



مجلة التجارة والتمويل

[/https://caf.journals.ekb.eg](https://caf.journals.ekb.eg)

كلية التجارة – جامعة طنطا

العدد : الثاني

يونيو 2023

**أثر قيم وأخلاقيات العمل على التميز المؤسسى من خلال
تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالى الخاص
”دراسة تطبيقية على الجامعات والمعاهد العليا الخاصة“**

الباحث / محمد غريب إبراهيم النيال^١ باحث دراسات عليا.
الأستاذ الدكتور / محمد عبد السلام راغب^٢ عميد برامج جامعة كارديف.
الأستاذ الدكتور / محمد وهبة حسن^٣ أستاذ إدارة الأعمال.
الدكتورة / نهى عادل سالم^٤ معهد الإنتاجية والجودة.
الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري.

^١ باحث دراسات عليا الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري.
^٢ عميد برامج جامعة كارديف الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري.
^٣ أستاذ إدارة الأعمال الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري.
^٤ معهد الإنتاجية والجودة الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري.

المستخلص:

لاشك أن الالتزام بقيم وأخلاقيات العمل مطلب أساسي ليس فقط في مجال الأعمال ولكن في كافة مجالات ومناحي الحياة، هدفت الدراسة إلى إختبار أثر الالتزام بقيم وأخلاقيات العمل على التميز المؤسسي من خلال تحقيق مزايا تنافسية لمؤسسات التعليم العالي، ولتحقيق أغراض الدراسة تبنى الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث أعتمدت الدراسة الحالية على الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، حيث تم توزيع الإستبيانات بعد إجراء الإختبارات اللازمة للتحقق من صلاحية أداة الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (٥٠٠) من العاملين بالجامعات والمعاهد التعليمية الخاصة، وكانت الإستمارات الصالحة للتحليل الإحصائي ما مجمله (٤١٦) استبيان بنسبة مئوية بلغت (٨٣.٢٪) من عدد الاستمارات الموزعة. وبعد جمع البيانات تم تحليلها من خلال البرامج الإحصائية المتخصصة مثل برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS)، وبرنامج (AMOS)، حيث تم إجراء الإختبارات والمقاييس الإحصائية المختلفة مثل تحليل الارتباط والانحدار المتعدد.

وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها وجود تأثير من الالتزام بقيم وأخلاقيات العمل على تحقيق التميز المؤسسي لمؤسسات التعليم العالي، كما يوجد تأثير من الالتزام بقيم وأخلاقيات العمل على تحقيق مزايا تنافسية، كما قدمت الدراسة عدد من التوصيات أهمها، ضرورة الالتزام بقيم وأخلاقيات العمل في مؤسسات التعليم العالي بصفة خاصة، ومنظمات ومؤسسات الأعمال بصفة عامة.

الكلمات المفتاحية

قيم العمل - أخلاقيات العمل - الميزة التنافسية - التميز المؤسسي.

Abstract:

No doubt that work ethics is essential, not only in the field of business but in all areas and aspects of life. The study aimed to investigate the impact of commitment to work ethics and values on institutional excellence by achieving competitive advantages for higher education institutions.

To achieve the purposes of the study, the researcher adopted the descriptive analytical approach, as the current study relied on the questionnaire as a main tool for collecting primary data. Where the questionnaires were distributed after conducting the necessary tests to verify the validity of the study tool on a random sample consisting of (500) employees in universities and private educational institutes, and the valid forms for statistical analysis were a total of (416) questionnaires, with a percentage of (83.2%) of the number of distributed forms.

After collecting the data, it was analyzed through specialized statistical programs such as SPSS and AMOS programs, where various statistical tests and measures such as correlation and multiple regression were conducted. The study reached a number of results, the most important of which is, there is an impact of commitment to work ethics on achieving institutional excellence in higher education institutions, and there is an effect of commitment to work ethics on achieving competitive advantages for Higher Education in particular, and business organizations and institutions in general.

Key words

Work values – Work Ethics – Institutional Excellence – Competitive Advantages.

١ - المقدمة:

حظيت قيم وأخلاقيات الأعمال في العقود الأخيرة بإهتمام كبير في العالم، التي أصبحت موضوعاً حيويًا مهمًا لمنظمات الأعمال في الدول المتقدمة والنامية (النويقة ، ٢٠١٦)، فمع تزايد حدة المنافسة وتعدد بيئة الأعمال، وما تبعه للعديد من التجاوزات الأخلاقية والفضائح المالية التي نتجت عن ضعف الاهتمام بالأسس والمعايير الأخلاقية في ممارسات العديد من منظمات الأعمال لأنشطتها، والابتعاد نوعاً ما عن النظر في المحددات والرموز الأخلاقية ، كل تلك التجاوزات الأخلاقية ومع اتساع الانتقادات الموجهة للأعمال ومعاييرها المتمثلة في الربح والكفاءة إلى حد إهمال مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية، وبدأت تتعالى الأصوات التي تطالب بتطبيق وممارسة أخلاقيات الأعمال (الزهرة ، العشعاشي ، ٢٠١٢).

وتعد أخلاقيات الأعمال من أساسيات نجاح أي مؤسسة لأنها تعكس ثقافتها بموظفيها وأجهزتها، وكذلك ثقة المجتمع الذي تعمل في خدمته، فالالتزام بالأخلاقيات سوف يقود إلى تطوير العاملين ويعكس الاهتمام الذي يوليه هؤلاء العاملين للالتزام بعناصر أخلاقيات المهنة، حيث إن عدم الالتزام سوف يؤثر بشكل مباشر على سمعة المنظمة ، ولتحقيق ذلك لابد من التزام الإدارة والعاملين بالقواعد الأخلاقية والمهنية للحد من الممارسات التي تهدد مستقبل المؤسسة في النمو والبقاء والاستمرار. (دجلة ، ٢٠١٣).

يعتبر الالتزام الأخلاقي في مؤسسات التعليم الجامعي من أهم المعايير التي تضمن جودة التعليم العالي لما لها من أثر كبير في تكوين سلوكيات وشخصيات الطلاب، حيث يعد الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم وخاصة التعليم العالي من أهم دعائم تحقيق التنمية الاقتصادية، وتعتبر الجامعات من أهم التنظيمات والمؤسسات التعليمية التي تشارك في عمليات التنمية في المجتمعات الحديثة سواء أكانت متقدمة أو نامية (Runtu el al , 2019)، والذين يعدون باعتبارهم مخرجات العملية التعليمية فهم المدخلات الرئيسية لمعظم منظمات الأعمال ، وتقوم المؤسسات التعليمية بدور يعتبر هو الأهم لأنها تقوم بإعداد الطلاب وفق فلسفة أخلاقية إيجابية، فالالتزام المؤسسات التعليمية وخاصة مؤسسات التعليم الجامعي بقيم وأخلاقيات العمل بغرس فضائل الأخلاق في الطلاب والعاملين على حد سواء، وللأهمية الكبرى للتعليم ودوره الكبير في ترسيخ وتأسيس وزرع المبادئ الأساسية

لأخلاقيات وقيم العمل، فلا شك من ضرورة وحتمية تلك المؤسسات بالالتزام وتبني قيم وأخلاقيات العمل. (الهراشنة ، ٢٠١٦).

وفي سبيل سعى غالبية المنظمات للبقاء والنمو في مجال عملها، تواجه صعوبات وتحديات كبيرة تتمثل في المنافسة الشديدة، وهو ما يستوجب ضرورة إمتلاكها لميزة تنافسية تُعبر بها ومن خلالها عن تفردا عن غيرها من المنظمات (عبد العظيم ، ٢٠١٨)، فأصبحت المنظمات تسعى إلى التفوق على المنافسين من خلال الاستخدام الصحيح لمعايير المنافسة الأخلاقية واعتماد القضايا والالتزامات الأخلاقية كأساس للميزة التنافسية، مما أثار الاهتمام بضرورة التفكير بالطرق المناسبة لضمان سيادة الأبعاد والمقومات الأخلاقية سعياً للتكيف وضمان البقاء في بيئة الأعمال بواسطة مجموعة مزايا تنافسية تعتمد على المقومات الأخلاقية وبشكل يتماشى مع مضامين العمل الأخلاقي، وبما يجعل العملاء مقتنعين بأن هذه المنظمة قد أخذت من الأبعاد الأخلاقية معياراً يميزها في ميدان تنافسي شديد، وبشكل يضمن الحفاظ على عملاءها (مباني سارة ، ٢٠١٦).

يعد تحقيق المزايا التنافسية الدائمة للمنظمات من خلال جهود تنظيمية مخططة يعبر عنه بالتميز المؤسسي (زايد ، ٢٠٠٣)، وتسعى المؤسسات للوصول للتميز المؤسسي بإعتباره أعلى مستوى من الجودة (Adebanjo, 2000)، فهو عبارة عن حالة من التفوق التنظيمي والإبداع الإداري، التي تحقق مستويات غير عادية من الأداء، وما ينتج عنها من نتائج وإنجازات تتفوق على ما يحققه المنافسون، ويرضى عنها العملاء وكافة أصحاب المصلحة (خليفة علي الشروقي ، ٢٠١٨).

وفي هذا الإطار أصبح السعي نحو تطبيق التميز في المؤسسات هو مطلب أساسي، من خلال إستدامة مزايا تنافسية تتمثل في تبنيها بالالتزام بقيم وأخلاقيات العمل، في ظل هذه التغيرات البيئية والذي يحتم على هذه المؤسسات تبني فلسفة إدارية تساعدها على النهوض وتخطي الصعوبات وإحداث تفوق في الأداء للوصول إلى القدرة على البقاء والمنافسة في بيئة تتحول فيها الأساليب والاستراتيجيات وتتطور التكنولوجيا وتتغير فيها العمليات بسرعة.

٢- مشكلة الدراسة:

يختلف الأفراد في التزامهم بالقيم والأخلاقيات بصفة عامة وقيم وأخلاقيات العمل بصفة خاصة، وبعد أن كانت مضاعفة الأرباح الشغل الشاغل لمنظمات الأعمال، أصبحت القضايا الأخلاقية اليوم تشكل أهمية عظمى، فأصبحت التنافسية الأخلاقية من أهم أهداف المنظمات الاقتصادية، خاصة في واقع الأسواق المحلية والعالمية التي تسعى فيها هذه المنظمات إلى البقاء من خلال اكتساب مزايا تنافسية ذات بُعد أخلاقي تجاه مختلف أصحاب المصالح، مما قادها إلى أن تكون أكثر إدراكاً واهتماماً كي تكوّن قرارات أخلاقية وتندرج ضمن استراتيجيتها التنافسية، فأصبحت المنظمات تسعى إلى التفوق على المنافسين من خلال الاستخدام الصحيح لمعايير المنافسة الأخلاقية. (الزهرة ، العشعاشي ، ٢٠١٢).

ويأتي التعليم العالي في قمة الهرم التعليمي، فهو آخر مرحلة من مراحل التعليم التي يمر بها الفرد و أرقاها. والتي تكسبه مؤهلات ومهارات عالية، تساعد في الحصول على وظيفة، كما تمنحه أيضاً مكانة إجتماعية مرموقة. وبالتالي فإن التزام مؤسسات التعليم بقيم وأخلاقيات العمل من الممكن أن يحقق لها ميزة تنافسية تميزها عن باقي المؤسسات، ومن ثم تحقيق التميز المؤسسي لها، وعلى الرغم من أهمية أخلاقيات الأعمال إلا أنها لا تزال غائبة عن اهتمام معظم منظمات الأعمال بصفة عامة وفي مؤسسات التعليم بصفة خاصة في الدول النامية ، ووفقاً لمنظمة الشفافية الدولية (٢٠١٩) International Transparency أشارت في تقريرها السنوي عن مؤشر مدركات الفساد Index Perceptions Corruption لعام (٢٠١٩) إلى وضع مصر في الطرف الأدنى من المؤشر حيث حصلت على الترتيب (١٠٦) من (١٨٠) دولة بدرجة (٣٥) من (١٠٠) وهي نفس درجة عام (٢٠١٨) وهو ما فسره التقرير بوجود مشكلة في مدركات الفساد في مصر أو بمعنى آخر ضعف قدرة الدولة في ضمان الشفافية والحد من الفساد (سليم ، ٢٠٢٠) ولعل السبب في ذلك هو الاعتقاد بأن أخلاقيات الأعمال تمثل أعباء وتكلفة إضافية ولا تعود بالنفع على المؤسسات، وبناء على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

هل تؤثر قيم وأخلاقيات العمل على التميز المؤسسي من خلال تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي الخاص؟

ومن خلال ذلك السؤال تتبثق بعض التساؤلات الفرعية التالية:

- هل تؤثر قيم وأخلاقيات العمل على التميز المؤسسي؟
- هل تؤثر قيم وأخلاقيات العمل على الميزة التنافسية؟
- هل تؤثر الميزة التنافسية على التميز المؤسسي؟

٣- أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في النواحي التالية:-

1-3 الأهمية العلمية:

تسهم الدراسة في التركيز على موضوع من الموضوعات الهامة لم يأخذ حقه الكافي من قبل الباحثين، ومن ثم توضيح أثر العلاقة بين قيم وأخلاقيات العمل والتميز المؤسسي من خلال الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي الخاص.

- تركز الدراسة على بيئة عمل محددة وحساسة تتبع أهميتها من نوعية الخدمة التي تقدمها ألا وهي العملية التعليمية داخل مؤسسات التعليم العالي الخاص.

- تساهم الدراسة في إثراء المعلومات في التعرف على تأثير قيم وأخلاقيات العمل على التميز المؤسسي من خلال الميزة التنافسية بمؤسسات التعليم العالي الخاص.

- تضيف هذه الدراسة معلومات جديدة ومفيدة وتعد مرجع إضافي للباحثين في هذا المجال.

2-3 الأهمية العملية:

تساعد هذه الدراسة في تحديد واضح ودقيق لأهمية قيم وأخلاقيات العمل التي ينبغي على مؤسسات التعليم العالي الخاص الالتزام بها وترتيب أولوياتها في أبعاد هذا الموضوع، والتي يمكن استخدامها كأساس لتقويم العاملين فيها.

- إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة في إعداد برامج تدريبية للعاملين في مجال قيم وأخلاقيات العمل (المهنة) لزيادة فرص الوصول إلى التميز المؤسسي من خلال الميزة التنافسية.

- تفيد هذه الدراسة أصحاب القرار في مؤسسات التعليم العالي الخاص بشكل عام في سبيل الوصول للتميز المؤسسي من خلال الميزة التنافسية.

4- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى إختبار أثر قيم وأخلاقيات العمل (أخلاقيات المنافسة، إحترام القوانين والأنظمة، العدالة، الإتقان، إحترام الوقت، السرية، الأمانة، المسؤولية، العمل كفريق، الإحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية) والميزة التنافسية (تخفيض التكلفة، زيادة الإبتكار، زيادة الإبداع) على التميز المؤسسى لمؤسسات التعليم العالى الخاص، ويسعى الباحث من خلال الدراسة لتوضيح وتحقيق الأهداف التالية:

٤-١ استكشاف أبعاد قيم وأخلاقيات العمل والتعرف على كافة الأبعاد النظرية والتطبيقية عن متغيرات الدراسة.

٤-٢ التعرف على أثر قيم وأخلاقيات العمل على التميز المؤسسى لمؤسسات التعليم العالى الخاص وعلى الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالى الخاص، بالإضافة للتعرف على أثر الميزة التنافسية على التميز المؤسسى لمؤسسات التعليم العالى الخاص.

٤-٣ تقديم مؤشر يجمع متغيرات الدراسة الثلاثة (قيم وأخلاقيات العمل، الميزة التنافسية، التميز المؤسسى) ، والذي يمكننا من مقارنة المؤسسة بمنافسيها من الجامعات، لعمل ترتيب (تصنيف) للمؤسسات معتمداً على مدى تجانس المحاور الثلاثة معاً، ومعالجة الفجوات التى تنتج من عدم تجانس أبعاد متغيرات الدراسة.

٤-٤ تقديم توصيات ومقترحات من الممكن أن تكون مفيدة من الناحية العلمية والعملية، وللممارسين والتطبيقيين.

٥- منهجية الدراسة:

فى ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها ومن خلال الأسئلة التى تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عليها، أعتد الباحث على المنهج الوصفى التحليلي لوصف وتحليل استجابات العينة حول أثر قيم وأخلاقيات العمل على التميز المؤسسى من خلال تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالى الخاص.

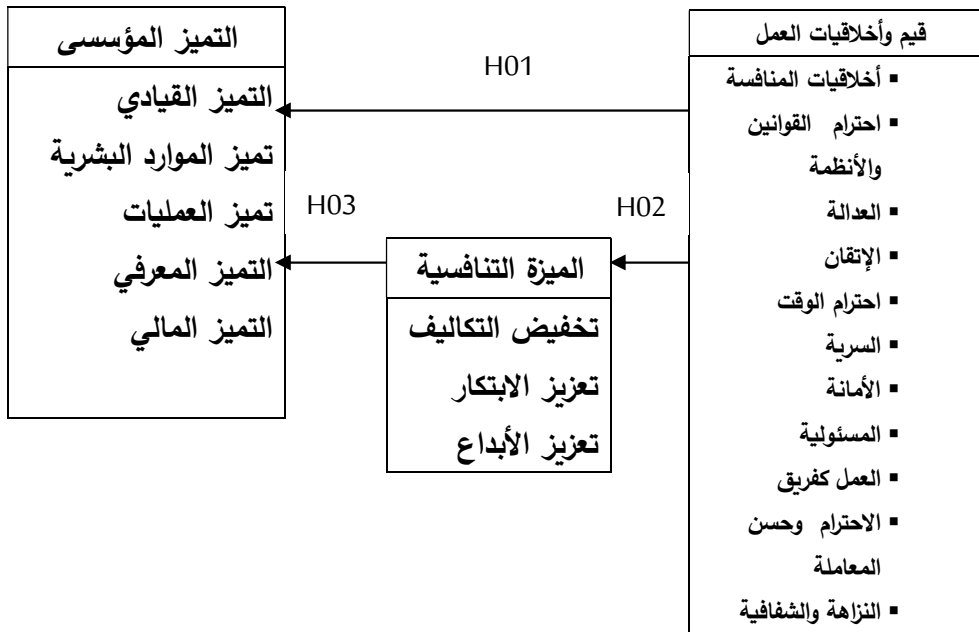
٦- مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من السادة العاملين فى جميع الكليات والمعاهد العليا والمؤسسات التعليمية الخاصة، وتبين المعلومات الديمغرافية للعاملين لجميع المستويات الوظيفية ذات

الصلة بالتعليم، ويتم تحديد عينة من العاملين بالكليات والمعاهد العليا والمؤسسات التعليمية الخاصة مثل المعاهد العليا كينج مريوط، والعاملين بجامعة فاروس، والعاملين بالأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري، ومعاهد السيوف، وأبي قير ومعاهد العجمي الخاصة، والعديد من الكليات والمعاهد العليا الخاصة الأخرى الموجودة بمدينة الإسكندرية.

٧- نموذج الدراسة:

أثر قيم وأخلاقيات العمل على التمييز المؤسسي من خلال تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي الخاص.



شكل (١) نموذج الدراسة.

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة.

- لأغراض قياس المتغير المستقل: قيم وأخلاقيات العمل تم الإعتماد على دراسة (أبو الكاس، ٢٠١٥) تتكون من عشرة أبعاد كالتالي (إحترام القوانين والأنظمة، العدالة، الإلتقان، إحترام الوقت، السرية، الأمانة، المسؤولية، العمل كفريق، الإحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية).

- عدا بُعد الأول "أخلاقيات المنافسة" تم إضافته من قبل الباحث.

- لأغراض قياس للمتغير التابع: التميز المؤسسي تم الإعتماد على دراسة (بابكر، ٢٠١٦) تكون من خمسة أبعاد كالتالي (التميز القيادي، تميز الموارد البشرية، تميز العمليات، التميز المعرفي، التميز المالي).

- لأغراض قياس للمتغير الوسيط: الميزة التنافسية تم الإعتماد على دراسة (بابكر، ٢٠١٦) وتتكون من ثلاثة أبعاد (خفض التكلفة، تعزيز الابتكار، تعزيز الأبداع).

8- فرضيات الدراسة:

يسعى الباحث لإثبات فرضيات الدراسة التي تم صياغتها في ضوء مشكلة الدراسة كالتالي:
الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة بين قيم وأخلاقيات العمل والتميز المؤسسي والميزة التنافسية.

ويتفرع منها الفرضيات التالية:

٨-١ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم وأخلاقيات العمل (أخلاقيات المنافسة،

إحترام القوانين والأنظمة، العدالة، الإلتقان، إحترام الوقت، السرية، الأمانة، المسؤولية، العمل كفريق، الإحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية) والتميز المؤسسي.

٨-٢ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم وأخلاقيات العمل (أخلاقيات المنافسة،

إحترام القوانين والأنظمة، العدالة، الإلتقان، إحترام الوقت، السرية، الأمانة، المسؤولية، العمل كفريق، الإحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية) والميزة التنافسية.

٨-٣ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الميزة التنافسية والتميز المؤسسي (التميز

القيادي، تميز الموارد البشرية، تميز العمليات، التميز المعرفي، التميز المالي).

٨-٤ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم وأخلاقيات العمل والميزة التنافسية كمتغير

وسيط (Mediator) في تحقيق التميز المؤسسي.

9- أداة الدراسة:

تمثلت الأداة الرئيسية لجمع البيانات بالدراسة الحالية في الإستبيان، حيث تم إعداد إستبيان حول " أثر قيم وأخلاقيات العمل على التميز المؤسسي من خلال تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات التعليم العالي الخاص"، وتكون الإستبيان من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: أشتمل على البيانات الشخصية عن عينة البحث أو الخصائص الديموغرافية مثل (الجنس، المؤهل الدراسي، الوظيفة، عدد سنوات الخبرة).

القسم الثاني : أشتمل على فقرات لقياس محاور متغيرات الدراسة والموزعة كالتالي :

جدول (١) مصادر الإستبيان

قيم وأخلاقيات العمل		المتغير المستقل
عدد الفقرات	الأبعاد	المتغيرات
١١	أخلاقيات المنافسة	١
٥	إحترام القوانين والأنظمة	٢
٧	العدالة	٣
٤	الإلتقان	٤
٧	إحترام الوقت	٥
٥	السرية	٦
٤	الأمانة	٧
٥	المسئولية	٨
٦	العمل كفريق	٩
٨	الإحترام وحسن المعاملة	١٠
١٠	النزاهة والشفافية	١١
٧٢		
التميز المؤسسي		المتغير التابع
٧	التميز القيادي	١٢
٨	تميز الموارد البشرية	١٣
٩	تميز العمليات	١٤
٨	التميز المعرفي	١٥
٧	التميز المالي	١٦
٣٩		
الميزة التنافسية		المتغير الوسيط
٨	الميزة التنافسية	١٧

والتي تكونت من (١١٩) سؤال مقسمة على ثلاثة محاور (قيم وأخلاقيات العمل، التميز المؤسسي، الميزة التنافسية) كالتالي:

• **المحور الأول المتغير المستقل:** من إستبيان لدراسة (أبو الكأس، ٢٠١٥) بعنوان "أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة" تتكون من عشرة أبعاد كالتالي (إحترام القوانين والأنظمة، العدالة، الإتقان، إحترام الوقت، السرية ، الأمانة، المسؤولية، العمل كفريق، الإحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية).

• بخلاف البُعد الأول (أخلاقيات المناقسة) تم إضافته من قبل الباحث.

• **المحور الثاني المتغير التابع:** من إستبيان لدراسة (بابكر، ٢٠١٦) بعنوان "التميز المؤسسي وأثره في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال" يتكون المحور من خمسة أبعاد كالتالي (التميز القيادي، تميز الموارد البشرية، تميز العمليات، التميز المعرفي، التميز المالي).

• **المحور الثالث المتغير الوسيط:** نفس المرجع السابق ويتكون من (٨) فقرات.

10- الدراسة الإستطلاعية:

للتحقق من صدق وثبات الدراسة وصلاحيتها لقياس أبعاد ومتغيرات الدراسة ومن ثم تحقيق أهدافها قام الباحث بعمل دراسة إستطلاعية، حيث تم توزيع عدد (٣٢) إستمارة إستبيان على عينة من العاملين بالكلية والمعاهد العليا والمؤسسات التعليمية الخاصة، وتم عمل الإختبارات اللازمة للتحقق من صدق وثبات الدراسة، لأغراض التحقق من الثبات تم إحساب قيم معامل كرونباخ ألفا، كما تم التحقق من الإتساق الداخلي، والصدق البنائي، حيث تم إحساب معامل الارتباط بين كل فقرة من الفقرات مع المحور الذي تنتمي إليه الفقرة وذلك للقياس الداخلي ، بينما تم إحساب معامل الارتباط بين المجموع الكلي لكل بُعد مع المجموع الإجمالي لفقرات الدراسة وذلك للتحقق من الصدق البنائي، وبناءً عليه تم التحقق من صلاحية أداة الدراسة للتوزيع وقياس الغرض الذي صممت من أجله.

11- حدود الدراسة:

1-11 الحدود المكانية: مؤسسات التعليم العالي الخاص.

2-11 الحدود البشرية: العاملون بمؤسسات التعليم العالي الخاص (الكلية، المعاهد العليا).

3-11 الحدود الموضوعية: تقوم محاولة الباحث في الوصول للتميز المؤسسي على متغيرين فقط وهما قيم وأخلاقيات العمل والميزة التنافسية من خلال دراسة العلاقة بينهما وتأثيرهما على التميز المؤسسي لمؤسسات التعليم العالي الخاص.

11-4 الحدود الزمنية: الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢م.

12- تحليل البيانات:

للإجابة على أسئلة الدراسة ولإختبار الفرضيات سيستخدم الباحث أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، وذلك بإستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وفيما يلي الأساليب الإحصائية التي سيتم إستخدامها:

12-1 الإحصاء الوصفي Descriptive Analysis تضمن استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة واستخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.

٢-١٢ ألفا كرونباخ Alpha-Cronabach لقياس ثبات الإستبيان.

12-3 معامل إرتباط بيرسون لإختبار العلاقة بين المتغيرات الثلاثة (المستقل، الوسيط، التابع).

12-4 تعتمد الدراسة على الإستبيان بحيث تشمل محاور وأبعاد المتغيرات الثلاثة.

13- الدراسات السابقة:

-هدفت دراسة (Hayat, 2021): إلى إختبار تأثير بيئة عمل أخلاقيات العمل مع دور الوسيط للمشاركة الوظيفية على نجاح المشروع في المنظمة القائمة على المشروع في باكستان. اعتمدت الدراسة على الإستبيان لجمع البيانات من المديرين والعاملين في منظمات مختلفة في إسلام آباد وروالبندي، باكستان. وتم إختيار المديرين بإعتبارهم أكثر موظفي المنظمات معرفة والذين يمكنهم تقديم بيانات موثوقة. تم توزيع إستبيان منظم على (٢٥٠) فرداً مستهدفاً من خلال تقنية أخذ العينات المتغايرة. كما تم مع الإستبيان أسلوب المقابلة لإزالة الغموض. وبلغ معدل الاستجابة (٩٦.٤%) وللتحقق من الموثوقية، تم تطبيق موثوقية الاتساق الداخلي والإرتباط. كما أنه لإختبار الفرضية تم استخدام تحليل الإنحدار كأسلوب تحليل إحصائي لقياس طبيعة وشدة العلاقة بين أخلاقيات العمل وبيئة العمل ومشاركة العمل ونجاح المشروع. لنحصل على نتائج من أهمها أن هناك علاقة مباشرة إيجابية بين المتغيرات المستقلة والتابعة مثل أخلاقيات العمل وبيئة العمل ومشاركة العمل ونجاح المشروع. كما أن أخلاقيات العمل وبيئة العمل مهمان للغاية لنجاح المشروع. لتقدم الباحثة بذلك أبرز توصياتها وهي ضرورة وجود وعي قوي نحو تحديد أخلاقيات العمل وبيئة العمل ومشاركة العمل وإرتباطهم بنجاح المشروع. كما تعد أخلاقيات العمل وبيئة العمل مهمة للغاية لأن سلوك الموظف يساهم بقوة في نجاح المشروع في الأعمال التجارية العالمية.

-دراسة (Mohammed & Alsarayrah ,2021): هدفت إلى دراسة أثر إدارة الأداء على التميز المؤسسي في المؤسسات التعليمية وكيفية تقويته في المدارس الخاصة بالأردن، تبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للتعامل مع البيانات وتصنيفها، وصُممت أدواته لجمع البيانات من عينة الدراسة ثم تحليلها من خلال برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS). يحدد مجتمع الدراسة المؤسسات التعليمية وكيفية تقويتها. وتمثل مجتمع الدراسة من جميع المديرين ورؤساء الأقسام والمستشارين في المؤسسات التعليمية وكيفية دعمهم وعددهم (٧٠). لتخرج لنا الدراسة نتيجة: أن هناك تأثيراً معنوياً ودلالة إحصائية على الإدارة (تخطيط الأداء، تطوير الأداء، توجيه الأداء، تقييم الأداء) على التميز المؤسسي في أبعاده (التميز في القيادة، التميز في الاستراتيجيات، التميز في العمليات) في التعليم. وكشفت الدراسة عن توافر مستوى عالٍ من إدارة الأداء بالمدارس المبحوثة ممثلاً في أبعادها (تخطيط الأداء، تطوير الأداء، توجيه الأداء، تقييم الأداء) ومستوى عالٍ من التميز المؤسسي بالمدارس المبحوثة ممثلاً في أبعاده (التميز في القيادة، التميز في الاستراتيجيات، التميز في العمليات). لتعطي توصياتها: ضرورة المحافظة على المستوى العالي لتطبيق عملية إدارة الأداء في المؤسسات، وضرورة تقوية وتطوير عناصر التميز المؤسسي بعد تطوير الأداء من خلال دعم وتطوير الأنشطة والدورات التدريبية للموظفين أكثر مما هي عليه، حصلت النتائج على أثر إيجابي على جميع أبعاد التميز المؤسسي.

-دراسة (حسام، ٢٠٢٠): هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين أخلاقيات بيئة العمل ومظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية بجمهورية مصر العربية، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين بالهيئة راجعة لتوافر أبعاد بيئة عمل أخلاقية في الهيئة من عدمه. تم تحديد مجتمع الدراسة في الهيئة من المديرين والموظفين على مختلف درجاتهم الوظيفية، وتم تصميم إستبانة مكونة من (٤٠) سؤالاً، وتم توزيعها على عينة عشوائية طبقية عددها (٢١٠) موظفاً من مجتمع الدراسة، واسترد منها الباحث فعليا منهم (١٩٨) إستمارة إستبيان، وبعد إستبعاد الإستمارات التالفة، أصبح العدد الفعلي (١٧٩) إستمارة إستبيان فقط من المجموع الكلي صالحة للتحليل، حيث كانت الاستجابة الصحيحة بنسبة (٨٥%) تقريبا. وباستخدام

حزمة البرامج الإحصائية (SPSS) والإحصاء الوصفي والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، تمّ تقييم مستويات أخلاقيات بيئة العمل ومظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية بجمهورية مصر العربية. وقد كشفت الدراسة عن أن تقييم العاملين لأبعاد أخلاقيات بيئة العمل كان إيجابياً، كما أن تقييم العاملين للإبداع الوظيفي بأبعاده الواردة بالدراسة كان أيضاً إيجابياً، وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد أخلاقيات بيئة العمل مجتمعة ومنفردة ومظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين بالهيئة.

-هدفت دراسة (العاردي وآخرون، ٢٠٢٠): إلى بناء مقياس لتقييم طلبة كلية التربية في جامعة الكويت من منظور أخلاقيات مهنة التعليم وإستعماله في تقييم مستوى إمتلاكهم لتلك الأخلاقيات وهي مقياس تقدير ذاتي. مستخدمين المنهج الوصفي للأجابة على أسئلة الدراسة، مطبقين المقياس على عينة مقدارها (٤٠٠) طالب وطالبة تم إختيارهم بطريقة عشوائية، حاصلين على نتائج من أهمها: مقياس تقييم طلبة كلية التربية من منظور أخلاقيات مهنة التعليم يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة من حيث الصدق والثبات، ومستوى إمتلاك الطلبة للمعايير المهنية من منظور مهنة التعليم في جامعة الكويت جزئى، لا تختلف درجة إمتلاكهم للمعايير المهنية من منظور أخلاقيات مهنة التعليم لنوع التخصص والسنة الدراسية والمعدل التراكمى. مقدمين عدة توصيات من أهمها: العمل على تطوير آليات تقييم الطلبة في التخصصات التعليمية بحيث تركز على تقييم الجوانب الأخلاقية، إستخدام المقياس الذى تم تطويره في الدراسة لتقييم المتقدمين لوظيفة معلم في دولة الكويت كمرتين من منظور أخلاقيات مهنة التعليم قبل إلتحاقهم بالعمل في المؤسسات التربوية.

-كما هدفت دراسة (الضريس، ٢٠١٩): للتعرف على مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بحريملاء بأخلاقيات المهنة فيما يتعلق (بالطلاب، بمهنته). مستخدمة المنهج الوصفي التحليلي، كما تم توزيع بطاقات إستبيان بعدد (١٢٤ طالب ، ١٣٠ طالبة). حاصلة على نتائج من أهمها: محورى التزام أعضاء هيئة التدريس بالكلية فيما يتعلق بمجال علاقته (بطلابه، بمهنته) على درجة موافقة عالية، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تجاه التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة بإختلاف الجنس. مقدمة

عدة توصيات من أهمها: ضرورة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة في مجال علاقته بطلابه من خلال حث الطلاب لحضور الندوات والمؤتمرات والمناقشات العلمية، مع ضرورة العمل على كسر روتين العمل بأفكار وأساليب جديدة بينت الدراسة أن الالتزام بها كان ضعيفاً، مع العمل على الالتزام بالساعات المكتبية والتواجد في أوقاتها المدونة بالجدول على ألا يتعارض وقتها مع أعمال أخرى، مع الالتزام بالثوابت والقيم الإسلامية والوطنية والأنظمة الموجودة بالمجتمع، وأخيراً إعداد مدونة أخلاقية مهنية مقترحة تكون مرجعاً أساسياً في عمل عضو هيئة التدريس في الجامعة.

-دراسة (الجنابي، عابر، ٢٠١٩): هدفت لإختبار العلاقة بين أخلاقيات العمل وأثرها في التفوق التنظيمي، حيث تحدد مستوى أخلاقيات العمل التي تتبناها بالإضافة إلى كشف مستويات العلاقات التأثيرية لأخلاقيات العمل المؤدية لتفوق المنظمات. متعمداً إختيار عينة قصدية من فئة المديرين للإدارة العامة لمصرف الرشيد وبعض فروع الممتدة على مساحة واسعة من حجم التعاملات الاقتصادية والمالية في بيئة العمل المصرفي العراقية. مستخدمان المنهج الوصفي التحليلي بهدف تحقيق أهداف البحث وإختبار فرضياتها حاصلين على نتائج من أهمها: حاجة منظمات الأعمال لأخلاقيات تتناسب مع طبيعة العمليات والأهداف المرسومة لا تقل أهمية عن الموارد التنظيمية والأنشطة الإدارية التي يمارسها المديرين، كما أن مدخل العدالة هو المدخل الأكثر إهتماماً في أداء العينة المبحوثة مما يشير لقبول المفاهيم المؤكدة بهذا المبدأ بين العلاقات الوظيفية للمرؤسين والمديرين مقدمان بذلك أبرز التوصيات وهي: ضرورة التأكيد على الإدارة العليا بنشر المفاهيم الأخلاقية وإعتبارها كأحدى أبعاد الثقافة (شخصية، تنظيمية) وخصوصاً موظفي التعامل المباشر مع العملاء، التأكيد على توجيه المسؤولين في المصرف لترسيخ مدخل النفع العام وإعتباره هدفاً أساسياً يسعى إليه المصرف، تعزيز حالة الالتزام التي يجب أن يتحلى بها الموظف المصرفي لإنجاز العمليات المكلف بها ليكون ذلك أساساً بالتنظيم الوظيفي له مع ضرورة تنمية مفاهيم العدالة وتوفير المناخ التنظيمي لسيادتها بين الموظفين وبين المصرف والعملاء.

-هدفت دراسة (حاتمة، دراوشة، ٢٠١٩): للتعرف على مستوى تحسين الأداء المؤسسي التي يحققها القادة الأكاديميين في الجامعات الخاصة شمال الأردن، وإستخدم الباحثين المنهج

الوصفي المسحي موزعين بطاقات إستبيان بعدد (١١٨) بطاقة لعينة من جميع القادة الأكاديميين في الجامعات الخاصة شمال الأردن، والتي أظهرت نتائج التحليل الإحصائي ومن أهمها: جاءت بدرجة تقدير كبيرة لمستوى فاعلية تحسين الأداء المؤسسي من وجهة نظر القادة الأكاديميين، مقدمين بذلك أبرز التوصيات والتي من أهمها: ضرورة (توفير الإمكانيات والتسهيلات التي تساعد على توفير بيئة مناسبة لتطوير أداء العاملين من أجل زيادة دافعية الإنجاز بالجامعة، عقد دورات تدريبية للعاملين تسهم في تنمية الإبداع الإداري لديهم لتعزيز من مهاراتهم وكفاءتهم الذاتية من أجل الحصول على جودة متميزة في الأداء المؤسسي الجامعي، توظيف الإبداعات وإنتاجية العاملين المتميزين الذين يسعون لتقديم الخدمة للمجتمع المحلي، الترويج لخدمات الجامعة من خلال تفعيل أدائهم بتطوير برامج تكنولوجية متجددة يستفيد منها كافة الأطراف المستفيدة).

-دراسة (الغامدي، ٢٠١٩): لوضع تصور مقترح لتحسين القدرة التنافسية للجامعات السعودية الناشئة وفق متطلبات خصخصة التعليم العالي من خلال التعرف على متطلبات الخصخصة والوقوف على واقع القدرة التنافسية للجامعات الناشئة وتحديد المعوقات التي تواجهها الجامعات السعودية الناشئة والكشف عن أهم المتطلبات التي يجب توافرها لتحسين القدرة التنافسية للجامعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مستخدماً المنهج الوصفي كما استخدم أسلوب دلفاي كأحد مداخل الدراسات الاستشرافية للوصول إلى التصور المقترح بناءً على آراء الخبراء من القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية نحو تحسين القدرة التنافسية وفق خصخصة التعليم العالي. مقدماً العديد من النتائج من أهمها: منح الجامعات الحرية في (اتخاذ القرارات دون الرجوع لمجلس التعليم العالي، التصريف في إدارة مخصصاتها ومواردها المالية بما يحقق أهدافها وبما يتوافق مع رسالة الجامعة وخصوصيتها، الاستقلالية في تصميم وإعتماد البرامج التي تريد ووضع معايير القبول المناسبة لها، إختيار هيكلها التنظيمي ووضع لوائحها بشكل مستقل، رسم أهدافها وسياساتها وتحديد أولوياتها، إختيار المقررات الدراسية ونوع المحتوى الذي يتم تدريسه لطلابها وكذلك أختيار أساليب التقويم للمواد التي يدرسها الطلاب داخل الجامعة، تحديد لغة التدريس لبرامجها ، استثمار مواردها البشرية والمادية لتعزيز مواردها البديلة). مقدماً توصيات من أهمها: تبنى الجامعات الناشئة تطبيق التصور المقترح لتحسين قدرتها

التنافسية، التنسيق والتعاون وفتح قنوات التواصل والتعاون بين الجامعات الناشئة في المملكة، تشكيل لجان تقوم ببحث تحديد مجالات تنافسياتها بما يتوازن مع إمكانيات الجامعة واحتياجات المجتمع المحلى والتوجهات المحلية والعالمية، استحداث مركز وطنى لقياس القدرات الجامعية بما يتلاءم مع متطلبات التنافسية.

14- الإختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة (الفجزة البحثية):

1-14 مجتمع الدراسة: حيث يمثل مجتمع الدراسة للدراسة الحالية جميع العاملين بالمؤسسات التعليمية الخاصة بالإسكندرية.

2-14 إضافة بعد جديد لقياس قيم وأخلاقيات العمل، وهو "أخلاقيات المنافسة"، حيث أن معظم الدراسات قامت بقياس قيم وأخلاقيات العمل بعدد من المتغيرات والتي تمثلت فى (إحترام القوانين والأنظمة، العدالة، الإلتقان، إحترام الوقت، السرية، الأمانة، المسؤولية، العمل كفريق، الإحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية).

3-14 تفتقر معظم الدراسات السابقة فى هذا المجال لنموذج مجمع لقياس أثر قيم وأخلاقيات العمل على التميز المؤسسى. فيقيس هذا البحث أثر قيم وأخلاقيات العمل بأبعاده (أخلاقيات المنافسة، إحترام القوانين والأنظمة، العدالة، الإلتقان، إحترام الوقت، السرية، الأمانة، المسؤولية، العمل كفريق، الإحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية) على التميز المؤسسى (التميز القيادى، تميز الموارد البشرية، تميز العمليات، التميز المعرفى، التميز المالى) من خلال تحقيق الميزة التنافسية بأبعاده (تخفيض التكاليف، زيادة الإبتكار، زيادة الإبداع) فهو نموذج مجمع يساعد على تحديد أثر قيم وأخلاقيات العمل على التميز المؤسسى من خلال تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالى الخاص أو أى منظمة أخرى.

4-14 تعد الدراسة الحالية - على حد علم الباحث - من الدراسات القليلة إن لم تكن الدراسة الوحيدة التي تجمع بين المتغيرات الثلاثة للدراسة، حيث تعد الدراسة الحالية سد للفجوة البحثية في العلاقة بين قيم وأخلاقيات العمل والوصول إلى التميز المؤسسى من خلال تحقيق ميزة تنافسية.

14-5 معظم الدراسات السابقة تناولت تطبيق قيم وأخلاقيات العمل في المنظمات الإنتاجية والصناعية، بينما تعد الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي تناولت تطبيق قيم وأخلاقيات العمل في المنظمات الخدمية وعلى وجه التحديد المؤسسات الجامعية ومؤسسات التعليم العالي.

الدراسة	الفجوة البحثية	الدراسة الحالية
-تحدثت عدة دراسات سابقة عن قيم وأخلاقيات العمل وعلاقتها بعدة متغيرات مختلفة ومتعددة. -كذلك تحدثت عن التميز المؤسسي وإرتباطه بمتغيرات مختلفة ومتعددة . -كذلك تحدثت عن الميزة التنافسية وإرتباطها بمتغيرات مختلفة ومتعددة.	-لا توجد أى دراسة سابقة ربطت بين قيم وأخلاقيات العمل (المتغير المستقل)، التميز المؤسسي (المتغير التابع)، الميزة التنافسية (المتغير الوسيط). -تم إضافة بعد جديد "أخلاقيات المنافسة" لم يتم التعرض له فى أى دراسة سابقة. -قامت معظم الدراسات السابقة بالتركيز على قيم وأخلاقيات العمل بمتغير واحد.	-الدراسة الحالية تربط بين عناصر قيم وأخلاقيات العمل والتميز المؤسسي من خلال تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي الخاص.

15- نتائج إختبار فرضيات الدراسة:

15-1 إختبار الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى في " يوجد تأثير من قيم وأخلاقيات العمل على التميز المؤسسي " ، ولإختبار الفرضية السابقة تم إجراء الإنحدار المتعدد Multiple Regression من أبعاد قيم وأخلاقيات العمل كمتغيرات مستقلة على التميز المؤسسي كمتغير تابع، وجدول (١) يوضح النتائج كما يلي :

جدول (١) إنحدار قيم وأخلاقيات العمل كمتغيرات مستقلة

على التميز المؤسسي كمتغير تابع

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		
		Beta	Std. Error	B	
.000	7.166		.442	3.168	(Constant)
.000	4.222	.147	.078	.330	أخلاقيات المنافسة
.000	4.503	.252	.041	.184	إحترام القوانين والأنظمة
.000	4.189	.249	.042	.175	العدالة
0.000	5.543	.210	.027	.151	الإتقان
.000	8.721	.376	.037	.326	إحترام الوقت
.007	2.735	.106	.030	.081	السرية
.000	5.211	.154	.043	0.222	الأمانة
.168	1.381	.095	.036	.049	المسئولية
.011	2.554	.224	.043	.110	العمل كفريق
.000	3.830	.370	.049	.187	حسن المعاملة
.000	5.591	.247	.038	.214	النزاهة والشفافية
Sig	F	R	R Square	Adjusted R Square	
.000	٧١.١٤٩	0.812	.٦٦٠	.٦٥٠	

يتضح من جدول (١) أن :

- القيمة الإحصائية لمعامل فيشر ($F = 71.149$)، وهي أكبر من (1.96)، والقيمة الإحصائية ($Sig = 0.000$) وهي أقل من (0.05) مما يعني أنه عند دلالة إحصائية (5%) يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من قيم وأخلاقيات العمل على التميز المؤسسي.
- القيمة الإحصائية (لأخلاقيات المنافسة = 0.000)، وهي أقل من (0.05)، مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من أخلاقيات المنافسة على التميز المؤسسي.
- القيمة الإحصائية (لإحترام القوانين والأنظمة = 0.000)، وهي أقل من (0.05)، مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من إحترام القوانين والأنظمة على التميز المؤسسي.
- القيمة الإحصائية (للعادلة = 0.000)، وهي أقل من (0.05)، مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من العدالة على التميز المؤسسي.
- القيمة الإحصائية (للإتقان = 0.000)، وهي أقل من (0.05)، مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من الإتقان على التميز المؤسسي.
- القيمة الإحصائية (لإحترام الوقت = 0.000)، وهي أقل من (0.05)، مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من إحترام الوقت على التميز المؤسسي.
- القيمة الإحصائية (للسرية = 0.007)، وهي أقل من (0.05)، مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من السرية على التميز المؤسسي.
- القيمة الإحصائية (للأمانة = 0.000)، وهي أقل من (0.05)، مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من الأمانة على التميز المؤسسي.
- القيمة الإحصائية (للمسؤولية = 0.168)، وهي أكبر من (0.05)، مما يعني عدم وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من المسؤولية على التميز المؤسسي.
- القيمة الإحصائية (للعمل كفريق = 0.011)، وهي أقل من (0.05)، مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من العمل كفريق على التميز المؤسسي.
- القيمة الإحصائية (لحسن المعاملة = 0.000)، وهي أقل من (0.05)، مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من حسن المعاملة على التميز المؤسسي.

- القيمة الإحصائية (للنزاهة والشفافية = ٠.٠٠٠٠)، وهي أقل من (٠.٠٥)، مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من النزاهة والشفافية على التميز المؤسسي.
- قيمة معامل الإنحدار (لأخلاقيات المنافسة = ٠.330)، وهو ما يعني أنه كلما زادت أخلاقيات المنافسة بين العاملين بالمؤسسة التعليمية بوحدة واحدة زاد التميز المؤسسي الخاص بالمؤسسة التعليمية بمقدار (٠.٣٣).
- قيمة معامل الإنحدار (لإحترام القوانين والأنظمة = ٠.184)، وهو ما يعني أنه كلما زاد إحترام العاملين بالمؤسسة التعليمية للقوانين والأنظمة بمقدار وحدة واحدة زاد التميز المؤسسي بمقدار (٠.١٨٤).
- قيمة معامل الإنحدار (للعدالة = ٠.175)، وهو ما يعني أنه كلما زادت العدالة بين العاملين بالمؤسسة التعليمية بوحدة واحدة زاد التميز المؤسسي الخاص بالمؤسسة التعليمية بمقدار (٠.١٧٥).
- قيمة معامل الإنحدار (للإتقان = ٠.151)، وهو ما يعني أنه كلما زاد إتقان العمل بين العاملين بالمؤسسة التعليمية بوحدة واحدة زاد التميز المؤسسي الخاص بالمؤسسة التعليمية بمقدار (٠.١٥١).
- قيمة معامل الإنحدار (لإحترام الوقت = ٠.326)، وهو ما يعني أنه كلما زاد إحترام العاملين بالمؤسسة التعليمية للوقت بوحدة واحدة زاد التميز المؤسسي الخاص بالمؤسسة التعليمية بمقدار (٠.٣٢٦).
- قيمة معامل الإنحدار (للسرية = 0.081)، وهو ما يعني أنه كلما زادت السرية بين العاملين بالمؤسسة التعليمية بوحدة واحدة زاد التميز المؤسسي الخاص بالمؤسسة التعليمية بمقدار (٠.١٨١).
- قيمة معامل الإنحدار (للأمانة = 0.222)، وهو ما يعني أنه كلما زادت الأمانة بين العاملين بالمؤسسة التعليمية بوحدة واحدة زاد التميز المؤسسي الخاص بالمؤسسة التعليمية بمقدار (٠.٢٢٢).

-قيمة معامل الإنحدار (للمسئولية = 0.049)، وهو ما يعني أنه كلما زادت المسئولية بين العاملين بالمؤسسة التعليمية بوحدة واحدة زاد التميز المؤسسي الخاص بالمؤسسة التعليمية بمقدار (٠.٠٤٩).

-قيمة معامل الإنحدار (للعمل كفريق = 0.110)، وهو ما يعني أنه كلما زاد نظام العمل كفريق للأفراد العاملين بالمؤسسة التعليمية بوحدة واحدة زاد التميز المؤسسي الخاص بالمؤسسة التعليمية بمقدار (٠.١١٠).

-قيمة معامل الإنحدار (لحسن المعاملة = ٠.187)، وهو ما يعني أنه كلما زاد حسن المعاملة بين العاملين بالمؤسسة التعليمية بوحدة واحدة زاد التميز المؤسسي الخاص بالمؤسسة التعليمية بمقدار (٠.١٨٧).

-قيمة معامل الإنحدار (للنزاهة والشفافية = 0.214)، وهو ما يعني أنه كلما زادت النزاهة والشفافية بين العاملين بالمؤسسة التعليمية بوحدة واحدة زاد التميز المؤسسي الخاص بالمؤسسة التعليمية بمقدار (٠.٢١٤).

-معامل التحديد ($R^2 = 0.660$) أي أن المتغيرات المستقلة وهي أبعاد قيم وأخلاقيات العمل: (أخلاقيات المنافسة، إحترام القوانين، العدالة، الإتيقان، إحترام الوقت، السرية، الأمانة، المسئولية، العمل كفريق، حسن المعاملة، النزاهة والشفافية) فسرت (٦٦٪) من التغيرات التي حدثت في المتغير التابع وهو التميز المؤسسي، وأن هناك (٣٤٪) عوامل أخرى تحقق التميز المؤسسي للمؤسسة التعليمية ولكن لم يشملها نموذج الدراسة الحالية.

15-2 إختبار الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية في " يوجد تأثير من قيم وأخلاقيات العمل على الميزة التنافسية"، ولإختبار الفرضية السابقة تم إجراء الإنحدار المتعدد Multiple Regression من أبعاد قيم وأخلاقيات العمل كمتغيرات مستقلة على الميزة التنافسية كمتغير تابع، وجدول (٢) يوضح النتائج كما يلي :

جدول (٢) إحدار قيم وأخلاقيات العمل كمتغيرات مستقلة
على الميزة التنافسية كمتغير تابع

Sig.	t	Standardized	Unstandardized		
		Coefficients	Std. Error	B	
		Beta			
.000	3.856		.421	1.624	(Constant)
.002	3.152	.077	.073	0.231	أخلاقيات المنافسة
.049	1.973	.076	.038	.076	إحترام القوانين والأنظمة
0.001	3.239	.134	.039	.127	العدالة
.000	3.929	.102	.026	.101	إلتقان
.000	10.23	.30	.035	.362	إحترام الوقت
0.000	30.799	.821	.028	.854	السرية
.000	10.05	.214	0.042	0.411	الأمانة
.000	٩.761	.47	.034	.033	المسؤولية
.000	5.601	.34	.041	0.231	العمل كفريق
.326	9.832	.067	.046	0.045	حسن المعاملة
0.001	3.396	.103	.036	0.122	النزاهة والشفافية
Sig	F	R	R Square	Adjusted R Square	
.000	١٨٣.٢٣	0.913	.٨٣٤	.٨٣٠	

يتضح من جدول (٢) أن :

- القيمة الإحصائية لمعامل فيشر ($F = 183.23$)، وهي أكبر من (١.٩٦)، والقيمة الإحصائية ($Sig = 0.000$)، وهي أقل من (٠.٠٠٥)، مما يعني أنه عند دلالة إحصائية (٥%) يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من قيم وأخلاقيات العمل على الميزة التنافسية.
- القيمة الإحصائية (لأخلاقيات المنافسة = 0.002)، وهي أقل من (٠.٠٠٥)، مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من أخلاقيات المنافسة على الميزة التنافسية.
- القيمة الإحصائية (لإحترام القوانين والأنظمة = 0.049)، وهي أقل من (٠.٠٠٥)، مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من إحترام القوانين والأنظمة على الميزة التنافسية.
- القيمة الإحصائية (للعادلة = 0.001)، وهي أقل من (٠.٠٠٥)، مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من العدالة على الميزة التنافسية.

- القيمة الإحصائية (للإتقان = ٠.٠٠٠٠)، وهي أقل من (٠.٠٠٥)، مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من الإتقان على الميزة التنافسية.
- القيمة الإحصائية (لإحترام الوقت = ٠.٠٠٠٠)، وهي أقل من (٠.٠٠٥)، مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من إحترام الوقت على الميزة التنافسية.
- القيمة الإحصائية (للسرية = ٠.٠٠٠٠)، وهي أقل من (٠.٠٠٥)، مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من السرية على الميزة التنافسية.
- القيمة الإحصائية (للأمانة = ٠.٠٠٠٠)، وهي أقل من (٠.٠٠٥)، مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من الأمانة على الميزة التنافسية.
- القيمة الإحصائية (للمسؤولية = ٠.٠٠٠٠)، وهي أقل من (٠.٠٠٥)، مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من المسؤولية على الميزة التنافسية.
- القيمة الإحصائية (للعمل كفريق = ٠.٠٠٠٠)، وهي أقل من (٠.٠٠٥)، مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من العمل كفريق على الميزة التنافسية.
- القيمة الإحصائية (لحسن المعاملة = ٠.٣٢٦)، وهي أكبر من (٠.٠٠٥)، مما يعني عدم وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من حسن المعاملة على الميزة التنافسية.
- القيمة الإحصائية (للنزاهة والشفافية = ٠.٠٠٠١)، وهي أقل من (٠.٠٠٥)، مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من النزاهة والشفافية على الميزة التنافسية.
- قيمة معامل الإنحدار (لأخلاقيات المنافسة = 0.231)، وهو ما يعني أنه كلما زادت أخلاقيات المنافسة بين العاملين بالمؤسسة التعليمية بوحدة واحدة زادت الميزة التنافسية للمؤسسة التعليمية بمقدار (0.231).
- قيمة معامل الإنحدار (لإحترام القوانين والأنظمة = 0.076)، وهو ما يعني أنه كلما زاد إحترام العاملين بالمؤسسة التعليمية للقوانين والأنظمة بمقدار وحدة واحدة زاد الميزة التنافسية بمقدار (0.076).
- قيمة معامل الإنحدار (للعدالة = ٠.127)، وهو ما يعني أنه كلما زادت العدالة بين العاملين بالمؤسسة التعليمية بوحدة واحدة زادت الميزة التنافسية للمؤسسة التعليمية بمقدار (٠.١٢٧).

-قيمة معامل الإنحدار (للإتقان = 0.101)، وهو ما يعني أنه كلما زاد إتقان العمل بين العاملين بالمؤسسة التعليمية بوحدة واحدة زادت الميزة التنافسية للمؤسسة التعليمية بمقدار (0.101).

-قيمة معامل الإنحدار (لإحترام الوقت = 0.362)، وهو ما يعني أنه كلما زاد إحترام العاملين بالمؤسسة التعليمية للوقت بوحدة واحدة زادت الميزة التنافسية للمؤسسة التعليمية بمقدار (0.362).

-قيمة معامل الإنحدار (للسرية = 0.854)، وهو ما يعني أنه كلما زادت السرية بين العاملين بالمؤسسة التعليمية بوحدة واحدة زادت الميزة التنافسية للمؤسسة التعليمية بمقدار (0.854).

-قيمة معامل الإنحدار (للأمانة = 0.411)، وهو ما يعني أنه كلما زادت الأمانة بين العاملين بالمؤسسة التعليمية بوحدة واحدة زادت الميزة التنافسية للمؤسسة التعليمية بمقدار (0.411).

-قيمة معامل الإنحدار (للمسئولية = 0.033)، وهو ما يعني أنه كلما زادت المسئولية بين العاملين بالمؤسسة التعليمية بوحدة واحدة زادت الميزة التنافسية للمؤسسة التعليمية بمقدار (0.033).

-قيمة معامل الإنحدار (للعمل كفريق = 0.23)، وهو ما يعني أنه كلما زاد نظام العمل كفريق للأفراد العاملين بالمؤسسة التعليمية بوحدة واحدة زادت الميزة التنافسية للمؤسسة التعليمية بمقدار (0.231).

-قيمة معامل الإنحدار (لحسن المعاملة = 0.045)، وهو ما يعني أنه كلما زاد حسن المعاملة بين العاملين بالمؤسسة التعليمية بوحدة واحدة زادت الميزة التنافسية للمؤسسة التعليمية بمقدار (0.045).

-قيمة معامل الإنحدار (للنزاهة والشفافي = 0.122)، وهو ما يعني أنه كلما زادت النزاهة والشفافية بين العاملين بالمؤسسة التعليمية بوحدة واحدة زادت الميزة التنافسية للمؤسسة التعليمية بمقدار (0.122).

-معامل التحديد ($R^2 = 0.834$) أي أن المتغيرات المستقلة وهي أبعاد قيم وأخلاقيات العمل (أخلاقيات المنافسة، إحترام القوانين والأنظمة، العدالة، الإتقان، إحترام الوقت، السرية، الأمانة، المسئولية، العمل كفريق، حسن المعاملة، النزاهة والشفافية) فسرت (83%) من التغيرات التي حدثت في المتغير التابع وهو الميزة التنافسية ، وأن هناك (17%) عوامل أخرى تحقق الميزة التنافسية للمؤسسة التعليمية ولكن لم يشملها نموذج الدراسة الحالية

15-3 إختبار الفرضية الثالثة:

إختبار الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة في " يوجد تأثير من الميزة التنافسية على التميز المؤسسي"، ولإختبار الفرضية السابقة تم إجراء الإنحدار البسيط Simple Regression من الميزة التنافسية كمتغير مستقل على التميز المؤسسي كمتغير تابع، وجدول (٣) يوضح النتائج كما يلي :

جدول (٣) إنحدار الميزة التنافسية كمتغير مستقل

على التميز المؤسسي كمتغير تابع

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		
		Beta	Std. Error	B	
0.000	43.336		.116	5.044	(Constant)
.000	16.458	0.630	.027	0.450	الميزة التنافسية
Sig	F	R	R Square	Adjusted R Square	
.000	٢٧٠.٨٦	0.630	.٣٩٧	.٣٩٦	

يتضح من جدول (٣) أن :

- القيمة الإحصائية لمعامل فيشر ($F = ٢٧٠.٨٦$)، وهي أكبر من (١.٩٦)، والقيمة الإحصائية ($Sig = ٠.٠٠٠$) وهي أقل من (٠.٠٥) مما يعني أنه عند دلالة إحصائية (٥%) يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من الميزة التنافسية على التميز المؤسسي.

- القيمة الإحصائية (للميزة التنافسية = ٠.٠٠٠)، وهي أقل من (٠.٠٥)، مما يعني وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من الميزة التنافسية على التميز المؤسسي.

- قيمة معامل الإنحدار (للميزة التنافسية = ٠.450)، وهو ما يعني أنه كلما زادت الميزة التنافسية للمؤسسة التعليمية بوحدة واحدة زاد التميز المؤسسي الخاص بالمؤسسة التعليمية بمقدار (٠.٤٥٠).

- معامل التحديد ($R Square = ٠.٣٩٧$) أي أن المتغير المستقل وهو الميزة التنافسية فسّر (٣٩%) من التغيرات التي حدثت في المتغير التابع وهو التميز المؤسسي، وأن هناك (٦١%) عوامل أخرى تحقق التميز المؤسسي للمؤسسة التعليمية ولكن لم يشملها نموذج الدراسة الحالية.

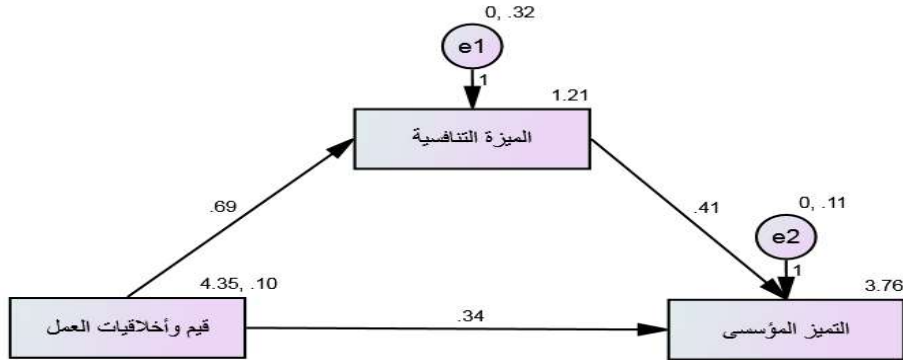
15-4 إختبار الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة في "يوجد تأثير من قيم وأخلاقيات العمل على التميز المؤسسي، من خلال الميزة التنافسية كمتغير وسيط"، ولإختبار الفرضية السابقة تم إجراء تحليل المسار Path Analysis.

باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية Structure Equation Modeling باستخدام برنامج (AMOS 25) لبيان التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة. حيث قام الباحث باستخدام طريقة (Estimation Likelihood Maximium) حيث تم توصيف النموذج لقياس أثر المتغير المستقل (قيم وأخلاقيات العمل) على المتغير التابع (التميز المؤسسي) من خلال المتغير الوسيط (الميزة التنافسية) حيث يمكن تقدير النموذج بتلك الطريقة باختبار أكثر من متغير في آن واحد (بطريقة متزامنة)، حيث يعتبر أسلوب نمذجة المعادلات البنائية أسلوباً إحصائياً قوياً لتحليل الانحدار المتعدد بوجود عدة متغيرات تابعة (Hair, et al, 2016)، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٤) تحليل المسارات بين المتغيرات

P	C.R.	S.E.	Estimate			
***	7.965	0.087	0.691	الميزة التنافسية	<---	قيم وأخلاقيات العمل
***	14.211	0.029	0.408	التميز المؤسسي	<---	الميزة التنافسية
***	6.197	0.054	0.337	التميز المؤسسي	<---	قيم وأخلاقيات العمل



شكل (٢) تحليل المسار للمتغير الوسيط

المتغير المستقل (قيم وأخلاقيات العمل) على المتغير التابع (التميز المؤسسي) من خلال المتغير الوسيط (الميزة التنافسية)

يتضح من جدول (٤) أن هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من المتغير المستقل (قيم وأخلاقيات العمل) على المتغير الوسيط (الميزة التنافسية) حيث أن (قيمة معامل الدلالة الإحصائية **P-value** أقل من ٠.٠٥)، ومعامل إنحدار قدره (٠.٦٩) وحدة، كما يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من المتغير الوسيط (الميزة التنافسية) على المتغير التابع (التميز المؤسسي) حيث أن (قيمة معامل الدلالة الإحصائية **P-value** أقل من ٠.٠٥)، وذلك بمقدار (٠.٣٤) وحدة، ويوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية من المتغير المستقل (قيم وأخلاقيات العمل) على المتغير التابع (التميز المؤسسي) حيث (أن قيمة معامل الدلالة الإحصائية **P-value** أصغر من ٠.٠٥)، وهو ما يتضح أيضاً من شكل (٥ - ١) والذي يبين نتائج تحليل المسار ببرنامج (Amos)، والذي يوضح التأثير الجزئي للمتغير الوسيط (الميزة التنافسية) بين المتغير المستقل (قيم وأخلاقيات العمل) على المتغير التابع (التميز المؤسسي)، وللتحقق من النتائج السابقة يتم إستعراض مؤشرات درجة مطابقة النموذج. **درجة ملائمة النموذج :**

لأغراض التحقق من درجة تطابق أو ملائمة النموذج تم قياس عدد من المؤشرات لإختبار درجة جودة أو ملائمة النموذج ومن أهم هذه المؤشرات : مؤشر جودة الملاءمة (GFI)، مؤشر

الملاءمة المقارن (CFI)، الجذر التربيعي لمتوسطات مربعات البواقي (RMR)، والجذر التربيعي لمتوسطات مربعات أخطاء التقريب (RMSEA) بالإضافة إلى مربع كاي (Chi-square)، وجدول (٥) يوضح أهم نتائج هذه المؤشرات:

جدول (٥) مؤشرات درجة ملائمة النموذج

Chi-square	(RMSEA)	(RMR)	(CFI)	(GFI)	
٠	٠.٠٣٤٦	٠.٠٠٠٠	١	١	مؤشرات النموذج الافتراضي Default Model

- مؤشر جودة الملاءمة (GFI) Goodness of Fit Index :

الغرض من إحتساب (GFI) هو التحقق من جودة النموذج وذلك في حالة التقدير الإحتمالية القصوى (maximum likelihood estimation)، وتكون قيمة (GFI) بين أقل من أو يساوي (١)، وعندما تكون قيمة (GFI) مساوية (١) يشير ذلك إلى التوافق التام. ومن الجدول السابق نجد أن قيمة (GFI = ١)، وهو ما يعني جودة النموذج التامة.

- مؤشر الملاءمة المقارن (CFI) The Comparative Fit Index :

تقع قيمة المؤشر في النطاق ما بين من (٠ إلى ١) و تشير قيم (CFI) القريبة من ١ إلى ملاءمة جيدة جدًا). ومن الجدول السابق نجد إن قيمة (GFI = ١)، وهو ما يعني جودة النموذج التامة.

- الجذر التربيعي لمتوسطات مربعات البواقي The square root of the mean squares of remainder (RMR)

وهو مؤشر على المقدار المقدر، ويكون النموذج أفضل عندما يكون له قيمة صغيرة، في حين أن قيمة هذا النموذج هي (١)، فإن النموذج مناسب.

- الجذر التربيعي لمتوسطات مربعات أخطاء التقريب Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

تتبع قيمة (RMSEA) التي تبلغ (أقل من أو يساوي ٠.٠٥) إلى ملاءمة النموذج مع الأخذ في الإعتبار درجات الحرية، كما أن القيمة التي تبلغ حوالي

٠.٠٣٤٦ أو أقل ل RMSEA تشير إلى خطأ مقبول في التقريب)، ولا يفضل استخدام نموذج به (RMSEA) أكبر من (٠.١).
-مربع كاي (Chi-square):

-يكون النموذج مناسب بشكل أفضل عندما يكون له قيمة صغيرة، ونجد أن قيمة Chi-square (square): قدرها صفر وهو ما يعكس جودة ومناسبة النموذج.

-ويتضح من خلال إختبارات تحليل المسار وجودة ملائمة النموذج أن علاقة المتغير الوسيط (الميزة التنافسية) علاقة جزئية وليست كلية، حيث لا ينتفي أثر المتغير المستقل (قيم وأخلاقيات العمل) على المتغير التابع (التميز المؤسسي) في عدم وجود المتغير الوسيط (الميزة التنافسية).
-وعلى الرغم من أهمية تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات بصفة عامة والمؤسسات التعليمية بصفة خاصة، إلا أن الالتزام بقيم وأخلاقيات العمل يؤثر على تحقيق كل من الميزة التنافسية وكذلك التميز المؤسسي، كما يؤثر تحقيق مزايا تنافسية للمنظمات على تحقيق التميز المؤسسي، ولكن ليس شرط أن يتحقق التميز مؤسسي للمنظمات والهيئات والمؤسسات إلا من خلال تحقيق ميزة التنافسية، ولكن يمكن أن يتحقق التميز المؤسسي للمنظمات من خلال الالتزام بقيم وأخلاقيات العمل وحدها، وكذلك يمكن أن يتحقق التميز المؤسسي للمنظمات من خلال الالتزام بقيم وأخلاقيات العمل مما يمنح المؤسسة ميزة تنافسية تؤدي إلى تحقيقها التميز المؤسسي.

16- مؤشر قيم وأخلاقيات العمل الميزة والتميز:

هدفت الدراسة إلى تقديم مؤشر يجمع بين متغيرات الدراسة الثلاثة (قيم وأخلاقيات العمل ، الميزة التنافسية، التميز المؤسسي)، والذي يمكننا من مقارنة المؤسسة بمنافسيها من الجامعات، لعمل ترتيب (تصنيف) للمؤسسات معتمداً على مدى تجانس المحاور الثلاثة معاً ، ومعالجة الفجوات التي تنتج من عدم تجانس أبعاد متغيرات الدراسة.

16-1 لي التالي:

16-1-1 قياس مدى تحلى المؤسسة بقيم وأخلاقيات العمل التي تؤثر فيها للوصول إلى التميز المؤسسي من خلال تحقيق الميزة التنافسية الموجودة لديها، والتي تحدد باستخدام أدوات

قياس مثل (الإطار الأخلاقي، نموذج التحليل الرباعي SWOT ، مصفوفة الملامح التنافسية (CPM).

16-1-2 مقارنة لأوضاع المؤسسات بمنافسيها من جامعات على مستوى المحاور الثلاثة ، لينتج عن عملية المقارنة (الإختلافات المتوقعة بين الأبعاد التي تتأثر بمتغيرات الدراسة الثلاثة) سنجد أن الإختلافات: -

- من المؤكد حدوثها وسيكون هناك تفاوتاً بين مؤسسة وأخرى أو المجتمع الذي تنتمي إليه.
- نسبته كبيرة ومتأثرة بمؤثرات (داخلية ، خارجية).
- ربما تقع نفس النطاق حسب ظروفها ومن وقت لآخر.

16-1-3 تحديد معايير لتحديد مدى الكفاءة فى ممارسة قيم وأخلاقيات العمل داخل المؤسسة. 16-1-4 تقديم معالجات للفجوات التي تظهر لنا نتيجة عدم تجانس متغيرات الدراسة الثلاثة ، لأفضل الممارسات الأخلاقية العالية فى المؤسسة، والتي تصلح لها فقط دون غيرها لتوجيهها إما لحالة من (النمو أو الثبات أو الإنكماش).

16-1-5 تمكين مؤسسات التعليم العالى وغيرها من بناء ودعم لقيم وأخلاقيات العمل بالمؤسسة ليتم مواجهة القضايا الأخلاقية المحيطة بالمؤسسة من خلال أفكار ومعايير أخلاقية جديدة ملائمة.

16-1-6 التعرف على مستويات متغيرات الدراسة ومدى تجانس المحاور الثلاثة معاً للمؤسسة ليتم تصنيفهم إلى فئات.

16-2 الإستنتاجات:

16-2-1 إستكشاف لأوضاع المؤسسات بمنافسيها من خلال مجموعات لجامعات (حكومية ، أهلية، خاصة) على مستوى المحاور الثلاثة.

16-2-2 الكشف عن الفروق المميزة بين المؤسسات فى ميزة تنافسية أو مجموعة من المزايا التنافسية لإعطاء صورة دقيقة وحادة بين ما تمتلكه المؤسسة وما ينقصها للتمييز.

16-2-3 عرض النتائج على متخذى القرار للإرشاد والتوجيه وإعادة القياس مرة أخرى كى تحسن المؤسسة من وضعها.

ومن خلال ما سبق من التعامل على متغيرات الدراسة الثلاثة، سنجد أنه من المؤكد سينتج إختلافاً عن عدم تجانس الأبعاد التي تنتمي للمتغيرات الثلاثة، لينتج ما يسمى بالإختلاف البُعدي (داخلي ، خارجي) كالتالي:-

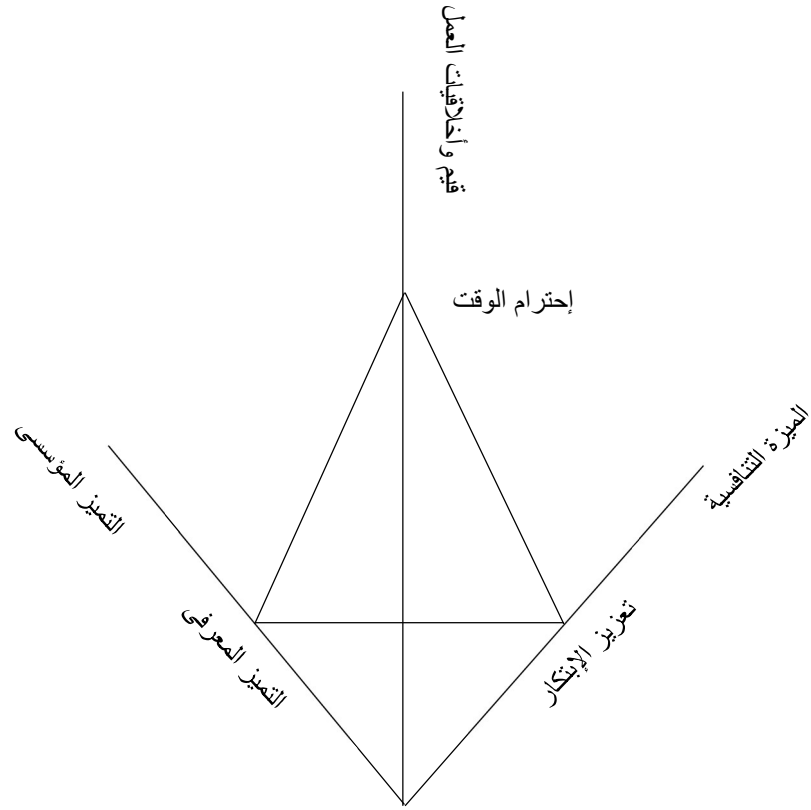
أولاً الإختلاف البُعدي الداخلي:

يقع نتيجة لعدم وجود (توافق أو تجانس أو إنسجام) بين المحاور التي تنتمي لمتغيرات الدراسة الثلاثة وبعضها البعض، ويدل هذا على عدم توافق إتجاهات الإدارة العليا داخل المؤسسة، بالتالي تظهر لنا فجوات ذات طابع إما (أخلاقي ، تنافسي ، متميز) حسب قائمة التوافق البُعدي -التي سنتعرض لها- ورتبتها ودرجتها بالنسبة لإجمالي المؤشر في ذلك الوقت. أمثلة توضح مدى (توافق أو تجانس أو إنسجام) بين متغيرات الدراسة الثلاثة:

المثال الأول:

نتيجة تقاطع المحاور الثلاثة في نقطة معينة نحصل على ما يعرف (بمصادر الميزة التنافسية) التي تتكون من (الإبتكار، الوقت، المعرفة). (بابكر، ٢٠١٦)، ويتوزع تلك العناصر على متغيرات الدراسة بالجدول التالي نجد أننا نحصل على الشكل رقم (٣) الذي يوضح لنا وجود العناصر السابقة بمتغيرات الدراسة كالتالي:

المتغير	المحور	البُعد	مصادر الميزة التنافسية	نتيجة التوزيع
المستقل	قيم وأخلاقيات العمل	إحترام الوقت	الوقت	مصادر الميزة التنافسية
التابع	التميز المؤسسي	التميز المعرفي	المعرفة	
الوسيط	الميزة التنافسية	تعزير الإبتكار	الإبتكار	



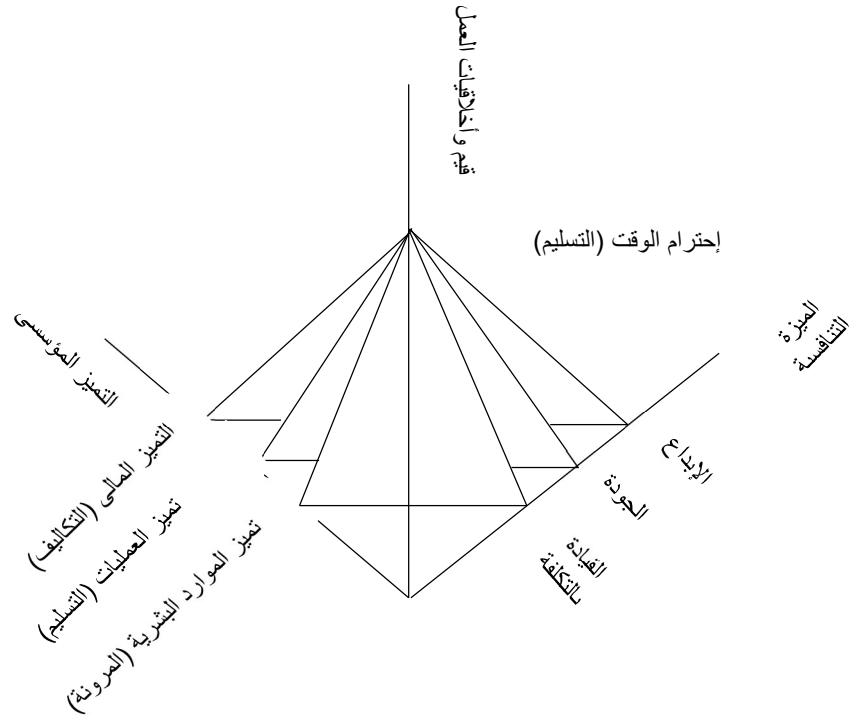
شكل (٣) توزيع مصادر الميزة التنافسية على محاور الدراسة.

المصدر: إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة.

المثال الثاني:

نتيجة تقاطع المحاور الثلاثة في نقطة معينة نحصل على ما يعرف (أبعاد الميزة التنافسية بالجامعات المصرية) التي تتكون من (التكاليف، الجودة، المرونة، التسليم، الإبداع). (محمد، ٢٠١٩)، ويتوزع تلك العناصر على متغيرات الدراسة بالجدول التالي نحصل على الشكل رقم (٤) الذي يوضح لنا وجود العناصر السابقة بمتغيرات الدراسة كالتالي:

المتغير	المحور	البُعد	أبعاد الميزة التنافسية بالجامعات	نتيجة التوزيع
المستقل	قيم وأخلاقيات العمل	إحترام الوقت	التسليم	قدرة المؤسسة التعليمية على المنافسة
التابع	التميز المؤسسى	تميز العمليات	المرونة	
		التميز المالى	التكاليف	
الوسيط	الميزة التنافسية	القيادة بالتكلفة	الجودة	
		تميز العمليات		
		تعزيز الإبداع	الإبداع	



شكل (٤) توزيع أبعاد الميزة التنافسية بالجامعات المصرية على محاور الدراسة.

المصدر: إعداد الباحث فى ضوء الدراسات السابقة

ثانياً الإختلاف البُعدي الخارجى:

يقع نتيجة لعدم وجود (توافق أو تجانس أو إنسجام) بين المؤسسة والبيئة الخارجية المحيطة بها (القوانين والأنظمة، الأعراف والتقاليد، الدساتير)، ويدل هذا على عدم توافق الإستراتيجية الخارجية للمؤسسة مع إحتياجات العملاء.

16-3 يتكون المؤشر من خطوتين:

الخطوة الأولى:

إستنتاج الفجوات البُعدية بإجراء التحليل الشامل لأوضاع المؤسسة، ومن خلاله تحليل العناصر للتخطيط الاستراتيجى من خلال أربعة مسائل كالتالى:-

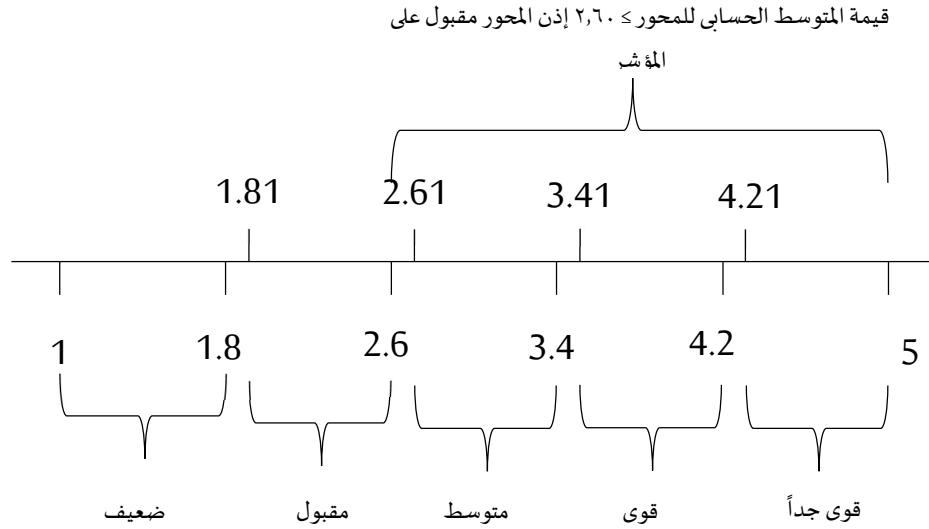
المسألة الأولى:

تعنى بقياس كل متغير من متغيرات الدراسة الثلاثة منفرداً باستخدام بطاقة إستبيان عبر أبعاد المحاور بواسطة مقياس ليكرت الخماسى من خلال الجدول التالى:-

م	قيمة المتوسط الحسابى	البيان
١	١,٠٠ إلى ١,٨٠	ضعيف
٢	٢,٦٠ إلى ١,٨١	مقبول
٣	٣,٤٠ إلى ٢,٦١	متوسط
٤	٤,٢٠ إلى ٣,٤١	قوى
٥	٥,٠٠ إلى ٤,٢١	قوى جداً

بالحصول على متوسط الدرجات لكل متغير من متغيرات الدراسة الثلاثة وفى حالة ما إذا كانت:-

- قيمة المتوسط الحسابى للمحور ≤ 2.60 يكون استخدام نتائج القياس فى عمليتى القبول والتصنيف على المؤشر، فقبول المؤسسة بالمؤشر يعتمد على قيمة المتوسط الحسابى للمحور



شكل (٥) قيم المتوسطات الحسابية.

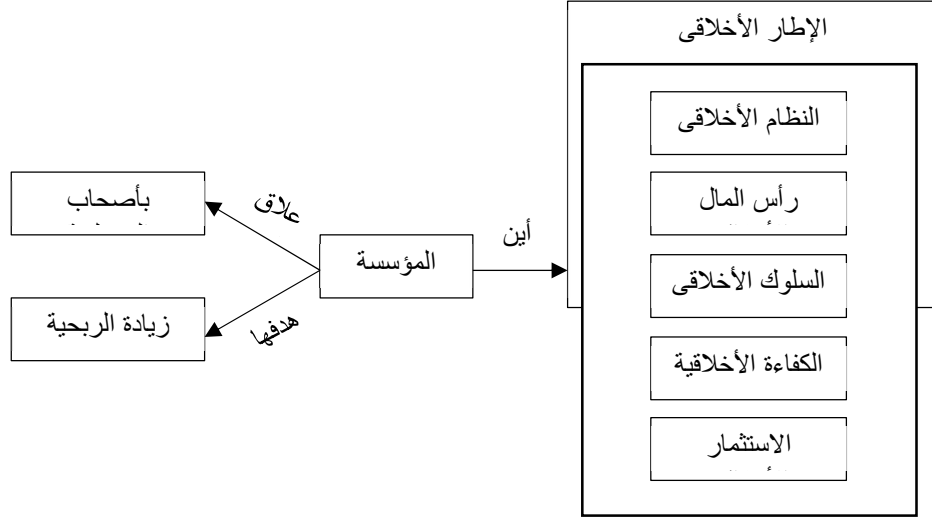
المصدر: إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة

المسألة الثانية:

تصنيف المؤسسة إلى رتبة داخل المؤشر بناءً على إجابات الأسئلة الخاصة بالإطار الأخلاقي التالية:-

• أين تقع المؤسسة داخل الإطار الأخلاقي؟

من الممكن أن تقع المؤسسة داخل "الإطار الأخلاقي" ومن الممكن ألا تقع، ويكون الغرض منه معرفة كيفية قيام المؤسسة بإدارة علاقاتها مع أصحاب المصالح من خلال أسس معتمدة على توفر كل أو جزء من أبعاد أخلاقيات العمل التي تعد "رأس مال أخلاقي" للمؤسسة لبناء جسر من الثقة مع أصحاب المصالح. فبمجرد أن تتحول الأخلاق إلى أصل اقتصادي تزيد ربحية المؤسسة، وتزيد فرصة بقائها على قيد الحياة. (Tsukamoto,2005, P:77) ، ويتكون الإطار الأخلاقي من خمسة أركان أساسية كما بالرسمة التالية:



شكل (٦) الإطار الأخلاقي.

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة

الإطار الأخلاقي:

عبارة عن مجموع الأركان الخمسة بإجمالي درجات ١٠٠٪ من خلال المعادلة التالية:
 الإطار الأخلاقي = النظام الأخلاقي + رأس المال الأخلاقي + السلوك الأخلاقي + الكفاءة الأخلاقية + الاستثمار الأخلاقي = ١٠٠٪ ، ويقاس كل ركن بمقدار ٢٠٪ ، ليكون في مجمله بمثابة إعلان للمجتمع (الداخلي، الخارجي) عن إتباع المؤسسة لمنهج قيمى وسلوك أخلاقي للتعامل مع أصحاب المصالح.

أركان الإطار الأخلاقي: -

(١) "النظام الأخلاقي" للمؤسسة يتضح لنا من الإجابة على ثلاث تساؤلات لابد من وجود

إجابة لها كالتالى:-

- هل تحتوى إستراتيجية المؤسسة على مدونة أخلاق؟
- هل قيادة المؤسسة تلتزم بما تحدده من قول؟

بمعنى آخر:

- هل يتصرف القادة وفقاً للرسائل الأخلاقية التي يعملون على نشرها؟
 - هل هناك آلية ذات مصداقية للتظلم والتعامل مع الشكاوى؟
- (٢) "رأس المال الأخلاقي" قيم المؤسسة والسلوك الأخلاقي معاً لا يساهمان فقط في قدرة المؤسسة على ضمان جودة أدائها ولكن يمكن أن يكونا بمثابة "رأس مال أخلاقي" وهو أمر ضروري للتعامل مع التحديات غير المتوقعة. لتكون المؤسسة ذات طابع أخلاقي من خلال محور قيم وأخلاقيات العمل الأحدى عشر التالية (أخلاقيات المنافسة، إحترام القوانين والأنظمة، العدالة، الإلتقان، إحترام الوقت، السرية، الأمانة، المسؤولية، العمل كفريق، الإحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية) القائم على أسس ذات أبعاد أخلاقية.
- (٣) "السلوك الأخلاقي" للمؤسسة من خلال الأسس ذات الأبعاد الأخلاقية، نتعرف عليها من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:-
- هل تتصرف المؤسسة بشكل أخلاقي حول اسمها وسمعتها وعلامتها التجارية؟
 - هل تتصرف المؤسسة نحو تنفيذ قراراتها بعناية وتروى واتساق؟
 - هل تتصرف المؤسسة إستناد لهذه السلوكيات لما هو ذو أهمية من الناحية (القانونية، الأخلاقية، المهنية)؟
 - هل تتصرف المؤسسة بكل أو جزء من أبعاد أخلاقيات العمل لتحديد السلوكيات، وعملية صنع القرارات؟.
- والتي توضح لنا حجم الفجوة بين السلوك الأخلاقي للمؤسسة وتصور المجتمع لأخلاقيات المؤسسة في عملياتها الداخلية والخارجية.(Azmi,2006).
- (٤) "الكفاءة الأخلاقية" هي عبارة عن مدى ترابط أجزاء النظام الأخلاقي معاً ونستدل على ذلك من خلال الإجابات على التساؤلات التالية:-
- هل لدى المؤسسة القدرة على تحديد وتسمية (المشاكل، المعضلات، الإنتهاكات، الصراعات، القضايا، سوء التصرف) الأخلاقية؟
 - هل لدى المؤسسة المعرفة بالتشريعات والمعايير والمدونات الأخلاقية التي تكشف وجود مشاكل أخلاقية؟
 - هل لدى المؤسسة القدرة على إقتراح حلول وطرق لمعالجة المشاكل الأخلاقية؟

(٥) "الإستثمار الأخلاقي" سياسة إستثمارية تتطلب عدم الإستثمار إلا في أو مع المؤسسات التي تعمل وفقاً للمبادئ الأخلاقية وتمتلك كل أو جزء من "رأس المال الأخلاقي"، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:-

- هل لدى المؤسسة سياسة استثمارية موجهة وفقاً للمبادئ الأخلاقية؟
- هل لدى المؤسسة تعاون مع مؤسسات ذات مبادئ أخلاقية؟
- هل لدى المؤسسة كل أو جزء من "رأس المال الأخلاقي"؟

المسألة الثالثة:

تحليل swot (مصفوفة التحليل الثنائي):

هي عملية الحصول على المعلومات ومتابعة وتقييم لنقاط القوة والضعف، الفرص والتهديدات ، لتحديد ما إذا كانت إتجاهات القرارات المؤسسية التي تنتهجها سلبية أم إيجابية على كافة النواحي الداخلية والخارجية.

	القوة	Internal
الضعف		External
إستراتيجية إصلاحية	إستراتيجية هجومية	الفرص
إستراتيجية إنكماشية	إستراتيجية دفاعية	التهديدات

المسألة الرابعة:

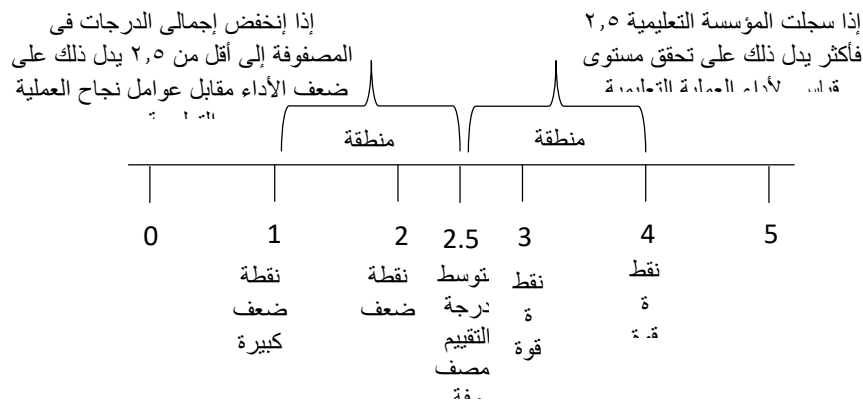
مصفوفة الملامح التنافسية (CPM) Competitiveness profiles Matrix:

تساعدنا في تقييم العوامل الخارجية، وتحديد الفجوة التنافسية بين المؤسسات وبعضها، وتوقع الترتيب المبدئي للمؤسسات التعليمية المنافسة. مع الوضع في الاعتبار أن النتائج التي يتم الحصول عليها من المصفوفة تعتبر مبنية على تقديرات وأحكام شخصية سواء في إختيار عوامل المقارنة، أو وضع أوزان لها مع ترتيبها، ولذلك يجب أن تؤخذ بحذر وعناية كأداة مساعدة في اتخاذ القرارات وليست نهائية.

جدول مصفوفة إفتراضية لملامح التنافسية (CPM)

المنافس (ج)		المنافس (ب)		جامعة (أ)		الوزن النسبي	عوامل النجاح الأساسية
الدرجة المرجحة	الترتيب	الدرجة المرجحة	الترتيب	الدرجة المرجحة	الترتيب		
٠,٤	٢	٠,٤	٢	٠,٦	٣	٠,٢	الحصة السوقية
٠,٢	١	٠,٨	٤	٠,٢	١	٠,٢	السعر التنافسي
٠,٨	٤	٠,٤	١	٠,٨	٢	٠,٤	الوضع المالي
٠,٣	٣	٠,٣	٣	٠,٤	٤	٠,١	جودة الخدمة
٠,٣	٣	٠,٣	٣	٠,٣	٣	٠,١	ولاء العميل
٢,٨		٢,٢		٢,٣		١	الدرجة المرجحة الكلية

ومن خلال فهم بعض العناصر الأساسية للمصفوفة نحصل على النتائج التالية:-
تتراوح الدرجة المرجحة للجامعات المنافسة من (٤:١)، متوسط درجة التقييم للمصفوفة (٢.٥) ، تشير الدرجات التي تقل عن (٢.٥) إلى ضعف الأداء مقابل عوامل نجاح العملية التعليمية، إذا إنخفض إجمالي الدرجات في المصفوفة إلى أقل من (٢.٥) فإن العملية التعليمية تعاني من ضعف فيها، وإذا سجلت المؤسسة التعليمية (٢.٥) أو أكثر فهي تحقق مستوى قياسى لأداء العملية التعليمية.



شكل (٧) توضيح لنتائج جدول مصفوفة الملامح

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة

لذا من المهم والضروري معرفة مدى جاهزية كل متغير على حدى من حيث القبول أو الرفض لنضمن العمل على المؤشر بدون مشاكل بدءاً لتحديد موقع المؤسسة داخل "الإطار الأخلاقي" وما ينقصها من أركان لسهولة معرفة مدى التوافق البُعدي للمؤسسة (داخلياً ، خارجياً)، ثم نموذج التحليل الرباعي لمعرفة نقاط القوة والضعف، والفرص والتهديدات، ثم مصفوفة الملامح التنافسية لمعرفة الترتيب المبدئي للمؤسسة والمؤسسات التعليمية من خلال متغيرات الدراسة الثلاثة على المؤشر، ومن ثم إعطاء رتبة من رتب المؤشر كما بالجدول الرتب التالي:-

م	قيم وأخلاقيات العمل (A)	الميزة التنافسية (B)	التميز المؤسسي (C)	الرتبة	درجة التوافق البُعدي
١	✓	×	×	A	1
٢	✓	✓	×	AB	2
٣	✓	×	✓	AC	2
٤	✓	✓	✓	ABC	3
٥	×	✓	×	BC	2
٦	×	×	✓	C	1
٧	×	✓	✓	B	1
٨	×	×	×	D	0

ويساعد الجدول السابق فى تحقيق أحد الأهداف الهامة لتحديد مستوى رتبة المؤسسة، والتعرف على الفروق بين المؤسسات إلى جانب أنه يساعد فى تحديد موقع كل مؤسسة بالنسبة لمثيلاتها فى نفس المجموعة، وبالتالي تكون عمليات التوجيه والإرشاد مبنية على أساس نتائج استخدام هذا القياس.

ملاحظات على الجدول السابق:

- الصفر فى هذا المستوى من القياس لا يعبر عن إنعدام وجود قيم وأخلاقيات العمل أو الميزة التنافسية أو التميز المؤسسى فعلى سبيل المثال:
درجة حرارة صفر لا تعنى عدم وجود حرارة على الإطلاق ولكنها تعبر عن حالة الطقس فى مكان معين فى زمن معين، لذلك هذا الصفر (صفر إفتراضى) وفى هذه الحالة يمكن استخدام

عمليات الجمع والطرح ولا يمكن استخدام عمليات القسمة بسبب عدم وجود الصفر المطلق، إذن الصفر في هذا الجدول لا يعنى غياب أو عدم وجود قيم أخلاقية أو الميزة التنافسية. والجدول التالي يبين تفسير الرتبة ومعناها كالتالى:-

م	الرتبة	مؤسسة ذات أبعاد	متبينة للحد من	تقوم بالتركيز على درجة من درجات	مع عدم تبنيها لأى من
١	A	شبه أخلاقية	مقبول : متوسط	قيم وأخلاقيات العمل	الميزة التنافسية والتميز المؤسسى
٢	AB	أخلاقية تنافسية	مقبول : متوسط	قيم وأخلاقيات العمل والميزة التنافسية	التميز المؤسسى
٣	AC	أخلاقية متميزة	مقبول : متوسط	قيم وأخلاقيات العمل والتميز المؤسسى	الميزة التنافسية
٤	ABC	أخلاقية تنافسية متميزة	قوى : قوى جداً	قيم وأخلاقيات العمل والميزة التنافسية والتميز المؤسسى	-----
٥	BC	تميز تنافسى	مقبول : متوسط	الميزة التنافسية والتميز المؤسسى	قيم وأخلاقيات العمل
٦	C	متميزة	مقبول : متوسط	التميز المؤسسى	قيم وأخلاقيات العمل والميزة التنافسية
٧	B	تنافسية	مقبول : متوسط	الميزة التنافسية	قيم وأخلاقيات العمل والتميز المؤسسى
٨	D	إنهازية	أدنى : ضعيف	-----	قيم وأخلاقيات العمل والميزة التنافسية والتميز المؤسسى

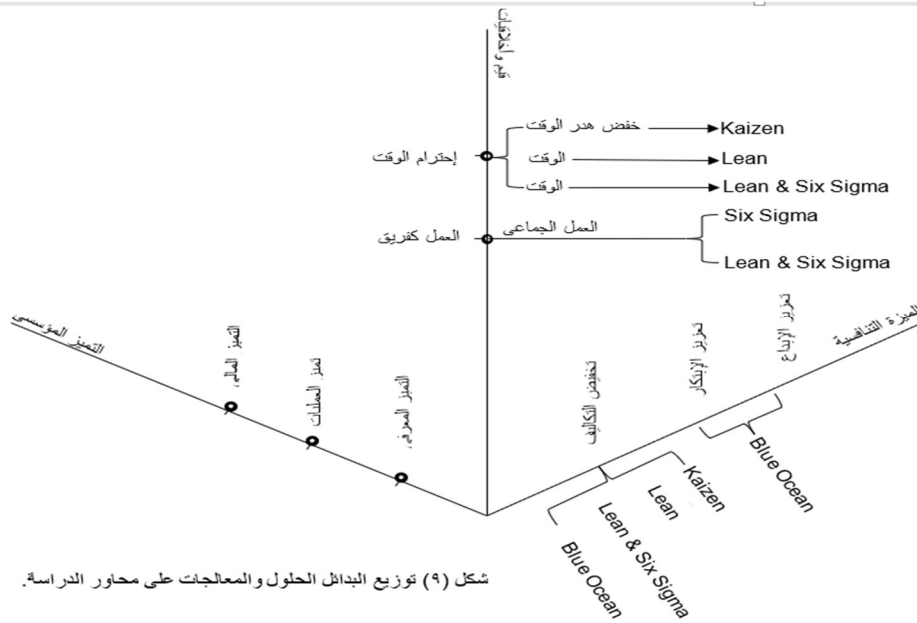
الخطوة الثانية:

فى ضوء كل التحليلات السابقة التى قمنا بها فى الخطوة الأولى، ومن خلال تحليلنا المعتمد على أبعاد متغيرات الدراسة الثلاثة بإستخدام الأدوات التالية (الإطار الأخلاقى، مصفوفة الملامح التنافسية، نموذج التحليل الرباعى) للوقوف على قدرات وإمكانات المؤسسة ومعرفة قدرة المنافسين بذلك يمكننا إقتراح بدائل لحلول ومعالجات لعدد من الإستراتيجيات لمحاولة توجيه المؤسسة للنجاح عن طريق تغيير بُعد واحد أو أكثر من متغيرات الدراسة الثلاثة ليناسب طبيعة السوق الخاصة بالمؤسسة أو التركيز على خلق ميزة تنافسية جديدة معتمدة على قيم وأخلاقيات العمل للوصول إلى التميز المؤسسى بإستخدام إحدى الإستراتيجيات التى يمكن تبنيها لربح المعركة التنافسية لأبد من تحقيق الميزة التنافسية للوصول إلى التميز المؤسسى بطرق معالجة تقليدية أو غير تقليدية، وفى حالة وجود ظاهرة إنخفاض القدرة التنافسية للمنافسين يكون الحل الوحيد للمؤسسة هو التميز المؤسسى.

● استراتيجية المحيط الأزرق (Blue Ocean Strategy): تتوافق مع محاور الدراسة في مبادرة الأبداع والإبتكار والتكلفة المنخفضة. (عباس، ٢٠١٨).

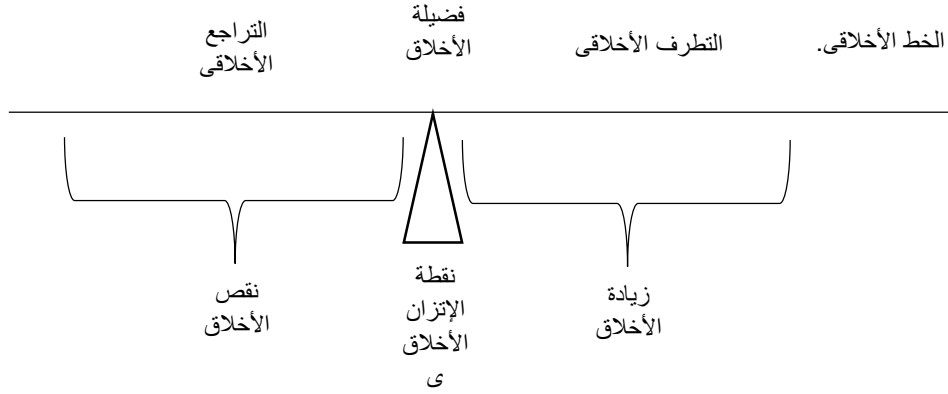
Blue Ocean	Lean & Six Sigma	Lean	Kaizen	Six Sigma	أبعاد متغيرات الدراسة
	✓	✓	✓		إحترام الوقت
	✓			✓	العمل كفريق
✓					تعزير الإبداع
✓					تعزير الإبتكار
✓	✓	✓	✓		القيادة بالتكلفة

والشكل (٩) يوضح توزيع لبدائل طرق المعالجات على محاور الدراسة



شكل (٩) توزيع البدائل الحلول والمعالجات على محاور الدراسة.

ومن خلال المعالجة بعمل "التوافق البُعدي" سواء كان داخلياً أو خارجياً، يتضح لنا ومن الشكل (١٠) النقاط الأربعة التالية:



شكل (١٠) الخط الأخلاقى.

الشكل رقم (١٠) يوضح الخط الأخلاقى للمؤسسة.

- الخط الأخلاقى للمؤسسة = خط الدفاع الأول للمؤسسة (داخلياً)، وللمجتمع (خارجياً) متزناً عند نقطة فضيلة الأخلاق التى عندها نقطة الإتيان الأخلاقى (مرغوب)، وهى النقطة المراد الوصول إليها بعد إنهاء المعالجات.
- زيادة الأخلاق = التطرف الأخلاقى (غير مرغوب).
- نقص الأخلاق = التراجع الأخلاقى (غير مرغوب).
- نقطة الإتيان الأخلاقى = سلامة المؤسسة ومدى كفاءتها الأخلاقية، وهذا ما نستهدفه أثناء المعالجات.

17- التوصيات:

- 17-1 العمل على الالتزام بقيم وأخلاقيات العمل في كافة المعاملات المتعلقة بمجال الأعمال، وضرورة الدعم والتأييد من قبل الإدارات العليا وأصحاب القرار بمنظمات الأعمال بصفة عامة، والمؤسسات التعليمية بصفة خاصة، من أجل الالتزام بمبادئ قيم وأخلاقيات العمل.
- 17-2 تطبيق مبادئ الرقابة والحوكمة داخل منظمات الأعمال، والمؤسسات التعليمية من خلال استحداث إدارة مختصة تضمن تطبيق وتنفيذ قيم وأخلاقيات العمل وإتخاذ كافة الإجراءات الرادعة عند وجود مخالفات أو عدم الالتزام بأسس ومبادئ قيم وأخلاقيات العمل.
- 17-3 ضرورة التحلي بأخلاقيات المنافسة في المعاملات المتعلقة بمجال الأعمال.
- 17-4 ضرورة سن التشريعات والقوانين الملزمة التي تكفل الالتزام بقيم وأخلاقيات العمل وتوقيع الجزاءات المناسبة لعدم الالتزام بها، وجعل قيم وأخلاقيات العمل إلزامي وليس فقط من قبل بعض المنظمات أو المؤسسات نتيجة لثقافة هذه المنظمات.
- 17-5 وضع تصور ومواثيق خاصة بعناصر ومحاور وأبعاد قيم أخلاقيات العمل من أجل شرح معايير الالتزام بتلك المبادئ تجنباً لعدم تفسير أو العلم بهذه القيم والمبادئ.
- 17-6 تشكيل لجان لدراسة أهم المبادئ الأساسية التي تضمن توافر قيم وأخلاقيات العمل، مع التأكيد على أهمية محاور النزاهة والشفافية، والأمانة، والعدالة، وإحترام القوانين والأنظمة، وإحترام الوقت، والسرية، العمل كفريق، وغيرها من المبادئ التي تكفل الالتزام بقيم وأخلاقيات العمل.

المراجع

المراجع العربية:

أبو الكاس ، المعتصم بالله هاني علي (٢٠١٥)، "أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة".

بابكر محمود، محمد عوض (٢٠١٦)، "التميز المؤسسي وأثره في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال: بالتطبيق على شركة يونيتشارم الخليج للصناعات الصحية" - المملكة العربية السعودية.

حتاملة ، دراوشة (٢٠١٩)، "الأداء المؤسسي ودوره في تحسين إنتاجية الجامعات الخاصة في شمال الأردن من وجهة نظر القادة الأكاديميين".

علي، حسام قرني أحمد. (٢٠٢٠). أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات: دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية - جمهورية مصر العربية. المجلة العربية للإدارة، مج ٤٠، ع ٤٤، ٢٢٥ - ٢٤٦. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1098581>

خليفة علي الشروقي (2018)، "تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على التميز المؤسسي في وزارة الداخلية بمملكة البحرين" ، ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية والأمنية.

دجلة مهدي محمود (٢٠١٣)، "تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري + بحث ميداني في عينة من المصارف العراقية".

زايد، عادل (٢٠٠٣)، "الأداء التنظيمي المتميز: الطريق إلى منظمة المستقبل، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية".

الزهرة ،وسيلة (٢٠١٢)، "أخلاقيات الأعمال كميزة تنافسية لمنظمات الأعمال دراسة حالة : المطاحن الكبرى للظهرة بمستغانم".

الجنابي ، محمد حسين ، سعد عبد عابر (٢٠١٩)، " أثر أخلاقيات العمل في التفوق التنظيمي دراسة تطبيقية في الإدارة العامة وفروع مصرف الرشيد" ، المجلة العراقية للعلوم الادارية، المجلد ٨، العدد ٣٢، ص ١٢١-١٤١.

العاردى ، مصطفى ، فراس محمود ، القاني مصطفى (٢٠٢٠)، "إعداد مقياس لتقييم طلبية كلية التربية في جامعة الكويت كمربين من منظور أخلاقيات مهنة التعليم".

الغامدى ، محمود (٢٠١٩) ، "تحسين القدرة التنافسية للجامعات الناشئة وفق متطلبات خصخصة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: تصور مقترح".

سليم أحمد محمد (٢٠٢٠)، "تفعيل دور المراجعة الداخلية في مكافحة الفساد بالوحدات التنظيمية" (دراسة ميدانية) قسم المحاسبة والمراجعة كلية التجارة - جامعة عين شمس.

الضريس محمود (٢٠١٩)، "مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بحريلاء بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلاب والطالبات".

النويقة، عطاالله بشير (٢٠١٦)، "أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة".

الهراشمة، حسين عليان (٢٠١٦)، "دور الالتزام بأخلاقيات التعليم الجامعي في ضمان جودة التعليم العالي من وجهة نظر طلبة الجامعات الأردنية".

عبد العظيم ، أماني (٢٠١٨)، "متطلبات تحقيق الميزة التنافسية لجامعة المنصورة في ضوء بعض الخبرات العالمية : رؤية تربوية معاصرة".

مباني ، سارة (٢٠١٦)، " أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على أداء العاملين في المستشفيات - دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية مقررة " - جامعة محمد بوضياف - المسيلة - كلية : العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .

محمد، مديحة فخرى محمود (٢٠١٩)، "تصور مقترح لترسيخ أخلاقيات الأعمال لرفع القدرة التنافسية للجامعات المصرية"، ص ٥٩٦.

عباس، ياسر ميمون (٢٠١٨)، "تحقيق التميز المؤسسي بالجامعات المصرية" ، جامعة الزرقاء، المجلة الدولية لضمان الجودة، المجلد ١، العدد ٢، ص ١٠٩-١١٧.

المراجع الأجنبية

Adebanjo., D. (2000), "TQM and Business Excellence: is there Really a Conflict? Measuring Business Excellence". Vol.5, No:3, PP.37-40.

Alsarayrah Amneh Zakariah, Amal Mohammad Alsarayrah, (2021) "The Impact of Performance Management on Organizational Excellence in Educational Institutions and How to Strengthen it in Private Schools"

DOI: <https://doi.org/10.36941/jesr-2021-0038>

Hayat Muhammad, (2021) "Impact of Work Ethics and Work Environment on Project Success with the Moderating Role of Job Engagement Science Journal of Business and Management" Vol. 9 Issue: 1, March 2021, PP: 15-25.

Runtu, Delon & Aldrin, Neil & Merdiaty, Netty, (2019) "Effect of work ethics on job performance with adversity quotient as a mediator", International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478). 8. 98-103. 10.20525/ ijrbs. v8i5.457.

Rania Azmi, (2006) "Business Ethics as Competitive Advantage for Companies in the Globalization Era".

DOI:10.2139/http://ssrn.com/abstract=1010073.