

مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس
بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة
التدريس من وجهة نظر طلابهم.

أ / إيمان الفايدي

كلية التربية/ قمينس جامعة بنغازي

Abstract

The study sought to determine the level of commitment of the members of the board of teaching at the College of Education Qaminis Benghazi at the University of the Code of conduct and ethics of the teaching profession from the perspective of their students, and the study population consisted of all students studying in the College of Education Qaminis sections Benghazi University during the academic year 2015 - 2016, I was chosen the a random sample of (200) students, The questionnaire was relied on and underwent testing virtual honesty, as was confirmed persistence using Alvakronbach which amounted to equation (96%) and to analyze the study data used appropriate statistical methods and the results showed that the level of commitment Members of the board of High from the standpoint of teaching their students, also found that there is no statistically significant differences are attributable each study variables .

ملخص الدراسة

سعت الدراسة إلى معرفة مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر طلابهم، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة الذين يدرسون في أقسام كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي خلال العام الجامعي 2015 - 2016، اختيرت منه عينة عشوائية بسيطة بلغت (200) طالبا وطالبة، وطُورت استبانة لجمع بيانات الدراسة، خضعت لاختبار الصدق الظاهري، كما تم التأكد من ثباتها باستخدام معادلة الفاكرونباخ وبلغت قيمة المعامل (96%) ولتحليل بيانات الدراسة استخدمت بعض الوسائل الإحصائية المناسبة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التدريس كان مرتفعاً، وذلك من وجهة نظر طلابهم، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ذلك الالتزام تعزى لكل متغيرات الدراسة.

مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر طلابهم.

مقدمة :

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

إن أخلاقيات العمل عبارة عن مجموعة من القيم، والأعراف، والتقاليد التي يتفق ويتعاون عليها أفراد عمل معين حول ما هو خير وواضح وعادل في نظرتهم، وما يعدونه أساسا لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار العمل (رضوان، 1994).

إذ تعد الأخلاقيات من المرتكزات الأساسية لتسيير العمل بكفاءة ومن الأمور المهمة اللازمة لقيام القائد بعمله. ومع اتساع أعمال المؤسسات التربوية وتعاظم مسؤولياتها، وكثرة أعبائها، فإنها تتطلب من القائمين على إدارتها مزاولة مسؤوليات ومهام صعبة، بحيث تشمل كل مؤسسة على قواعد وآداب أخلاقية عملية تختلف عن الأخرى، لأن كل عمل يتضمن مجموعة من الأخلاقيات يلتزم بها العاملون.

ولا تتحقق أخلاقيات العمل لأي مسؤول بمجرد قراءته لمجموعة قواعد أخلاقية، إنما تتم بلورتها عبر سبل تربوية سليمة تزرع فيه وتنمي فيه قيماً واتجاهات نحو الالتزام الأخلاقي. وإن مثل هذه الاتجاهات والقيم يجب أن لا يترك أمر اكتسابها وتنميتها للاجتهاد الشخصي، أو الظروف والمواقف الإدارية، وإنما يجب أن تحدد بدقة وتخطط البرامج التدريبية التي تستهدف تدريب المسؤولين نظريا وعمليا.

ويعد عمل الأستاذ الجامعي الأكاديمي مهنة لها واجباتها الأخلاقية تجاه أعضاء هيئة التدريس، واتجاه الطلبة، نابعة من ولائه الوظيفي للقيام بما هو مطلوب منه على أكمل وجه. كما أن لكل وظيفة قواعد مهنية وأخلاقية، التي يلتزم بها دون استثناء ويتفق عليها جميع أصحاب المهنة، وإن أخلاقيات العمل تبحث في أفعال الإنسان من حيث مطابقتها مع الواجب المطلوب (قرق، 5، 2005).

إذ إن توافر هذه الأخلاقيات لدى أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التربوية (الجامعات والمعاهد) تمثل المثل الأعلى والنبراس القويم في الالتزام الإداري والمهني (حمد، 2001).

فلكل مهنة قيم وأخلاقيات، لا يستقيم حال المهنة إلا بها، وكل فرد ينتمي لمهنة ما، يجب أن يحترمها ويتبعها عن أي فعل أو سلوك أو تصرف قد يسيء ويؤثر بها، وكلما ارتقينا بالسلم الوظيفي زادت أهمية الالتزام بتلك الصفات، أكثر فأكثر؛ فإذا كانت أخلاقيات المهنة ضرورية لكل فرد يعمل في مهنة ما؛ فإنها أكثر ضرورة لمن يعمل في مهنة التربية والتعليم، وذلك بسبب

مكانتها، وأثرها في المجتمع؛ إذ تهدف إلى بناء المواطن الصالح بشخصية متكاملة، ومتوازنة بأبعادها كافة، ناهيك عن أهمية الدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي في الجامعات، والذي يمتد آثار تربيته وتعليمه للطلاب لأجيال عدة؛ ولذلك، فعلى أعضاء هيئة التدريس الالتزام بتلك الصفات فهم القدوة والأنموذج لهم.

من هنا تأتي هذه الدراسة للتعرف إلى درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك وأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر طلابهم.

مشكلة الدراسة

تهدف مهنة التربية والتعليم إلى ترسيخ المعرفة في نفوس المتعلمين، وهي واجب جامع لأسس نهضة الأمم، ولعل التعليم هو المهنة الوحيدة التي تجمع الأخلاقيات بالعلوم ويتهدب السلوك مع التدريس فيها، وجوهر هذه المهنة هو المعلم (الأستاذ الجامعي) الذي يفني عمره في سبيل تعليم الطلاب حيث يعد القدوة المثلى المشرفة لذا كان لمهنة التعليم قداسة خاصة (الخميسي، 2001).

وتعتبر الجامعة مرحلة أساسية في تلقين الأخلاق النبيلة وتعليم أخلاقيات مهنة التعليم في شتي الكليات والتخصصات العلمية والإنسانية، ولا سيما في كليات التربية التي سيتوجه الطالب بعد تخرجه إلى المجتمع العملي أو الوظيفي أو التعليمي وهو مشبع بما تلقنه من أخلاقيات تربوية وسلوكيات عملية.

إن أستاذ الجامعة هو القدوة التي يقبل الطلاب على تقليده في أخلاقياته وسلوكياته وبالتالي يؤثر التزامه من عدمه في نفوس طلابه.

إن كثيرا من المشكلات التي تعاني منها الجامعة تعود في جذورها إلى عدم الالتزام بأخلاقيات المهنة المتعارف عليها (العرف الأكاديمي) والمنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك الوظيفي.

وهذا ما أكدته دراسة العموش وآخرون (2013) حيث هدفت إلى التعرف على درجة التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آل البيت بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة وتوصلت الدراسة إلى أن درجة التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آل البيت بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة كان مرتفعاً، وجاء ترتيب المجالات من وجهة نظر الطلبة على النحو التالي مجال العلاقات الإنسانية مع الطلبة ومجال التعلم والتعليم ومجال الصفة الشخصية، وبينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير السنة الدراسية ولصالح السنة الثانية فأكثر (العموش وآخرون، 2013).

أيضاً في هذا السياق قام إسماعيل (2000) بدراسة هدفت معرفة درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، والجامعة الهاشمية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات التعليم متوسطة و كانت الفقرات التي حصلت على أعلى متوسط حسابي، هي:

مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر طلابهم.

(يحرص على مراقبة الطلبة خلال الامتحانات لمنع ظاهرة الغش، ويحرص على أداء المحاضرات في مواعيدها بكل جدية، ويحرص على عدم إفشاء أسرار زملائه أمام الطلبة، ويحرص على استعمال التعبير والمصطلحات المهذبة واللائقة عند حديثه مع الطلبة).

وتتلخص مشكلة الدراسة في تقدير مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر طلابهم.

وبناءً على ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية

- 1- ما مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر طلابهم؟
- 2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الطلبة لالتزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التعليم تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي.
- 3- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الطلبة لالتزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التعليم تعزى إلى متغير الفصل الدراسي؟
- 4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الطلبة لالتزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التعليم تعزى إلى متغير التخصص؟

أهمية الدراسة

- 1- تستمد هذه الدراسة أهميتها من كونها تتعلق بفئة مهمة في المجتمع الأكاديمي الجامعي وهم أعضاء الهيئة التدريسية من حيث النظر إلى الدور المتوقع منهم ومدى تأثير ذلك على طلبتهم.
- 2- تتجلى أهمية الدراسة الحالية من كون الأخلاقيات المهنية أهم ركن من الأركان الرئيسية التي يبنى عليها أي عمل وخاصة التعليم العالي الجامعي ذي المكانة المرموقة.
- 3- تكمن أهميتها من أنها تتناول موضوعاً حيويًا يهم كل تربوي عموماً وكل أعضاء الهيئة التدريسية بشكل خاص، حيث الحاجة الماسة لدراسة درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لقواعد السلوك الأخلاقي لأنه يعد أمراً مهماً بوصفهم قادة لأعضاء المجتمع الأكاديمي.
- 4- قد تساعد الدراسة الحالية القائمين على التعليم العالي من إعادة النظر في نظام إعداد وتأهيل الأستاذ الجامعي والوقوف على ما من شأنه التأثير على جودة الإعداد والتدريب.

أهداف الدراسة

- 1- معرفة مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر طلابهم.
- 2- معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الطلبة لالتزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التعليم تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي.
- 3- معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الطلبة لالتزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التعليم تعزى إلى متغير الفصل الدراسي.
- 4- معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الطلبة لالتزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التعليم تعزى إلى متغير التخصص.

مصطلحات الدراسة

درجة الالتزام: مدى تمسك عضو هيئة التدريس واقتناعه التام بأخلاقيات مهنة التعليم (المطيري، 2009، 11).

التعريف الإجرائي للالتزام بأخلاقيات التعليم الجامعي: درجة امتثال أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي لأخلاقيات مهنة التعليم وفق معايير ومجالات الاستبانة والتي وضعت لهذا الغرض كما يراها طلابهم.

مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة: هي معايير لأخلاقيات وسلوكيات العمل المهنية في إطار الدوائر الحكومية، تحدد للموظفين العموميين مجموعة القيم والسلوكيات التي ينبغي أتباعها أثناء أداء مهامهم وفي علاقاتهم فيما بينهم من جهة، ومع جمهور المستفيدين من جهة ثانية (السكرانة، 2009، 71).

التعريف الإجرائي لمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة: ويقصد بها قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التدريس وذلك كما تقيسها الاستبانة المستخدمة في جمع بيانات الدراسة.

أخلاقيات المهنة: بأنها قواعد السلوك التي تنظم تلك المهنة (البرازي، 2001، 25).

مفهوم مدونة قواعد السلوك الوظيفي

قد تختلف مسميات مدونة قواعد السلوك الوظيفي من دستور أخلاقي إلى مدونة قواعد السلوك أو وثيقة أخلاقية إلا أنها تعبر عن الوثيقة التي تصدرها المؤسسة والتي تتضمن القيم التي تتبناها في توجيه وممارسة أعمالها وتساعد الموظفين فيها على مواجهة القضايا والمشكلات التي تواجههم (جلده، 2009).

إن وجود دستور أخلاقي يعد أساساً مهماً من الأسس المهمة التي تقوم عليها أي وظيفة ومتطلباً لحفظ كيانه وصيانة استقلاليتها، فلكل وظيفة مجموعة من الأخلاقيات الوظيفية الخاصة بها والتي يفترض أن يلتزم بها جميع الموظفين الملتحقين بهذه الوظيفة، ويجب على المسؤولين

مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر طلابهم.

مراقبة مدى التزام كل موظف بأخلاقيات وظيفته، ومدى حبه وانتمائه لها، واعتزازه بها ومدى مساهمته في دعمها وتطويرها والدفاع عنها (دراوشة، 2004).

لقد أثبتت العديد من الدراسات أن امتلاك المؤسسات لمدونات أخلاقية قد يؤدي إلى تقليل المخالفات والممارسات غير الأخلاقية فيها. ولقد ظهرت الحاجة إلى تقنين القواعد الأخلاقية لتحديد القواعد السلوكية الواجب التقيد بها والعقوبات الواجب تنفيذها بحق المخالفين أخلاقيا وسلوكيا من الموظفين العموميين، ووضعها في مدونة قواعد أخلاقية، حيث بينت الهدبان (2009)، المواصفات الواجب توافرها في المدونة السلوكية هي الاختصار، السهولة، والوضوح، وأن تكون ايجابية لمفهوم الوظيفة وقواعدها، وأن تكون مقبولة ومعقولة علميا. وأن تكون مرنة قابلة للتعديل والتطوير والتغيير (الهدبان، 2009).

وعند التأمل في العديد من المدونات السلوكية الأخلاقية يتضح أنها تشترك جميعها في المضامين الأساسية والتي تنطلق من مبادئ مشتركة حيث ذكرها (الهوراني، 2005) على النحو التالي:

- الاستقلالية: أي عكس درجة معقولة من حرية الاختيار والفعل.
- عدم الإساءة: بمعنى عدم إلحاق الأذى من قبل الموظف للآخرين الذين يتعامل معهم.
- الإحسان: بمعنى قيام الموظف بأقصى ما يستطيع من العمل الجيد نحو الآخرين.
- العدالة: تتمثل في معاملة الموظف للأفراد المتساويين معاملة عادلة، وتقديم معاملة خاصة للأفراد غير المتساويين؛ بحيث لا تتعارض هذه المعاملة الخاصة مع المبادئ الأساسية العامة.
- الحكمة: وتعني ممارسة الموظف للتفكير الناقد وقيامه بتمحيص أفعاله الخاصة ومضامينها.
- الاستقامة: ويتمثل في إظهار الموظف رغبته الصادقة في العمل، والحفاظ على قيمه الأساسية، والالتزام بالمواقف الأخلاقية.
- الاحترام: أي أن يبدي الموظف احترامه لوجهات نظر الآخرين واحترامه لها.
- استحقاق الثقة: أي أن يؤدي الموظف عمله بطريقة تدفع الآخرين بالاعتماد على جدارته وحكمته.
- المودة: بحيث يتعامل الموظف مع الآخرين بطريقة يظهر فيها رعايته لهم وحرصه على إقامة علاقات ودية معهم (الهوراني، 2005).

أهداف أخلاقيات الإدارة

تهتم أخلاقيات الإدارة بالواجبات المعنوية الخاصة بالمهنة الإدارية وجزءاتها التأديبية بتبيان القواعد السلوكية والأخلاقية لأعضاء المهنة سواء فيما بين الممارسين أنفسهم أو تجاه الغير، و تهدف الأخلاقيات الإدارية إلى:

- ضبط العادات والاتفاقات ومجموع القيم والأعراف والتقاليد المتفق عليها.
- تساعد الأخلاقيات على تقديم النقد الذاتي لتحسين المردودية، وتحسين الكفاءات الفنية وتحفيز المهارات المهنية وتعميق جسور الثقة في الأهداف المتبعة.
- ضبط السلوك المهني والشخصي الذي ينبغي أن يتحلى به الموظفون لدى الدولة وضمان انضباطهم بما ينسجم ومقتضيات ممارسة الوظيفة العمومية، وإطلاعهم على واجباتهم المهنية في إطار أخلاقي.
- تطبيق نظام الجزاءات الإيجابية والسلبية لتقادي بعض مظاهر الفساد الإداري.
- ضمان مخطط عقلاني لتسيير الموارد البشرية يأخذ بعين الاعتبار مساهمهم المهني والوظائف.
- تحقيق التوازن بين الأحكام الأخلاقية وحريات وحقوق الموظفين (بضبطها وتقنينها).
- ضرورة تغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة للموظف بشكل يتفق والأنظمة التشريعية والتنظيمية السارية المفعول.
- تقريب عمل الإدارة العامة من المواطنين بالإصغاء إلى اهتماماتهم وانشغالاتهم و تحسين نوعية الخدمات المقدمة إليهم.
- تعزيز عوامل الثقة المتبادلة بين الإدارة والمواطن.
- إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به الإدارة باحترام الواجبات الملقاة عليها (سعيد، 1997).

فوائد مدونة قواعد السلوك الوظيفي

إن التزام الموظف بمضمون مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات المهنة هو تعبير عن احترام الموظف لقواعد العمل السليم، وعن الإخلاص الحقيقي للوظيفة، واحترامه لمفهوم المواطنة، واستعداده للعمل بموجب قيم النزاهة، ومبادئ الشفافية ونظم المساءلة إلى جانب احترام سيادة القانون وأحكامه، كما أنها تغرس في نفس الموظف الجديد الإحساس بالمسؤولية، وقد لخص (سعادة، 2003) فوائد إصدار مدونات سلوكية على النحو التالي:

مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر طلابهم.

- توجيه سلوك الأعضاء الجدد الداخلين في الوظيفة.
- تنظيم العلاقة بين أفراد الوظيفة أنفسهم، وبينهم وبين الذين يتعاملون معهم.
- تحديد مستوى مسؤولية أفراد الوظيفة عما يقومون به وعن نتائجه أدبيا وقانونيا، بحيث تتوفر الحماية لأفراد المهنة من تعسف الآخرين أو اعتدائهم من جهة، وتتوفر الحماية للآخرين من قصور أفراد الوظيفة أو تعسفهم.
- تحديد معايير الكفاءة والفاعلية في التنفيذ وتقديم الخدمة من قبل أفراد الوظيفة إلى الجمهور.
- تحديد إطار وظيفي عام لمتطلبات الدخول في الوظيفة من جهة، وإطار فكري وحضاري لأنماط السلوك المتوقعة والمقبولة لدى الداخلين في الوظيفة من جهة أخرى.
- تنمية روح الالتزام والولاء الوظيفي لدى أفراد الوظيفة (سعادة، 2003).

عيوب المدونات السلوكية الأخلاقية

- على الرغم من أن إصدار المدونات السلوكية الأخلاقية له إيجابيات كثيرة، إلا أن البعض وجه للمدونات السلوكية الأخلاقية بعض الانتقادات ذكرها (أبو خرمة، 1998) على النحو التالي:
- قد تحتوي على نصوص وقواعد سلوكية وأخلاقية قد تزعج كثير من الموظفين الحكوميين.
 - قد يصعب الاتفاق على القواعد العامة للمدونات؛ وذلك لتعدد المهن والوظائف في مجال العمل، مما يجعل أي قانون أخلاقي عام ينطبق عليهم جميعاً، إما عاما لدرجة الغموض أو محددا جدا لدرجة أنه لا يمكن معها تطبيقه.
 - واجبات الموظف العام ومسؤولياته متشعبة ومختلفة عن غيره؛ لذلك من الصعب وضع مدونة واحدة قابلة للتطبيق على جميع الموظفين العموميين.
 - القواعد والقوانين الأخلاقية تحدد ما يجب أن يكون من المثل العليا، وليس ما هو كائن وهو أمر لا يساعد الموظفين العموميين بمعالجة المشاكل والأوضاع الأخلاقية القائمة فالمشكلة تتعلق بالتطبيق وليس بالتشريع.
 - إن تقنين وتدوين القواعد الأخلاقية في مدونة أخلاقية قد يزيل عنها الصفة الأخلاقية المثالية، مما يبعد المعنيين بوضع القوانين والقواعد الأخلاقية من الهدف الأساسي لها، وتجعلهم يركزون على قضايا السلوك المهني، وهي قواعد جزئية غير كافية (أبو خرمة، 1998).

مصادر الأخلاقيات في المنظمة

بشكل عام يمكن أن تستند أخلاقيات الأعمال إلى ركنين أساسيين:

الأول: نظام القيم الاجتماعية والأخلاقية والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع.

والثاني: هو النظام القيمي الذاتي المرتبط بالشخصية والمعتقدات التي تؤمن بها و خبرتها السابقة.

وإجمالاً يمكن تحديد مصادر أخلاقيات الأعمال المتجسدة في السلوك الأخلاقي الحميد أو السيئ في المصادر التالية:

- العائلة والتربية البيئية.
- ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته.
- التأثير بالجماعات المرجعية.
- المدرسة ونظام التعليم في المجتمع.
- إعلام الدولة والصحافة ومؤسسات الرأي العام.
- مجتمع العمل الأول.
- القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات.
- قوانين السلوك الأخلاقي والمعرفي للصناعة والمهن.
- الخبرة المتراكمة والضمير الإنساني الصالح.
- جماعات الضغط في المجتمع المدني (الخرابشة والرابعة، 2008). ويمكن ترسيخ أخلاقيات المهنة من خلال الوسائل التالية:
 - تنمية الرقابة الذاتية، ووسائل الضبط الداخلي.
 - وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة.
 - القدوة الحسنة، ونمذجة السلوك الأخلاقي.
 - تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة.
 - وجود نظام للمحاسبة والمساءلة، والالتزام بمبدأ الشفافية الإدارية.
 - التقييم المستمر لأداء الموظفين، واعتماد نتائجه في القرارات الإدارية المؤثرة في حياتهم المهنية.

مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر طلابهم.

- ويمكن اختصارها في عناصر أساسية وهي (الجودة -التدريب - تدقيق الإدارة - التحقيق - الرقابة الإدارية)(الحيارى، 1996، 438).

فوائد الالتزام بالأخلاقيات الجامعية

- الالتزام بالأخلاق يسهم في تحسين مجتمع الكلية، فتتراجع الممارسات غير العادلة، وتتوافر الفرص المتكافئة أمام جميع العاملين بالكلية.
- الالتزام بأخلاقيات العمل يسهم في تحقيق الرضا الوظيفي وتدعم روح الفريق بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين نتيجة لعدالة توزيع المهام والأعمال وربط الدخل بالمجهود.
- إدارة أخلاقيات العمل بكفاءة تشعر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالثقة بالنفس في العمل وهذا يقلل القلق والتوتر والضغوط ويحقق المزيد من الاستقرار والراحة النفسية.
- الالتزام الأخلاقي في الكلية هو الالتزام بالشرعية، والتمسك بالقانون، مما يؤدي إلى تحسين مناخ العمل والمساعدة في تحقيق رسالة الكلية.
- الالتزام بأخلاقيات وآداب المهنة يدعم عدداً من البرامج المهمة مثل برامج التنمية البشرية، و الجودة الشاملة، و التخطيط الإستراتيجي، مما يحقق تنمية وتطوير الكلية ويساعد على تحقيق رسالتها.
- وجود ميثاق أخلاقي تلتزم به الكلية يكون بمثابة دليل أو مرجع يسترشد به أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والطلبة في تعاملاتهم، الأمر الذي يحقق العدالة والمصادقية (الزركوش، 2016 ، 192-193).

المصادر الأساسية للأخلاقيات الجامعية المهنية

ينظر العديد من الباحثين والممارسين إلى الالتزام بالقواعد الأخلاقية بوصفه جوهر العمل الإداري التربوي، لدور ذلك الالتزام في تحقيق أبعاد القيمة والقيمة المضافة في نظم مفعمة بالقيم الأخلاقية، وفي هذا السياق يشير الطويل(2001) إلى مضامين السياسات التي تحكم السلوك الأخلاقي المهني لمديري المدارس، الذي طورته الجمعية الأمريكية لمدير المدرسة(1960) وAASA وذلك على النحو التالي:

يرى البعض بأن الالتزام بالأسس والقواعد الأخلاقية للمهنة تمثل حجر الأساس للمضي على الطريق الصحيح، وهو ما أكد عليه الطويل(2001) بأن الجمعية الأمريكية لمديري المدارس(AASA) طورت مجموعة من السياسات تحكم القواعد الأخلاقية التي يجب أن يلتزم بها مديرو المدارس، وهذا أيضا ينطبق على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أو المؤسسات التربوية في أداء المهنة وهذه السياسات هي:

- إظهار درجات عالية من الصدق والأمانة بهدف زيادة مستوى الثقة بين العاملين.
- الاهتمام بالمصلحة العامة على حساب المصلحة الخاصة.

- التشجيع على التطور والتقدم المهني.
 - التأكيد على دعم القيادة للإبداع في أداء الواجبات التي تتطلبها الأعمال.
 - الابتعاد عن الاهتمام بالمكاسب الشخصية في تأدية الواجبات.
 - الاهتمام بالحفاظ على المعلومات ذات العلاقة بالنشاط الوظيفي.
 - تستخدم الأخلاق في ضمان تقييم أداء المستخدمين بصورة عادلة (الطويل، 2001).
- وبالرغم من ذلك أشار بيدريكو (1995) Badaracco، إلى وجود العديد من القواعد الأخلاقية التي يجب أن تحكم العمل في المؤسسات التربوية، ومن بينها ما يلي:
- تطبيق القوانين والتعليمات على كافة العاملين في المؤسسة دون تمييز.
 - الاهتمام بتحقيق أهداف المؤسسة والعاملين فيها.
 - مشاركة العاملين بالقضايا المتعلقة بهم وبالمؤسسة.
 - التواضع والتسامح في التعامل مع العاملين.
 - الدقة في التعامل مع العاملين، وإظهار جانب اللين والمودة لهم ومساعدتهم وإرشادهم.
 - مراعاة ظروف الأفراد داخل المؤسسة والتعاطف معهم في كافة الظروف والمواقف.
- ويرى البعض أن عملية صياغة أو نسج المنظومة الأخلاقية في المؤسسة تنجز في إطار الثقافة التنظيمية وفي استمرارية أعمالها لإعادة تجديد أو تحديث القيم الأخلاقية غير الثابتة، وأن الأفراد العاملين هم الذين يدعمون تلك المنظومة في إطار الأفعال والتصرفات التي يمارسونها. كما أن أنظمة التقييم والمكافأة المعتمدة في المنظمة يمكن أن تقود إلى اكتشاف الارتباط في الكيفية التي يقوم بها كل من المدراء والعاملين بلامسة العمل الأخلاقي في أعمالهم وتصرفاتهم اليومية. وإن استخدام أنظمة المكافأة ومراجعة الأداء بشكل فاعل يمكن أن يكون طريقاً فاعلاً يعتمده القادة في الاستدلال على أثر الأخلاقيات في المؤسسة، وأن مكافأة السلوك الأخلاقي ومعاقبة السلوكيات المناقضة وفي مستويات المؤسسة جميعها يعد من المكونات الحاسمة لبناء القادة الأخلاقيين في منظمات الأعمال (Aloni, 2008, 149-159).

الدراسات السابقة

أجريت العديد من الدراسات التي تناولت أخلاقيات الوظيفة العامة، وقواعد السلوك الأخلاقي في المنظمات، وضمن هذا السياق أجرى قزق (2005) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة. واعتمد على العينة الطبقية العشوائية وبلغ عدد أفرادها (458) عضواً تدريسياً. وطُبق مقياس لقياس أخلاقيات المهنة على هذه العينة، وقد أظهرت النتائج أن درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفعة، ووجود

مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر طلابهم.

فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة تعزى للتفاعل بين متغيري التخصص والرتبة الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

وقام داهل بدراسة (2006) Dahl هدفت إلى التعرف على مدى التزام أساتذة الجامعات بأخلاق مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة، وتكون مجتمع الدراسة من طلبة جامعة ريجيس للطلاب المهنيين في ولاية كولورادو في الولايات المتحدة الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (601) طالب، وأظهرت نتائج الدراسة إمكانية تحديد تسعة مبادئ أخلاقية في التعليم الجامعي، من بينها إقامة علاقات حميمة مع الطلبة، والقدرة على تفهم ظروفهم، وتقدير مشاعرهم واحترامهم، والقدرة على إدارة المنهاج وتحضير الدروس، كما تبين أن استخدام التكنولوجيا في المحاضرات له أثر كبير في نجاح العملية التربوية من خلال تقريب المفاهيم، بحيث تصبح مفهومة وسهلة لدى الطلبة، وأن أسلوب الأساتذة المتمثل في الدقة والفعالية يؤدي دوراً كبيراً في تغيير المسار الأكاديمي، وإخراجه من التلقين الممل إلى فضاء الإبداع والتقدم.

بينما هدفت دراسة الحوراني وطناش (2007) إلى تحديد السلوك الأخلاقي للأستاذ الجامعي في المجال الأكاديمي، كما يراه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، ومعرفة ما إذا كان تقدير السلوك الأخلاقي للأستاذ الجامعي يختلف باختلاف نوعهم الاجتماعي، ورتبهم الأكاديمية، وكمياتهم وأعمارهم، والجامعة التي حصل فيها على درجة الدكتوراه.

تألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس ممن هم برتبة أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد والبالغ عددهم (741) عضواً، استجاب منهم (432) عضو هيئة تدريس.

ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة تكونت من (90) فقرة موزعة على تسعة أبعاد هي: كفاية الأستاذ الجامعي في المحتوى الدراسي، وكفايته في عملية التدريس وطرائقها، وتعامله مع المواضيع ذات الحساسية الخاصة في قاعة التدريس، وتنمية التفكير العلمي والاستقلالية لدى الطالب، والعلاقات الثنائية بين الأستاذ الجامعي والطالب، والأمانة والموثوقية، واحترام الزملاء، والتقييم الصحيح لأداء الطالب، واحترام الجامعة وتعليماتها. و تم التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها.

توصلت الدراسة إلى وجود (14) سلوكاً تمثل أكثر أنماط السلوك المنافية لأخلاقيات الأستاذ الجامعي، تمثلت في: عدم احترام الطلبة وتقدير آرائهم ووجهات نظرهم وخلفياتهم، وعدم اللباقة أو سوء التصرف أو عدم مراعاة الآداب العامة، واستغلال الجامعة أو الطلبة، والعلاقات الغرامية مع الطلبة؛ والتعاملات المالية مع الطلبة أو مع ذويهم أو قبول الهدايا منهم، وعدم مراعاة خصوصية الطلبة والمحافظة عليها، وعدم المحافظة على جو الزمالة أو الإساءة للزملاء، وعدم التقييم الصحيح المستند إلى أداء الطالب؛ وعدم احترام تعليمات الجامعة أو إيذاء الطلبة.

كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أخلاقيات السلوك الأكاديمي للأستاذ الجامعي ومستوى الالتزام بها تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي، والكلية، والرتبة الأكاديمية.

وأجرى أبو نمر (2008) دراسة استهدفت تعرف درجة تمثل المعلمين بمواصفات المعلم القدوة في ضوء التربية الإسلامية، ومدى تمثيلها لدى محاضري الجامعات (الإسلامية، والأقصى، والأزهر) في غزة من وجهة نظر طلبتهم. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وطُورت أداة لجمع بيانات الدراسة تكونت من (54) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات: المهنية والشخصية والإيمانية. طبقت الأداة على عينة مكونة من (342) طالباً وطالبة من المستوى الأول والرابع في الجامعات الثلاث. وكان من أهم نتائجها ضرورة التزام المعلم بالقيم الخلقية والتحلي بالخلق الحسن مع طلبته واستخدام الألفاظ المهيبة واهتمام المعلم بحسن المظهر بينما لم تكن هناك فروق دالة إحصائية في درجة تمثل أعضاء الهيئة التدريسية بمواصفات المعلم تعزى لمتغيري النوع الاجتماعي والمستوى الدراسي.

بينما سعت دراسة الخرابشة والرابعة (2008) إلى التعرف على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية في الأردن بأخلاقيات المهنة بأخلاقيات ومستوى اختلاف الأخلاقيات المهنية بينهم من وجهة نظر الطالبات، تبعاً لمتغيرات الفصل الدراسي، والقسم الأكاديمي، وتكون مجتمع الدراسة من الطالبات بمرحلة البكالوريوس بجامعة البلقاء في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2007-2008 وبلغت العينة (511) طالبة وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها أن طالبات الكلية اجمعن على أن أعضاء هيئة التدريس ملتزمون بعشر أخلاقيات مهنية بدرجة عالية، وست عشرة أخلاقية بدرجة متوسطة، وبأخلاقيتين بدرجة ضعيفة، وكان متوسط التزام أعضاء هيئة التدريس بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر الطالبات في كل المجالات متوسط، ولم توجد فروق دالة إحصائية في مدى التزام أعضاء هيئة التدريس في الكلية من وجهة الطالبات تعزى لمتغيري الفصل الدراسي والقسم الأكاديمي.

وقام أبو حميدان وسواقد (2008) بدراسة هدفت إلى استقصاء الصفات التي يرغب طلبة جامعة مؤتة توافرها في عضو هيئة التدريس لتكون مرجعاً لبناء أداة يمكن استخدامها لتقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس. تكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة بكلية التربية وعددهم (1240) طالباً وطالبة، وبلغ حجم العينة (298) طالباً وطالبة، وبينت النتائج وجود ثلاث عوامل تمحورت حولها الصفات المرغوبة في عضو هيئة التدريس وهذه الصفات هي (العامل الشخصي، والكفاءة التربوية، والعلاقة مع الطلبة)، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في ترتيب فقرات كل عامل حسب درجة أهميتها بالنسبة للطلبة ولا في درجات رغبتهم في توفر الصفات أو العوامل تعزى إلى من النوع الاجتماعي والمستوى الدراسي، والكلية.

وهدف دراسة كيسير (2009)، Kieser إلى تقصي درجة شيوع الجو الأخلاقي في البيئة المدرسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، وطُورت أداة لجمع بيانات الدراسة تكونت من (38) فقرة موزعة على خمسة مجالات مختلفة، وشملت عينة الدراسة (105) من طلاب الصفوف الخامس والسادس الأساسي في مدرستين الأولى حكومية والثانية خاصة. حيث دلت النتائج على شيوع أجواء ايجابية في كلا المدرستين، لأن المدرسة الناجحة هي تلك التي تعمل على خلق أجواء ايجابية في العلاقات المتبادلة بين المعلمين أنفسهم أو بين الطلبة أنفسهم أو بين الطلبة والمعلمين. ولا يوجد علاقة بين الوضع الاقتصادي للبيئة المحيطة بالمدرسة والجو الايجابي والأخلاقي السائد في تلك المدرسة.

مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنگازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر طلابهم.

في حين هدفت دراسة بوعباس (2010) إلى تعرف درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم، وأجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية قوامها (355) عضو هيئة تدريس، وطُورت استبانة لجمع بيانات الدراسة تم التأكد من صدقها الظاهري وثباتها، واستخدمت بعض الوسائل الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة التي كشفت عن أن درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة وفي جميع مجالات الدراسة، فضلاً عن ذلك أتضح أن مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم كانت متوسطة كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في مجال العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس، ومجال طبيعة العمل تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في مجالي الخصائص الشخصية والمسؤولية تجاه المجتمع تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي.

وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام بالعمل الإداري لرؤساء الأقسام تعزى لمتغيري الخبرة العملية والمؤهل العلمي لأعضاء هيئة التدريس.

بينما دراسة الزعبي (2013) سعت إلى التعرف على درجة التزام المعلمات المتعاونات بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطالبات المتدربات في جامعة آل البيت. ولتحقيق هدف الدراسة طُورت استبانة وزعت على عينة الدراسة المكونة من (113) طالبة متدربة.

أشارت النتائج أن درجة التزام المعلمات المتعاونات بأخلاقيات مهنة التعليم في مجالات الدراسة الستة كانت عالية. كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام المعلمات المتعاونات بأخلاقيات مهنة التعليم، تعزى لمتغير الخبرة العملية في مجالين هما: مجال أخلاقيات المعلمة المتعانة تجاه زميلاتها في العمل، وتجاه أولياء الأمور والمجتمع المحلي، وكانت لصالح ذوات الخبرة العملية التي تزيد عن عشر سنوات. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام المعلمة المتعانة بأخلاقيات مهنة التعليم بحسب متغير المستوى الأكاديمي.

وهدف دراسة العموش وآخرون، (2013) إلى تعرف درجة التزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات مهنة التعليم العالي من وجهة نظر الطلبة، وتكونت عينة الدراسة من (271) طالباً من طلبة جامعة آل البيت في الفصل الدراسي الأول لعام الدراسي 2010-2011 وأعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة التزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات مهنة التعليم العالي من وجهة نظر الطلبة جاء بدرجة مرتفعة، وبينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات الطلبة لدرجة التزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات مهنة التعليم العالي تعزى لمتغير السنة الدراسية ولصالح السنة الثانية فأكثر، في حين لم تظهر النتائج أية فروق تعزى لمتغير الكلية.

التعقيب على الدراسات السابقة

تناولت الدراسات السابقة موضوع التزام أعضاء هيئة التدريس بقواعد السلوك الوظيفي والأخلاقيات المهنية، وقد تم تناول الموضوع من زوايا مختلفة مثل دراسة داهل (Dahl، 2006)، ودراسة (إسماعيل، 2000)، ودراسة (العموش وآخرون، 2013)، ودراسة (أبو حميدان وسواقد، 2008) إضافة إلى دراسة (الخرابشة والربابعة، 2008) والتي هدفت إلى التعرف على مدى التزام أساتذة الجامعات بأخلاق مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة، وتحديد السلوك الخُلقي للأستاذ الجامعي في المجال الأكاديمي، كما يراه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة كدراسة (الهوراني وطناش، 2007)، واهتمت دراسات أخرى بتحديد السلوك الخُلقي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم كدراسة (الهوراني وطناش، 2007)، بينما اهتمت دراسة (أبو نمر، 2008) بالتعرف على تمثيل المعلمين بمواصفات المعلم القدوة في ضوء التربية الإسلامية، في حين تناولت دراسات أخرى الالتزام بأخلاقيات المهنة لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة كدراسة (قزق، 2005)، ودراسة (بوعباس، 2010)، التي تناولت الالتزام الأخلاقي لرؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس، واستخدمت معظم الدراسات الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم الاعتماد على وسائل إحصائية متعددة بتعدد الأهداف ومنها المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل التباين. واتفقت الدراسات على أن التزام أعضاء هيئة التدريس بالأخلاقيات المهنية كان عالٍ، وأوصت دراسات كدراسة (بوعباس، 2010) بإجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع لما له من أثر في البيئة الجامعية والتعليم العالي بشكل عام.

منهج الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وذلك لملائمته لطبيعة وأهداف هذه الدراسة.

أداة الدراسة

طُورت استبانة لجمع بيانات الدراسة، وذلك بالإفادة من الأدب السابق والدراسات السابقة التي اهتمت بموضوع أخلاقيات مهنة التعليم، منها دراسة العموش وآخرون، (2013) عن درجة التزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات مهنة التعليم العالي من وجهة نظر الطلبة، ودراسة أبو حميدان وسواقد (2008) والتي هدفت إلى استقصاء الصفات التي يرغب طلبة جامعة مؤتة توافرها في عضو هيئة التدريس، وتكونت الأداة المطورة في صياغتها النهائية من (47) فقرة، خصصت (6) فقرات لمجال العلاقات الإنسانية، و(14) فقرة لمجال التعليم والتعلم و(27) فقرة لمجال الصفات الشخصية، ووضعت أمام كل فقرة بدائل الإجابة وهي موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

صدق أداة الدراسة وثباتها

أُعيدت في هذه الدراسة على الصدق الظاهري، حيث عُرضت الأداة على مجموعة من المحكمين وطلب منهم الحكم على فقراتها سواء بالحذف أو التعديل أو الإضافة على فقراتها، وأجريت التعديلات المناسبة في ضوء ملاحظات بعض المحكمين لتكون الأداة في صورتها

مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر طلابهم.

النهائية مكونة من (47) فقرة، كما تم استخراج ثبات الأداة بحساب معادلة الفاكرونباخ والذي بلغت قيمته (96%) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$).

مجتمع الدراسة وعينتها

شمل مجتمع الدراسة جميع الطلاب والطالبات الذين يدرسون في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي في جميع أقسامها والبالغ عددهم (700) طالب وطالبة خلال العام الجامعي 2015-2016، اختيرت منهم عينة عشوائية بلغ حجمها (200) طالب وطالبة، ويمثل هذا العدد ما نسبته (28%) تقريبا من مجتمع الدراسة، وبتوزيع أداة الدراسة على العينة تم استرجاع كل الاستمارات، واعتبرت صالحة للتحليل الإحصائي.

الوسائل الإحصائية

اعتمد على وسائل إحصائية مختلفة لغرض تحليل البيانات منها معامل الفاكرونباخ، و المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والاختبار التائي، والاختبار الأحادي.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

السؤال الأول: ما مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر طلابهم؟

اعتمدت الباحثة تصميماً إحصائياً لتحليل الإجابات على فقرات الاستبانة، وهو مقياس إحصائي لتحليل المتوسطات الحسابية، وهذا المقياس يعتمد على تحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (1) يوضح مستوى الالتزام بمدونة قواعد السلوك الوظيفي

طول الخلية	مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التعليم
من 1-1.80	منخفض جداً
من 1.80-2.60	منخفض
من 2.60-3.40	متوسط
من 3.40-4.20	عالي
من 4.20-5	عالي جداً

يتضح من الجدول (1) وبناء على المتوسط العام لمستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التعليم الذي بلغ (4.10) وهو يقع في طول الخلية (3.40-4.20) ما يعني أن مستوى الالتزام بقواعد السلوك الوظيفي لعينة الدراسة عالي، حسب وجهة نظر الطلبة. يمكن أن يكون السبب في ذلك تحلي عضو هيئة التدريس بالتواضع أثناء تعامله مع الطلاب، أو ربما لتنوع الخبرات التدريسية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في الكلية وتفايدهم في إعطاء المحاضرات مما أدى إلى تكوين علاقات طيبة مع الطلبة وبالتالي نال عضو هيئة التدريس الاحترام والتقدير، كما يمكن أن يكون السبب التعامل الإنساني والأخلاقي من قبل أعضاء هيئة التدريس، أيضاً يمكن عزو هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يحترمون الطلبة ويقدرهم شخصيتهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة قزق (2005) التي أظهرت نتائجها أن درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفعة، ودراسة بوعباس (2010) والتي توصلت إلى أن درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة. ودراسة الزعبي (2013) والتي بينت أن درجة التزام المعلمين المتعاونات بأخلاقيات مهنة التعليم في كل مجالات الدراسة كانت عالية.

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في وصف التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التعليم تعزى إلى متغير النوع الاجتماعي للطلبة؟
للإجابة عن هذا السؤال استخدم الاختبار التائي وذلك كما هو مبين بالجدول (2).

جدول (2) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة والقيمة التائية لاختبار دلالة الفروق الإحصائية وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي.

المتغير	النوع	عدد الحالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التدريس	ذكور	81	4.07	0.72	-0.523	198	0.601
	إناث	119	4.12	0.46			

يتضح من الجدول (2) أن القيمة التائية قد بلغت (0.523) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) وهذا يعني عدم وجود فروق معنوية في وصف الباحثين لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التعليم تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، قد يرجع السبب وراء هذه النتيجة إلى عدم التفرقة في المعاملة بين الطالب والطالبة من قبل أعضاء هيئة التدريس سواء في إعطاء الدرجات أو السماح لطلبتهم بالمشاركة وإبداء الرأي وعدم تحيزهم لطالب أو طالبة، وقد يكون السبب وراء هذه النتيجة تقارب مستوى التفكير والثقافة لدى الطلبة والطالبات وبالتالي نظرتهم وتقييمهم لأعضاء هيئة التدريس متقاربة، ومن جانب آخر قد ترجع النتيجة إلى محاباة بعض الطلاب أو لثقافة البعض والمتمثلة في عدم الإفصاح عن رأيه الحقيقي لكون الطرف الآخر عضو هيئة تدريس أو من باب المجاملة. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة أبو نمر (2008) ودراسة أبو

مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر طلابهم.

حميدان وسواقد (2008) حيث أثبت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

السؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في وصف التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التعليم تعزى إلى متغير الفصل الدراسي؟

للإجابة عن هذا السؤال استخدم تحليل التباين الأحادي وذلك كما هو موضح بالجدول (3)

جدول (3) قيمة (F) لتحديد دلالة الفروق الإحصائية في درجة التزام عينة الدراسة بمدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التعليم وفقاً لمتغير الفصل الدراسي.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	الدلالة الإحصائية
مدونة قواعد السلوك	بين مجموعات	3.226	6	0.538	1.630	0.141
الوظيفي وأخلاقيات مهنة التدريس	داخل مجموعات	63.647	193	0.330		
	الكلية	66.872	199			

يتضح من الجدول (3) أن قيمة "F" قد بلغت (1.630) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) وتكشف هذه النتيجة عدم وجود ذات دلالة إحصائية في وصف الطلبة لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التعليم تعزى لاختلاف متغير الفصل الدراسي حيث يؤكد الطلبة في الفصول الدراسية كافة بأن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التربية و التعليم كانت مرتفعة، ويعزى ذلك ربما للتقارب العمري بين الفصول الدراسية بالتالي لا يوجد فرق بين متغير الفصل الدراسي و آراء المبحوثين حول التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التعليم، وقد تكون هذه النتيجة بسبب الجو الجامعي العام السائد في الكلية والذي يتسم بالاحترام والتقدير من قبل جُل الطلبة لأساتذتهم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الخرابشة والرابعة (2008) والتي هدفت التعرف إلى درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية في الأردن بأخلاقيات المهنة بأخلاقيات ومستوى اختلاف الأخلاقيات المهنية بينهم من وجهة نظر الطالبات، والتي بينت عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الفصل الدراسي.

السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في وصف التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس جامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التعليم تعزى إلى متغير التخصص؟

للإجابة عن هذا السؤال حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير التخصص، واستخدام الاختبار التائي لتحديد دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطين وذلك كما هو موضح بالجدول (4) .

جدول (4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لتحديد دلالة الفروق الإحصائية وفقاً لمتغير التخصص

المتغير	التخصص	عدد الحالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التدريس	علوم إنسانية	105	4.107	0.52	0.053	198	0.957
	علوم تطبيقية	95	4.102	0.64			

يلاحظ من الجدول (4) أن القيمة التائية قد بلغت (0.053) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$).

ويظهر ذلك أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التربية والتعليم جاءت مرتفعة بغض النظر عن متغير التخصص، وقد يكون السبب في ذلك مستوى الوعي والإدراك والالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم عند أعضاء هيئة التدريس في كل التخصصات في الكلية، فضلاً عن الرغبة في العطاء والتفاني في العمل والتطلع لتحسين مستوى الأداء سواء أكان الأستاذ في قسم يتبع تخصص إنساني أو تطبيقي. وقد يعزى ذلك إلى طبيعة المحاضرات والمواضيع في المقررات حيث يوجد هناك متسع من الوقت للتعبير والحوارات والمناقشات التي من شأنها أن تعزز العلاقة بين الأستاذ والطالب وتعمق لدى الجميع معاني الالتزام الأخلاقي وفي التخصصات كافة. وتتفق هذه النتيجة مع ما جاءت دراسة قزق (2005) والتي هدفت التعرف على درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة، والتي أثبتت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير التخصص، مع الاختلاف في العينة حيث كانت العينة عند قزق أعضاء هيئة التدريس.

مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر طلابهم.

نتائج الدراسة

1. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التعليم لأعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً، حسب وجهة نظر الطلبة.
2. كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وصف الطلبة لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التعليم تعزى لنوعهم الاجتماعي، والفصل الدراسي المقيد به، وتخصصاتهم الأكاديمية.

توصيات الدراسة

بعد الاطلاع على الأدب السابق وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن تقديم بعض التوصيات منها:

- إجراء دراسات مماثلة عن التزام أعضاء هيئة التدريس بالجامعات تتناول متغيرات لم تتناولها هذه الدراسة كالمتغيرات التنظيمية.
- إضافة مقررات دراسية جديدة في خطط وبرامج الدراسة الجامعية والعليا تتناول القيم والأبعاد الأخلاقية.
- زيادة تحفيز وتشجيع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بشكل عام على الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم.
- إجراء دراسات مقارنة عن التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية لأخلاقيات مهنة التعليم.

المصادر

- أبو حميدان يوسف عبد الوهاب، و سواق، ساري.(2008). الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتة، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية، (1)، 24، 132-150
- أبو خرمة ، عماد.(1998). قيم وأخلاقيات القيادة العامة الأردنية : دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، أربد، الأردن.
- أبو نمر، عاطف سالم.(2008). مواصفات أعضاء المعلم القدوة في ضوء التربية الإسلامية ومدى تمثلها لدى هيئة التدريس في كليات التربية. من وجهة نظر طلبتهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين .
- إسماعيل محمد.(2000). أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في جامعات أردنية من وجهة نظر الطلبة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية والفنون، جامعة اليرموك، أربد، الأردن.
- البرازي، مجد محمد الباكر.(2001). أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في الكتاب والسنة. (ط1)، الإسكندرية. مؤسسة الورق للنشر والتوزيع.
- بوعباس، فوزية عباس.(2010). درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- جلده، سليم بطرس.(2009). أخلاقيات الإدارة في عالم متغير. (ط1). عمان: دار الإعلام للنشر والتوزيع .
- حمد، محمد حرب، (2001). الإدارة الجامعية: احتياجات التطوير المهني والإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات. (ط2)، عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن.
- الهوراني، غالب صالح عبد الرحمن.(2005). تطوير مدونة الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة الأردنية. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- الهوراني، غالب صالح و طناش، سلامة يوسف.(2007) الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية. مجلة دراسات ، 34 ، 388-357.(2) ،
- الحيارى، حسن، (1996). العلاقة بين الإدارة والأستاذ والطالب على المستوى الجامعي في الأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد: الأردن.

مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية قمينس بجامعة بنغازي بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر طلابهم.

الخرابشة، عمر محمد ، والربابعة، جعفر كامل. (2008). مدي التزام أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية في الأردن بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطالبات، مجلة اتحاد الجامعات العربية، (50)، 221-252

الخميسي، سلامة، (2001). قراءات في الإدارة المدرسية: أسسها النظرية وتطبيقاتها الميدانية العملية. (ط1)، الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

دراوشة، سامح خلف يوسف. (2004). برنامج تدريبي مقترح لتنمية أخلاقيات المهنة لمديري المدارس الحكومية في الأردن في ضوء احتياجاتهم التدريبية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن .

رسمي، محمد حسن. (2004). السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية. (ط1)، القاهرة: دار الوفاق لدنيا الطباعة والنشر.

رضوان، أحمد محمود أحمد، (1994). أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام المشرفين التربويين بها من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين في محافظات الشمال، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد: الأردن.

الزركوش، سناء حسين خلف. (2016). درجة توافر الأخلاقيات الجامعية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الأساسية بالجزائر، مجلة آفاق علمية، 182(11)، 183-210 الزعبي، ريم . (2013). درجة التزام المعلمات المتعاونات بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطالبات المتدربات في جامعة آل البيت ، مجلة المنارة ، 19 ، (3)، 441-476

سعادة، جودت أحمد. (2003). تطوير الدور الإداري والقيادي لرئيس القسم الأكاديمي في جامعة النجاح الوطنية. مؤتمر جامعة النجاح تاريخ وتطور المنعقد في رحاب جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

سعيد، مقدم. (1997). أخلاقيات الوظيفة العامة. مجلة الإدارة، 70، (10)، 166-198

السكرانة، بلال . (2009). أخلاقيات العمل . (ط2). عمان: دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع.

الطويل، هاني عبد الرحمن صالح. (2001). الإدارة التعليمية: مفاهيم وأفاق. (ط2)، عمان: دار وائل للطباعة والنشر.

العموش، نايف حامد، والسرحان، خالد علي، وبني خال ، خلف حمدان. (2013). درجة التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آل البيت بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب ، دراسات للعلوم التربوية، 40، (2)، 569-582

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

المطيري، خالد .(2009). درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة ، الكرك .

الهدبان، إسلام محمد بخيت.(2009). درجة الالتزام بممارسة المدونة الأخلاقية في السلوك الإداري لدى مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

Aloni, N(2008) *"The Fundamental Commitments of Educators"*.
Journal of Ethics and Education, (3). 149-159

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

Dahl, Judy, (2006). *"Ethical Principles and Faculty Development"*.
Distance Education Report,.10(2), Issue.50- 82.

Keiser, K.(2009) *"Elementary School Ethical Climate"*. *The School Community Journal*,. (19), 45-58