

الجداريات الإدارية وعلاقتها بالممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية

أ.م.د. / محمد محمد السعيد الشحات

أ.م.د. / أحمد حسيني سيد أيوب

أولاً: المقدمة ومشكلة البحث:

ترتبط الممارسات الأخلاقية بالإنسان منذ قدوم البشر على كوكب الأرض، ولا غنى للناس عنها في كل ممارساتهم الحياتية على مستوى الفرد والأسرة والمجتمع وكذلك في التعاملات المادية، ويعبر السلوك الأخلاقي بوضوح عن مدى رقي الأفراد والمجتمعات، بل هو المرآة الحقيقية للحالة النفسية للأفراد والمجتمعات، وعلى قدر التمسك به تنهض الأمم وتزدهر وتستمر مسيرتها، وإن تخلت عنه اضمحلت وتوارت. (١٠:٢٧)

وإشارةً لأهمية الممارسات الأخلاقية داخل الجامعات ودورها الهام في تفعيل النظام الرقابي داخل الجامعات، فقد أوصت العديد من الهيئات العلمية والمهنية المتخصصة بضرورة أن يتواجد بالجامعات دليل للسلوك الأخلاقي يركز على القيم الأخلاقية والنزاهة، ويجب أن يركز هذا الدليل على ضرورة التزام العاملين بالقيم الأخلاقية التي تضمن حسن سمعة الجامعة ومصداقيتها مع ضرورة التزامهم بالقيم واللوائح. (٦:٧)

وتنصب مسؤولية المؤسسات الحكومية في الدولة على حسن تنفيذ الأعمال الموكلة بها وتقديم الخدمات الأفضل للمواطنين والحفاظ على المال العام وتعزيز الحوكمة، وتسعى الإدارة بكافة مستوياتها إلى تنفيذ القواعد السلوكية الوظيفية والتي تمثل معايير للسلوك الأخلاقي في العمل المؤسسي وانطلاقاً من تعزيز القيم السامية التي تتضمن قيام المؤسسة بممارسة اختصاصها وأداء دورها بأمانة و موضوعية يجب على جميع العاملين في المؤسسة الالتزام بالمبادئ والمعايير الأخلاقية. (١٢:١٣-١٦)

ويرى (صديق عفيفي، ٢٠٠٤م) أن أهمية الممارسات الأخلاقية في الجامعات تتمثل في:

- الاهتمام بالأخلاق يسهم في تحسين المجتمع ككل، فنتراجع الممارسات الظالمة، وتتوافر الفرص المتكافئة للناس، وتنفذ الأعمال بواسطة الأعلى كفاءة، وتستخدم الموارد المحدودة فيما هو أكثر نفعاً.
- الالتزام بأخلاقيات العمل يسهم في شيوع الرضا الاجتماعي بين غالبية الناس كنتيجة لعدالة التعامل والمعاملات والعقود وإسناد الأعمال وتوزيع الثروة وربط الدخل بالجهود.

- إدارة أخلاقيات العمل بكفاءة تشعر العاملين والأساتذة بالثقة بالنفس، والثقة في العمل وبأنهم يقفون على أرض صلبة ونزيهة وشريفة، وكل هذا القلق والتوتر والضغوط يحقق المزيد من الاستقرار والراحة النفسية.

- إن الالتزام الخلقي في الجامعة يؤمنها ضد المخاطر بدرجة كبيرة، حيث يكون هناك التزام بالشرعية، والابتعاد عن المخالفات، أو الجرائم، والتمسك بالقانون، فالقانون من قبل ومن بعد ليس إلا قيمة أخلاقية.

- الالتزام بأخلاقيات العمل يدعم عدداً من البرامج الأخرى الهامة مثل برامج التنمية البشرية، وبرامج الجودة الشاملة، وبرامج التخطيط الإستراتيجي، وكل هذا يصب في اتجاه دعم المنظمة وتنميتها ونجاحها.

- إن الالتزام بمواثيق أخلاقية صارمة يدفع المتعاملين إلى اللجوء في تعاملاتهم إلى الجهات الملتزمة أخلاقياً، وبالتالي تتجح الممارسة الجيدة أو الصحيحة في طرد الممارسات السيئة من الجامعة.

- إن وجود ميثاق أخلاقي تلتزم به المهنة أو الجامعة يكون بمثابة دليل أو مرجع يسترشد به الجميع ليس فقط في تصرفاتهم، وإنما أيضاً عندما تنثور الخلافات أو يثور الجدل حول ما هو السلوك الواجب الإتياع. (١٨: ٩، ١٠)

كما أشار كلاً من عمرو محمد عواد، شيماء على راشد (٢٠١٤م) إلى أن السلوك الأخلاقي يتضمن ثلاثة أبعاد هي:

١- السلوك الأخلاقي الذاتي: ويشمل السلوكيات التي يقوم بها الفرد ذاته ويكون متعارف عليها على أنها سلوكيات أخلاقية كما تشمل أيضاً قدرة الفرد على تعليم الأخلاق للآخرين.

٢- السلوك الأخلاقي للزملاء: ويشمل السلوكيات التي يقوم بها زملاء العمل سواء تجاه زملائهم أو تجاه رؤسائهم أو تجاه المنظمة أو عملائها والتي ينظر لها على أنها سلوكيات أخلاقية.

٣- السلوك الأخلاقي للرؤساء: ويشمل السلوكيات التي يقوم بها الرؤساء سواء تجاه مرؤوسيهم أو تجاه أي شخص آخر في المنظمة أو تجاه العملاء والتي ينظر لها على أنها سلوكيات أخلاقية. (١٥٥: ٢٢)

وتعتبر الجدارات الإدارية أحد مجالات الاهتمام المتزايد للمنظمات فهي تنشأ من خلال تعاون وترابط أفراد المؤسسة، ويمكن تحديد وجود هذه الجدارات من خلال مؤشرات الاتصال الفعال الذي يسمح بوجود لغة مشتركة بين جماعة العمل، وتوفير المعلومات الملائمة بينهم، وكذا التعارف بين أعضاء الجماعة بهدف انتقال الجدارات ومعالجة الصراعات، الجدارات الإدارية هي من طبيعة تنسيقية ولا تتكون فقط من مجموع الجدارات الفردية بل تركز على الديناميكية والتفاعل بين مجموعة

الافراد العاملين بالمؤسسة (٢٧:٢٤)

وإن من أهم قواعد الممارسات الأخلاقية الوظيفية وجوب تمتع مسؤولين المؤسسة بالجدارات الإدارية العالية التي تؤهلهم لأداء واجباتهم والمسؤوليات المهنية الموكلة لهم على أكمل وجه ولتحقيق ذلك يجب على المؤسسة الالتزام بالتأهيل العلمي والعملية بحيث لا توكل المهام أو الأعمال في المؤسسة إلا للمسؤول الذي يعتبر مؤهلاً من الناحية العلمية بحصوله على الشهادات العلمية إضافة إلى الجوانب الفنية المهنية المتخصصة بجانب العمل والتعلم المستمر والتدريب وتطوير الذات إذ يجب على المؤسسة أن تراعي عملية تشجيع المسؤولين على التعلم المستمر والحصول على الشهادات المتخصصة اية المهنية الواجبة عند قيامهم بالمهام و الواجبات الموكلة إليهم كل بحسب طبيعة عمله في المؤسسة بالإضافة للمعايير الشخصية وتتضمن أخلاقيات المهنة الشخصية كالحياضية والموضوعية وهي تشير إلى عدم تداخل المصالح الشخصية لدى المسؤول مع مصلحة العمل بحيث تقدم الخدمات للجميع دون تحيز وعدم الانتماء لمنظمات سياسية أو مهنية فلا يجوز للمسؤول أن ينتمي لجهة أو منظمة أو هيئة غير مشروعة أو محظورة في الدولة واحترام العادات والتقاليد في المجتمع. (٦٥:٢)

وتعتبر الجدارة الإدارية أحد مجالات الاهتمام المتزايد للمؤسسات فهي تنشأ من خلال تعاون وترابط أفراد المؤسسة، ويمكن تحديد وجود هذه الجدارة من خلال مؤشرات الاتصال الفعال الذي يسمح بوجود لغة مشتركة بين جماعة العمل، وتوفير المعلومات الملائمة بينهم، وكذا التعارف بين أعضاء الجماعة بهدف انتقال الجدارات ومعالجة الصراعات، الجدارة الإدارية هي من طبيعة تنسيقية ولا تتكون فقط من مجموع الجدارات الفردية بل تركز على الديناميكية والتفاعل بين مجموعة الافراد العاملين بالمؤسسة. (٢٧:٢٤)

ويؤكد الباحثان من خلال عملها بجامعة الزقازيق بأن هناك نقص شديد في الجدارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس، تتمثل في عدم التواصل الفعال بين المستويات الإدارية داخل الكليات، وعدم وجود توجه واضح بشأن الأهداف والتوقعات الوظيفية، وعدم توفير الموارد والفرص التطويرية واتخاذ قرارات غير منطقية في كثير من الأحيان، وعدم وجود بيئة عمل محفزة لتحقيق أعلى مستوى أداء وأيضاً انعدام الشفافية في كثير من المواقف والقرارات مما يؤدي إلى عدم الثقة والشكوك بين أعضاء هيئة التدريس.

ويرى الباحثان أن هناك نقص شديد في الدعم الإداري والتقني لأعضاء هيئة التدريس بالكليات وبالتالي الشعور بعدم التقدير والاعتراف بمجهود أعضاء هيئة التدريس وكل ذلك يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي داخل الكليات ويؤثر على المشاركة الفعالة والإيجابية في العمل الجماعي داخل الكليات ويشير الباحثان أنه لا توجد عدالة حقيقية واضحة بين أعضاء هيئة التدريس نتيجة لعدم وجود معايير محددة تطبق في المعاملة وتقييم الأداء، وعدم وجود توجه واضح داخل الكليات فيما يتعلق

بتطوير لوائح الكلية وعدم الاتفاق على وجود لائحة موحدة لكليات التربية الرياضية على مستوى الجمهورية.

ثانياً: أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في مجموعة من النقاط التالية:

- توجيه السلوك: تساهم الجدارات الإدارية في توجيه سلوك الموظفين وتحديد المعايير الأخلاقية التي يجب عليهم اتباعها. عن طريق وضع السياسات والإجراءات الدقيقة، يتم توجيه الموظفين نحو اتخاذ القرارات الأخلاقية الصحيحة والمالية للمؤسسة.
- تعزيز الثقة والشفافية: يمكن للجدارات الإدارية أن تعزز الثقة والشفافية داخل المؤسسة. عندما يكون هناك نظام جدارات إدارية قوي، يشعر الموظفون بأن هناك عدالة ومساءلة في اتخاذ القرارات وتنفيذها، وبالتالي تزداد الثقة في الإدارة وتعزز شفافية العمل.
- توفير الإطار الأخلاقي: توفر الجدارات الإدارية الإطار الأخلاقي اللازم للمؤسسة فعندما يتوافر بالمؤسسة جدارات إدارية صارمة، يتم تحديد المبادئ الأخلاقية والقيم التي يجب على الموظفين الالتزام بها بالتالي يساعد ذلك في بناء ثقافة أخلاقية قوية داخل المؤسسة.
- تحقيق المسؤولية الاجتماعية: تلعب الجدارات الإدارية دوراً في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة. من خلال وضع سياسات وإجراءات تعزز الممارسات الأخلاقية والاجتماعية المسؤولة، يمكن للمؤسسة أن تساهم في خلق تأثير إيجابي على المجتمع المحيط بها.
- التعامل مع التحديات الأخلاقية: تواجه المؤسسات تحديات أخلاقية متنوعة، مثل الفساد والغش والتحيز والصراعات المصالح. الجدارات الإدارية تساعد في التعامل مع هذه التحديات عن طريق وضع سياسات وإجراءات تحد من هذه التصرفات غير الأخلاقية وتعزز السلوك الأخلاقي الصحيح.

ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على الجدارات الإدارية وعلاقتها بالممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية من خلال تحديد الآتي:

- الجدارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية.
- طبيعة الممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية
- العلاقة بين الجدارات الإدارية والممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية.

رابعاً: تساؤلات البحث:

- ما واقع الجدارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية
- ما واقع الممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية
- ما طبيعة العلاقة بين الجدارات الإدارية والممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية.

خامساً: مصطلحات البحث:

١- تعريف الجدارات الإدارية:

"هي خواص ضمنية للأفراد والمديرين تشكل مجموعة العناصر والصفات التي تتعلق بالكفاءة الفنية والإدارية كما تشير لطرق التصرف أو التفكير وتتميز بثباتها لفترة زمنية معقولة". (٣٠: ٥)

٢- تعريف الممارسات الأخلاقية:

"هي تلك السلوكيات التي يمكن أن توصف بالصحيحة، والتي يقبلها المجتمع من الناحية القانونية والأخلاقية، وهي التي توجه سلوك أفراد المجتمع ومؤسساته إلى السلوك الجيد والصحيح والمقبول من جميع أفراد المجتمع". (٣٥: ١٤)

رابعاً: الدراسات المرجعية.

أ- الدراسات المرجعية العربية المرتبطة بالجدارات الإدارية في المؤسسات والهيئات:

(١) قامت هبة مندورة وفهدة السديري (٢٠٢٢م) (٣٢) بإجراء دراسة بعنوان "توظيف الجدارات المهنية للمراجع الخارجي لقياس ملاءمة مخرجات التعليم لمتطلبات سوق العمل"، وقد هدفت الدراسة إلى بناء إطار للجدارات المهنية للمراجعين الخارجيين واستخدامه لقياس ملاءمة مخرجات التعليم المحاسبي لمتطلبات سوق العمل، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي لمناسبه لتحقيق أهداف البحث وكانت أهم النتائج: أن جدارات المراجعين الخارجيين تمت تغطيتها بنسبة ٨٩% من إجمالي الجدارات. التوصية باستخدام الإطار المقترح عند تصميم البرامج التعليمية المحاسبية وتطويرها لتحسين ملاءمتها لمتطلبات سوق العمل.

(٢) قام كلا من إيهاب حلمي سلامة ، رمضان محمد السعودي، أم السعد أبو العنين حتاتة (٢٠٢٣م) (٦) بإجراء دراسة بعنوان: "الجدارات الوظيفية لمديري مدارس التعليم الثانوي الفني في ماليزيا وكيفية الاستفادة منها في مصر"، وقد هدفت الدراسة إلى تطوير الجدارات الوظيفية اللازمة لمديري مدارس التعليم الثانوي الفني في مصر في ضوء خبرة ماليزيا، وقد استخدم الباحثان المنهج المقارن لمناسبه لتحقيق أهداف البحث وكانت أهم النتائج:

يركز مفهوم الجدارات الوظيفية على وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة، وأداء العمل بأكبر قدر من الفاعلية والالتقان. والتركيز على بعض الجدارات الوظيفية بشكل كبير مل القيادة ومهارات التفكير الناقد والإبداع وحل المشكلات والتكنولوجيا.

(٣) قامت رغداء محمد حلمي عطا (٢٠٢٣م) (١٤) بإجراء دراسة بعنوان "تأثير حزم الجدارات الوظيفية الرقمية على سلوك المناصرة الرقمي للموظف بالتطبيق على الموظفين بشركات السياحة بمحافظة دمياط". ، وقد هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير حزم الجدارات الوظيفية الرقمية على سلوك المناصرة الرقمي للموظف بالتطبيق على الموظفين بشركات السياحة بمحافظة دمياط، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبتها لتحقيق أهداف البحث وكانت أهم النتائج: وجود تأثير للمتغير المستقل حزم الجدارات الوظيفية الرقمية على المتغير التابع " سلوك المناصرة الرقمي للموظف" و اختلاف تأثير أبعاد حزم الجدارات الوظيفية الرقمية (جدارات التفاعلي والتعاون الرقمي - هندسة العمل الجديدة) على أبعاد سلوك المناصرة الرقمي للموظف (البناء النفسي للموظف الرفاهية الرقمية) باختلاف فئات شركات السياحة.

ب- الدراسات المرجعية الاجنبية:

(٤) قام V. J. Delim (٢٠١٦م) (٣٨) بإجراء دراسة بعنوان "تأثير الجدارات الوظيفية على أداء الموظفين: إشارة خاصة إلى شركات التأمين في منطقة بات يكالوا"، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على الجدارات الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين والعلاقة بينهما، وتأثير الجدارات الوظيفية على الأداء، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبتها لتحقيق أهداف البحث وكانت أهم النتائج: توجد علاقة إيجابية بين الجدارات الوظيفية والأداء الوظيفي تساهم المهارات الفنية والقيادية بشكل أكبر في الجدارات الوظيفية تساهم المشاركة والإنتاجية والكفاءة بشكل أكبر في الأداء الوظيفي

(٥) قام Blixt and Kirytopoulos (٢٠١٧م) (٣٦) بإجراء دراسة بعنوان "التحديات والجدارات لإدارة المشاريع في الخدمة العامة الأسترالية". ، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على تحديات مديري المشروع وتقييم الجدارات اللازمة لتقديم مشاريع القطاع العام، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبتها لتحقيق أهداف البحث وكانت أهم النتائج: الاحتياجات والقيم والوظائف المطلوبة لإدارة المشروع ليست محددة جيداً وفشل مشاريع القطاع العام في تلبية توقعات التسليم سعت الحكومة لتحسين النتائج من خلال زيادة كفاءة إدارة المشروع من خلال التدريب.

(٦) قام Anika Jansen/ Harald Ulrich Pfeifer (٢٠١٧م) (٤٠) بإجراء دراسة بعنوان "جدارات ما قبل التدريب وإنتاجية المتدربين"، وقد هدفت الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين كفاءات ما قبل التدريب للمتدربين وإنتاجيتهم في مكان العمل، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبتة لتحقيق أهداف البحث وكانت أهم النتائج: كل الكفاءات ليست مرتبطة بالتساوي في الإنتاجية. توجد علاقة إيجابية بين الجدارات والإنتاجية في المهن التجارية عن المهن الصناعية والتقنية. جدارات ما قبل التدريب ليس لها نفس التأثير على إنتاجية المتدربين.

ج- الدراسات المرجعية العربية المرتبطة بالممارسات الأخلاقية في المؤسسات والهيئات:
(٧) قامت ماجدة أحمد أبو زنت (٢٠١١م) (٢٦) بإجراء دراسة بعنوان "أثر التوجه الإستراتيجي في أخلاقيات الأعمال- دراسة استكشافية في الأمانة العامة لمجلس الأعيان الأردني"، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التوجه الإستراتيجي بعناصره المختلفة في أخلاقيات الأعمال، في الأمانة العامة لمجلس الأعيان الأردني، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبتة لتحقيق أهداف البحث وكانت أهم النتائج: وجود علاقة تأثير إيجابية وذات دلالة إحصائية للتوجه الإستراتيجي في تحمل الأفراد لمسئولياتهم ووجود علاقة تأثير إيجابية وذات دلالة إحصائية للتوجه الإستراتيجي في تغليب الأفراد للمصلحة العامة ووجود علاقة تأثير إيجابية وذات دلالة إحصائية للتوجه الإستراتيجي في التعاون أثناء أداء الأعمال.

(٨) قام حسن عبد السلام على (٢٠١٣م) (١١) بإجراء دراسة بعنوان "الممارسات الاخلاقية للقيادات الادارية وأثرها على عملية اتخاذ القرارات _ دراسة ميدانية بالتطبيق على المصارف التجارية الليبية"، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الممارسات الأخلاقية للقيادات الإدارية والتي تمثلت أبعادها في (الثقافة التنظيمية الأخلاقية- التدريب على الأخلاق- الميثاق الأخلاقي- دعم الإدارة العليا للسلوكيات الأخلاقية) على عملية اتخاذ القرارات في المصارف التجارية الليبية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبتة لتحقيق أهداف البحث وكانت أهم النتائج: توصلت الدراسة إلى أن متغيرات الممارسات الأخلاقية والمتمثلة في (الثقافة التنظيمية الأخلاقية - التدريب على الأخلاق- الميثاق الأخلاقي- دعم الإدارة العليا للسلوكيات الأخلاقية) تؤثر على عملية اتخاذ القرارات في المصارف التجارية الليبية موضع الدراسة.

(٩) قام كلاً من بن عيسى، عنابي وقسول، فاطمة الزهره (٢٠١٢م) (٨) بإجراء دراسة بعنوان "إدارة السلوك الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال"، وقد هدفت الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الجوهرى الآتى: كيف يتم إدارة السلوك الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لتحقيق أهداف البحث وكانت أهم النتائج: تساهم المدونات الأخلاقية في تطوير العمل الإداري، لكونها تحمي سمعة ومكانة المنظمة وتخلق قواعد عمل إدارية سليمة، ولذلك فإن الكثير من المنظمات تجري اختبارات أخلاقية للمتقدمين إليها وتعمل المدونات الأخلاقية على معالجة المشكلات الأخلاقية وتقوي الإحساس بالانتماء والولاء للمنظمة عن طريق تجنب ممارسة التصرفات الأخلاقية المضرة بالمنظمة.

(١٠) قام محمد ظافر عبد الخالق (٢٠١٣م) (٢٨) بإجراء دراسة بعنوان "إسهامات السلوك الاخلاقي المحاسبي في الحد من ممارسة المحاسبة الإبداعية- دراسة استطلاعية في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الموصل"، وقد هدفت الدراسة إلى تقييم مدى استخدام المنهج والسلوك الأخلاقي أداه لوضع قواعد وضوابط قادرة على مواجهة جميع أساليب التلاعب في القوائم المالية للمنظمة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لتحقيق أهداف البحث وكانت أهم النتائج: تحتاج مهنة المحاسبة أن تمتلك قواعد ومبادئ أخلاقية خاصة لمهنة المحاسبة يلتزم بها المحاسب عند ممارسته للمهنة والمنظور الأخلاقي للسلوك المحاسبي أفرز بأن هناك (أخلاقيات تحكم المهنة) وإن وجود مثل تلك الأخلاقيات ستقود إلى الرقي بمهنة المحاسبة وينعكس بشكل مباشر على الحد من ممارسات تمهيداً أو تجميل الدخل أو ما يطلق عليها أحياناً (المحاسبة الإبداعية).

(١١) قام فرج مخلوف علي (٢٠١٤م) (٢٥) بإجراء دراسة بعنوان "أثر أخلاقيات العمل على الصراع التنظيمي - دراسة ميدانية على المنظمات الصناعية الليبية العاملة في مدينة بني غازي"، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع أخلاقيات العمل والمتمثلة بأبعاده في (أخلاقيات القيادة- أخلاقيات الأفراد والأنظمة والهياكل الاخلاقية) في المنظمات الصناعية الليبية ببنغازي، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لتحقيق أهداف البحث وكانت أهم النتائج: انخفاض مستوى اهتمام المسؤولين في إدارة الموارد البشرية بالجوانب

الأخلاقية عند القيام بمهامهم والمتعلقة بالاختيار والتعيين في المنظمة، وافتقارهم للبرامج التدريبية التي تهدف إلى تنمية وترسيخ أخلاقيات العمل، وجود أثر سلبي لأخلاقيات الأفراد على الصراع التنظيمي أي بعبارة أخرى كلما زاد مستوى أخلاقيات الأفراد كلما انخفض الصراع التنظيمي.

(١٢) قام أحمد علي مسعود البطي (٢٠١٤م) (١) بإجراء دراسة بعنوان "الأخلاقيات التنظيمية وأثرها على الولاء التنظيمي للعاملين بالمنظمة- دراسة ميدانية على الجامعات الليبية"، وقد هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة التأثيرية بين المتغيرات الديموغرافية والأخلاقية التنظيمية، التعرف على الأخلاقيات التنظيمية وأثرها على الولاء التنظيمي وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لتحقيق أهداف البحث وكانت أهم النتائج: عدم توافر الوعي والإدراك الكافي لدى الإدارة العليا بالجامعات الليبية بأهمية الأخلاقيات التنظيمية وكيفية إدارتها بالشكل الذي يخفف ويحد من تأثيراتها السلبية، عدم توافر الوعي والإدراك الكافي لدى الإدارة العليا بالجامعات الليبية بأهمية الأخلاقيات التنظيمية وكيفية إدارتها بالشكل الذي يخفف ويحد من تأثيراتها السلبية، أن أعضاء هيئات التدريس يتعرضون إلى العديد من الآثار السلبية الناتجة عن عدم إلمام العناصر المكونة للنظام الجامعي الليبي بالأخلاقيات التنظيمية، وهذا نتاج ضعف الثقافة التنظيمية الأخلاقية السائدة وانخفاض دور القيادات الإدارية في الاهتمام بالجوانب الأخلاقية.

(١٣) قام دعاء محمد رزق (٢٠١٥م) (١٣) بإجراء دراسة بعنوان "نموذج مقترح لحوكمة الشركات كمدخل لتحسين السلوك الأخلاقي في المنظمات الصناعية بمدينة العاشر من رمضان"، وقد هدفت الدراسة إلى تحليل أبعاد الموقف الحالي بالنسبة لتطبيق مدخل الحوكمة وتحديد مستوى السلوك الأخلاقي في المنظمات الصناعية المصرية وخاصة المنظمات موضع الدراسة بمدينة العاشر من رمضان. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لتحقيق أهداف البحث وكانت أهم النتائج: يوجد قصور في عملية الاختيار والتعيين بالشركات موضع الدراسة ولكن بدرجات متفاوتة، وقد تمثلت أهم جوانب القصور في الاعتماد على الوساطة والمحسوبية في كثير من التعيينات، وعدم الاستفسار من جهات مرجعية عن الأشخاص قبل تعيينهم، بالإضافة إلى عدم مراعاة التكامل بين الأخلاقيات والكفاءة كشرط

أساسي للتعين في الشركة، بالإضافة لما سبق توصلت الباحثة إلى أن الشركات موضع الدراسة تعاني من قصور في بعض الجوانب التنظيمية أهمها عدم وجود بطاقات وصف وظيفي محددة المهام والواجبات تغطي جميع الوظائف بالشركة، وعدم تصميم جداول عمل متطورة تسمح بمرونة الأداء.

د- الدراسات المرجعية الأجنبية المرتبطة بالممارسات الأخلاقية في المؤسسات والهيئات:

(١٤) قام kitchen S.A (٢٠٠٦م) (٤١) بإجراء دراسة بعنوان الاختلافات السلوكية الأخلاقية للجنس المحدد للعاملين المشاركين في التضييل المحاسبي - دراسة نوعية"، وقد هدفت الدراسة إلى تحديد ما إذا كانت الإناث ذوات سلوكيات أخلاقية أعلى، وهن أقل عرضه للمساهمة في إعداد التقارير المالية الاحتمالية تحديد ما إذا كانت الإناث ذوات سلوكيات أخلاقية أعلى، وهن أقل عرضه للمساهمة في إعداد التقارير المالية الاحتمالية وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لتحقيق أهداف البحث وكانت أهم النتائج: أن الإناث كن ذوات سلوكيات أخلاقية جيدة. كما كن أقل عرضة للمساهمة في أنشطة التقارير المالية الاحتمالية، وأكثر تحدياً للأعمال المحاسبية التي تقوم بها الإدارة، السلطة التنفيذية هي من تقود ثقافة الشركات وإن النجاح في أي برنامج تدريبي أخلاقي مرهون بإقرار الإدارة وتطبيقها له.

(١٥) قام Danil et al (٢٠٠٧م) (٤٤) بإجراء دراسة بعنوان "أهمية التدريب الأخلاقي لتحسين صنع القرار الأخلاقي"، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة الدرجة التي يتم من خلالها استخدام رموز الشركات لقواعد السلوك الأخلاقي ومعرفة أثر التدريب على الأخلاقيات على تحسين عملية اتخاذ القرارات الأخلاقية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لتحقيق أهداف البحث وكانت أهم النتائج: توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها وجود فرق كبير في استخدام رموز الشركات لقواعد السلوك الأخلاقي والتدريب، وكذلك أخلاقية صنع القرار بين رجال الألمان ورجال الولايات المتحدة الأمريكية كما توصلت إلى أن التدريب الأخلاقي له أثر كبير وإيجابي على الممارسين لعملية صنع القرار الأخلاقي في مختلف الثقافات.

(١٦) قام Harrison, Kathy & Gohn (٢٠٠٩م) (٣٩) بإجراء دراسة بعنوان "تحليل الدساتير الأخلاقية للشركات والكليات في إدارة الأعمال" ، وقد هدفت الدراسة إلى فحص المواقع الإلكترونية للأوراق المالية وتبادل التجارة في الشركات العامة والكليات المعتمدة لإدارة الأعمال من أجل محتوى السياسة الأخلاقية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لتحقيق أهداف البحث وكانت أهم النتائج: أن الشركات العامة تتقن تقديم محتوى أخلاقي في المواقع الإلكترونية، كليات إدارة الأعمال المعتمدة لديها قليل أو إنها تخفي التوقعات الأخلاقية في رسالتها ورؤيتها وفي أهدافها الموجودة على المواقع الإلكترونية.

(١٧) قام Michel, Lois, & Kurt (٢٠١٠م) (٤٣) بإجراء دراسة بعنوان "إدراك كل من الكلية والجامعة للدستور الأخلاقي" ، وقد هدفت الدراسة إلى تقييم إدراك أعضاء هيئة التدريس والاداريين للسلوك الأخلاقي للمؤسسة التعليمية التي ينتمون لها، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لتحقيق أهداف البحث وكانت أهم النتائج: أن الدساتير لا تضمن النتائج المرغوب فيها، ولا يمكن أن تعمل بدون دعم وتكامل مع بعض العناصر الثقافية الأخرى وأن الدساتير لا تقيم فعاليتها فهي كديكور للمنظمات للترتيب فقط.

(١٨) قام William (٢٠١١م) (٤٥) بإجراء دراسة بعنوان "معرفة أثر الثقافة الأخلاقية التنظيمية على القرارات الأخلاقية لممارسي الضرائب في جمهورية الصين الشعبية"، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة أهمية وجود إستراتيجيات داعمة للسلوك الأخلاقي، ومعرفة أثر وجود مثل هذه الإستراتيجيات الداعمة للسلوك الأخلاقي على صناعة القرارات الأخلاقية بالمنظمات، وبذلك فإن الدراسة هدفت لمعرفة أثر الثقافة الأخلاقية التنظيمية على القرارات الأخلاقية لممارسي الضرائب في جمهورية الصين الشعبية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لتحقيق أهداف البحث وكانت أهم النتائج: أن الإستراتيجيات الإدارية الداعمة للسلوك الأخلاقي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين نوعية اتخاذ القرارات الأخلاقية من قبل مستشاري الضرائب، يجب على كبار المديرين أن يبذلوا قصارى جهودهم من أجل تطوير والحفاظ على الثقافة الإيجابية الداعمة للسلوك الأخلاقي في منظماتهم.

(١٩) قام Borchert (٢٠٢٢م) (٣٧) بإجراء دراسة بعنوان "نموذج شامل للسلوك الأخلاقي: اختبار تجريبي للقيادة الأخلاقية، الهوية الأخلاقية، المناخ الأخلاقي والمشاعر حول سلوك العمل غير الأخلاقي"، وقد هدفت الدراسة إلى وضع نموذج للسلوك الأخلاقي في المنظمات التي تجمع بين المتغيرات الفردية، مثل الهوية الأخلاقية، والعواطف مع المتغيرات الطرفية، مثل الثقافة التنظيمية، والقيادة الأخلاقية، للشرح والتنبؤ بالأعمال غير الأخلاقية، وتأثير المتغيرات الفردية والظرفية، على سلوك العمل غير الأخلاقي، مثل السلبية، والعدوانية، والسلبية، والبلطجة في أماكن العمل، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبتها لتحقيق أهداف البحث وكانت أهم النتائج: أن المتغيرات الفردية، والظرفية، تؤثر إلى حد كبير في السلوكيات السلبية، والعدوانية، والتسلط في مكان العمل، وأن القيادة الأخلاقية هي المؤثرة سلباً على كل من السلوكيات العدوانية، والسلبية، والبلطجة في مكان العمل.

خامساً: إجراءات البحث:

١- منهج البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي مختصاً الدراسات المسحية وذلك لقدرته على التعرف على الآراء والمعتقدات والاتجاهات المختلفة عند الأفراد بخصوص المشكلة موضوع البحث.

٢- مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في أعضاء هيئة التدريس بكلّيات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية وهم: (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس).

٣- عينة البحث:

قام الباحثان بسحب عينة البحث بطريقة طبقية عشوائية بسيطة من مجتمع البحث، وقد بلغ عدد أفراد عينة البحث الأساسية (١١٩) فرد، بلغ عدد أفراد عينة البحث الاستطلاعية (٣٠) فرد من خارج عينة البحث الأساسية.

جدول (١)

توصيف عينة البحث

م	بيان العينة	العينة الاستطلاعية		العينة الأساسية	
		العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
١	أستاذ	١٠	٣٣.٣	٥٠	٤٢.١%
٢	أستاذ مساعد	١٠	٣٣.٣	٤٠	٣٣.٦%
٣	مدرس	١٠	٣٣.٣	٢٩	٢٤.٣%
	الإجمالي	٣٠	١٠٠%	١١٩	١٠٠%

جدول (٢)

الكليات المنتمية إليها أفراد عينة البحث

م	اسم الكلية
١	كلية التربية الرياضية للبنين - جامعة الزقازيق
٢	كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الزقازيق
٣	كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة
٤	كلية التربية الرياضية - جامعة طنطا
٥	كلية التربية الرياضية - جامعة بورسعيد

٤ - أدوات جمع البيانات:

استخدم الباحثان أدوات جمع البيانات التالية:

أ - المقابلة الشخصية:

قام الباحثان بإجراء مقابلات شخصية مع أساتذة كليات التربية الرياضية المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية وعلم الاجتماع .

ب - الاستبيان:

١ - استبيان الجدارات الإدارية:

قام الباحثان بالإجراءات التالية لإعداد استمارة الاستبيان:

* الاطلاع على المراجع والدراسات والبحوث المرتبطة بموضوع البحث، وتم تحديد (٤) محاور رئيسية.

* عرض المحاور المقترحة على عدد (١٠) من الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية لتحديد المحاور وأهميتها النسبية، حصلت المحاور على موافقة ١٠٠% من الخبراء.

* قام الباحثان بوضع عدد من الأسئلة تحت كل محور في ضوء الأهمية النسبية للمحور وبلغ إجمالي عبارات الاستبيان في صورته المبدئية (٤٠) عبارة موزعة على محاور الاستبيان كما يلي :

- المحور الأول : الجدارات اللوجستية والاستراتيجية ويتكون من (١٣) عبارة.

- المحور الثاني : الجدارات الشخصية والسلوكية ويتكون من (٧) عبارات.

- المحور الثالث : الجدارات التقنية ويتكون من (١١) عبارة.

- المحور الرابع : الجدارات المهنية ويتكون من (٩) عبارات.

* تم عرض العبارات الخاصة بكل محور على الخبراء للتحقق من الصدق المنطقي للعبارات المقترحة

* ثم استطلاع رأى الخبراء حول تحديد الميزان المناسب للإجابة على الاستمارة.

* تطبيق الاستمارات في صورتها الأولية على عينة ممثلة للمجتمع الأصلي وخارج عينة الدراسة، وذلك للتعرف على مدى وضوح الاستمارة بالنسبة لأفراد العينة، وتحديد المعاملات العلمية (الصدق - الثبات).

* تطبيق الاستمارات في صورتها النهائية على العينة قيد الدراسة.

- تحديد محاور الاستبيان:

قام الباحثان بتحديد أربع محاور لاستبيان الجدارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية، وقد توصل إليهما الباحثان من خلال الدراسات ذات الصلة بموضوع البحث . ثم قام الباحثان بعرض تلك المحاور على عدد (١٠) من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية وعلم الاجتماع مع مراعاة ألا تقل خبرتهم في المجال عن عدد (١٠) أعوام من حصولهم على درجة الدكتوراة وذلك بغرض:

- التعرف على مدى مناسبة المحاور للهدف الذي وضعت من أجله.
- الموافقة على وجود المحور أو عدم وجوده.
- الموافقة على صياغة المحور أو تعديل صياغته.

جدول (٣)

آراء الخبراء حول محاور استبيان الجدارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية

م	المحور	موافق على وجود المحور	غير موافق على وجود المحور	موافق على صياغة المحور	غير موافق على صياغة المحور
١	الجدارات اللوجستية والاستراتيجية	١٠٠%	-	٩٠%	١٠%
٢	الجدارات الشخصية والسلوكية	١٠٠%	-	٨٠%	٢٠%
٣	الجدارات التقنية	١٠٠%	-	١٠٠%	-
٤	الجدارات المهنية	١٠٠%	-	٩٠%	١٠%

يوضح جدول رقم (٣) آراء الخبراء حول محاور استبيان الجدارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية ، حيث ارتضى الباحثان بقبول المحور الذي يحقق نسبة (٧٠%) فأكثر من مجموع موافقة السادة الخبراء، وبناءً على ذلك فإنه تم قبول جميع المحاور قيد استمارة استطلاع رأى الخبراء.

- تحديد عبارات كل محور:

قام الباحثان بتحديد مجموعة من العبارات الخاصة بكل محور وفقاً لآراء الخبراء، وقد راعى الباحث ما يلي عند تحديد العبارات:

- *تناسب العبارات.
- *وضوح العبارات.
- *تفادى تركيب العبارات أي لا تحتمل أكثر من معنى.

*تناسب العبارات مع الهدف الذي وضعت من أجله.

وقد بلغ عدد العبارات التي تعبر عن المحاور (٤٠) عبارة وزعت وفقاً لما يلي:

- المحور الأول : الجدارات اللوجستية والاستراتيجية ويتكون من (١٣) عبارة.

- المحور الثاني : الجدارات الشخصية والسلوكية ويتكون من (٧) عبارات.

- المحور الثالث : الجدارات التقنية ويتكون من (١١) عبارة.

- المحور الرابع : الجدارات المهنية ويتكون من (٩) عبارات.

- عرض الاستبيان في صورته المبدئية:

قام الباحثان بعرض الاستبيان في صورته المبدئية (الأولية) متضمناً المحاور والعبارات على الخبراء بغرض التأكد من مدى مناسبة العبارات للمحور الذي يمثلها، ومدى كفاية العبارات للتعبير عن المحور ومدى صلاحيتها للصياغة وكذلك تحديد ميزان التقدير المناسب لتصحيح العبارات.

جدول (٤)

آراء الخبراء حول عبارات محاور استبيان الجداريات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية (ن = ١٠)

رقم العبارة	موافق على وجود العبارة	غير موافق على وجود العبارة	موافق على صياغة العبارة	غير موافق على صياغة العبارة	رقم العبارة	موافق على وجود العبارة	غير موافق على وجود العبارة	موافق على صياغة العبارة	غير موافق على صياغة العبارة
المحور الأول : الجداريات اللوجستية والاستراتيجية					المحور الثاني : الجداريات الشخصية والسلوكية				
١	%١٠٠	—	%١٠٠	—	١٤	%٨٠	%٢٠	%٨٠	%٢٠
٢	%٨٠	%٢٠	%٩٠	%١٠	١٥	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠
٣	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠	١٦	%٧٠	%٣٠	%٧٠	%٣٠
٤	%٨٠	%٢٠	%٧٠	%٣٠	١٧	%٨٠	%٢٠	%٧٠	%٣٠
٥	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠	١٨	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠
٦	%٩٠	%١٠	%٩٠	%١٠	١٩	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠
٧	%٨٠	%٢٠	%٩٠	%١٠	٢٠	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠
٨	%٨٠	%٢٠	%٩٠	%١٠					
٩	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠					
١٠	%٨٠	%٢٠	%٧٠	%٣٠					
١١	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠					
١٢	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠					
١٣	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠					
المحور الثالث: الجداريات التقنية					المحور الرابع: الجداريات المعنية				
٢١	%١٠٠	—	%١٠٠	—	٣٢	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠
٢٢	%٨٠	%٢٠	%٨٠	%٢٠	٣٣	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠
٢٣	%٧٠	%٣٠	%٧٠	%٣٠	٣٤	%٨٠	%٢٠	%٨٠	%٢٠
٢٤	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠	٣٥	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠
٢٥	%٧٠	%٣٠	%٧٠	%٣٠	٣٦	%٧٠	%٣٠	%٧٠	%٣٠
٢٦	%٨٠	%٢٠	%٩٠	%١٠	٣٧	%٨٠	%٢٠	%٩٠	%١٠
٢٧	%٨٠	%٢٠	%٨٠	%٢٠	٣٨	%٨٠	%٢٠	%٨٠	%٢٠
٢٨	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠	٣٩	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠
٢٩	%٧٠	%٣٠	%٨٠	%٢٠	٤٠	%٧٠	%٣٠	%٨٠	%٢٠
٣٠	%٨٠	%٢٠	%٩٠	%١٠					
٣١	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠					

يوضح جدول رقم (٤) آراء الخبراء حول عبارات محاور استبيان الجداريات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية، حيث حققت العبارات نسبة موافقة تراوحت ما بين (٧٠ % إلى ١٠٠ %)، وقد ارتضى الباحث بقبول العبارات التي تحقق نسبة (٧٠ %) فأكثر من مجموع موافقة

السادة الخبراء.

جدول (٥)

محاوِر الاستبيان وتوزيع أرقام العبارات وعددها

م	المحاور	توزيع أرقام العبارات	عدد العبارات
١	الجدارات اللوجستية والاستراتيجية	١٣-١	١٣
٢	الجدارات الشخصية والسلوكية	٢٠-١٤	٧
٣	الجدارات التقنية	٣١-٢١	١١
٤	الجدارات المهنية	٤٠-٣٢	٩
الإجمالي		الي	٤٠

يوضح جدول رقم (٥) محاور استبيان الجدارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية وعدد العبارات التي تنتمي إليها وتوزيعها، حيث بلغ عدد عبارات محاور الاستبيان عدد ٤٠ عبارة.

- الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية لاستمارة الاستبيان على عينة قوامها ٣٠ فرداً من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الأساسية وذلك في الفترة من ٢٠٢٣-١٢-١م حتى ٢٠٢٣-١٢-١٠م، وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

* استمارة استبيان البحث كانت عباراتها واضحة ومقروءة ومفهومة.

* الوقت اللازم لاستيفاء الاستمارة يستغرق من ٢٠ إلى ٢٥ دقيقة.

- المعاملات العلمية:

١-الصدق:

صدق المحتوى:

تم التحقق من صدق المحتوى من خلال صدق المحكمين وذلك بعرض استمارة الاستبيان على عدد (١٠) خبراء من الأساتذة الأكاديميين في مجال الإدارة الرياضية وعلم الاجتماع وذلك لإبداء الرأي حول وجود المحاور والعبارات.

صدق الاتساق الداخلي:

بعد التحقق من صدق محتوى استمارة الاستبيان عن طريق المحكمين (الخبراء) قام الباحث بحساب صدق الاتساق الداخلي على عينه بلغ عددها (٣٠) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية وذلك لإيجاد العلاقة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، كذلك إيجاد العلاقة بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (٦) والجدول رقم (٧).

جدول رقم (٦)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور

العبارة	قيمة (ر) المحسوبة	العبارة	قيمة (ر) المحسوبة	العبارة	قيمة (ر) المحسوبة	العبارة	قيمة (ر) المحسوبة
المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع	
١	*.٤٥٦	١٤	*.٤٦٠	٢١	*.٦٢٤	٣٢	*.٦٢٥
٢	*.٥٦٣	١٥	*.٥٥٠	٢٢	*.٥٣١	٣٣	*.٤٣١
٣	*.٦٣١	١٦	*.٦٤٠	٢٣	*.٦٣٣	٣٤	*.٥٣٣
٤	*.٤٧٢	١٧	*.٤٣٢	٢٤	*.٦٣٥	٣٥	*.٦٦٥
٥	*.٣٩٦	١٨	*.٣٨٦	٢٥	*.٤٣٢	٣٦	*.٦٣٢
٦	*.٤٢٠	١٩	*.٤٤٠	٢٦	*.٤٨٧	٣٧	*.٤٤٠
٧	*.٥١٠	٢٠	*.٥٢٦	٢٧	*.٤٦٥	٣٨	*.٥٤٠
٨	*.٤٦٠			٢٨	*.٦٨٥	٣٩	*.٦٤٠
٩	*.٥٤١			٢٩	*.٤٤٨	٤٠	*.٥٤٠
١٠	*.٦٤٨			٣٠	*.٦٨٦		
١١	*.٥٨٤			٣١	*.٥١٨		
١٢	*.٤٩١						
١٣	*.٤٦٧						

(ر) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يتضح من الجدول رقم (٦) أن معاملات صدق الاتساق الداخلي بين درجة كل عبارة وإجمالي درجة المحور الذي تنتمي له هذه العبارة باستمارة الاستبيان الخاصة بالجداريات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥).

جدول (٧)

معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لاستبيان الجداريات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية

المحاور	عدد العبارات	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان
المحور الأول	١٣	*.٦٣٢
المحور الثاني	٧	*.٣٩٦
المحور الثالث	١١	*.٥٨٩
المحور الرابع	٩	*.٧٨١
مجموع العبارات		٤٠

(ر) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يوضح الجدول رقم (٧) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل من المحاور السبعة والدرجة الكلية للاستبيان، والتي تراوحت من (٠,٣٩٦ إلى ٠,٧٨١)، وهي جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

النتائج:

استخدم الباحثان طريقة إعادة الاختبار Test-retest Method لإيجاد معامل الثبات على عينة مكونة من (٣٠) فرد من أفراد مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية للبحث، حيث قام الباحثان بالتطبيق الثاني بعد التطبيق الأول وذلك بهدف الحصول على معامل الارتباط بين التطبيقين، والجدول التالي رقم (٨) يوضح قيمة معامل الارتباط بالنسبة لمحاور استمارة الاستبيان.

جدول (٨)

معامل الثبات لمحاور استبيان الجدارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية

ن = (٣٠)

م	المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات
١	المحور الأول	١٣	*.٤٥٦
٢	المحور الثاني	٧	*.٦٥٨
٣	المحور الثالث	١١	*.٣٩٣
٤	المحور الرابع	٩	*.٥٦٣

(ر) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يتضح من الجدول السابق (٨) أن معامل ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ قد تراوحت ما بين (٠,٣٩٣ ، ٠,٦٥٨) مما يشير لارتفاع معامل ثبات محاور الاستبيان قيد البحث.

٢- استمارة استبيان الممارسات الأخلاقية:

قام الباحثان بالإجراءات التالية لإعداد استمارة الاستبيان:

* الاطلاع على المراجع والدراسات والبحوث المرتبطة بموضوع البحث، وتم تحديد (٣) محاور رئيسية.

* عرض المحاور المقترحة على عدد (١٠) من الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية وعلم الاجتماع لتحديد المحاور وأهميتها النسبية، حصلت المحاور على موافقة ١٠٠% من الخبراء.

* قام الباحثان بوضع عدد من الأسئلة تحت كل محور في ضوء الأهمية النسبية للمحور وبلغ إجمالي عبارات الاستبيان في صورته المبدئية (٣٣) موزعة على محاور الاستبيان كما يلي :

- المحور الأول : الممارسات الشخصية الأخلاقية ويتكون من (١١) عبارة.

- المحور الثاني : الممارسات الإدارية الأخلاقية ويتكون من (١٠) عبارات.

- المحور الثالث : ممارسات العدالة التنظيمية ويتكون من (١٢) عبارة.

* تم عرض العبارات الخاصة لكل محور على الخبراء للتحقق من الصدق المنطقي للعبارات المقترحة

* ثم استطلاع رأى الخبراء حول تحديد الميزان المناسب للإجابة على الاستمارة.

* تطبيق الاستمارات في صورتها الأولية على عينة ممثلة للمجتمع الأصلي وخارج عينة الدراسة، وذلك للتعرف على مدى وضوح الاستمارة بالنسبة لأفراد العينة، وتحديد المعاملات العلمية (الصدق

- الثبات).

* تطبيق الاستمارات في صورتها النهائية على العينة قيد الدراسة.

- تحديد محاور الاستبيان:

قام الباحثان بتحديد ثلاث محاور لاستبيان الممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية ، وقد توصل إليها الباحثان بعد إجراء المسح المرجعي للعديد من المراجع والدراسات ذات الصلة بموضوع البحث .

ثم قام الباحثان بعرض تلك المحاور على عدد (١٠) من الخبراء في مجال الادارة الرياضية مع مراعاة ألا تقل خبرتهم في المجال عن عدد (١٠) عشرة أعوام من حصولهم على درجة الدكتوراة وذلك بغرض:

- التعرف على مدى مناسبة المحاور للهدف الذي وضعت من أجله.
- الموافقة على وجود المحور أو عدم وجوده.
- الموافقة على صياغة المحور أو تعديل صياغته.

جدول (٩)

آراء الخبراء حول محاور استبيان الممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية

م	المحور	موافق على وجود المحور	غير موافق على وجود المحور	موافق على صياغة المحور	غير موافق على صياغة المحور
١	الممارسات الشخصية الاخلاقية	١٠٠%	-	١٠٠%	-
٢	الممارسات الإدارية الاخلاقية	١٠٠%	-	٨٠%	٢٠%
٣	ممارسات العدالة التنظيمية	١٠٠%	-	٨٠%	٢٠%

يوضح جدول رقم (٩) آراء الخبراء حول محاور استبيان الممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية، حيث ارتضى الباحثان بقبول المحور الذي يحقق نسبة (٧٠%) فأكثر من مجموع موافقة السادة الخبراء، وبناءً على ذلك فإنه تم قبول جميع المحاور قيد استمارة استطلاع رأى الخبراء.

- تحديد عبارات كل محور:

قام الباحثان بتحديد مجموعة من العبارات الخاصة بكل محور وفقاً لآراء الخبراء، وقد راعى الباحث ما يلي عند تحديد العبارات:

*تناسب العبارات.

*وضوح العبارات.

*تفادى تركيب العبارات أي لا تحتل أكثر من معنى.

*تناسب العبارات مع الهدف الذي وضعت من أجله.

وقد بلغ عدد العبارات التى تعبر عن المحاور (٣٣) عبارة وزعت وفقاً لما يلي:

- المحور الأول : الممارسات الشخصية الأخلاقية ويتكون من (١١) عبارة.

- المحور الثاني : الممارسات الإدارية الأخلاقية ويتكون من (١٠) عبارات.

- المحور الثالث : ممارسات العدالة التنظيمية ويتكون من (١٢) عبارة.

- عرض الاستبيان في صورته المبدئية:

قام الباحثان بعرض الاستبيان في صورته المبدئية (الأولية) متضمناً المحاور والعبارات على الخبراء بغرض التأكد من مدى مناسبة العبارات للمحور الذي يمثلها، ومدى كفاية العبارات للتعبير عن المحور ومدى صلاحيتها للصياغة وكذلك تحديد ميزان التقدير المناسب لتصحيح العبارات

جدول (١٠)

آراء الخبراء حول عبارات محاور استبيان الممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية (ن = ١٠)

رقم العبارة	موافق على وجود العبارة	غير موافق على وجود العبارة	موافق على صياغة العبارة	غير موافق على صياغة العبارة	رقم العبارة	موافق على وجود العبارة	غير موافق على وجود العبارة	موافق على صياغة العبارة	غير موافق على صياغة العبارة
المحور الأول : الممارسات الشخصية الأخلاقية					المحور الثاني : الممارسات الإدارية والأخلاقية				
١	%٨٠	%٢٠	%٨٠	%٢٠	١٢	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠
٢	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠	١٣	%٩٠	%١٠	%٩٠	%١٠
٣	%٧٠	%٣٠	%٧٠	%٣٠	١٤	%٨٠	%٢٠	%٩٠	%١٠
٤	%٧٠	%٣٠	%٧٠	%٣٠	١٥	%٨٠	%٢٠	%٧٠	%٣٠
٥	%٨٠	%٢٠	%٧٠	%٣٠	١٦	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠
٦	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠	١٧	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠
٧	%٨٠	%٢٠	%٩٠	%١٠	١٨	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠
٨	%٨٠	%٢٠	%٩٠	%١٠	١٩	%٧٠	%٣٠	%٧٠	%٣٠
٩	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠	٢٠	%٨٠	%٢٠	%٩٠	%١٠
١٠	%٨٠	%٢٠	%٨٠	%٢٠	٢١	%٨٠	%٢٠	%٨٠	%٢٠
١١	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠					
المحور الثالث: ممارسات العدالة التنظيمية									
٢٢	%٨٠	%٢٠	%٨٠	%٢٠					
٢٣	%٧٠	%٣٠	%٧٠	%٣٠					
٢٤	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠					
٢٥	%٧٠	%٣٠	%٧٠	%٣٠					
٢٦	%٨٠	%٢٠	%٧٠	%٣٠					
٢٧	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠					
٢٨	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠					

رقم العبارة	موافق على وجود العبارة	غير موافق على وجود العبارة	موافق على صياغة العبارة	غير موافق على صياغة العبارة	رقم العبارة	موافق على وجود العبارة	غير موافق على وجود العبارة	موافق على صياغة العبارة	غير موافق على صياغة العبارة
٢٩	%٧٠	%٣٠	%٨٠	%٢٠					
٣٠	%٨٠	%٢٠	%٩٠	%١٠					
٣١	%٩٠	%١٠	%٨٠	%٢٠					
٣٢	%٨٠	%٢٠	%٨٠	%٢٠					
٣٣	%٧٠	%٣٠	%٧٠	%٣٠					

يوضح جدول رقم (١٠) آراء الخبراء حول عبارات محاور استبيان الممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية، حيث حققت العبارات نسبة موافقة تراوحت ما بين (٧٠ % إلى ١٠٠ %)، وقد ارتضى الباحث بقبول العبارات التي تحقق نسبة (٧٠ %) فأكثر من مجموع موافقة الخبراء.

جدول (١١)

محاور الاستبيان وتوزيع أرقام العبارات وعددها

م	المحاور	توزيع أرقام العبارات	عدد العبارات
١	الممارسات الشخصية الأخلاقية	١١-١	١١
٢	الممارسات الإدارية والأخلاقية	٢١-١٢	١٠
٣	ممارسات العدالة التنظيمية	٣٣-٢٢	١٢
الإجم		الي	٣٣

يوضح جدول رقم (١١) محاور استبيان الممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية وعدد العبارات التي تنتمي إليها وتوزيعها، حيث بلغ عدد عبارات محاور الاستبيان عدد ٣٣ عبارة.

- الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية لاستمارة الاستبيان على عينة قوامها ٣٠ فرداً من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الأساسية وذلك في الفترة من ١-١٢-٢٠٢٣م حتى ١٠-١٢-٢٠٢٣م، وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

*استمارة استبيان البحث كانت عباراتها واضحة ومقروءة ومفهومة.

*الوقت اللازم لاستيفاء الاستمارة يستغرق من ٢٠ إلى ٢٥ دقيقة.

- المعاملات العلمية:

١-الصدق:

صدق المحتوى:

تم التحقق من صدق المحتوى من خلال صدق المحكمين وذلك بعرض استمارة الاستبيان على عدد (١٠) خبراء من الأساتذة الأكاديميين في مجال الإدارة الرياضية وذلك لإبداء الرأي حول وجود المحاور والعبارات.

صدق الاتساق الداخلي:

بعد التحقق من صدق محتوى استمارة الاستبيان عن طريق المحكمين (الخبراء) قام الباحث بحساب صدق الاتساق الداخلي على عينه بلغ عددها (٣٠) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية وذلك لإيجاد العلاقة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، كذلك إيجاد العلاقة بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (١٢) والجدول رقم (١٣).

جدول رقم (١٢)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور

العبارة	قيمة (ر) المحسوبة	العبارة	قيمة (ر) المحسوبة	العبارة	قيمة (ر) المحسوبة
المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث	
١	٠.٥٨٧	١٢	٠.٧٨٠	٢٢	٠.٦٩٥
٢	٠.٤٧٤	١٣	٠.٦٦٠	٢٣	٠.٤٧١
٣	٠.٧٦٥	١٤	٠.٧٨٠	٢٤	٠.٧٥٣
٤	٠.٧٨٦	١٥	٠.٥٨٢	٢٥	٠.٦٩٥
٥	٠.٦٦١	١٦	٠.٦٦٦	٢٦	٠.٧٨٢
٦	٠.٤٨٠	١٧	٠.٧٨٠	٢٧	٠.٧٥٦
٧	٠.٧٩٠	١٨	٠.٧٢٦	٢٨	٠.٧٦٥
٨	٠.٦٣٦	١٩	٠.٨٧٦	٢٩	٠.٧٨٦
٩	٠.٨٩٤	٢٠	٠.٧٧٤	٣٠	٠.٦٩٤
١٠	٠.٧٤٥	٢١	٠.٦٨٥	٣١	٠.٧٨٠
١١	٠.٦٩٧			٣٢	٠.٧٨٤
				٣٣	٠.٦٨٤

(ر) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يتضح من الجدول رقم (١٢) أن معاملات صدق الاتساق الداخلي بين درجة كل عبارة وإجمالي درجة المحور الذي تنتمي له هذه العبارة باستمارة الاستبيان الخاصة بالممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥).

جدول (١٣)

معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لاستبيان بالجدارات الإدارية لأعضاء

هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية

المحاور	عدد العبارات	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان
المحور الأول	١١	*.٠.٤٥٠
المحور الثاني	١٠	*.٠.٨٤٧
المحور الثالث	١٢	*.٠.٧٦١
مجموع العبارات	٣٣	

$$(r) \text{ الجدولية عند مستوى } (0,05) = 0,361$$

يوضح الجدول رقم (١٣) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل من المحاور السبعة والدرجة الكلية للاستبيان، والتي تراوحت من (٠,٤٥٠ إلى ٠,٨٤٧)، وهي جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

النتائج:

استخدم الباحثان طريقة إعادة الاختبار Test-retest Method لإيجاد معامل الثبات على عينة مكونة من (٣٠) فرد من أفراد مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية للبحث، حيث قام الباحثان بالتطبيق الثاني بعد التطبيق الأول وذلك بهدف الحصول على معامل الارتباط بين التطبيقين، والجدول التالي رقم (٨) يوضح قيمة معامل الارتباط بالنسبة لمحاور استمارة الاستبيان.

جدول (١٤)

معامل الثبات لمحاور استبيان الممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية

ن = (٣٠)

م	المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات
١	المحور الأول	١١	*.٠.٣٨٩
٢	المحور الثاني	١٠	*.٠.٧٣٨
٣	المحور الثالث	١٢	*.٠.٦٥٣

$$(r) \text{ الجدولية عند مستوى } (0,05) = 0,361$$

يتضح من الجدول السابق (١٤) أن معامل ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ قد تراوحت ما بين (٠,٧٣٨، ٠,٣٨٩) مما يشير لارتفاع معامل ثبات محاور الاستبيان قيد البحث.

الدراسة الأساسية:

قام الباحثان بتطبيق استمارة الاستبيان في صورتها النهائية على عينة البحث الأساسية البالغ عددها (١١٩) فرد من (أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية) وذلك في يوم ١٠/١/٢٠٢٤م، ثم قام الباحثان بعد ذلك بعمل المعالجات الإحصائية للوصول للنتائج الرئيسية للبحث.

الأسلوب الإحصائي المستخدم:

-المتوسط الحسابي

- الانحراف المعياري

- معامل الارتباط بيرسون

- النسبة المئوية

- اختبار كا^٢ لحساب دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة البحث

سادساً: عرض ومناقشة النتائج:

أولاً : عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الأول والذي ينص على " ما هو واقع الجدارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية ؟ "

جدول (١٥)

التكرار والنسبة المئوية وقيمة كا^٢ وترتيب العبارات لإستجابات أفراد عينة البحث
لعبارات محور (الجدارات اللوجستية والاستراتيجية)

(ن = ١١٩)

م	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	قيمة كا ^٢ المحسوبة	الترتيب
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة				
١	١٠٤	٨٧.٤	١١	٩.٢	٤	٣.٤	٣٣٨	٩٤.٦٧	*١٥٧.١٥	١
٢	٩١	٧٦.٥	٢٣	١٩.٣	٥	٤.٢	٣٢٤	٩٠.٧٥	*١٠٣.٧٤	٢
٣	٦٤	٥٣.٥	٤٦	٣٨.٧	٩	٧.٦	٢٩٣	٨٢.٠٧	*٣٩.٦٥	١١
٤	٦١	٥١.٣	٤٩	٤١.٢	٩	٧.٦	٢٩٠	٨١.٢٣	*٣٧.٣٨	١٢
٥	٦٧	٥٦.٣	٤٧	٣٩.٥	٤	٣.٤	٢٩٩	٨٣.٧٥	*٥٢.٢٦	٨
٦	٥٧	٤٧.٩	٦١	٥١.٣	١	٠.٨	٢٩٤	٨٢.٣٥	*٥٦.٧٤	١٠
٧	٨٤	٧٠.٦	٢٩	٢٤.٤	٦	٥	٣١٦	٨٨.٥١	*٨١.٠٥	٣
٨	٧٣	٦١.٣	٤٣	٣٦.١	٢	١.٧	٣٠٧	٨٥.٩٩	*٦٤.٠٦	٥
٩	٦٩	٥٨	٤٤	٣٧	٥	٤.٢	٣٠٠	٨٤.٠٣	*٥٢.٤٧	٧
١٠	٧٠	٥٨.٨	٤٠	٣٣.٦	٨	٦.٧	٢٩٨	٨٣.٤٧	*٤٨.٤٨	٩
١١	٦١	٥١.٣	٤٩	٤١.٢	٨	٦.٧	٢٨٩	٨٠.٩٥	*٣٨.٩٥	١٣
١٢	٨٦	٧٢.٣	٢٦	٢١.٨	٦	٥	٣١٦	٨٨.٥١	*٨٧.٤١	٣
١٣	٦٧	٥٦.٣	٤٧	٣٩.٥	٥	٤.٢	٣٠٠	٨٤.٣	*٥٠.٤٩	٦

*قيمة كا^٢ عند مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من نتائج جدول (١٥) قيمة كا^٢ المحسوبة لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور (الجدارات اللوجستية والاستراتيجية)، حيث تراوحت قيمتها ما بين (٣٧.٣٨: ١٥٧.١٥)، وجاءت قيمتها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) لجميع العبارات، كما تراوحت النسبة المئوية للاستجابة (نعم) ما بين (٨٧.٤: ٤٧.٩)، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة (إلى حد ما) ما بين (٥١.٣: ٩.٢)، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة (لا) ما بين (٧.٦: ٠.٨)، وتراوحت قيم الأهمية النسبية للعبارات ما بين (٨٠.٩٥ : ٩٤.٦٧).

وجاءت عبارة لصالح الاستجابة (نعم) في جميع العبارات ما عدا العبارة رقم (٦) جاءت لصالح الاستجابة (إلى حد ما) حيث أوضحت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية

الرياضية لديهم رؤية ورسالة واضحة للكلية ويعملون على ربط أولوياتهم بالأهداف الإستراتيجية للكلية، وتوجد بيئة محفزة لتحقيق أعلى مستوى أداء لديهم، كما تقوم الإدارة بتذليل العقبات التي تواجههم، كما يوجد إدارة جيدة لوضع البرامج والجدول الزمنية، ولكن جاءت القدرة على الاستفادة من الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة إلى حد ما.

ويرى الباحثان أن الجدارات اللوجستية والاستراتيجية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية تمثل في مجموعة من الخصائص والمهارات التي تساهم في تحقيق أهدافهم التعليمية والبحثية والخدمية الخبرة الأكاديمية مما يتطلب أن يكون لأعضاء هيئة التدريس خلفية قوية في مجال التخصص الرياضي الذي يدرسه وأن يكونوا مطلعين على أحدث الأبحاث والتطورات في المجال.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة سماح محمد عبد المتجلي (٢٠٢١م) (١٧) في ضرورة أن يكون للقادة رؤية استراتيجية وضحة وكيفية تحقيق الأهداف المؤسسية فيجب أن يكونوا قادرين على تحديد الاتجاهات والأولويات وتحديد الخطط والاستراتيجيات اللازمة للنجاح، أن يكونوا قادرين على تقييم البيانات والمعلومات المتاحة واتخاذ القرارات الصائبة التي تساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية وتعزيز الأداء الوظيفي المتميز.

وتتفق أيضاً نتائج هذه الدراسة مع دراسة وليد محمد ميلاد إبراهيم (٢٠٢١م) (٣٤) في تعزيز الثقافة اللوجستية داخل المنظمة وتركز على اللوجستيات وتعزز الالتزام بالتميز ويمكن تعزيز الثقافة اللوجستية من خلال تعزيز التواصل وتبادل المعرفة وتشجيع الابتكار والاستفادة من أفضل الممارسات.

ويوضح عبد الحميد حامدي (٢٠١٤م) أن وصول الأشخاص إلى الأداء المتميز في عملهم يعتبر عملاً شاقاً ويحتاج إلى جهداً متواصلاً على كافة المستويات ومتطلبات من شأنها الحد الأنسب لاستمرار النتائج المرغوبة ومن أهمها بناء إستراتيجي متكامل يعبر عن التوجهات الرئيسية للمنظمة ونظرتها المستقبلية ويشمل رسالة المنظمة، الرؤية المستقبلية للمنظمة وتصوراتها عن طبيعة الخدمات والمنتجات التي تبرع في توفيرها وتتميز بها عن المنافسين، والأهداف الاستراتيجية التي تعمل الإدارة على تحقيقها. وبناء منظومة متكاملة من السياسات التي تحكم وتنظم عمل المنظمة وترشد القائمين على مسؤوليات الأداء إلى قواعد وأسس اتخاذ القرارات. (٥٤:٢١)

جدول (١٦)

التكرار والنسبة المئوية وقيمة كا^٢ وترتيب العبارات لإستجابات أفراد عينة البحث
لعبارات محور (الجدارات الشخصية والسلوكية)

(ن = ١١٩)

م	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	قيمة كا ^٢ المحسوبة	الترتيب
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة				
١٤	٩٥	٧٩.٨	٢١	١٧.٦	٢	١.٧	٣٢٩	٩٢.١٥	*١٢١.٧٥	١
١٥	٨٨	٧٣.٩	٢٨	٢٣.٥	٢	١.٧	٣٢٢	٩٠.١٩	*٩٨.١	٢
١٦	٦١	٥١.٣	٤٩	٤١.٢	٦	٥	٢٤٥	٦٨.٦٢	*٤٢.٢٤	٧
١٧	٧٧	٦٤.٧	٣٥	٢٩.٤	٥	٤.٢	٣٠٦	٨٥.٧١	*٦٥.٩٩	٣
١٨	٥٢	٤٣.٧	٣٦	٣٠.٣	٣٠	٢٥.٢	٢٥٨	٧٢.٢٦	*٦.٥٣	٦
١٩	٥٩	٥٠	٥٢	٤٣.٧	٧	٥.٩	٢٨٨	٨٠.٦٧	*٤٠.١٦	٥
٢٠	٧٨	٦٥.٥	٣٠	٢٥.٢	١٠	٨.٤	٣٠٤	٨٥.١٥	*٦١.٥٩	٤

*قيمة كا^٢ عند مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من نتائج جدول (١٦) قيمة كا^٢ المحسوبة لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور (الجدارات الشخصية والسلوكية)، حيث تراوحت قيمتها ما بين (١٢١.٧٥:٤٠.١٦)، وجاءت قيمتها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) لجميع العبارات، كما تراوحت النسبة المئوية للاستجابة (نعم) ما بين (٧٩.٨:٤٣.٧)، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة (إلى حد ما) ما بين (٤٣.٧:١٧.٦)، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة (لا) ما بين (٢٥.٢:١.٧)، وتراوحت قيم الأهمية النسبية للعبارات ما بين (٩٢.١٥:٦٨.٦٢).

وجاءت جميع العبارات لصالح الاستجابة (نعم)، حيث أوضحت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية لديهم رؤية واضحة للتنمية المهنية ويمتلكون مهارات حل المشكلات والاستماع والقدرة على التأثير في الآخرين وإدارة الذات والتعامل مع الضغوط، كما يوجد التزام بمواعيد العمل لديهم.

ويرى الباحثان أن الجدارات الشخصية والسلوكية هي العوائق التي قد تواجه الأفراد في تطوير سلوكياتهم وتحقيق أهدافهم الشخصية والسلوكية وتشمل هذه الجدارات عوامل داخلية تتعلق بالشخص نفسه وتأثيرها على سلوكه.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة نرمين أحمد كمال كريمة (٢٠٢٠م) (٣١) في ضرورة تقييم القادة الحاليين باستخدام حزم الجدارات الوظيفية، لتحديد نقاط قوتهم ونواقصهم في المهارات المطلوبة ويمكن استخدام هذه المعلومات لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير وتعزيز الأداء. كالمهارات الأساسية الاتصال الفعال، واتخاذ القرارات، والقيادة، وإدارة الوقت.

وتتفق أيضاً نتائج هذه الدراسة مع دراسة إيهاب حلمي إبراهيم سلامة ، رمضان محمد السعودي، أم السعد أبو العنين حتاتة (٢٠٢٣م) (٦) في امتلاك العينة محل الدراسة لمجموعة من المهارات والمعرفة التي يحتاجها المديرون لأداء مهامهم بفعالية كالتواصل الفعال وإدارة الذات والتحكم في الانفعالات والتعامل مع الظروف المفاجئة .

ويؤكد عاطف جابر طه (٢٠١٣م) أن الجدارات الشخصية (السلوكية) تشمل المواصفات الشخصية التي تمكن الموظف من التعامل مع الضغوط والزملاء والمديرين والمساعدین داخل المنظمة ومع العملاء والرسامين ووسائل الإعلام خارج المنشأة وتتضمن (القدرة على الالتزام وإدارة الذات- درجة عالية من الثقة بالذات- المرونة في معاملة الزملاء والعمل في فريق- القدرة على الاستفادة من التغذية العكسية- وجود رؤية واضحة للأهداف الذاتية- القدرة على التعامل مع الرؤساء وتلقي الأوامر وتنفيذها). (٢٠: ٣٧٦-٣٧٨)

جدول (١٧)

التكرار والنسبة المئوية وقيمة كا^٢ وترتيب العبارات لإستجابات أفراد عينة البحث
لعبارات محور (الجدارات التقنية)

(ن = ١١٩)

م	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	قيمة كا ^٢ المحسوبة	الترتيب
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة				
٢١	٥٤	٤٥.٤	٣٧	٣١.١	٢٧	٢٢.٧	٢٦٣	٧٣.٦٦	*٩.٤	١١
٢٢	٦٥	٥٤.٦	٤٢	٣٥.٣	١١	٩.٢	٢٩٠	٨١.٢٣	*٣٧.٠٣	٨
٢٣	٧٥	٦٣	٣٦	٢٨.٦	٩	٧.٦	٣٠٢	٨٤.٥٩	*٥٦.٠٦	٤
٢٤	٦١	٥١.٣	٥٠	٤٢	٧	٥.٩	٢٩٠	٨١.٢٣	*٤١.٠٧	٨
٢٥	٦٤	٥٣.٨	٤٩	٤١.٢	٦	٥	٢٩٦	٨٢.٩١	*٤٥.٧	٦
٢٦	٦٢	٥٢.١	٤٨	٤٠.٣	٨	٦.٧	٢٩٠	٨١.٢٣	*٣٩.٦١	٨
٢٧	٧٥	٦٣	٣٣	٢٧.٧	١١	٩.٢	٣٠٢	٨٤.٥٩	*٥٣.٣١	٤
٢٨	٦٥	٥٤.٦	٤٧	٣٩.٥	٥	٤.٢	٢٩٤	٨٢.٣٥	*٤٧.٨٣	٧
٢٩	٨٥	٧١.٤	٢٩	٢٤.٤	٥	٤.٢	٣١٨	٨٩.٠٧	*٨٤.٩٨	١
٣٠	٨٤	٧٠.٦	٣١	٢٦.١	٤	٣.٤	٣١٨	٨٩.٠٧	*٨٣.٥٢	١
٣١	٧٨	٦٥.٥	٣٠	٢٥.٢	١٠	٨.٤	٣٠٤	٨٥.١٥	*٦١.٥٩	٣

*قيمة كا^٢ عند مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٩٩

يتضح من نتائج جدول (١٨) قيمة كا^٢ المحسوبة لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور (الجدارات التقنية)، حيث تراوحت قيمتها ما بين (٨٣.٥٢:٩.٤)، وجاءت قيمتها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) لجميع العبارات، كما تراوحت النسبة المئوية للاستجابة (نعم) ما بين (٧١.٤:٤٥.٤)، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة (إلى حد ما) ما بين (٤٢:٢٤.٤)، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة (لا) ما بين (٢٢.٧:٣.٤)، وتراوحت قيم الأهمية النسبية للعبارات ما بين (٨٩.٠٧:٧٣.٦٦).

وجاءت جميع العبارات لصالح الاستجابة (نعم)، حيث أوضحت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية يمتلكون القدرة على التعامل مع البرمجيات والأجهزة والأدوات ومنصات التعلم عن بعد والبرامج الاحصائية لتحليل البيانات الضرورية للعمل وتوظيف شبكة المعلومات في مجال البحث العلمي وتطوير المناهج، كما لديهم دراية كافية بمفهوم الأمان الرقمي وحماية بياناتهم واتباع الممارسات الأمنية الصحيحة حفظاً على سرية بياناتهم.

كما يرى الباحثان أن الجدارات التقنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية تشير إلى الصعوبات التي يمكن أن يواجهها أعضاء هيئة التدريس في استخدام التكنولوجيا والأدوات الإلكترونية في ممارسة عملهم التعليمي والبحثي وتطورت تكنولوجيا التعليم وأصبحت أدوات التعلم الإلكتروني والتواصل الافتراضي جزءاً أساسياً من العملية التعليمية، ومع ذلك، وقد يواجه بعض أعضاء هيئة التدريس صعوبات في التكيف مع هذه التكنولوجيا واستخدامها بشكل فعال.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة إيمان جمعه عبد الوهاب (٢٠١٨م) (٥) في ضرورة تحسين التدريس والتعلم من خلال تقنية المعلومات والمعرفة وتوفير أدوات وموارد تعليمية متقدمة تساعد أعضاء هيئة التدريس في تحسين عملية التدريس وتعزيز تجربة التعلم للطلاب حيث يمكن استخدام الوسائط المتعددة، والمنصات التعليمية عبر الإنترنت، والبرامج التعليمية التفاعلية لتقديم المحتوى التعليمي بشكل شيق وفعال.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة كلاً من هيثم محمد رضوان، أسامة محمود فريد، رشا إيهاب مصطفى (٢٠٢٣م) (٣٣) في أن المهارات التقنية المتقدمة تتطلب التعامل مع الأدوات والتطبيقات الرقمية فإذا كان لدى العاملين نقص في المهارات التقنية اللازمة، فقد يجدون صعوبة في القيام بمهامهم بفعالية وتحقيق الأداء المتميز. وامتلاك العاملين للجدارات التقنية يعزز من قدرتهم في تحسين الأداء.

ويشير Delima, V. J (٢٠١٦م) أن الجدارات التقنية تتعلق بالسمات الخاصة بالمهارات والقدرات والخبرات العملية والعملية للعاملين وتشتمل على مهارات التحليل البياني لفهم البيانات والأرقام وإدارة البيانات وقواعد البيانات واستخدام التقنيات والقدرة على التكيف مع التطورات التقنية فالتكنولوجيا تتغير بسرعة كبيرة واستخدام أنظمة إدارة المعلومات والأمان وحماية المعلومات حيث يتعين عليهم حماية البيانات الحساسة التسريب والاختراق فيجب أن يتمتعوا بالمعرفة بأفضل الممارسات في مجال الأمان التقني واتباع إجراءات الحماية المناسبة. (١٩١:٣٨)

جدول (١٩)

التكرار والنسبة المئوية وقيمة كا^٢ وترتيب العبارات لإستجابات أفراد عينة البحث
لعبارات محور (الجدارات المهنية)

(ن = ١١٩)

م	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	قيمة كا ^٢ المحسوبة	الترتيب
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة				
٣٢	٩٥	٧٩.٨	٢١	١٧.٦	٢	١.٧	٣٢٩	٩٢.١٥	*١٢١.٧٥	١
٣٣	٨٨	٧٣.٩	٢٨	٢٣.٥	٢	١.٧	٣٢٢	٩٠.١٩	*٩٨.١	٢
٣٤	٦١	٥١.٣	٤٩	٤١.٢	٦	٥	٢٤٥	٦٨.٦٢	*٤٢.٢٤	٩
٣٥	٧٧	٦٤.٧	٣٥	٢٩.٤	٥	٤.٢	٣٠٦	٨٥.٧١	*٦٥.٩٩	٣
٣٦	٥٢	٤٣.٧	٣٦	٣٠.٣	٣٠	٢٥.٢	٢٥٨	٧٢.٢٦	*٦.٥٣	٨
٣٧	٥٩	٥٠	٥٢	٤٣.٧	٧	٥.٩	٢٨٨	٨٠.٦٧	*٤٠.١٦	٧
٣٨	٧٨	٦٥.٥	٣٠	٢٥.٢	١٠	٨.٤	٣٠٤	٨٥.١٥	*٦١.٥٩	٤
٣٩	٦٢	٥٢.١	٤٨	٤٠.٣	٨	٦.٧	٢٩٠	٨١.٢٣	*٣٩.٦١	٦
٤٠	٦٥	٥٤.٦	٤٧	٣٩.٥	٥	٤.٢	٢٩٤	٨٢.٣٥	*٤٧.٨٣	٥

*قيمة كا^٢ عند مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من نتائج جدول (١٩) قيمة كا^٢ المحسوبة لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور (الجدارات المهنية)، حيث تراوحت قيمتها ما بين (٦.٥٣: ١٢١.٧٥)، وجاءت قيمتها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) لجميع العبارات، كما تراوحت النسبة المئوية للاستجابة (نعم) ما بين (٧٩.٨: ٤٣.٧)، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة (إلى حد ما) ما بين (١٧.٦: ٤٣.٧)، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة (لا) ما بين (١.٧: ٢٥.٢)، وتراوحت قيم الأهمية النسبية للعبارات ما بين (٦٨.٦٢: ٩٢.١٥).

وجاءت جميع العبارات لصالح الاستجابة (نعم)، حيث أوضحت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية يتوافر لديهم خبرات واضحة في تخصصهم الأكاديمي ومطلعين على أحدث التطورات والابتكارات كما يمتلكون مهارات تدريسية فعالة والقدرة على العمل في فريق مع الزملاء وكذلك القدرة على توصيل المعلومات للطلاب بشكل فعال.

يرى الباحثان أن أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية يتمتعون بمجموعة متنوعة من الجدارات المهنية التي تساعدهم في أداء واجباتهم التعليمية والبحثية، حيث يتم تعزيز هذه الجدارات من خلال الخبرة والتدريب المستمر والتفاني في مهنة التدريس والبحث العلمي.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة أمل على محمود (٢٠١٨م) (٣) في ضرورة توافر لأعضاء هيئة التدريس مهارات وقدرات تدريسية فعالة لإرشاد الباحثين والطلاب وذلك لتعزيز المهنية والتفوق، وتعزز الثقة والاحترام والمصادقية بين أعضاء هيئة التدريس والمجتمع الأكاديمي.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة تامر على المصري (٢٠٢١م) (٩) في أن لتنمية وتطوير الجدارات المهنية يتطلب التعلم المستمر والاطلاع على أحدث الأبحاث والتطورات في مجال التربية الرياضية وحضور ورش العمل والمؤتمرات، وقراءة الدراسات العلمية، والاشتراك في برامج التدريب والتطوير المهني.

ويؤكد كلاً من (Chen & Tsai، ٢٠١٥م) أن الجدارات المهنية تشمل المعارف والمهارات والقدرات والخبرات والقيم المهنية والاتجاهات المطلوبة التي تمكن العاملون بالنادي من تحقيق الأداء الفعال الذي يفوق المعدلات العادية للأداء وتتمثل في الالتزام بالأخلاق المهنية أي يلتزموا بأعلى معايير الأخلاق المهنية، فيجب أن يكونوا عادلين وشفافين ومسؤولين ويحافظون على سرية المعلومات الحساسة ويتصرفون بنزاهة وأمانة في جميع جوانب عملهم. (٢٢٩:٤٢)

وهذا ما يجب على التساؤل الأول: ما هو واقع الجدارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية.

ثانياً : عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الثاني والذي ينص على " ما هو واقع الممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية ؟ "

جدول (٢٠)

التكرار والنسبة المئوية وقيمة كا^٢ وترتيب العبارات لإستجابات أفراد عينة البحث
لعبارات محور (الممارسات الشخصية الأخلاقية)

(ن = ١١٩)

م	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	قيمة كا ^٢ المحسوبة	الترتيب
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة				
١	٩٨	٨٢.٣	١٢	١٠	٩	٧.٥	٣٢٧	٩١.٥٩	*١٢٨.٨١	٢
٢	٦١	٥١.٣	٤٩	٤١.٢	٦	٥	٢٤٥	٦٨.٦٢	*٤٢.٢٤	١١
٣	١٠٤	٨٧.٤	١١	٩.٢	٤	٣.٤	٣٣٨	٩٤.٧	*١٥٧.١٥	١
٤	٨٤	٧٠.٦	٣١	٢٦.١	٤	٣.٤	٣١٨	٨٩.٠٧	*٨٣.٥٢	٥
٥	٨٨	٧٣.٩	٢٨	٢٣.٥	٢	١.٧	٣٢٢	٩٠.١٩	*٩٨.١	٤
٦	٧٧	٦٤.٧	٣٥	٢٩.٤	٥	٤.٢	٣٠٦	٨٥.٧١	*٦٥.٩٩	٧
٧	٦٤	٥٣.٨	٣٧	٣١.١	١٧	١٤.٣	٢٨٣	٧٩.٣	*٢٨.٠٦	١٠
٨	٩٨	٨٢.٣	١٢	١٠	٩	٧.٥	٣٢٧	٩١.٥٩	*١٢٨.٨١	٢م
٩	٧٠	٥٨.٨	٤٣	٣٦.١	٦	٥	٣٠٢	٨٤.٥٩	*٥٢.٠٥	٨م
١٠	٧٦	٦٣.٩	٣٨	٣١.٩	٥	٤.٢	٣٠٩	٨٦.٥٥	*٦٣.٦٥	٦
١١	٧٠	٥٨.٨	٤٣	٣٦.١	٦	٥	٣٠٢	٨٤.٥٩	*٥٢.٠٥	٨

*قيمة كا^٢ عند مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من نتائج جدول (٢٠) قيمة كا^٢ المحسوبة لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور (الممارسات الشخصية الأخلاقية)، حيث تراوحت قيمتها ما بين (١٥٧.١٥:٤٢.٢٤)، وجاءت

قيمتها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) لجميع العبارات، كما تراوحت النسبة المئوية للاستجابة (نعم) ما بين (٨٧.٤:٥١.٣)، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة (إلى حد ما) ما بين (٤١.٢:٩.٢)، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة (لا) ما بين (١٤.٣:١.٧)، وتراوحت قيم الأهمية النسبية للعبارات ما بين (٩٤.٧:٦٨.٦٢)،

وجاءت جميع العبارات لصالح الاستجابة (نعم) في جميع العبارات حيث أوضحت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية يتمتعون بنزاهة في أداء عملهم ويسود العلاقة مع الطلاب الاحترام والتعاطف مع الطلاب والتعاون المستمر من أجل تحسين مهاراتهم التدريسية كما يتعاملون بشكل عادل ومنصف مع جميع الطلاب ويحتفظون بسرية المعلومات الشخصية لهم، ويتبعون عن أي تحيزات شخصية أو سياسية ويلتزمون بالقوانين والأنظمة الأكاديمية والمؤسسية ويحترمون الاختلافات الثقافية والفكرية كما أنهم ملتزمون بالجدول الزمني بالمواعيد.

كما يرى الباحثان أن الممارسات الشخصية الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية تشير إلى سلوكياتهم وأفعالهم التي تسند إلى المبادئ الأخلاقية والقيم، وتعكس هذه الممارسات الاتجاهات الأخلاقية التي يتبناها أعضاء هيئة التدريس وكيفية تطبيقها في حياتهم العملية والشخصية.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة إياد رحيم على (٢٠١٥) (٤) في امتلاك العينة محل الدراسة النزاهة والصدق في تعامله مع الآخرين، ويشمل ذلك عدم الغش أو التلاعب أو الكذب والالتزام بالحقيقة والشفافية في التعاملات الشخصية والمهنية.

وتتفق أيضاً نتائج هذه الدراسة مع دراسة عمير فايز فلاح (٢٠٢٣م) (٢٣) في أن الممارسات الأخلاقية تتمثل في المبادئ والقيم التي ينبغي على الأفراد اتباعها في حياتهم الشخصية والمهنية وتعكس هذه الممارسات التزام الفرد بالسلوك الأخلاقي الصحيح والقواعد الأخلاقية التي تعزز النزاهة والصدق والعدالة.

ويؤكد سعد الساعدي مؤيد (٢٠٠٢) فإن السلوك الأخلاقي هو السلوك الذي يحكم عليه بأنه جيد وصحيح وعادل وشريف ويستحق الثناء، وأن السلوك غير الأخلاقي هو التصرف الذي يحكم عليه بأنه خاطئ وتوبيخي أو فاشل في تلبية الالتزام. (١٠٤:١٦).

جدول (٢١)

التكرار والنسبة المئوية وقيمة كا^٢ وترتيب العبارات لإستجابات أفراد عينة البحث
لعبارات محور (الممارسات الإدارية الأخلاقية)

(ن = ١١٩)

م	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	قيمة كا ^٢ المحسوبة	الترتيب
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة				
١٢	٧٣	٦١.٣	٢٧	٢٢.٧	١٨	١٥.١	٢٩١	٨١.٥	*٤٣.٨٩	١٠
١٣	٧٤	٦٢.٢	٣٤	٢٨.٦	١١	٩.٢	٣٠١	٨٤.٣	*٨٤.٣	٧
١٤	٨٧	٦٥.٥	٣٠	٢٥.٥	١١	٩.٢	٣٣٢	٩٢.٩	*٦٠.١٣	١
١٥	٩٥	٧٩.٨	٢١	١٧.٦	٢	١.٧	٣٢٩	٩٢.٢	*١٢١.٧٦	٢
١٦	٧٢	٦٠.٥	٣٣	٢٧.٧	١٤	١١.٨	٢٩٦	٨٢.٩	*٤٤.٠٩	٨
١٧	٨٧	٧٣.١	٢٣	١٩.٣	٩	٧.٦	٣١٦	٨٨.٥	*٨٨.٥	٣
١٨	٧٨	٦٥.٥	٣٢	٢٦.٩	٩	٧.٦	٣٠٧	٨٥.٩	*٦٢.٢٤	٤
١٩	٧٥	٦٣.٠٢	٣٤	٢٨.٦	١٠	٨.٤	٣٠٣	٨٤.٩	*٥٤.٤٨	٦
٢٠	٦٦	٥٥.٥	٤٢	٣٥.٣	١١	٩.٢	٢٩٣	٨٢.١	*٣٨.٣٤	٩
٢١	٧٩	٦٦.٤	٢٨	٢٣.٥	١٢	١٠.١	٣٠٥	٨٥.٤	*٦١.٧٤	٥

*قيمة كا^٢ عند مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من نتائج جدول (٢١) قيمة كا^٢ المحسوبة لإستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور (الممارسات الإدارية والأخلاقية)، حيث تراوحت قيمتها ما بين (٣٨.٣٤:١٢١.٧٦)، وجاءت قيمتها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) لجميع العبارات، كما تراوحت النسبة المئوية للاستجابة (نعم) ما بين (٧٩.٨:٥٥.٥)، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة (إلى حد ما) ما بين (٣٥.٣:١٧.٦)، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة (لا) ما بين (١٥.١:١.٧)، وتراوحت قيم الأهمية النسبية للعبارات ما بين (٩٢.٩:٨١.٥)

جاءت جميع العبارات لصالح الاستجابة (نعم)، حيث أوضحت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية يمتلكون المسؤولية الاجتماعية والعمل على توجيه المؤسسة نحو المساهمة الإيجابية في المجتمع، كما أنهم يشاركون في ورش العمل وبرامج التدريب لتعزيز القدرة على إدارة الكلية ويوجد لديهم القدرة على التعامل مع المخالفات الأخلاقية أو القانونية ويتصدون لأي ممارسات سلبية ويعملون بروح الفريق الواحد، كما يمتلكون القدرة على الإقناع في الحوارات فيما بينهم وبين الطلاب.

ويرى الباحثان أن الممارسات الإدارية الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية تستند إلى مبادئ وقيم أخلاقية في سياق العمل والإدارة، وتهدف إلى خلق بيئة عمل مثلى وتعزيز النزاهة والمسؤولية والاحترام في التعامل مع الطلاب والزملاء في المؤسسة.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة عمرو محمد عواد (٢٠١٤م) (٢٢) أن الممارسات الإدارية الأخلاقية تشير إلى المبادئ والسلوكيات الأخلاقية التي يجب أن يتبعها المديرون والقادة في سياق

الإدارة والأعمال، وتعكس هذه الممارسات التزام القادة بالقيم الأخلاقية والمعايير الأخلاقية في اتخاذ القرارات والتعامل مع الموظفين والأصحاب المصلحة الأخرى.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة محمد ذاكر صيام (٢٠٢٣م) (٢٧) في التزام الرؤساء بالتعامل مع الموظفين بعدالة ومساواة، ويتجنبوا التحيز فيتعاملون مع الجميع بنفس المعايير والفرص ويقدموا التنوع والتضامن في بيئة العمل.

ويؤكد إسلام محمد فايز (٢٠١٦) أن الجامعات تولي الأداء أهمية كبيرة ويتضح ذلك من خلال مناقشة الأداء في إطار ثلاثة أبعاد رئيسية نظرياً وتجريبياً وإدارياً. فمن الناحية النظرية يمثل الأداء مركز الإدارة الاستراتيجية، حيث تحتوي جميع المنطلقات الإدارية على مضامين ودلالات تختص بالأداء سواء بشكل ضمني أو شكل مباشر. ومن الناحية التجريبية، فإن أهمية الأداء تظهر من خلال استخدام أغلب دراسات وبحوث الإدارة الاستراتيجية الأداء لاختبار الاستراتيجيات المختلفة والعمليات الناتجة عنها، أما الأهمية الإدارية فإنها تظهر واضحة من خلال حجم الاهتمام الكبير والمميز من قبل إدارات الجامعات بالأداء ونتائجه، والتحولت التي تجري في هذه الجامعات اعتماداً على نتائج الأداء. (٦٧:٢)

جدول (٢٢)

التكرار والنسبة المئوية وقيمة كا^٢ وترتيب العبارات لاستجابات أفراد عينة البحث
لعبارات محور (ممارسات العدالة التنظيمية)

(ن = ١١٩)

م	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	قيمة كا ^٢ المحسوبة	الترتيب
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة				
٢٢	٩٤	٧٨.٩	١٧	١٤.٣	٨	٦.٧	٣٢٤	٩٠.٨	*٩٠.٨	١
٢٣	٨٢	٦٨.٩	١٩	١٥.٩	١٨	١٥.١	٣٠٢	٨٤.٦	*٨٤.٦	١٠
٢٤	٨٧	٧٣.١	٢٣	١٩.٣	٩	٧.٦	٣١٦	٨٨.٥	*٨٨.٥	٣
٢٥	٧٤	٦٢.٢	٣٤	٢٨.٦	١١	٩.٢	٣٠١	٨٤.٣	*٨٤.٣	١١
٢٦	٨٢	٦٨.٩	٣١	٢٦.١	٦	٥.٠٤	٣١٤	٨٧.٩	*٨٧.٩	٤
٢٧	٧٩	٦٦.٤	٢٨	٢٣.٥	١٢	١٠.١	٣٠٥	٨٥.٤	*٨٥.٤	٦
٢٨	٧٨	٦٥.٥	٣٠	٢٥.٢	١٠	٨.٤	٣٠٤	٨٥.١٥	*٦١.٥٩	٨
٢٩	٧٥	٦٣.٠٢	٣٤	٢٨.٦	١٠	٨.٤	٣٠٣	٨٤.٩	*٥٤.٤٨	٩
٣٠	٧٧	٦٤.٧	٣٥	٢٩.٤	٥	٤.٢	٣٠٦	٨٥.٧١	*٦٥.٩٩	٥
٣١	٧٩	٦٦.٤	٢٨	٢٣.٥	١٢	١٠.١	٣٠٥	٨٥.٤	*٦١.٧٤	٦
٣٢	٧٠	٥٨.٨	٤٠	٣٣.٦	٨	٦.٧	٢٩٨	٨٣.٤٧	*٤٨.٤٨	١٢
٣٣	٨٦	٧٢.٣	٢٦	٢١.٨	٦	٥	٣١٦	٨٨.٥١	*٨٧.٤١	٢

*قيمة كا^٢ عند مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من نتائج جدول (٢٢) قيمة كا^٢ المحسوبة لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور (ممارسات العدالة التنظيمية)، حيث تراوحت قيمتها ما بين (٩٠.٨:٤٨.٤٨)، وجاءت قيمتها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) لجميع العبارات، كما تراوحت النسبة المئوية

للاستجابة (نعم) ما بين (٧٨.٩:٥٨.٨)، وتراوح النسبة المئوية للاستجابة (إلى حد ما) ما بين (٢٩.٤:١٤.٣)، وتراوح النسبة المئوية للاستجابة (لا) ما بين (١٥.١٤:٤.٢)، وتراوح قيم الأهمية النسبية للعبارات ما بين (٩٠.٨:٨٣.٤٧)،

وجاءت جميع العبارات لصالح الاستجابة (نعم)، حيث أوضحت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية يتم توزيع الموارد المتاحة بشكل عادل ومنصف حيث تتبنى سياسة تعزيز المساواة في الفرص فيما بينهم بعيداً عن أي تحيزات أو عوامل أخرى غير مشروعة، كما تتبنى إدارة الكليات النظام الديمقراطي القائم على المشاركة في صنع القرارات ووضع الأهداف والسياسات، ويتم تطبيق جميع القرارات بدون استثناء.

ويرى الباحثان أن ممارسات العدالة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية تتعلق بالمبادئ والإجراءات التي تضمن المساواة والعدالة في معاملة الأعضاء وتقييمهم، كمعايير التوظيف والترقية حيث تتم ممارسة العدالة التنظيمية من خلال وضع معايير واضحة وعادلة لعمليات التوظيف والترقية وتوزيع العمل والفرص فيجب توفير فرص متساوية للتألق والتطور المهني، وتعزيز الفرص المتكافئة للمشاركة في الأبحاث والنشر والأنشطة الأكاديمية الأخرى ويجب أن تستند عمليات التقييم إلى معايير محددة ومعروفة مسبقاً، ويتم توفير ملاحظات وتوجيهات بناءة للأعضاء لتطوير أدائهم.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة دعاء محمد رزق (٢٠١٥) (١٣) أن ممارسات العدالة التنظيمية تهدف إلى تعزيز العدالة والمساواة داخل المنظمة، وتطبيق معايير متساوية لجميع الأفراد والمجموعات وتعكس هذه الممارسات التزام المنظمة بالعدالة في مختلف جوانبها، بدءاً من عملية التوظيف وصولاً إلى تقييم الأداء وتوزيع المكافآت.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة عمير فايز فلاح (٢٠٢٣) (٢٣) أن المكافآت والمزايا يتم توزيعها بطريقة عادلة وشفافة، بناءً على الأداء والإسهامات الفردية والموظفين على فهم واضح لمعايير التقييم والمعايير التي يتم بناءً عليها توزيع المكافآت والمزايا.

ويؤكد زايد عادل محمد (٢٠٠٦) أن العدالة التنظيمية متغيراً هاماً ومؤثراً في عمليات الإدارة ووظائفها، إذ ينظر إليها كأحد المتغيرات ذات العلاقة بكفاءة الأداء الوظيفي، فهي تؤثر على نجاح المنظمات وقادرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة، وإيجاد مناخ تنظيمي مستقر. وأن العدالة التنظيمية ظاهرة تنظيمية ومفهوم نسبي، وذلك لأهمية الأثر الذي يمكن أن يحدثه شعور العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل. والذي يمكن أن يؤدي إلى تراجع مستويات الاداء التنظيمي مهما بلغت قوة سائر عناصر العملية الادارية، وهي احدي المتغيرات التنظيمية المهمة المؤثرة علي كفاءة الاداء الوظيفي

للعاملين من جانب وعلي اداء المنظمة من جانب آخر ففي الحالات التي يزيد فيها شعور العاملين بعدم العدالة يترتب العديد من النتائج السلبية كانهماض الرضا الوظيفي وتدني سلوكيات المواطنه التنظيمية وانهماض الالتزام التنظيمي اضافة الي انهماض الاداء الوظيفي بصفة عامة، وخلافاً لذلك فان ارتفاع احساس العاملين بالعدالة يؤدي الي زيادة تفتحهم في ادارة المنظمة وزيادة قناعتهم بإمكانية الحصول علي حقوقهم وما يعنيه ذلك من ارتفاع سلوكيات الافراد بعد الاطمئنان الي سيادة العدالة.(١٥:١٢)

وهذا ما يجيب عن التساؤل الثاني: ما هو واقع الممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية.

ثالثاً : عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الثالث والذي ينص على " ما هي العلاقة بين الجدارات الإدارية والممارسات الأخلاقية لدي أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية ؟ "

جدول (٢٣)

مصفوفة معاملات الارتباط بين محاور استبيان الجدارات الإدارية
ومحاور استبيان الممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية (ن = ١١٩)

محاور واقع الجدارات الإدارية				المحاور	محاور واقع الممارسات الأخلاقية
الجدارات المهنية	الجدارات التقنية	الجدارات الشخصية والسلوكية	الجدارات اللوجستية والاستراتيجية		
*٠.٧٤٦	*٠.٦٢٩	*٠.٧٤٢	*٠.٦٨٨	الممارسات الشخصية الأخلاقية	
*٠.٧٦٨	*٠.٦٥٨	*٠.٦٩٨	*٠.٦٠٧	الممارسات الإدارية والأخلاقية	
*٠.٦٢٩	*٠.٧٧٨	*٠.٦٥٧	*٠.٦٧٥	ممارسات العدالة التنظيمية	

*قيمة كا^٢ عند مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٢٣) العلاقات الارتباطية بين محاور استبيان واقع الجدارات الإدارية ، ومحاور استبيان واقع الممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس ، حيث يتضح وجود علاقات (ارتباطية طردية موجبة) ذات دلالة إحصائية بين محاور استبيان واقع الجدارات الإدارية والمتمثلة في (الجدارات اللوجستية والاستراتيجية - الجدارات الشخصية والسلوكية - الجدارات التقنية - الجدارات المهنية) ، ومحاور استبيان واقع الممارسات الأخلاقية والمتمثلة في (الممارسات الشخصية الأخلاقية - الممارسات الإدارية والأخلاقية - ممارسات العدالة التنظيمية) .

ويرى الباحثان أن الجدارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية تشير إلى الحواجز أو العرافيل التي يمكن أن تعوق أو تؤثر على قدرتهم على ممارسة واجباتهم الأكاديمية والمهنية بشكل فعال. وبالمقابل، الممارسات الأخلاقية ترتبط بالمعايير الأخلاقية التي ينبغي على أعضاء هيئة التدريس اتباعها في سلوكهم المهني والأكاديمي. وبالتالي، هناك علاقة بين الجدارات الإدارية والممارسات الأخلاقية، وتتجلى هذه العلاقة في النقاط التالية:

الشفافية والمساءلة: تعد الشفافية والمساءلة أساساً للممارسات الأخلاقية الصحيحة. عندما يواجه أعضاء هيئة التدريس جدارات إدارية، مثل عدم وجود معلومات كافية حول القرارات الإدارية أو نقص التواصل، قد يتأثر التزامهم بالشفافية وقدرتهم على ممارسة الممارسات الأخلاقية بشكل صحيح.

التعامل العادل: يتعلق الأمر أيضاً بالتعامل العادل مع أعضاء هيئة التدريس. عندما يواجهون جدارات إدارية مثل توزيع غير عادل للموارد أو فرص التطوير المهني، قد يؤثر ذلك على قدرتهم على الالتزام بالممارسات الأخلاقية، مثل تكافؤ الفرص والعدالة في التقييم.

الاحترام والمصادقية: التعامل مع أعضاء هيئة التدريس بالاحترام وبناء علاقات مهنية مصداقية يعد أيضاً جزءاً من الممارسات الأخلاقية. عندما تكون هناك جدارات إدارية تؤدي إلى سوء التعامل أو الاحتقار، يمكن أن يتأثر التزام الأعضاء بالممارسات الأخلاقية وسلوكهم المهني.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة إياد رحيم على (٢٠١٥م) (٤) أن أخلاقيات العمل تشير إلى المعايير المهنية والقيم التي تحكم سلوك الأفراد والمجموعات داخل المنظمات وهو ما يعزز سمعتها ويحسن أدائها العام إن من أهم قواعد السلوك الأخلاقي الوظيفي وجوب تمتع موظفي المؤسسة بالجدارة المهنية العالية التي تؤهلهم لأداء واجباتهم والمسؤوليات المهنية المناطة بهم على أكمل وجه ولتحقيق ذلك يجب على المؤسسة الالتزام.

ويؤكد محمد إبراهيم (٢٠١٦م) أنه توجد علاقة بين الجدارات الإدارية والسلوك الأخلاقي تشير إلى تأثير القدرات والمهارات الشخصية على السلوك الوظيفي والأخلاقي وبالتالي يمكن أن تؤثر تلك الجدارات في السلوك الوظيفي للفرد وتحوله من السلبي إلى السلوك الإيجابي، حيث أن بعض الدراسات تركز على كيفية تحسين الممارسات المرتبطة بسلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال تحسين الممارسات القيادية الأخلاقية (٢٩:٦٩٦)

ويؤكد الطاهر محسن منصور والعامري، صالح مهدي محسن (٢٠٠٥): إن من أهم قواعد السلوك الأخلاقي الوظيفي وجوب تمتع موظفي المؤسسة بالجدارات المهنية العالية التي تؤهلهم لأداء واجباتهم و المسؤوليات المهنية المناطة بهم على أكمل وجه ولتحقيق ذلك يجب على المؤسسة الالتزام (١٩٠:١٩)

وتشير جيهان احمد دغيم (٢٠٢٢م) أن الجدارات الإدارية من أهم وأبرز الممارسات الإدارية الحديثة للموارد البشرية، لما لها من دور في رفع كفاءة وفاعلية أداء الأفراد العاملين وبما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء العام للمنظمات وتمثل الجدارات مجموعة من القدرات المكتسبة والتي تمكن الفرد من العمل أو الأداء السلوكي المطلوب في سياق معين. (١٠:٦٢٨)

وهذا ما يجيب عن التساؤل الثالث: ما هي العلاقة بين الجدارات الإدارية والممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية.

سابعاً: الاستخلاصات والتوصيات:

أولاً: الاستخلاصات

استخلاصات محور الجدارات اللوجستية والاستراتيجية :

- يستفيد أعضاء هيئة التدريس بالكليات محل الدراسة من خطة ورؤية الكلية للارتقاء بمستوى العملية التعليمية.
- يوجد تخطيط واضح للبرامج الأكاديمية والجدول الزمني للامتحانات بالكليات محل الدراسة.
- تقوم إدارة الكليات بتذليل العقبات أمام أعضاء هيئة التدريس سواء كانت إدارية أو فنية وفقاً للإمكانات المتاحة.
- مناسبة البرامج والأنشطة لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بالكليات محل الدراسة.

استخلاصات محور الجدارات الشخصية والسلوكية:

- امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالكليات محل الدراسة القدرة على التعامل مع الضغوط والسيطرة على النفس عند حل المشكلات وإدارة الأزمات.

- امتلاك أعضاء هيئة التدريس قدرة واضحة على التكيف والعمل في ظروف عمل مشتركة بالكلليات محل الدراسة.

- التزام أعضاء هيئة التدريس بالكلليات محل الدراسة بمواعيد المحاضرات.

استخلاصات محور الجدارات التقنية:

- امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالكلليات محل الدراسة القدرة في التعامل مع منصات التعليم عن بعد e-learning.

- امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالكلليات محل الدراسة القدرة على التعامل مع البرمجيات والأجهزة والأدوات الضرورية للعمل.

- امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالكلليات محل الدراسة لمهارات استخدام الأدوات والبرامج الإحصائية لتحليل البيانات البحثية.

- امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالكلليات محل الدراسة المهارات اللازمة لاستخدام المنصات التعليمية الالكترونية.

- امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالكلليات محل الدراسة لمهارات البحث العلمي وتحليل المقالات العلمية وكتابة الأوراق البحثية.

استخلاصات محور الرابع الجدارات المهنية:

- يتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلليات محل الدراسة الخبرة الواضحة في تخصصهم الأكاديمي.

- يتمتع أعضاء هيئة التدريس بالكلليات محل الدراسة لمهارات التدريس الفعالة بما في ذلك تصميم المناهج الدراسية وتنظيم الدروس والمحاضرات واعداد المواد التعليمية.

- امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالكلليات محل الدراسة القدرة على العمل ضمن فرق أكاديمية والتعاون مع الزملاء والطلاب في مشاريع بحثية وأنشطة أكاديمية مشتركة.

- امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالكلليات محل الدراسة لمهارات التدريس الفعالة بما في ذلك

تصميم المناهج الدراسية وتنظيم الدروس والمحاضرات واعداد المواد التعليمية.

استخلاصات محور الممارسات الشخصية الأخلاقية:

- امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالكليات محل الدراسة النزاهة والأمانة في جميع جوانب عملهم الأكاديمي.
- يوجد تعاون وتطوير مستمر بين أعضاء هيئة التدريس بالكليات محل الدراسة والطلاب من أجل تحسين مهاراتهم التدريسية والبحثية.
- امتناع أعضاء هيئة التدريس بالكليات محل الدراسة عن أي تحيزات شخصية أو سياسية أثناء تقديم المعرفة وتقييم الأداء الأكاديمي للطلاب.
- يلتزم أعضاء هيئة التدريس بالكليات محل الدراسة بالقوانين والأنظمة الأكاديمية والمؤسسية والتحضير الجيد للدروس.
- امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالكليات محل الدراسة المصداقية والشفافية في تعاملهم مع الطلاب والزملاء.

استخلاصات محور الممارسات الإدارية الأخلاقية:

- امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالكليات محل الدراسة المسؤولية الاجتماعية والعمل على توجيه المؤسسة نحو المساهمة الإيجابية في المجتمع وحل القضايا الاجتماعية.
- يوجد آليات واضحة لأعضاء هيئة التدريس بالكليات محل الدراسة عن الإبلاغ للمخالفات الأخلاقية أو القانونية أو الإدارية والتعامل مع هذه التقارير بسرية وحماية المبلغين
- امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالكليات محل الدراسة المعرفة الكافية بالقوانين المنظمة للعمل في الجامعة.
- امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالكليات محل الدراسة ثقافة مكافحة الفساد في جميع جانب العمل الإداري بما في ذلك المالية والمشتريات وغيرها.

استخلاصات محور ممارسات العدالة التنظيمية:

- امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالكليات محل الدراسة ثقافة مكافحة الفساد في جميع جانب العمل الإداري بما في ذلك المالية والمشتريات وغيرها.
- تتبنى الكليات سياسات تهدف إلى تعزيز المساواة في الفرص بين أعضاء هيئة التدريس.
- تتبنى الكليات سياسات وإجراءات لمكافحة التحيزات والتمييز على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو الأصل القومي أو أي عوامل أخرى غير مشروعة.
- يتم تطبيق جميع القرارات على كل أعضاء هيئة التدريس بدون استثناء.
- تتناسب ساعات العمل مع ظروف أعضاء هيئة التدريس بالكليات.

استخلاصات العلاقة بين الجدارات الإدارية والممارسات الأخلاقية :

وجود علاقات (ارتباطية طردية موجبة) ذات دلالة إحصائية بين محاور استبيان واقع الجدارات الإدارية والمتمثلة في (الجدارات اللوجستية والاستراتيجية - الجدارات الشخصية والسلوكية - الجدارات التقنية - الجدارات المهنية) ، ومحاور استبيان واقع الممارسات الأخلاقية والمتمثلة في (الممارسات الشخصية الأخلاقية - الممارسات الإدارية والأخلاقية - ممارسات العدالة التنظيمية) .

ثانياً: التوصيات

- تعزيز التعاون التقني بين الكليات كالانضمام لجمعيات متخصصة في التكنولوجيا حيث يتم تبادل المعرفة والابتكارات وتوفير فرص للتواصل والتعاون بينهم.
- تعزيز القدرات الإدارية والتخطيطية للمسؤولين بالكليات من خلال التدريب والتطوير المستمر لتحسين قدرتهم على عمليات الاستثمار.
- تشجيع الثقافة التنظيمية التي تعزز الالتزام بالقوانين والقيم الأخلاقية وتوفير الإرشاد والدعم لأعضاء هيئة التدريس .
- توظيف خبراء تقنية بالكليات لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في تنفيذ وتطبيق التكنولوجيا الحديثة.

- توجيه الاهتمام اللازم للتخطيط والاستثمار في البنية التحتية بشكل صحيح.
- العمل على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اختيار القادة واتخاذ القرارات وتطبيقها علي الجميع دون استثناء.
- تصميم برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس للتدريب على الممارسات الأخلاقية.
- وضع القادة في الجامعات مصلحة الطلاب في مقدمة اهتمامهم.
- ضرورة تعامل الإدارة بشفافية وعدالة في الشكاوى وحوافز الطلاب.

ثامناً: المراجع

١- المراجع العربية:

- ١- أحمد علي مسعود البطي (٢٠١٤م): الأخلاقيات التنظيمية وأثرها على الولاء التنظيمي للعاملين بالمنظمة - دراسة ميدانية على الجامعات الليبية، رسالة دكتوراه ، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.
- ٢- إسلام محمد فايز (٢٠١٦م) : السلوك الأخلاقي ودوره في زيادة كفاءة الأداء الجامعي، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة قناة السويس.
- ٣- أمل على محمود (٢٠١٨م): "الجدارات المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، المجلة التربوية، العدد (٥٦)، كلية التربية، جامعة سوهاج.
- ٤- إياد رحيم على (٢٠١٥م): العلاقة بين أخلاقيات العمل والتميز التنظيمي- بالتطبيق على العاملين في مديرية الزراعة بمحافظة ميسان/ العراق. رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة المنصورة.
- ٥- إيمان جمعة عبد الوهاب (٢٠١٨م): "مقومات تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها وسبل تطويرها في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة"، مجلة التربية، العدد (١٨١) ، كلية التربية ، جامعة الأزهر بالقاهرة.

- ٦- ايهاب حلمي إبراهيم سلامة ، رمضان محمد السعودي، أم السعد أبو العنين حتاتة (٢٠٢٣م): "الجدارات الوظيفية لمديري مدارس التعليم الثانوي الفني في ماليزيا وكيفية الاستفادة منها في مصر"، مجلة كلية التربية، المجلد (٤)، العدد (١)، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ.
- ٧- بريس محمد عبد القادر (٢٠٠٩م): "البعد السلوكي والأخلاقي لحوكمة الشركات ودورها في التقليل من آثار الأزمة المالية العالمية"، الملتقى العلمي الدولي حول الأزمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بالتعاون مع مخبر الشراكة والاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفضاء الأورومغاربي، جامعة فرحات عباس- سطيف، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- ٨- بن عيسى، عنابي وقسول، فاطمة الزهره (٢٠١٢م): إدارة السلوك الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال، الملتقى الدولي الثالث: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- ٩- تامر علي المصري (٢٠٢١م): "أثر استخدام نمطي التعلم المدمج - عن بعد في تنمية بعض الجدارات المهنية والاتجاه نحو المهنة لدى الطالب المعلم تخصص علوم زراعية تربوي"، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، العدد (١٥)، المجلد (١٤)، كلية التربية، جامعة الفيوم.
- ١٠- جيهان احمد دغيم (٢٠٢٢م): "أثر الجدارات السلوكية للأفراد العاملين في ظل التحول الرقمي على الأداء الإبداعي بالتطبيق على المستشفيات الخاصة المصرية- دراسة ميدانية"، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد (٣)، العدد (١)، كلية التجارة، جامعة دمياط.
- ١١- حسن عبد السلام علي (٢٠١٣م). الممارسات الأخلاقية للقيادات الإدارية وأثرها على عملية اتخاذ القرارات- دراسة ميدانية بالتطبيق على المصارف التجارية الليبية، رسالة دكتوراه، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.
- ١٢- خالد عطالله وأبو جليل، محمد منصور الطروانة (٢٠١٣م): "أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية - دراسة ميدانية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي"، المؤتمر الدولي الثاني تحت عنوان الفرص الإدارية والاقتصادية في بيئة الأعمال التنظيمية، كلية إدارة الأعمال، جامعة مؤتة، الأردن.
- ١٣- دعاء محمد رزق (٢٠١٥م): نموذج مقترح لحوكمة الشركات كمدخل لتحسين السلوك الأخلاقي في المنظمات الصناعية بمدينة العاشر من رمضان، رسالة دكتوراه، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.

- ١٤- رغاء محمد حلمي عطا (٢٠٢٣م): "تأثير حزم الجداريات الوظيفية الرقمية على سلوك المناصرة الرقمي للموظف بالتطبيق على الموظفين بشركات السياحة بمحافظة دمياط"، مجلة التجارة والتمويل، العدد (١)، كلية التجارة، جامعة طنطا.
- ١٥- زايد عادل محمد (٢٠٠٦م): العدالة التنظيمية: المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة.
- ١٦- سعد الساعدي مؤيد (٢٠٠٢م): أخلاقيات الإدارة: مدخل التكوين في منشآت الأعمال، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد (١)، العدد (٣)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.
- ١٧- سماح محمد عبد المتجلي (٢٠٢١م): "التخطيط لتطوير جداريات القيادات المدرسية على ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في مؤسسات التعليم الأساسي"، المجلة التربوية لتعليم الكبار، المجلد (٣)، العدد (٤)، كلية التربية، جامعة أسيوط.
- ١٨- صديق محمد عفيفي (٢٠٠٤م): أخلاقيات و آداب المهنة في الجامعات، دليل المتدرب، وزارة التعليم العالي، وحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم العالي، مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، جمهورية مصر العربية.
- ١٩- الطاهر محسن منصور والعامري، صالح مهدي محسن (٢٠٠٥م): المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- ٢٠- عاطف جابر طه (٢٠١٣م): "قضايا عالمية معاصرة في الموارد البشرية"، الدار الاكاديمية للعلوم، مصر.
- ٢١- عبد الحميد حامدي (٢٠١٤م): "دور الكفاءات الوظيفية في تدعيم الإستراتيجية التنافسية للمنظمات المعاصرة: دراسة حالة مؤسسة الرياض سطيف وحدة مطاحن الواحات بتقوت ورقله". رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- ٢٢- عمرو محمد عواد، شيماء على راشد (٢٠١٤م): الرضا عن الأجر كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الاخلاقي: دراسة تطبيقية على الشركات المصرية للاتصالات، مركز البحوث والاستشارات والتطوير، مجلد (٣٢)، العدد (١)، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.
- ٢٣- عمير فايز فلاح (٢٠٢٣م): أثر الالتزام بميثاق السلوك الأخلاقي الصادرة عن "أيوفي" على فاعلية التدقيق الشرعي الداخلي في البنوك الإسلامية الأردنية، رسالة ماجستير، المعهد العالي للدراسات الاسلامية، جامعة آل البيت، الأردن.
- ٢٤- عوض محمد ربيع (٢٠٠٣م): اختيار القيادات الإدارية في المؤسسات الأكاديمية بالتركيز على رؤساء الأقسام، الملتقى العرب حول المواصفات العالمية للجامعات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة

- ٢٥- فرج مخلوف علي (٢٠١٤م): أثر أخلاقيات العمل على الصراع التنظيمي - دراسة ميدانية على المنظمات الصناعية الليبية العاملة في مدينة بني غازي، رسالة دكتوراه، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.
- ٢٦- ماجدة أحمد أبو زنت (٢٠١١م): أثر التوجه الإستراتيجي في أخلاقيات الأعمال - دراسة استكشافية في الأمانة العامة لمجلس الأعيان الأردني، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، المجلد (٥٦)، العدد (٨٧) كلية التجارة، جامعة القاهرة.
- ٢٧- محمد ذاكر صيام (٢٠٢٣م): أثر ممارسة السلوك الأخلاقي لمندوبي المبيعات فم تحقيق رضا العملاء "تجار التجزئة" بالتطبيق على شركة البان الخليج والصفاء - أبو ظبي بدولة الإمارات العربية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة أسيوط.
- ٢٨- محمد ظافر عبد الخالق (٢٠١٣م): إسهامات السلوك الأخلاقي المحاسبي في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية - دراسة استطلاعية، مجلة تنمية الرافدين، المجلد (٣٥)، العدد (١١٤)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.
- ٢٩- محمد محمد إبراهيم (٢٠١٦م): الإدارة الاستراتيجية اليات ومرجعيات خارطة الطرق لإدارة وإعادة الهيكلة الإدارية للمؤسسات، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية.
- ٣٠- مصطفى صفية (٢٠٢١م): "فعالية الجدارات الإدارية في ترشيد قرارات تسيير الموارد البشرية والمؤسسة الاقتصادية"، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد (١٤)، العدد (١)، الجزائر.
- ٣١- نرمين أحمد كمال كريمة (٢٠٢٠م): "تأثير استخدام حزم الجدارات الوظيفية في تطوير أداء القيادات الإدارية في بعض المؤسسات الرياضية بمحافظة الغربية بجمهورية مصر العربية"، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، عدد خاص، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط.
- ٣٢- هبه أحمد خطيب مندورة، فهدة سلطان السديري (٢٠٢٢م): "توظيف الجدارات المهنية للمراجع الخارجي لقياس ملاءمة مخرجات التعلم لمتطلبات سوق العمل: دراسة حالة"، المجلة الأكاديمية للبحوث التجارية المعاصرة، المجلد (٢)، العدد (٣)، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز بجدة، المملكة العربية السعودية.
- ٣٣- هيثم محمد رضوان، أسامة محمود فريد، رشا إيهاب مصطفى (٢٠٢٣م): "أثر الجدارات السلوكية للعاملين على الأداء الوظيفي المتميز في ظل التحول الرقمي: دراسة ميدانية على العاملين بالبنوك التجارية الخاصة"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد (٢)، كلية التجارة، جامعة عين شمس.

٣٤- وليد محمد ميلاد إبراهيم (٢٠٢١م): "دور القيادة الاستراتيجية في بناء الكفاءات الوظيفية للعاملين في المنظمة: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد (١٢)، العدد (١)، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.

٢ - المراجع الأجنبية:

- 35- "Leadership Ethical", (2010) by Bogdan & Katja Katanna 4) ,FouâQZ1ter ,**Systems Management Information of Journal Interuational**.
- 36- Blixt, C., Kirytopoulos, K.(2017). "Challenges and Competencies for Project Management in the Australian Public Service". **International Journal of Public Sector Management**, Vol. 30, No. 3, Pp. 286-303
- 37- Dana Marie Borchert, M.S., (2022)Amita model of ethical Behavior: An Empirical examination of ethical leadership, ethical identity ethical climate and emotions on unethical work behavior, **PhD**, saintlouis university,
- 38- Delima, V. J.(2016):" Influence of Employees' Functional Competencies on Employees' Job Performance: A Special Reference to Insurance Companies in Batticaloa District". **Journal for Studies in Management and Planning**, 2(6).
- 39- Harrison M. & John R. (2009). An analysis of the ethical codes of corporations and business schools. *Journal of Business Ethics*, 87(1), 1-13.
- 40- Jansen, A., Pfeifer, H.(2017). "Pre- Training Competencies and the Productivity of apprentices". **Evidence- based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship**, Vol. 5, No. 1, Pp. 59 – 97
- 41- Kitchen, S. A. (2006). Gender-specific Ethical and Behavioral Differences and Employees who Engage in Accounting Fraud: A Qualitative Case Study. ProQuest.
- 42- Li, E. Y., Chen, L. W., Shen, C. L., & Liu, C. C.(2011, March):"Measuring the core competencies of service businesses: A resource-based view. **In 2011 Annual SRII Global Conference**(pp. 222-231). IEEE.
- 43- Michael A. Y., Lois D. B.,. (2010). Perceptions of college and university codes of ethics. *Journal of Academic and Business Ethics*, 2(7), 1-10.
- 44- Rottig, Danil., & Heischmidt, Kenneth. (2007). The importance of ethical training for the improvement of ethical decision-making: Evidence from Germany and the United States. *Journal of Teaching in International Business*, 18(4), 5-35.
- 45- William & Richard. (2011). Effects of Organizational Ethical Culture on the Ethical Decision of tex Practitioners in Mainland China, *Accounting, Audifing &Accountability Journal*, 24. (5), 647- 668.