

درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها  
بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة  
للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم

إعداد

فوزيه عباس يوسف بو عباس

إشراف الأستاذ الدكتور  
عبد الجبار توفيق البياتي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم  
التربوية

تخصص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والقيادة التربوية

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

مايو / 2010 م

## تفويض

أنا الموقع أدناه "فوزيه عباس يوسف بو عباس" أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات الجامعية أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: فوزيه عباس يوسف بو عباس

التوقيع:

التاريخ: 2010 / 5 / م

## قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها

درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى

الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي

والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم

وأجيزت بتاريخ / 5 / 2010 م

أعضاء لجنة المناقشة		التوقيع
رئيساً	الدكتور عباس عبد مهدي الشريفي	.....
مشرفاً	الأستاذ الدكتور عبد الجبار توفيق البياتي	.....
عضواً خارجياً	الدكتور عاطف يوسف مقابلة	.....

## شكر وتقدير

الحمد لله حمد الشاكرين، على جلال فضله وعظيم نعمه، الحمد لله الذي كفاني مؤونة هذه الدراسة، ويسر لي من الوقت والجهد والصحة والعزيمة ما أعانني على إتمامها إنه على كل شيء قدير، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آل بيته وصحبه الأخيار الأطهار وبعد...  
فإذا كنت شاكرة، فكيف لي أن أبدأ بغير أستاذي الفاضل، الأستاذ الدكتور عبد الجبار توفيق البياتي، الذي كان عوناً لي، ولم يأل جهداً في الإرشاد والنصح والعمل الدؤوب للمساعدة في إخراج هذه الرسالة على أكمل وجه. وأتقدم بالشكر للدكتور عباس عبد مهدي الشريفي. كما أوجه شكري وتقديري إلى السادة رئيس وأعضاء لجنة المناقشة الموقرة على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة وتجشمهم عناء قراءتها. وأتقدم بالشكر والاعتزاز لأساتذتي في قسم الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط، كما أشكر زملائي دون استثناء، وأختم شكري وتقديري بان أزين هذه الرسالة بالكلمة الأولى والوجه الأول أُمي وأشكر أختي وإخوتي، وإلى الذي يدوم فضله ويكبر معي يوماً بعد يوم والدي العزيز. وأخيراً، وليس آخراً .. أشكر كلاً من الأستاذة الدكتورة زينب أكبر من جامعة الكويت والأستاذ الدكتور على عبد المحسن تقي والأستاذ الدكتور علي صالح النجادة من الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لما أبدوه من مساعدات جليلة في إتمام هذه الرسالة، فلهم مني جزيل الشكر. كما أشكر كل من ساهم معي مادياً أو معنوياً.

**وأخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين**

**الباحثة**

**فوزيه عباس يوسف بو عباس**

## الإهداء

إلى .....

أرض الصمود ودار السلام ... كويت المحبة والسلام

أرواح الشهداء الأحرار ... فخر التضحية والفداء

الشامخ الكبير الذي علمني ما أعرفه وأعطاني الأمان ... والدي العزيز

نبع الحنان ومصدر السعادة والاطمئنان ... والدتي الحنونة

ذخري وذخيرتي وعزوتي في الحياة ... أختي وأخواني الأعزاء

جميع من ساندني وكان له الفضل والحق علي ... وكل من مد يد العون والمساعدة لي

مادياً ومعنوياً إليهم جميعاً ...

أهدي هذا الجهد المتواضع

فوزيه عباس يوسف بو عباس

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	تفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	شكر وتقدير
هـ	الإهداء
و	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
ك	قائمة الملاحق
ل	الملخص باللغة العربية
ن	الملخص باللغة الإنجليزية
1	<b>الفصل الأول: مشكلة الدراسة للدراسة</b>
2	المقدمة
5	مشكلة الدراسة
6	هدف الدراسة وأسئلتها
9	فرضيات الدراسة
10	أهمية الدراسة
10	تعريف المصطلحات
12	حدود الدراسة
12	محددات الدراسة

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
14	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
15	المقدمة
15	الأدب النظري
34	الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت
38	الدراسات السابقة
46	ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
48	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
49	المقدمة
49	منهج الدراسة
49	مجتمع الدراسة
50	عينة الدراسة
51	أداتا الدراسة
53	صدق أداتي الدراسة وثباتهما
55	متغيرات الدراسة
56	إجراءات الدراسة
57	المعالجة الإحصائية

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
58	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
59	المقدمة
59	الإجابة عن أسئلة الدراسة
81	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
82	المقدمة
82	مناقشة نتائج الدراسة
89	التوصيات
90	قائمة المراجع
91	أولاً: المراجع العربية
97	ثانياً: المراجع الأجنبية
100	قائمة الملاحق



## قائمة الجداول

رقم الجدول	الموضوع	الصفحة
1	توزع أفراد مجتمع الدراسة حسب الكلية	50
2	توزع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الديمغرافية	51
3	مجالات استبانة بأخلاقيات العمل الإداري وعدد الفقرات الممثلة لها	52
4	معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة (Cronbach Alpha)	54
5	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها أعضاء هيئة التدريس أنفسهم مرتبة تنازلياً	60
6	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التزام رؤساء الأقسام في مجال الخصائص الشخصية كما يراها أعضاء هيئة التدريس أنفسهم مرتبة تنازلياً	62
7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التزام رؤساء الأقسام في مجال طبيعة العمل كما يراها الأعضاء أنفسهم مرتبة تنازلياً	64
8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التزام رؤساء الأقسام في مجال العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس كما يراها الأعضاء أنفسهم مرتبة تنازلياً	66
9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التزام رؤساء الأقسام في مجال المسؤولية تجاه المجتمع كما يراها الأعضاء أنفسهم مرتبة تنازلياً	68
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً	70
11	قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجة التزام رؤساء الأقسام بأخلاقيات العمل الإداري والروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس	72
12	نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري كما يراها أعضاء هيئة التدريس تبعاً لاختلاف الجنس	73

## قائمة الجداول

رقم الجدول	الموضوع	الصفحة
13	نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري تبعاً لمتغير الخبرة العملية	75
14	الاختبار التائي لدرجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	77
15	الاختبار التائي لمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الجنس	78
16	نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى اختلاف الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الخبرة العملية	79
17	الاختبار التائي لمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير المؤهل العلمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس	80

## قائمة الملاحق

الصفحة	الموضوع	رقم الملحق
101	أداة الدراسة بصورتها الأولية	1
119	قائمة بأسماء محكمي الاستبانة	2
120	أداة الدراسة بصورتها النهائية	3
126	كتاب جامعة الشرق الأوسط لتسهيل مهمة الباحثة	4
127	كتاب موافقة الهيئة على تطبيق الاستبانة	5

# درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم

إعداد

فوزية عباس بو عباس

إشراف الاستاذ الدكتور

عبد الجبار توفيق البياتي

## الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم، ولتحقيق أهداف الدراسة بالإجابة عن أسئلتها وذلك من خلال اختيار عينة عشوائية طبقية بلغ عدد أفرادها (355) عضو هيئة تدريس من المجتمع البالغ عدد أفرادها (1074) عضو هيئة تدريس، أي ما نسبته (33%) موزعين على كليات الهيئة في جميع محافظات الكويت. وقامت الباحثة بتطوير الأداة الأولى المتعلقة بأخلاقيات العمل الإداري اعتماداً على الأدب النظري والدراسات السابقة. وتكونت في صورتها النهائية من (40) فقرة. وتم التحقق من صدقها وثباتها، أما الأداة الثانية فتم اختيارها جاهزة لتستخدم في قياس الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بعد أن تم التحقق من صدقها وثباتها. وتم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي t-test وتحليل التباين الأحادي. وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج كان أهمها ما يأتي:

1. أن درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة ولجميع المجالات.

2. أن مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم كان متوسطاً.

3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في مجال العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس ومجال طبيعة العمل تبعاً لمتغير الجنس، ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في مجالي الخصائص الشخصية والمسؤولية تجاه المجتمع تبعاً لمتغير الجنس.

4. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين درجات الالتزام بالعمل الإداري لرؤساء الأقسام تعزى لمتغيري الخبرة العملية والمؤهل العلمي لأعضاء هيئة التدريس.

5. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري الخبرة العملية والمؤهل العلمي.

أما أهم التوصيات فقد كانت:

1. العمل على تفقد أوضاع الهيئة التدريسية العاملة في كليات الهيئة وذلك من خلال إجراء اللقاءات المستمرة معهم والتعرف على احتياجاتهم الرئيسية بما يعزز روحهم المعنوية تجاه العمل.

2. زيادة التزام رؤساء الأقسام بالمسؤولية تجاه المجتمع وزيادة التفاعل الاجتماعي وذلك للإسهام في محور الأمية وتعليم الكبار.

The Degree of Department Head Commitment to Administrative Work Ethics and Its Relation to Faculty Members Morale at the Colleges of Public Authority of Applied Education and Training in the State of Kuwait as Perceived by Staff Members

*Prepared by:*  
Fawzia A.Y.A Boabbas

*Supervised by:*

Prof.Dr.

Abdul - Jabbar AL-Biati

## Abstract

This study aimed to know the degree of department head commitment to administrative work ethics and its relation to faculty member's morale at the colleges of public authority of applied education and training in the state of Kuwait as perceived by staff members.

In order to achieve the objectives of this study, the researcher selected a stratified random sample composed of (355) staff members from the study Population which estimates (1074) composed 33% of the distributed all Authority Faculties Members in all Kuwait governorates.

The researcher has also developed the first questionnaire related to Administrative Work Ethics depending on theoretical literature and Previous Studies. The questionnaire consisted of (40) items in its final. From Validity and reliability of the questionnaire were achieved.

The second questionnaire selected ready for use in measuring the morale of the faculty members after achieving the Validity and reliability. The mean, standard deviations, Pearson product moment, t-test, One Way ANOVA were used as statistical techniques for analysis.

The main results of the study were as follows:

1. The degree of department head commitment to administrative work ethics at the colleges of public authority of applied education and training in the state of Kuwait as perceived by staff members was high for all areas.
2. The level of morale of the faculty members in the colleges of public authority of applied education and training in the state of Kuwait as perceived by staff members was Medium
3. There were significant differences at ( $\alpha \leq 0.05$ ) in the degree of department head commitment in the relationship with faculty and the nature of the work according to Gender, there were no significant differences in degree of department head commitment in the personal characteristics and social responsibility areas according to Gender.
4. There were no significant differences between the degrees of department head commitment according to experience and academic qualifications variables.
5. There were significant differences in morale level of the faculty members according to Gender, there were no significant differences in morale level of the faculty members according to experience and academic qualifications variables.

The most important recommendations were:

1. Work to examine the conditions of the teaching staff working in the faculties through interviews with them and continuing to identify their needs, including enhance morale towards work.
2. Increase the commitment of department's head in social responsibility area and increase social interaction in order to contribute to literacy and adult education.

## الفصل الأول

### مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة

مشكلة الدراسة

أهداف الدراسة وأسئلتها

أهمية الدراسة

تعريف المصطلحات

حدود الدراسة

محددات الدراسة



## الفصل الأول

### مشكلة الدراسة وأهميتها

#### المقدمة

تلعب الأخلاق دوراً مهماً في حياة الشعوب، إذ إن اختلاف سلوكياتها والفلسفات التي يتم تبنيها، ينأتى من الاختلاف بين ثقافة وأخرى. ولا تقتصر الأخلاق على ميدان دون آخر، بل تشمل جميع مناحي الحياة ومجالات العمل، بما في ذلك العمل الإداري. فالوظائف على اختلاف أنواعها لها أخلاقياتها وتشريعاتها الملزمة، التي تمنح الأفراد حقوقاً تضمن لهم الأمن والاستقرار. فضلاً عن الدساتير الأخلاقية التي تنظم عمل أصحاب المهن المختلفة في وظائف حكومية أو خاصة، والتي تعرف بأخلاقيات العمل.

إن أخلاقيات العمل عبارة عن مجموعة من القيم، والأعراف، والتقاليد التي يتفق ويتعاون عليها أفراد عمل معين حول ما هو خير وواضح وعادل في نظرهم، وما يعدونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار العمل (رضوان، 1994). إذ تعد الأخلاقيات من المرتكزات الأساسية لتسيير العمل بكفاءة ومن الأمور المهمة اللازمة لقيام القائد بعمله. ومع اتساع أعمال المؤسسات التربوية وتعاضم مسؤولياتها، وكثرة أعبائها، فإنها تتطلب من القائمين على إدارتها مسؤوليات ومهام صعبة، بحيث تشتمل كل مؤسسة على قواعد وآداب أخلاقية عملية تختلف عن الأخرى، لأن كل عمل يتضمن مجموعة من الأخلاقيات يلتزم بها العاملون (Trevino & Brown, 2004: 74).

ويؤكد قزق (2005) إن ما تفرضه أخلاقيات العمل على رئيس القسم يتبلور في درجة التزامه وولائه لمهنته، واحترامه لأعضاء هيئة التدريس في القسم عند تعامله معهم، في

سبيل توفير أسس العدل والمساواة بين الجميع وفقاً للقوانين والأنظمة والتعليمات والأصول الإدارية المتبعة، وهذا يتطلب منه إدارة وقته لاستثمار جهده خلال أوقات العمل لأداء المهام والواجبات المكلف بها. ومن أبرز الواجبات المطلوبة منه الالتزام بأوقات الدوام والمواظبة عليها، واحترام المواعيد، وأن يؤدي هذه الواجبات بأمانة وبما تقتضيه المصلحة العامة وألا يستغل سلطته الرسمية لتحقيق مصالحه.

إن أخلاقيات العمل لا تتحقق لأي مسؤول بمجرد قراءته لمجموعة قواعد أخلاقية، إنما تتم بلورتها عبر سبل تربوية سليمة تزرع فيه وتنمي فيه قيماً واتجاهات نحو الالتزام الأخلاقي. وإن مثل هذه الاتجاهات والقيم كما أشار الخميسي (2001: 221) يجب أن لا يترك أمر اكتسابها وتنميتها للاجتهاد الشخصي، أو الظروف والمواقف الإدارية، وإنما يجب أن تحدد بدقة وتخطط البرامج التدريبية التي تستهدف تدريب المسؤولين نظرياً وعملياً.

ويعد عمل رئيس القسم الأكاديمي مهنة لها واجباتها الأخلاقية تجاه أعضاء هيئة التدريس، نابعة من ولاءه الوظيفي للقيام بما هو مطلوب منه على أكمل وجه. كما أن لكل وظيفة قواعدها المهنية والأخلاقية، التي يلتزم بها دون استثناء ويتفق عليها جميع أصحاب المهنة، وإن أخلاقيات العمل تبحث في أفعال الإنسان من حيث مطابقتها مع الواجب المطلوب (فزق، 2005: 5). إذ إن توافر هذه الأخلاقيات لدى رؤساء الأقسام العلمية في المؤسسات التربوية (الجامعات والمعاهد) تمثل المثل الأعلى والنبراس القويم في الالتزام الإداري والمهني (حمد، 2001).

لقد تناول الأدب التربوي والإداري الدور الكبير للقيادي في العمل على بناء الروح المعنوية لعامليه وتحسينها، لجعل العمل أكثر متعة، من خلال توفير المناخ النفسي المريح لمساعدة العاملين على توجيه اهتمامهم نحو تحقيق الأهداف (البليسي، 2003: 9). ولكي

يضمن روحاً معنوية عالية لأعضاء هيئة التدريس ينبغي على رجل الإدارة الاهتمام براحتهم وبتهيئة ظروف العمل المناسبة لهم، وتجنب التحيز في تعامله معهم، مع العمل على تنمية روح الثقة بأنفسهم وبقدرتهم على العمل المبدع، لأن أعضاء هيئة التدريس – هم ككل البشر – لهم قابلياتهم، وطموحاتهم، ومشكلاتهم، وأهدافهم المتباينة والتي تتميز عن بعضهم بظواهرها الإيجابية والسلبية (Trevino, et..al, 2000: 132). ويشير البليسي (2003: 10) أن مفهوم الروح المعنوية ارتبط بمفهوم الرضا عن العمل والذي يؤدي إلى تكوين مشاعر سلبية أو إيجابية يتصور الفرد أنه يحققها من عمله لذلك فإن أحد المداخل التي يمكن الاعتماد عليها في هذا المجال هو درجة رضا الأفراد العاملين عن الظروف البيئية والتنظيمية وفقاً لتصوراتهم، وفي الغالب ينظر إلى بعض المؤشرات المنبثقة عن سلوك الأفراد العاملين في إعطاء تصور حول روحهم المعنوية، وقد توجهت دراسات نحو الاستقصاء والبحث عن الروح المعنوية؛ مما أدى إلى نشأة نوعين أساسيين من البرامج: أحدهما لتطوير التجارب والأسس للكشف عن تفسير مشاعر العاملين وردود الفعل لديهم، والثاني للحد من ردود الفعل السلبية للعاملين مع المحافظة على روحهم المعنوية. وأصبح قياس الرضا عن العمل، وقياس الاتجاهات نحو العمل، وقياس الروح المعنوية يجري بواسطة المقابلات الشخصية والاستبانات، والتي يطلب فيها من العاملين أن يقرروا درجة تعلقهم أو كرههم لمختلف نواحي وظائفهم (زيدان، 2003: 80). ولأن هناك العديد من الدراسات بينت أهمية أخلاقيات العمل في المؤسسات بشكل عام والتربوية منها بشكل خاص تجاه الالتزام التنظيمي والروح المعنوية ومنها دراسة (البليسي، 2003) ؛ (خرفان، 2007) ؛ (المزروعى، 2003) ؛ (البشري، 2006) ؛ (قزق، 2005) جاءت هذه الدراسة لتشكل نواة لدراسات أخرى لما يواجهه تطور التعليم التطبيقي والتدريبي في دولة الكويت وتحديثه في الوقت الحاضر من التحديات

والمتطلبات، ومن أهمها: إيجاد إدارة علمية حديثة متمثلة في العاملين في جميع مستوياتهم الإدارية الذي يمثل سلوكهم عنصراً حيوياً في إدارة كليات التعليم التطبيقي والتدريب وتنظيمها، ومن ثم يتوقف عليهم فاعليتها وكفاءتها، وتعد الإدارة الناجحة حجر الزاوية في العملية التعليمية فهي التي تحدد المعالم وترسم الطرق للوصول إلى هدف مشترك في زمن محدد. ذلك أن الهدف الأساس للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت يتمثل في توفير القوى العاملة الوطنية الفنية والمهنية لتلبية إحتياجات التنمية في البلاد في المجالات المختلفة لتحقيق التقدم والرفعة لدولة الكويت.

من هنا تأتي هذه الدراسة للتعرف إلى درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم.

## مشكلة الدراسة

انطلاقاً من إدراك الباحثة لقصور الدراسات التي تناولت موضوع أخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية، والتي يجب أن يتحلى بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. ولأن التزامهم بأخلاقيات العمل الإداري يعد الأساس في نجاح سير العملية التعليمية والتدريبية، والتي تشكل أساس الروح المعنوية لديهم، ومن خلال اطلاع الباحثة على واقع الميدان التعليمي والتدريبي في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، تبين لها من خلال المشاهدة العينية عند زيارتها الميدانية المتكرره لكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب أن بعض أنماط سلوك رؤساء الأقسام العلمية والأكاديمية لا تتسجم والدور التعليمي والتدريبي للقيادي المتوقع منهم، بغض النظر عن كون هذه السلوكيات مقصودة أو غير مقصودة. لهذا تحاول الهيئة

العامة للتعليم التطبيقي والتدريب من خلال إدارتها الحديثة تقديم خدمات راقية وحضارية مترجمة حسب الأسس والنظريات الإدارية الحديثة، وبالتالي من المفترض أن يكون الأداء متميزاً، كما أن نجاح الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في تحقيق أهدافها يعتمد على كفاءة وفعالية الموارد البشرية، وإدارة وتطوير هذه الموارد مهمة جداً لزيادة كفاءتها لتحقيق إنتاجية أكثر، والوصول إلى خدمات أفضل، مما يحقق رضا الموارد البشرية عن أدائها، وإرتفاع المستوى التعليمي والتدريب. ومن خلال تطبيق أساليب جديدة بالإدارة الحديثة تؤدي إلى التميز من خلال تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة، ونتيجة لذلك ظهرت نماذج التميز بهدف صقل مهارات الأفراد، وبالتالي تحسين الأداء على مستوى الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب للحصول على التميز في مستوى التعليم والتدريب.

لذا فإن مشكلة البحث تتمثل في دراسة درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية والأكاديمية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.

## هدف الدراسة وأسئلتها

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها أعضاء هيئة التدريس أنفسهم؟

2. ما مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت من وجهة نظرهم؟
3. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري، وبين مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي في دولة الكويت؟
4. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بأخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
5. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بأخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغير الخبرة العملية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
6. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بأخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
7. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
8. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الخبرة العملية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

-8-

9. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في مستوى الروح المعنوية

لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير المؤهل العلمي من وجهة نظر أعضاء هيئة

التدريس؟

## فرضيات الدراسة

**HO<sub>1</sub>**: لا توجد علاقة ارتباطية بين درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وبين مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت عند مستوى دلالة 0.05.

**HO<sub>2</sub>**: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في أخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة 0.05.

**HO<sub>3</sub>**: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في أخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغير الخبرة التعليمية عند مستوى دلالة 0.05.

**HO<sub>4</sub>**: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في أخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى دلالة 0.05.

**HO<sub>5</sub>**: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة 0.05.

**HO<sub>6</sub>**: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الخبرة العملية عند مستوى دلالة 0.05.

**HO<sub>7</sub>**: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى دلالة 0.05.



## أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية الموضوع الذي تتناوله، وهو الكشف عن درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. لذلك من المؤمل أن تسهم نتائج هذه الدراسة بما يأتي:

1. تعريف رؤساء الأقسام العلمية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدرجة التزامهم بأخلاقيات العمل الإداري لما له من أهمية في رفع الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس.
2. تعريف رؤساء الأقسام العلمية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس العاملين في الهيئة.
3. تعريف أعضاء هيئة التدريس بمستوى روحهم المعنوية.
4. إثراء المكتبات العربية والوطنية والباحثين بدراسة ميدانية في مجال أخلاقيات العمل الإداري والروح المعنوية والعلاقة بينهما.
5. من خلال النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة بشأن العلاقة بين الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري والروح المعنوية يمكن التوصل إلى بعض التوصيات المفيدة في هذا الميدان.

## تعريف المصطلحات

اشتملت الدراسة على المصطلحات الآتية:

**أخلاقيات العمل الإداري:** "المبادئ والمعايير التي تعد أساساً لسلوك أفراد العمل المستحب، والتي يتعهد أفراد العمل بالالتزام بها" (عبد الحميد والحياري، 1985: 63).

وتعرف إجرائياً بأنها مجموعة من القيم والمعايير والمبادئ وأنماط السلوك التي ينتهجها رؤساء الأقسام العلمية في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت عند تعاملهم مع أعضاء هيئة التدريس. وكما تقاس بالاستبانة التي تم إعدادها وتطويرها من قبل الباحثة.

**الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري:** "درجة تمثل التزام رؤساء الأقسام العلمية والأكاديمية بأخلاقيات العمل الإداري وفق القيم والمعايير التي يجب أن يتحلوا بها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ضمن: مجال العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس، والمجال الإداري، والمجال المتعلق بالصفات الشخصية" (فزق، 2005: 12).

وتعرف إجرائياً بأنها المبادئ وأنماط السلوك التي يتعين على رؤساء الأقسام العلمية بالهيئة التقيد بها وعدم الخروج عليها في تعاملهم مع أعضاء هيئة التدريس في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت، وكما تقاس بالاستبانة المستخدمة في الدراسة الحالية، المعدة من قبل الباحثة والمستخدم في الدراسة الحالية.

**الروح المعنوية:** "مجموعة المشاعر الجماعية للأفراد العاملين في منظمة ما، تجاه الظروف والعوامل البيئية المحيطة بهم، والتي ترتبط بتصوراتهم للبناء الإنساني في المنظمة وفقاً لحاجاتهم الذاتية" (عباس، وعلي، 1999: 216).

وتعرف إجرائياً بأنها مجموع المشاعر الإيجابية والسلبية لأعضاء هيئة التدريس العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت. وكما تقاس بالاستبانة التي تم استخدامها لأغراض هذه الدراسة.

**رئيس القسم العلمي:** عضو هيئة التدريس التي تتناط به مسؤولية إدارة شؤون قسمه، والتي تبين مقدار تحمله للمسؤولية بموضوعية وعدالة، وهو المرجع الأول لأعضاء هيئة التدريس من الناحية الإدارية (دليل الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت، 2008).

**عضو هيئة التدريس:** الشخص الذي يقوم بتعليم أو تدريب الأشخاص المعنيين بالتعلم في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت (دليل الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت، 2008).

## حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة على ما يأتي:

**الحدود البشرية:** جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت من حملة درجة الماجستير والدكتوراه للعام الدراسي 2009 – 2010.

**الحدود المكانية:** الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت.

**الحدود الزمانية:** الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2009 – 2010.

## محددات الدراسة

**1.** لما كانت الدراسة تقتصر على الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت، فإنه من الطبيعي عدم إمكانية تعميم النتائج على المؤسسات التعليمية الأخرى في دولة الكويت أو في أية دولة أخرى.

**2.** النتائج التي يتم التوصل إليها من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس العاملين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت، لذا فإن طريقة اختيار العينة وحجمها يعدان محددًا مهمًا لهذه الدراسة.

**3.** إن نتائج الدراسة تتأثر بدرجة صدق أدواتي الدراسة وثباتهما وموضوعية إجابة أفراد عينة الدراسة عن فقرات الأدوات المعتمدين في الدراسة.

## الفصل الثاني

### الأدب النظري والدراسات السابقة

المقدمة

أخلاقيات العمل وأخلاقيات العمل الإداري

الروح المعنوية

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت

الدراسات السابقة ذات الصلة

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

## الفصل الثاني

### الأدب النظري والدراسات السابقة

#### المقدمة

يتضمن هذا الفصل جزأين. الجزء الأول يتناول الأدب النظري الخاص بأخلاقيات العمل الإداري والروح المعنوية، في حين يتناول الجزء الثاني الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وعلى النحو الآتي:

#### أولاً: الأدب النظري

تضمن مفهوم أخلاقيات العمل الإداري وفوائده، ومداخل تفسير السلوك الأخلاقي، ومصادر أخلاقيات المهنة الجامعية، أما ما يتعلق بالروح المعنوية، فضمت مفهوم الروح المعنوية، وأهميتها، ومظاهرها والعوامل المؤثرة في الروح المعنوية.

#### مفهوم أخلاقيات العمل والعمل الإداري

شهدت العقود الثلاثة الأخيرة دراسات ومحاولات مكثفة ومتواصلة لتحديد أنماط السلوك الاخلاقي وغير الاخلاقي داخل المنظمات. وتناولت هذه المحاولات تفسيرات عديدة لسلوك الأفراد وارتباطه في الأداء وزيادة إنتاجيتهم وتحقيق الاستفادة القصوى من قدراتهم وإمكاناتهم. وبهذا الصدد أشار (قزق، 2005: 21) إلى أن السلوك الاخلاقي يستند إلى قاعدة راسخة هي الضمير، وهو صوت داخلي يدعو صاحبه الى القيام بالأعمال الصحيحة، ويمنعه من القيام بالأعمال السيئة، ويصدر إليه أوامر نابعة من التوجه نحو فعل الخير.

ويبين (Daft, 2003: 326) أن أخلاقيات العمل تعدّ من الأمور المهمة لشغل الوظيفة في المنظمة إذ يتم التأكيد عليها من إدارتها لأنها تعد بمثابة الرقابة الذاتية للفرد لأنه يستطيع ان يميز بين الصواب والخطأ في سلوكه أثناء العمل. ولهذا يتم استقطاب الأفراد ذوي الاخلاقيات العالية للعمل في المنظمة، على أساس أن هؤلاء الافراد هم الذين يجلبون الاخلاقيات لها أو أن المنظمة تستمد أخلاقياتها من الأفراد العاملين فيها. كما أن مشكلة أخلاقيات المهنة تعد حساسة لسببين أولهما: تدني المستوى العالمي للحياة المهنية. وثانيهما: أن جميع الفرص يجب أن تكون متاحة للجميع بعدالة ومساواة بناءً على ما يتطلبه الموقف وليس ما يفرضه الفرد من مراكز الضغط المختلفة (فزق، 2005: 21).

تشير الأخلاق (Ethics) إلى مجموعة المبادئ والقيم التي يستند إليها المديرون لغرض التمييز بين ما هو صحيح أو خطأ في قراراتهم وتصرفاتهم. ولقد تطورت هذه المبادئ والقيم عبر الزمن وتراكت المعرفة والرقي الحضاري والإنساني لتشكل مقاييس يتم فرز السلوكيات في إطارها. إن هذه المبادئ والقيم تشكلت من خلال مصادر عديدة تختلف من مجتمع لآخر فالتاريخ والدين واللغة والتقاليد والأعراف والثقافة والتكوين العائلي والعشائري والمرجعيات الدينية والسياسية ووسائل الإعلام والخبرة العلمية والعملية للفرد كلها تشكل مصادر مهمة لتشكيل الأخلاق الفردية وكذلك تحدد السلوك الأخلاقي (Ethical Behavior) فالسلوك الأخلاقي يتجسد بالمواقف العملية بسلامة وصحة الخيارات المعتمدة من قبل المدير، وابتعادها عن مواقف خرق الناموس العام وقواعد العمل النزيه والعاقل والشفاف.

وأكد رسمي (2004) أن هناك مجموعة من الأسس يلزم القيام بها لترتقي المهنة

بمستوى عال من الالتزام وهي:

1. وجود مجموعة من المعايير لكافة أنشطة العمل.

2. تقييم كفاءة ومؤهلات الأفراد ومواءمتها مع الشواغر الوظيفية.

3. وضع بيان دقيق بالمهام والواجبات الوظيفية لكل وظيفة.

4. تحديد أسس العمل والإجراءات اللازمة لإنجاز متطلبات الوظيفة.

أصبحت أخلاقيات العمل وأخلاقيات العمل الإداري موضوعاً حيوياً اليوم ويحظى باهتمام بالغ من قبل الجميع، حكومات وشعوب ومؤسسات وجامعات وغيرها. إن هذا الاهتمام ينطلق من ضرورة الالتزام بالمبادئ والقيم السلوكية الأخلاقية على الصعيد الفردي في الوظيفة أو المهني أو على الصعيد الجماعي. فتقوية الالتزام بمبادئ العمل الصحيح والصادق يبعد المؤسسات أن ترى مصالحها بمنظور ضيق لا يستوعب غير المعايير المالية وتحقيق الأرباح على المدى القصير، في حين يمكن أن تكون سلبية على المدى البعيد.

إن مديري الأعمال يواجهون العديد من المواقف التي تتطلب اتخاذ قرارات صائبة ولا تحدث ضرراً مقصوداً لفئات أصحاب المصالح أو البيئة الطبيعية التي تعمل فيها المنظمة. لذلك فهؤلاء المديرون تُوجه سلوكهم وقراراتهم في ظل معايير أخلاقية ومهنية محددة وواضحة، يُتوقع أن تكون الأخلاقيات الإدارية لديهم سليمة وتعي طبيعة المبادئ والقيم التي تستند عليها لكي لا تقع منظماتهم في إشكالات أخلاقية، أو قانونية، جراء هذه التصرفات والقرارات.

لذلك فإن الأعمال لها أخلاقياتها الخاصة والتي تتغير عبر المواقف والأزمنة المختلفة. وأخلاقيات الأعمال (Business Ethics) هي قواعد القيم السلوكية التي توجه صناعة القرارات واتخاذها، وتمكن المديرين من التفرقة بين ما هو صحيح وجيد وما هو خاطيء وسيء. ويرى بعض الباحثين أن أخلاقيات العمل، ما هي إلا تطبيق للمعايير الأخلاقية الفردية



في مواقف الأعمال المختلفة (Pride, et al, 2002: 37). إن اتخاذ قرار سليم من الناحية الأخلاقية والإنسانية يحتاج الى قواعد قيم سليمة وناضجة.

وهناك من يعرف أخلاقيات العمل بكونها الدراسة والتحليل المنهجي للعمليات التي يتم من خلالها تطوير القرارات بحيث تكون هذه القرارات خيارات أخلاقية تأخذ بنظر الاعتبار ما هو صحيح وجيد للفرد والمجموعة والمؤسسة (Vanvalock, 1993: 38-48). ويمكن هنا الإشارة إلى ثلاثة مجالات مهمة للتعامل الأخلاقي (العامري، والغالبي، 2007: 79):

■ تعامل المؤسسة مع العاملين فيها وما يرتبط بهذا التعامل من عقود توظيف أو إنهاء خدمة أو الأجور والرواتب أو ساعات العمل أو احترام خصوصية العاملين وغير ذلك، وهذه جميعها جوانب ترتبط بالأخلاق والسلوك.

■ تعامل العاملين مع المؤسسة، حيث يمكن ان تظهر إشكالات أخلاقية متعلقة بهذا النوع من التعامل. إن ما يعرف بصراع المصالح (تضارب المصالح)، والنزاهة والثقة وحماية أسرار العمل التي من الممكن ان تخرق من قبل بعض العاملين.

■ تعامل المؤسسة والعاملين مع الأطراف الأخرى، وهنا يمكن للأعمال أن تجسد سلوك أخلاقي بتعاملها مع أطراف مثل الزبائن والموردين وغيرهم. ويمكن أن يحدث غموض أخلاقي في إطار أنشطة الإعلان والترويج والإفصاح المالي والمفاوضات والمساومات الجماعية وغير ذلك.

مزايا وفوائد أخلاقيات العمل الإداري

رغم أهمية السلوك الأخلاقي في المؤسسات، فمن النادر أن نجد مكافآت مجزية لهذا السلوك. وتحاول المؤسسات أن تعطي لنفسها صبغة الممارسات الأخلاقية القويمة في جميع أفعالها وأنشطتها، وخلف هذا الأمر افتراض ضمني صحيح، وهو أن السلوك الأخلاقي مفيد

وضروري جداً لنجاح المنظمات. لذلك تهتم الإدارة العليا في المنظمات ببناء نظام قيمي سليم ليسند هذه الممارسات والسلوك الأخلاقي (الغالبي، ونعوم، 2005: 119-149).

وتتوقع منظمات الأعمال أن تحصل على مزايا وفوائد عديدة جراء العناية الكبيرة والممارسة الفعلية لأخلاقيات الأعمال والممارسات والسلوكيات الأخلاقية منها ( Bhide & Stevenson: 1990 : 118 – 121 ؛ (الغالبي، والعامري، 2005: 137):

▪ الارتباط الإيجابي بين الالتزام الأخلاقي والممارسات الأخلاقية وهو ما ينعكس على المدى الطويل ولصالح المؤسسة.

▪ إن تجاهل السلوك الأخلاقي وعدم الالتزام بالمعايير الأخلاقية قد يكلف المؤسسة كثيراً، حيث يضع التصرف للأخلاقي المؤسسة في مواجهة العديد من المشكلات في بعض الأحيان.

▪ يعزز السلوك الأخلاقي والالتزام به سمعة المؤسسة على صعيد بيئة عملها المحلية أو الإقليمية بل وحتى العالمية.

▪ إن الالتزام بأخلاقيات الأعمال يضع المؤسسة في إطار المصلحة الذاتية المستتيرة ويبعدها عن المصلحة الذاتية الضيقة والأنانية المفرطة، وبالتالي تفقد الأطراف الأخرى ثقة التعامل معها.

### مداخل تفسير السلوك الأخلاقي

طرح الباحثون والفلاسفة مداخل مختلفة لتفسير السلوك الأخلاقي، وهي (العامري،

والغالبي، 2007: 79-81):

1. المدخل الفردي (الشخصي)، والذي يقوم على أساس قدرته على تعظيم مصلحة الفرد

بذاته على المدى البعيد. فالمدبرون يتخذون قراراتهم ومواقفهم التي تحقق مصالحهم الشخصية

أولاً، ثم تأتي بعد ذلك مصالح الأطراف الأخرى. هكذا يعطل المدير أي قرار يتعارض مع مصلحته الشخصية، حتى لو أدى هذا القرار إلى تعظيم وتحقيق مصالح أطراف عديدة.

**2.** مدخل المنفعة، بموجب هذا المدخل فإن السلوك يعتبر أخلاقياً إذا تحقق من هذا السلوك أكبر فائدة أو نفع لأكبر عدد من الأفراد. ومن المؤسسات، فإن بعض المديرين ممن يؤثر هذا المدخل في قراراتهم قد يبررون تسريح نسبة معينة من العاملين بسبب ظروف السوق للاحتفاظ بالنسبة الأكبر الباقية من الموارد البشرية. إن العواقب الناجمة من القرار يفترض أن تقدم أكبر منفعة لأكبر عدد من العاملين والأطراف الأخرى.

**3. مدخل الحقوق،** إن السلوك يعدّ أخلاقياً وفق هذا المدخل إذا احترم وحافظ على الحقوق الأساسية للأفراد. وفي إطار المؤسسات فإن القرار الأخلاقي هو الذي يحافظ ويحترم حقوق المتأثرين به. إن الحقوق الأساسية تتضمن حقوق الإنسان في الحرية والرأي والمعتقد والمعاملة الإنسانية والعمل والصحة والأمان. وقد توسعت الحقوق وتطورت عبر الزمن ووضعت القوانين والمبادئ اللازمة لذلك.

**4. مدخل العدالة،** وفق هذا المدخل فالسلوك الأخلاقي هو الذي يستند إلى معاملة الآخرين بحيادية واستقامة وعدالة، اعتماداً على قواعد قانونية واضحة ومعروفة. وفي إطار المؤسسات فإن الحكم على القرار يستند إلى مقدار عدالته ومساواته واستقامته بين الجميع دون تمييز لقواعد غير مقبولة. ويرى (Longenecker, et..al, 2006: 23 – 35) أن الاستقامة والأمانة ضرورة في تحقيق جوانب العدالة في السلوك الإداري.

ويصنف النل (1998) المذكور في (قزق، 2005: 30) الأخلاقيات المهنية الجامعية

في أربعة مصادر رئيسية هي:

### **المصدر السياسي:**

الذي يؤثر على الموظفين، إذ أن الأخلاق تتداخل مع المكون السياسي من خلال انه إذا ما تم ممارسة أخلاقيات المهنة في ظل بيئة سياسية وديمقراطية، فإن ذلك ينعكس بالنتيجة النهائية على تحقيق نتائج إيجابية.

### **المصدر الاجتماعي:**

الذي يظهر أن الأخلاقيات التي يمتلكها الأستاذ الجامعي بوصفه واحداً من فئات المجتمع المتحضرة ما هي إلا أخلاقيات صالحة ونافعة للمجتمع وأفراده.

### **المصدر الاقتصادي:**

الذي يعكس مستوى الإنضباط والالتزام والقناعة لدى الافراد بالأجور الممنوحة لهم، حيث أن الإستقرار الإقتصادي يؤدي إلى الإنضباط وثبات الأخلاق لدى العاملين وتطورها على المدى البعيد.

### **المصدر الإداري والتنظيمي:**

الذي يعبر عن بيئة العمل ووجود مجموعة قواعد ومعايير تحكم التصرف الأخلاقي بالإضافة إلى لائحة القيم الموجودة داخل المنظمة وتأكيداها على السلوك الأخلاقي للعاملين وما تدعمه قيادة المنظمة من تصرفات أخلاقية في المهنة.

### **المصادر الأساسية لأخلاقيات الجامعة المهنية**

يرى البعض بأن الالتزام بالأسس والقواعد الأخلاقية للمهنة تمثل حجر الأساس للمضي على الطريق الصحيح، وهو ما أكد عليه الطويل (2001) المشار إليه في (قزق، 2005) بأن الجمعية الأمريكية لمديري المدارس (AASA) طورت مجموعة من السياسات

تحكم القواعد الأخلاقية التي يجب ان يلتزم بها مديرو المدارس، وهذا أيضا ينطبق على رئيس

القسم الأكاديمي في الجامعات أو المؤسسات التربوية في أداء المهنة وهذه السياسات هي:

- إظهار درجات عالية من الصدق والأمانة بهدف زيادة مستوى الثقة بين العاملين.
- الاهتمام بالمصلحة العامة على حساب المصلحة الخاصة.
- التشجيع على التطور والتقدم المهني.
- التأكيد على ودعم القيادة الإبداع في أداء الواجبات التي تتطلبها الأعمال.
- الابتعاد عن الاهتمام بالمكاسب الشخصية في تأدية الواجبات.
- الاهتمام بالحفاظ على المعلومات ذات العلاقة بالنشاط الوظيفي.

تستخدم الأخلاق في ضمان تقييم أداء المستخدمين بصورة عادلة. إذ أشار الحيارى

(1996: 11) إلى إن هناك العديد من الاخلاقيات المتعلقة بالعمل في المؤسسات التربوية التي

من المفترض اتباعها، وهي:

- تطبيق القوانين والتعليمات على كافة العاملين في المؤسسة دون تمييز.
- الاهتمام بتحقيق أهداف المؤسسة والعاملين.
- مشاركة العاملين بالقضايا المتعلقة بهم وبالمؤسسة.
- التواضع والتسامح في التعامل مع العاملين والرغبة في ذلك.
- الدقة في التعامل مع العاملين، وإظهار جانب اللين والموودة لهم ومساعدتهم وإرشادهم.
- مراعاة ظروف الأفراد داخل المؤسسة والتعاطف معهم في كافة الظروف الحسنة منها والسيئة.

## خصائص ومهام الإدارة الأخلاقية الفعالة

أفرزت دراسة السياسات والممارسات الأخلاقية في العديد من المنظمات الناجحة حقيقة أن الدور الذي يمارسه القادة في هذه المنظمات في مجال تحديدها حيويًا، ففي إحدى المسوحات التي تم إجراؤها لقراء مجلة السكرتارية وجد أن العاملين مدركين بشكل حقيقي للزلات الأخلاقية لقادتهم، وأن المنظمات تسهم بشكل سريع في إشاعة مواقع الاتصال بالطريقة التي يحدد المديرين فيها وسيلة الفعل الأخلاقية (Badaracco & Webb, 1995: 14).

وإن الطريق الأولي الذي يختاره القائد ليحدد النعمة الأخلاقية للمنظمة يتم من خلال الأفعال والتصرفات التي يقوم بها، أي عكس تلك القيم في الواقع العملي. وإذا لم يصنع الأفراد إلى القيم الأخلاقية التي يحددها لهم قادتهم، فإن ذلك يؤشر إلى أن الأفكار التي يحملونها تدور حول عدم أهمية القيم الأخلاقية في المنظمة (Daft, 2003: 156).

ويرى البعض أنه عملية صياغة أو نسج المنظومة الأخلاقية في المؤسسة يتم في إطار الثقافة التنظيمية وفي استمرارية أعمالها لإعادة تجديد أو تحديث القيم الأخلاقية غير الثابتة، وأن الأفراد العاملين هم الذين يدعمون تلك المنظومة في إطار الأفعال والتصرفات التي يمارسونها. كما أن أنظمة التقييم والمكافأة المعتمدة في المنظمة يمكن أن تقود إلى اكتشاف الارتباط في الكيفية التي يقوم بها كل من المدراء والعاملين بملامسة العمل الأخلاقي في أعمالهم وتصرفاتهم اليومية. وإن استخدام أنظمة المكافأة ومراجعة الأداء بشكل فاعل يمكن أن يكون طريقاً فاعلاً يعتمد على المدبرين في الاستدلال على أثر الأخلاقيات في المؤسسة، وأن مكافأة السلوك الأخلاقي ومعاقبة السلوكيات المناقضة وفي مستويات المؤسسة جميعها يعدّ من المكونات الحاسمة لبناء القادة الأخلاقيين في منظمات الأعمال (Linda & Katherine, 1999: 267).

ويشير (Trevino & Brown,2004) المذكور في قزق (2005: 24) أن خصائص

الإدارة الأخلاقية الفعالة تتمثل في:

فهم الثقافة الأخلاقية الحالية: التي تؤكد على المضي قدماً في السير نحو تحقيق الأهداف الثقافية من خلال زيادة مستوى الوعي الأخلاقي لدى العاملين في أداء الأعمال بكفاءة وفعالية. معرفة أهمية المعايير الأخلاقية: التي ترى انه من الضروري الموازنة بين ما تطلبه المنظمة واحتياجات الافراد، وبهذا من المفترض وجود مجموعة من المعايير الاخلاقية تحكم إنجاز العمل.

ترويج أخلاقيات القيادة العليا: وذلك من خلال الامانة والصدق والتفاني في إنجاز العمل ودعم القيادة للإنجاز مدعماً بالتمسك بالمعايير الأخلاقية.

ويبين العلمي (2003) أن أي صاحب مهنة لا يستطيع القيام بما هو مطلوب منه على الوجه الأكمل، دون أن يتمسك بأخلاق المهنة وآدابها والتحلي بها، ولايستطيع صاحب المهنة التحلي بالأخلاق العامة دون التحلي بأخلاق المهنة.

وأوضح رسمي (2004) المشار إليه في قزق (2005: 33) بعض الوظائف المطلوب

من رئيس القسم العلمي تأديتها، وهي:

- توزيع المقررات الدراسية على أعضاء هيئة التدريس وحسب الإختصاص.
- الاهتمام ودعم البحوث والتقارير العلمية.
- دعم التطور الوظيفي وذلك من خلال التزود بكل ما هو جديد في مجال التعليم والتدريب لأعضاء هيئة التدريس.
- تهيئة مناخ ملائم ينعكس على العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس.

ويبين القرني (Al- karni,1995) المكانة المرموقة لرئيس القسم الأكاديمي في العمل الإداري الذي يكلف به، خاصة وأنه أكثر أعضاء القسم اتصالاً بالمجتمع الأكاديمي في العمل الإداري الذي يكلف به، وبالمجتمع الأكاديمي تأثيراً وتأثراً، وتمثل قيادة القسم الأكاديمي تجسيدا واقعيا للقيم الأخلاقية، التي تتمثل بالعدل، والحكمة، والمعرفة، ومعايير أخلاقية أخرى. وأشار سعادة (2003) الى أن الالتزام بالقواعد العلمية والمهنية لرئيس القسم قولا وعملا من المبادئ الأخلاقية المهمة، وخاصة مبدأ الالتزام بالرأي وعدم تغييره بين فترة وأخرى دون مبررات جوهرية ومقنعة لهذا التغيير، ذلك أن عدم الالتزام يترتب عليه عدم المصداقية والثبات في التعامل مع الآخرين، والسريعة في اتخاذ قرارات غير مناسبة وغير دقيقة، سرعان ما يتراجع عنها لظهور بعض المعلومات والحقائق المهمة. لذا عليه أن يتحرى الدقة قبل إعطاء أي حكم، والإصغاء للآخرين ومشاورتهم للوصول إلى حل عند تعارض الآراء واختلافاتها للوصول إلى تحقيق المصلحة العامة والمحافظة على سرية القرارات المتخذة في القسم سرية تامة، وخاصة ما يتعلق منها بالتقارير السنوية والترقية لأعضاء هيئة التدريس.

ويستخلص من الأدب النظري بأنه ليس هناك أخلاقيات خاصة مكتوبة يجب أن يلتزم بها رئيس القسم، وإنما هي أخلاقيات نابعة من التعامل بكل موضوعية وشفافية تجاه الزملاء والقيام بمهام المسؤولية الموكولة له من قبل إدارة الجامعة أو المؤسسة التربوية.



## الروح المعنوية

### مفهوم الروح المعنوية

تعد الروح المعنوية التعبير الأكثر وضوحاً عن التطورات المعاصرة في المفاهيم السلوكية، لأن الروح المعنوية تمثل الصورة الكلية لنوعية العلاقات الإنسانية السائدة في جو العمل.

وقد أدى الاهتمام بدراسة الروح المعنوية إلى نشوء منحنيين في العلاقات الإنسانية، أحدهما يرتبط بتطوير الأسس والتجارب للكشف عن تفسير مشاعر العاملين وردود الفعل لديهم، والثاني للحد من ردود الفعل السلبية أو التقليل منها، مع المحافظة على الروح المعنوية (عباس، علي، 1999: 215 - 216).

وأوضح البدري (2001) أن الموظف يحتاج إلى تحقيق نوعين من الحاجات المادية والنفسية. فلا يمكن تحسين الروح المعنوية إلا بتحقيق هذين النوعين من الحاجات، إذ إن الروح المعنوية كمسألة فردية تعبر عن مشاعر الفرد العامل تجاه عمله ومدى رضاه عن المؤسسة التي يعمل فيها ومدى تكيفه لدوره في العمل مع زملائه، بالإضافة إلى مدى شعوره بالانتماء والارتباط في المشاعر مع الجماعة إلى درجة وضع الفرد مصلحة الجماعة أولاً (الطائي، وآخرون، 2006: 469).

فالروح المعنوية إذن، وكما أشارت (خرفان، 2007: 29) عبارة عن الدرجة التي يعمل بها الافراد مع بعضهم ومدى تكاتفهم وتعاطفهم وتوحدهم وتماسكهم. كما أن توافر العلاقات الاجتماعية في المؤسسة يشكل عاملاً أساسياً للتحفيز على إنجاز الأعمال.

لقد ظهرت بوادر الفكر السلوكي والإنساني والتي بينت أن بناء العلاقات الإنسانية بين الرئيس والمرؤوس تؤدي بالنتيجة النهائية إلى رفع الروح المعنوية، وذلك من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرارات وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم ووجهات نظرهم وتفهم مشاعرهم والعمل على إيجاد الحلول لمشاكلهم (كنعان، 1980). وبهذا تم الاهتمام والاختصاص بنظر الاعتبار مستوى الروح المعنوية لدى العاملين في المؤسسات، إلا أنه لم يتم الاتفاق على تعريف محدد للروح المعنوية بما أدى إلى تعدد التعريفات، والسبب أن الروح المعنوية لا يمكن إيجادها عن طريق التعليمات أو العقوبات وإنما تعتمد على درجة رضا الأفراد العاملين عن الظروف البيئية والتنظيمية وفقاً لتصورات الأفراد ومكونات البيئة المختلفة من ظروف مادية وخدمات ونظام اتصالات (Lumsden, 1998: 2).

فقد عرف الشنواني (1983) الروح المعنوية بأنها رد الفعل الوجداني والعقلي للفرد تجاه عمله، ويتمثل في الاهتمام المهني والحماسة تجاه ما يقوم به من عمل يسعى من خلاله إلى تحقيق ذاته، وتحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل فيها.

وأشارت عباس وعلي (1999) إلى الروح المعنوية بأنها مجموعة مشاعر الجماعة للأفراد العاملين في منظمة ما، واتجاه الظروف والعوامل البيئية المحيطة بهم، والتي ترتبط بتصوراتهم للبناء الإنساني في المنظمة وفقاً لحاجاتهم الذاتية.

وعرفت أبو السمن (1994: 12) بأنها ظاهرة فردية وجماعية، تعكس انتماء الفرد للجماعة ودرجة التلاحم والحماس لتحقيق هدف مشترك، إذ أنها تتأثر بالعديد من العوامل، منها السلوك القيادي والإداري وطبيعة العمل وحجمه والعلاقة بين العاملين والدخل.

وهي متعددة الأبعاد ولكن قياسها وتحديد درجتها من حيث الارتفاع أو الانخفاض، يتأثر بعوامل مثل سلوك القيادة والإدارة وطبيعة العمل وحجمه، والعلاقة بين العاملين

ومستوى الراتب والمكانة الاجتماعية للمهنية. أما العيسي (1992) فقد عرفت الروح المعنوية بأنها استعداد وجداني يساعد الموظف في زيادة الإنتاج وإجادته دون أن يعتريه مزيد من الإجهاد والتعب، وأن مثل هذا الاستعداد هو الذي يهيئ للموظف الإقبال بحماس على العمل لمشاطرة أقرانه في ألوان نشاطهم ويجعله أقل قابلية للميل نحو المؤثرات الخارجية.

وعرفها عساف وعساف (2007: 892) الرغبة والاستعداد اللذين يظهرها الموظفون

تجاه عملهم وتجاه رؤسائهم وزملائهم وتجاه أهداف المؤسسة بصفة عامة.

فيما وردت بأنها حصيلة المشاعر والانفعالات واتجاهات الأفراد المرتكزة حول درجة

رضاهم وقناعاتهم وسرورهم في العمل (حمادات، 2008: 20).

يتضح من التعريفات السابقة أن الروح المعنوية تشير إلى مجموعة العلاقات الإنسانية

والاجتماعية بين مجموعة من الأفراد، بالإضافة إلى مستوى العلاقة بين الأفراد العاملين في

مؤسسة ما بإدارتهم ومدى رضا الموظف عن الظروف المادية والمعنوية المحيطة بعمله.

وانطلاقاً من هذا المفهوم فإن الروح المعنوية لعضو هيئة التدريس تتأثر بمجموعة من العوامل

مثل متطلبات وسياسات الوظيفة التي يشغلها ومستوى العلاقة بينه وبين العاملين معه ومدى

التعاون بينه وبين زملائه في العمل.

## مظاهر الروح المعنوية

يذكر Grover (1996: 123) إن للروح المعنوية العديد من المظاهر، ومن هذه

المظاهر:

1. الأرقام القياسية للكفاية الإنتاجية: ويقصد بها متوسط الإنتاج لفترة زمنية معينة ومقارنتها

بالإنتاج الفعلي، فإذا كان الإنتاج ثابتاً عند حد معقول وفق النسب المقررة، كان هذا دليلاً على

ارتفاع الروح المعنوية لدى العاملين. أما إذا هبط مستوى الأداء، كان ذلك دليلاً على انخفاض الروح المعنوية في المنظمة. أما بالنسبة للخدمات فإن ارتفاع مستوى الخدمة مؤثر من المؤشرات الهامة لارتفاع المعنوية في المنظمة.

2. الشكاوى والتظلمات، تمثل كثرة عدد الشكاوى في المنظمة مظهراً من مظاهر التذمر وانخفاض الروح المعنوية بها، وقد يكون بعضها حقيقياً، ولكن على الإدارة الواعية واجب الإسراع في بحثها بواسطة المتخصصين للكشف عن حقيقتها ومعالجة أسبابها وحتى تعود الروح المعنوية إلى مجراها السابق في الارتفاع. وليس حتماً أن تكون الشكاوى نتيجة لسوء الإدارة وإنما قد تكون نتيجة لتوتر داخلي في الجماعة. ولاتكون قلة الشكاوى مظهراً من مظاهر ارتفاع الروح المعنوية، فمن الممكن أن يصاب الأفراد بإحباط شديد نتيجة عدم الإنصات لشكاوهم فيكون رد الفعل الطبيعي هو سلبيتهم.

3. دوران العمل، يعد هذا المؤشر من أقدم الظواهر المتمثلة بعدم الاستقرار والثبات في العمل وهذا يمثل استخدام وتشغيل الأفراد، ومن ثم الاستغناء عنهم وإحلال آخرين بدلهم. حيث يدل زيادة معدل خروج العمال من القوى العاملة بالنسبة إلى معدل انضمامهم على أن معنوياتهم منخفضة، حتى داخل القسم الواحد أي أن عملية ترك العمل باختيار من الأفراد العاملين أنفسهم يدل في بعض جوانبه على انخفاض الروح المعنوية. إذ يمكن ملاحظة أن ارتفاع معدل نقل العاملين بأقسام الإدارة يكون مظهراً من مظاهر انخفاض معنوياتهم. كما أن ثبات القوى العاملة في المنظمة ليس بالحتمية دليلاً على ارتفاع معنويات الأفراد. فمن الممكن أن فرص العمل المتاحة للعاملين خارج منظماتها محدودة من هذا تقلل من خروج القوى العاملة وتظهر كأنها ثابتة.

4. التنظيمات غير الرسمية، والتنظيمات غير الرسمية من المظاهر الواضحة للغاية لمدى ارتفاع معنويات العاملين أو انخفاضها، فإن وجود هذه التنظيمات لهي مظهر أكيد من مظاهر انخفاض المعنويات.

5. الغياب والتأخير عن العمل، إذ إن زيادة نسبة الغياب والتأخير عن العمل من قبل بعض الأفراد العاملين من الظواهر السلبية التي تستحق الدراسة باعتبارها من ظواهر ومؤشرات انخفاض الروح المعنوية لدى الأفراد العاملين.

كما حدد طه (1984) المشار إليه في (خرفان، 2007: 33) مظاهر الروح المعنوية من حيث ارتفاعها وانخفاضها بما يأتي:

- درجة التماسك والانتماء للمؤسسة التي يعملون بها.
- الاهتمام بالأهداف وتحقيقها بشكل جماعي من خلال الاستناد لمنهج العمل الجماعي.
- الحد من الصراعات بين الأفراد العاملين في فرق العمل الجماعية.
- شدة تماسك الجماعة بعضويتهم وافتخارهم بالانتماء لها.
- دفاع أعضاء الجماعة عنها وحرصهم على بقائها واستمرارها ودعمها المتواصل.

### أثر الإدارة في الروح المعنوية

يذكر (الطائي، وآخرون، 2006: 475 - 476) العديد من العوامل التي تساعد على

رفع الروح المعنوية، ومنها:

- توفر الكفاءة في إشراف الرئيس، وهي من الأمور المهمة، وهذا الإشراف يشمل القدرة الفنية والأسلوب الإنساني الذي يتجه في إدارة أفرادها.

▪ توفير الأمن للمرؤوسين، إذ أن الأمن من الحاجات النفسية الأساسية للفرد وعدم إشباعها يؤدي إلى إحباطه، ومن ثم انخفاض معنوياته. وبالنسبة للفرد المرؤوس حتى يشعر بأمنه واستقراره من المفترض إن يكون هناك من الضمانات ما يتيح له الاستمرار في العمل دون طرد أو فصل، وكذلك حصوله على مستحقاته المالية وترقياته وفق أساس من العدالة والنزاهة وعدم تدخل الأهواء الشخصية والمجالات في التقييم.

▪ الثقة في كفاءة المنظمة وأهدافها، فحسن سمعة المنظمة التي يعمل فيها الموظف وكفاءتها الممتازة وجودة الإدارة بها لهي من الأمور التي يعتز بها الموظف وتكون موضوع فخر له، وإن هذا الاعتداد أو الفخر يعمل على رفع روحه المعنوية لانتسابه للعمل في هذه المنظمة، لأنه يستمد بخاصة من نجاح المنظمة ويفخر بمركزها، ونراه إذا ما داخله هذا الشعور فإنه يتفانى في خدمة هذه المنظمة مدفوعا ذاتيا في ذلك.

▪ قيام التوافق بين الفرد وزملائه، ومن العوامل التي تزيد من ارتفاع روح الفرد المعنوية بأنه هو نفسه مقبول من جماعة الموظفين الذين معهم، وأنه قد نجح في تكوين علاقات إيجابية وصدقات ودية بينه وبينهم، فإن مثل هذه العلاقات تجعل جو العمل آمناً متصلاً ومستحباباً، فيقبل على العمل بروح عالية وهمة كبيرة، والإدارة يمكنها أن تلعب دوراً كبيراً في خلق هذا الجو وذلك بالعمل الدائم على نشر الروح الاجتماعية. ومن الملاحظ أن بعض الرؤساء يعتمدون إلى التفرقة بين موظفيهم كما يشجعون النفاق والتقرب، كما يعتمدون إلى عدم العدالة في معاملة الموظفين في نواح مختلفة، ومثل هذا السلوك يؤدي بالمنظمة إلى انخفاض كبير في الروح المعنوية

تعد الروح المعنوية عنصراً غير ملموس، إلا أن هناك مؤشرات للحكم على انخفاض أو ارتفاع الروح المعنوية، ومن مؤشرات الحكم على انخفاض الروح المعنوية للعاملين:

انعدام رضا العاملين عن العمل، وفقدان التعاون ، وانخفاض الولاء، حيث يسود الجماعات شعور أكثر "بالأنا" وميل للانطواء والقابلية للأنفعال، ولا ينزع أفرادها إلى التفكير المستقل، أو المبادرة، أو تحمل المسؤولية ، ونتيجة لهذا الوضع فإن الروح المعنوية لمثل هذه الجماعة تبدو ضعيفة من خلال سهولة التفريق بين أفرادها، وصعوبة التخفيف من حدة التوتر الذي يسود العلاقات بين أفرادها، وانعدام إمكانية التحكم في الصراعات بين أعضائها، وفقدان الانسجام بين أهداف الفرد العامل وأهداف المنظمة، مما يترتب عليه أن يصبح اتجاه العاملين نحو أهداف منظماتهم ونحو قائدهم اتجاهاً سلبياً (كنعان،1992: 177)، كما تتجلى مظاهر انخفاض الروح المعنوية بقلّة الإنتاج وزيادة النفقات، والتغيب عن العمل، وارتفاع معدل الشكاوى وزيادة الحوادث الصناعية (زويلف،1975: 251) فضلاً عن الخشونة والفظاظة في المعاملة، وكره العمل والزملاء والرؤساء ومقاومة الآراء الجيدة ، وتثبيط العزيمة والهمم وغيرها.

### العوامل المؤثرة في الروح المعنوية

عمد العديد من الباحثين إلى إدراج بعض العوامل التي تؤثر في مستوى الروح المعنوية لدى الأفراد العاملين والتي قد تقود إلى معنويات منخفضة. وقد أشار روبنز (Robbins,2004:377) إلى خمسة عوامل تساهم في مستوى الروح المعنوية، هي:قناعة وثقة الافراد العاملين بالمؤسسة ؛ ونوعية وكفاءة الإشراف ؛ ومقدار الحوافز المادية ومستوى الأجور ؛ والعلاقة مع الزملاء ومستوى التكيف ؛ ودرجة الرضا عن العوامل المرتبطة بمحتوى العمل كالنمو والتطور المهني.

أما البليبيسي (2003: 52) فقد قدم مجموعة عوامل تؤثر في الروح المعنوية، وهي: كفايات المشرف، والرضا عن العمل، والعلاقة مع الزملاء في العمل، وتوافر أهداف فاعلة في المنظمة ومقبولة من وجهة نظر العاملين، وعدالة المكافآت والرواتب.

وذكر كنعان (1992) أن الروح المعنوية للموظف تعتمد ثقة الموظفين بأهداف المنظمة والمساهمين في تحقيقها؛ وولائهم للمنظمة وقيادتها والثقة المتبادلة بين العاملين.

ويشير ياساسوي (Yasaswy,2001:379) الى أن بناء الروح المعنوية للعاملين أو إيقاعها ضمن المستوى المعقول ليس بالعمل السهل ويتطلب القيام بمجموعة من الإجراءات مثل:

1. المكافأة التي من المفترض أن تكون عادلة ومستحقة، من خلال تناسبها مع القدرة والاداء.
2. الأمن الوظيفي وذلك لتدنية مستويات القلق لدى العاملين وطمأننتهم للإستمرار في العمل.
3. المشاركة بالقرارات والتي تؤثر على المنظمة واحترام وجهات نظرهم وتقبل أفكارهم والتي من الممكن أن تؤدي إلى نجاح المنظمة.
4. إثراء العمل وذلك من خلال منح العاملين الصلاحيات والمسؤوليات بما يؤدي إلى الإنجاز وتحقيق أهداف المنظمة.
5. البنية الهيكلية التي تُعنى بتقريب المسافة بين المسؤولين والمرؤوسين في المنظمة والسماح للعاملين بمناقشة أفكارهم مع المديرين بما ينعكس على مناخ العمل.
6. تعويض العاملين في حالة تقديم شكوى وذلك من خلال استخدام السلطة والحد من التذمر.
7. التعرف على المشكلات التي تواجه العاملين والعمل على إيجاد الحلول اللازمة لمعالجة هذه المشكلات.



وبهذا يتضح أن بناء الروح المعنوية للعاملين تعد مهمه أساسية من مهمات الإداري والقائد التربوي، وهو ما يتطلب بناء علاقات إنسانية اجتماعية تقوم على قبول الآخر والتكيف مع العاملين وتوفير العوامل النفسية والصحية الجيدة بالإضافة إلى توضيح السياسات والإجراءات المرتبطة بإنجاز العمل.

انطلاقاً مما تقدم يتبين أن مفهوم الروح المعنوية يعبر عن الروح المعنوية الفردية للتدريسي والجماعية لأعضاء الهيئة التدريسية، ويشير المفهوم الى مشاعر التدريسي تجاه عمله ودرجة رضاه عن مدرسته التي يعمل بها ووزارته التي ينتمي إليها، ومدى تكيفه مع دوره ونفسه ومع زملائه التدريسيين، كما أن الرواتب والمكافآت المادية وحدها لا تؤدي الى رفع الروح المعنوية: وتحتاج إلى تظافر عدة عوامل، مثل: المناخ النفسي المريح، والسياسات الواضحة للعمل، والاحترام المتبادل بين المعلمين أنفسهم وبين المدير. وهو ما أكدت عليه دراسة (البليسي، 2003: 59) بأن الدور الأكبر المسؤول عن ارتفاع الروح المعنوية او انخفاضها يرتبط بالقائد التربوي القادر على التأثير في معلميه والتعامل معهم في حل المشكلات التربوية واحتواء الصراعات وإدارتها بصورة فاعلة لتوفي الجو المناسب الذي يساعدهم على الابتكار والابداع من أجل تحقيق الافضل لاهداف العملية التربوية.

## ثانياً: الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت

انطلاقاً من قناعة الدولة بأهمية التعليم الفني والمهني في دفع عملية التنمية الوطنية إلى الأمام، قامت وزارة التربية والتعليم في عام 1972 بإنشاء إدارة تعنى بهذا الأمر سميت بإدارة التعليم الفني والمهني للإشراف على مدارس التعليم الفني التابعة للوزارة. وقد تطورت تلك المدارس في ظل هذه الإدارة وأصبحت نواة لمعاهد فنية ومهنية عدة شملت

معهدى التربية للمعلمين والمعلمات، والمعهد التجاري للبنين والبنات، والمعهد الصحى، بالإضافة إلى معهد الكويت للتكنولوجيا التطبيقية للبنين. وفى عام 1973 تأسست الإدارة المركزية للتدريب والتي ألحقت فى عام 1976 بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على أن تتبع لها جميع مراكز ومعاهد التدريب فى حينها وهى معهد الاتصالات السلكية واللاسلكية، ومعهد الملاحة الجوية، ومركز الكهرباء والماء، ومركز الشويخ للتدريب الصناعى. وبهدف توفير وتنمية القوى العاملة الوطنية بما يكفل مواجهة القصور بها وتلبية احتياجات التنمية، صدر المرسوم الأميرى رقم 1982/63 بإنشاء الهيئة العامة للتعليم التطبيقى والتدريب التي ضمت تحت جناحيها قطاع التعليم التطبيقى وقطاع التدريب تحت إشراف وزير التربية. وفى عام 1986 قامت الهيئة بتطوير معاهد التعليم الفنى لتصبح ثمانى " كليات" منفصلة للبنين والبنات تتبع قطاع التعليم التطبيقى والبحوث وتضم كليات التربية الأساسية، والدراسات التجارية والعلوم الصحية والدراسات التكنولوجية. أما مراكز التدريب فقد أصبحت تابعة لقطاع التدريب، وتمشيا مع سياسة الهيئة التطويرية لرفع مستوى المخرجات بها، تم تعديل مسماها لتصبح "معاهد" تضم معهد الاتصالات والملاحة للبنين والبنات، ومعهد تدريب الكهرباء والماء للبنين، ومركز التدريب الصناعى بالشويخ للبنين، بالإضافة إلى الدورات التدريبية الخاصة. ثم أضيف إليها لاحقا معهد التمريض، ومعهد التدريب الصناعى فى ضاحية صباح السالم ومدارس التعليم الموازى للبنين. وتلبية لاحتياجات سوق العمل فى مجال التشييد والبناء، تم استحداث معهد التدريب الإنشائى الذي تم القبول به ابتداءً من العام الدراسى 2001/2000 وذلك لحملة شهادة النجاح فى الصف الرابع المتوسط كحد أدنى. تهدف الهيئة العامة للتعليم التطبيقى والتدريب إلى توفير القوى العاملة الوطنية الفنية والمهنية لتلبية احتياجات التنمية فى البلاد فى المجالات المختلفة لتحقيق التقدم والرفعة للوطن الحبيب. ومن

أهدافها أنها تجعل الشباب الكويتي أمل الغد الذي يعتمد عليه في بناء الوطن، وإيجاد العمالة الوطنية لمستويات العمالة الوسطى الفنية والمهنية التي تحتاجها البلاد لتصبح منافسة للعمالة الوافدة في كثير من مجالات الإنتاج والخدمات، وأن تتحمل مسؤولياتها الوطنية في التقدم الاقتصادي والاجتماعي. تهدف الدورات التدريبية الخاصة إلى تأهيل وإعداد قوى عاملة مدربة على مهن ووظائف وتخصصات تحتاجها قطاعات سوق العمل المختلفة بحيث يتم توزيع المتدربين بهذه الدورات فور تخرجهم على جهات العمل المختلفة التي تحتاجها، وهذا يعني معرفة المتدرب بمكان عمله منذ التحاقه بالدورة التدريبية، ويتطلب تصميم برامج هذه الدورات استخدام أساليب فنية خاصة لانتمائها إلى نوعية معينة من البرامج، التي يصطلح على تسميتها بالبرامج المفصلة Tailored-Made Program تصمم خصيصاً لتفي باحتياجات تدريبية محددة تواكب الوصف الوظيفي للمهنة، أو الوظيفة المطلوب التدريب عليها. ويشترك في تصميم هذه البرامج ثلاث جهات: إدارة تخطيط وتنسيق التدريب. والمؤسسة التي ستتولى عملية التدريب (المعهد التدريبي) والجهة الطالبة (سوق العمل) ويتم تأهيل المتدربين بهذه الدورات طبقاً لمستويين من التأهيل أولهما وهو المستوى (الفني) ويقبل به الطلبة الحاصلون على شهادة الثانوية العامة وما يعادلها ويقضون فترة تدريبية تمتد إلى عامين تدريبيين بأربع فصول تدريبية. والمستوى الثاني من التأهيل وهو مستوى (مساعد فني) ويقبل به الطلبة الحاصلون على الشهادة المتوسطة ودون الثانوية العامة ويتدربون لمدة عام تدريبي بفصلين تدريبيين. وغالبا ما يتم تنفيذ هذه الدورات في الفترة المسائية ويعين الخريجون على الدرجة الخامسة لمستوى الفني والدرجة السابعة لمستوى مساعد فني، ويمكن أن يمنح الخريجون علاوات إضافية من علاوات درجة التعيين لبعض المهن والتخصصات. وفي إطار المفهوم السابق تتحدد فلسفة الدورات التدريبية الخاصة في البنود الرئيسية التالية

الربط التام بين احتياجات فعلية لسوق العمل، وتخطيط التدريب لتلبية احتياجات سوق العمل من قوى عاملة مدربة طبقاً لمواصفات محددته ومؤهلة للقيام بالأعمال المطلوبة فور إنهاء المتدربين لدوراتهم التدريبية، ومرونة التطوير المستمر للبرامج التدريبية لمواكبة التغيرات المهنية وإستثمار أمثل لإمكانات المعاهد التدريبية. وتركز برامج هذه الدورات على الجوانب العملية، إضافة إلى المعارف النظرية اللازمة لإكساب المتدرب المهارات والقدرات المطلوبة للمهنة بمستوياتها المختلفة في سوق العمل. حيث يتم تدريب المتدرب ميدانياً في مواقع العمل للتعرف على بيئة العمل الفعلية، وتتنوع الدورات التدريبية لتشمل المجالات التالية:

1. مجالات فنية - تكنولوجية وهندسية.

2. مجالات إدارية وأعمال مكتبية وسكرتارية.

3. مجالات قطاع الخدمات.

4. مجالات طبية وصحية مساعدة.

5. المجال الزراعي.

موقع الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت

(<http://www.paaet.edu.kw/paaet>)

## ثالثاً: الدراسات السابقة

تم تقسيم الدراسات السابقة ذات الصلة إلى مجموعتين. المجموعة الأولى تشمل الدراسات السابقة المتصلة بالالتزام بأخلاقيات العمل؛ والمجموعة الثانية تشمل الدراسات السابقة ذات العلاقة بالروح المعنوية. وفيما يأتي شرح لهذه الدراسات مع توضيح ما يميز الدراسة الحالية عن تلك الدراسات.

### (أ) الدراسات السابقة المتعلقة بالالتزام بأخلاقيات العمل

تنوعت الدراسات السابقة التي تناولت أخلاقيات العمل في ميادين إجرائها فمنها ما أجرى في التعليم العالي، ومنها ما تم تنفيذه في التعليم العام. وقد كانت هذه الدراسات قد أجريت في البلدان العربية وبعضها الآخر في البلدان الأجنبية.

أجرى السعود وبطاح (1996) دراسة بعنوان "مدى التزام مديري المدارس في محافظة الكرك بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظرهم". هدفت إلى تعرف أثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي، والخبرة التعليمية والإدارية في مدى التزام مديري المدارس في محافظة الكرك بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم، وقد تم بناء مقياس تم تطبيقه على مجتمع الدراسة المكون من جميع مديري ومديرات المدارس الأساسية والثانوية في محافظة الكرك والبالغ عددهم (77) مديراً و (138) مديرة. وقد أظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعود إلى متغير الجنس ولصالح الذكور، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لصالح حملة مؤهل دبلوم كلية المجتمع، وأشارت النتائج أيضاً إلى وجود فروق إحصائية دالة عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعود إلى متغير الخبرة التعليمية، لصالح الخبرة الطويلة.

قامت روجرز بدراسة (Rogers,1996) بعنوان " Ethics and Secondary

School Social Studies Teacher". هدفت إلى فحص كيف يستجيب المعلمون للقضايا الأخلاقية في مكان العمل، وإعداد مواد لاستخدامها في تطوير المعلمين وفي برامج تطوير الهيئة التدريسية. وقد طورت مجموعة من السيناريوهات ذات النهاية المفتوحة وهذه تصف مواقف، أو حالات، أخلاقية معينة بلغ عددها (20)، وتم اختيار (20) معلم علوم اجتماعية من مدارس ذات (2500) طالب وأكثر و (20) معلماً من مدارس ذات (3500) طالب فأكثر، وأجريت مقابلات في الموقع مع كل معلم استجاب خلالها لأربعة سيناريوهات منتقاة، وقد فرغت الاستجابات وحلت ولخصت. وقد عكست جميع السيناريوهات باستثناء اثنين الفرق بين العمل الذي يقوم به المعلمون، والعمل الذي يعتقدون بأنه يتسم بأكثر قدر من الأخلاق. وكشفت استجابات المعلمين على المواقف الأخلاقية أن المعلمين الممارسين والممكنين سيستفيدون من دراسة الأخلاق المهنية في برامج إعدادهم المهني.

في دراسة قام بها إسماعيل (2000) بعنوان "أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في جامعات أردنية من وجهة نظر الطلبة". هدفت إلى التعرف على مدى التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة كليات التربية في بعض الجامعات الأردنية الرسمية (الأردنية، واليرموك، والهاشمية) للعام الدراسي 1999 / 2000 وبلغ عددهم (2600) طالب وطالبة، اختار عينة الدراسة من (620) طالباً وطالبة، وقد طورت استبانة وزعت على عينة الدراسة. وقد عولجت النتائج باستخدام المتوسطات وتحليل التباين الثنائي، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود التزام بدرجة كبيرة لدى أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة، وأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية يعزى لمتغير الجنس، وأن هناك فروقاً

ذات دلالة إحصائية تعزى للمستوى الدراسي لمدى الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم، وأنه لا يوجد أثر لمتغير الجامعة أو لمتغير مكان الإقامة لمدى الالتزام بأخلاقيات المهنة.

أجرى مورتلاند (Mortland,2000) دراسة بعنوان " Identity and Moral Education in a Diasporic Community". هدفت إلى الكشف عن أثر الأخلاقيات التربوية في المجتمع الأمريكي. تكونت عينة الدراسة من (3901) معلم. وتم استخدام استبانة قام الباحث بتطويرها لقياس الأخلاقيات التربوية. وأظهرت نتائج الدراسة ان المعلمين في المدارس الأمريكية على درجة كبيرة من الالتزام بالمتطلبات الوظيفية وبأخلاقيات المهنة، كما لوحظ أن الجنس يلعب دوراً كبيراً في درجة التزام مدير المدرسة والمعلمين في هذه الأخلاقيات. وأن الإناث أكثر التزاماً بأخلاقيات التعليم من الذكور.

وقام قزق (2005) بدراسة بعنوان "درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس". هدفت إلى تعرف درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة. وقد سحبت عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية وبلغ عدد أفرادها (458) عضواً تدريسيّاً. ثم قام بتطبيق مقياس لأخلاقيات المهنة على هذه العينة، وقد أظهرت النتائج أن درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفعة. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha$  (0.05) في درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة تعزى للتفاعل بين متغيري التخصص والرتبة الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

كما قامت البشري (2006) بدراسة بعنوان "درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم". هدفت إلى تعرف درجة التزام مديري المدارس الثانوية بدولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم، وقد اختيرت عينة عشوائية طبقية بلغ عدد أفرادها (950) معلماً ومعلمة. واستخدمت الباحثة أداة تم تطويرها بالاستعانة ببعض المقاييس في مجال الدراسة. وقد أظهرت النتائج أن متوسط درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم قد وقع ضمن درجة الالتزام المرتفعة لجميع مجالات الدراسة. وعدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة التزام المديرين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

وقام داهل (Dahl,2006) بإجراء دراسة بعنوان "Ethical Principles and

Faculty Development". هدفت إلى تعرف مدى التزام أساتذة الجامعات بأخلاق مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة. وقد تكون مجتمع الدراسة من طلبة جامعة ريجيس للطلاب المهنيين في ولاية كولورادو في الولايات المتحدة الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (601) طالب، وأظهرت نتائج الدراسة إمكانية تحديد تسعة مبادئ أخلاقية في التعليم الجامعي، من شأنها أن تعرف أساتذة الجامعة طرق التعليم الفعال والناجح. وتضمنت هذه المبادئ إقامة علاقات حميمة مع الطلبة، والقدرة على تفهم ظروف الطلبة، وتقدير مشاعرهم واحترامهم، والقدرة على إدارة المنهاج والتحضير للدروس. تبين أن استخدام التكنولوجيا في المحاضرات له أثر كبير في نجاح العملية التربوية من خلال تقريب المفاهيم، بحيث تصبح مفهومة وسهلة



لدى الطلبة، وأن أسلوب الأساتذة المتمثل بالدقة والفعالية يؤدي دوراً كبيراً في تغيير المسار الأكاديمي، وإخراجه من التلقين الممل إلى فضاء الإبداع والتقدم.

## (ب) الدراسات السابقة المتعلقة بالروح المعنوية

أجرى أبو السمن (1994) دراسة بعنوان "أثر عوامل تربوية مختارة في مستوى الروح المعنوية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة البلقاء". هدفت إلى الكشف عن أثر عوامل تربوية مختارة في مستوى الروح المعنوية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة البلقاء، وقد تكونت عينة الدراسة من (312) معلماً ومعلمة. ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن معدل النسبة المئوية لمستوى الروح المعنوية للمعلمين كان متوسطاً، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الكلي للروح المعنوية تعزى للجنس، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الاتجاهات والرواتب، والمكانة المهنية، وتوجد فروق تعزى لأعمارهم في مجالات الاتجاهات، والمدير وعبء العمل المدرسي، والمجتمع المحلي والراتب والمكانة المهنية، والزملاء وتوجد فروق تعزى إلى الخبرات والحالة الاجتماعية، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي.

وقام سلامة (1995) بدراسة بعنوان "الروح المعنوية للعاملين في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية". هدفت إلى معرفة مستوى الروح المعنوية للعاملين في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية وأثر كل من النمط القيادي والعلاقات مع الزملاء والحوافز وظروف العمل والانظمة والتعليمات، ومتغيرات الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي والراتب ومكان وطبيعة العمل على مستوى الروح المعنوية. وقد تكونت عينة الدراسة من (193) فرداً تم اختيارهم من مجتمع الدراسة المكون من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية

في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية وتم إختيارهم بطريقة طبقية منتظمة. وتم استخدام استبانة مكونة من (40) فقرة، وأظهرت نتائج الدراسة أن متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والراتب لا تؤثر في الروح المعنوية، في حين كان لمتغيري سنوات الخبرة ومكان العمل أثر ذو دلالة إحصائية في الروح المعنوية. بينما لم تؤثر طبيعة العمل في مستوى الروح المعنوية، وبشكل عام بينت الدراسة أن مستوى معنويات العاملين في الجامعات الفلسطينية كان متدنياً بشكل واضح.

وقام تابلين (Taplin,2003) من جامعة أديلايد في أستراليا بدراسة بعنوان "Values Survey". طبقت على عدد من العاملين في شؤون الموظفين والطلبة الأجانب في الجامعة، باستخدام استبانة خصصت لهذا الغرض. وكان من بين المحاور المركزية للدراسة الاهتمام والإرتقاء بالروح المعنوية للموظفين، وعلاقات العمل، ومثلت الدراسة محاولة لتحديد القيم السائدة في الجامعة، استناداً إلى عينة من (46) من الإناث، و (85) من الذكور، منهم (58) موظفاً من مختلف المجالات والكليات وتكونت الاستبانة من (33) فقرة. وقد توصلت الدراسة إلى أن وجود مدرسين ذوي كفاءة، وظروف عمل آمنة، وتقديم خدمات ذات نوعية عالية للطلبة، كانت من أهم المسائل التي أكدها أفراد العينة. وأبرزت النتائج وجود حاجة إلى مزيد من الكادر الأكاديمي، وإلى ضرورة الارتقاء بالإدارة وعلاقتها بالمدرسين والعاملين والطلبة. كما خلصت الدراسة إلى عدد آخر من النتائج منها ضرورة أن تبذل الإدارة مزيداً من الجهد للحفاظ على كادر الجامعة، وضرورة الارتقاء بالروح المعنوية للموظفين، والحاجة إلى مزيد من المرونة في العمل والإدارة، والعمل على الارتقاء بمستوى الجامعة على الصعيد العالمي.

وقام هوانغ (Huang,2004) بدراسة بعنوان " Diversity of Science Teacher's

Diversity of Science Perception of University Environments in Taiwan

Teacher's Perception of University Environments in Taiwan". حول الظروف النفسية والروح المعنوية لـ (903) من مدرسي المواد العلمية في عدد من الجامعات في تايوان، كان الهدف منها تعرف الإختلافات بين الفئات التي شملتهم الدراسة باستخدام استبانة أعدت لهذا الغرض. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن للذكور روح معنوية مرتفعة ونظرة إيجابية للبيئة التي يعملون فيها، كما أظهرت الدراسة أن معظمهم ينوي الاستمرار في العمل، وأظهرت النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث، فالإناث اهتمن أكثر بالجانب المهني فيما نظر الذكور بإيجابية أعلى لعلاقتهم بالطلبة وضغط العمل بشكل أكثر.

وأجرت نكابو (Nakabo,2006) دراسة بعنوان " Statistical Data: The Underestimated Tool for Higher Education Management: The Case of Makerer University". هدفت إلى أهمية توافر البيانات الإحصائية ذات المصدقية والدقة في مؤسسات التعليم العالي وإسهامها في الروح المعنوية والأداء المتميز، وقد أجريت هذه الدراسة في أوغندا في جامعة ماكريري، وكان الهدف الرئيس من الدراسة هو الوصول إلى اقتراحات وتوصيات محددة بالبيانات ذات المصدقية والمطلوبة لرفع الروح المعنوية والأداء المتميز للجامعة والعاملين فيها، وضرورة تصحيح ما هو غير دقيق من المعلومات فيما يتعلق بموظفي الجامعة وطلبتها. وقد شملت الدراسة مقابلات مع المسؤولين والعاملين في الجامعة وطلبتها، وفي جزء من الدراسة تم الاستناد إلى عينات قصدية واطلاع مباشر على المعطيات والبيانات، وقد تم التوصل إلى أن البيانات لم تكن متاحة إلا لفئة محدودة دون مبررات مقبولة، الأمر الذي ينعكس سلباً على الروح المعنوية وأداء الجامعة. كما أن موثوقية البيانات كانت محدودة ولا تسهم في رفع الروح المعنوية لأن المعلومات لم تكن مبنية على رؤية علمية.

وأجرت ملكاوي (2006) دراسة بعنوان "فعالية مجالس الكليات في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالروح المعنوية والعلاقات بين الشخصية لأعضائها من وجهة نظرهم". هدفت إلى تعرف فعالية مجالس الكليات في الجامعات الأردنية، وعلاقتها بالروح المعنوية، والعلاقات بين الشخصية لأعضائها. وقد تكونت عينة الدراسة من (320) عضواً تدريسياً تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة استجاب منهم (246) عضواً. وتم استخدام استبانة قامت الباحثة بتطويرها لقياس فعالية مجالس الكليات في الجامعات الأردنية، وعلاقتها بالروح المعنوية. وقد توصلت الدراسة إلى أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لفعالية مجالس الكليات في الجامعات الأردنية كانت بدرجة متوسطة بشكل عام، وأن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الروح المعنوية ومستوى العلاقات بين الشخصية لأعضاء مجالس الكليات كانت بدرجة عالية. ولا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين درجة فعالية مجالس الكليات تعزى لمتغيري نوع الجامعة ونوع الكلية، بينما كانت هناك فروق دالة إحصائية تعزى للرتبة الأكاديمية لصالح الأستاذ المساعد والأستاذ. وهناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين فعالية مجالس الكليات، وكل من مستوى الروح المعنوية ومستوى العلاقات بين الشخصية لأعضاء مجالس الكليات في الجامعات الأردنية.

كما أجرت خرفان (2007) دراسة بعنوان "علاقات العمل في الجامعات الأردنية العامة وارتباطها بالروح المعنوية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس". هدفت إلى تعرف علاقات العمل في الجامعات الأردنية العامة وارتباطها بالروح المعنوية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وقد اختيرت عينة عشوائية من أفراد مجتمع الدراسة بواقع (500) عضو هيئة تدريس و (150) رئيس قسم. وتم القيام ببناء ثلاث استبانات الأولى لقياس مستوى علاقات

العمل والثانية لقياس مستوى الروح المعنوية والثالثة لقياس مستوى الأداء الوظيفي، وتم التأكد من صدق أدوات الدراسة وثباتها. ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. أن مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.96) والانحراف المعياري (0.74).

2. وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين علاقات العمل ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.60).

### ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية الخاصة بموضوع الدراسة تبين أنه قد جرى التركيز في بعض الدراسات العربية والأجنبية على درجة التزام التربويين بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، التي تتمثل بمديري ومعلمي المدارس والطلاب.

وتبين من استعراض الدراسات السابقة التركيز على أخلاقيات مهنة التعليم، أما أخلاقيات العمل الإداري، فلم تنل العناية الكافية في البلدان العربية بشكل عام، وفي دولة الكويت بشكل خاص، مما يضيف المزيد من الأهمية على هذه الدراسة، ويزيد من الحاجة لإجرائها. وجاءت هذه الدراسة مكملة للدراسات السابقة في رفق وتعميق دراسة درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم.

استخدمت معظم الدراسات السابقة الاستبانة أداة أساسية فيها. وقد استخدمت الباحثة استبانتين تم إعداد واحدة منها وأستخدمت أداة معدة مسبقاً بعد التحقق من صدقهما وثباتهما. كما تباينت حجم عينات الدراسات، السابقة من أعضاء هيئة التدريس من (40) حتى تجاوز (1000) في بعض الدراسات وفي هذه الدراسة تم اختيار عينة طبقية عشوائية غطت جميع الكليات ومن الجنسين بلغ عدد أفرادها (355) عضو هيئة تدريس.

بالإضافة إلى ما ذكر آنفاً، فيمكن بيان ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث الهدف، حيث إن معظم الدراسات السابقة هدفت إلى التحري عن مدى الالتزام بأخلاقيات المهنة في مجالات عملهم، أما الدراسة الحالية فقد عنيت بالتحقق من درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت.

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

المقدمة

منهج الدراسة المستخدم

مجتمع الدراسة

عينة الدراسة

أداتا الدراسة

صدق أداتي الدراسة وثباتهما

متغيرات الدراسة

المعالجة الإحصائية

إجراءات الدراسة

## الفصل الثالث الطريقة والإجراءات

### المقدمة

يشتمل هذا الفصل على وصف منهج الدراسة ومجتمعها وعينتها، وإجراءات بناء وإستخدام أداتي الدراسة لمعرفة درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري، وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس. كما يتضمن وصفاً للإجراءات التي تبعتها الباحثة للتأكد من صدق وثبات أداتي الدراسة، وكذلك عرضاً للوسائل الإحصائية المستخدمة في معالجة بيانات الدراسة. والإجراءات المتخذة لتحقيق أهداف الدراسة. وفيما يأتي توضيح لذلك.

### منهج الدراسة المستخدم

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة المنهج المسحي الارتباطي لكونه الأكثر ملاءمة لمثل هذا النوع من الدراسات.

### مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب والبالغ عددهم (1074) والموزعين على جميع كليات الهيئة للبنين والبنات في جميع محافظات ومناطق دولة الكويت في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2009 / 2010، والجدول (1) يبين أعداد أعضاء هيئة التدريس في كل كلية من كليات الهيئة



العامّة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت (دليل الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت، 2008).

### الجدول (1)

توزع أفراد مجتمع الدراسة حسب الكلية

الرقم	الكلية	ذكور	إناث	المجموع
1	كلية الدراسات التجارية	174	67	241
2	كلية التربية الأساسية	289	113	402
3	كلية العلوم الصحية	56	22	78
4	كلية الدراسات التكنولوجية	237	92	329
5	كلية التمريض	17	7	24
	المجموع	773	301	1074

### عينة الدراسة

تم اختيار عينة من أعضاء هيئة التدريس تكون ممثلة لمجتمع الدراسة بنسبة (33%) من مجتمع الدراسة، بلغ عدد أفرادها (355) من مجتمع الدراسة للعام الدراسي الحالي 2009 / 2010، وقد تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وكانت عينة الدراسة من حملة درجتي الماجستير والدكتوراه. والجدول (2) يبين توزع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة.

## الجدول (2)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الديمغرافية

المتغير	الفئة	العدد
الجنس	ذكر	277
	أنثى	78
	المجموع	355
الخبرة العملية	أقل من 5 سنوات	35
	من 5 – أقل من 10 سنوات	68
	من 10 سنوات فأكثر	252
	المجموع	355
المؤهل العلمي	ماجستير	165
	دكتوراه	190
	المجموع	355
المجموع	المجموع	355

## أداتا الدراسة

للتعرف إلى درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري قامت الباحثة بتطوير الأداة الأولى اعتماداً على الأدب النظري والدراسات السابقة مثل دراسة دراوشه (2004) ودراسة فزق (2005) ودراسة البشري (2006). وتكونت أداة الدراسة الأولى في صورتها الأولى من (40) فقرة، انظر ملحق (1). ونتيجة للتعديلات المطلوبة من المحكمين إضافة وحذفاً، وشرطاً وجمعاً، وتثبيتاً وإعادة صياغة فقد تكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من (40) فقرة. انظر ملحق (3). وتكونت الاستبانة من أربعة مجالات، وهي كما في الجدول:

### الجدول (3)

مجالات استبانة أخلاقيات العمل الإداري وعدد الفقرات الممثلة لها

التسلسل	المجالات	عدد الفقرات
1	العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس	11
2	طبيعة العمل	9
3	الخصائص الشخصية	10
4	المسؤولية تجاه المجتمع	10
	<b>المجموع</b>	<b>40</b>

وصحح المقياس لغويا قبل اجتيازه التحكيم وبعده. وقد تراوحت درجة الاستجابة

من (1- 5) وكان المقياس كما يأتي:

مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
5	4	3	2	1

أما الأداة الثانية فتم اختيارها جاهزة لتستخدم في قياس الروح المعنوية لأعضاء

هيئة التدريس والتي تم الاعتماد فيها على (خرفان، 2007) بعد أن تم التحقق من صدقها

وثباتها. وتكونت في صورتها النهائية من (20) فقرة. أنظر ملحق (3). وقد تراوحت

درجة الاستجابة من (1- 5) وكان المقياس:

مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
5	4	3	2	1

## صدق أداتي الدراسة وثباتهما

### صدق أداة الدراسة الأولى (أخلاقيات العمل الإداري)

للتأكد من صدق أداة الدراسة الأولى، قامت الباحثة بعرض الأداة الأولى بصورتها الأولى على (12) محكماً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت وكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وجامعة الشرق الأوسط، من المختصين في العلوم والإدارة التربوية والإحصاء للوقوف على صدقها، انظر الملحق (2). وذلك للتأكد من وضوح وسلامة صياغة الفقرات وصلاحياتها لقياس ما صممت لقياسه، كما طلب منهم تقديم أية اقتراحات يرونها مناسبة لتطوير الاستبانة، وإجراء أي تعديل من حذف وإضافة، أو نقل من مجال إلى آخر. وبناء على تعديلات آراء المحكمين، فقد اعتمدت الباحثة موافقة المحكمين على محتوى كل فقرة من الفقرات بنسبة (85%) فأكثر مؤشراً على صدق الفقرة. وبذلك أصبح عدد فقرات الأداة الأولى (40) فقرة.

### صدق أداة الدراسة الثانية (الروح المعنوية)

للتأكد من صدق أداة الدراسة الثانية والتي تم إتمامها جاهزة، قامت الباحثة بعرضها على (12) محكماً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت وكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وجامعة الشرق الأوسط، من المختصين في العلوم والإدارة التربوية والإحصاء للوقوف على صدقها، انظر الملحق (2). وذلك للتأكد من وضوح وسلامة صياغة الفقرات وصلاحياتها لقياس ما صممت لقياسه، كما طلب منهم تقديم أية اقتراحات يرونها مناسبة لتطوير الإستبانة، وإجراء أي تعديل من حذف وإضافة، أو نقل من مجال إلى آخر. وبناء على تعديلات آراء المحكمين، فقد اعتمدت الباحثة موافقة المحكمين على محتوى كل

فقرة من الفقرات بنسبة (85%) فأكثر مؤشراً على صدق الفقرة. وبذلك أصبح عدد فقرات الأداة الثانية (20) فقرة.

### ثبات أداة الدراسة الأولى

للتحقق من ثبات أداة الدراسة الأولى والمكونة من (40) فقرة تم استخدام طريقتين، الأولى طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test – retest) فضلاً عن طريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) إذ قامت الباحثة بتوزيع الأداة على (25) فرداً من خارج عينة الدراسة، وإعادة تطبيقها عليهم بعد أسبوعين، وبعد ذلك تم احتساب معامل الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار باستخدام معامل ارتباط بيرسون، إذ بلغت قيمة معامل الثبات لأداة أخلاقيات العمل الإداري (0.86). أما معامل ثبات الاتساق الداخلي فقد استخدم معادلة كرونباخ ألفا Cronbach Alpha فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (4) أدناه وهي قيم تعد مقبولة في البحوث التربوية.

### الجدول (4)

معامل ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)

الرقم	المجال	قيمة $(\alpha)$ ألفا
1	أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء هيئة التدريس	0.88
2	أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل	0.92
3	أخلاقيات تتعلق بالخصائص الشخصية	0.79
4	أخلاقيات تتعلق بالمسؤولية تجاه المجتمع	0.86

## ثبات أداة الدراسة الثانية

للتحقق من ثبات أداة الدراسة الثانية والمكونة من (20) فقرة تم استخدام طريقتين، الأولى طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test – retest) فضلاً عن طريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) إذ قامت الباحثة بتوزيع الأداة على (25) فرداً من خارج عينة الدراسة، وإعادة تطبيقها عليهم بعد أسبوعين، وبعد ذلك تم احتساب معامل الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار باستخدام معامل ارتباط بيرسون، إذ بلغت قيمة معامل الثبات لأداة أخلاقيات العمل الإداري (0.78). أما معامل ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا Cronbach Alpha فقد بلغ (0.83).

## متغيرات الدراسة

**المتغير المستقل :** أخلاقيات العمل الإداري لرؤساء الأقسام في كليات الهيئة العامة للتعليم

التطبيقي والتدريب في دولة الكويت.

**المتغير التابع:** الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس.

**المتغيرات الوسيطة:** وتتمثل في:

1. الجنس وله فئتان، ذكور وإناث
2. الخبرة العملية ولها ثلاثة مستويات، أقل من 5 سنوات ؛ من 5 — أقل من 10 سنوات ؛ من 10 سنوات فأكثر.
3. المؤهل العلمي وله مستويان، ماجستير ودكتوراه

## إجراءات الدراسة

بعد الانتهاء من إجراءات بناء أداة الدراسة الأولى، وإعتماد أداة الدراسة الثانية والتحقق من صدقهما وثباتهما وإقرارهما بصورتيهما النهائية وتحديد العينة، والحصول على الموافقات الرسمية لتطبيق الدراسة ملحق (3)، قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة على أفراد عينة الدراسة والمكونة من (355) عضو هيئة تدريس بشكل شخصي، وطلب منهم تعبئتها بدقة وموضوعية وذلك بوضع إشارة (✓) في المكان المخصص لكل فقرة. وتمت الإشارة في نموذج الاستبانة الموزع إلى أن إجاباتهم ستعامل بسرية تامة، وأن الإجابات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. وقد تم إعطاؤهم الوقت الكافي للإجابة عن فقرات الاستبانة، هذا وقد سهلت الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت مهمة الباحثة في توزيع الاستبانة على أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة وكذلك عملية جمعها. وقد تم استرجاع جميع الاستبانات الموزعة وكانت جميعها صالحة للتحليل الإحصائي. ثم قامت الباحثة بتفريغ البيانات وتحليلها إحصائياً وعرض النتائج بشكل إجابات عن الأسئلة الأساسية المطروحة في الفصل الأول. وللتعرف على درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت. من خلال المعادلة التالية:

$$\frac{\text{الحد الأعلى للبيدليل} - \text{الحد الأدنى للبيدليل}}{\text{عدد المستويات}} = \text{طول الفئة}$$

$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{1-5}{3}$$

وبذلك تكون الدرجة المنخفضة من 1 – 2.33

والدرجة المتوسطة أكثر من 2.34 – 3.67

## المعالجة الإحصائية

لتحليل بيانات الدراسة قامت الباحثة بالاعتماد على الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS – Statistical Package For Social Sciences – في تحليل البيانات التي جمعت وباستخدام أسلوب الإحصاء الوصفي والاستدلالي، والذي يتألف مما يأتي:

1. للإجابة عن السؤالين الأول والثاني استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب.

2. للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون.

3. للإجابة عن السؤال الرابع والسابع تم استخدام إختبار "t" لمعرفة دلالة الفروق بالنسبة للجنس والمؤهل العلمي.

4. تم استخدام تحليل التباين لمعرفة دلالة الفروق للإجابة عن الأسئلة الخامس، والسادس والثامن والتاسع، وفي حالة وجود فروق دالة إحصائياً سيستخدم إختبار Scheffee.

5. معادلة كرونباخ ألفا Cronbach Alpha للتأكد من ثبات الأدوات، وكذلك استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد الثبات بطريقة الإختبار وإعادة الإختبار.



## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

المقدمة

الإجابة عن أسئلة الدراسة

## الفصل الرابع نتائج الدراسة

### المقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث وذلك بالإجابة عن الأسئلة الأساسية الواردة في الفصل الأول، وفيما يلي تقدم الباحثة عرضاً لهذه النتائج.

### الإجابة عن أسئلة الدراسة

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على:

"ما درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها أعضاء هيئة التدريس أنفسهم؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والرتبة بالإضافة إلى درجة الالتزام بمجالات أخلاقيات العمل الإداري. والجدول (5) يبين ذلك.

### الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة الالتزام بأخلاقيات العمل  
الإداري في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها أعضاء  
هيئة التدريس أنفسهم مرتبة تنازلياً

المجال	مجالات التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الالتزام
1	الخصائص الشخصية	10	4.00	0.94	1	مرتفعة
2	طبيعة العمل	9	3.98	0.85	2	مرتفعة
3	العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس	11	3.87	0.96	3	مرتفعة
4	المسؤولية تجاه المجتمع	10	3.82	0.88	4	مرتفعة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للمجالات	40	3.92	0.86		مرتفعة

يشير الجدول (5) الى درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.82 - 4.00)، أما المتوسط الحسابي العام لدرجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت فكان (3.92). وقد جاء مجال الخصائص الشخصية والمتكون من (10) فقرات بالرتبة الاولى وبمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (0.94) وبدرجة التزام مرتفعة. فيما جاء مجال طبيعة العمل والمتكون من (9) فقرات على الرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.85). وحصل على

درجة التزام مرتفعة أيضاً. وجاء مجال العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس المتكون من (10) فقرات بالرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (0.96). وحصل أيضاً على درجة التزام مرتفعة. وأخيراً، جاء بالرتبة الرابعة مجال المسؤولية تجاه المجتمع بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (0.88) على درجة التزام مرتفعة.

أما بالنسبة لفقرات كل مجال فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لها ضمن مجالاتها، وفيما يلي نتائجها مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية لكل منها.

#### المجال الأول: مجال الخصائص الشخصية

تكون هذا المجال من (10) فقرات تشير كل فقرة إلى مجال الخصائص الشخصية وقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الالتزام لفقرات هذا المجال والجدول (6) يوضح ذلك.

## الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التزام رؤساء الأقسام في

مجال الخصائص الشخصية كما يراها أعضاء هيئة التدريس أنفسهم مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	مجال الخصائص الشخصية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الالتزام
21	يلتزم بالقيم الأخلاقية السائدة في المجتمع	4.26	0.95	1	مرتفعة
25	يؤدي عمله بإخلاص	4.19	1.00	2	مرتفعة
24	يمتلك المقدرة على تحمل المسؤولية	4.17	1.00	3	مرتفعة
23	يتصف بالصدق في تعامله مع الآخرين	4.12	1.03	4	مرتفعة
27	يتصف بالصراحة عند مناقشة أعضاء هيئة التدريس	3.95	1.15	5	مرتفعة
22	يحرص على تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس	3.93	1.04	6	مرتفعة
26	يقبل آراء الآخرين	3.89	1.18	7	مرتفعة
28	يتميز بالشفافية في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس	3.89	1.14	7	مرتفعة
30	يتحلى بالمرونة في التعامل مع الآخرين	3.84	1.12	9	مرتفعة
29	يمتلك القدرة على الإبداع والإبتكار في عمله	3.81	1.14	10	مرتفعة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لمجال الخصائص الشخصية	4.00	0.96		مرتفعة

يشير الجدول (6) الى درجة التزام رؤساء الأقسام في مجال الخصائص الشخصية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.81 - 4.26)، أما المتوسط الحسابي العام فقد بلغ (4.01). حيث جاءت الفقرة (21) التي تنص على "يلتزم بالقيم الأخلاقية السائدة في المجتمع" في الرتبة الاولى بمتوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري (0.95) وبدرجة التزام مرتفعة. فيما حصلت الفقرة (29) "يمتلك القدرة على الإبداع والابتكار في عمله" على الرتبة العاشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (1.14) وبدرجة التزام مرتفعة. وبشكل عام يتبين أن درجة التزام رؤساء الأقسام في مجال الخصائص الشخصية كما يراها الأعضاء أنفسهم مرتفعة.

#### المجال الثاني: مجال طبيعة العمل

تكون هذا المجال من (9) فقرات تشير كل فقرة إلى مجال طبيعة العمل لرئيس القسم وقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الالتزام لفقرات هذا المجال والجدول (7) يوضح ذلك.

## الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التزام رؤساء الأقسام في مجال

طبيعة العمل كما يراها الأعضاء أنفسهم مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	مجال طبيعة العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الالتزام
15	يحرص على حضور الاجتماعات الخاصة بالقسم في الوقت المحدد	4.34	0.91	1	مرتفعة
20	يقوم بالأعمال الإدارية الموكلة إليه بأمانة	4.27	0.98	2	مرتفعة
19	يحرص على حضور المؤتمرات العلمية	4.10	0.93	3	مرتفعة
14	يحرص على توزيع العمل الإضافي بعدالة	4.05	1.08	4	مرتفعة
18	يشرك أعضاء هيئة التدريس بتطوير مفردات المنهج الدراسي	4.03	1.00	5	مرتفعة
12	يطلع أعضاء هيئة التدريس على الأنظمة والقوانين الخاصة بالعمل	3.95	1.21	6	مرتفعة
17	يرشد أعضاء هيئة التدريس عند مواجهتهم المشكلات إلى الحل الأمثل	3.92	1.17	7	مرتفعة
13	يقوم أعضاء هيئة التدريس بموضوعية	3.83	1.17	8	مرتفعة
16	يطلع أعضاء هيئة التدريس على تقارير أدائهم قبل رفعها للجهات المعنية	3.39	1.38	9	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لمجال طبيعة العمل	3.98	0.85		مرتفعة

يشير الجدول (7) الى درجة التزام رؤساء الأقسام في مجال طبيعة العمل كما يراها الأعضاء أنفسهم، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.39 - 4.34)، أما المتوسط الحسابي العام فقد بلغ (3.99). فقد جاءت الفقرة (15) التي تنص على "يحرص على حضور الاجتماعات الخاصة بالقسم في الوقت المحدد" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.34) وبدرجة التزام مرتفعة. فيما حصلت فقرة (16) "يطلع أعضاء هيئة التدريس على تقارير أدائهم قبل رفعها للجهات المعنية" على المرتبة التاسعة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.39) وانحراف معياري (1.38) وبدرجة التزام متوسطة.

#### المجال الثالث: مجال العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس

تكون هذا المجال من (11) فقرة تشير كل فقرة إلى العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس وقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة الالتزام لفقرات هذا المجال والجدول (8) يوضح ذلك.



## الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التزام رؤساء الأقسام في مجال

العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس كما يراها الأعضاء أنفسهم مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الالتزام
3	يستخدم العبارات المناسبة عند التحدث مع أعضاء هيئة التدريس	4.17	0.94	1	مرتفعة
9	يساعد أعضاء هيئة التدريس	3.99	1.11	2	مرتفعة
7	يتعامل بتواضع مع أعضاء هيئة التدريس	3.97	1.11	3	مرتفعة
10	يلتزم بتطبيق بنود الوصف الوظيفي لعمل أعضاء هيئة التدريس	3.96	1.08	4	مرتفعة
1	يتعاون مع أعضاء هيئة التدريس في حل مشكلاتهم	3.92	1.07	5	مرتفعة
5	يستخدم الأسلوب الديمقراطي في تعامله مع أعضاء هيئة التدريس	3.89	1.20	6	مرتفعة
4	يجب لأعضاء هيئة التدريس ما يحبه لنفسه	3.86	1.23	7	مرتفعة
11	يتعامل مع أعضاء هيئة التدريس بعدالة	3.83	1.22	8	مرتفعة
8	يتقبل النقد الإيجابي برحابة صدر	3.81	1.21	9	مرتفعة
6	يشرك جميع أعضاء هيئة التدريس بمناقشة القضايا المتعلقة بالقسم	3.74	1.18	10	مرتفعة
2	يتفقد أعضاء هيئة التدريس في أثناء الدوام	3.42	1.19	11	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لمجال العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس	3.87	0.94		مرتفعة

يشير الجدول (8) الى درجة التزام رؤساء الأقسام في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت في مجال العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس كما يراها الأعضاء أنفسهم، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.42 - 4.17)، أما المتوسط الحسابي العام فقد بلغ (3.87). فقد جاءت الفقرة (3) التي تنص على "يستخدم العبارات المناسبة عند التحدث مع أعضاء هيئة التدريس" في الرتبة الاولى بمتوسط حسابي (4.17) وانحراف معياري (0.94) وبدرجة التزام مرتفعة. فيما حصلت فقرة (2) "يتفقد أعضاء هيئة التدريس في أثناء الدوام" على الرتبة الحادية عشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (1.19) وبدرجة التزام متوسطة. وبشكل عام يتبين أن درجة التزام رؤساء الأقسام في هذا المجال كانت مرتفعة.

#### المجال الرابع: مجال المسؤولية تجاه المجتمع

تكون هذا المجال من (10) فقرات تشير كل فقرة إلى مجال المسؤولية تجاه المجتمع وقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الالتزام لفقرات هذا المجال والجدول (9) يوضح ذلك.

## الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة التزام رؤساء الأقسام في مجال

المسؤولية تجاه المجتمع كما يراها الأعضاء أنفسهم مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	مجال المسؤولية تجاه المجتمع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الالتزام
36	يراعي قيم المجتمع وعاداته وتقاليد	4.21	0.94	1	مرتفعة
40	يشكل علاقة حسنة مع أعضاء هيئة التدريس تقوم على المودة والاحترام المتبادل	4.09	1.06	2	مرتفعة
31	يؤكد على أن عمله خدمة للمجتمع	3.91	1.13	3	مرتفعة
35	يؤكد على أهمية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس	3.89	1.07	4	مرتفعة
33	يشجع أعضاء هيئة التدريس على الشعور بالمسؤولية تجاه مختلف فئات المجتمع	3.79	1.11	5	مرتفعة
32	يشارك في إقامة الأنشطة المجتمعية المختلفة	3.73	1.04	6	مرتفعة
37	يحرص على توعية أفراد المجتمع المحلي بالقضايا الصحية والثقافية والدينية	3.69	1.12	7	مرتفعة
38	يتحسس حاجات المجتمع المحلي من خلال التواصل مع أفراد	3.68	1.13	8	مرتفعة
34	يحرص على الاحتفاظ بعلاقات طيبة مع أولياء أمور الطلبة	3.66	1.17	9	متوسطة
39	يسهم في محو الأمية وتعليم الكبار ضمن نطاق المجتمع المحلي	3.55	1.14	10	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لمجال المسؤولية تجاه المجتمع	3.82	0.88		مرتفعة

يشير الجدول (9) الى درجة التزام رؤساء الأقسام في مجال المسؤولية تجاه المجتمع كما يراها الأعضاء أنفسهم، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.55 - 4.21)، أما المتوسط الحسابي العام فقد بلغ (3.82). حيث جاءت الفقرة (36) التي تنص على "يراعي قيم المجتمع وعاداته وتقاليده" في الرتبة الاولى بمتوسط حسابي (4.21) وانحراف معياري (0.94) وبدرجة التزام مرتفعة. فيما حصلت الفقرة (39) "يسهم في محو الأمية وتعليم الكبار ضمن نطاق المجتمع المحلي" على المرتبة العاشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.55) وانحراف معياري (1.14) وبدرجة التزام متوسطة. وبشكل عام يتبين أن درجة التزام رؤساء الأقسام في هذا المجال كان مرتفعاً.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص على:

" مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت من وجهة نظرهم؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية،

بالإضافة للرتبة ومستوى الروح المعنوية، كما هو موضح في الجدول (10).

## الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة

التدريس مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الروح المعنوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الروح المعنوية
16	أشعر بالإرتياح في عملي	3.64	0.89	1	متوسطة
1	يتلاءم العمل الذي أزاله مع ميولي وطموحاتي	3.63	0.72	2	متوسطة
5	أحظى بالتقدير العالي من قبل زملائي	3.63	0.87	2	متوسطة
6	أفتخر بأعضاء هيئة التدريس في قسمي	3.62	0.91	4	متوسطة
9	تربطني علاقة جيدة بأعضاء هيئة التدريس	3.59	1.1	5	متوسطة
4	أحب العمل الذي أؤديه	3.56	0.87	6	متوسطة
8	يحفزني التقويم الإيجابي على إنجاز أعمالي	3.56	0.88	6	متوسطة
19	تقدم الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس	3.54	0.92	8	متوسطة
2	أنجز الأعمال الموكلة لي بحماس	3.53	0.83	9	متوسطة
7	عملي في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب يشعرنني بالامن والاستقرار الوظيفي	3.53	1.14	9	متوسطة
20	لا أشعر بالضجر عندما أكلف بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي	3.51	1.01	11	متوسطة
15	أشواق للعمل في الكلية عندما أتغيب عنها	3.49	0.95	12	متوسطة
3	أنتقد الممارسات الخاطئة في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب	3.37	0.95	13	متوسطة
17	المركز الإجتماعي لمهنتي في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب جيد	3.32	0.99	14	متوسطة
18	يتناسب دخلي السنوي مع الجهود التي أبذلها	3.29	0.96	15	متوسطة
10	لو أتيتحت لي فرصة الإختيار في التعيين مرة أخرى لأخترت ذات العمل	2.85	1.39	16	متوسطة
11	توزع المكافآت بصورة عادلة	2.74	1.22	17	متوسطة
12	تنتم الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالفاعلية	2.73	1.25	18	متوسطة
13	يوفر لي عملي فرصة للتجديد والإبتكار	2.72	1.36	19	متوسطة
14	أحب التحدث عن عملي وأشعر بالولاء له	2.69	1.15	20	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للروح المعنوية	3.33	1.02		متوسطة

يشير الجدول (10) بأن مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس كان بشكل عام متوسطاً. إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (3.33). وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات الروح المعنوية بين (2.69 - 3.64)، ويلاحظ أن (13) فقرة كان متوسطها الحسابي أعلى من المتوسط العام حيث تراوح هذا المتوسط بين (3.37 - 3.64)، وكانت جميعها بمستوى متوسط. في حين كانت (7) فقرات ذوات متوسط حسابي يتراوح بين (2.69 - 3.32). إذ جاءت الفقرة (16) التي تنص على "أشعر بالإرتياح في عملي" في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (0.89) وبمستوى مرتفع. فيما حصلت فقرة (14) "أحب التحدث عن عملي وأشعر بالولاء له" على الرتبة العشرين والأخيرة بمتوسط حسابي (2.69) وانحراف معياري (1.15) وبمستوى متوسط.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي ينص على:

" هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري، وبين مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي في دولة الكويت؟"

للإجابة عن هذا السؤال وإختبار الفرضية الأولى تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري، ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي في دولة الكويت.

يبين الجدول (11) قيم معاملات الارتباط بين كل مجال من مجالات الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس.

الجدول (11)

قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجة التزام رؤساء الأقسام بأخلاقيات العمل الإداري

والروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس

التسلسل	مجالات الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري	مستوى الروح المعنوية أعضاء هيئة التدريس
1	العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس	0.509*
2	طبيعة العمل	0.481*
3	الخصائص الشخصية	0.434*
4	المسؤولية تجاه المجتمع	0.545*
	جميع المجالات	0.518*

\* تكون قيمة معامل الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$ .

يتبين من هذه النتائج أن القيم تراوحت بين حد أدنى مقداره (0.434) وهي للعلاقة بين مجال الالتزام بالأخلاقيات ذات العلاقة بالخصائص الشخصية وبين مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس، وحد أعلى ومقداره (0.545) بين الالتزام بالأخلاقيات ذات العلاقة بالمسؤولية تجاه المجتمع.

أما قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجة الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري بشكل عام ومستوى الروح المعنوية فقد كان مقداره (0.518). وعند اختبار معنوية هذه العلاقة وجد أنها جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  فأقل وذلك باستخدام الاختبار التائي. وبذلك تم رفض الفرضية الصفرية التي تقول بعدم وجود علاقة ارتباطية بين درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وبين مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع الذي ينص على:

" هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في درجة التزام رؤساء

الأقسام العلمية في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بأخلاقيات العمل الإداري

تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟"

للإجابة عن هذا السؤال، واختبار الفرضية الثانية تم استخدام الاختبار التائي لعينتين

مستقلتين لفحص الفروق بين درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في كليات الهيئة العامة

للتعليم التطبيقي والتدريب بأخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغير الجنس. والجدول (12)

يوضح ذلك.

### الجدول (12)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل

الإداري كما يراها أعضاء هيئة التدريس تبعاً لاختلاف الجنس

المجال	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	مستوى الدلالة Sig.*
العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس	ذكور	3.92	0.95	1.982	1.960	0.048
	إناث	3.68	1.00			
طبيعة العمل	ذكور	4.03	0.85	2.105	1.960	0.036
	إناث	3.81	0.85			
الخصائص الشخصية	ذكور	4.03	0.93	0.990	1.960	0.323
	إناث	3.91	0.96			
المسؤولية تجاه المجتمع	ذكور	3.84	0.87	0.934	1.960	0.351
	إناث	3.74	0.90			
الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري	ذكور	3.96	0.85	1.582	1.960	0.114
	إناث	3.78	0.88			



يظهر الجدول (12) أن قيمة "t" المحسوبة للعلاقة مع أعضاء هيئة التدريس كانت معنوية بقيمة بلغت (1.982) عند مستوى احتمالي ( $\alpha \leq 0.05$ ) بالمقارنة مع قيمة "t" الجدولية البالغة (1.960) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بمجال العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس تبعاً لاختلاف الجنس ولصالح الذكور، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في مجال طبيعة العمل تبعاً لاختلاف الجنس حيث بلغت قيمة "t" المحسوبة (2.105) بالمقارنة مع قيمة "t" الجدولية البالغة (1.960). كذلك يظهر الجدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بمجالي الخصائص الشخصية والمسؤولية تجاه المجتمع تبعاً لاختلاف الجنس. ووجود فروق في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بمجال العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس وطبيعة العمل. وبذلك تحققت الفرضية الصفرية الثانية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري في مجالي العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس وطبيعة العمل، في حين أن هذه الفرضية تحققت بالنسبة للالتزام بأخلاقيات العمل الإداري ككل وبالنسبة لمجالي الخصال الشخصية والمسؤولية تجاه المجتمع تعزى لمتغير الجنس.

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس والذي ينص على:

" هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بأخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغير الخبرة العملية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟"

للإجابة عن هذا السؤال، واختبار الفرضية الثالثة تم استخدام تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق بين درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بأخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغير الخبرة العملية. والجدول (13) يوضح ذلك.

### الجدول (13)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري

تبعاً لمتغير الخبرة العملية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات SOS	متوسط مجموع المربعات MS	درجات الحرية DF	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	مستوى الدلالة Sig.*
أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	0.423	0.212	2	0.227	3.000	0.797
	داخل المجموعات	327.806	0.931	352			
	المجموع	328.230		354			
أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل	بين المجموعات	0.622	0.311	2	0.428	3.000	0.652
	داخل المجموعات	256.047	0.727	352			
	المجموع	256.670		354			
أخلاقيات تتعلق بالخصائص الشخصية	بين المجموعات	1.036	0.518	2	0.589	3.000	0.555
	داخل المجموعات	309.248	0.879	352			
	المجموع	310.284		354			
أخلاقيات تتعلق بالمسؤولية تجاه المجتمع	بين المجموعات	0.863	0.432	2	0.562	3.000	0.571
	داخل المجموعات	270.611	0.769	352			
	المجموع	271.474		354			
أخلاقيات العمل الإداري	بين المجموعات	0.357	0.179	2	0.241	3.000	0.786
	داخل المجموعات	261.160	0.742	352			
	المجموع	261.517		354			

يظهر من الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الالتزام

بالعمل الإداري لرؤساء الأقسام تعزى لمتغير الخبرة العملية لأعضاء هيئة التدريس، حيث

كانت جميع قيم (F) المحسوبة أقل من القيم الجدولية لـ (F) لجميع المجالات والدرجة الكلية للالتزام بأخلاقيات العمل الإداري. وبذلك تحققت الفرضية الصفرية الثالثة التي تقول بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في أخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغير الخبرة العملية.

سادساً: النتائج المتعلقة بالسؤال السادس الذي ينص على:

" هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بأخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟"

للإجابة عن هذا السؤال، وإختبار الفرضية الرابعة تم استخدام الاختبار التائي لفحص الفروق بين درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بأخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي. والجدول (14) يوضح ذلك.

## الجدول (14)

الاختبار التائي لدرجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري تبعاً لمتغير

## المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	مستوى الدلالة Sig.*
العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس	ماجستير	3.82	0.96	- 0.925	1.960	0.356
	دكتوراه	3.91	0.97			
طبيعة العمل	ماجستير	3.90	0.88	-1.828	1.960	0.068
	دكتوراه	0.06	0.82			
الخصائص الشخصية	ماجستير	3.92	1.01	-1.663	1.960	0.097
	دكتوراه	4.08	0.86			
المسؤولية تجاه المجتمع	ماجستير	3.78	0.96	-0.746	1.960	0.456
	دكتوراه	3.85	0.80			
الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري	ماجستير	3.85	0.91	-1.354	1.960	0.177
	دكتوراه	3.98	0.81			

يظهر من الجدول (14) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الالتزام

بالعمل الإداري لرؤساء الأقسام تعزى لمتغير المؤهل العلمي لأعضاء هيئة التدريس، فقد

كانت جميع قيم "t" المحسوبة أقل من القيم الجدولية لـ "t" لجميع المجالات وللدرجة الكلية

وبقيم سالبة. وبذلك تم قبول الفرضية الصفرية التي تقضي بعدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغير

المؤهل العلمي.

سابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال السابع الذي ينص على:

"هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في مستوى الروح المعنوية

لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟"

للإجابة عن هذا السؤال، واختبار الفرضية الخامسة تم استخدام الاختبار التائي لفحص

الفروق في مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس من وجهة

نظر أعضاء هيئة التدريس. والجدول (15) يوضح ذلك.

### الجدول (15)

الاختبار التائي لمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير

#### الجنس

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	مستوى الدلالة Sig.*
ذكور	4.17	0.53	3.001	1.960	0.003
إناث	3.96	0.62			

يظهر من الجدول (15) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية

لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس، وذلك لصالح الذكور. حيث كانت قيمة "t"

المحسوبة (3.001) وهي أكبر من قيمة "t" الجدولية البالغة (1.960) وهي دالة عند مستوى

$(\alpha \leq 0.05)$ . وبذلك فقد تم رفض الفرضية الصفرية الخامسة التي تقضي بعدم وجود فروق

ذوات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس

أي أن الفروق موجودة بين الجنسين .

ثامناً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن الذي ينص على:

"هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الروح المعنوية

لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الخبرة العملية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟"

للإجابة عن هذا السؤال، واختبار الفرضية السادسة تم استخدام تحليل التباين الأحادي

لفحص الفروق في مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الخبرة

العملية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. والجدول (16) يوضح ذلك.

### الجدول (16)

نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى اختلاف الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تبعاً

#### لمتغير الخبرة العملية

مصدر التباين	مجموع المربعات SOS	متوسط مجموع المربعات MS	درجات الحرية DF	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	مستوى الدلالة Sig.*
بين المجموعات	0.301	0.151	2	0.478	3.000	0.620
داخل المجموعات	110.893	0.315	352			
المجموع	111.195		354			

يبين الجدول (16) عدم وجود فروق دالة إحصائية عن مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

في مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الخبرة العملية من وجهة

نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث كانت قيمة F المحسوبة أقل من قيمة F الجدولية، وهي غير

دالة إحصائية. وبذلك لم يتم رفض الفرضية الصفرية السادسة التي تقضى بعدم وجود فروق

ذوات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية تعزى إلى متغير الخبرة العملية.

تاسعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال التاسع الذي ينص على:

"هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في مستوى الروح المعنوية

لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير المؤهل العلمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟"

للإجابة عن هذا السؤال، وإختبار الفرضية السابعة تم استخدام الإختبار التائي لفحص

الفروق في مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير المؤهل العلمي من

وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. والجدول (17) يوضح ذلك.

الجدول (17)

الإختبار التائي لمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير المؤهل العلمي

من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	مستوى الدلالة Sig.*
ماجستير	4.08	0.56	- 1.367	1.960	0.172
دكتوراه	4.16	0.56			

يظهر من الجدول (17) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح

المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث كانت قيمة "t" المحسوبة

أقل من قيمة "t" الجدولية وهي غير دالة عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$ . وبذلك فقد تحققت

الفرضية الصفرية السابعة التي نقول بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى

الروح المعنوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

المقدمة

مناقشة نتائج الدراسة

التوصيات



## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

#### المقدمة

يتضمن هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة وفقاً لأسئلتها فضلاً عن التوصيات التي خرجت بها الدراسة على النحو الآتي:

#### مناقشة نتائج الدراسة

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها أعضاء هيئة التدريس؟"

أظهرت النتائج في الجدول (5) أن جميع فقرات أداة الدراسة الأولى أشارت إلى التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت، كما يراها أعضاء هيئة التدريس وبدرجة مرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.82 - 4.00)، وقد يعود ذلك إلى الوازع الديني القوي الذي يشكل المنظومة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام العلمية للالتزام بأخلاقيات العمل الإداري في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت لأن السلوك الأخلاقي الذي يسلكه الفرد ينبعث من منظومة القيم الأخلاقية التي يتبناها مجتمع دولة الكويت، ويعد الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري لدى رؤساء الأقسام العلمية من الأمور المهمة التي ترتبط بالتطور والرقى الوظيفي. وقد يعود السبب في ذلك أيضاً إلى إدراك رؤساء الأقسام العلمية أهمية

الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري للقيام بالمهام الموكلة إليهم على أكمل وجه، والذي ينعكس بدوره على أداء أعضاء هيئة التدريس والطلبة.

وتأتي هذه النتيجة منسجمة مع ما تم التوصل إليه في دراسة قزق (2005) الذي وجد أن التزام رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات الأردنية بأخلاقيات المهنة كان مرتفعاً. وتتسم هذه النتيجة كذلك مع النتائج التي توصل إليها إسماعيل (2000) الذي وجد أن أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية لديهم التزام كبير بأخلاقيات المهنة، وحيث إن رؤساء الأقسام هم عادة من أعضاء الهيئة التدريسية فإنه يمكن اعتبار النتائج متشابهة.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "ما مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت من وجهة نظرهم؟"

بينت النتائج الواردة في الجدول (6) أن مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس كان بشكل عام متوسطاً. إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات الروح المعنوية بين (2.69 - 3.64)، بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام لمستوى الروح المعنوية البالغ (3.33). وقد يعزى ظهور المستوى المتوسط للروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت لاعتقادهم بأنهم يعملون بكفاءة لإنجاز وتحقيق أهداف الهيئة، إلا أن المحفزات الممنوحة لهم لا تكفي لتلبية الاحتياجات المعيشية وطلباتهم، وأن الحوافز غير كافية أزاء الجهود المبذولة. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة أبو السمن (1994) التي أشارت نتائجها إلى أن مستوى الروح المعنوية للمعلمين كان متوسطاً.

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: " هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وبين مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي في دولة الكويت؟"

بينت نتائج التحليل في الجدول (11) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المجالات الأربعة من جهة والدرجة الكلية للالتزام بأخلاقيات العمل الإداري من جهة أخرى والروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي في دولة الكويت. وهو ما يمكن تفسيره بأن الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري يؤثر على الروح المعنوية وذلك لأن الصداقة والإحترام المعبرين عن العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس تؤثر على الروح المعنوية، حيث إن الروح المعنوية تتأثر بشكل إيجابي أو سلبي بطبيعة العلاقة، وأن التحفيز والتأكيد على أهداف الهيئة يعدان من عناصر المسؤولية تجاه المجتمع. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة خرفان (2007) التي بينت وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين علاقات العمل والمعبر عنها بالعلاقة مع أعضاء هيئة التدريس ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس.

رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: " هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بأخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟"

أظهرت نتائج التحليل في الجدول (12) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في مجالي العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس وطبيعة العمل تبعاً لاختلاف الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بمجالي الخصائص الشخصية والمسؤولية تجاه المجتمع تبعاً لاختلاف الجنس. وقد يعزى ذلك وفيما يتعلق بالعلاقة مع أعضاء هيئة التدريس إلى أن إقامة العلاقات يكون لدى الذكور أكثر من الإناث وذلك لطبيعة المجتمع الكويتي وطبيعة القيم العربية، بالإضافة إلى أن مستوى العمل لدى الذكور أكثر منه لدى الإناث، بسبب مكانة الرجل في المجتمع والدور الضعيف الذي تلعبه المرأة في مجال طبيعة العمل. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة السعود وبطاح (1996) التي بينت أن هناك فروقاً تعود إلى متغير الجنس ولصالح الذكور.

خامساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بأخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغير الخبرة العملية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟"

بينت نتائج التحليل الظاهرة في الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الالتزام بالعمل الإداري لرؤساء الأقسام تعزى لمتغير الخبرة العملية لأعضاء هيئة التدريس بشكل عام ولكافة المجالات. وقد يعزى ذلك إلى أن رؤساء الأقسام بغض النظر عن سنوات خبرتهم يدركون أهمية التحلي بأخلاقيات العمل الإداري التي من شأنها أن تعزز من أدائهم الوظيفي، وتشعرهم بالرضا عن عملهم وكفائاتهم في العمل.

سادساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بأخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟"

بينت نتائج التحليل الواردة في الجدول (14) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الالتزام بالعمل الإداري لرؤساء الأقسام تعزى لمتغير المؤهل العلمي لأعضاء هيئة التدريس بشكل عام ولكافة المجالات. وقد يعزى ذلك إلى أن رؤساء الأقسام، بغض النظر عن مؤهلهم العلمي، يدركون أهمية امتلاك أخلاقيات العمل الإداري حيث إن امتلاك الدرجة العلمية ماجستير أو دكتوراه لا تقلل من التحلي بأخلاقيات العمل الإداري ولكون أخلاقيات العمل الإداري جزءاً من ثقافة المؤسسات فمن المؤكد أنها تشدد على تحسين أداء العاملين في المؤسسات والارتقاء بروحهم المعنوية، بما ينعكس على الأداء الوظيفي. وهذه النتيجة تختلف مع دراسة فزق (2005) التي أظهرت ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة تعزى للتفاعل بين متغيري التخصص والرتبة الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

سابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السابع: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟"

بينت النتائج الظاهرة في الجدول (15) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس، حيث كانت قيمة (t) المحسوبة أكبر من قيمة (t) الجدولية بقيمة بلغت (3.001) بالمقارنة مع قيمة (t) الجدولية البالغة (1.960) وهي دالة عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ). ويمكن تفسير ذلك أن الذكور هم الفئة الأكثر تحملاً لمصاعب العمل من الإناث وهو ما ينعكس بدوره على المسؤولية الكبيرة للذكور عن الإناث والذي يمكن أن يؤثر في مستوى الروح المعنوية، بالإضافة إلى أن الإناث، بسبب نشغالهن بالعمل من ناحية وبواجباتهن البيئية من ناحية أخرى، من الطبيعي أن تكون روحن المعنوية أقل من الذكور. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة هوانغ (Huang,2004) التي بينت أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الروح المعنوية.

ثامناً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الخبرة العملية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟"

بينت نتائج التحليل الإحصائي الواردة في الجدول (16) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الخبرة العملية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، إذ كانت قيمة F المحسوبة أقل من قيمة F الجدولية، وأن مستوى الدلالة الإحصائية كان أكبر من (0.05). وهذا مؤشر

يبين أنه مهما اختلفت عدد سنوات الخبرة فهو معيار غير مهم بانخفاض أو إرتفاع مستوى الروح المعنوية. وهو ما يتفق مع دراسة تابلين (Taplin,2003) التي بينت أنه من الضروري الارتقاء بالروح المعنوية للموظفين بغض النظر عن عدد سنوات خبرتهم.

تاسعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال التاسع: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير المؤهل العلمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟"

أوضحت النتائج في الجدول (17) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث كانت قيمة (t) المحسوبة أصغر من قيمة (t) الجدولية بقيمة بلغت (1.367) بالمقارنة مع قيمة (t) الجدولية البالغة (1.960) وهي غير دالة عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ). إذ أنه لا يوجد ارتباط بين المؤهل العلمي ومستوى الروح المعنوية لأنه مهما كان المؤهل العلمي للفرد فربما لا ينعكس ذلك على مستوى الروح المعنوية لديه، بل ربما يكون المؤثر والموجه الأساسي للروح المعنوية يتعلق ببيئة العمل وما يرتبط بها من عوامل كالأجر وغيره من العوامل الأخرى. وهذه النتيجة تختلف مع دراسة ملكاوي (2006) التي بينت أن هناك فروقاً دالة إحصائية تعزى للرتبة الأكاديمية لصالح الأستاذ المساعد والأستاذ.

## التوصيات

في ضوء نتائج هذه الدراسة يمكن تقديم عدد من التوصيات منها ما يأتي:

3. العمل على زيادة مستويات الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت ، وذلك من خلال الحد من الممارسات الخاطئة في كليات الهيئة وإعادة النظر في سلم الرواتب والأجور والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات الهيئة.
4. العمل على تفقد أوضاع الهيئة التدريسية العاملة في كليات الهيئة وذلك من خلال إجراء اللقاءات المستمرة معهم والتعرف على احتياجاتهم الرئيسية بما يعزز روحهم المعنوية تجاه العمل.
5. إعطاء الفرصة لأعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات الهيئة العامة بالاطلاع على تقارير أدائهم ومستوياته وذلك للتعرف على أسباب الانخفاض في مستوى أدائهم والعمل على التخلص من أسباب ذلك.
6. زيادة التزام رؤساء الأقسام بالمسؤولية تجاه المجتمع وزيادة التفاعل الاجتماعي وذلك للإسهام في محو الأمية وتعليم الكبار.
7. إجراء دراسات أخرى لاحقة للتعرف على درجة الالتزام لدى أعضاء الهيئة التدريسية في هذه الكليات بأخلاقيات مهنة التدريس.
8. البحث والاستقصاء في مستوى الروح المعنوية بين أعضاء الهيئة التدريسية حسب متغيرات أخرى كالتخصص والدخل الشهري.



## قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

ثانياً: المراجع الأجنبية

## أولاً: المراجع العربية

أبو السمن، مي حمدي، (1994). أثر عوامل تربوية مختارة في مستوى الروح المعنوية لدى

معلمي المرحلة الثانوية في محافظة البلقاء. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة

اليرموك: إربد، الأردن.

إسماعيل، محمد صبحي أحمد، (2000). أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام أعضاء هيئة

التدريس في كليات التربية في جامعات أردنية من وجهة نظر الطلبة. (رسالة ماجستير

غير منشورة)، جامعة اليرموك: إربد، الأردن.

البدري، طارق عبد الحميد، (2001). الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية.

عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.

البشري، قدرية محمد أحمد، (2006). درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة

الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم. (رسالة

ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان: الأردن.

البلديسي، سناء جودت، (2003). استراتيجيات إدارة الصراع التي يستخدمها مديرو

المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين والتزامهم

التنظيمي. (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا،

عمان: الأردن.

النل، أحمد، (1998). التعليم العالي في الأردن. منشورات تاريخ الأردن. عمان: المكتبة

الوطنية.

جواد، شوقي ناجي، (2001). السلوك التنظيمي. عمان، الأردن: دار ومكتبة الحامد للنشر

والتوزيع.

حجازي، عزت، (1993). الأشكاليات الأخلاقية في البحث الإجتماعي في الوطن العربي.

مجلة شؤون عربية. الامانة العامة للجامعة العربية، العدد 76، القاهرة: 76-89.

حسين، محي الدين، (1995). المعايير الأخلاقية والتنشئة العلمية. مؤتمر أخلاقيات البحث

العلمي الإجتماعي. 16 - 18 أكتوبر، المركز القومي للبحوث الإجتماعية والجنائية،

القاهرة: 301-326.

حمادات، محمد حسن محمد، (2008). السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات

التربوية. ط 1 ، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن.

حمد، محمد حرب، (2001). الإدارة الجامعية: احتياجات التطوير المهني والإداري لرؤساء

الأقسام الأكاديمية في الجامعات. ط 2 ، عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن.

الحياري، حسن، (1996). العلاقة بين الإدارة والأستاذ والطالب على المستوى الجامعي في

الأردن. جامعة اليرموك، إربد.

خرفان، رولا هاني حسني،(2007). علاقات العمل في الجامعات الأردنية العامة وارتباطها

بالروح المعنوية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. (أطروحة دكتوراه غير

منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان: الأردن.

الخميسي، سلامة، (2001). قراءات في الإدارة المدرسية: أسسها النظرية وتطبيقاتها

الميدانية والعملية. الإسكندرية، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر.

دراوشه، سامح خلف يوسف، (2004). برنامج تدريبي مقترح لتنمية أخلاقيات المهنة

لمديري المدارس الحكومية في الأردن في ضوء احتياجاتهم التدريبية. (أطروحة

دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان: الأردن.

دنييس، (2004). الروح المعنوية سلوك إداري. مجلة الوطن العربي،

[WWW.islammemo.cc/filz/one](http://WWW.islammemo.cc/filz/one)

ديفيز، كيث، (1974). السلوك الإنساني في العمل. ترجمة مرسي، سيد عبد الحميد ويوسف،

محمد إسماعيل، القاهرة: دار النهضة للطباعة والنشر.

رسمي، محمد حسن، (2004). السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية. ط 1، القاهرة: دار

الوفاق لدينا للطباعة والنشر.

رضوان، أحمد محمود أحمد، (1994). أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام المشرفين

التربويين بها من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين في محافظات الشمال. (رسالة

ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، أربد: الأردن.

زويلف، مهدي حسن، (1975). إدارة الأفراد والعلاقات الصناعية. ط 1، بغداد: مطبعة

الجامعة.

زيدان، محمد مصطفى، (2003). تطوير الدور الإداري والقيادي لرئيس القسم الأكاديمي في

جامعة النجاح الوطنية. مؤتمر جامعة النجاح تاريخ وتطور المنعقد في رحاب جامعة

النجاح الوطنية 2003/6/8، نابلس، فلسطين.

[WWW.najah.edu/arabic/conferences/najah\\_history/home.htm](http://WWW.najah.edu/arabic/conferences/najah_history/home.htm)

سعادة، جودت أحمد، (2003). تطوير الدور الإداري والقيادي لرئيس القسم الأكاديمي في

جامعة النجاح الوطنية. مؤتمر جامعة النجاح تاريخ وتطور المنعقد في رحاب جامعة

النجاح الوطنية 2003/6/8، نابلس، فلسطين.

السعود، راتب ؛ وبطاح، أحمد، (1996). "مدى التزام مديري المدارس في محافظة الكرك

بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظرهم". دراسات العلوم التربوية، المجلد (30)، العدد

(2)، الاردن: 33 - 65.

- سلامة، بلال محمد، (1995). الروح المعنوية للعاملين في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية: نابلس، فلسطين.
- سليمان، عدنان عبد الله حمد (1985). أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي ودى التزام المديرين والمعلمين في مدارس وكالة الغوث منطقة اربد بهذه الأخلاقيات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد:الأردن.
- الشيبياني، عمر محمد التومي، (1985). الفكر التربوي بين النظرية والتطبيق. طرابلس: المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان.
- الصواف، محمد ماهر، (1994). "أخلاقيات الوظيفة العامة والعوامل الإدارية المؤثرة في مخالفتها بالتطبيق". مجلة الإدارة العامة، المجلد الرابع، العدد (82): 7 – 41.
- الطائي، يوسف حجيم؛ الفضل، مؤيد عبد الحسين؛ والعبادي، هاشم فوزي، (2006). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل. الوراق للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
- طه، الحاج إلياس، (1984). الإدارة التربوية والقيادة: مفاهيمها – وظائفها – نظرياتها. مكتبة الأقصى للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
- الطويل، هاني عبد الرحمن صالح، (1999). الإدارة التعليمية مفاهيم ... وآفاق. عمان: الجامعة الاردنية.
- الطويل، هاني عبد الرحمن صالح، (2001). الإدارة التعليمية مفاهيم ... وآفاق. ط 2، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- عساف، عبد؛ عساف، هدى، (2007). الروح المعنوية ومستواها ومصادرها ومجالاتها لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في مدينة نابلس"فلسطين". مجلة جامعة النجاح للأبحاث، العلوم الإنسانية، المجلد 21، العدد 3: 891 – 918.

عاشور، أحمد صقر، (1989). السلوك الإنساني في المنظمات. عمان: الدار القومية للنشر والتوزيع، الأردن.

العامري، صالح مهدي ؛ والغالبي، طاهر محسن منصور،(2007). الإدارة والأعمال. ط 1، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن.

عباس، سهيلة محمد؛ وعلي، علي حسن، (1999). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.

عبد الحميد، رشيد والحياري، محمود، (1984). أخلاقيات المهنة. ط 2، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

عبد الدايم، عبد الله، (1987). إتجاهات حديثة في التربية العربية.. بيروت: مكتبة الشرق العربي.

العلمي، مهدي فكري، (2003). أخلاقيات المهنة المصرفية.. (د.ط)، عمان.

العيسى، إيمان محمد الفهد، (1992). العلاقة بين النمط القيادي لمديرات المدارس الثانوية التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات في مدينة الرياض وبين مستوى الدافعية نحو العمل والروح المعنوية بين المعلمات السعوديات العاملات معهن. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية: عمان، الأردن.

الغالبي، طاهر محسن؛ والعامري، صالح مهدي، (2005). المسؤولية الإجتماعية وأخلاقيات الأعمال. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.

الغالبي، طاهر محسن منصور ونعوم، أمال فؤاد، (2005). نظام القيم لدى المديرين العراقيين: دراسة ميدانية في عينة من المنشآت الصناعية والخدمية بمحافظة البصرة،

العراق". مجلة المنارة للبحوث والدراسات، المجلد (11)، العدد (2)، جامعة آل البيت،  
الأردن: 119-149.

قزق، محمود نايف، (2005). درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية  
الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. (رسالة ماجستير  
غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان: الأردن.

كنعان، نواف، (1980). القيادة الإدارية. الرياض: دار العلوم للنشر.

كنعان، نواف، (1992). القيادة الإدارية. ط 4، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

اللوزي، موسى، (2002). التنمية الإدارية. ط 2، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

المزروعى، خميس بن محمد بن خميس، (2003). مدى التزام مديري المدارس الثانوية

بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان. (رسالة

ماجستير غير منشورة)، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

المغربي، كامل، (1993). السلوك التنظيمي: مفاهيم أسس سلوك الفرد والجماعة في

التنظيم. ط 1، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

مقابلة ، عاطف، (2005). "الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات

الأهلية في الأردن من وجهة نظرهم"، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات /سلسلة العلوم

الانسانية والاجتماعية، الأردن.

موسى، محمد منير، (1988). الإدارة التعليمية: أصولها وتطبيقاتها. القاهرة: عالم الكتب.

المومني، فؤاد، (1983). "ما مدى التزام المدير والمعلم بالقواعد والأخلاقيات لمهنة التربية

والتعليم". رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية: عمان، الأردن.

مقدم، سعيد، (1997). أخلاقيات الوظيفة العمومية. ط 1، الجزائر: شركة دار الامة للطباعة والترجمة والنشر.

ملكاوي، نادية صالح، (2006). فعالية مجالس الكليات في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالروح المعنوية والعلاقات بين الشخصية لأعضائها من وجهة نظرهم. (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان: الأردن.

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت، (2008). دليل الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. الكويت.

## ثانياً: المراجع الأجنبية

Al-Karni, A. (1995). "Evaluating the performance of academic chairpersons", **Higher Education**, 29: 37-57.

Badaracco, Jr. J. L. and A. P. Webb, (1995), "Business Ethics: A View from the Trenches" **Galifornia Management Review**, 37: 8 — 28.

Bhide, A and Stevenson, H. (1990), "Why be honest if honesty doesn't pay?", **Harvard Business Review**, Vo. 68, No. 5, Sep – Oct: 118 – 121.

Daft, Richard L., (2003), "**Management**", South-Western & College Publishing Co.

Dahl, Judy, (2006). "Ethical Principles and Faculty Development". **Distance Education Report**, Vol.10, Issue.2: 5 – 82.

Darby, John M., Messick, David M., & Tyler, Tom R., (2002) "Social Influences on Ethical Behavior in Organization" **Administrative Science Quarterly**, Vol. 47, No. 3: 580-582.

Grover N. Wray, (1996), "The Role of Human Resources in Successful Outsourcing", **Employment Relation Today**: 123



- Huang. Sh, (2004). "Diversity of Science Teacher's Perception of University Environments in Taiwan". Center for Teacher Education, National Taiwan University Available online: <http://conference.caerda.org/2004/huang.pdf>.
- Longenecker, Justin, G. et.al (2006), "**Small Business Management an entrepreneurial emphasis**" South Western College, Thomson Publishing Company.
- Lumsden, Linda, (1998). "Theacher Morale". **Educational Resources Information Center (ERIC) Digest**, Number 120, March.
- Mortland, Carol, (2000). "Identity and Moral Education in a Diasporic Community". **Journal of Pacific Affairs**. Vol. 73, Issue 3.
- Nakabo, Sewanyana, (2006). "Statistical Data: The Underestimated Tool for Higher Education Management: The Case of Makerer University". Kampala, Uganda. Available : <http://www.aau.org/studyprogram/pdffiles/ssewanya.pdf>
- Pride, William, M. et.al, (2002), "**Business**", 7th edition, Houghton Mifflin Co. Boston, U.S.A.
- Robbins, Stephen P., (2004), "**Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications**", 4<sup>th</sup> Ed. Prentice Hall.
- Rogers, Catherine, S, (1996). "Ethics and Secondary School Social Studies Teacher". **Dissertation Abstracts International**, - A57/03: 960.
- Taplin J, (2003), "Values Survey". Department of Psychology, University of Adelaide. Available online:<http://www.aau.org/studyprogram/pdffiles/adelaide.pdf>
- Trevino, L.K., Hartman, L., P., M and Brown, M. (2000). "Moral Person and Moral Manager: How Executives Develop a Reputation For Ethical Leadership". **California Management Review**, Vol. 42, No. 4: 128 – 142.
- Trevino, Linda Klebe, Brown, Michael E. (2004). "Managing to be Ethical: Debunking Five Business Ethics Myths". **Academy of Management Exective**, Vol. 18, No. 2: 69-83.
- Vanvalock, P.W. (1993), "Ethics of management", In H.B Maynard (editor) "**Handbook of Business Administration**", McGraw – Hill book Co. New York, U.S.A.

[WWW.Paaet.edu.kw/paaet/](http://WWW.Paaet.edu.kw/paaet/)

Yasaswy, N.J., (2001). “**Human Resource Management: Text and Cases**”.  
2nd ed, New Delhi: EXCEL BOOKS.

الملاحق

## الملحق (1)

### أداة الدراسة بصورتها الأولية

الأستاذ / دة الفاضل / دة..... نحية طيبة

تهدف الباحثة القيام بدراسة بعنوان "درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم"، حيث تهدف الدراسة إلى تعرف درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية في مجال البحث العلمي، فإن الباحثة تتوجه إليكم راجيه تحكيم هذه الإستبانة وبيان آرائكم السديدة ومقترحاتكم في صدق وصلاحية فقراتها لقياس أثر المتغيرات فيها. وإذا كانت الفقرة صالحة للقياس أرجو منكم وضع إشارة (✓) في المكان المخصص للصلاحية، علماً بأن المقياس لفقرات الاستبانة سيأخذ الشكل التالي:

منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً
(1) درجة	(2) درجة	(3) درجات	(4) درجات	(5) درجات

**نشكركم على حسن تعاونكم والمشاركة في الحكم على فقرات الاستبانة**

**الباحثة**

**فوزيه عباس يوسف بو عباس**

## الخصائص الديمغرافية

### (1) الجنس

أنثى  ذكر

### (2) الخبرة العملية

من 5 - أقل من 10 سنوات  أقل من 5 سنوات  
 من 10 سنوات - 15 سنة فأكثر

### (3) المؤهل العلمي

دكتوراه  ماجستير

## درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري

العبارة	مدى وضوح الفقرة		مدى ملائمة الفقرة لقياس ما وضعت من أجله		مدى اتئام الفقرة للمحور الذي يحتويها		التعديل المناسب	ت
	واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	غير منتهية	منتهية		
<b>البعد الأول : أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء هيئة التدريس</b>								
1								يتشارك ويتعاون مع أعضاء هيئة التدريس في حل مشكلاتهم
2								يهتم بتفقد أعضاء هيئة التدريس أثناء الدوام
3								يستخدم الألفاظ الحميدة عند التحدث مع أعضاء هيئة التدريس
4								يحب لأعضاء هيئة التدريس ما يحبه لنفسه
5								يستخدم الأسلوب الديمقراطي في تعامله مع أعضاء هيئة التدريس
6								يشرك جميع أعضاء هيئة التدريس بمناقشة القضايا المتعلقة بالقسم
7								يتعامل بتواضع مع أعضاء هيئة التدريس
8								يتقبل النقد الإيجابي برحابة صدر
9								يقوم بمساعدة أعضاء هيئة التدريس
10								يلتزم بتطبيق بنود الوصف الوظيفي ومتطلبات عمل أعضاء هيئة التدريس
11								يتعامل مع أعضاء هيئة التدريس بعدالة

التعديل المناسب	مدى اتتماء الفقرة للمحور الذي يحتويها		مدى ملائمة الفقرة لقياس ما وضعت من أجله		مدى وضوح الفقرة		العبارة	ت
	خير	منتهية	خير	ملائمة	خير	واضحة		
<b>البعد الثاني: أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل</b>								
							يطلع أعضاء هيئة التدريس على الأنظمة والقوانين الخاصة بالعمل	11
							يقيم أعضاء هيئة التدريس بموضوعية	12
							يحرص على توزيع العمل الإضافي بعدالة	13
							يحرص على حضور الاجتماعات الخاصة بالقسم في الوقت المحدد	14
							يطلع أعضاء هيئة التدريس على تقارير أدائهم قبل رفعها للجهات المعنية	15
							يرشد أعضاء هيئة التدريس عند مواجهة المشكلات إلى الحل الأمثل	16
							يشرك أعضاء هيئة التدريس بتطوير مفردات المنهج الدراسي	17
							يحرص على حضور المؤتمرات والندوات العلمية	18
							يقوم بالأعمال الإدارية الموكلة إليه بكل أمانة وإخلاص	19

ت	العبارة	مدى وضوح الفقرة		مدى ملائمة الفقرة لقياس ما وضعت من أجله		مدى اتتماء الفقرة للمحور الذي يختبرها		التعديل المناسب
		واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	خير	منتهية	
<b>البعد الثالث: أخلاقيات تتعلق بالخصائص الشخصية</b>								
20	يلتزم بالقيم الأخلاقية والعملية السائدة في المجتمع							
21	يحرص على تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس							
22	ينصف بالصدق في تعامله مع الآخرين							
23	يمتلك القدرة على تحمل المسؤولية							
24	يؤدي عمله بإخلاص تجاه أعضاء هيئة التدريس							
25	يقبل آراء الآخرين برحابة صدر							
26	ينصف بوضوح وصراحته عند مناقشة أعضاء هيئة التدريس							
27	يتميز بالشفافية في التعامل مع مشكلات أعضاء القسم							
28	يمتلك القدرة على الإبداع والابتكار في عمله							
29	يتحلى بالمرونة في التعامل مع الآخرين							



ت	العبارة	مدى وضوح الفقرة		مدى ملائمة الفقرة لقياس ما وضعت من أجله		مدى اتتماء الفقرة للمحور الذي يحتويها		التعديل المناسب
		واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	ملائمة	غير ملائمة	
30	يؤكد على أن عمله خدمة للمجتمع							
31	يشارك في إقامة الانشطة المجتمعية المختلفة							
32	يشجع أعضاء هيئة التدريس على الشعور بالمسؤولية تجاه مختلف فئات المجتمع							
33	يحرص على الاحتفاظ بعلاقات طيبة مع أولياء أمور الطلبة							
34	يؤكد على أهمية العلاقات الإجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس							
35	يراعي قيم المجتمع وعاداته وتقاليده							
36	يحرص على توعية أفراد المجتمع المحلي بالقضايا الصحية والثقافية والدينية							
37	ينحسح حاجات المجتمع من خلال التواصل مع أفراد							
38	يسهم في محو الأمية وتعليم الكبار							
39	يشكل علاقة حسنة مع أعضاء هيئة التدريس تقوم على المودة والإحترام المتبادل							

البعد الرابع: أخلاقيات تتعلق بالمسؤولية تجاه المجتمع

## الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس

ت	العبارة	مدى وضوح الفقرة		مدى ملائمة الفقرة لقياس ما وضعت من أجله		مدى انتماء الفقرة للمحور الذي يجتريها		التعديل المناسب
		واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	غير منتهية	منتهية	
1	يقالتم العمل الذي أزاله مع ميولي وطبوحاتي							
2	أنجز الأعمال الموكلة إلي بحداس							
3	أنتقد ما في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب من ممارسات							
4	أحب العمل الذي أؤديه في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي							
5	أحظى بالتقدير العالي من قبل زملائي من أعضاء هيئة التدريس							
6	أفتخر بأعضاء هيئة التدريس في قسمي							
7	عملي في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب يشعرني بالامن والإستقرار الوظيفي							
8	تحفيزي التقويمات المعنوية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على إنجاز أعمالي							
9	تربطني علاقة جيدة بأعضاء هيئة التدريس في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب							
10	لو أتاحت لي فرصة الإختيار في التعيين مرة أخرى لأخترت ذات العمل							
11	توزع المكافآت بصورة عادلة في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب							
12	تتسم الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بأنها فعالة							
13	يوفر لي عملي في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب الفرصة للتجديد والإبتكار							

ت	العبارة	مدى وضوح الفقرة		مدى ملائمة الفقرة لقياس ما وضعت من أجله		مدى التتماء الفقرة للمحور الذي يحتويها		التعديل المناسب
		واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	غير منتهية	منتهية	
14	أحب أن أتحدث عن عملي في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وأشعر بالولاء له							
15	أشأتق للعمل في الكلية عندما أتغيب عنها والتدريب							
16	أشعر بالإرتياح بخصوص عملي في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب							
17	المركز الإجتماعي لمهنتي في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب جيد							
18	يتناسب دخلي السنوي مع الجهود التي أبذلها في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب							
19	تقدم الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس							
20	لا أشعر بالضجر عندما أكلف بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب							

## الملحق (2)

### قائمة بأسماء محكمي الاستبانة

الرقم	اللقب العلمي والاسم	التخصص	مكان العمل / الجامعة
1	أ.د. جودة سعادة	مناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الأوسط
2	أ.د. زينب أكبر	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة الكويت
3	أ.د. علي عبد المحسن	أصول وإدارة تربوية	الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب
4	أ.د. عيسى محمد الأنصاري	تربية	جامعة الكويت
5	أ.د. مشعل عبد الله المشعان	إدارة وتخطيط تربوي	الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب
6	أ.د. مصطفى محمد حلمي	إدارة وتخطيط تربوي	الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب
7	د. عباس الشريفي	إدارة تربوية	جامعة الشرق الأوسط
8	د. غازي خليفه	مناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الأوسط
9	د. محسن الصالحي	أصول وإدارة تربوية	الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب
10	د. محمد طالب الكندري	أصول وإدارة تربوية	الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب
11	د. محمد يوسف المسليم	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة الكويت
12	د. نبيل الكندري	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة الكويت

### الملحق (3)

#### أداة الدراسة بصورتها النهائية

الأستاذ / دة الفاضل / دة..... نحية طيبة

تهدف الباحثة القيام بدراسة بعنوان "درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم"، حيث تهدف الدراسة إلى تعرف درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. أرجو منكم قراءة الاستلانة والإجابة على كل فقرة من الفقرات بوضع إشارة (✓) في المكان الذي ترونه مناسباً ويعبر عن وجهة نظركم بموضوعية.

**شاكراً لكم جهودكم العلمية وحسن تعاونكم في الإجابة على الاستبانيتين**

**مع خالص شكري وتقديري**

**الباحثة**

**فوزيه عباس يوسف بوعباس**

## الخصائص الديموغرافية

### (1) الجنس

أنثى  ذكر

### (2) الخبرة العملية

من 5. أقل من 10 سنوات  أقل من 5 سنوات  
 من 10 سنوات. 15 سنة فأكثر

### (3) المؤهل العلمي

دكتوراه  ماجستير

## أخلاقيات العمل الإداري لرؤساء الأقسام

بدائل الإجابة					الفقرة	ت
منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً		
أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء هيئة التدريس						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	يتعاون مع أعضاء هيئة التدريس في حل مشكلاتهم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2	يتفقد أعضاء هيئة التدريس في أثناء الدوام
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3	يستخدم العبارات المناسبة عند التحدث مع أعضاء هيئة التدريس
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4	يحب لأعضاء هيئة التدريس ما يحبه لنفسه
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5	يستخدم الأسلوب الديمقراطي في تعامله مع أعضاء هيئة التدريس
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6	يشرك جميع أعضاء هيئة التدريس بمناقشة القضايا المتعلقة بالقسم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7	يتعامل بتواضع مع أعضاء هيئة التدريس
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8	يتقبل النقد الإيجابي برحابة صدر
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9	يساعد أعضاء هيئة التدريس
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10	يلتزم بتطبيق بنود الوصف الوظيفي لعمل أعضاء هيئة التدريس
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11	يتعامل مع أعضاء هيئة التدريس بعدالة
أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12	يطلع أعضاء هيئة التدريس على الأنظمة والقوانين الخاصة بالعمل
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13	يقوم أعضاء هيئة التدريس بموضوعية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14	يحرص على توزيع العمل الإضافي بعدالة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15	يحرص على حضور الاجتماعات الخاصة بالقسم في الوقت المحدد
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16	يطلع أعضاء هيئة التدريس على تقارير أدائهم قبل رفعها للجهات المعنية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17	يرشد أعضاء هيئة التدريس عند مواجهتهم المشكلات إلى الحل الأمثل

## أخلاقيات العمل الإداري لرؤساء الأقسام

بدائل الإجابة					الفقرة	ت
منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً		
<b>أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل</b>						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18	يشرك أعضاء هيئة التدريس بتطوير مفردات المنهج الدراسي
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19	يحرص على حضور المؤتمرات العلمية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20	يقوم بالأعمال الإدارية الموكلة إليه بأمانة
<b>أخلاقيات تتعلق بالخصائص الشخصية</b>						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21	يلتزم بالقيم الأخلاقية السائدة في المجتمع
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22	يحرص على تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23	يتصف بالصدق في تعامله مع الآخرين
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24	يمتلك المقدرة على تحمل المسؤولية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25	يؤدي عمله بإخلاص
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26	يتقبل آراء الآخرين
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	27	يتصف بالصراحة عند مناقشة أعضاء هيئة التدريس
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	28	يتميز بالشفافية في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	29	يمتلك القدرة على الإبداع والإبتكار في عمله
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	30	يتحلى بالمرونة في التعامل مع الآخرين
<b>أخلاقيات تتعلق بالمسؤولية تجاه المجتمع</b>						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	31	يؤكد على أن عمله خدمة للمجتمع
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	32	يشارك في إقامة الأنشطة المجتمعية المختلفة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	33	يشجع أعضاء هيئة التدريس على الشعور بالمسؤولية تجاه مختلف فئات المجتمع
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	34	يحرص على الاحتفاظ بعلاقات طيبة مع أولياء أمور الطلبة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	35	يؤكد على أهمية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس



## أخلاقيات العمل الإداري لرؤساء الأقسام

بدائل الإجابة					الفقرة	ت
منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً		
أخلاقيات تتعلق بالمسؤولية تجاه المجتمع						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يراعي قيم المجتمع وعاداته وتقاليده	36
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يحرص على توعية أفراد المجتمع المحلي بالقضايا الصحية والثقافية والدينية	37
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يتحسس حاجات المجتمع المحلي من خلال التواصل مع أفراد	38
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يسهم في محو الأمية وتعليم الكبار ضمن نطاق المجتمع المحلي	39
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يشكل علاقة حسنة مع أعضاء هيئة التدريس تقوم على المودة والإحترام المتبادل	40

## الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس

بدائل الإجابة					الفقرة	ت
منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يتلائم العمل الذي أزاوله مع ميولي وطموحاتي	1
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	أنجز الأعمال الموكلة لي بحماس	2
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	أنتقد الممارسات الخاطئة في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب	3
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	أحب العمل الذي أؤديه	4
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	أحظى بالتقدير العالي من قبل زملائي	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	أفتخر بأعضاء هيئة التدريس في قسمي	6
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	عملي في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب يشعرنني بالامن والإستقرار الوظيفي	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يحفزني التقويم الإيجابي على إنجاز أعمالي	8
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تربطني علاقة جيدة بأعضاء هيئة التدريس	9
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	لو أتاحت لي فرصة الإختيار في التعيين مرة أخرى لأخترت ذات العمل	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	توزع المكافآت بصورة عادلة	11
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تتسم الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالفاعلية	12
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يوفر لي عملي فرصة للتجديد والإبتكار	13
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	أحب التحدث عن عملي وأشعر بالولاء له	14
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	أشتاق للعمل في الكلية عندما أتغيب عنها	15
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	أشعر بالإرتياح في عملي	16
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	المركز الاجتماعي لمهنتي في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب جيد	17
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يتناسب دخلي السنوي مع الجهود التي أبذلها	18
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تقدم الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس	19
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	لا أشعر بالضجر عندما أكلف بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي	20

## الملحق (4)

### كتاب جامعة الشرق الأوسط لتسهيل مهمة الباحثة

**MEU** جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا  
MIDDLE EAST UNIVERSITY FOR GRADUATE STUDIES

Date:

مكتب الرئيس

التاريخ: 2009/11/18

Number:

President Office

الرقم: 3631 1/2

السادة الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت المحترمين

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد ...

تقوم الطالبة فوزية عباس يوسف بوعباس بإجراء دراسة بعنوان "درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم"

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية / كلية العلوم التربوية في جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا وبذلك تحتاج إلى تطبيق دراستها على عينة من أعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة التابعة لكم.

يرجى تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة لها.

ب. لينا 17/11/09  
د. بهيجة اسماعيل البيهاني  
عميد الكلية بالتكليف



وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

د. لانا  
عميدة الدراسة التجارية بالإنابة

مع عبد الصديق  
الطوقم الصحية  
لا مانع

2009/11/18

لا مانع  
عميد كلية التربية بالتكليف

2009/11/18

د. لانا  
عميدة شؤون الطلبة المحترم  
عميد الدراسات العليا المحترم  
عميد كلية العلوم التربوية المحترم

عميد كلية الدراسات  
لا مانع  
محمد العوي  
2009/11/18

## الملحق (5)

### كتاب موافقة الهيئة على تطبيق الاستبانة

THE PUBLIC AUTHORITY  
FOR APPLIED EDUCATION & TRAINING.



الهيئة العامة  
للتعليم التطبيقي والتدريب

المرجع :

التاريخ :

الموافق :

1 / 1 / 1435 هـ

السادة رؤساء الأقسام المحترمين

يرجى مساعدة الطلبة فوزية عباسي بوعيسى حيث انزلت تدرسي  
للماستر / اواركة وقيادة تربية نحو توزيع الاستبانة  
على اعضاء هيئة التدريس واعضاء هيئة التدريس تم اعادتها لرا  
وهذا احد طلبها من دراستها و شكرآ

م. محمد حسين العوفي  
المدير الإداري والمالي  
كلية الدراسات التكنولوجية بنين - بانكليف

م. محمد حسين العوفي  
المدير الإداري والمالي  
كلية الدراسات التكنولوجية بنين - بانكليف