

بحث بعنوان

تصور مقترح لترسيخ أخلاقيات الأعمال لرفع القدرة التنافسية للجامعات
المصرية

**A Suggested perspective for consolidation the business
ethics to enhance the Competitiveness of the Egyptian
universities**

أ.م.د/مديحة فخرى محمود محمد

الأستاذ المساعد بقسم أصول التربية-كلية التربية- جامعة حلوان

المخلص

يشهد العالم المعاصر تطورات متسارعة في الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية؛ وأصبح النظام التعليمي في القرن الحادى والعشرين-نتيجة لذلك-مطالباً بمواكبة هذا التطور الذي صاحبه احتدام المنافسة بين المؤسسات المختلفة، الأمر الذى أدى إلى ظهور مصطلح التنافسية والذى زاد الاهتمام به والحديث عنه في الآونة الأخيرة وقد انتقل هذا المصطلح مثل كثير من المصطلحات إلى مجال التعليم، واصبح أحد المعايير التي يقاس على أساسها جودة العمل بالمؤسسات التعليمية ومنها الجامعات. وقد عرفت التنافسية بأنها إيجاد ميزة متفردة تتفوق بها الجامعة على المنافسين، أي أن الميزة التنافسية تجعل الجامعة فريدة ومتميزة عن المنافسين الآخرين.

وتشير نتائج الدراسات السابقة إلى ابتعاد الجامعات المصرية إلى حد كبير عن التنافسية العالمية، وأن ثمة معوقات كثيرة تقف في سبيل تحقيق ذلك، وهى لا تتوقف على جانب واحد فقط بل تشمل ما يتعلق بالوظائف الأساسية للجامعة، سواء في التدريس، أو البحث العلمى، أو خدمة المجتمع.

وقد أشار عدد من الباحثين أن أخلاقيات الأعمال تلعب دوراً مهماً في رفع القدرة التنافسية للجامعات، وبناءً عليه حاولت الدراسة وضع تصور مقترح لترسيخ أخلاقيات الأعمال من أجل رفع القدرة التنافسية للجامعات المصرية.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفى، وحاولت الإجابة عن التساؤلات التالية:

١- ما الإطار المفاهيمى للتنافسية فى الجامعات؟

٢- ما أهم مشكلات الجامعات المصرية والتي تحول دون تحقيقها للتنافسية؟

٣- ما أهم ملامح مفهوم أخلاقيات الأعمال؟

٤- كيف يمكن ترسيخ أخلاقيات الأعمال في الجامعات المصرية لرفع القدرة التنافسية لها؟

وقد وضعت الباحثة في نهاية الدراسة تصوراً مقترحاً بعد عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين في صورته المبدئية، وقد اشتمل التصور المقترح على عدة العمليات وهى: القواعد والتشريعات، والمساءلة، والتحفيز، والتوعية، وتقييم الأداء، والمشاركة، وتحسين بيئة العمل، وتعظيم قيمتى النزاهة والشفافية، والتدريب، وإدارة الموارد البشرية.

A Suggested perspective for consolidation the business ethics to enhance the Competitiveness of the Egyptian universities

Dr.Madiha Fakhry Mahmoud Mohammad

Assistant Professor Faculty of Education -Helwan University

The contemporary world is witnessing accelerating developments in economic, social, cultural and political systems; the educational system of the twenty-first century has, as a result, been called on to keep pace with this development, which has been accompanied by the intensification of competition among the various institutions, This has led to the emergence of the term "competitiveness", which has increased interest in and talk about it lately. This term, like many terms, has shifted to the field of education, and has become one of the criteria against which the quality of work in educational institutions, including universities, is measured. I have known competitiveness as To create a unique feature that the university excels on competitors, that is, the competitive advantage makes the university unique and distinct from other competitors.

The results of previous studies indicate that Egyptian universities are largely away from global competitiveness, and that there are many obstacles to achieving this, which depend not only on one aspect but also on the core functions of the university, whether in teaching, scientific research or community service.

A number of researchers have pointed out that business ethics play an important role in raising the competitiveness of universities, and therefore the study attempted to develop a suggested perspective for consolidation the business ethics to enhance the Competitiveness of the Egyptian universities.

The study used the descriptive approach, and tried to answer the following questions:

- 1- What is the conceptual framework of competitiveness in universities?
- 2-What are the main problems of Egyptian universities that prevent them from achieving competitiveness?
- What are the most important features of the concept of business ethics?
- 4-How can business ethics be consolidation in Egyptian universities to enhance their competitiveness?

At the end of the study, the researcher presented a suggested perspective for establishing the business ethics to enhance the competitiveness of the Egyptian universities., included the following: rules and legislations, accountability, motivation, awareness, performance evaluation, participation, improvement of the work environment and maximizing the values of integrity and transparency , Training, and human resources management.

تعد التنافسية Competitive من الأهداف الرئيسية للمنظمات بل وللمجتمعات على اختلاف مستوياتها؛ حيث تعتبر محركا للتقدم ووسيلة يمكن من خلالها التغلب على التحديات التي تواجهها وما أكثرها في هذا العصر. لذا فقد أصبحت التنافسية من المفاهيم المعتبرة لدى كثير من الباحثين في العديد من المجالات، وأصبحت هدفا يسعى الكثيرون إلى تحقيقه على المستوى الدولي والإقليمي والمؤسسى.

ويتميز مفهوم التنافسية بالحدثة؛ حيث ظهر الاهتمام به مع بداية التسعينيات من القرن العشرين كنتاج للنظام الاقتصادى العالمى الجديد وظهور العولمة، وغيرها من التغيرات التي نمت في السنوات الأخيرة وقد عرفت بأنها: القدرة على إنتاج السلع والخدمات بالنوعية الجيدة والسعر المناسب وفى الوقت المناسب. وهذا يعنى تلبية حاجات المستهلكين بشكل أكثر كفاءة من المؤسسات الأخرى. (السلمى، على، ٢٠٠١، ص ١٠٤)

وقد أصبحت التنافسية من المفاهيم الحديثة التي بدأت تستخدم في المؤسسات التعليمية في السنوات الأخيرة؛ لا سيما بعد حصول الكثير من الجامعات والكليات في دول العالم على الاعتراف الأكاديمى والاعتماد من قبل مؤسسات الاعتماد المحلية والعالمية. وتكمن أهمية القدرة التنافسية للجامعات في تحقيق الاستفادة القصوى من كل الإمكانيات المتاحة لديها؛ بهدف الوصول إلى أفضل مخرجات تتناسب ومتطلبات معايير الجودة العالمية وكذلك احتياجات سوق العمل. (زاهر، ضياء الدين، ٢٠١٨، ص ١٦٢٤)

وينظر إلى التعليم على أنه أحد الأدوات المهمة لتمكين المجتمعات من بناء قدراتها التنافسية، إن لم يكن أهمها على الإطلاق؛ فهو الأداة الرئيسة لإنتاج قوى بشرية قادرة على التخطيط والتطوير والتنمية. وقد ارتبط مفهوم التنافسية بين الجامعات بظهور التصنيفات المحلية والدولية للجامعات، بالإضافة لعوامل أخرى زادت من حدة التنافسية بينها محليا وإقليميا وعالميا.

أما التنافسية في الجامعات فقد عرفت بأنها قدرة الجامعة على تقديم خدمات بحثية وتعليمية عالية الجودة وهو ما ينعكس إيجابيا على مستوى خريجها وأعضاء هيئة التدريس بها، الأمر الذى يكسبهم قدرات ومزايا تنافسية في سوق العمل بمستوياته المختلفة، وفى نفس الوقت يعكس ثقة المجتمع فيها ومن ثم التعاون معها وزيادة إقبال الطلاب على الالتحاق بها، وهكذا تتحقق الغاية المنشودة بحيث تصبح الجامعة في خدمة المجتمع والمجتمع في خدمة الجامعة. (زاهر، ٢٠١٨، ص ١٦٣٠-١٦٣١)

وقد أدت التطورات المعاصرة إلى أن أصبح التنافس ليس في الموارد الطبيعية أو رأس المال أو الثروة فحسب، ولكنه أيضا فى الموارد البشرية؛ خصوصا بعد أن اعتمد العالم على التكنولوجيا الحديثة، وأصبحت مهارات قوة العمل والتعليم والمعرفة هي السلاح التنافسى الأول لكل المؤسسات المتنافسة، فاتجه العالم إلى المنافسة في تطوير العنصر البشرى وبنائه بصورة تضمن حشد القوة والطاقة الفاعلة، وذلك بهدف تنمية قدراتها التنافسية في جميع المجالات.

وقد أصبحت مؤسسات التعليم العالى أحد أهم المؤسسات التي يعول عليها في تحقيق التنمية والتقدم، وهو ما فرض عليها رفع مستوى القدرة التنافسية للمعرفة، ولتحقيق هذا الهدف أصبح لزاما على مؤسسات التعليم العالى أن يكون أحد أهدافها الهامة تحفيز الابتكار، وتراكم رأس المال المعرفى، وبناء القدرات البشرية وتحفيز القوى البشرية.

وقد أوضحت إحدى الدراسات أن الاهتمام بأخلاقيات الأعمال Business ethics يزيد من القدرة التنافسية للمؤسسات؛ لذا فقد أوصت بضرورة وضع نماذج لأخلاقيات الأعمال وتأثيرها؛ خاصة بعد ما تبين من خلال الدراسة - أن العاملين في الجامعات يواجهون مشكلات تؤثر على أدائها؛ لذا فقد أكدت ضرورة إنشاء ومتابعة القواعد الأخلاقية الخاصة بها، من خلال الدساتير أو المدونات، وكذلك مناقشة القضايا الأخلاقية. (Ceslovas, P., 2012, p.4)

مشكلة الدراسة

يشهد العالم المعاصر تطورات متسارعة في الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية؛ وأصبح النظام التعليمى في القرن الحادى والعشرين-نتيجة لذلك-مطالباً بمواكبة هذا التطور الذي صاحبه احتدام المنافسة بين المؤسسات المختلفة، الأمر الذى أدى إلى ظهور مصطلح التنافسية والذى زاد الاهتمام به والحديث عنه في الآونة الأخيرة .

وقد عرفت التنافسية بأنها إيجاد ميزة متفردة تتفوق بها الجامعة على المنافسين، أي أن الميزة التنافسية تجعل الجامعة فريدة ومتميزة عن المنافسين الآخرين. (إبراهيم، وسام محمد عبد الخالق، خليل، محمد إبراهيم طه، ٢٠١٨، ص ١١٢٢)

وفى دراسة حاولت الاستفادة من خبرات بعض الدول الأجنبية لتحسين القدرة التنافسية للجامعات المصرية أشارت إلى أهمية تشجيع وتحفيز القدرات التنافسية بين الجامعات الحكومية والخاصة المصرية، والارتقاء بمستوى الكفاءة والقدرة التنافسية لمخرجات التعليم الجامعى، كما أوضحت أن مدخل إدارة التغيير هام لإحداث التغيير الذى هو طريق التنافسية بالجامعات.

(دياب، عبد الباسط محمد، ١٢٦٥، ٢٠١٠، ص ١٤٠٣)

وقد أشارت إحدى الدراسات إلى أنه على الرغم من الجهود المبذولة لتطوير الأداء الإدارى وتوسيع الصلاحيات الأكاديمية لمؤسسات التعليم العالى؛ فإن السمة الغالبة للجامعات المصرية هي ضعف استقلاليتها ووقوعها تحت الرقابة المباشرة للسلطة المركزية، بما يحول دون أخذ المبادرة لتطوير بنيتها الداخلية، وذلك خلافا لما تجرى عليه القوانين الجامعية في الدول المتقدمة.

(متولى، السيد عبد المنعم على، ٢٠١٨، ص ٣٣٨)

كما أوضحت دراسة أخرى أن الجامعات المصرية تعاني كثيرا من القيود التي تعوق تحقيق قدرتها التنافسية على المستويين الداخلي والخارجي ومن هذه القيود: قصور الدور البحثي، وضعف النشر الدولي للدراسات والبحوث، وضعف محتوى المواقع الإلكترونية للجامعات، وضعف حركة تدويل التعليم الجامعي، وضعف حماس إدارات الجامعات المصرية نحو التصنيفات العالمية، وتدني مؤشرات الجودة، وغلبة الكم على الكيف، وتردى أوضاع هيئة التدريس، وهجرة الكفاءات، وتواضع مخرجات الجامعات المصرية، وضعف أهليتها لسوق العمل، وضعف الإنفاق الحكومي اللازم لتحقيق القدرة على المنافسة.

(إسماعيل، طلعت حسيني، ٢٠١٧، ص ١٢٠)

كما أظهرت دراسة أخرى تدنى القدرة التنافسية للجامعات المصرية؛ لذا أوصت بتقديم الدعم الفني والمالي للجامعات ولوحدات ضمان الجودة بالكليات والمعاهد التابعة لها، والاستفادة من خبرات الدول المتقدمة عبر مؤشرات القدرة التنافسية لتطوير القدرة التنافسية للجامعات المصرية، والاهتمام بالبحث العلمي والذي اعتبرته الدراسة أحد العوامل الهامة المسؤولة عن تقدم الجامعة على مقياس القدرة التنافسية. (محمد، أحمد محمد أحمد، ٢٠١٤، ص ٤٤٦)

وفى ترتيب الجامعات المصرية في التصنيفات العالمية عام ٢٠١٦ يلاحظ ظهور جامعة القاهرة فقط في تصنيف شنغهاي (Shanghai Ranking)، أما تصنيف (كيو إس) (QS World Ranking) فقد غابت جميع الجامعات المصرية عن أفضل ٤٠٠ جامعة على مستوى العالم فى الفترة من ٢٠١٢-٢٠١٣ إلى ٢٠١٦-٢٠١٧، ولم يظهر في هذا التصنيف سوى الجامعة الأمريكية في القاهرة، أما في تصنيف التايمز (Times Ranking) فى الفترة من ٢٠١٢-٢٠١٣ وحتى ٢٠١٦-٢٠١٧ فلم تظهر أي جامعة مصرية فيه. (Shanghai Ranking, 2016), (QS World Ranking), (Times Ranking)

وتشير نتائج الدراسات السابقة إلى ابتعاد الجامعات المصرية إلى حد كبير عن التنافسية العالمية، وأن ثمة معوقات كثيرة تقف في سبيل تحقيق ذلك، وهي لا تتوقف على جانب واحد فقط بل تشمل ما يتعلق بالوظائف الأساسية للجامعة، سواء ما يتعلق بالتدريس أو البحث العلمي، أو خدمة المجتمع.

ويرى السلمى أنه على الرغم من أهمية بعض العوامل مثل البحوث، وكفاءة الأداء، وفعالية البرامج، وتوظيف الخريجين، وغيرها من المؤشرات الدالة على جودة العمل بالجامعات، فإن العنصر البشرى يأتي في مقدمة هذه المؤشرات؛ إذ لا يمكن تحقيق هذه المؤشرات إلا من خلال بناء الإنسان القادر على تحقيق ذلك، وهذا لا يتحقق إلا من خلال ترسيخ القيم والأخلاقيات والسلوكيات التي تسمح بهذا. ويصعب تحقيق قدرة تنافسية عالية إلا إذا توازنت هذه القدرة مع المحددات القيمية والأخلاقية التي تساهم في بناء المجتمع والارتقاء بنوعية الإنسان والاهتمام بالتفكير المبدع والخالق وتكريس أخلاق وقيم المجتمع النبيلة كثوابت يعتمد عليها ويكرسها. (السلمى، على، ٢٠٠١، ص ١٠٤)

وهو ما أكدته إحدى الدراسات التي أشارت إلى أن المحددات الأخلاقية والقيمية تزداد أهميتها في تطوير القدرات التنافسية للجامعة؛ حيث إن غيابها أو ضعفها يؤدي إلى عواقب وخيمة على صعيد الجامعة والمجتمع ككل. (حميدى، عبد الرزاق، ٢٠١٤، ص ١٢٨). ويمكن القول إن لأخلاقيات الأعمال دور كبير في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة، وأنه يجب تطوير وتعزيز أخلاقيات العمل، وتحديد السياسات الأخلاقية ونشرها في المنظمة، وذلك بما يمكنها من التعامل مع المشكلات الأخلاقية الصعبة. (David, J., 2015, p.6)

وتركز المنظمات المعاصرة على الأهداف والمبادئ والقيم والأخلاقيات في تطوير أداء الأفراد العاملين، الذين أصبحوا الآن أفضل موارد المنظمة ويمثلون رأس مال فكري معرفي يتم التركيز عليه وبناءه روحياً وفكرياً من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات والقدرات والسلوك في إطار ثقافة المنظمة، والذي أصبح فيه توجه المنظمات والمدراء نحو أخلاقيات العمل من خلال السلوك الفردي والسلوك الخاص بالمنظمة، وهذا يتطلب منها مواكبة التغيير الذي يحصل في البيئة الخارجية.

(حسين، ليث سعد الله، والجميل، ريم سعد، ٢٠٠٩، ص ٨).

كما أوضح ميلر (Miller) أنه يجب تعزيز الحرية الأكاديمية في المجتمع الجامعي، في إطار الحرية والمساواة وتكافؤ الفرص، مما يعني أن ثمة عوامل إذا توافرت لأعضاء هيئة التدريس تمكنوا من تحقيق القدرة التنافسية لجامعاتهم.

(Miller, B., 2014, 143-145)

وتشير نتائج الدراسات السابقة إلى أهمية العنصر البشري عموماً في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات، وكذلك زيادة الاهتمام من قبل المؤسسات بتنمية أخلاقيات الأعمال لما لها من دور هام في ذلك.

وبالنظر إلى هذا الأمر -وتعني الدراسة هنا ما يتعلق بأخلاقيات الأعمال ومدى الالتزام بها في الجامعات المصرية- يلاحظ أن الجامعات المصرية تعاني قصوراً هذا الجانب. وهو ما تؤكد بعض الكتابات والدراسات؛ فيرى جابر نصار أن هناك خلافاً واضحاً في المنظومة التي تدير العملية التعليمية، وأن إصلاح منظومة التعليم الجامعي في مصر يحتاج إلى إطار تشريعي ولائحي جديد يقوم على تحويل القائمين على سلطة اتخاذ القرارات وسد منافذ الفساد وكذلك وجود فاعلة للمحاسبة والمراجعة. ولن يكون ذلك إلا بإطار قانوني ولائحي يحاسب ويؤاخذ ويسد منافذ الفساد والإفساد في المنظومة الجامعية؛ فبعض الجامعات ككثير من مؤسسات الدولة صارت مستودعاً في تعيين الموظفين وأحياناً أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بغير اعتبار لمعايير الجامعة، إلى أن أصبحوا عبئاً على الجامعة إدارياً ومالياً ونفسياً. ويرى أن هذه الطاقات المعطلة في كثير من الأحيان لا تجد ما تفعله غير إثارة الفوضى وشيوع الكسل والبيروقراطية والمناكفة والمعاكسة، بما يؤدي إلى عدم انضباط المنظومة وتحويلها دائماً إلى حالة سائلة لا تؤدي إلى نهضة أو إصلاح أو إنتاج. (نصار، جابر، ٢٠١٥)

وغنى عن البيان أن للقوى والعوامل الثقافية والاجتماعية أثرا على التغير القائم في القيم والأخلاقيات التي يتسم بها المجتمع المصرى، وبالتالي على التعليم الجامعى. وهو ما أوضحتها إحدى الدراسات التي أشارت إلى أن التغيرات القيمية والأخلاقية التي اعتبرت المجتمع المصرى وخصوصا منذ بداية السبعينيات من القرن العشرين، كان لها صداها على التعليم ومنه الجامعى، فيرى على ليلة أنه يلاحظ ومن خلال التحليل السوسولوجى للقيم المجتمعية والأخلاقية الناجمة عن تلك التحولات الاقتصادية والثقافية مدى تأثيرها أيضا على الأساتذة والطلاب؛ فلم يعد الأستاذ هو النموذج الذى يحافظ على مكانته وسمعته الأخلاقية والمهنية؛ حيث فقد البعض منهم التزامه القيمى والأخلاقى فنقشت الدروس الخصوصية والمذكرات الجامعية سعيا وراء الكسب المادى، وبدأت تظهر بعض السلوكيات التي تتنافى مع أخلاقيات الأستاذ الجامعى والجامعة عموما كمؤسسة لها مكانتها في المجتمع، مثل الوساطات، والتلاعب بالكنتروليات، وشراء الامتحانات، وشراء الشهادات من الجامعات الخاصة والأجنبية، وتسريب الامتحانات، والتلاعب بالكنتروليات. (ليلة، على، ٢٠٠٥، ص ١٣)

وترى الدراسة الحالية أن تلك الممارسات غير الأخلاقية -مهما كان حجمها وانتشارها - فإنها مع ذلك تتنازل من سمعة الجامعات المصرية، والذى يعوق تحقيق التنافسية لها مع الجامعات الأخرى، وهو ما يؤكد ضرورة ترسيخ أخلاقيات الأعمال في الجامعات المصرية إذا أردت أن تحقق مكانة لائقة لها بين الجامعات الأخرى.

وعلى ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في العبارة التالية:

أصبحت التنافسية من المفاهيم الهامة في السنوات الأخيرة على المستويين الدولى والمؤسسى، وانعكس ذلك على المؤسسات التعليمية ومنها الجامعات؛ خاصة بعد ظهور التصنيفات العالمية. ومع تراجع ترتيب الجامعات المصرية في هذه التصنيفات يصبح البحث عن كيفية ترسيخ أخلاقيات الأعمال في الجامعات أحد أهم المتطلبات الضرورية لتحقيق مكانة لائقة لها في هذا السباق الدولى؛ خاصة بعد أن أشارت بعض الدراسات إلى أن ثمة تراجعاً في القيم والأخلاقيات الجامعية، وهو ما يحتم ضرورة البحث عن كيفية ترسيخ أخلاقيات الأعمال بها، وذلك بما يجعلها قادرة على تحقيق التنافسية مع الجامعات الأخرى.

تساؤلات الدراسة وأهدافها

تستهدف هذه الدراسة الإجابة عن التساؤلات التالية:

١- ما الإطار المفاهيمى للتنافسية في الجامعات في الأدبيات التربوية المعاصرة؟

٢- ما أهم مشكلات الجامعات المصرية والتي تحول دون تحقيقها للتنافسية؟

٣- ما أهم ملامح مفهوم أخلاقيات الأعمال في الأدبيات التربوية المعاصرة؟

٤- كيف يمكن ترسيخ أخلاقيات الأعمال في الجامعات المصرية لرفع قدرتها التنافسية؟

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية: وتتمثل في التأصيل النظري لمفهوم التنافسية ومفهوم أخلاقيات الأعمال في الجامعات كوسيلة لرفع القدرة التنافسية للجامعات المصرية، وهو -على حد علم الباحثة- من الدراسات النادرة في هذا المجال، وذلك بعد إطلاع الباحثة على العديد من الأدبيات التربوية في هذا الموضوع.

الأهمية التطبيقية: وتتمثل في أن هذا التصور المقترح قد يسهم في تحسين وضع الجامعات المصرية وتحقيقها لمراكز متقدمة في التصنيفات العالمية، وكذلك في رفع القدرة التنافسية لها.

خطوات الدراسة:

أولاً: وضع الإطار النظري، والذي يشمل مفهوم التنافسية عموماً وكذلك مفهوم التنافسية في الجامعات على وجه الخصوص، وأيضاً التعرض لأهم مشكلات الجامعات المصرية التي قد تحول دون تحقيقها للتنافسية. ثم تحليل مفهوم الأخلاق وكذلك أخلاقيات الأعمال.

ثانياً: الدراسة الميدانية والتي تشمل تحكيم التصور المقترح الذي وضعته الباحثة بشكل مبدئي، وذلك بعرضه على مجموعة من الخبراء في المجال؛ لإبداء الرأي فيه واقتراح ما يروونه مناسباً لتعديله.

ثالثاً: وضع التصور المقترح في صورته النهائية: وهو يهدف إلى توضيح بعض الممارسات لترسيخ أخلاقيات الأعمال في الجامعات المصرية والتي من شأنها أن تؤدي لرفع القدرة التنافسية لها.

منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ للوقوف على مفهوم التنافسية وأهم معوقاتهما في الجامعات المصرية، وكذلك أبعاد مفهوم أخلاقيات الأعمال، وكذلك وصف وتحليل لأهم المشكلات الجامعية التي تمثل عائقاً أمام تحقيق التنافسية للجامعات المصرية، وذلك لوضع تصور مقترح لترسيخ أخلاقيات الأعمال لرفع القدرة التنافسية لها.

مصطلحات الدراسة

التنافسية Competitive: تتبنى الدراسة الحالية التعريف الإجرائي التالي والذي يرى أن التنافسية هي الالتزام بالمساهمة في التنمية مع الحفاظ على البيئة، والعمل على جميع الأفراد في المجتمع المحلي والمجتمع بشكل عام

بهدف تحسين جودة الحياة لجميع الأفراد، بالإضافة لما تقدمه المنظمة من قيم ومنافع تزيد عما يقدمه المنافسون. وهو التعريف الذي قدمه السلمي. (السلمي، ٢٠٠١، ص ١٠٤)

القدرة التنافسية للجامعة Competitive ability: من خلال استقراء بعض الدراسات والبحوث تتبنى الدراسة الحالية التعريف الإجرائي التالي للقدرة التنافسية للجامعة وهي: أنها قدرة الجامعة على تقديم خدمة تعليمية وبحثية عالية الجودة مما ينعكس إيجابياً على مستوى خريجها وأعضاء هيئة التدريس بها، الأمر الذي يكسبهم قدرات ومزايا تنافسية في سوق العمل بمستوياته المختلفة، وفي نفس الوقت يعكس ثقة المجتمع فيها ومن ثم التعاون معها، وزيادة إقبال الطلبة على الالتحاق بها.

أخلاقيات الأعمال Business ethics: يعرفها Donaldson بأنها الدراسة المنهجية للمسائل الأخلاقية المتعلقة بالأعمال التجارية أو الصناعة أو ما يتصل بها من أنشطة أو مؤسسات أو ممارسات ومعتقدات. (Donaldson, J., 1989, P.4)، وهو التعريف الإجرائي للدراسة الحالية.

أخلاقيات الأعمال في الجامعات المصرية: بناء على التعريف السابق لأخلاقيات الأعمال تعرف الباحثة أخلاقيات الأعمال بالجامعات إجرائياً بأنها الدراسة المنهجية للمسائل الأخلاقية بمهام الجامعة وما تقوم بها من أنشطة وما يرتبط بها من ممارسات ومعتقدات.

أولاً: الإطار المفاهيمي للتنافسية الجامعية كما ورد في الأدبيات التربوية المعاصرة

(أ) مفهوم التنافسية

تعد التنافسية من المصطلحات الهامة التي بزغت خلال السنوات القليلة الماضية؛ حيث ظهر مثل كثير من المصطلحات في مجال الصناعة والتجارة والاقتصاد أولاً، ثم انتقل تدريجياً بعد ذلك إلى مجال التعليم. وقد جاء الاهتمام به في مجال التعليم خاصة مع ظهور التصنيفات العالمية؛ فقد لاقى إعلان نتائج تلك التصنيفات اهتماماً عالمياً كبيراً وأصبحت دلالة على مستوى التقدم ليس في تلك الجامعات فحسب، وإنما في البلدان التي بها هذه الجامعات أيضاً.

وقد ارتبط مفهوم التنافسية بمفهوم الجودة؛ مدفوعاً بالعديد من العوامل التي نمت في الثمانينات والتسعينيات من القرن الماضي، ففي الثمانينيات ساعد على ظهورها زيادة حجم الديون والعجز التجاري الذي شهدته الولايات المتحدة الأمريكية، وفي التسعينيات ساهمت العولمة والتوجه لتطبيق اقتصاديات السوق في ظهور المصطلح بقوة.

(Siydek, T., Zawojka A., 2014, p1-2)

ويصعب تحديد مفهوم واحد للتنافسية بسبب اختلاف وجهات النظر بين علماء الاقتصاد والإدارة في المفهوم ومضمونه. ولا تتفصل التنافسية عن التخطيط الاستراتيجي للمؤسسات، ولذا فإنها تعرف بأنها مجموعة من العمليات التي تبدأ برسم الصورة التي ترغب المؤسسة أن تكون عليها في المستقبل، ويتلو ذلك تحديد الأهداف

الاستراتيجية التي تساهم في تحقيق تلك الصورة، ثم تحديد الوسائل والاستراتيجيات الكفيلة بتحقيق هذه الأهداف.
(Len,T., & others,2008,p11)

ولا تهدف التنافسية إلى تحقيق منافع للمنظمة ذاتها فحسب، بل يشمل ذلك أيضا المساهمة في قضايا البيئة ومشكلات المجتمع المحلي. ولذا يعرفها السلمى بأنها الالتزام بالمساهمة في التنمية مع الحفاظ على البيئة، والعمل على جميع الأفراد في المجتمع المحلي والمجتمع بشكل عام بهدف تحسين جودة الحياة لجميع الأفراد، بالإضافة لما تقدمه المنظمة من قيم ومنافع تزيد عما يقدمه المنافسون. (السلمى، على، ٢٠٠١، ص ١٠٤)

ويشير مصطلح التنافسية إلى مجموعة من العوامل التي تساعد المؤسسة على التنافسية مثل الموارد والأصول والمهارات التي يمكن التحكم فيها والسيطرة عليها وتنسيقها واستثمارها بما يحقق منفعة وقيمة أفضل للعميل أو المستهلك، وتحقق تميزا وتفوقا على بقية المنافسين، وتسمح باستمرار تحقيق النجاح في ظل المنافسة المحلية والعالمية. والقدرة التنافسية بذلك تعنى القدرة على إنتاج السلع والخدمات بالنوعية الجيدة وبالسعر المناسب وفي الوقت المناسب وبشكل أكثر كفاءة من المنافسين.

(الخصيري، محسن أحمد، ٢٠٠٤، ص ٢٣-٢٦)

كما تشير إلى قدرة المنظمة على استخدام الإمكانيات من معرفة ومهارات لتحقيق التقدم المنشود.
(Lyndon,B.,2012,p.17)

وقد أصبح مجال المنافسة بين المنظمات يتوقف بصفة أساسية على مدى توافر العمالة ذات القدرة على الابتكار وتطبيق النظم والإجراءات الحديثة، وتحديث أساليب الإنتاج وتحسين المنتجات بهدف إضافة مزايا جديدة لعملائها.

(متولى، السيد عبد المنعم، ٢٠١٨، ص ٢٧٩)

وهذا يعنى أهمية العنصر البشرى في رفع القدرة التنافسية بالمنظمة، ولذا ترى الدراسة ضرورة الاهتمام به من حيث تنمية معارفه ومهاراته وقدراته، والاهتمام بتنمية الابتكار والإبداع وغيرها من الأمور التي تودى إلى الاستثمار الجيد للعاملين بها، على اعتبار أنهم يمثلون رأس المال الفكرى للمنظمة.

ومن أهم خصائص الميزة التنافسية للمؤسسات ما يلى:

- أن تكون مستمرة ومستدامة بمعنى أن تحقق المنظمة السبق على المستوى الطويل.
- أن تكون متجددة وفق معطيات البيئة الخارجية من جهة وقدرات وموارد المنظمة الداخلية من جهة أخرى.
- أن تكون مرنة بمعنى أنه يمكن إحلال ميزات تنافسية بأخرى بسهولة ويسر.

- أن يتناسب استخدام هذه الميزات التنافسية مع الأهداف والنتائج التي ترى المنظمة تحقيقها.
(خليل، ياسر محمد، ٢٠١٨، ص ٧٠١)

ومما سبق ترى الدراسة أن تحقيق المنظمة للميزة التنافسية لا يتأتى من فراغ، بل هو نتاج لسعيها المستمر والدؤوب لاستثمار ما لديها من إمكانيات وطاقات بشرية ومادية قادرة على الابتكار والتجديد والتميز في عالم لا يعترف الآن بالجمود والثبات. لذا لا بد من النظر للتنافسية على أنها مفهوم متغير وديناميكي بفعل الزمان والمكان، وهو مفهوم متعدد الأوجه ويرتبط بالاستخدام الأمثل للموارد.

وقد حدد تقرير التنافسية الدولية World Competitive Report مجموعة من الشروط الواجب مراعاتها لتحقيق الميزة التنافسية للدولة أو الاقتصاد سميت بالقوانين الذهبية العشرة، وهي:

- ١- خلق بيئة تشريعية مستقرة.
- ٢- العمل على إيجاد هيكل اقتصادي مرن ومستقر وقليل التكاليف.
- ٣- الاستثمار في بنية تحتية تكنولوجية.
- ٤- تشجيع المدخرات الخاصة بالاستثمارات المحلية.
- ٥- العمل على تطوير الاتجاه نحو الأسواق الدولية.
- ٦- تحفيز الصادرات، والتركيز على النوعية.
- ٧- السرعة في سلوك الإدارة.
- ٨- الحفاظ على استقرار العلاقة بين مستويات الأجور والإنتاجية والضرائب.
- ٩- الحفاظ على النسيج الاجتماعي في المجتمع من خلال تقليل التفاوت في الأجور وتدعيم الطبقة الوسطى والاستثمار المكثف في التعليم والتدريب وتطوير القوى العاملة.
- ١٠- الموازنة بين ملامح الاقتصاد العالمي والمحلي لخلق الثروة وتحقيق التوافق الاجتماعي.

(World Competitive Report, 2018)

وبالنظر إلى ما سبق يلاحظ أن تحقيق الميزة التنافسية يتطلب توافر الشمولية والعمومية، بمعنى أنه يشمل النواحي البشرية، والتكنولوجية والتقنية، والإدارية، والقانونية، والاقتصادية، والاجتماعية. ومن بين الأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها من خلال تحقيق الميزة تنافسية ما يلي:

أ- خلق فرص تسويقية جديدة كما هو الحال بالنسبة لشركة (Apple) التي كانت أول من قام بابتكار الحاسب الآلي الشخصي.

ب- دخول مجال تنافسي جديد كدخول سوق جديدة أو التعامل مع نوعية جديدة من العملاء أو نوعية جديدة من المنتجات والخدمات.

ج- تكوين رؤية مستقبلية جديدة للأهداف التي تسعى المؤسسة لبلوغها وللفرص الكبيرة التي تريد اقتناصها.

(هوارى، معراج، ٢٠٠٨، ص ٦)

ويمكن القول -بناء على ما سبق- إن التميز يعتبر من أهم عوامل تحقيق المنظمات للميزة التنافسية، فلا بد أن يكون لديها ما يميزها عن الآخرين سواء في نوعية المنتج أو جودته أو كلفته، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال رؤية مستقبلية قائمة على التخطيط الجيد واستثمار الفرص في ظل مجتمع أصبحت فيه المنظمات على اختلاف مستوياتها معرضة للعديد من التهديدات الخارجية.

(ب) التنافسية في التعليم العالى والجامعى

تتوقف قدرة المؤسسة على النجاح والمنافسة على قدرتها على التعامل بإيجابية مع المتغيرات المجتمعية المحيطة، وعلى مدى ما يتوافر لديها من كوادر بشرية ذات مهارة عالية على الإنتاج المتميز، وعلى التكيف والاستجابة للمتغيرات السريعة في احتياجات العملاء واستراتيجيات المنافسين والتعامل معها بفاعلية؛ فالموارد البشرية -كما سبق وأوضحت الدراسة- في أي مؤسسة يمكن أن تسهم بدور كبير في إيجاد ميزة تنافسية لها؛ وهنا يأتي دور المؤسسات التعليمية وخصوصا مؤسسات التعليم العالى؛ لأنها المنوط بها إعداد الطاقات البشرية المنتجة، وهذا يفسر الاهتمام المتزايد بالتنافسية.

وينظر إلى التنافسية في التعليم العالى على مستويين هما: مستوى القطاع ومستوى المنظمة.

تنافسية قطاع التعليم العالى: ويشير هذا النوع من التنافسية لكافة مؤسسات التعليم العالى التعليمية والتدريبية والبحثية والوظيفية، وهناك اعتقاد في فعالية التعليم العالى يعكسه الاعتراف بأن الازدهار الاقتصادى والمادى يعتمدان على المهارات التنافسية المهمة في العصر الحالى وهي التطبيق الفعال للمعرفة العلمية والتكنولوجية، والنتيجة أن المعرفة العلمية والتكنولوجية تمثل المنافسة الكونية؛ حيث يكون التميز لمن يكتشف المعرفة أولا.

تنافسية التعليم العالى: وهى تشير إلى كل مؤسسة تعليم عال على حدة كوحدة منفصلة؛ حيث اتجهت الجامعات من خلال التيار المهنى نحو السوق وفق النظرية الاقتصادية؛ حيث التعليم العالى يتوجه في أهدافه بمقولة "الطلب يسبق العرض"، وهو الأمر الذى جعل المخططين يربطون عمليات الإعداد المهنى كما ونوعا باحتياجات

السوق، لكن في مجتمع المعرفة يتوجب عكس المقولة لتكون (العرض يخلق الطلب)، وهذا يعني أن تتحول الجامعات لمصدر الإبداع والابتكار في الفكر والتقنية، وأن يكون لها رؤية تنبؤية عن مستقبل المجتمع واحتياجاته. (الشلاش، عبد الرحمن سليمان، ٢٠١٨، ص ١٣٤٦)

أما التنافسية في التعليم الجامعي فقد عرفت بأنها قدرة الجامعة على تحقيق وظائفها الأساسية المتمثلة في خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية عالية الجودة تتعكس بشكل إيجابي على مستوى خريجها، مما يكسبهم قدرات وميزات تنافسية في أسواق العمل. وفي نفس الوقت يعكس ثقة المجتمع فيها ومن ثم التعاون معها وزيادة إقبال الطلاب على الالتحاق بها.

(يوسف، على عبد الرحمن، ٢٠٠٨، ص ١). وهو تعريف يربط التنافسية بالجودة، فتحقيق الجودة ومعاييرها يعد خطوة مهمة على طريق تحقيق القدرة التنافسية للجامعات.

وتنافسية الجامعات جزء لا يتجزأ من تنافسية الدولة، وتعنى الاستغلال الأفضل لقدرات الجامعة البحثية وإنتاج المعرفة والتي تسهم في تنمية المجتمع، وإعداد الموارد البشرية على مستوى عالٍ بشكل متميز عن الجامعات الأخرى.

(Koh ,K.,2012,p9)

كما تعرف بأنها الموارد البشرية والمالية والمادية والمهارات التي يمكن التنسيق بينها واستثمارها الاستثمار الأمثل بما يحقق للمجتمع خدمات تعليمية وبحثية عالية المستوى، وتحقق تميزاً وتوقفاً على بقية المنافسين محلياً وعالمياً.

(المتولى، سارة عبد المولى، ٢٠١٤، ص ٣٠)

ومن خلال التعريفات السابقة ترى الدراسة أن بعضها ينظر للقدرة التنافسية للجامعات على أنها القدرة على تقديم خدمات تعليمية وبحثية متميزة وتحقيق فوائد ومنافع للمستفيدين أكثر مما تنتجهم لهم الجامعات المنافسة، وذلك بما يمكنها من الحصول على مراكز متقدمة في التصنيف الدولي للجامعات والمؤسسات الأكاديمية والبحثية. والبعض الآخر ساوى بينها وبين الجودة من خلال زيادة كفاءة المؤسسة الداخلية والخارجية وتحسين أدائها ومخرجاتها، الأمر الذي يساعد في الوصول إلى مراكز متقدمة بين الجامعات والمؤسسات الأكاديمية والبحثية.

والتنافسية في التعليم الجامعي باتت من القضايا الواضحة والملحة التي طرحت نفسها بعدد من الأشكال؛ كتنافس الطلبة للحصول على أفضل مستوى من التعليم، وتنافس الجامعات للحصول على أفضل الطلبة، مما يفرض على هذه الجامعات تحسين أدائها وتطوير برامجها وخاصة في وجود التعليم العابر للحدود.

وقد دعم السياق الجديد من التحولات العالمية والذي ترتب عليه تغيرات متسارعة في سوق العمل، أهمية توفير ميزات تنافسية بين الجامعات لتكون الأفضل بما يسمح لها بجذب أفضل العناصر البشرية من أعضاء هيئة تدريس وإداريين وطلاب، وهو الأمر الذي يفرض عليها إحداث تغييرات استراتيجية في بنائها المعرفي وكذلك تجويد خدماتها وخريجها؛ حتى تتمكن من التنافس وكذلك التميز على الجامعات الأخرى؛ حيث لا مكان للمنافسة لمن لا يستجيب لهذه المستجدات.

وهذا يفرض على الجامعات العمل على ما يلي:

- السعي المستمر والدائم للارتقاء بالأداء الاستراتيجي لجميع الموارد البشرية بالجامعة على المستويات الإدارية والأكاديمية بما يتناسب مع طبيعة مجتمع المعرفة.
- تبنى كل الابتكارات وإيرادات الاختراع من خلال فتح مكاتب وحدات خاصة بذلك.
- استغلال جميع الموارد الاستراتيجية الملموسة داخل الجامعات ومحاولة تفعيلها.
- محاولة الارتقاء بالموارد الاستراتيجية غير الملموسة بالجامعات من أجل تحقيق ميزة تنافسية لها عن منافسيها؛ وذلك من خلال إحداث بروتوكولات تعاون مع جامعات عالمية.
- استغلال كافة القدرات الموجودة داخل الجامعات من أجل تحقيق الجودة المطلوبة.
- التحسين المستمر لكل العمليات التي تتم داخل الجامعات.
- تفعيل تطبيق مدخل التكلفة المستهدفة في جميع العمليات التي تحدث داخل منظومة الجامعات.

(إبراهيم، وسام محمد عبد الخالق خليل، محمد إبراهيم طه، ٢٠١٨، ص ١١٢٢)

ويتضح من خلال ما سبق أن تحقيق التنافسية للجامعة يركز في الأساس على الاستثمار الأمثل لإمكانياتها ومواردها، ويشمل ذلك الإمكانيات والموارد البشرية والمادية والاستراتيجية، والعمل على التحسين المستمر لها والارتقاء بها.

أبعاد الميزة التنافسية للجامعات

تسعى الجامعات للاهتمام بحاجات ورغبات عملائها، وهي في سعيها هذا تأمل تحقيق العديد من الأبعاد التي تهدف لتحقيق الميزة التنافسية لها. وقد تختلف الجامعات فيما تركز عليه في سبيل ذلك، ومن هنا تختلف تلك الأبعاد؛ فالبعض يركز على بعد الجودة، والآخر يؤكد على السرعة وعامل الوقت، وبعض الجامعات تحاول التركيز على ما يرتبط بالإبداع في العمل، ومنها ما يجمع بالطبع بين أكثر من بعد، لذا يوجد أكثر من منظور لأبعاد الميزة التنافسية، وفيما يلي عرض لبعض هذه الأبعاد.

المنظور الأول ويرى أن ابعاد الميزة التنافسية تتمثل في:

ميزة الكلفة:

والتي تعد العامل الحاسم في مدى استمرار وبقاء ونجاح أي مؤسسة للتعليم العالى، ولا بد من سعى الجامعة لتحقيق ميزة تنافسية من خلال خفض الكلفة. وترى الدراسة الحالية أن خفض الكلفة لا يعتبر هدفا في حد ذاته وإنما الأهم هو زيادة فعاليتها وتعبئة موارد إضافية من أجل أن تصبح الجامعة ممولة ذاتياً، مع ضمان الجودة أيضاً للمنتج.

ميزة الجودة:

تعد الجودة مطلباً لجميع الجامعات سواء الحكومية أو الخاصة، فهي تشكل عاملاً أساسياً لها من دور في استغلال الموارد وتحقيق التنافس في السوق. وتشير الجودة إلى مجموعة من الخصائص والمواصفات التي يمتلكها المنتج والتي تعطيه جاذبية تنافسية.

ميزة المرونة:

وتعنى قدرة العمليات على التغيير من منتج لآخر أو من عميل لآخر بأقل تكلفة أو تأثير؛ حيث أصبحت المرونة هي السلاح الفعال في المنافسة وتتضمن القدرة على تقديم تشكيلة واسعة من المنتجات الجديدة بصورة مستمرة، وتعد المرونة بعداً قوياً يضيف إلى الاستراتيجية التنافسية للمنظمة فضلاً عن مدى التكلفة والجودة. والمرونة هي القابلية للتنفيذ والاستجابة بأقل وقت وجهد وكلفة.

ميزة السرعة

وتعنى مدى قدرة الجامعة على مقابلة طلبات العملاء للمنتجات بانتظام وتسليمها في الوقت المحدد وحسب الجدولة الزمنية المعينة، أو قدرة الجامعة على تقديم المنتجات في الوقت الذي يرغبه العملاء وبالذقة والسرعة المطلوبين.

ميزة الإبداع

ويمثل الإبداع والابتكار إحدى الضرورات الأساسية في إدارة الأعمال والجامعة؛ فلم يعد مرضياً إدارة الجامعة بالطرق الروتينية لأنه يعنى التراجع عن الركب المتسارع. ويشمل الإبداع أفكاراً جديدة ومفيدة ومتصلة بحل المشكلات أو تطوير الأساليب وتعميق الرؤية. (إبراهيم، وسام محمد عبد الخالق خليل، محمد إبراهيم طه، ٢٠١٨، ص ١١٢٤)

المنظور الثانى يرى أن الميزة التنافسية للجامعات لها بعدان، هما:

الأول: وهو قدرة التميز على الجامعات المنافسة في مجالات حيوية مثل البرامج الدراسية، وخصائص أعضاء الهيئة التدريسية، والمكتبات، والقاعات، والتجهيزات الدراسية والبحثية، وتسهيلات التدريب العلمي للطلاب ونظم الإدارة ونظم الجودة، وكذلك ابتكار نظم وبرامج تأهيل جديدة تتواءم مع المستجدات البيئية.

أما البعد الثاني: فيشمل القدرة على جذب واستقطاب الطلاب والطالبات من السوق المحلية والخارجية.

(الجبالي، سرى محمد، ٢٠١٨، ص ١٢٢٨)

وترى الدراسة أن النجاح في البعد الثاني يعتمد إلى حد كبير على البعد الأول؛ فقدرة الجامعة على جذب واستقطاب الطلاب لن يتحقق إلا من خلال قدرتها على توفير الإمكانيات المادية والبشرية المناسبة. تمهيداً لتخريج كوادر عالية التأهيل تنافس في السوق المحلية والعالمية، خاصة في ظل العولمة وما فرضته من تحديات. كما ترى الدراسة أن المنظورين السابقين يتفقان في الهدف؛ فقدرة الجامعة على جذب واستقطاب الطلاب - كما ورد في المنظور الثاني - يتأتى من خلال توافر العديد من المزايا التنافسية مثل الكلفة الجودة والسرعة والمرونة والإبداع والتي وردت في المنظور الأول.

ومعيار نجاح أي جامعة في اكتساب قدرات تنافسية تتمثل في:

- مدى قدرتها على تخريج نوعية من الخريجين مسلحين بالمهارات العملية والتطبيقية التي تتلاءم مع متطلبات سوق العمل في القرن الحادي والعشرين.
- مدى قدرتها على المنافسة بين الجامعات لاستقطاب أكبر عدد ممكن من الطلاب داخلها.
- مدى قدرتها على تقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية متميزة تجعلها قادرة على الاحتفاظ بحصتها في السوق العالمي للتعليم والبحث العلمي.
- ترتيبها المتميز في هيكل الجامعات العالمية.
- مدى قدرتها على تدويل خدماتها من خلال إنتاج كفاءات وكوادر بحثية وعلمية متميزة تلبي احتياجات الجامعات العالمية من خلال الإعارة والبعثات الخارجية.

(عبد المهدي، محمد عشرى حسن، ٢٠٠٦، ص ٦٠)

متطلبات تحقيق القدرة التنافسية للجامعات:

لكي تتوافر لدى الجامعات قدرات تنافسية تمكنها من التميز التنافسي، ومن ثم الحصول على مركز تنافسي بين الجامعات المماثلة لأبد من توافر عدة متطلبات في نواحي ومجالات متعددة وهناك رؤى متعددة حول هذه المتطلبات، ومنها ما يلي:

❖ ما يعرف بمنظور الموارد والسمعة:والذى يركز على أهمية الرتبة المؤسسية والبرامج الأكاديمية، وإنجازات أعضاء هيئة التدريس، والاعتمادات الأكاديمية، وتوافر الموارد المالية والمادية الأخرى، وتقويم الطلبة ونتائج الاختبارات، ومستويات البحث العلمى، وإعانات المانحين.

❖ المنظور الذي يركز على الزبون: أي الطالب وعلى جودة الممارسات التعليمية، وتوافر الهيئة التدريسية والبرامج الأكاديمية، ومستويات الرسوم التدريسية، وتوافر المعلومات، وتقويمات الخريجين وأرياب العمل. والهدف الرئيس هنا هو رضا الطالب عن البرامج الأكاديمية، والخدمات والتسهيلات الأخرى.

❖ منظور الاستثمار الاستراتيجي:والذى يركز على العائد من الاستثمار، وتحليل التكلفة والعائد، وضبط النفقات، والأنظمة ومدى الالتزام بها، ومقاييس الإنتاجية المشتملة على عوائد قبول الطلبة، والاحتفاظ بالطلبة، والمدة الزمنية لحصول الطالب على الدرجات العلمية، ونفقات كل طالب.

(على،نادية حسن السيد، ٢٠١٨، ص٣٦٩)

وترى الدراسة أن هذه الرؤى تكمل بعضها الآخر؛ فتحقيق سمعة جيدة للجامعة يتطلب الاهتمام بكل ما يتعلق بالطالب وعلى قدرتها على الوصول إلى عائد أفضل والاستثمار الاستراتيجي لمواردها.

وهناك رؤية أخرى ترى أن متطلبات القدرة التنافسية للجامعات تتمثل فيما يلي:

- ❖ تحقيق سمعة عالية معترف بها في البحث العلمى.
- ❖ تحقيق سمعة متقدمة في التدريس لجذب الطلاب إليها من كافة الدول.
- ❖ وجود عدد من العاملين بها من علماء البحث العلمى وقادة الفكر والإبداع المتميزين في تخصصاتهم.
- ❖ ابتكار وتطوير تخصصات متميزة عالميا.
- ❖ جذب أفضل العناصر من أعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- ❖ الشراكة مع مؤسسات المجتمع الأخرى.
- ❖ وجود مصادر ذاتية للتمويل.
- ❖ توافر بيئة جامعية عالية الجودة.
- ❖ توافر الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس. (على،نادية حسن السيد، ٢٠١٨، ص٣٦١)

وهى تقترب كثيرا من الرؤية السابقة، غير أنها أكثر تفصيلا وتحديدا لهذه المتطلبات.

القيم الأساسية للمنافسة بين الجامعات

تتعدد القيم الأساسية للمنافسة بين الجامعات وفيما يلي عرض لبعض هذه القيم:

- قيمة التخطيط العلمي واستشراف المستقبل من حيث الخطط والبرامج والدراسات والبحوث، التي يجب أن تواكب التغيير المستمر في حاجات سوق العمل المحلية والخارجية.
- قيمة البحث العلمي على مستوى الأساتذة والأساتذة المساعدين؛ بحيث يتم تشجيع ودعم البحث العلمي في مختلف المجالات وتذليل الصعوبات التي تواجه الباحثين في الجامعات.
- قيمة الإلتقان في الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، في الإشراف على الرسائل العلمية أو في تشجيع الطلاب على التفكير العلمي والابتكارى والانخراط في فرق عمل منتجة.
- قيمة روح الفريق بحيث يجب أن تسود هذه القيمة بين أعضاء هيئة التدريس.
- قيمة القياس المقارن بالأفضل Benchmarking، وذلك بأن تختار الجامعة منافسا نموذجيا، وتحدد جوانب تميزه في مختلف المجالات، ثم تضع برنامجا لعبور الفجوة في الأداء والارتقاء بمستوى هذا المنافس النموذجي.

(العباد، عبد الله بن حمد إبراهيم، ٢٠١٧، ص ١٢)

وهذه القيم كما هو واضح مرتبطة بوظائف الجامعة الثلاث، وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. لذا ترى الدراسة أن الميزة التنافسية للجامعات المصرية يمكن أن تعتبر مؤشر على سعى الجامعة لتحقيق مكانة مرموقة بين الجامعات، كما تعتبر مؤشر هام على عمل الجامعات ونجاحها في مهامها، وهو ما يعد معيار لتحديد الجامعات الناجحة من غيرها.

أهمية القدرة التنافسية في التعليم الجامعي المصري

- تحقيق وكسب ميزة نسبية دائمة ومستمرة في خفض تكاليف الإنتاج مع المحافظة على ذلك.
- تقديم كل ما هو جديد وحفز روح الخلق والإبداع.
- توظيف التكنولوجيا لصالحها واغتنام الفرص السوقية.
- تحقيق قيمة مضافة من خلال اعتمادها على سلسلة القيمة للأنشطة الرئيسية والمساندة ضمن القطاع التي تعمل فيه. (حسن، أحمد خلف، ٢٠١٨، ص ٤٢٧)

(ج) المعوقات التي تحول دون تحقيق التنافسية في الجامعات المصرية

إن تحقيق القدرة التنافسية للجامعات المصرية يرتبط بتوافر مجموعة من الموارد البشرية والمهارات التكنولوجية، ومتطلبات تحقيق القدرة التنافسية للجامعات تتعدد وتتنوع تبعا لتعدد مكونات تلك المنظومة الجامعية. والمنافسة القائمة بين الجامعات لا تعتمد على وظيفة واحدة من وظائف الجامعة بل تقوم على أساس

مجموعة الوظائف مجتمعة، وتحقيق القدرة التنافسية لأية جامعة أصبح أمرا لا غنى عنه وعنصرا أساسيا من أجل نجاح تلك الجامعة على المستويين المحلى والعالمى.

ومع ذلك فقد أوضحت إحدى الدراسات غياب فكر التنافسية في مؤسسات التعليم العالى المصرى، مع أن نشر ثقافة التنافسية بين الجامعات يفيد في تطوير أداء الجامعة والمؤسسات البحثية والأكاديمية، ويحمى الجامعة من الجمود والتخلف، بحيث لا تتكاسل الجامعة عن تجديد وتطوير أنشطتها وبرامجها من أجل مسايرة مستجدات العصر من تقدم علمى وتكنولوجى وتطور في المهن والتخصصات وتغير احتياجات الطلاب باستمرار وكذلك تغير مطالب العمل.

(إسماعيل، طلعت حسيني، ٢٠١٧، ص ٦١)

كما أوضحت دراسة أخرى أن هناك معوقات تعوق الجامعات المصرية عن تحقيق الميزة التنافسية ومنها ضعف التوازن بين برامج واحتياجات الاقتصاد القومى، ووجود فائض من الخريجين في بعض التخصصات مقابل عجز في تخصصات أخرى، وكذلك عدم قدرة التعليم الجامعى المصرى على مسايرة التحديات العالمية المعاصرة، وضعف المدخلات وسوء حالة الأبنية والتجهيزات العلمية، وكذلك ضعف الجهاز الإدارى. كما أوضحت ذات الدراسة أن هناك فجوة بين مخرجات التعليم الجامعى المصرى ومتطلبات سوق العمل، وابتعاده عن سباق المنافسة العالمية لإنتاج المعرفة. وكذلك عدم قدرة التعليم الجامعى المصرى على مسايرة التحديات العالمية المعاصرة. (إبراهيم، وسام محمد عبد الخالق، خليل، محمد إبراهيم طه، ٢٠١٨، ص ١١٢٨)

وقد أشارت إحدى الدراسات إلى أن الجامعات المصرية تعد من الجامعات التقليدية وليس لها الخبرة الكافية في التعرف على مشكلات وحاجات التنمية والفرص التي تنهض بالمجتمع، وتواجه تحديات كبرى بعد أن ظهرت تحديات تنافسها ببرامج ومشروعات وآليات جديدة، مما يتطلب من الجامعات إعادة تنظيم حتى تستطيع أن تواجه هذا التنافس. كما تعاني من ضعف قدرتها على استثمار الحلول من الإمكانيات المتاحة. كما يتسم التعليم والبحث العلمى الذي تقوم به بدرجة عالية من الفردية وبخاصة العلوم الاجتماعية، ونقص في الإمكانيات البشرية وضعف التنظيم، وضعف التعاون العلمى بين الجامعات المصرية والأجنبية، وكذلك ضعف قدرة الجامعة على العمل كوحدة متكاملة، فكل قسم يشكل جزيرة منعزلة عن الأخرى، وكذلك كل كلية داخل الجامعة الواحدة، كما يقل بدرجة كبيرة القيام بالبحوث العلمية التي تتطلب فرق عمل متعددة التخصصات من أقسام وكليات متعددة داخل الجامعة. (جويلى، مها عبد الباقي، ٢٠١٦)

وترى الدراسة أن نتائج الدراسة السابقة تعبر عن خلل واضح في منظومة التعليم الجامعى المصرى، فعلى الرغم مما تمتلكه الجامعات المصرية من كوادر وقوى بشرية هائلة من حيث العدد والتنوع والتميز، فإنه مع ذلك - وكما أشارت الدراسة - تعاني هذا الضعف سواء في التخطيط أو في التنفيذ، وهو ما يؤثر بالتالى على القيام بمهامها المنوطة منها، وهو ما يحتم البحث عن أسباب ذلك والعمل على معالجته.

وقد حاولت إحدى الدراسات البحث في هذه الأسباب، وأوضحت أن هناك ضعفا في حماس إدارات الجامعات المصرية تجاه دعم مبادرات التنافسية محليا، فما بالنا إذا كانت عالميا، وأرجعت ذلك لعوامل عدة ليس الناحية المادية وحدها ولكن لأنها تعتقد أن ما تقوم به هو الأفضل، ومن ثم فلا معنى للبحث عن بدائل أخرى تطرحها قوى أكاديمية وبحثية منافسة أو معارضة، كما أن الأفق الزمني للإدارات الجامعية وقياداتها محدود بفترة زمنية تتغير بتغير القيادات الجامعية، ومن ثم فإن الخوض في الأمور بعيدة المدى ليس مما يستثير حماسها. كما أشارت ذات الدراسة أن من أسباب عدم قدرة الجامعات على تحقيق التنافسية قصور الدور البحثي، وانخفاض رواتب أعضاء هيئة التدريس، والأوضاع غير المواتية للبحث العلمي، وهو ما يؤدي إلى تشتيت الطاقات وبعثرة الجهود فيما لا طائل فيه، وكذلك ضعف النشر الدولي وانشغال أعضاء هيئة التدريس بالتدريس على حساب البحث العلمي. (إسماعيل، طلعت حسيني، ٢٠١٧، ص ٤١)

كما أوضحت دراسة أخرى أن من أسباب غياب الجامعات المصرية عن التنافسية ما يلي:

- الأعداد الكبيرة في الجامعات دون توافر الإمكانيات اللازمة لإتمام العملية التعليمية وما لها من تأثير سلبي على عملية التعليم والتعلم.
- قيام المناهج وطرق التدريس على الكتاب المدرسي وعلى طريقة التلقين دون الاعتماد على الأساليب الأخرى التي تنمي الفهم والإبداع.
- اعتماد نظم الامتحانات الحالية على قياس القدرة على الاستظهار والتحصيل، واعتمادها على التلقين من جانب المدرس والحفظ والاستظهار من الطالب.
- عدوى الدروس الخصوصية التي انتقلت من التعليم قبل الجامعي للتعليم الجامعي.
- مرض الشهادات والتي يسعى الطلاب للحصول عليها بأي وسيلة، وقد ترتب على ذلك تدني أساليب التدريس، وتخلف المناهج، وقصور البيئة التعليمية في الجامعة، ونفسي الأمراض التربوية الشائعة في منظومة التعليم كلها؛ الجامعي وقبل الجامعي.
- ظهور التضخم في الدرجات الجامعية وعدم الاعتراف ببعض الشهادات التي تمنحها بعض الجامعات المصرية وفقدان المصداقية ببعضها، فضلا عن تدني مستوى خريجها من خلال أي منظور مقارنة بالمستويات العالمية التي استطاعت جامعات العالم المتقدم فيها أن تصوغ وتبدع وتقود المتغيرات المعاصرة، في حين عجزت كثير الجامعات المصرية عن مجرد استيعابها أو التواءم معها. واصبح الأستاذ الجامعي متهما بالتريح غير المشروع، ومغالطة ضميره في الامتحانات والتصحيح، بما يشكك في نزاهته ومصداقيته. (بهاء الدين، هانى محمد، ٢٠١٧، ص ٧٧-٩٥)

ويرى خورشيد أن الجامعات المصرية واجهت العديد من الانتقادات والتي يرجع كثير منها إلى المناخ الثقافي والعلمي السائد في المجتمع، وإلى غياب الشفافية والمساءلة، وعدم مشاركة أصحاب المصالح في صنع القرار من خلال حوار مجتمعي حول إدارة الجامعات المصرية وحول الأسلوب الأمثل للتخطيط لأنشطتها والبدائل التمويلية المتاحة للجامعات في ظل نظام متكامل للرقابة والمتابعة، وكذلك غياب الرؤية الاستراتيجية الواضحة لدور الجامعات كمخطط معرفي للمجتمع، وعدم القيام بدورها في إنتاج العلم والمعرفة كخدمة التنمية، وهو الشيء الذي ينعكس مباشرة على تزايد الفجوة المعرفية بين مصر والدول المتقدمة. والجامعات المصرية تحولت نتيجة لذلك إلى مؤسسة تضم أجهزة بيروقراطية تسيطر عليها سلسلة من القوانين واللوائح التي تسهم بشكل كبير في تهميش دور الجانب الأكاديمي، أما الجامعات الخاصة فيغلب عليها الطابع الربحي، وهو ما أدى في النهاية إلى غياب وضعف قوة الدافع التطوري والتنافس في الجامعات المصرية.

ويرى أيضا أن الفساد الأكاديمي يعد أكبر تهديد لمشروعات الإصلاح والتي تتجسد مظاهره في المتاجرة بالسلطة الأكاديمية للانتفاع الشخصي، فضلا عن ظاهرة توريث المناصب التي بدأت تنتقل إلى بعض الجامعات وتستشري داخل الأقسام العلمية. كما تشهد الجامعات المصرية تراجع الكثير من القيم مثل تجريم السرقة العلمية، وتقدير الإبداع، بحيث تقدم الإضافة العلمية قدرا محدودا من الإبداع والتجديد. هذا بالإضافة إلى أن الأمر وصل إلى وجود بعض الجامعات في عدد من الكليات تدرس فيها معلومات مر عليها أكثر من ثلاثين عاما، بالإضافة إلى عدم وجود معايير لتحديد المجتهد والمبدع، وهو ما جعل الجامعة مؤسسة غارقة في البيروقراطية وتدار عبر أساليب لا تدرى شيئا عن التنمية أو التميز أو الإبداع، والذي بدورها يبعدها عن التنافسية، كما أنها بأوضاعها الحالية غير قادرة على إدارة مواردها البشرية؛ حيث يغيب عن نظام عملها الداخلي تحديد الأهداف ومتابعة التنفيذ، كما تغيب المعايير الموضوعية لقياس الأداء.

(خورشيد، معتز، ويوسف، محمد، ٢٠٠٩، ص ١٢-٢٦)

وقد أوضحت إحدى الدراسات أن هناك العديد من المخالفات لأعضاء هيئة التدريس لم تكن موجودة من قبل، ومن أمثلتها التلاعب في نتائج الطلاب، والجمع بين وظيفتين دون الحصول على موافقة الجامعة، ووضع علامات على أوراق الإجابة من شأنها إزالة سرية الأوراق، والنقل من المؤلفات العلمية دون الإشارة إلى مؤلفيها. كما أشارت ذات الدراسة إلى بعض الأسباب التي أدت إلى المخالفات، ورأت أن ضعف المستوى الأخلاقي يعد أهم هذه العوامل، وما يرتبط بذلك من أخلاقيات الأعمال مثل عدم وضوح فكرة المساءلة، والتنافس غير الشريف، وغياب القدوة الحسنة بين القيادات، وعدم مساءلة ومحاسبة المخالفين، والتسيب العام في الأداء الوظيفي. (عبد الكريم، نهى حامد، ٢٠٠٦، ص ٤٤٤)

كما رصد أحد التقارير العديد من المخالفات في جامعات متعددة، وتتوعدت هذه المخالفات فبعضها تعلق بتعيين أفراد بالمجاملة دون أن يكون لهم حق التعيين، من حيث أنهم قد حصلوا علي تقدير تراكمي أقل من

زملائهم، وأخري تتعلق بإحالة بعض أعضاء هيئة التدريس إلي مجالس تأديب وذلك بسبب سرقات علمية من مراجع آخرين ونسبها لأنفسهم.

(مؤسسة حرية الفكر و التعبير، ٢٠١١، ص ٧٧)

كما قد أشارت نتائج إحدى الدراسات إلي ما يلي :

- التقصير الواضح في أداء المسؤولين المختلفة "التدريس والبحث العلمي و خدمة المجتمع والبيئة".

- تراجع الموضوعية في تقويم أداء الطلاب و الباحثين .

- الصراع الأكاديمي في محيط الجامعة كنتيجة لخروج المنافسة عن إطارها الطبيعي.

- توظيف البحث العلمي وأجهزته لخدمة مصالح فردية أو فئوية. (أحمد، مصطفى أحمد علي، ٢٠٠٩، ص ٥-٦)

وكان من نتيجة كل ألوان الفساد هذه تدني المستوي التعليمي للطلاب، وغياب الروح الجامعية الكفيلة بتحقيق مستوي من التعليم يكون لائقا باسم الجامعة، وكذلك الفشل في الحفاظ علي الريادة العالمية والإقليمية، والبعد عن الحياة الاجتماعية ومشكلاتها. (الجوادي، محمد، ٢٠٠٠، ص ٥٣)

وقد وضع قانون تنظيم الجامعات بعض الجزاءات التأديبية لمواجهة هذه الأمور، والتي تدرجت من التنبيه، ثم اللوم، ثم اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة أو تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى أو ما في حكمها لمدة سنتين علي الأكثر، ثم العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة، وأخيرا العزل مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع.

(قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية، ٢٠٠٨، المادة الثانية، ص ١٣)

وهناك من يري أن ما يؤخذ علي هذا النظام هو قلة العقوبات الواردة في القانون، فهذه العقوبات القليلة لا تتناسب مع الأفعال والتصرفات الكثيرة التي قد تصدر من بعض أعضاء هيئة التدريس، الأمر الذي يترتب عليه أن مجلس التأديب لا يري أمامه سواها؛ وذلك لقلة العقوبات الواردة في هذه المادة. وقد يكون المشرع أحسن الظن بعضو هيئة التدريس عند صدور القانون. فضلا عن ذلك قلة عدد الجامعات أو عدد الكليات الجامعية ووجودها في المحافظات والمدن الكبرى، علاوة علي تمسك أعضاء هيئة التدريس الشديد بالتقاليد الجامعية. ونظرا لكثرة الجامعات الآن وكثرة عدد أعضاء هيئة التدريس، وعدم تمسك بعضهم بالتقاليد الجامعية فالأمر يحتاج إلي مراجعة هذه المادة من هذا القانون، وتوسيع دائرة العقوبات لمواجهة هذه الظروف والمتغيرات. (عبد المطلب، أحمد محمود محمد، ٢٠٠٤، ص ٧٦٥)

وبالإضافة لما سبق أشارت إحدى الدراسات إلي أنه لا توجد فلسفة واضحة لنظام المحاسبية التعليمية، ولكنها محاولات لوضع معايير للأداء التعليمي للجامعات المختلفة، وإلي ضعف المعايير الصحيحة للأداء الجامعي في

جميع مستوياته، وضعف الاهتمام باختبار وتطوير أدوات القياس المناسبة للغرض من المحاسبية التعليمية. كما أبرزت نتائج الدراسة أيضا أن المحاسبية التعليمية لا تتسم بالتنوع تبعا لاحتياجات كل جامعة. (محمد، سيد سعيد، ٢٠٠٣، ص ٤٥٧)

وترى الدراسة الحالية أن المشكلة تكمن ليس فقط في قلة العقوبات الواردة في القانون، فالعقوبات في القانون قد تصل إلي حد العزل، وهو في حد ذاته عقوبة كبيرة. غير أن الأمر ليس في قلة العقوبات، بل في قلة تفعيل هذه المواد في القانون؛ فالقانون مثلا يري أن الذي يعطي دروسا خصوصية بالجامعة يكون جزاؤه العزل من الوظيفة، وهو الأمر الذي لا يتحقق في الواقع، فكم من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية يعطون دروسا خصوصية للطلاب علي مرأي و مسمع من الجميع ولا توقع عليهم هذه الجزاءات. يضاف إلي ذلك أن القانون جاء عاما دون أن يوضح مظاهر الفساد وعقوبة كل واحدة من هذه المظاهر، فهناك الكثير من هذه المظاهر تنتشر - وللأسف - في الحياة الجامعية ولا يوجد لها عقوبة واضحة في القانون، خصوصا أن هذه المخالفات تتفاوت في خطورتها وأثرها ودرجة تجاوزها، وبناء علي ذلك لا بد من توضيح كل المخالفات وعقوبة كل منها. حتي مساءلة عضو هيئة التدريس عن أدائه التدريسي - وهي أبسط شيء - مثلا لا توجد بشكل حقيقي. وكل ما قامت به الجامعات المصرية في هذا الصدد، هو استطلاع رأي الطلاب من خلال توزيع استبيان عليهم لتقييم المقرر والأستاذ، ومع ذلك لا يوجد أي مساءلة لعضو هيئة التدريس سواء بالعقاب أو بالمكافأة نتيجة لهذا الاستطلاع. حتي مجرد إعلام عضو هيئة التدريس بنتيجة هذا الاستطلاع غير موجودة. ويكون السؤال لماذا إذن هذا الاستطلاع الذي يكلف الكثير من الوقت والجهد الضائعين. ثم إن الفساد الذي يقابله قلة المساءلة أو غيابها يؤدي إلي تثبيط الهمم و قلة الدافع والحافز للعمل.

وقد أدى ذلك كله إلى تدنى مؤشرات الجودة وغلبة الكم على الكيف؛ حيث تؤكد تقارير التنافسية العالمية أن مصر تأتي في ترتيب متأخر جدا بين دول العالم بالنسبة لجودة نظام التعليم، بل وينحدر بها الترتيب إلى ذيل القائمة؛ حيث حصلت على (٢.٣) من (٧) في مؤشر جودة نظام التعليم، واحتلت المرتبة (١٣٥) من بين (١٤٢) دولة في تقرير التنافسية العالمية عام ٢٠١١/٢٠١٢، وحصلت على نفس القيمة عام ٢٠١٢/٢٠١٣. (إسماعيل، طلعت حسيني حسيني، ٢٠١٧، ص ٤١)

وعلى الرغم أن الدراسة الحالية ترفض فكرة التعميم، سواء على مستوى الجامعات أو أعضاء هيئة التدريس، فإن هذه النتائج - التي توصلت إليها الدراسات السابقة - تدق ناقوس الخطر أمام المسؤولين عن التعليم الجامعي والعاملين فيه والمستفيدين من خدماته، فقد كانت الجامعات المصرية وخريجوها يتبوؤون المراكز القيادية في الجامعات العربية والإفريقية. كما ترى الدراسة أنه في ظل العديد من التغيرات التي يشهدها العالم مثل ضخامة وتعدد الفرص في السوق، ووفرة المعلومات عن عناصر السوق ومتطلباته، وسهولة الاتصالات وتطور إمكانية نقل المعلومات، وتدقيق نتائج البحوث العلمية والتطورات التكنولوجية وغيرها من العوامل يصبح السعي لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات المصرية مطلبا مهما.

وتلعب أخلاقيات الأعمال دورا كبيرا في تحقيق الميزة التنافسية، وهو ما أثبتته إحدى الدراسات التي أشارت في نتائجها إلى أن هناك تأثيرا مهماً لأخلاقيات العمل -والمتمثلة في الاستقلال والموضوعية والأمانة والنزاهة والحياد والشفافية- في تحقيق ميزة تنافسية تتعلق بانخفاض التكلفة والابتكار والتجديد، ولذا أوصت بتطوير وتعزيز أخلاقيات العمل، وتحديد السياسات الأخلاقية ونشرها في المنظمة، وتدريب العاملين على التعامل مع المشكلات الأخلاقية الصعبة، وتطوير مناهج الأخلاق في الجامعات والمدارس. كما أشارت إلى أن مفهوم الأخلاق يتعلق بجميع المهام التنظيمية، والموارد والقدرات البشرية مثل الإدارة والموظفين، والعمالة، والقيادة، والمديرين الخ. (David, 2015, p.1)

كما أشارت دراسة أخرى إلى أن أخلاقيات الأعمال وعلى رأسها النزاهة تعد عاملا مهما في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة. وأنه لا يجب النظر إلى الأخلاق على أنها لا علاقة لها بعالم الأعمال الصعب، بل أن الصدق والثقة يخفضان تكاليف المعاملات. (Azmi, R., 2006, p.5)

ويرى السلمي أن هناك ثلاثة مكونات يتم تصنيف الجامعات على أساسها، وهى القدرة التنافسية، والتوجه القيمي، وكفاءة التعليم والاتجاه نحو البحوث التطبيقية. (السلمي، ٢٠٠١، ص ١٠٤)

وعلى ذلك فإن رفع القدرة التنافسية للجامعات لا تتوقف على معايير النشر العلمى وعدد البحوث أو كفاءة وفعالية البرامج أو الابتكارات العلمية التي تسجلها الجامعات فحسب، بل الأهم هو ما يتعلق ببناء الإنسان القادر على تحقيق ذلك، ولا يتحقق ذلك إلا بترسيخ القيم والأخلاقيات وفق التقاليد الجامعية.

لذا سنتناول الدراسة فيما يلي أخلاقيات الأعمال لما لها من دور مهم في رفع القدرة التنافسية للجامعات المصرية.

ثانيا: الإطار المفاهيمي لأخلاقيات الأعمال ودورها في رفع القدرة التنافسية

كما ورد في الأدبيات التربوية المعاصرة

(أ) مفهوم الأخلاق

تعد الأخلاق من الأركان المهمة التي تقوم عليها المجتمعات، وقد جاءت الديانات السماوية جميعها لتحض عليها، والتحلى بمكارمها. وقد تزايد الاهتمام في السنوات الأخيرة بمفهوم أخلاقيات الأعمال وظهرت العديد من الدراسات وعقدت المؤتمرات بشأنها، ويرجع ذلك إلى سببين أولهما الممارسات غير الأخلاقية التي يمارسها بعض الإداريين في إدارة أعمالهم، وكذلك المحسوبية، وضياع المسؤولية، واستغلال الصلاحيات والسلطات التي يتمتع بها أفرادها، والرشوة، والعنصرية، ومحاباة الأقارب والأصدقاء وغيرها من الممارسات التي تنتافى مع أخلاقيات الأعمال. وكذلك بسبب الفضائح الأخلاقية والنقد الموجه للأعمال والمعايير التي يعتمد عليها بعيدا عن إطار أخلاقي واضح وشفاف. ولذلك أصبحت من الموضوعات ذات الاهتمام الكبير من

الحكومات والجامعات والمنظمات العالمية. من هنا بدأت تتردد بعض المفاهيم مثل أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، وقواعد وآداب المهنة، وأخلاقيات الوظيفة العامة، والسلوك الأخلاقي، والمسؤولية الأخلاقية وغيرها. (الطراونة، خالد عطا الله، وأبو جليل، محمد منصور، ٢٠١٣، ص ٢٨)

ولا ينفصل مفهوم أخلاق الأعمال عن مفهوم الأخلاق عموماً؛ من هنا ستعرض الدراسة فيما يلي لمفهوم الأخلاق، ومن ثم أخلاقيات الأعمال. أما من حيث تعريف المصطلح فليس هناك إجماع على تعريف الأخلاق تعريفاً جامعاً مانعاً شأنه في ذلك شأن العديد من المصطلحات في العلوم الاجتماعية.

وعن أصل الكلمة فقد اشتقت كلمة الأخلاق (Morale) من الأصل اللاتيني Moralis، وتشير الكلمتان إلى الأخلاق والآداب والقيم الأخلاقية السائدة في المجتمع بصورة عامة، أما Ethique فهي مشتقة من اللفظة الإغريقية Ethikos ويقابلها في اللاتينية Ethica، وتعني أيضاً في استخداماتها العامة النظام الأخلاقي المعياري لجماعة أو مجتمع محدد؛ حيث يعمل هذا النظام الأخلاقي على توجيه سلوك الأفراد نحو الفضيلة والحق والخير والواجب والقيم الأخلاقية بصورة عامة. (وظفة، على أسعد، ٢٠٠٥، ص ١١)

وتعرف الأخلاق في لسان العرب بأنها الخلق، والخلق هو الدين والطبع والسجايا، وهو المعبر عن الصورة المعلنة للإنسان والصورة الباطنة. (ابن منظور، ١٩٦٨، ص ٨٦)

وينفق التعريف في المعجم الفلسفي مع اللغوي إلى حد كبير؛ فكلمة الأخلاق تطلق على السلوك الفردي المتوافق مع أعراف المجتمع وعاداته وتقاليده السائدة، كما تطلق على قواعد السلوك وأسلوب المرء وطريقته في الحياة. والخلق هو العادة والسجية والطبع والمروءة والدين. (جميل صليبا، ١٩٨٢)

وهناك من ينظر إلى الأخلاق على أنه علم قائم بذاته، فهو علم الخير والشر وهو الذي يفصل بينهما. وقد تناول الباحثون هذا المفهوم كل وفقاً لرؤيته ومجال تخصصه، فعلم القانون ينظر إلى المصطلح من حيث العقوبات المترتبة عليه، وعلم الاجتماع يهتم بأنماط التفاعل بين الأخلاق وأعمال الناس الآخرين، أما العلوم الطبيعية فيبحث في الأعمال الإنسانية من حيث خضوعها للقوانين الطبيعية والسنن الكونية.

وعلم الأخلاق يبحث في الخير والشر وعلاقته بالواجب والمثل الأعلى للسلوك، فهو يبحث في ماهية الخير والشر والفرق بينهما، والفرق بين الضمير والحس الخلقى، والحق والواجب. وقد اختلف الباحثون في نظرتهم لعلم الأخلاق ومدى اتصالها بالحياة العملية، فقيل إن الأخلاق علم عملي يهدف إلى تحقيق غاية في حياة الإنسان، فهو يهتم بالطرق التي تؤدي إلى تحقيق الغايات القصوى، فمهمة علم الأخلاق أن يرسم الطريق إلى غاية قصوى يقصد الإنسان إلى تحقيقها باعتبارها الخير الأقصى، وكذلك دراسة الطرق التي تمكنه من تحقيق هذه الغاية. وهناك من ينكر الرأي القائل بالأخلاق العملية باعتبار أن الأخلاق علماً نظرياً وليس عملياً، بمعنى أن المعرفة فيه تطلب لذاتها ومهمته فهم طبيعة المثل العليا في السلوك الإنساني. ويرون أن علم الأخلاق من العلوم

المعيارية، ومن شأن العلوم المعيارية أن تعتبر دراسة عقلية لقيم ومستويات ومثل عليا لا أن تهدف إلى وضع قواعد لتحقيق هذه المثل. (نجيب بلدي، ١٩٩١، ص ٨)

وهناك من يرى أن الأخلاق قسمان، الأول نظري، والآخر عملي؛ فالأول هو الأخلاق النظرية التي تدرس الضمير والخير والشر والحرية والإرادة والفضيلة، وماهيتها وأنواعها والحق والواجب والبنية والقصد والاختيار، والمعايير، والقيم، والبواعث. أما الأخلاق العملية فتبين وتدرس الواجبات المختلفة؛ واجب الإنسان نحو نفسه وربه وعائلته، ونحو الوطن والدولة والإنسانية.

(شهيد، حسين حمزة، ٢٠٠٨، ص ٢٦٠)

وتتفق الدراسة الحالية مع الرأي القائل بأن علم الأخلاق علما عمليا ونظريا معا وكلاهما يكمل الآخر، فمبادئ الأخلاق لا تحقق غايتها العملية إلا بعد أن تسبقها دراسة نظرية توضح الغاية والهدف منها. كما أن الدراسة النظرية للأخلاق دون تطبيق فعلى لمبادئها تصبح بلا جدوى.

ويستطيع المتأمل عبر المقارنة بين مفهوم الأخلاق في كل من الحضارتين العربية والغربية أن يلاحظ فروق واضحة المعالم بينهما؛ فالحضارة العربية تركز على مبادىء السجية والطبع والعفوية، وعلى الطابع السيكولوجي للأخلاق بوصفها طبعا وسجية؛ فالأخلاق طبع وغريزة توجد في الإنسان دون إغفال إمكان تعلم الأخلاق. وعلى خلاف هذا التصور يتجه الفكر الغربى نحو التركيز على الطابع القيمي والاجتماعي للأخلاق؛ فالأخلاق نظام من القيم الاجتماعية التي توجه مسار الحياة الأخلاقية والاجتماعية في المجتمع؛ وهناك تنوع في استخدام مفاهيم متعددة تتراوح بين الأخلاق كنظام، والأخلاق كعلم، وكفلسفة وكنظرية. ولتوضيح ذلك تعرض الدراسة لبعض الآراء المتعلقة بذلك.

فالغزالي يذكر في كتابه إحياء علوم الدين أن الخلق هو عبارة عن هيئة في النفس راسخة، عنها تصدر الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية، فإن كانت الهيئة التي تصدر عنها الأفعال الجميلة المحمودة عقلا وشرعا، سميت تلك الهيئة خلقا حسنا، وإن كان الصادر عنها الأفعال القبيحة سميت الهيئة التي هي المصدر خلقا سيئا.

(الغزالي، أبو حامد محمد محمد، د.ت، ص ٥٦)

وهو في ذلك يتفق مع ابن مسكويه الذى يرى أن "أن الأخلاق" حال للنفس داعية لها إلى أفعالها من غير فكر ولا روية". وهذه الحال تنقسم منها ما يكون طبيعيا من أصل المزاج والسجية والطبع، كالإنسان الذى يحركه أى شيء نحو الغضب ويهيج من أقل سبب، وحاله كحال الذى يجن من أيسر شيء أو يفزع من أدنى صوت يطرق سمعه أو يرتاع من خبر يسمعه ومنها ما يكون مستفادا بالعادة والتدريب، وربما كان مبدؤه الفكر ثم يستمر عليه أولا فأول حتى يصير ملكة وخلقاً".

(ابن مسكويه، أبو على أحمد محمد يعقوب، د.ت ص ١٤٤)

أما عن كون الأخلاق مكتسبة أم فطرية فيرى الغزالي في كتابه إحياء علوم الدين أن قلب الطفل جوهرة نفيسة ساذجة خالية من كل نقش وصورة، وهو قابل لكل ما ينقش عليه ومائل إلى كل ما يمال به إليه، فإن عود الخير علمه ونشأ عليه، وسعد في الدنيا والآخرة، وإن عود الشر وأهمل إهمال البهائم شقى وهلك. ولو كانت الأخلاق لا تقبل التغيير لبطلت الوصايا والمواعظ والتأديبات. (الغزالي، أبو حامد محمد محمد، د.ت ص ٧٧)

وهو ما يعنى أن الغزالي يرى أن الفطرة الإنسانية قابلة للتشكيل وقابلة لكل شيء، وبناء عليه تلعب التربية والتنشئة والتعليم والتدريب دورا في ذلك من وجهة نظره.

ويتفق ابن مسكويه مع الغزالي هنا مرة أخرى في كون الأخلاق قابلة للتغيير؛ فيرى ابن مسكويه أن كل خلق يمكن تغييره، والقول بأن الخلق لا يقبل التغيير يؤدي حتما إلى إبطال قوة التمييز والعقل.

(ابن مسكويه، أبو على أحمد محمد يعقوب، د.ت ص ١٤٣)

وبهذا فإن مسكويه والغزالي يتفقان مع كون الأخلاق منها ما هو فطري غريزي، ومنها ما هو مكتسب بالتدريب. والدراسة الحالية ترى أن الأخلاق من طبع الإنسان وسجيته، غير أن البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها يكون لها أكبر الأثر إما في تدعيم المبادئ الأخلاقية، بحيث تتحول الأخلاق المكتسبة إلى طبع وسجية عنده، أو يكون تأثيرها سلبيا عليها.

وإن كان الغزالي يرى أن الفطرة البشرية تميل إلى الخير لا الشر، ويرى أن ميل النفس إلى الباطل والأفعال الشنيعة خارج عن الطبع، يضاهي الميل إلى أكل الطين، وأما ميله للحكمة وحب الله تعالى ومعرفته وعبادته فهو كالميل إلى الطعام والشراب، فميل الإنسان من وجهة نظره إلى مقتضيات الشهوة غريب على ذاته وعارض على طبعه،

(الغزالي، أبو حامد محمد محمد، د.ت، ص ٦٣)

أما عن غاية الأخلاق فيرى الغزالي في كتاب "ميزان العمل" أن غايتها هو تحقيق الخير، والخير هو ما تعتقد أنه خير، والشر هو ما تعتقد أنه شر، والسبيل إلى ذلك هو وزن العمل. وغاية الأخلاق هي السعادة الأخروية.

(الغزالي، أبو حامد محمد محمد، ١٩٦٤، ص ١١٧)

ويقسم ابن مسكويه أفعال الإنسان وقواه إلى الخيرات والشرور، والخيرات هي الأمور التي تحصل للإنسان بإرادته وسعيه في الأمور التي لها أوجد الإنسان ومن أجلها خلق. والشرور هي التي تعوقه عن هذه الخيرات وكسله وسعيه أو انصرافه. وتنقسم الأخلاق عنده إلى أقسام شريفة، وممدوحة، ونافعة، وبالقوة، وتعنى القوة التهيؤ والاستعداد. كما قسم الفضائل إلى أربع، وهي الحكمة، وهي فضيلة النفس الناطقة، والعفة وهي فضيلة الحس

الشهوانى، والشجاعة وهى فضيلة النفس الغضبية، والعدالة وهى فضيلة للنفس تحدث لها من اجتماع هذه الفضائل الثلاث. (ابن مسكويه، أبو على أحمد محمد يعقوب، د.ت ص ٨)

أما في الفكر الغربي فكان سقراط يعتقد بتوأمة الخير والمعرفة من جهة، وتوأمة الشر والجهل من جهة ثانية، فالمعرفة تؤدي إلى الخير، والجهل يدفع إلى المعصية والشر، ووفقا لهذا التصور فإن المعرفة والحكمة والفتنة هي الخير الأسمى، والخير الأسمى هو فضيلة الفضائل لأن من عرف الخير اهتدى إليه. ويذهب المثاليون وفي مقدمتهم أفلاطون إلى الاعتقاد بأن الخير نسق من الفضائل الكونية العليا القائمة في عالم المثل؛ فأفلاطون كان يعتقد أن الفضائل في علم المثل، والروح تأتي لتدرك بذاتها ما في الفعل من خيرية من خلال التذكر. يرى أيضا أن عالم المثل هرم من الفضائل الخيرة يتربع الخير المطلق قمته. والخير فوق الوجود شرفا وقوة، وذلك لأن الحق والعدل والحرية قيم مطلقة يجسدها الخير المطلق الموجود في عالم المثل. (وظفة، على أسعد، ٢٠٠٥، ص ٩٧)

مما سبق يتضح أن أفلاطون كان يرى أن الفضيلة هي العلم وأن معرفة الخير كافية لإتيانه، ومع ذلك فإن هذه الفكرة ذاتها تعرضت للنقد؛ فيرى مترجم كتاب "علم الأخلاق إلى نيقوماخوس" في مقدمة الكتاب ذاته أنه من الضلال البعيد أن يعرف المرء أن ما يأتيه هو الشر ولا تمنعه هذه المعرفة من إتيانه، غير أن هذا الضلال مع ذلك كثير الوقوع جدا وأن ذلك التنازع بين العقل والشهوة أمر مسلم به. ونظرا لأن الفيلسوف وجب عليه أن يحب الحق أكثر من الإنسانية، وجب عليه أن يعترف -ولو مع الأسف- بهذا الانحطاط الحقيقي للطبع الإنساني، فليس ما يقع فيه الإنسان من الإثم ناشئا عن خطأ في الموازنة بين اللذة الحاضرة والآلام المستقبلية التي هي أكبر منها كما يعتقد سقراط ولا ناشئا عن جهل بطبائع الأشياء، إنما منشؤه فساد في الخلق يحمل الإنسان على تفضيل الشر على الخير وهو عالم بهما وبقيمة كلتيهما؛ فالشرير لا يجهل البتة ما يفعله من سوء بل هو على الضد من ذلك معجب بنفسه وفيما هو فيه من رذيلة، إنه يشعر تماما بخسرانه ولكنه يسعى إلى هذا الخسران وهو آسف، إنما هزيمة عقله هي الفاعلة للخطيئة؛ لأنه إذا كان يجهل ما يفعل فليس بمجرم ولا بمسؤول أمام الناس ولا أمام الله. وحينئذ بهذه المثابة لا تكون الفضيلة والعلم متماثلين، فقد يعلم الإنسان ولا يعمل، وقد يعمل ضد ما يعلم. (طاليس، أرسطو، ١٩٢٤، ص ٤٩)

وهو ما يوضح التلازم بين الخير والمعرفة وأن الخير في قمة الفضائل الأخلاقية، وهو ما يتسق مع فكر الفلسفة المثالية التي ينتمي أفلاطون لها، كما يتسق أيضا مع ما أورده الغزالي كما أشير أعلاه من أن الخير هو غاية الأخلاق.

مصادر القيم الأخلاقية

تتنوع مصادر القيم الأخلاقية، وذلك بتنوع رؤى الباحثين؛ كل وفق مجاله البحثي واهتماماته ويمكن القول إن أهم هذه المصادر هي:

الاتجاه الإلهي:والذى يرى أن الله هو مصدر القيم الأخلاقية،بمعنى أن القيم تستمد إلزامها وقوتها وحقيقتها وطبيعتها من الله.وهذا الاتجاه هو الاتجاه الدينى،وتتدرج تحته بعض الاتجاهات المثالية.وترى الدراسة أنه وفقا لهذا الاتجاه فإن القيم مطلقة وثابتة طالما مصدرها واحد.

الاتجاه الاجتماعى:وهو الذى يجعل المجتمع مصدرا للقيم الأخلاقية،فما يتواضع عليه المجتمع على أنه قيمة أخلاقية يكون قيمة أخلاقية لدى هذا المجتمع.وهذا يعنى أن لكل مجتمع قيم أخلاقية تخصه.وترى الدراسة أن هذا الاتجاه يقر بهذا المعنى بنسبية الأخلاق؛فما قد يعد فعلا أخلاقيا في مجتمع ما قد لا يعد كذلك في مجتمع آخر وذلك وفقا لما استقر عليه ذلك المجتمع.

الاتجاه الطبيعى:وهو الاتجاه الذى يرى أن مصدر القيم الأخلاقية هو التطورية الطبيعية القائمة على الاصطفاء الطبيعى ونظرية الصراع من أجل البقاء أو الوجود،فالإنسان في تطوره واصطفائيته الطبيعية يكون منظوماته الأخلاقية وقيمه التي يمنحها من خلال هذه التطورية والاصطفائية ما يكفى من الإلزام والقوة ليحمى ذاته ويحدد علاقاته مع الآخرين.

الاتجاه النفسى:وهو الاتجاه الذى يرى أن مصدر القيم الأخلاقية في طبيعتها وإلزامها هو البنية النفسية،ومثل هذا الاتجاه هو ما تنادى به الاتجاهات ذاتية النزعة عامة.وترى الدراسة أن القيم هنا تصبح فردية وذاتية،فلكل فرد مصادره الأخلاقية الذاتية.

الاتجاه الاقتصادى:وهو الاتجاه الذى يرى أن البنية الاقتصادية للمجتمع من حيث القوة والضعف والآلية،هى التي تقوم بالمهمة الأساسية والحاسمة في تحديد القيم الأخلاقية ومنحها القوة والقدرة على الإلزام.كما أن تموضع الفرد على السلم الاقتصادى للمجتمع يلعب الدور الحاسم أيضا في صوغ وعيه الأخلاقى ومنظومته القيمية الأخلاقية.ومن ذلك يمكن القول أن هناك أخلاق فقراء وأخلاق أثرياء.وترى الدراسة أن الأخلاق هنا لن تكون ثابتة في المجتمع الواحد،وإنما ستتخذ الطابع الطبقي وفقا للوضع الاقتصادى للفرد؛فالأفراد الذين في وضع اقتصادى متدننى لهم أخلاقهم الخاصة،والأغنياء لهم أخلاقهم الخاصة.

الاتجاه التاريخى:وهو الاتجاه الذى يرى أن مصدر القيمة الأخلاقية هو السيرورة التاريخية للإنسان والمجتمع البشرى التي ينتقل بها من طور إلى طور ومن مرحلة تاريخية إلى مرحلة تاريخية أخرى.وترى الدراسة أن هذا الاتجاه يؤكد فكرة أن القيم الأخلاقية متغيرة ونسبية باختلاف المرحلة التاريخية؛فهى التي تقرر طبيعة القيم الأخلاقية وطبيعة إلزامها وقوتها.

(أحمد،عزت السيد،٢٠٠٥،ص٦٥-٦٦)

(ب) مفهوم أخلاقيات الأعمال

وإذا كان ما سبق عرضه هو مفهوم الأخلاق بصفة عامة، فإن مفهوم أخلاقيات الأعمال لا يختلف كثيرا عنه؛ فالمفهوم العام للأخلاق يتحدث عن أنها الفاصل بين الخير والشر، كذلك أخلاقيات الأعمال هي الفاصل بين الصواب والخطأ والمقبول والمرفوض.

ويعرفها السكارنة بأنها مجموعة القواعد والمبادئ التي تحدد السلوك الصحيح والسلوك الخاطيء، فهي مجموعة من المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري، وبالتالي فهي عامل مؤثر في صنع القرار. (السكارنة، بلال خلف، ٢٠١٢، ص ٦)

كما تعرف بأنها الدراسة والتحليل المنهجي للعمليات التي يتم من خلالها تطوير القرار الإداري، بحيث يصبح هذا القرار خيارا أخلاقيا؛ آخذا في الاعتبار ما هو صحيح وجيد للفرد وللمجموعات والمنظمة. (بجاش، وفاء، صغير عبد العظيم، ٢٠١٥)

وهو تعريف يوضح الدور الهام لأخلاقيات الأعمال وانعكاسه على اتخاذ القرار بشكل جيد للفرد وللمنظمة التي ينتمي إليها.

وتستند أخلاقيات الأعمال إلى عدة مصادر، منها:

الدين: وما جاء به من تعاليم تنظم حياة البشر.

المصدر الاجتماعي: فلكل مجتمع ثقافته التي ينشربها العاملون في المنظمة وتؤثر في أدائهم.

المصدر الاقتصادي: فقد يؤدي الوضع الاقتصادي المتدنى للخروج عن المعايير الأخلاقية وارتكاب بعض الانحرافات الأخلاقية والجرائم.

المصدر السياسي: فنشأة الأفراد في نظام سياسي يتسم بالشفافية والعدل والحرية والديمقراطية له تأثير بالضرورة على أدائهم وقراراتهم، والعكس أيضا صحيح.

المصدر الإداري للمنظمة: ويقصد به التشريعات واللوائح والأنظمة، وما يترتب عليها ومدى تطبيقها.

(مهدي، ميادة حياوي، رزاق داود، ٢٠١١، ص ١٣٨)

ومن الملاحظ على المصادر السابقة لأخلاقيات الأعمال أنها متعددة ومتنوعة كتتنوع مصادر الأخلاق عموما والتي سبق الحديث عنها؛ ذلك لأن أخلاقيات الأعمال منبثقة من الأخلاقيات العامة.

معايير أخلاقيات الأعمال

لا يوجد معيار واحد لأخلاقيات الأعمال ولكن هناك رؤى مختلفة حول هذه المعايير، وذلك يرجع إلى عدة عوامل منها طبيعة عمل المؤسسة، والسياق الثقافي الذي توجد فيه، وكذلك ما تؤمن به المؤسسة من معايير، ويمكن القول إن من هذه المعايير ما يلي:

١- الاستقلالية والموضوعية: وتعنى أن يكون العاملون في المنظمة محايدين وبعيدين عن أي تأثيرات جانبية، ويتمتعون باستقلال فكري في جميع ما يتعلق بأعمالهم، وألا يكون لهم أية مصالح متعارضة، وأن يتجنبوا أي علاقات قد تبدو أنها تفقد موضوعيتهم واستقلاليتهم عند القائم بأعمالهم.

٢- الأمانة والاستقامة: وهي التجرد من الانحياز للمصلحة الشخصية وأن يكون العاملون في المنظمة محل ثقة ويحفظون أسرارها.

٣- النزاهة والشفافية: وتعنى أن يتصف العاملون في المنظمة بالعدل وأن يتحلوا عند قيامهم بالعمل بالنزاهة والعفة والصدق في أدائهم لواجباتهم وأن يتجردوا من المصالح الشخصية، كما ينبغي على العاملين ألا يضعوا أنفسهم في مواقف تؤثر على حيادهم أو تجعلهم يقعون تحت تأثير الغير. (خرفى، خضرة، ٢٠١٦، ص ٢٢)

وتلعب أخلاقيات الأعمال دورا كبيرا في نجاح المؤسسات ويمكن إبراز أهميتها في النقاط التالية:

- تسهل عملية صنع القرار وتحقق الاحترام لكل الأطراف سواء داخل أو خارج المؤسسة.
- تولد لدى العاملين الشعور بالثقة والفخر والانتماء للمؤسسة.
- تعزز سمعة المؤسسة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية وهذا له مردود إيجابي من داخل أو خارج المؤسسة.
- يقترن الحصول على شهادات عالمية كشهادات الأيزو أو جوائز الجودة الشاملة بالالتزام من قبل المؤسسة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومات. وبعبارة أخرى الشهادة الدولية بالالتزام بالمعايير الفنية في الإنتاج تحمل طياتها اعترافا بمضمون أخلاقي واجتماعي مهم أظهرته منظمة الأعمال. (السكرانة، بلال خلف، ٢٠١٢، ص ٨)

ومن خلال ذلك يتضح أنه ليس هناك تعارض بين التزام المنظمة بأخلاقيات الأعمال وتحقيق الربح المادي، بل أن هذا الالتزام يعد وسيلة لتحقيق الفوائد المتعددة للمنظمة سواء من الناحية المادية أو غيرها، والذي يتأتى من الصورة الجيدة لها والتي يترتب عليها تحسين صورتها وسمعتها. وعلى العكس من ذلك فقد يؤدي عدم التزام المنظمة بأخلاقيات الأعمال إلى خلق المزيد من المشكلات لها؛ حيث يسود مناخ غير مشجع للعاملين على العمل بشكل جيد، كما يعرضها لبعض الدعاوى والشكاوى القانونية وهو ما قد يكبدها خسائر مالية.

عناصر أخلاقيات الأعمال

الثقافة التنظيمية: والتي تمثل الإطار القيمي والأخلاقي والسلوكي الذي تعتمده المنظمة في تعاملها مع مختلف الأطراف، وهي مجموعة القيم والمعتقدات والافتراضات والمعايير السلوكية والتقاليد والتوقعات والأعراف السائدة. وترى الدراسة الحالية أن ثقافة المنظمة تتأثر ببيئة الأعمال التي توجد فيها، والقادة ومدى نشرهم لأفكارهم وآرائهم للعاملين بالمنظمة، وكذلك خبرتهم وتجاربهم السابقة وقدرتهم على صنع القرار واتخاذ وإدارة فريق العمل بشكل جيد.

أخلاق الفرد: حيث تشكل الأخلاق أهم العناصر، وهي سمة من سمات المنظمات الناجحة، والتي تعتبر وسيلة لنمو الأفراد وتطورهم. وترى الدراسة أن ذلك يلفت الانتباه إلى أهمية الانتقاء الجيد للعاملين في المنظمة قبل تعيينهم، وأهمية تنمية الرقابة الذاتية لهم.

أنظمة المنظمة والسياسات والمبادئ ونظم المكافأة: وغيرها من العوامل الهامة في تشكيل أخلاقيات العمل، وفي توجيه السلوك والتي قد تقوى من سلوك ما أو قد تضعفه، والتي ترى الدراسة أنها من أقوى الأمور التي تجعل العمل في المنظمة يسير بشكل جيد ومنظم، ومما يعضد ذلك أن يكون كل ما يتعلق بهذه الأنظمة معلنا بشكل جيد، وموثقا كتابيا، ويكون العاملون على علم كاف به.

الجمهور الخارجي: فالأنظمة والعلماء والجماعات والمستفيدة والقوى الخارجية في سوق العمل لها دور أساسي في تشكيل أخلاقيات الأعمال وتوجيهها؛ وخاصة في ظل ما يعترى العالم اليوم من تحولات اقتصادية وتكنولوجية ومعرفية. وترى الدراسة أن الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية سواء على المستوى المحلي أو الدولي تمثل عامل ضغط في تشكيل سلوك الجمهور ومن ثم المنظمة. (خرفي، خضرة، ٢٠١٦، ص ٢٣)

مبادئ أخلاقيات الأعمال

١- تقدير الوسائل والغايات: ويؤكد المبدأ الأول والأهم لأخلاقيات الأعمال على أن الوسائل والتقنيات المعتمدة لخدمة أغراض العمل، يجب أن تكون مقدسة ونقية، ويعنى ذلك أنه لا يمكن تحقيق نهاية جيدة بوسائل خاطئة، حتى لو كانت مفيدة للمجتمع.

٢- عدم القيام بأى شر: فمن غير الأخلاقي القيام بشيء كبير لشخص آخر أو لنفسه، سواء كان هذا الشر وسيلة أو غاية.

٣- مبدأ التناسب أو المناسبة: ويعنى أنه يجب على المرء أن يصدر الحكم السليم قبل القيام بأى شيء حتى لا يعانى الآخرون من أي خسارة أو مخاطر أو شرور من جراء سير العمل.

٤- التعاون مع الآخرين: وينص على أن الأعمال يجب أن تساعد الآخرين، حينما يستحقون المساعدة.

- ٥- الإعلان والدعاية: ويقصد بها أن أي شيء يجرى أو يتم ينبغي إطلاع الجميع عليه.
- ٦- السعر المكافئ: أي الحصول على سلعة أو خدمة مساوية لقيمة النقود التي سيدفعها العميل.
- ٧- القيمة العالمية: ووفقا لهذا المبدأ ينبغي أن يتم سلوك الأعمال على أساس القيم العالمية.
- ٨- الكرامة الإنسانية: ووفقا لهذا المبدأ ينبغي معاملة الإنسان كعامل للإنتاج، وينبغي الحفاظ على كرامة الإنسان.
- ٩- عدم العنف: إذا أضر رجل الأعمال بمصالح وحقوق المجتمع، واستغل المستهلك عن طريق الإحاطة بمصالحه فهذا يعادل العنف والعمل غير الأخلاقي. (الحسن، عماد الدين محمد الحسن، ٢٠١٦، ص ٦٩)
- وهناك وجهات نظر متعددة في السلوك الأخلاقي وهي:
- النظرة النفعية: فالسلوك الأخلاقي هو تقديم أعظم المنافع لأكبر عدد ممكن من الناس.
- النظرة الفردية: فالسلوك الأخلاقي هو الذى يستفيد منه الفرد أفضل استفادة في الأجل البعيد.
- نظرة الحقوق: فالسلوك الأخلاقي هو الذى يحترم الحقوق الإنسانية لكل الناس.
- نظرة العدالة: فالسلوك الأخلاقي يتميز بالنزاهة وعدم التحيز والعدل والمساواة في معاملة الناس. (عبد الهادى، أحمد إبراهيم، ٢٠٠١، ص ٣)

وترى الدراسة أن وجهات النظر السابقة ليست منفصلة عن بعضها البعض؛ فكل منها يكمل الآخر، فأخلاقيات الأعمال في المنظمة يجب أن تحقق كل ما سبق، الفائدة للمنظمة وللعاملين أيضا، واحترام الحقوق، والعدالة.

سمات المنظمة الأخلاقية

- ١- الاحتفاظ برؤية واضحة عن الاستقامة نحو الجهات الخارجية.
- ٢- إقرار وتنفيذ تلك الرؤية من قبل الإدارة العليا بمرور الوقت، إضافة إلى قناعة الإدارة العليا بتلك الرؤية المرتبطة بأخلاقيات العمل.
- ٣- تحديد أنظمة وحوافز ومكافآت طبقا لرؤية الاستقامة في المنظمة.
- ٤- تحديد السياسات والممارسات التي تسعى الرؤية الأخلاقية لتطبيقها وتعزيزها.
- ٥- شيوع حالة من الفهم وهي أن القرارات الإدارية المهمة لها أبعاد وترتبط بمعايير أخلاقية.
- ٦- ممارسة كافة العاملين بالمنظمة لأعمالهم في إطار أخلاقي.
- ٧- تحقيق كافة أبعاد المسؤولية الاجتماعية.
- ٨- تحقيق أغراض مخطط لها مسبقا وفي إطار عادل ومحفز.

(أبو عودة، محمد حسن، ٢٠١٧، ص ٣٢)

أساسيات أخلاقيات العمل

- ❖ عدم وجود تضارب في المصالح.
- ❖ عدم الغش والخداع والكذب بأى نوع من الأنواع.
- ❖ الاهتمام بقضايا البيئة.
- ❖ احترام الملكية الفكرية.
- ❖ عدم حصول الموظفين على هدايا سوى ما تسمح به اللوائح.
- ❖ عدم تقاضى الرشوة.
- ❖ عدم التفرقة بين العاملين في التوظيف والترقية والتدريب أو التعيين والترقيات.
- ❖ الحفاظ على أمان وصحة العاملين في المنظمة.
- ❖ عدم استخدام موارد المنظمة في المصالح الخاصة.
- ❖ الصدق والدقة.

(الهرامشة، حسين عليان، ٢٠١٦، ص ٣٠)

وهذه الأساسيات السابقة تؤدي إلى تحسين سمعة المنظمة، وهي بعد مهم من أبعاد القدرة التنافسية للمنظمة- كما سبق القول،- بين مثيلاتها؛ فالمساواة بين العاملين يعد من العوامل الهامة التي تحفزهم على الأداء الجيد وبشكل مستمر، وبالتالي تفجير الطاقات الكامنة لديهم. كما أن الصدق والوفاء بالوعد يعطى نوعا من الثقة في المنظمة وفي العاملين بها ويؤدي إلى علاقة جيدة وسليمة بين العاملين وبعضهم البعض وبين الإدارة وكذلك بينها وبين العملاء الخارجيين، كما أن محاربة الفساد بكافة أشكاله من رشوة وهدايا غير مسموح بها واستخدام موارد المنظمة في المصالح الخاصة، وغيرها من الأمور التي تضر بصالح المنظمة تؤدي إلى تحسين صورتها وسمعتها وبالتالي تحقق لها كثيرا من الميزات التنافسية وترفع قدراتها التنافسية.

ونظرا لأهمية أخلاقيات الأعمال فقد أشارت عدد من الدراسات إلى دورها في رفع القدرة التنافسية للمنظمة؛ فقد أوضحت إحدى الدراسات أن التزام المنظمة بأخلاقيات الأعمال يقودها للحصول على الميزة التنافسية، وتمثل الميزة التنافسية القاعدة الأساسية التي يركز عليها أداء المنظمات. (النويقة، عطاء الله بشير، ٢٠١٦، ص ١١٥)

ثالثا: تصور مقترح لترسيخ أخلاقيات الأعمال لرفع القدرة التنافسية للجامعات المصرية

مقدمة

وضعت الباحثة تصورا مقترحا لترسيخ أخلاقيات الأعمال من أجل رفع القدرة التنافسية للجامعات المصرية؛ وذلك بناء عما أسفرت عنه الدراسة النظرية والتي أوضحت أن هناك العديد من المشكلات التي تقف حائلا دون تحقيق الجامعات المصرية للقدرة التنافسية، وكذلك ما بينته الدراسة من حيث الدور الذى يمكن أن تلعبه أخلاقيات الأعمال في هذا الصدد.

ويعد أن وضعت الباحثة التصور المقترح قامت بعرضه على عدد من المحكمين (ملحق رقم "١") وهم من الأساتذة في مجال التخصص، لإبداء الرأي فيه وإضافة ما يروونه مناسبا من مقترحات وتعديلات. (ملحق رقم "٢"). وقد جاءت تعديلات السادة الأساتذة المحكمين كما يلي:

١- إضافة بعض الأهداف للتصور المقترح.

٢- إضافة فلسفة للتصور المقترح.

٢- تعديل بعض الأخطاء اللغوية.

٣- إضافة بعض المعوقات للتصور المقترح وكيفية التغلب عليها.

وبناء عما أبداه الأساتذة المحكمين من مقترحات وضعت الباحثة التصور المقترح في صورته النهائية، وهو ما سيتم عرضه بالتفصيل فيما يلي.

فلسفة التصور المقترح

يرتكز التصور المقترح على فلسفة الأخلاق، وهى تعتبر فرع من فروع الفلسفة الإنسانية، والتي تؤكد على السلوك الأخلاقى للعاملين الذى تتبناه المؤسسات والمنظمات الأخلاقية لتوجيه أعضائها لتحمل مسؤولياتهم المهنية وامتلاك الميزات التنافسية ذات البعد الأخلاقى.

منطلقات التصور المقترح

- تعد التنافسية من القضايا ذات الأولوية للجامعات على مستوى العالم.
- يعتبر الإصلاح الشامل والمتكامل لأخلاقيات الأعمال مطلب ضرورى لتحقيق التنافسية.
- تلعب أخلاقيات الأعمال دورا مهما في رفع القدرة التنافسية للجامعات.
- يمكن ترسيخ أخلاقيات الأعمال من خلال التعليم والتدريب والممارسة.
- تستند أخلاقيات الأعمال ليس على الجانب النظرى فحسب، بل لابد أن يصاحب ذلك ممارسة ومساءلة.

يتطلب رفع القدرات التنافسية للجامعات المصرية تهيئة الظروف المناسبة لتحقيقها، مثل المناخ الديمقراطي والحرية والعدل وتشجيع الأطراف على التجديد والابتكار.

أهداف التصور المقترح

يسعى التصور المقترح إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- رفع القدرة التنافسية للجامعات المصرية، وذلك من خلال ترسيخ أخلاقيات الأعمال بها.
- ٢- تحديد الإجراءات والممارسات التي يمكن من خلالها تحويل الجامعة إلى منظمة أخلاقية من أجل رفع قدراتها التنافسية.
- ٣- تعزيز المنظور الشمولي الذي يحدث تكاملاً بين كافة عناصر المنظومة الجامعية لإرساء أخلاقيات الأعمال بها، ومن ثم تعزيز الفاعلية التنظيمية ورفع القدرة التنافسية للجامعات المصرية.

عمليات التصور المقترح

يتطلب ترسيخ أخلاقيات الأعمال لرفع القدرة التنافسية للجامعات المصرية إحداث عدة تغييرات وتحسينات، والقيام بالعديد من العمليات، ويشمل ذلك ما يلي:

- ١- القواعد والتشريعات
- ٢- المساءلة
- ٣- التحفيز
- ٤- التوعية
- ٥- تقييم وتقويم الأداء
- ٦- المشاركة
- ٧- تحسين بيئة العمل
- ٨- تعظيم قيمتي النزاهة والشفافية
- ٩- التدريب
- ١٠- إدارة الموارد البشرية

١- القواعد والتشريعات

يعد المدخل القانوني والتشريعي هو الأهم في ترسيخ أخلاقيات الأعمال؛ إذ يعتبر الأساس الأول الذي يشتق منه تلك الأخلاقيات، ولذا فإن وضوح القواعد والقوانين المنظمة للعمل الجامعي يجنب الوقوع في كثير من الأخطاء، ويتضمن ذلك ما يلي:

- الاهتمام في التشريع بالمواد المتعلقة بالتأديب؛ بحيث تشمل هذه المواد كافة الأطراف في الجامعة من طلاب وموظفين وأكاديميين وقيادات، علي أن تكون هناك عقوبات رادعة لأي طرف في حال الإخلال بأي مبدأ أو قيمة من القيم المتعارف عليها في المجتمع الأكاديمي، والتي تتنافي مع مكانته وأعرافه. ويحدد فيها بشكل واضح ومفصل الجزاءات المتعلقة بكل مخالفة و عقوبتها.
- وضع الأنظمة والقواعد الدقيقة المتعلقة بأخلاقيات الأعمال بحيث تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة، ويمكن ذلك من خلال إنشاء مكتب خاص للاهتمام بأخلاقيات الأعمال في الجامعة أو في كلياتها، ويقوم عليه بعض أعضاء هيئة التدريس المشهود لهم بالنزاهة والثقة والأمانة للتبليغ عن أي خلل يتعلق بأخلاقيات الأعمال من أي عضو أو موظف أو قيادي.
- صياغة أخلاقيات الأعمال بطريقة حية ملموسة؛ وذلك لأن المبادئ والأخلاقيات ذات طبيعة ذهنية مجردة قد يصعب تذكرها وفهمها، وعموم الناس تميل إلى تذكر الأشياء الحسية.

٢- المساءلة

- وضع القوانين والقواعد المنظمة للعمل والمحددة له لا يكفل ولا يحقق لها التنافسية إلا إذا استتبع ذلك المساءلة في إطار تلك القوانين والقواعد، ويستلزم ذلك ما يلي:
- ❖ جعل مبدأ المساءلة لعضو هيئة التدريس والتي تشمل كافة الجوانب الأخلاقية والعلمية، أساسا ومدخلا لتقويم أداء الأستاذ الجامعي.
 - ❖ تفعيل قواعد المساءلة؛ وذلك بما يضمن تنفيذ العقوبة عند وقوع المخالفة ومحاسبة الشخص المسؤول عن الفساد مهما كان منصبه.
 - ❖ استبعاد عناصر الفساد في الجامعة واستبدالهم بأخرين من الكوادر التي تمتلك القدرة علي إدارة الجامعة بفاعلية.
 - ❖ سير المحاسبة بطريقة علمية وعملية لكل من يخل بأخلاقيات المهنة بحيث تتدرج من لفت الانتباه، ثم توجيه خطاب يتضمن لغة الحث والتثبيح والتذكير، ثم توجيه إنذار خطي للموظف يتضمن العقوبات المترتبة على سلوكه.
 - ❖ عند تكرار الممارسات غير الأخلاقية المخلة بأخلاقيات العمل أو عند حصول خلل كبير مثل الرشوة مثلا حينها يطبق عليه القوانين المنظمة لذلك والعقوبة الرادعة مهما كان منصبه.
 - ❖ تفعيل أنظمة العقوبات وتحديثها والحد من الاجتهادات الشخصية عند تحديد المهام.
 - ❖ اتباع مفهوم الحوكمة الرشيدة والاعتماد على أهل الخبرة والمعرفة وليس أهل الثقة.

٣- التحفيز

كما أن تنفيذ العقوبات والجزاءات الرادعة يعد مدخل للالتزام بأخلاقيات الأعمال وتحقيق الانضباط وتحسين الأداء ومن ثم تحقيق التنافسية، فإن التحفيز أيضا يعد أحد المداخل الهامة لتحسن الأداء، بل قد يؤدي في كثير من الأحيان لنتائج أفضل من العقاب؛ فالمناخ المادى والمعنوى المناسب يعضد الانتماء والولاء لجميع العاملين بالجامعة وبالتالي تحقيق الإنجاز كما يعتبر من عوامل الجذب للجامعة.

ويشمل ذلك ما يلي:

- ❖ توطين أخلاقيات العمل من خلال التقدير والتشجيع والمكافآت المادية والمعنوية.
- ❖ تهيئة مناخ مشجع لجذب العقول المبدعة والتكامل بين الجامعات ومراكز البحوث ومنظمات الأعمال.
- ❖ إعطاء أعضاء هيئة التدريس خبرة كافية في مجال النشر الدولى وتقديم حوافز لمن يقومون بذلك، وكذلك لمن يقومون بنشر كتب في دور نشر عالمية أو يسجل براءات اختراع عالمية أو تم الاستشهاد ببحوثهم، وإلزام الأعضاء بوضع أسمائهم على البحوث المنشورة دوليا.
- ❖ تقديم الدولة لامتيازات إضافية لصالح المؤسسات التي تلتزم بأخلاقيات الأعمال وتحقق سمعة جيدة.
- ❖ أخذ نتائج تقييم الطلاب في الحسبان عند تقييم عضو هيئة التدريس بحيث ينعكس ذلك على حافز الجودة.
- ❖ التقدير المادى والمعنوى يشمل أيضا العاملين والموظفين بالجامعة؛ إذ إن أداءهم يؤثر إيجابا أو سلبا فى أداء أعضاء هيئة التدريس وفى أداء الجامعة ككل.
- ❖ تقديم حوافز مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس الأكثر تميزا.
- ❖ تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمشاركين في لجان الجودة، والمشاركين كذلك في أنشطة خدمة المجتمع.
- ❖ التأكيد على قيم العدالة والكفاءة والمساواة في تحفيز العاملين، والبعد عن المجاملات.

٤- التوعية

تعد التوعية من السبل الهامة في تطبيق أخلاقيات الأعمال؛ إذ إن الوقوع في الخطأ قد يكون أساسه عدم الوعى به، ويشمل نشر الوعى جميع العاملين بالجامعة، من أعضاء هيئة تدريس وطلاب وعاملين وموظفين. ويتضمن ذلك ما يلي:

- ❖ عقد الندوات والمؤتمرات التي تتضمن موضوعات عن أخلاقيات الأعمال ودورها في رفع التنافسية للجامعات.
- ❖ عمل مطويات توعوية وإعلانات داخل الكليات تتعلق بأخلاقيات الأعمال المتفق عليها، وحقوق وواجبات العاملين والجزاء المترتبة على مخالفتها.
- ❖ تفعيل المدونات الأخلاقية في الجامعات.

- ❖ ربط أخلاق العمل بعواطف الإنسان؛ أي من خلال مبدأ النفعية والذاتية والتركيز على الفوائد الحقيقية والمنافع التي يمكن أن تعود عليه؛ حيث إن حب الإنسان للفائدة ولذاته شيء فطري فإذا اقتنع أن فكرة ما أو خلقا ما ينفعه ويفيده سيهتم به، وهو ما يجب التأكيد عليه في حملات التوعية، ولذلك يجب توعية جميع أطراف العمل الجامعي بأهمية الالتزام بأخلاقيات الأعمال والمنافع التي تترتب على الالتزام بها.
- ❖ مشاركة أعضاء هيئة التدريس في نشر ثقافة التنافسية خارج إطار الجامعة ودور أخلاقيات الأعمال فيها، من خلال المقالات والأحاديث الإذاعية والمرئية لوسائل الإعلام المختلفة، مع التركيز علي نشر ثقافة الانضباط والعدالة والرقابة والمتابعة.
- ❖ تنمية الوازع الديني والأخلاقي وتصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة؛ فإذا فهمت كافة الأطراف العاملة بالجامعة أن العمل عبادة وأنه وسيلة لتقدم المجتمع وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاقيات العمل.
- ❖ تبنى مشروع يهدف إلى تربية الطلاب تربية متكاملة لا تغفل الجانب القيمي وبناء الضمير، وهذا لا يحدث إلا إذا كان عضو هيئة التدريس قدوة حسنة أمام طلابه.
- ❖ دعوة القيادات وأعضاء هيئة التدريس إلي ندوات ثقافية وعلمية ومناقشات مفتوحة؛ لتحليل المشكلات الجامعية، واقتراح الحلول لها وتقديم الأفكار المتعلقة بها ودور أخلاقيات الأعمال فيها.
- ❖ تعزيز التواصل مع الجامعات المحلية والإقليمية والعالمية؛ وذلك من أجل التعرف علي الممارسات التي تقود للتنافسية ودور أخلاقيات العمل في ذلك، وكيفية الاستفادة منها في تطوير الممارسات القائمة.
- ❖ تدريس أخلاقيات الأعمال منذ المرحلة الجامعية وحتى الماجستير والدكتوراه، وبيان دورها في تحقيق التنافسية بالجامعات.
- ❖ إنشاء مكتب لأخلاقيات الأعمال داخل كل كلية يعنى بنشر كل ما يتعلق بأخلاقيات الأعمال وعمليات لجان المتابعة.
- ❖ تشكيل لجنة للأخلاقيات وتعيين مسؤولين عنها مشهود لهم بالكفاءة والنزاهة والمصداقية، وتكون من مهامها جعل الأخلاقيات جزءا من هياكل وخطط وأنشطة الجامعة، والتخطيط للبرامج التدريبية، ووضع برنامج أخلاقي، وتقديم الاستشارات المتعلقة بها.
- ❖ تنمية الرقابة الذاتية للأفراد؛ لأنها العنصر الأهم والأكثر تأثيرا، وبدونها يمكن أن يرتكب الكثيرون العديد من الممارسات غير الأخلاقية، وذلك من خلال المحاضرات والبرامج التدريبية.
- ❖ عمل دراسات عن العوامل التي تؤثر إيجابا أو سلبا على أخلاقيات الأفراد والخروج بمقترحات من شأنها تشجيع السلوكيات والأخلاقيات السليمة التي تتناسب مع أخلاقيات الأعمال.

٥- تقييم وتقويم الأداء

يعد التقييم أحد العناصر المهمة في ترسيخ أخلاقيات الأعمال؛ خاصة إذا صاحب ذلك تقويماً له، ويتضمن التقييم ما يتعلق بوصف وتشخيص الأداء، أما التقييم فيشمل الجانب العلاجي وما يتضمنه من تعديل وتحسين لهذا الأداء، وفي كلتا الحالتين يجب أن يركز كلاهما على أسس ومرتكزات أخلاقيات الأعمال ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال الإجراءات التالية: .

- ❖ وضع معايير دقيقة للتقييم يتجسد فيها الجانب الأخلاقي للجامعة.
 - ❖ وضع توصيف وظيفي واضح ودقيق لجميع الوظائف الأكاديمية والإدارية يقيم الأفراد على أساسه.
 - ❖ مراجعة هذه المعايير من حين لآخر وفق المعطيات الجديدة.
 - ❖ شمول التقييم لكافة الجوانب المهنية والسلوكية والأخلاقية.
- أما التقييم فيجب أن يراعى فيه التالي:
- ❖ توافر النزاهة والموضوعية في تقييم الأداء، وعليه يمكن أن يسند ذلك لأشخاص يشهد لهم بالكفاءة والنزاهة.
 - ❖ توافر عنصر الاستمرار في التقييم بحيث يكون على مدار العام.
 - ❖ وضع أسس لتقييم أداء من يشغل المناصب القيادية بصفة دورية؛ بحيث تكون متسقة مع الأسس التي لا بد من وضعها لتقييم أداء الجامعة ككل، ولا شك أن تطبيق هذا الاقتراح يتطلب توافر الشفافية والموضوعية والنزاهة، من حيث الإعلان عن الشروط المطلوبة واختيار القيادات، ومن حيث اللجنة التي ستختار الأفضل من المتقدمين.

٦- المشاركة

تعد المشاركة في اتخاذ القرار أحد العوامل المهمة التي تعزز انتماء الأفراد لها، وكذلك تضمن إحساسهم بالمسؤولية ومشاركتهم في التنفيذ، هذه المشاركة التي يمكن أن تسير وفق الإجراءات التالية:

- ❖ تفعيل دور مجالس الأقسام في صنع واتخاذ القرارات التي من شأنها تحقيق التنافسية بالجامعة، بحيث تستبدل في القانون المواد المتعلقة بالقسم من "يقترح" إلي "يقرر"، ويكون له دور في وضع القواعد المرتبطة بأخلاقيات الأعمال ووسائل ترسيخها في الجامعة.
- ❖ المشاركة الفعالة بالرأي و التحليل عند عرض القوانين والقواعد الجديدة للمنظمة للعمل الجديدة أو إدخال تعديلات جديدة علي تلك القائمة، وعقد جلسات عصف ذهني في الأقسام العلمية بالجامعات؛ لتقديم الأفكار و المقترحات التي تناقش المشكلات الجامعية ودور الالتزام بأخلاقيات الأعمال في الحد منها.
- ❖ تفعيل دور مجالس الأمناء بالجامعات في صنع واتخاذ القرارات ووضع القواعد الأخلاقية للمنظمة للعمل

❖ إشراك كافة الأطراف المستفيدة في القرارات التي تتخذ بالجامعة، علي أن يشمل ذلك ممثلين عن العاملين والطلاب وغيرهم من الفئات المستفيدة وأصحاب المصالح، علي أن يكون لهم صوت حقيقي، ولا يكون حضورهم شكلياً.

❖ مشاركة ممثلين عن كافة الفئات المكونة للعمل الجامعي من أعضاء هيئة تدريس وموظفين وعاملين وطلاب في وضع ميثاق أخلاقي ذي بعد اجتماعي ملزم للجميع على مختلف مستوياتهم الوظيفية والعمل على توعيتهم به.

❖ المشاركة في وضع الخطط والبرامج وغيرها من الأمور المتعلقة بالعمل الجامعي والتي من شأنها أن تحسن من سمعة الجامعة وبالتالي رفع قدراتها التنافسية وتحديد مسؤولية كل فرد فيها.

❖ عقد لقاءات مع كافة الأطراف للاستماع إلى شكاوهم ومشكلاتهم التي قد تؤدي إلى ظهور بعض السلوكيات غير الأخلاقية، ومحاولة الوصول إلى قرار جماعي بشأنها، وإيجاد حلول لها.

٧- تحسين بيئة العمل

إن تحسين بيئة العمل من أهم الأمور التي تعطي للعاملين طاقة إيجابية للعمل ومن ثم زيادة انتمائهم للمكان وهو ما يجعل البيئة جاذبة ويزيد من التزامهم بأخلاقيات العمل، ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال عدد من الإجراءات، منها:

❖ الاهتمام بجمال المكان ونظافته، وهو ما يقلل من إحساس الأفراد بالضغط النفسي والجسدي.

❖ التقليل من التعقيدات ورتابة العمل؛ من خلال الاهتمام بالجلسات الودية والمناسبات الخاصة التي توفر جواً من الراحة والمتعة بين الأفراد، ويقلل من الصراعات ويقرب المسافات بين الأفراد.

❖ دعم اللجان الاجتماعية كي يتسنى لها القيام بفاعليات وأنشطة تحقق ذلك.

❖ إقامة الحفلات داخل الجامعة وخارجها للتكريم أو للاحتفاء بالإنجازات سواء على مستوى الكلية أو القسم.

❖ إقامة الحفلات للاحتفاء بالمتميزين من أعضاء هيئة تدريس وموظفين وعاملين وطلاب.

تعظيم قيمتي النزاهة والشفافية

إن تعظيم قيمتي النزاهة و الشفافية من أهم الأمور التي تحسن من سمعة الجامعة وهو أمر هام في رفع القدرة التنافسية لها، ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال الإجراءات التالية:

❖ تطبيق مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب؛ بحيث يكون التعيين في المناصب القيادية بها عن طريق الإعلان عن خلو المنصب، وتحديد الاشتراطات الواجب توافرها فيمن يتقدم لشغل المنصب، وأن

- تشكل لجان للمفاضلة بين المتقدمين لهذه اللجنة والتي تختار بناء علي أسس موضوعية يتم وضعها بالاتفاق والمشاركة مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ويكون معلنا عنها؛تحقيقا للشفافية.
- ❖ توفير المعلومات الدقيقة في وقتها وإتاحة الفرص للجميع للاطلاع عليها،وكل ما من شأنه توسيع دائرة المشاركة والرقابة والمحاسبة.
 - ❖ الاختيار الجيد منذ البداية لجميع الأطراف المكونة للمؤسسة الجامعية من طلاب وعاملين وأعضاء هيئة التدريس وقيادات؛بحيث يتم تحري الدقة في الجوانب الأخلاقية والقيمية عند اختيارهم،ويتجسد فيها العدالة والشفافية وذلك بما ينعس إيجابيا على سمعة الجامعة.
 - ❖ إتاحة الفرص للجميع دون مجاملات وتحيزات،والبعد عن الشللية والمحسوبية،ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال لجان للمتابعة تسمى اللجان الأخلاقية تضم من يشهد لهم بالنزاهة والثقة.
 - ❖ محاصرة الفساد في الجامعة بكافة أشكاله وعدم التهاون مع المشاركين فيه مهما كان منصبه،وفى حدود الالتزام بقواعد العمل وأخلاقياته التي تم الاتفاق عليها.
 - ❖ توفير المعلومات الدقيقة في وقتها وإتاحة الفرصة للجميع للاطلاع عليها وما من شأنه توسيع دائرة المشاركة والرقابة والمحاسبة.
 - ❖ عدم التهاون مع كل من يخل بشروط النزاهة وأخلاقيات المهنة،ويدخل في ذلك الرشوة،والمجاملات،والإساءة للزملاء والتضليل.

٨- التدريب

يعد التدريب أحد الوسائل الهامة التي تساعد في ترسيخ أخلاقيات الأعمال،لذا يجب أن يتحقق في البرامج التدريبية ما يلي:

- ١- تعزيز ثقافة الجامعة،وذلك بالتأكيد على الجوانب الاجتماعية والأخلاقية فيها والممارسات الأخلاقية المنفق عليها.
 - ٢- تضمين برامج هادفة لمواكبة التطور العلمي والتكنولوجي والمهنى والمعرفى لكافة الأطراف بالجامعة.
 - ٣- تعزيز مهارات العاملين وتحقيق مصلحة الجامعة والاتجاهات التطويرية لها،وكذلك مصلحة المجتمع.
 - ٤- عدم استغلال برامج التدريب والتطوير لهدر الموارد.
 - ٥- عدم استغلال موارد التدريب وإمكانياته للتريح والفساد الإداري.
 - ٦- أن يشمل مجال التدريب الموضوعات التالية:
- ❖ المدونات الأخلاقيات والقواعد المهنية.
 - ❖ مفهوم أخلاقيات الأعمال والانضباط الوظيفى ودوره في تحسين الأداء.

- ❖ حقوق وواجبات العاملين بالجامعة.
 - ❖ تعزيز حس الانتماء والمسؤولية الاجتماعية.
 - ❖ قانون تنظيم الجامعات،لما يمثل مصدرا هاما لأخلاقيات العمل بها.
 - ❖ تنمية إدراك العاملين بأخلاقيات الأعمال ودورها في تحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية.
 - ❖ التعريف بالنظريات الأخلاقية وتأثيرها على العمل.
 - ❖ التدريب على كيفية كتابة الوثائق الأخلاقية والمهنية.
 - ❖ كيفية التغلب على ضغوط العمل والتعامل معها.
 - ❖ التدريب على حل المشكلات الأخلاقية والتعامل معها.
 - ❖ مهارات الاتصال مع الآخرين وعلاقتها بأخلاقيات العمل.
- ١٠-اختيار الموارد البشرية

تعد القوى البشرية بالجامعة هي العامل الأهم في رفع قدراتها التنافسية،وبناء عليه يجب أن يتم ذلك في إطار أخلاقيات العمل التي تم الاتفاق عليها،ومن الأمور التي تحقق ذلك ما يلي:

- ❖ أن يتوافر في الإعلان عن الوظائف المصدقية؛بمعنى أن يتسق ذلك مع ما وضع في خطة الجامعة من رؤية ورسالة،وأن يصل الإعلان إلى كافة الأفراد الذين يجب وصول الإعلان إليهم.
- ❖ أن تنتسم إجراءات الاختيار بالعدالة والنزاهة والشفافية،وقبول الاعتراضات من المعترضين في حال حدوث ما لا يتفق مع ذلك.
- ❖ أن تكون عملية اختيار القوى البشرية مستندة إلى تحديد دقيق وموضوعي للاحتياجات من مختلف التخصصات لشغل وظائف حقيقية وفي ضوء عمليات تخطيط منهجية وعلمية للموارد البشرية للجامعة،وليس وفقا للمجاملات والمحسوبية.
- ❖ أن تعلى من مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع المتقدمين،والحفاظ على سرية المعلومات والبيانات الشخصية للمتقدمين وفق الاعتبارات القانونية والأخلاقية المنظمة للعمل.
- ❖ أن تكون المقابلات قائمة على أسس موضوعية بعيدة عن التحيز وأن تكون الأساليب والطرق والإجراءات في هذه المقابلات واضحة وشفافة وعادلة.
- ❖ أن تراعى الاعتبارات القانونية وسياسات التوظيف وإجراءاته وقوانينه.

معوقات التصور المقترح:

وتقسمها الدراسة لمعوقات متعلقة بالبيئة الجامعية،وأخرى متعلقة بالمجتمع الخارجي،أما عن تلك المتعلقة بالبيئة الجامعية فتتمثل في:

- ❖ الصراعات بين القيادات والمرؤوسين، وضعف العلاقات الإنسانية بينهم.
- ❖ عدم ربط الأداء بالحوافز والبدلات، وهو ما قد يسبب تراخيا في العمل لدى البعض .
- ❖ المجاملات في الجزاءات والمكافآت، وفي كلتا الحالتين يكون له تأثير سلبي على الأداء.
- ❖ وجود بعض الثغرات في قانون تنظيم الجامعات، وعدم تطبيق بعض موادها على أرض الواقع.
- ❖ ضعف التأهيل العلمي والمهني المناسبين سواء للإداريين أو لأعضاء هيئة التدريس.
- ❖ ضعف نظم الاتصالات والمعلومات، وهو ما قد يترتب عليه تأخر وصول المعلومات في بعض الأحيان عن الوقت المناسب، أو النقص في هذه المعلومات التي تعين العاملين والأعضاء على تأدية مهامهم بنجاح.
- ❖ الافتقار للشفافية في الإعلان عن القرارات.
- ❖ الاعتقاد لدى البعض بأن الالتزام بأخلاقيات الأعمال في مجال العمل لا يحقق مكسبا للمنظمة عموما.
- ❖ المقاومة من قبل البعض، والتي قد ترجع في أحد أسبابها إلى أنهم يعيشون على الفساد بمظاهره المختلفة.
- ❖ ضعف الوعي بالقواعد المنظمة للعمل.
- ❖ الشللية والمحسوبية في المؤسسة الجامعية، والتي تعد عاملا مهما يعوق أي إصلاح أو اتخاذ القرارات المناسبة.
- ❖ المركزية في اتخاذ القرارات، وهو ما قد يعطل الأعمال في كثير من الأحيان.
- ❖ غلبة الأنانية وتغليب المصالح الشخصية وعدم تغليب المصلحة العامة.
- ❖ غلبة الروح الفردية في العمل الجامعي عموما.
- ❖ التهاون في محاسبة المقصرين.
- ❖ ضعف الحوافز المعنوية والمادية للتميزين مما قد يصيبهم بالإحباط.
- ❖ قلة الوعي لدى البعض بمفهوم التنافسية وأهميته للجامعات المصرية، وللمجتمع عموما.

أما عن العوامل التي تتعلق بالبيئة الخارجية فهي:

- ١- التغير القيمي الذي يشهده المجتمع المصري أو بالأحرى التدهور القيمي، والذي أدى إلى شيوع الفساد بمظاهرة المختلفة؛ وحيث إن الجامعة جزء لا يتجزأ من المجتمع ككل وليست بمعزل عنه؛ كان من الطبيعي أن يعثرها بعض ما اعترى المجتمع أيضا.

٢- ضعف ميزانية الجامعات وضعف مواردها.

٣- ضعف استقلال الجامعات، وهو ماله أكبر الأثر على مجمل الأداء.

٤- ضعف الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.

كيفية التغلب على هذه المعوقات

- ❖ تعديل القوانين و التشريعات الخاصة بالجامعات المصرية، وتفعيل موادها على أرض الواقع.
- ❖ تطبيق مبدأ المساءلة واجتثاث الفساد من الحياة الجامعية، وذلك بتطبيق القانون وأخلاقيات الأعمال المتفق عليها.
- ❖ منح الجامعات مزيداً من الاستقلالية الاستقلال المالي والإداري للجامعة في حدود الميزانية المتاحة، والضوابط التي وضعتها الجهات المختصة للصرف، مع مراعاة المرونة الواجبة؛ ضماناً لحسن سير العمل، وإتاحة الميزانية بكافة تفاصيلها وأدق مصروفاتها للجميع، بما فيهم الأجهزة الرقابية ضماناً للشفافية.
- ❖ توفير البنية المعلوماتية وتطوير وسائل اتصال فعالة ومناسبة وسريعة.
- ❖ ربط الحوافز بالأداء والتميز.
- ❖ اعتبار الحرية الأكاديمية أحد أهم المعايير العلمية في الحياة الجامعية.
- ❖ تطبيق مفهوم الحوكمة الرشيدة واعتبارها أساساً للعمل بالجامعة.

قائمة المراجع

- ١- إبراهيم، محمد (٢٠٠٩)، المشروعات التنافسية في الجامعات المصرية بين الواقع والمأمول، المؤتمر الدولي الثاني لتطوير التعليم العالي اتجاهات معاصرة في تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة ، ٢-١ نوفمبر .
- ٢- إبراهيم، وسام محمد عبد الخالق خليل، ومحمد إبراهيم طه، (٢٠١٨) سيناريوهات مقترحة للتغلب على محددات القدرة التنافسية للجامعات المصرية في ضوء خبرات بعض الدول "ورقة عمل أولية"، مؤتمر القدرة التنافسية للجامعات العربية في مجتمع المعرفة، المؤتمر الدولي العاشر للمركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة، المجلد الثالث، ١٠-١٢ فبراير .
- ٣- ابن مسكويه، (د.ت)، أبو علي أحمد محمد يعقوب، تهذيب الأخلاق وتطهير الأعراق، تقديم حسن تميم دار مكتبة الحياة للطباعة والنشر بيروت د.ت
- ٤- ابن منظور (٢٠١٠)، لسان العرب، بيروت: دار صادر، الطبعة الثالثة.

- ٥- أبو عودة، محمد حسن (٢٠١٧)، أخلاقيات الأعمال وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دراسة ميدانية على مجموعة الاتصالات الفلسطينية، قطاع غزة، الجامعة الإسلامية بغزة، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، كلية التجارة.
- ٦- أحمد، مصطفى أحمد علي (٢٠٠٩) التحولات في الأنساق القيمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، دراسة تحليلية استشرافية، رسالة ماجستير غير منشورة: كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٩.
- ٧- إسماعيل، طلعت حسيني (٢٠١٧)، تعبئة موارد إضافية مالية لتلبية متطلبات التصنيفات العالمية للجامعات، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، عدد ٩٥.
- ٨- بجاش، وفاء، صغير عبد العظيم (٢٠١٥)، أخلاقيات الأعمال كمحدد لتحقيق فعالية التسيير في المؤسسات، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة/العدد ٤٢، نوفمبر.
- ٩- بهاء الدين، هانى محمد (٢٠١٧)، تطوير التعليم الجامعي: التحديات الراهنة وأزمة التحول، المركز الديمقراطي العربى للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا.
- ١٠- الجبالى، سرى محمد (٢٠١٨)، هندسة إدارة الأعمال لتحسين القدرة التنافسية للجامعات، مؤتمر القدرة التنافسية للجامعات العربية فى مجتمع المعرفة، المؤتمر الدولى العاشر للمركز العربى للتعليم والتنمية، المجلد الثانى، ١٠-١٢ فبراير.
- ١١- جميل صليبا (١٩٨٢)، المعجم الفلسفى، بيروت: دار الكتاب اللبنانى، ج ١، مادة أخلاق.
- ١٢- الحسن، عماد الدين محمد (٢٠١٦)، أخلاقيات الأعمال فى التعليم العالى: دراسة حالة مؤسسات التعليم العالى السودانية، مجلة ريادة الأعمال الإسلامية، الهيئة العامة للتسويق الإسلامية، لندن، المجلد الأول، العدد الأول، فبراير.
- ١٣- الجوادى، محمد، مستقبل الجامعة المصرية (٢٠٠٠) القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- ١٤- جويلى، مها عبد الباقي (٢٠١٦)، تميز الجامعات المصرية على ضوء تصنيف التايمز و كيو إس Times&QS، مجلة كلية التربية، جامعة بور سعيد، العدد العشرون، يونيو.
- ١٥- الحرية الأكاديمية واستقلال الجامعات المصرية، (٢٠١١) بين سياسة القمع وغياب الرؤية، القاهرة، مؤسسة حرية الفكر والتعبير.
- ١٦- حسن، أسماء أحمد خلف (٢٠١٨)، دور حاضرات الأعمال التكنولوجية فى دعم واستثمار الابتكارات العلمية لتحسين القدرة التنافسية للجامعات المصرية، مؤتمر القدرة التنافسية للجامعات العربية فى مجتمع العربية، المؤتمر الدولى العاشر للمركز العربى للتعليم والتنمية، القاهرة، المجلد الأول، ١٠-١٢ فبراير.
- ١٧- حسين، ليث سعد الله، والجميل، ريم سعد، (٢٠٠٩)، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وانعكاسها على أخلاقيات العمل دراسة لآراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصل، بحث

مقدم إلى المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، ابريل.

١٨- خرفى، خضرة (٢٠١٦)، أثر أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية، جامعة قاصدى مرباح، ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التجارية، الجزائر.

١٩- الخضيرى، محسن أحمد (٢٠٠٤)، صناعة المزايا والتنافسية منهج تحقيق التقدم من خلال الخروج إلى آفاق التنمية المستدامة بالتطبيق على الواقع الاقتصادى المعاصر، القاهرة، مجموعة النيل العربية.

٢٠- خليل، ياسر محمد (٢٠١٨) الإسهام النسبى لأبعاد القيادة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات المصرية، مؤتمر القدرة التنافسية للجامعات العربية في مجتمع المعرفة، المؤتمر الدولى العاشر للمركز العربى للتعليم والتنمية، القاهرة، المجلد الثانى، ١٠-١٢ فبراير.

٢١- خورشيد، محمد، ويوسف، محسن، (٢٠٠٩) حوكمة الجامعات وتعزيز منظومة التعليم العالى والبحث العلمى فى مصر، الإسكندرية: مكتبة الإسكندرية.

٢٢- زاهر، ضياء الدين (٢٠١٨)، ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمى ودوره في تحسين القدرة التنافسية للجامعات والكليات في سلطنة عمان "جامعة السلطان قابوس نموذجا، مؤتمر القدرة التنافسية للجامعات العربية في مجتمع المعرفة، المؤتمر الدولى العاشر للمركز العربى للتعليم والتنمية، القاهرة، المجلد الثالث، ١٠-١٢ فبراير.

٢٣- السكارنة، بلال خلف (2012)، أخلاقيات الأعمال وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في مؤسسات الأعمال، سوريا، جامعة دمشق، كلية الاقتصاد، رسالة ماجستير منشورة.

٢٤- السلمى، على (٢٠٠١)، إدارة الموارد البشرية والاستراتيجية، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر.

٢٥- الشلاش، عبد الرحمد سليمان (٢٠١٨)، المزايا التنافسية للجامعات والكليات الأهلية بالمملكة العربية السعودية وسبل تحسينها، مؤتمر القدرة التنافسية للجامعات العربية في مجتمع المعرفة، المؤتمر الدولى العاشر للمركز العربى للتعليم والتنمية، القاهرة، المجلد الثانى، ١٠-١٢ فبراير.

٢٦- شهيد، حسين حمزة (٢٠٠٨)، الأخلاق في فكر أفلاطون الفلسفى، مجلة جامعة الكوفة، كلية الآداب، مركز دراسات الكوفة، العدد العاشر.

٢٧- طاليس، أرسطو (١٩٢٤)، علم الاخلاق، نقله إلى العربية احمد لطفى السيد وترجمه من اليونانية للفرنسية بارتلمى سانتهيلير، القاهرة، مطبعة دار الكتب المصرية.

٢٨- الطراونة، خالد عطالله، وأبو جليل، محمد منصور (٢٠١٣)، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، مؤتمر الفرص الإدارية والاقتصادية في بيئة الأعمال التنظيمية، المؤتمر الدولى الثانى لكلية إدارة الأعمال، جامعة مؤتة، ٢٣-٢٥ أبريل.

- ٢٩- العباد، عبد الله بن حمد نموذج مقترح لرفع القدرة التنافسية لجامعة لجامعة الملك سعود في ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مارس، المجلد ٦، العدد ٣.
- ٣٠- عبد الرازق حميدى (٢٠١٤)، الإبداع كمدخل لتطوير تنافسية المؤسسات الاقتصادية مع الإشارة لحالة الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد ٣٤، يوليو، جامعة بسكرة، الجزائر
- ٣١- عبد الكريم، نهى حامد (٢٠٠٦)، المساءلة التربوية كمدخل لتقويم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة، المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس) مركز تطوير التعليم الجامعي "الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين: الواقع والرؤى"، القاهرة، جامعة عين شمس، مركز تطوير التعليم الجامعي، ٢٦-٢٧ نوفمبر.
- ٣٢- عبد المطلب، أحمد محمود محمد (٢٠٠٤) قراءة في قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢، كمدخل لتطوير التعليم الجامعي في مصر والوطن العربي، المؤتمر السنوي الأول للمركز العربي للتعليم و التنمية بالتعاون مع جامعة عين شمس، القاهرة: دار الضيافة، ٣-٥ مايو.
- ٣٣- عبد المهدي، محمد عشرى حسن، (٢٠٠٦)، مناهج ومؤشرات القدرة التنافسية للجامعات العربية، مؤتمر القدرة التنافسية للجامعات ومؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي المصرية والعربية في إطار اتفاقيات تحرير التجارة الدولية في الخدمات، جامعة حلوان بالتعاون مع مركز بحوث التجارة الخارجية، القاهرة، ٧-٩ مايو.
- ٣٤- عزت السيد أحمد، (٢٠٠٥)، فلسفة الأخلاق عند الجاحظ، دمشق، منشورات اتحاد الكتاب العربي.
- ٣٥- على، نادية حسن السيد (٢٠١٨) القدرة التنافسية للجامعات العربية، وهم أم حقيقة ورقة عمل، مؤتمر القدرة التنافسية للجامعات العربية في مجتمع المعرفة، المؤتمر الدولي العاشر للمركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة، المجلد الأول، ١٠-١٢ فبراير.
- ٣٦- الغزالي، أبو حامد محمد محمد (١٩٦٤) ميزان العمل، حققه سمير دنيا، القاهرة، دار المعارف.
- ٣٧- الغزالي، أبو حامد محمد محمد، دبت، إحياء علوم الدين، دار المعرفة للطباعة والنشر، بيروت، الجزء ٣.
- ٣٨- فؤاد، أحمد (١٩٩٠)، أفلاطون، القاهرة، دار المعارف، الطبعة الثانية.
- ٣٩- قانون تنظيم الجامعات و لائحته التنفيذية وفقا لآخر التعديلات (٢٠٠٨) جمهورية مصر العربية، وزارة التجارة والصناعة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، الطبعة السادسة والعشرون.
- ٤٠- ليلة، على (٢٠٠٥)، ندوة القطاع الخاص والعمل الحرفي: توفير فرص عمل للشباب في مصر، القاهرة، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، ١٢ أبريل.
- ٤١- متولى، السيد عبد المنعم على (٢٠١٨)، آليات تحقيق القدرة التنافسية للجامعات المصرية في مجتمع المعرفة، مؤتمر القدرة التنافسية للجامعات العربية في مجتمع المعرفة، المؤتمر الدولي العاشر للمركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة، المجلد الأول، ١٠-١٢ فبراير.

- ٤٢- المتولى، سارة عبد المولى (٢٠١٤)، تسويق برامج الدراسات العليا بجامعة القاهرة في ضوء متطلبات التنافسية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.
- ٤٣- محمد، أحمد محمد أحمد (٢٠١٤)، معوقات التخطيط الاستراتيجي بالجامعات المصرية: رؤية تربوية، تطوير منظومة الأداء في الجامعات العربية في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة، المؤتمر القومي الثامن عشر، مركز تطوير التعليم الجامعي، القاهرة، جامعة عين شمس، ١٠-١١ أغسطس.
- ٤٤- محمد، سيد سعد (٢٠٠٣)، دراسة مقارنة لنظام المحاسبية التعليمية في الجامعات المصرية وجامعات بعض الدول الأجنبية، رسالة دكتوراه غير منشورة: كلية التربية، جامعة عين شمس.
- ٤٥- المعهد العربي للتخطيط المعهد العربي للتخطيط، على الموقع التالي: Arab-
.api.org.9/8/2018
- ٤٦- مهدي، ميادة حياوي، ورزاق داود (٢٠١١)، تأثير أخلاقيات الأعمال في تحقيق الميزة التنافسية، نموذج إسلامي مقترح للمنظمة المحلية المعاصرة، مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية والإدارية، الكوفة، جامعة الكوفة، العدد ٧، رقم ٢١.
- ٤٧- نجيب بلدي (١٩٩١)، مراحل الفكر الخلفي، القاهرة، دار المعارف.
- ٤٨- نصار، جابر، مشكلات التعليم الجامعي في مصر، جريدة المصري اليوم، ٢٦/٥/٢٠١٥.
- ٤٩- النويقة، عطالله بشير (٢٠١٦)، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد ٤٣، العدد ١.
- ٥٠- الهرامشة، حسين عليان (٢٠١٦)، دور الالتزام بأخلاقيات التعليم الجامعي في ضمان جودة التعليم العالي من وجهة نظر طلبة الجامعات الأردنية، الجامعة الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 34.
- ٥١- هوارى، معراج (٢٠١٧)، دور أخلاقيات الأعمال في الرفع من تنافسية المؤسسة، دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الصناعية الجزائرية، معراج هوارى، على الموقع التالي:
Webapp.usek.edu.lb,3/11/2017
- ٥٢- وطفة، على أسعد (٢٠١٥)، في مفهوم الأخلاق، قراءة فلسفية معاصرة، مجلة شؤون اجتماعية، مجلة تصدر عن جمعية الاجتماعيين والجامعة الأمريكية في الشارقة، ٥/١٢/٢٠٠٥.
- ٥٣- يوسف، على عبد الرحمن (٢٠٠٨)، كلمة افتتاحية في مؤتمر تدعيم القدرات التنافسية للجامعات، كلية التجارة، جامعة القاهرة، في الفترة من ٤-٥ يونيو.

- 1- Azmi,R.,(2006), Business ethics as competitive advantages for companies in the globalization Era,Fortune Business Leader Survey, University of portsmouth,UK, ,Jan.
- 2-Ceslovas,P.,(2012),Infelunce of business ethics for Enterprise competitiveness, World Competitive Report, Vilnius, Lithuaniam.
- 3-David ,J.,(2015),The role of business ethics and social responsibility in achieving competitive advantage and ensuring sustainable business,(An empirical study on industrial companies in UAE),competitive advantage and ensuring sustainable business,Faculty of Business Administration,Al Khawarizmi International University College.
- 4- Donaldson,J., (1989),Key issues in Business Ethics,London, Academic Press.
- 5-Koh, K.,(2012), Enhancing University Competitiveness through Educational facilities,OECD,Paris,www.oecd.org.
- 6-Len, T.,&Others(2008),A new strategic model for universities undergoing transformation,International journal of commerce &management,USA,Vol.8.
- 7-Lyndon, B., (2012), Global university: Dictionary of business Continuity Management Terms,Vision,Business Cotinuity management Terms,version 2,Buisness Continuity institute.
- 8-Miller,B.(2014):free to manage,A neo-liberal defense of academic freedom in British higher education,journal of higher education policy&management,Vol.36,No.2.
- 9- QS World Ranking,<http://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings-2016>
- 10-Shanghai Ranking ,<http://www.shanghairanking.com/shanghairanking-subject-Ranking>,
- 11-Times Ranking,<http://www.timeshighereducation.com/world-university-ranking/2016/world-ranking#1/page/0/length-25/sort order/asc/cols/stats>
- 12-Tomasz S.,Aldona Z.,Competitiveness in The Economic concepts,Theories and empirical research,Oeconomia 13(1)2014.