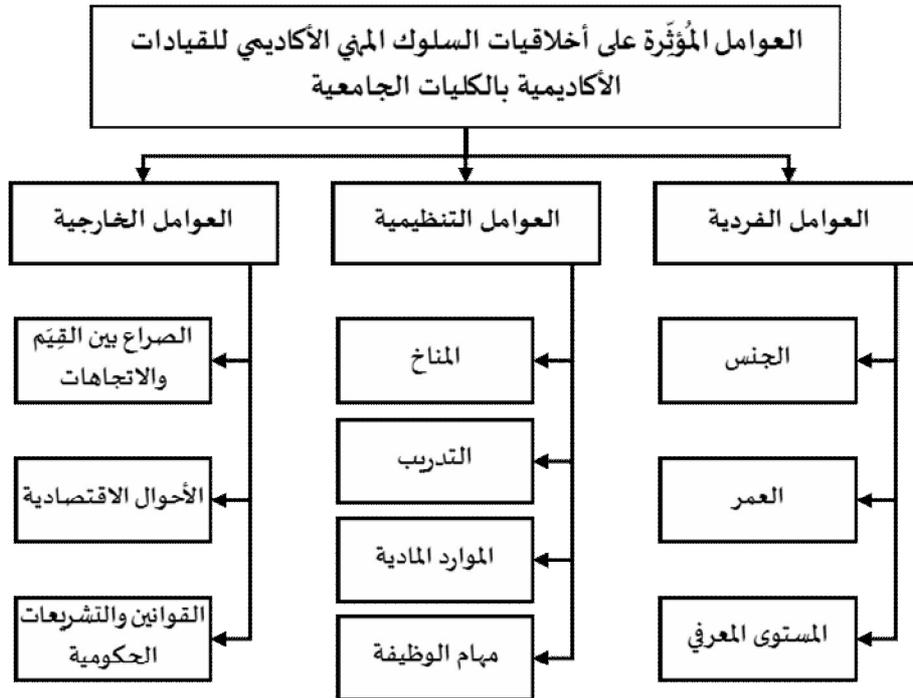
هي العوامل الموجودة في العمل، ولها تأثير مباشر وغير مباشر على القائد في أخلاقيات سلوكه المهني، وتتمثَّل هذه العوامل في: عدم توفير مناخ مُبدِع يساعد على العمل والإنتاجية داخل المؤسسة الجامعية، النقص في التدريب، النقص في الموارد المادية أو تأخُّر وصولها، عدم

تحديد مهام الوظيفة تحديداً دقيقاً.

(3) العوامل الخارجية:

وهي العوامل التي تُوجد خارج المؤسسة، والتي لا يمكن السيطرة عليها من قِبَل المؤسسة الجامعية، والتي تُؤثر أيضاً بشكل مباشر أو غير مباشر عليها: مثل: الصراع بين القيم والاتجاهات التي يحملها القائد وبين القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع، أو الأحوال الاقتصادية وظروف سوق العمل، أو القوانين والتشريعات الحكومية.

ويمكن توضيح العوامل المؤثرة على أخلاقيات السلوك المهني للقيادات الأكاديمية استناداً إلى دراسة (Geeta, et al., 2016, p.5) من خلال الشكل التالي:



شكل (2)

العوامل المؤثرة على أخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي للقيادات الأكاديمية

(المصدر: إعداد الباحثة)

واجبات القائد الأكاديمي:

إنَّ واجبات القائد الأكاديمي مُتنوّعة ومُتَشعّبة، منها ما هو مُدوّن في نصوص قانونية تُنظّم الخدمة الجامعية، ومنها ما تقتضيه التقاليد والأعراف الجامعية، ومنها ما تفرضه

أخلاقيات المجتمع في الإنسان التزني والحريص. فالقائد الأكاديمي إذا أدَّى الواجبات التالية، كما ذكرها جودت (2010)؛ يكون قد أدَّى واجبه على نحوٍ يُمكن كليتته من أداء رسالتها في تكامل وشمول، وهي: قيادة الأعضاء وتحفيزهم على تنمية الإنتاجية، ومحاولة تقليل الصراع بينهم، والقدرة على التخطيط والتنظيم والتنسيق والإشراف، ثم التقويم واتخاذ القرارات المناسبة.

ويرى هيندرسون وآخرون (Hendrickson, Lane, Harris & Dorman, 2013, p.13) أن هناك العديد من الواجبات للقائد الأكاديمي؛ منها: إيجاد ثقافة تنظيمية تساعد على التكيف، وتطوير رؤية ورسالة مشتركة، وتطوير وإيجاد مجتمع أكاديمي وفكري، وتعزيز النمو والتطوير الأكاديمي، وتطوير نظام للتقييم، ووضع الخطط الإستراتيجية.

كما حدّدت دراسة (الريبيعي، 2013، ص.421) واجبات القيادات الأكاديمية من عمداء الكليات ورؤساء الأقسام بشكلٍ أكثر تحديداً فيما يلي:

- انتقاء وتعيين الهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس، ووضع برامج إعدادهم وتنميتهم وتطوير أدائهم، خاصةً قبل وبعد بلوغهم درجة وظيفية أو رتبة أكاديمية جديدة.
 - تحفيز أعضاء هيئة التدريس على مراجعة وتطوير محتويات المقررات الدراسية، ومساعدتهم على تنوع وإتقان أساليب التعليم، والتوجيه، والتقويم.
 - وضع خطة بحثية، وتوفير مُتطلّبات إجراءاتها، وإدارة برامجها، وتحفيز أعضاء الكلية والأقسام العلمية على إجراء البحوث الفردية وبحوث الفريق، والمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية التخصصية.
 - التخطيط لبرامج خدمة المجتمع في إطار السياسة الجامعية، وتوزيع برامجها على أعضاء هيئة التدريس بالكلية في إطار العدالة، وبما يُحقِّق مبدأ تكافؤ الفرص.
 - وضع خطط إرشادية لدراسة مشكلات الطلاب، والعمل على حلّها.
 - تنمية العلاقات الودية مع زملاء المهنة، وممارسة أدواره الإدارية بالشكل الذي يتيح لسائر أعضاء هيئة التدريس أداء أدوارهم الأكاديمية.
- مما سبق؛ يتّضح أنّ واجبات القائد الأكاديمي تنقسم إلى واجبات تجاه نفسه، وأخرى تجاه عمله، وثالثة تجاه أعضاء هيئة التدريس، ورابعة تجاه الطلاب، وأخيراً تجاه مجتمعه.

الدراسات السابقة:

اعتمدت الدراسة الحالية على عددٍ من الدراسات السابقة، ذات العلاقة بموضوع أخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي للقيادات في مؤسسات التعليم الجامعي، وفيما يلي يتمُّ استعراضها من الأحدث إلى الأقدم؛ وفقاً لمُخوِّرين الدراسات العربية، ومن ثمّ الدراسات الأجنبية، وهي كالآتي:

- الدراسات العربية:

- 1- هدفت دراسة العريفي (2017) إلى التعرف على تصوُّرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء للسياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى القيادات الجامعية من

وُجِهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء، ولتحقيق هدف الدراسة فقد تمَّ استخدام استبانة مُكوَّنة من (44) فقرة، مُوزَّعة على 3 محاور، هي: الجوانب الشخصية، والمهنية، والاتصال. وتمَّ توزيعها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بلغت (280) عضوًا. وقد أظهرت النتائج أنَّ تصوُّرات الأعضاء للسياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى القيادات الجامعية من وُجِهة نظر الأعضاء كانت عاليةً في جميع محاور الدراسة، في حين لم تُظهر نتائج الدراسة وجود فروقات دالة إحصائيةً في تصوُّرات أعضاء هيئة التدريس للسياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى القيادات الجامعية من وُجِهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتغيِّرات: (نوع الكلية، والجنس، وطبيعة العمل). وفي ضوء هذه النتائج أُوصيت الدراسة بالعمل باستمرارٍ على تنمية أخلاقيات الإدارة في الجوانب الشخصية والمهنية؛ تحديداً في الفقرات التي حصلت على تقديرات متوسطة.

2- أما دراسة العنزي (2016): فقد هدفت للتعرف على أخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي، ودرجة الالتزام به في الجامعات الحكومية السعودية؛ من وُجِهة نظر أعضاء هيئة التدريس الذكور فقط؛ ممَّن هم برتبة (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد)، وذلك في ثلاث جامعات؛ هي: (جامعة الملك سعود، وجامعة الملك خالد، وجامعة الجوف). وتمَّ استخدام الاستبانة كأداةٍ لجمع البيانات، وبلغت عينة البحث (598) عضوًا من أعضاء الهيئة التدريسية. وقد توصَّلت الدراسة إلى عدة نتائج؛ أبرزها: موافقة أعضاء هيئة التدريس على أهمية وجود ميثاق أخلاقي للسلوك المهني الأكاديمي في الجامعات، مع ضرورة الالتزام به. وأوصت الدراسة بتوصيات عدة؛ منها: التوعية بأهمية الميثاق الأخلاقي من خلال اللقاءات المنظمَّة، والمطبوعات، والندوات، وورش العمل، وبناء محتوى إلكتروني للميثاق الأخلاقي على موقع الجامعة.

3- وأجرى بدح والسليم (2015) دراسة هدفت للكشف عن درجة التزام إدارات الجامعات الأردنية الخاصة بمعايير أخلاقيات الأداء الأكاديمي؛ من وُجِهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؛ في ضوء مُتغيِّرات: (التخصُّص، سنوات الخبرة). وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداةٍ أساسية؛ اعتمادًا على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة ومقياس الأخلاقيات الجامعية الصادر عن الأمانة العامة للجامعات العربية. وأشارت نتائج الدراسة إلى أنَّ تقديرات أفراد العينة على جميع فقرات الاستبانة كان بدرجةٍ مرتفعةٍ لالتزام إدارات الجامعات الأردنية الخاصة بمعايير أخلاقيات الأداء الأكاديمي، وعليه أُوصيت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات المقارنة بين أخلاقيات الأداء الأكاديمي في الجامعات الحكومية والخاصة بالأردن، ضمن مُتغيِّرات أخرى.

4- كما استهدفت دراسة حمرون وحسين (2014) التعرف على واقع أخلاقيات الإدارة لدى قيادات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك، ودرجة ممارستهم لها؛ من خلال عدة مظاهر خُلُقِيَّة تضمَّنتها محاور الدراسة، وتمثَّلت في الخُلُق الإداري المعياري، والخُلُق الإداري ذي المرجعية الدينية، والخُلُق الإداري المزاجي، والخُلُق الإداري النَّفْعي. كما هدفت الدراسة إلى تحديد الفروق في الأخلاقيات الإدارية لدى قيادات الأقسام الأكاديمية تبعًا لاختلاف عدد من المُتغيِّرات، واستُخدِم المنهج الوصفي من خلال استبانة طُبِّقت على عينةٍ قوامها (460)

من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتمّ التوصل إلى جملة من النتائج؛ أهمها: ارتفاع أخلاقيات الإدارة المعيارية الدينية لدى قيادات الأقسام العلمية والنظرية، في حين كان هناك اختلافاً لصالح قيادات الأقسام النظرية في النمط الأخلاقي المزاجي، ولصالح قيادات الأقسام العملية في النمط الأخلاقي التّفعي.

5- واستهدفت دراسة راضي وحسن (2012) التعرف على العلاقة أو الأثر بين أبعاد سلوك القيادة الأخلاقي الثلاث: (توافر السلوك الأخلاقي، ممارسات السلوك الأخلاقي، وتعزيز السلوك الأخلاقي)، وبين الالتزام التنظيمي؛ لعينة من أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة القادسية بالعراق. وقد تمّ تصميم استبانة وُزعت على عينة عشوائية في أقسام الكلية الخمسة. وقد أظهرت النتائج أنّ التأثير الذي يُحدثه تعزيز السلوك الأخلاقي من قبيل قيادات الكلية يُؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس؛ لذا أوّصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالقيّم الأخلاقية وترسيخها؛ باعتبارها ركيزة أساسية لبقاء المنظمة ونجاحها.

- الدراسات الأجنبية:

1- أجرى إسحاق وآخرون (Ishak, Haron & Ismail, 2019) دراسة هدفت إلى التعرف على العوامل المؤثرة على أخلاقيات السلوك الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ماليزيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوثائقي لجمع البيانات. وتوصّلت إلى نتيجة هي: أنّ المناخ الأخلاقي من أكبر العوامل تأثيراً على سلوكيات أعضاء هيئة التدريس، وأنّ القائد الذي يتّصف بأخلاق إدارية إيجابية له التأثير الأكبر على النجاح الأكاديمي في كافة أجزاء المؤسسة الجامعية.

2- وهدفت الورقة العلمية التي قدّمها ماهديناز (Mahdinezhad, Mansor, Rmbeli, Hashim & Shahhosseini, 2018) إلى إلقاء الضوء على سلوكيات القادة الأكاديميين، والمرتبطة بالقيادة الفعّالة في الجامعات الماليزية في عدة عناصر: هي: (الاتصال، والقدوة المثالية، والنزاهة، والثقة بالآخرين). وقد اعتمدت الورقة في دراستها على الأدبيات السابقة ذات الصلة بالموضوع. وقد توصّلت إلى نتائج؛ منها: أنّ سلوك القائد المُتعلّق بالقيادة الفعّالة من خلال الأربع العناصر المذكورة؛ هي أساس التنمية المستقبلية في الجامعات.

3- وقام كار (Carr, 2017) بدراسة هدفت للتعرف على المعتقدات والمشاعر والأفكار لعينة من القادة التربويين في جامعة "فانكوفر" بكندا؛ حول سلوكياتهم وخصائصهم وقيّمهم الأخلاقية، وذلك باستخدام المقابلات الفردية شبه المنظمّة؛ حيث كانت مدة المقابلة لكلّ قائد (90) دقيقة، تضمّنت أسئلة وسيناريوهات صمّمها الباحث للوصول إلى استجابات العينة، والتي أعطت نتائج الدراسة؛ ومنها: كانت غالبية الإجابات أنّ السلوكيات الأخلاقية العالية للقائد الأكاديمي هي أساس تعزيز القِيَم والثقافة التنظيمية للمؤسسة الجامعية، وهي التي تزيد من ثقة المؤسسة بنفسها وبالعاملين بها.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بناءً على ما تمّ استعراضه من الدراسات السابقة، والتي أُجريت حول موضوع أخلاقيات السلوك المهني للقيادات الأكاديمية؛ فقد أكّدت جُلُّ هذه الدراسات على أهمية أخلاقيات

السلوك المهني الأكاديمي للقيادات في المؤسسات الجامعية، كما أكد بعضها على ضرورة تطوير مُدونة للأخلاقيات الأكاديمية في إدارات الجامعات.

وتشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أنها تتناول واقع أخلاقيات السلوك المهني للقيادات الأكاديمية ومدى الالتزام بها، واختلفت عنها في مجتمع العينة، وزمانها، ومُتغيّرات الدراسة، والمعالجات الإحصائية.

واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات والبحوث السابقة في التعرف على المصادر والمراجع حول موضوع الدراسة، كما ساهمت في بناء وتكوين الإثراء المعرفي للإطار النظري، وفي عملية ربط النتائج بالمعرفة القائمة؛ من خلال مقارنة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة التي عالجت نفس موضوع الدراسة؛ للتعرف على أوجه الشبّه والاختلاف بين النتائج ومقدار الإضافة العلمية للمعرفة. وفي حدود علم الباحثة لم تُجر أي دراسة في جامعة الملك خالد لواقع التزام القيادات الأكاديمية بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وهذا أهم ما يمتاز به الدراسة الحالية.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي؛ لمناسبتها لأغراض الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث، في شَطْرِي الطلاب والطالبات بكلّيات جامعة الملك خالد النظرية والعلمية، في المقر الرئيس بمدينة أمّها، وهي: (كلية الشريعة وأصول الدين، كلية العلوم الإنسانية، كلية التربية، كلية علوم الحاسب، كلية العلوم، كلية الطب، كلية طب الأسنان، كلية الصيدلة، كلية الهندسة، كلية العلوم الطبية التطبيقية، كلية اللغات والترجمة، كلية الأعمال، كلية المجتمع للبنات، كلية الاقتصاد المنزلي، كلية التمريض)؛ حيث بلغ عددهم (2325) عضو هيئة تدريس، وذلك طبقاً لإحصاء عمادة شؤون الموارد البشرية بالجامعة عام (1442/1441 هـ - 2020/2019 م).

عينة الدراسة:

تمّ اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطّبقية كأسلوبٍ لجمع البيانات، فاعْتُبرت كلُّ كلية طبقةً عشوائيةً، تُسحب منها عينةً عشوائيةً بسيطةً؛ حيث طُبقت الدراسة على عينةٍ مُكوّنة من (330) عضو هيئة تدريسٍ في الكليات التي تمّ ذكرها سابقاً، والتي تساوي 14.19% من مجتمع الدراسة.

وصف عينة الدراسة:

تمّ عرض نتائج الإحصاء الوصفي لمُتغيّرات الدراسة، مُتمثلة في التكرارات والليّسب المئوية لكلّ مُتغيّرٍ من المُتغيّرات الديموغرافية لعينة الدراسة، والنتائج مُوضّحة في الجداول التالية:

جدول (2)

توزيع أفراد العينة وَفُقَ مُتَغَيِّرَ الجنس (ن=330)

النسبة	التكرار	الجنس
38.5%	127	ذكور
61.5%	203	إناث
100%	330	المجموع

يتبيّن من الجدول السابق: أنّ الفئة الأكثر تكرارًا هي الإناث بتكرارٍ بلغ (203) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، وبنسبةٍ بلغت (61.5%)، في حين كان الذكور هم الفئة الأقل تكرارًا؛ حيث بلغ عدد التكرارات (127)، وبنسبةٍ (38.5%)، وقد يعود السبب في ذلك إلى زيادة عدد كليات البنات في المركز الرئيس بمدينة أبها؛ مثل: كلية المجتمع، وكلية الاقتصاد المنزلي.

جدول (3)

توزيع أفراد العينة وَفُقَ مُتَغَيِّرَ نوع الكلية

النسبة	التكرار	نوع الكلية
40%	132	نظرية
60%	198	علمية
100%	330	المجموع

يتبيّن من الجدول (3): أنّ أعلى نسبةٍ من أفراد العينة كانت من أعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية؛ بنسبةٍ بلغت (60%)، بينما كانت أقل نسبةٍ من أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية بنسبةٍ بلغت (40%).

جدول (4)

توزيع أفراد العينة وَفُقَ مُتَغَيِّرَ سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
27.3%	90	أقل من 5 سنوات
31.2%	103	5 سنوات إلى 10 سنوات
41.5%	137	10 سنوات فأكثر
100%	330	المجموع

يتّضح من الجدول (4): أنّ الفئة الأكثر تكرارًا من أفراد عينة الدراسة وَفُقَ مُتَغَيِّرَ سنوات الخبرة هي من فئة ذوي الخبرة (10 سنوات فأكثر)؛ حيث بلغ عدد التكرارات (137)، وبنسبةٍ

(41.5%)، ثم فئة ذوي الخبرة (من 5 سنوات إلى 10 سنوات): حيث بلغ عدد التكرارات (103)، ونسبة (31.2%)، وأخيرًا فئة ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات) بتكرار بلغ (90)، ونسبة (27.3%).

أداة الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة المتمثل في معرفة واقع التزام القيادات الأكاديمية بكلية جامعة الملك خالد بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي؛ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؛ طوّرت الباحثة الأداة (الاستبانة)، بعد الاطلاع على الأدب التربوي المتوافر في هذا المجال والدراسات السابقة؛ مثل دراسة كلٍّ من: (بدح والسليم، 2015؛ العريفي، 2017؛ العنزي، 2016)، بالإضافة إلى خبرة الباحثة الشخصية. وقد اشتملت الأداة (الاستبانة) على جزأين:

- معلومات شخصية عن المستجيب: مثل: الجنس، نوع الكلية، عدد سنوات الخبرة بالكلية.
- كما اشتملت على (33) عبارة، وقد توزّعت العبارات على مجالين: هما:

- أخلاقيات الجوانب الشخصية للقائد الأكاديمي، واشتملت على (17) عبارة.
- أخلاقيات الجوانب المهنية للقائد الأكاديمي، واشتملت على (16) عبارة.

وقد صيغت جميع العبارات بحيث تدلُّ الدرجة المرتفعة على درجة عالية للالتزام القيادات الأكاديمية بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي، والدرجة المنخفضة تدلُّ على وجود درجة قليلة من التزام القيادات الأكاديمية بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي؛ حيث تمَّ استخدام مقياس ليكرت (Likert) الثلاثي المتدرج: (عالي، متوسط، منخفض)؛ ليختار المستجيب إحداها حسب تقديره.

صدق الأداة:

تمَّ التحقُّق من صدق أداة الدراسة باستخدام الطريقتين التاليين:

(1) الصدق الظاهري (Trustees):

من خلال صدق المحكمين؛ حيث عُرضت الأداة في صورتها الأولى على (5) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال التعليم الجامعي، وطلبت الباحثة منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول فقرات الاستبانة، من حيث الوضوح والصيغة اللغوية ومدى انتماء الفقرات للمجال الذي تندرج تحته، بالإضافة إلى أي ملاحظة يرونها مناسبة، وبعد الاطلاع على آرائهم تمَّ تعديل محتوى عددٍ من الفقرات، وحذف فقرات، وإضافة فقرات أخرى.

(2) الصدق الداخلي (Intrinsic Validity):

تمَّ تطبيق الأداة في صورتها الأولى على عينة استطلاعية عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة الملك خالد محل الدراسة والبحث، بلغ عددها (70) عضو هيئة تدريسي، وتمَّ حساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجات العينة الاستطلاعية على كلِّ عبارة ودرجاتهم الكلية على البُعد الفرعي الذي تنتهي إليه العبارة، وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.373، 0.595)، وهي جميعها دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة

(0.01) للْبُعْد الفرعي الأول (الجوانب الشخصية)، وبين (0.421، 0.594)، وهي جميعها دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01) للْبُعْد الفرعي الثاني (الجوانب المهنية)، كما تمَّ حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للأبعاد والدرجة الكلية للأداة، وهي (0.954، 0.951)، وجميعها دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01)، كما تمَّ حساب معامل الارتباط بين البُعدين (الجوانب الشخصية، والجوانب المهنية)، وكانت قيمة معامل الارتباط (0.815)، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01).

جدول (5)

معاملات ارتباط عبارات كل بُعْدٍ بالدرجة الكلية له (ن=70)

البُعْد الأول (الجوانب الشخصية)		البُعْد الثاني (الجوانب المهنية)	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	**0.589	1	**0.421
2	**0.525	2	**0.471
3	**0.567	3	**0.434
4	**0.465	4	**0.431
5	**0.585	5	**0.492
6	**0.391	6	**0.549
7	**0.595	7	**0.553
8	**0.530	8	**0.488
9	**0.446	9	**0.594
10	**0.583	10	**0.559
11	**0.479	11	**0.596
12	**0.547	12	**0.583
13	**0.568	13	**0.515
14	**0.500	14	**0.522
15	**0.460	15	**0.562
16	**0.373	16	**0.474
17	**0.398		

** دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01).

جدول (6)

معاملات الارتباط البيئية للأبعاد، ومعاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية لأداة الدراسة (ن=70)

الأبعاد	الجوانب الشخصية	الجوانب المهنية
الجوانب الشخصية		
الجوانب المهنية	**0.815	
الأداة ككل	*0.954	**0.951

** دالة إحصائية عند مستوى (0.01).

ثبات الأداة:

تمَّ حساب ثبات أداة الدراسة من خلال حساب ثبات عبارات وأبعاد الأداة؛ حيث تمَّ حساب معامل "ألفا كرونباخ" (في حالة حذف درجة العبارة)، وكانت قيمة "ألفا" لبُعْدَيْ أخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي: (الجوانب الشخصية، الجوانب المهنية) هي: (0.820)، وكانت قيمة معامل "ألفا" للمقياس ككل (0.899)، وكانت قيمة معاملات "ألفا" لعبارات الاستبانة أقل من معامل "ألفا" العام للبعْد الذي تنتهي إليه كلُّ عبارة، وهذا يدل على ثبات عبارات الاستبانة، وهي معاملات مرتفعة تدلُّ على ثبات أداة الدراسة ككلِّ وبعْدَيْها.

النتائج ومناقشتها:

نتائج السؤال الأول: ينصُّ السؤال الأول للدراسة على: "ما واقع التزام القيادات الأكاديمية بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في: (الجوانب الشخصية، والجوانب المهنية)؛ بكلية جامعة الملك خالد: من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟".

وللإجابة عن هذا السؤال تمَّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛ لتحديد نتائج استجابات أفراد العينة حول واقع التزام القيادات الأكاديمية بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي بكلية جامعة الملك خالد في بُعْدَيْ: (الجوانب الشخصية، والجوانب المهنية). وقد اعتمدت المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة لتكون مؤشراً على درجة الممارسة، ولتسهيل تفسير النتائج ومناقشتها استخدمت الباحثة الأسلوب التالي لتحديد مستوى الاستجابة على عبارات الأداة؛ حيث تمَّ إعطاء وزن للبدائل وفقاً التالي: (عالٍ=3، متوسط=2، منخفض=1)، وبذلك يكون المستوى: منخفض (1.00-1.66)، ومتوسط (1.67-2.33)، وعالٍ (2.34-3.00). كما هو مبين على النحو التالي:

(1) الجوانب الشخصية:

يوضِّح الجدول (7) التالي نتائج استجابات مفردات عينة الدراسة لتحديد واقع التزام القيادات الأكاديمية بكلية جامعة الملك خالد بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في بُعْدِ الجوانب الشخصية:

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات العينة على البُعد الأول (الجوانب الشخصية)

م	العبارات	المتوسطات ت	الانحرافات ت	المستوى الرتبية
1	يقيم علاقات طيبة مع زملاء المهنة.	2.56	0.571	عالي
2	يتَّصف بالصدق في التعامل.	2.65	0.550	عالي
3	يملك القدرة على تحمُّل المسؤولية.	2.57	0.659	عالي
4	يستعمل المصطلحات اللائقة مع أعضاء هيئة التدريس والمُوظَّفين.	2.64	0.605	عالي
5	يُنَبِّي روح التعاون بين الأعضاء والمُوظَّفين.	2.43	0.729	عالي
6	يُصغِي إلى آراء الآخرين مهما كانت مخالفة لرايه.	2.43	0.704	عالي
7	يُقَدِّم المشورة لكلِّ مَنْ يطلبها مِنْ أعضاء هيئة التدريس.	2.58	0.610	عالي
8	يحترم قيم المجتمع.	2.77	0.505	عالي
9	يلتزم بتطبيق كل ما يقوله من مبادئ تتعلَّق بالعمل الأكاديمي.	2.66	0.595	عالي
10	يُرَجِّب بزيارة أعضاء هيئة التدريس له خلال ساعات العمل الإداري.	2.65	0.605	عالي
11	يهتمُّ بغرس الأخلاق الحميدة في نفوس زملائه من خلال تصرُّفاته.	2.59	0.603	عالي
12	يعامل أعضاء هيئة التدريس باحترامٍ وتقديرٍ وعدالةٍ.	2.62	0.612	عالي
13	يتحلَّى بالمرونة في التعامل مع الآخرين.	2.43	0.725	عالي
14	يتجنَّب ذكْر عيوب أعضاء هيئة التدريس أمام الآخرين.	2.48	0.711	عالي
15	يحبُّ لزملائه ما يحبُّ لنفسه.	2.39	0.729	عالي
16	يلتزم الموضوعية عند الحديث مع زملائه في أيِّ موقفٍ مهنيٍّ.	2.53	0.589	عالي
17	يتحكَّم في تصرُّفاته وانفعالاته.	2.43	0.664	عالي
-	البُعد الأول ككلِّ	2.55	0.283	عالي

يتضح من الجدول (7) ما يلي:

- موافقة أفراد الدراسة وبدرجةٍ (عالية) على ممارسة بُعد (الجوانب الشخصية)، وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.55) درجة، وانحراف معياري يساوي (0.283)؛ مما يدل على أنَّ أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الملك خالد موافقون تمامًا على مستوى ممارسة الجوانب الشخصية للقيادات الأكاديمية في كلياتهم؛ إذ تراوحت متوسطات استجاباتهم ما

بين (2.77-2.39)، وجميعها في المستوى العالي، وقد جاءت أولويات استجابات أفراد عينة الدراسة كما يلي:

1- جاءت العبارة رقم (8)، وهي: "يحترم قيَم المجتمع" في المرتبة الأولى، من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجةٍ (عالية)، وبمتوسط حسابي بلغ (2.77) درجة، وانحراف معياري يساوي (0.505). ولعلَّ هذه النتيجة منطقية جداً من حيث حرص القيادات الأكاديمية بكليات جامعة الملك خالد على امتلاكهم للقيَم السامية، وعلى عدم مخالفة قيَم المجتمع، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة العنزي (2016) التي أكَّدت على إجماع عينة الدراسة على حرص القيادات الجامعية في جامعات (الملك سعود، والملك خالد، والجوف) على عدم مخالفة قيَم المجتمع. وتتفق أيضاً مع دراسة بدح والسليم (2015)، والتي توصلت إلى مراعاة الجامعات الخاصة بالأردن للأبعاد الأخلاقية للمجتمع. وكذلك تتفق مع ما كشف عنه الإطار النظري في دراسة السالم (2017) من ضرورة احترام القائد الأكاديمي لما يسود مجتمعه من معتقدات وعادات وتقاليد.

2- جاءت العبارة رقم (9)، وهي: "يلتزم بتطبيق كل ما يقوله من مبادئ تتعلَّق بالعمل الأكاديمي" في المرتبة الثانية، من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (عالية)، وبمتوسط حسابي بلغ (2.66)، وانحراف معياري يساوي (0.595). ولعلَّ تفسير هذه النتيجة يعود إلى أنَّ التزام القيادات في الكليات بالمبادئ ربما يُسهم في تطوير ذواتهم؛ ليُظهِروا بالمظهر اللائق كقيادات أكاديمية وقدوات في صُرُوح علمية شامخة، تزخر بالعلم والمعرفة. وهو ما كشفت عنه دراسة (Mahdinezhad, et al., 2018) من أنَّ عنصر القدوة المثالية للقيادة الفعَّالة هي أساس التنمية المستقبلية للجامعات.

3- جاءت العبارة رقم (2)، وهي: "يُتَّصف بالصدق في التعامل" في المرتبة الثالثة، من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (عالية)، وبمتوسط حسابي بلغ (2.65) درجة، وانحراف معياري يساوي (0.550)، فصفةُ الصدق نابعة من الذات، إنَّ لم يستشعرها القائد الأكاديمي؛ فليس بالإمكان أن يكون محل ثقة وقدوة لجميع الأعضاء والعاملين بكافة مستوياتهم، كما يعود وجودها إلى قوة الوازع الديني، الذي يُشكِّل المنظومة الأخلاقية لدى القيادات بكليات جامعة الملك خالد. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العريفي (2017) التي توصلت إلى أنَّ من ضمن الفقرات التي حصلت على أعلى متوسط حسابي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لقيادات جامعة شقراء هي: أن يتَّصف بالصدق في تعامله مع الآخرين.

4- جاءت العبارة رقم (15)، وهي: "يحبُّ لزملائه ما يحب لنفسه" في المرتبة الأخيرة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها، بدرجة (عالية)، وبمتوسط حسابي بلغ (2.39) درجة، وانحراف معياري يساوي (0.729). ورغم وقوع نتيجة هذه الفقرة في المرتبة الأخيرة ضمن فقرات الاستبانة لهذا البُعد، إلا أنها جاءت بدرجةٍ عالية، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أنَّ الدِّين الإسلامي هو الذي يحكم سلوك القيادات الأكاديمية وتصرفاتهم في كلياتهم، وبالتالي؛ يتعدون عن السلوك السلبي المُتمثِّل في حب الذات والأنانية، وعدم الاهتمام باحتياجات وأهداف الآخرين.

(2) الجوانب المهنية:

يُوضَّح الجدول (8) التالي نتائج استجابات مفردات عينة الدراسة: لتحديد واقع التزام القيادات الأكاديمية بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي بكليات جامعة الملك خالد في بُعد الجوانب المهنية:

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات العينة على البُعد الثاني (الجوانب المهنية)

م	العبارات	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	المستوى	الرتبة
1	يستخدم الموارد المتاحة لتحقيق الأهداف المرسومة.	2.66	0.589	عالٍ	2
2	يلتزم باللوائح والتعليمات الصادرة من الجامعة.	2.76	0.487	عالٍ	1
3	يبتعد في سلوكه الأكاديمي عن المصالح الذاتية.	2.60	0.621	عالٍ	4
4	يَتَّخِذ قرارات رشيدة من خلال المسؤوليات والصلاحيات المُوَجَّه بها.	2.53	0.662	عالٍ	6
5	يضع رؤية مشتركة للتميز الأكاديمي مع أعضاء هيئة التدريس.	2.42	0.769	عالٍ	12
6	يعمل على تحسين بيئة العمل الأكاديمية.	2.60	0.646	عالٍ	5
7	يعمل على تنظيم جهود الآخرين وتنسيقها.	2.42	0.753	عالٍ	11
8	يكافئ أعضاء هيئة التدريس الفاعلين.	2.38	0.755	عالٍ	13
9	يساعد أعضاء هيئة التدريس على تلبية احتياجاتهم الأكاديمية.	2.49	0.639	عالٍ	8
10	يزود أعضاء هيئة التدريس بالتغذية الراجعة حول المهام المُوَكَّلة إليهم باستمرار.	2.48	0.694	عالٍ	10
11	يدير الصراع بين أعضاء هيئة التدريس بطرق موضوعية سليمة.	2.32	0.737	متوسط	15
12	يتعامل بشفافية مع المشكلات الأكاديمية.	2.49	0.658	عالٍ	9
13	يحرص على تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس.	2.33	0.746	متوسط	14
14	يكسر روتين العمل بأفكار وأساليب عمل جديدة.	2.31	0.746	متوسط	16

م	العبارات	المتوسطا ت الحسابية المعيارية	الانحرافات ت المعيارية	المستوى الرتبية ي	ط
15	يُقَوِّم أداء أعضاء هيئة التدريس بشكلٍ عادلٍ.	2.51	0.698	عالٍ	7
16	ينسب الأفكار التي يتقدّم بها الأعضاء لأصحابها.	2.64	0.737	عالٍ	3
-	البُعد الثاني ككلٍ (الجوانب المهنية)	2.49	0.313	عالي	-

يتّضح من الجدول (8) ما يلي:

- موافقة أفراد الدراسة وبدرجة (عالية) على ممارسة بُعد (الجوانب المهنية)، وذلك بمتوسط حسابي عام قدره (2.49) درجة، وانحراف معياري يساوي (0.313)، وهو ما يشير بحسب استجابات العينة إلى أنّ معظم القيادات الأكاديمية بكلّيات جامعة الملك خالد يحرصون كلّ الحرص على الإتقان والجودة في أعمالهم ومهامهم الإدارية. وقد تنوّعت متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس ما بين المستوى العالي والمتوسط لهذا البُعد؛ حيث تراوحت ما بين (2.31-2.76)، وجاءت أوّلويات الاستجابات كما يلي:

1- جاءت العبارة رقم (2)، وهي: "يلتزم باللوائح والتعليمات الصادرة من الجامعة"، في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (2.76)، وانحراف معياري يساوي (0.48)، ويمكن عزو ذلك إلى اهتمام القيادات الأكاديمية بكلّيات جامعة الملك خالد بأنظمة القوانين والتعليمات الجامعية، والتأكيد المستمر على سير العمل والأداء؛ من خلال تطبيق تعليمات وزارة التعليم.

2- جاءت العبارة رقم (1)، وهي: "يستخدم الموارد المتاحة لتحقيق الأهداف المرسومة"، في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (2.66) درجة، وانحراف معياري يساوي (0.58)، وربما يعود ذلك إلى حرص قيادات الكليات على الالتزام بمعايير الاعتماد العام والخاص للجامعة لهيئة ضمان الجودة؛ من خلال التأثير على أنشطة منسوبيها لتحقيق أهداف الجامعة ورسالتها، كما يمكن عزو ذلك أيضاً إلى شعور العميد تجاه كليته، ورئيس القسم تجاه قسمه بالمسؤولية الذاتية، وتحملهما إياها لتحقيق أهداف الجامعة.

3- جاءت العبارة رقم (16)، وهي: "ينسب الأفكار التي يتقدّم بها الأعضاء لأصحابها"، في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (2.64)، وانحراف معياري يساوي (0.73)، وهذه النتيجة قد تُوضّح القناعة المُترسّخة لدى قيادات الكليات بضرورة الالتزام بالأمانة العلمية التي تتضمّن الإشارة إلى الأفكار والمشاريع التي يتقدّم بها عضو هيئة التدريس في عمله؛ حفاظاً على حقوقهم، وهذا يتّفق مع معايير وأخلاقيات السلوك المهني للقيادات الأكاديمية.

4- جاءت العبارة رقم (14)، وهي: "يكسر روتين العمل بأفكار وأساليب عمل جديدة"، في المرتبة

الأخيرة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (متوسطة)، وبمتوسط حسابي قدره (2.31)، وانحراف معياري يساوي (0.74). ومجيء هذه العبارة في المرتبة الأخيرة من وجهة نظر أفراد العينة يشير إلى أهمية رفع مستوى بيئة المهنة الأكاديمية بصنع أفكار تُقلل من الروتين المهني للأستاذ الجامعي داخل كليته، فالكليات الجامعية ليست مجرد مبانٍ، وإنما تكتسب أهميتها من تميز أدائها وأداء أساتذتها بإثراء العمل الأكاديمي بخطط وأفكار جديدة. وهذا ما أشار إليه الإطار النظري في دراسة (Geeta, et al., 2016) من أن الافتقار إلى توفير مناخ أكاديمي مُبدع من العوامل التي تُؤثر على أخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي لقيادات الكليات الجامعية.

والجدول التالي يُوضِّح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على جميع فقرات الاستبانة ككل:

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات العينة على أداة الدراسة ككل

المستوى	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	أداة الدراسة ككل
مرتفع	0.273	2.527	أخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي

يتبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام لأداة الدراسة ككل (2.52)، والانحراف المعياري (0.273)، وهذا يدل على أن درجة التزام القيادات الأكاديمية بكليات جامعة الملك خالد بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي (عالية) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. ولعل ظهور هذا المستوى العالي من الالتزام لدى قيادات الكليات "القيادات الوسطى والتنفيذية" يُعدّ مؤشراً إيجابياً وقوياً، ذلك أن الأصل أن يكون هذا المستوى عالياً؛ إذ أُجريت الدراسة على مجتمع جامعة، والجامعات هي عقل المجتمع وقلبه النابض، وبها نخبة أبنائه، وهي أكثر المؤسسات فيه تقدماً من حيث الدرجات العلمية والمؤهلات الأكاديمية. كما قد يعود السبب إلى رغبة قيادات كليات جامعة الملك خالد في تطوير نفسها؛ باعتبار الجامعة من الجامعات المنافسة والمتقدمة في مجال أخلاقياتها؛ رغبةً في بلوغ الأهداف الإستراتيجية، وتشجيع المسؤولية المهنية. إضافةً إلى ارتفاع مستوى تأهيل القيادات الأكاديمية بالجامعة والدورات التدريبية التي تعقدتها الإدارات المختصة ممثلة بعمادة التطوير والجودة؛ لزيادة الوعي الأكاديمي والالتزام بالأداء، مما يُؤلّد عند الجميع قيماً ومعتقدات وتقاليد تحكم سلوكياتهم وأخلاقيهم واتجاهاتهم داخل كلياتهم. وهذه النتيجة العالية لأبعاد أداة الدراسة تتفق مع نتائج دراسة العريفي (2017)، التي أكّدت على أن أخلاقيات الإدارة لدى القيادات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء كانت عاليةً في جميع محاور الدراسة. ودراسة العنزي (2016) التي توصلت إلى أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس (الذكور) بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في جامعات (الملك سعود، والملك خالد، والجوف) كانت عاليةً. وكذلك تتفق مع نتائج دراسة بدح والسليم (2015)، التي أظهرت أن درجة التزام إدارات الجامعات الأردنية الخاصة بمعايير أخلاقيات الأداء الأكاديمي في جميع فقرات الأداة كانت مرتفعةً.

نتائج السؤال الثاني: ينصُّ السؤال الثاني للدراسة على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التزام القيادات الأكاديمية

بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في: (الجوانب الشخصية، والجوانب المهنية)؛ تُعزى إلى مُتغيّرات: (الجنس، نوع الكلية، عدد سنوات الخبرة)؟".

وللإجابة عن هذا السؤال؛ تمّ حساب اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين؛ للتحقق من دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التزام القيادات الأكاديمية بكلّيات جامعة الملك خالد بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في: (الجوانب الشخصية، والجوانب المهنية)؛ تُعزى إلى مُتغيّري: (الجنس، ونوع الكلية). وتحليل التباين أحادي الاتجاه (One-Way ANOVA)؛ للتحقق من دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التزام القيادات الأكاديمية بكلّيات جامعة الملك خالد بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في: (الجوانب الشخصية، والجوانب المهنية)؛ تُعزى إلى مُتغيّر: (سنوات الخبرة)، وذلك على النحو التالي:

جدول (10)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التزام القيادات الأكاديمية بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في (الجوانب الشخصية، والجوانب المهنية) وفقاً لمُتغيّر الجنس

الأداة / البُعد	الجنس	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الجوانب الشخصية	ذكور	127	2.515	0.253	*2.083	0.038
	إناث	203	2.579	0.298		
الجوانب المهنية	ذكور	127	2.448	0.289	*2.249	0.025
	إناث	203	2.527	0.324		
الأداة ككلٍ	ذكور	127	2.483	0.242	*2.414	0.016
	إناث	203	2.554	0.288		

* دالة إحصائيًا عند مستوى (0.05).

تشير نتائج الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التزام القيادات الأكاديمية بكلّيات جامعة الملك خالد بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في: (الجوانب الشخصية، والجوانب المهنية)؛ وَفُقًا لمُتغيّر الجنس؛ لصالح الإناث؛ حيث إنّ متوسط درجات الإناث أكبر من متوسط درجات الذكور في الأداة ككلٍ وأبعادها الفرعية. وَعُزى ذلك إلى اختلاف تعامُلات القيادات الأكاديمية (الإناث) مع العضوات في كليّات البنات عن القيادات الأكاديمية (الذكور)؛ حيث إنّ القيادات النسائية أكثر تطبيقًا للقرارات القيادية، واختلاف إدراك (الإناث) عن (الذكور) للمُظَاهر التي تدل على التزام القائدة الأكاديمية بأخلاقيات المهنة المُتعلّقة بمهنتها وبعضها هيبة التدريس في كليّتها، وهو ما يُكوّن انعكاسًا على طبيعة الأنثى لإدارتها للمهام المُوكَّلة إليها. وتختلف

هذه النتيجة مع دراسة حمرون وحسين (2014) التي أوضحت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور عن (الإناث) في أخلاقيات الإدارة عمومًا. وكذلك دراسة العريفي (2017) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس في جميع مجالات الدراسة.

جدول (11)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التزام القيادات الأكاديمية بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في (الجوانب الشخصية، والجوانب المهنية) وفقًا لمتغير نوع الكلية

الأداة / البعد	نوع الكلية	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الجوانب الشخصية	نظرية	132	2.595	0.317	*2.027	0.044
	علمية	198	2.528	0.255		
الجوانب المهنية	نظرية	132	2.522	0.338	1.177	0.240
	علمية	198	2.480	0.294		
الأداة ككل	نظرية	132	2.559	0.308	1.702	0.090
	علمية	198	2.505	0.246		

* دالة إحصائية عند مستوى (0.05).

يشير الجدول (11) السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التزام القيادات الأكاديمية بكليات جامعة الملك خالد بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في البعد الأول (الجوانب الشخصية) تُعزى إلى متغير نوع الكلية؛ لصالح الكليات النظرية، ويمكن تفسير ذلك أنّ القيادات الأكاديمية في الكليات النظرية يتعاملون مع شخصية عضو هيئة التدريس وقضاياه وسلوكياته المتصلة بحياته بشكل مباشر؛ مقارنةً مع القيادات الأكاديمية في تخصصات الكليات العلمية الأقل تقبلاً للتفاعل مع الشخصية الإنسانية؛ بسبب طبيعة اختصاصهم التي تفرض عليهم التعامل مع الماديات أكثر من السلوكيات الشخصية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بدح والسليم (2015) التي أوضحت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة التزام إدارات الجامعات الأردنية الخاصة بمعايير أخلاقيات الأداء الأكاديمي تُعزى لمتغير نوع الكلية؛ لصالح الكليات الإنسانية.

بينما لم تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التزام القيادات الأكاديمية بكليات جامعة الملك خالد بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في البعد الثاني (الجوانب المهنية) والأداة ككل تُعزى إلى متغير نوع الكلية (نظرية، وعلمية)، وهذا يُفسر أن أعضاء الكليات النظرية وأعضاء الكليات العلمية تتفق آراؤهم بشأن التزام القيادات الأكاديمية في كليات جامعة الملك خالد بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي؛ من منطلق عملهم تحت منظومة جامعة واحدة، وشعورهم بالاعتزاز والتقدير والأهمية التي تعطيها

الجامعة لقيادات كليتها التي ينتسبون إليها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العريفي (2017)، التي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس لواقع أخلاقيات الإدارة لدى القيادات الجامعية في الجوانب المهنية تُعزى مُتغَيِّر نوع الكلية.

جدول (12)

نتائج الإحصاء الوصفي لتحديد الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التزام القيادات الأكاديمية بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في (الجوانب الشخصية، والجوانب المهنية): وَفَقًا مُتَغَيِّر سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط	ن	نوع الكلية	الأداة / البُعد
0.283	2.555	90	أقل من 5 سنوات	الجوانب الشخصية
0.305	2.558	103	5 سنوات إلى 10 سنوات	
0.267	2.551	137	10 سنوات فأكثر	
0.285	2.485	90	أقل من 5 سنوات	الجوانب المهنية
0.352	2.512	103	5 سنوات إلى 10 سنوات	
0.210	2.494	137	10 سنوات فأكثر	
0.257	2.521	90	أقل من 5 سنوات	الأداة ككلٍ
0.310	2.536	103	5 سنوات إلى 10 سنوات	
0.256	2.524	137	10 سنوات فأكثر	

جدول (13)

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لتحديد الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التزام القيادات الأكاديمية بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في (الجوانب الشخصية، والجوانب المهنية)؛ وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الجوانب الشخصية	بين المجموعات	0.003	2	0.001	0.016	0.984
	داخل المجموعات	26.283	327	0.080		
	المجموع	26,286	329			
الجوانب المهنية	بين المجموعات	0.036	2	0.018	0.186	0.931
	داخل المجموعات	32.140	327	0.098		
	المجموع	32.177	329			
الأداة ككل	بين المجموعات	0.012	2	0.006	0.082	0.921
	داخل المجموعات	24.566	327	0.075		
	المجموع	24.578	329			

يتضح من نتائج الجدول (13) السابق: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التزام القيادات الأكاديمية بكليات جامعة الملك خالد بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في: (الجوانب الشخصية، والجوانب المهنية)؛ تُعزى إلى مُتغير عدد سنوات الخبرة. وقد يُعزى ذلك إلى أن أخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي لا تتأثر بعدد سنوات الخبرة للقائد الأكاديمي في مؤسسته الجامعية. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة بدح والسليم (2015)، التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أعضاء هيئة التدريس لالتزام إدارات الجامعات الأردنية الخاصة بمعايير أخلاقيات الأداء الأكاديمي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة تُوصي الباحثة بالآتي:

- (1) الحرص على انتقاء القيادات الأكاديمية للكليات (عمداء، مساعدات عمداء، رؤساء أقسام، مشرفات أقسام)، وفقاً لأسس علمية، وبعيداً عن المحسوبية والشخصية، وهو الأمر الذي يدعّم بدوره الالتزام بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في الجامعة.
- (2) تشجيع القيادات الأكاديمية بكليات جامعة الملك خالد على الالتزام بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في الجوانب المهنية، وتحديدًا في الفقرات التي حصلت على تقديرات متوسطة.



3) تقديم ورش عملٍ وندوات وبرامجٍ إثنائية للقائمين على العمل القيادي في الكليات والأقسام الأكاديمية؛ بهدف مساعدتهم على الالتزام الأخلاقي للسلوكيات الشخصية والمهنية، ومواجهة الصعاب والعوائق الأكاديمية التي تواجههم أثناء عملهم القيادي.

وتقترح الدراسة إجراء بحوث مستقبلية؛ ومنها:

1) القيام بدراسة مماثلة؛ لمعرفة درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الملك خالد بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي؛ من وجهة نظر الطلاب والطالبات.

2) العمل على إعداد مُدوَّنة أخلاقيات مهنية، تكون مَرَجَعًا أساسيًا في عمل القيادات وأساتذة الجامعة في جامعة الملك خالد.

المراجع

أولاً: المراجع العربية.

القرآن الكريم.

ابن منظور (2004). لسان العرب. ط3. بيروت: داررضا للنشر والتوزيع.

أبو الكاس، المعتصم بالله هاني (2015). أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، غزة.

البخاري، محمد بن إسماعيل (1409هـ). الأدب المفرد. الرياض: مكتبة المعارف.

بدح، أحمد؛ والسليم، بشار (2015). درجة التزام إدارات الجامعات الأردنية الخاصة بمعايير أخلاقيات الأداء الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، مج(1)، ع(39)، 84-45.

بوقندورة، يمنية؛ إبريغم، سامية (2019). واقع الالتزام التنظيمي للأفراد داخل المؤسسة. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، مج(6)، ع(1)، 104-84.

جودت، أسماء عبد الهادي (2010). واقع استخدام القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى للحاسب الآلي لإنجاز مسؤولياتهم الوظيفية في ضوء إدارة الوقت. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

حمرون، ضيف الله بن غضبان؛ وحسين، محمد فتحي (2014). أخلاقيات الإدارة لدى قيادات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك: دراسة ميدانية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، مج(3)، ع(49)، 279-245.

الداود، هديل أحمد؛ والشمري، الأدهم بن خليفة (2020). واقع ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة حائل للإدارة بالتجوال وسبل تطويرها. مجلة البحث العلمي في التربية، مج(8)، ع(21)، 30-1.

راضي، جواد محسن؛ وحسن، عبد الله كاظم (2012). العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي: دراسة اختبارية في كلية الإدارة والاقتصاد. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج(7)، ع(21)، 120-103.

الربيعي، ياسين حميد (2013). بناء معايير لتقويم المهام الإدارية والأكاديمية لرؤساء الأقسام في ضوء جودة التعليم الجامعي. مجلة الأستاذ، مج(1)، ع(205)، 450-411.

الزعير، محمد عبده (2011). علاقة أخلاقيات المهنة بجودة العملية التربوية. رسالة التربية، ع(32)، 43-38.

السالم، وفاء عبد الله (2017). واقع التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب والطالبات. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مج(6)، ع(1)، 187-177.

السعودية، حمدية حمد (2010). دور أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأقصي في تنمية وتعزيز أخلاقيات مهنة التدريس لدى طلبتهم المعلمين. المؤتمر العلمي السابع لمؤسسات إعداد المعلم في الوطن العربي بين الواقع والمأمول، مج 2، 561-586، كلية التربية، جامعة الفيوم، مصر.

طناش، سلامة؛ والهوراني، غالب (2015). الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس بالجامعة الأردنية. مجلة دراسات العلوم التربوية، مج(34)، ع(2)، 16-44.

العرفي، سلطان ناصر (2017). السياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دارسمات للدراسات والأبحاث، مج(6)، ع(8)، 49-64.

العنزي، عيد بن فراج (2016). أخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في الجامعات الحكومية السعودية. المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، مج(32)، ع(2)، 491-530.

الكبيسي، عبد الواحد حميد؛ وسويدان، سعادة حمدي؛ والحياي، صبري بردات؛ والجنابي، طارق كامل؛ وحسين، إسماعيل علي (2012). أخلاقيات وآداب مهنة التدريس الجامعي. ط1. دبي: مركز دبيونو لتعليم التفكير.

ثانياً: المراجع الأجنبية والعربية مترجمة بالإنجليزية.

The Holy Quran.

Abu Al-Kass, A. H. (2015). *The ethics of the profession and its role in the job performance of workers in NGOs in the Gaza Strip*. Unpublished Master Thesis, Academy of Management and Policy for Graduate Studies, Al-Aqsa University, Gaza, Palestine.

Al-Anzi, E. F. (2016). The ethics of academic professional behavior in Saudi Public Universities. *Scientific Journal of The Faculty of Education, Assiut University*, Vol(32), No(2), 491-530.

Al-Arifi, S. N. (2017). Educational policies related to the reality of management ethics among university college leaders from the viewpoint of faculty members at Shaqra University. *Specialized International Educational Journal*, Dar Simat for Studies and Research, Vol(6), No(8), 49-64.

Al-Bukhari, M. I. (1409AH). *Al-Adub Al-mufrad*. Riyadh: Al-Maaref Library.

Al-Kubaisi, A. H., Sweden, S. H., Al-Hayani, S. B., Al-Janabi, T. K. & Hussein, I. A. (2012). *University teaching ethics and manners*. (1st Ed). Dubai: De-Bono Thinking Center.

Al-Rubaie, Y. H. (2013). Building standards for evaluating the administrative and academic tasks of department heads considering the quality of university education. *Al-Ustaz Magazine*, Vol(1), No(205), 411-450.

- Al-Salem, W. A. (2017). The reality of the commitment of faculty members at King Saud University to the ethics of the teaching profession from the viewpoint of male and female students. *International Specialist Educational Journal*, Vol(6), No(1), 177-187.
- Al-Za'ir, M. A. (2011). The relationship of professional ethics to the quality of the educational process. *Education Message*, No(32), 38-43.
- Aydin, İ. (2006). *Eğitim ve Öğretimde Etik*. İkinci Baskı [Ethics in Education and Instruction. Second Edition]. Ankara: Pegem A Publishing.
- Badah, A. & Al-Saleem, B. (2015). The degree to which Jordanian university administrations adhere to ethical standards for academic performance from the viewpoint of faculty members. *Journal of the Faculty of Education*, Ain Shams University, Vol(1), No(39), 45-84.
- Bellingham, R. (2003). *Ethical leadership: Rebuilding trust in corporations*. (2nd Ed). USA: HRD Press, Inc.
- Carr, H. L. (2017). *Ethical leadership: A study of educational leaders at Vancouver Island University*. Unpublished Master of Education in educational leadership, Faculty of Education, Vancouver Island University.
- Geeta, M., Pooja, J., Mishra, P. & Park, K. (2016). Ethical behaviour in organizations: A literature review. *Journal of Research in Business and Management*, Vol(4), No(1), 1-6.
- Hamroun, D. Gh. & Hussein, M. F. (2014). Management ethics for leaders of academic departments at the University of Tabuk: A field study. *Arab Studies in Education and Psychology*, Association of Arab Educators, Vol(3), No(49), 245-279.
- Hendrickson, R. M., Lane, J. E., Harris, J. T., & Dorman, R. H. (2013). *Academic leadership and governance of higher education: A guide for trustees, leaders, and aspiring leaders of two- and four-year institutions*. Sterling: Stylus Publishing.
- Ibn Manzur (2004). *Lisan Al Arab*. (3rd Ed). Beirut: Dar Reda for Publishing and Distribution.
- Ishak, N. Kh., Haron, H. & Ismail, I. (2019). Ethical leadership, ethical climate and unethical behaviour in institutions of higher learning. *FGIC 2nd Conference on Governance and Integrity 2019*, KnE Social Sciences, 408-422.
- Jawdat, A. A. (2010). *The reality of the use of academic leaders at Umm Al-Qura University for computers in their job responsibilities considering time management*. Unpublished Master Thesis, College of Education, Umm Al-Qura University, Makkah Al-Mukarramah, Kingdom of Saudi Arabia.
- Mahdinezhad, M., Mansor, M., Rmbeli, N., Hashim, E. & Shahhosseini, M. (2018). Effective academic leadership: Key aspects of leader behavior in higher education. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol(8), No(9), 657-665.
- Oregon Department of Education. (2009). Oregon educational leadership/administrator standards. Retrieved 15/6/2021, from: [OR Administrator Standards \(oregon.gov\)](http://ORAdministratorStandards(oregon.gov))



- Özan, M. B., Özdemir, T. Y. & Yirci, R. (2017). Ethical leadership behaviors of school administrators from teachers' point of view. *Foro de Educación*, Vol(15), No(23), 161-184.
- Radi, J. M. & Hassan, A. K. (2012). The relationship between the ethical behavior of leadership and organizational commitment: A test study in the College of Management and Economics. *Al-Ghari Journal for Economic and Administrative Sciences*, Vol(7), No(21), 103-120.
- Saadia, H. H. (2010). The role of faculty members in the Faculty of Education at Al-Aqsa University in developing and strengthening the ethics of the teaching profession among their students. *The seventh scientific conference for teacher preparation institutions in the Arab world between reality and aspirations*, (Vol 2, 561-586), Faculty of Education, Fayoum University, Egypt.
- Shahmandi, E., Silong, A. & Ismail, I. A. (2011). Competencies, roles, and effective academic leadership in world class university. *International Journal of Business Administration*, Vol(2), No(1), 44-53.
- Tnaach, S. & Al-Hourani, Gh. (2015). The academic ethics of the university professor from the viewpoint of a member of the faculty at the University of Jordan. *Journal of Educational Sciences Studies*, Vol(34), No(2), 16-44.
- Yaman, A. (2010). New Roles of Supervisors; Ethical Leadership: İç enetçinin Yeni Rolü; Etik Liderlik. *Denetışim*, 5, Kamu İç Denetçileri Derneđi Yayını, A