

أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على جودة الاداء الأكاديمي
من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس بكلية إدارة الاعمال
بجامعة نجران -المملكة العربية السعودية

د. عبد القادر محمد يعقوب
أستاذ الإدارة العامّة المساعد، قسم الإدارة العامة بكلية إدارة
الأعمال جامعة نجران بالمملكة العربية السعودية.

مستخلص:

تناول هذا البحث أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على جودة الأداء الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية جامعة نجران- المملكة العربية السعودية. وتكونت عينة الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية وعضواتها بكلية العلوم الإدارية، وكان عددهم (47) عضواً وعضوة، وتم استخدام الاستبيان لجمع البيانات. اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات، وتوصل إلى عدد من النتائج، أهمها: أنّ هناك ارتباطاً إيجابياً بين الرقابة الذاتية، والمصلحة العامة وتنظيم الاختبارات، وأنّ هناك ارتباطاً سالباً بين المصلحة العامة وتنظيم الاختبارات، وأنّ هناك ارتباطاً إيجابياً بين الرقابة الذاتية وتنظيم الاختبارات، وأنّ هناك ارتباطاً سالباً بين المصلحة العامة وتنظيم الاختبارات. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام الجهات المعنية بنشر ثقافة المؤسسة بين منسوبي الكلية من أعضاء الهيئة التدريسية.

Abstract

This study examines the impact of adherence to professional ethics on the quality of academic performance from the perspective of faculty members at the College of Administrative Sciences, Najran University, Kingdom of Saudi Arabia. The study sample consisted of faculty members at the College of Administrative Sciences, totaling (47) male and female participants. A questionnaire was employed as the primary instrument for data collection.

The researcher adopted the descriptive–analytical approach to analyze the collected data. The study reached several findings, most notably: the existence of a positive correlation between self-monitoring and the public interest, and exam organization; the existence of a negative correlation between the public interest and exam organization; and a positive correlation between self-monitoring and exam organization. The results also indicated a negative correlation between the public interest and exam organization.

The study recommended that relevant authorities pay greater attention to promoting an institutional culture among faculty members at the college, as a means of enhancing ethical commitment and improving the quality of academic performance

مُقَدِّمَةٌ:

يكتسب الحديث عن الأخلاق في مجال التّعليم، في مستوياته المختلفة سيما التّعليم العالي خصوصيّة وأهميّة كبرى بالنّظر لحساسيّة تلك المهنة المرموقة. ممّا يجعل المهنيّ في هذا المجال قدوة لطلابه ورمزاً من رموز المجتمع، وأيّ سلوك يبدر منه يُؤثّر بصورة أو بأخرى على أفراد المجتمع خاصّة الطّلاب.

ويتجلّى مفهوم قيم العمل أو أخلاقيّاته في مجموعة المبادئ والتّعاليم والضوابط الأخلاقية والمهنيّة التي تُحدّد سلوك الموظّف، وترسم له الطّريق السّليم الذي يقوده إلى أداء واجبه الوظيفيّ ودوره في المنظومة الإنتاجيّة التي ينتمي إليها، وهي إلى جانب ذلك السّياج المنيع الذي يحميه من الخطأ والزّلل، ويحول بينه وبين ارتكاب أيّ عمل يخالف ضميره أو يتنافى مع مبادئه.

تختلف أخلاقيّات العمل وقيمه من مجتمع إلى مجتمع، كما تختلف من شخص إلى آخر. لكنّ هناك إجماع على أهميّة قيم العمل وضرورتها لأيّ كيان إنسانيّ أو أيّة منظومة إداريّة، خاصّة في البلاد التي تسعى جاهدة لبناء نفسها وتطوير مؤسّساتها وبنيتها الاجتماعيّة والاقتصاديّة، بوصفها ضماناً لتحقيق معدلات إنتاجيّة أعلى، وتنشئة أجيال محبّة لعملها مُخلصة لمجتمعها ولوطنها(1).

لذلك يجيء هذا البحث ليعكس أثر الالتزام بأخلاقيّات المهنة في التّعليم تحديداً على جودة الأداء الأكاديميّ.

أهميّة البحث:

تتمثّل أهميّة البحث فيما يلي:

1. يتناول ويناقش موضوعاً مهمّاً وحساساً، وهو التزام عضو هيئة التّدريس بأخلاقيّات المهنة.
2. الوقوف على مدى معرفة عضو هيئة التّدريس بمدونة السّلك الأخلاقيّ.
3. يضيف حقائق حول مدى التزام عضو هيئة التّدريس بأخلاقيّات التّدريس.

مشكلة البحث:

تتمثّل مشكلة هذا البحث في ارتباط مهنة التّدريس بوظيفة التّغيير في المجتمع، سيما مهنة التّعليم. فعندما تغيب الأخلاق والقيم في سلوك الأستاذ قد

(1) راجع: مجلّة التّنمية الإداريّة، معهد الإدارة العامّة، المملكة العربيّة السّعوديّة، العدد 107، جمادى الآخرة 1434هـ-2013م.

يُؤدّي هذا إلى انهيار سلوك أفراد المجتمع ممّا يندّر بخطر داهم.

أسئلة البحث:

يطرح البحث السّؤال الرّئيس التّالي:

ما تأثير الالتزام بأخلاقيات المهنة على جودة الأداء الأكاديمي؟

وتتفرّع من السّؤال الرّئيس الأسئلة الفرعية التّالية:

1. ما درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة؟
2. هل هناك علاقة بين التزام الأستاذ الجامعيّ بأخلاقيات مهنته وبين نجاحه؟

أهداف البحث:

يسعى هذه البحث لما يلي:

1. عكس واقع عضو هيئة التدريس بكليّة العلوم الإداريّة-جامعة نجران.
2. التّوصّل لنتائج حقيقة حول مدى التزام عضو هيئة التدريس بكليّة العلوم الإداريّة-جامعة نجران بأخلاقيات المهنة من خلال الاستبيان المصمّم لهذا الغرض.
3. تقديم توصيات يمكن الاستفادة منها.

فرضيات البحث:

الفرضية الرّئيسة: هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة وجودة الأداء الأكاديمي.

وتتفرّع منها الفرضيات التّالية:

1. توجد علاقة ارتباط موجبة بين أبعاد أخلاقيات المهنة (الرّقابة الذاتية، ومراعاة المصلحة العامّة ومصلحة المؤسسة)، وبين التدريس عند مستوى معنويّة: (0.05).
2. توجد علاقة ارتباط موجبة بين أبعاد أخلاقيات المهنة (الرّقابة الذاتية، ومراعاة المصلحة العامّة ومصلحة المؤسسة) وبين تقييم الامتحانات وتنظيمها عند مستوى معنويّة: (0.05).
3. توجد علاقة ارتباط موجبة بين أبعاد أخلاقيات المهنة (الرّقابة الذاتية، ومراعاة المصلحة العامّة ومصلحة المؤسسة) وبين البحث والتّأليف والنّشر عند مستوى معنويّة: (0.05).

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفيّ والتّحليلي، ومنهج دراسة الحالة في تناوله

للموضوع؛ وذلك للوصول إلى النتائج ومن ثم تقديم التوصيات.
الدراسات السابقة:

توجد دراسات سابقة في مجال أخلاقيات مهنة العمل بصفة عامّة، وهناك بعض الدراسات والأوراق التي تناولت قضية أخلاقيات مهنة الأستاذ وأدائها في الجامعات بصفة خاصّة، ومن تلك الدراسات ما يلي:

1. دراسة: نور الدين إيمان وكحول صوريّة بعنوان: (الكفاءة، الفعاليّة، أخلاقيات المؤسسة: وجهة نظر أصحاب المصلحة)، جامعة محمد خيضر-بسكرة، مدرسة الدكتوراه، 2007-2008م.

2. دراسة: حسين عليان الهرامشة بعنوان: (دور الالتزام بأخلاقيات التعليم الجامعيّ في ضمان جودة التعليم العالي: من وجهة نظر طلبة الجامعات الأردنيّة) 2013م. حيث هدفت الدراسة إلى التّعرف على دور الالتزام بأخلاقيات التعليم الجامعيّ في ضمان جودة التعليم العالي، واستخدمت الدراسة الاستبانة، وكان من أهمّ نتائجها: أنّ الالتزام بالمسؤوليّة الأخلاقيّة له دور كبير في ضمان جودة التعليم العالي. ومن توصياتها تبني مدونة الأخلاق الأكاديميّة للأستاذ الجامعيّ وتطويرها من قبل الجامعات.

3. دراسة: حنان تقطيت بعنوان: (قيم العمل في القطاع العامّ والخاصّ- دراسة ميدانيّة بمؤسّسة صنع الكوابل (قطاع عامّ) ومؤسّسة صنع البلاط (قطاع خاصّ) بالجزائر-سكرة) 2015م. حيث هدفت الدراسة إلى معرفة الفروق بين القطاع العامّ بمؤسّسة صنع الكوابل والقطاع الخاصّ بمؤسّسة صنع البلاط. استخدمت الدراسة الاستبيان لجمع المعلومات، وتمّ معالجة البيانات باستخدام التحليل الإحصائيّ للتوصّل إلى النتائج، ومن أهمّ النتائج: هناك فروق فرديّة ذات دلالة إحصائيّة في قيم العمل بين القطاع العامّ

والخاص.

4. دراسة: درى نجاة بعنوان: (قيم العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى

الإداريين والأساتذة بالمؤسسة التعليمية)، دراسة لنيل درجة الماجستير.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم التأثيرات والانعكاسات التي تحدثها

قيم العمل الاقتصادية على نفسية الموظفين، واستخدمت الدراسة أداة

الاستبيان لجمع البيانات، ومن ثم تم تحليل البيانات ومعالجتها باستخدام

برنامج الحزم الإحصائية، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج.

5. دراسة: سليمان بن سلام خليل الرومي بعنوان: (دور التزام المشرفين

التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل

تطويرها)، رسالة لنيل درجة الماجستير بتاريخ 2009م. هدفت الدراسة

إلى التعرف على درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة

بأخلاقيات المهنة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، كما

استخدمت اختبار (ت) وتحليل التباين ومعالجة البيانات إحصائياً. ومن

نتائج الدراسة: أنه لا توجد فروق دالة بين متوسطات درجات تقدير

المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة

من وجهة نظرهم تُعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي أو

التخصص أو المؤهل العلمي.

6. دراسة: أسامة محمد خليل الزيناتي بعنوان: (دور أخلاقيات المهنة في

تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية)،

بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في برنامج القيادة بتاريخ 2014م.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات المهنة في

تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، كما استخدمت برنامج الحزم الإحصائية في معالجة البيانات. ومن نتائج الدراسة: أن حظي بُعد أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا بالمرتبة الأولى، تلاه أخلاقيات المهنة نحو الزملاء، ومن ثم نحو المجتمع، ثم أخلاقيات المهنة نحو العاملين.

7. دراسة: ناصر بن سعد العجمي بعنوان: (درجة التزام مُعلّمي ومُعلمات التربية الفكرية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم) 2016م. هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التزام مُعلّمي التربية ومُعلماتها بأخلاقيات المهنة في بعض المتغيرات. وفي سبيل ذلك تم استخدام استبيان أخلاقيات المهنة. وتوصل البحث إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة باختلاف متغير الجنس لصالح الذكور.

هيكل الدراسة:

يتألف هيكل هذه الدراسة من مقدمة وخمسة مباحث:

المبحث الأول: تعريف الأخلاق ومصادرها:

المطلب الأول: تعريف الأخلاق

المطلب الثاني: مصادر الأخلاق

المبحث الثاني: مفهوم الأخلاق المهنية وأخلاق مهنة التعليم:

المطلب الأول: مفهوم الأخلاق المهنية

المطلب الثاني: أخلاق مهنة التعليم

المبحث الثالث: الأستاذ الجامعي والتزاماته الأخلاقية:

المطلب الأول: الأخلاق المطلوب توافرها في الأستاذ الجامعي

المطلب الثاني: الالتزامات الأخلاقية للأستاذ الجامعي

المبحث الرابع: جودة التعليم الجامعي والتنمية المهنية للأستاذ الجامعي:

المطلب الأول: جودة التعليم الجامعي

المطلب الثاني: التنمية المهنية للأستاذ الجامعي

المطلب الثالث: الاعتماد المهني في التعليم

المطلب الرابع: المشكلات التي تواجه الأستاذ الجامعي

المبحث الخامس: الدراسة التحليلية:

أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على جودة الأداء الأكاديمي

المطلب الأول: نموذج الدراسة

المطلب الثاني: تحليل البيانات ونتائج التحليل

بالإضافة إلى خاتمة فيها أهم النتائج والتوصيات.

أسأل الله تعالى أن يكتب لي التوفيق في هذا العمل، وأن ينفع به طلاب العلم وأهله.

المبحث الأول تعريف الأخلاق ومصادرها

المطلب الأول: تعريف الأخلاق:

الأخلاق في اللغة جمع خُلُق، من الخَلَق والخُلُق -بالفتح والضمّ- أصل واحد يرجع إلى تقدير الشيء، والخُلُق -بالفتح- مخصوص بالهيئات والأشكال والصُّور، بينما الخُلُق: مخصوص بالطبائع والسَّجَايا. والخُلُق: يُطلق على ما يأخذ به الإنسان نفسه من الأدب؛ لأنه يصير كالخَلقة فيه.

ويرادف الخُلُق في اللغة العربيّة كلمة (الخيم)، وقيل: إنّها تختصّ بما طُبِعَ عليه الإنسان من الأدب. فيكون الخيم هو السَّجِيّة والطَّبَع، والخُلُق هو المكتسب بالتربية والتأديب. يقول الأعشى(1):

وإذا ذو الفضول ضنّ على وعادت لخيّمها الأخلاق
المولى

أي: رجعت الأخلاق إلى طبيعتها.

والخليفة: الطَّبِيعَة: جمعها: خلائق، يقول لبيد:

يا أيّها المُتَحَلِّي غير شيمته إنَّ التَّخَلَّقَ يأتي دونه الخُلُق
والخُلُق في اللُّغة يعني -أيضاً-: السَّجِيّة، والطَّبَع، والعادة، والدين(2).

والأخلاق هي: (مجموعة من المعاني المتكاملة في حياة الإنسان). ولكلّ أمة أخلاقها، ولكلّ مجتمع قيمه وأخلاقه، حيث قال القائل:

إنّما الأممُ الأخلاقُ ما بقيتْ فإنّ هُمُ ذَهَبَتْ أخلاقُهُمُ ذَهَبُوا

أمّا الأخلاق اصطلاحاً؛ فتعني: (عادات يكتسبها الفرد نتيجة تعرّضه لمؤثّرات الأسرة والمدرسة والمجتمع والبيئة، وتنتبج في نفسه ويتمثّلها في تصرّفاتة في المواقف المختلفة). كما تُعرّف بأنّها: (ما يجب عليك أن تفعله)، وبتحديد أكثر: (أن تعرف ما التصرّف الصحيح، وما التصرّف الخطأ، ثمّ تفعل

(1) تهذيب الأخلاق، للجاحظ، ص 12.

(2) أخلاقيات المهنة مفهومها وأهميّتها، ماجد بن ناصر بن خلفان المحروقي، سلطنة عُمان،

2009م.

ما هو صحيح). صحيح أنّ هذا التعريف بسيط وواضح. لكن الحياة العملية للمُعَلِّم قد لا تسهل الاستفادة منه كثيراً. لماذا؟ لأنّ "التصرّف الصحيح" و "التصرّف الخطأ" قد يتداخلان، بل كثيراً ما يتداخلان بدرجة تترك المُعَلِّم في حيرة شديدة بين البديلين، حيث قد يطلب منه عملياً الاختيار بين تصرّفين يبدو أنّ كليهما صحيح!

ويمكن تعريف الأخلاق بأنّها: (مجموعة من المعاني والصفات المستقرّة في النفس، وفي ضوئها وميزانها يحسن الفعل في نظر الإنسان أو يقبح، ومن ثمّ يُقدّم عليه أو يُحجّم عنه)(1).

أمّا الأخلاق في الإسلام أو ما يطلق عليه: "الأخلاق الإسلاميّة"؛ فهي: (السُّلوك من أجل الحياة الخيرة وطريقة للتعامّل الإنسانيّ). حيث يكون السُّلوك بمقتضاها له مضمون إنسانيّ ويستهدف غايات خيرة.

وقد عرّف بعض الباحثين الأخلاق في نظر الإسلام بأنّها: (عبارة عن مجموعة المبادئ والقواعد المنظمة للسُّلوك الإنسانيّ التي يُحددها الوحي لتنظيم حياة الإنسان وتحديد علاقته بغيره على نحو يُحقّق الغاية من وجوده في هذا العالم على أكمل وجه)(2).

يتّضح من هذا التعريف أنّ الأخلاق في نظر الإسلام هي جمع شامل في منظور متكامل بين مصدرها. فإذا كان الخلق هو الطبع الداخليّ أو الصورة الباطنيّة للإنسان؛ فإنّ الخلق إمّا أن يكون فطريّاً يولد الإنسان مزوداً به، وإمّا أن يكون خُلُقاً مُكتسباً يُربّي في النفس وينمو معها(3).

المطلب الثاني: مصادر الأخلاق:

القيم الأخلاقيّة نطاق معرفيّ يهتمّ به علم الأخلاق، وهو العلم الذي يبحث في الأحكام القيمية التي تنصب على الأفعال الإنسانيّة من ناحية أنّها خير أو شرّ. وهو أحد العلوم المعيارية، وهو ضربان(4):

(1) دراسات في الثقافة الإسلاميّة، أحمد محمد أحمد الجلي، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، الخرطوم، 2006م، ص 212.

(2) التربية الأخلاقيّة الإسلاميّة، مقداد يالجبين، رسالة دكتوراة منشورة، مكتبة الخانجي، القاهرة، ط1، 1977م، ص 75.

(3) من أخلاق الإسلام، رمضان المحلاوي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2006م، ص 15.

(4) أخلاقيات الوظيفة العامّة، عبد القادر الشبخلي، دار مجدلاوي للنشر، عمّان، 2003م، ص

الأول: عمليّ، وسَمِّي: "علم السلوك" أو "الأخلاق العمليّة".
الثاني: نظريّ، وهو الذي يبحث في حقيقة الخير والشرّ، والقيم الأخلاقيّة
من حيث هي. وبعبارة أخرى هو: علم موضوعه أحكام قيمية بالأعمال التي
توصف بالحسن أو القبح.

ويختلف مصدر الأخلاق ممّا يُعدُّ سلوكاً يتعامل به النَّاس فيما بينهم تبعاً
لاختلاف نظرة النَّاس إلى الخير والشرّ. فهل مصدر الأخلاق: المجتمع بعاداته
وأعرافه؟ أم العقل البشريّ بقُدْرته وطاقاته؟ أم الضمير الإنسانيّ بعواطفه
وانفعالاته؟ أم أنّها قيم اللذة والسعادة والمنفعة؟ أم أنّ هناك مصدراً خارجاً عن
هذه المصادر البشريّة؟(1).

تعدّدت الآراء واختلاف المذاهب في تحديد مصدر الأخلاق على النحو
التّالي:

المذهب الأوّل: يرى أصحاب هذا المذهب أنّ المجتمع بأعرافه وعاداته هو
مصدر الأخلاق ومقياسها. والعُرف هو مجموعة من العادات
التي درج النَّاس عليها جيلاً بعد جيل في مجتمع ما، ورأوا
ضرورة احترامها وأن تقوم الحياة على أساسها، ومنْ خالفها
يُعاقب.

المذهب الثّاني: يرى أنّ العقل البشريّ يصلح مصدراً للأخلاق ومقياساً
وضابطاً لها، فما يراه العقل خيراً يكون خيراً، وما يراه شراً
يكون شراً، وما يراه فضيلة يكون فضيلة، وما يراه رذيلة يكون
رذيلة. فأصحاب هذا المذهب يرون أنّ العقل قادر على وضع
القانون الأخلاقيّ الذي يضبط حياة النَّاس ويُنظّم تعاملهم أفراداً
وجماعات.

المذهب الثّالث: يرى أصحاب هذا المذهب أنّ الضمير البشريّ هو مصدر
الأخلاق. والمقصود بالضمير: القوّة الخفيّة التابعة من نفس
الإنسان، فتوضّح له طريق الخير وتدفعه إلى سلوكه، وتبيّن له
سبيل الشرّ وتحدّره منه، ويشعر الإنسان براحة في طاعة هذه
القوّة الخفيّة، وتأنيب عند عصيانها.

المذهب الرّابع: ذهب طائفة أخرى إلى أنّ مقياس الأخلاق وميزانها يرجع إلى

(1) تأملات في فلسفة الأخلاق، منصور علي رجب.

اللذة والمنفعة، فما يُحقّق اللذة والمنفعة الماديّة يكون خيراً، وما يُسبّب ألماً وضرراً مادياً يكون شراً يجب تجنُّبه والبُعد عنه. فالفضيلة تدور مع اللذة والمنفعة وجوداً وعدمًا⁽¹⁾.

هذه أهمّ الاتجاهات الفلسفيّة الأخلاقيّة في تاريخ البشريّة التي لم تتفق على مصدر واحد لتقويم سلوك الإنسان، ولم تُحدّد له مرجعاً سلوكياً أخلاقياً يحتكم إليه.

المبحث الثاني

مفهوم الأخلاق المهنيّة وأخلاق مهنة التعليم

المطلب الأول: مفهوم الأخلاق المهنيّة:

الأخلاق المهنيّة هي: (معايير تُعدُّ أساساً لسلوك أفراد المهنة المُستحبّ، والذي يتعهّد أعضاء المهنة التزامها).

و"المهنة" كلمة ذات مدلول وصفيّ تشير إلى مجموعة من السّمات الأساسيّة التي تتّصف بها المهن -مثل: الطّب، والمحاماة- وتتطلّب درجة عالية من المهارة القائمة على المعرفة المُتخصّصة.

ويُعرّفها Blackington بأنّها: (عمل مُنظّم يقتنع به الإنسان ويحاول أن ينهض من خلاله بمطالب وظيفيّة مُحدّدة). أو هي: (عمل مهنيّ راقٍ، يتطلّب نوعاً من الفُدرات الفنيّة التي يمكن تحقيقها عن طريق إعداد مهنيّ خاصّ، يشتمل على إعداد أكاديميّ وتدريب عمليّ).

ومفهوم "المهنة" يختلف عن مفهوم "الحِرْفة" التي هي: (عمل يدويّ يمارسه العامل إمّا في ورشة يمتلكها أو في ورشة يملكها شخص آخر أو في مؤسسة أو شركة، ولا يحتاج إليّ إعداد مسبق، بل من خلال تدريب قصير)⁽²⁾.

وجميع المهن -كالطّب والهندسة والمحاماة والمحاسبة- لا بُدّ أن يكون لها دليل لأداب المهنة وسلوكها، يتوجّب على ممارسيها الالتزام به، حرصاً على كرامة المهنة وثقة الجمهور. وتُعدّ سلوكيات أيّة مهنة وأخلاقيّاتها حجر الأساس في نجاحها.

(1) الخلق الكامل، محمد أحمد جاد المولى، 201 م.

(2) موقع: www.mengos.net/articles/asp.htm، الثلاثاء: 2013/7/2م الساعة الثّانية ظهرًا.

وقد اهتم الإسلام بالجانب الأخلاقي، وحدد قيماً وقواعد أخلاقية لكل جانب من جوانب الحياة⁽¹⁾. وقد اهتم المسلمون بتلك التعاليم الأخلاقية الإسلامية، وعملوا على تطبيقها في كافة جوانب حياتهم، فكانت من أهم عوامل ازدهار حضارتهم. كما واكب ذلك الاهتمام اهتمام مماثل من جانب المفكرين عامة والتربويين خاصة، فصنّفوا العديد من الرسائل والدراسات التي عنيت بأخلاق المعلمين والمتعلمين وآدابهم على السواء، تلك الأخلاق التي تستمد من الإسلام ونظرته الشاملة للإنسان والكون والحياة⁽²⁾.

المطلب الثاني: مفهوم أخلاق مهنة التعليم:

يعني مفهوم أخلاق مهنة التعليم: (مجموعة من معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها المعلمون كمرجع يرشّد سلوكهم أثناء أدائهم لوظائفهم، وتستخدمها الإدارة والمجتمع للحكم على التزام المعلمين). أخلاقيات مهنة التعليم -بشكل عام- هي مبادئ وقواعد يمكن أن تنطبق على جميع المعلمين في جميع المستويات التعليمية، إلا أن جوهر هذه الأخلاقيات ومضامينها تحكمها فلسفة المجتمع وإرثه الحضاري وظروفه. وإذا كانت الأخلاق المهنية ضرورة لكل فرد يعمل في مهنة، فإنها أكثر أهمية وضرورة لمن يعمل في مهنة التعليم؛ وذلك بسبب خطورة هذه المهنة التي تهدف إلى بناء شخصية الإنسان بأبعادها كافة، فضلاً عن أهمية الدور الذي يلعبه المعلم في المؤسسة التربوية حيث تمتد آثار تربيته وتعليمه للطلبة إلى أجيال عديدة⁽³⁾.

ذلك يقتضي وجود دستور أو ميثاق أخلاقي مهني يلتزم به أعضاؤه بتطبيقه في سلوكهم اليومي.

- (1) راجع في ذلك: عصام بن عبد المحسن الحميدان، أخلاقيات المهنة في الإسلام، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، العبيكان للنشر، ط/1، ص 27.
- (2) مدى تمثل معلمي المرحلة الأساسية لأخلاق مهنة التعليم من المنظور التربوي الإسلامي، أفراح أحمد محمد الفقيه، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة صنعاء، الجمهورية اليمنية، 2008م.
- (3) المرجع نفسه.

المبحث الثالث

الأستاذ الجامعي والتزاماته الأخلاقية

المطلب الأول: الأخلاق المطلوب توافرها في الأستاذ الجامعي:

يُعرّف الأستاذ الجامعيّ بأنه (الشخص الذي يحمل مؤهلاً علمياً عالياً- الإجازة العالية "الماجستير" أو الإجازة الدقيقة "الدكتوراه" يؤهله للتدريس في الجامعة).

ويُقصد بعضو هيئة التدريس كُلّ مَنْ يحمل مؤهلات دراسية عالية في أحد العلوم الأساسية التطبيقية أو الإنسانية، ويشغل إحدى الدرجات العلمية التالية: معيد(1)، محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ(2).

والأستاذ الجامعيّ -هذا الإنسان الذي يُمثّل صفوة الطبقة المتعلّمة- يفترض أن يكون قمةً في كلّ شيء، ورأس ذلك الأخلاق، أخلاق المهنة التي تنبؤاً مكانتها، ومن ثمّ الأخلاق الفاضلة التي يجب أن يتحلّى بها كلّ إنسان قويم، فما بالك إذا كان هذا الإنسان أستاذاً جامعياً يُربّي الأجيال، ويرفد الوطن بخيرة الشباب والخبرات ليتخرّجوا من تحت يديه قياديين أمناء على مصلحة الوطن وصون مكنسباته، للوصول به إلى مصاف الدول المتقدّمة حضارياً(3).

إنّ الأستاذ الجامعيّ هو شخص يحمل رسالة للمجتمع بفكره وسلوكه، ويستطيع تبليغ هذه الرسالة من خلال تعامله مع طلابه ومجمعه، ممّا يجعله يتحمّل العبء الأكبر في عملية التغيير الإيجابي في المجتمع. وبالتالي فهو الأوّل بأن يكون مصدراً للقيم والأخلاق دون غيره من الناس.

أمّا بالنسبة للأخلاق المطلوب توافرها في الأستاذ الجامعيّ؛ فإنّ نطاق المسؤولية الأخلاقية للأستاذ الجامعيّ تقع في بُعدين(4):

الأوّل: واجب الأستاذ الجامعيّ في أن يكون ملتزماً في سلوكه بالمعايير الأخلاقية الرسمية وغير الرسمية التي تنبثق من الأديان والثقافة السائدة

(1) تصطلح عليها بعض الجامعات بـ "مساعد مدرس" أو "مساعد تدريس".

(2) من موقع: <https://www.facebook.com/yaseenmazgoul/posts/>، بتاريخ: 2022/6/21م، الساعة 5:35. ترتيب الدرجات من الأدنى إلى الأعلى من عند الباحث.

(3) موقع: <http://www.al-tagheer.com>، الخميس: 2013/7/4م الساعة الرابعة عصراً.

(4) موقع: [http:// medical%20library](http://medical%20library)، الأحد: 2013/7/21م، الساعة 3 ظهراً.

وأعراف المجتمع.

الثاني: واجبه في أن يسهم بجدية في تربية طلابه وتهيئة الظروف لنموهم المعرفي والخُلقي نموّاً صحيحاً.

إنَّ التطُّورات التي يشهدها العالم انعكست في ميادين الحياة كافة، ولا يستثنى من ذلك الأستاذ الجامعي نفسه. ويبدو أن صورة عضو هيئة التدريس المعاصر بدأت تتغير تبعاً لذلك، من عضو هيئة تدريس بوصفه خبيراً تقنياً إلى عضو هيئة تدريس قادر على حلّ المشكلات، ومُتخذ للقرارات، وممارس مُتفكّر، ومهنيّ. ومن عضو هيئة التدريس بوصفه خبيراً تقنياً، لديه مخزون جيّد من أساليب التّعليم، ويفهم عمليّة التّعليم والتّعلّم، وقادر على تطبيق أساليب التّعليم بشكل وافٍ، إلى عضو هيئة التدريس بوصفه قادراً على حلّ المشكلات ومُتخذاً للقرارات، قادراً -إلى جانب كونه خبيراً تقنياً- على استخدام مهاراته في حلّ المشكلات واتّخاذ القرارات لممارسة التّعليم وتقييمه، وحلّ التّعارضات والتّضاربات، وعضو هيئة التدريس بوصفه ممارساً مُفكراً قادر على التّفكّر في العمل والتّفكير في ممارسته، وابتكار مُهمّات وأنشطة جديدة تضمّ الأهداف والمعتقدات والمعارف، وعضو هيئة التدريس بوصفه مهنيّاً هو تدريسيّ يتّخذ القرارات بناءً على الأدلّة بدلاً من الممارسات السابقة (1).

مما سبق يتّضح أن وظيفة الأستاذ الجامعي لا تقتصر على تزويد الطلاب بالمعلومات الأكاديمية فحسب، بل امتدّت لتصل إلى المشاركة في حلّ قضايا المجتمع وهمومه وربما المشاركة في إبداء الرّأي عند اتّخاذ القرارات المصيرية للدولة، ومن ثمّ بناء الجانب الأخلاقيّ ودعومه في الطلاب.

وقد حدّدت خصائص الأستاذ الجامعيّ بوصفه مُعلّماً ناجحاً فيما يلي (2):

1. **الخصائص المهنية:** وتتمثّل في: التّمكّن العلميّ، المهارة التدريسيّة، عدالة التّقييم ودقّته، الالتزام بالمواعيد، التّفاعّل الصّفيّ مع الطلاب، مناقشة أخطاء الطلاب دون تأنيبهم أو إحراجهم.
2. **الخصائص الانفعاليّة:** وتتمثّل في: الاتزان الانفعاليّ، حُسن التّصرّف في المواقف الحسّاسة، النّفة بالنّفس، الاكتفاء الذاتيّ، الموضوعيّة، الدّافعيّة

(1) المرجع نفسه، ص24.

(2) مجلّة رسالة الخليج العربيّ، الكفاءات المهنية المتطلّبة للأستاذ الجامعيّ من وجهة نظر طلابه وعلاقته ببعض المتغيّرات، جامعة أمّ القرى.

للعمل والإنجاز، المرونة التلقائية وعدم الجمود.
3. **الخصائص الاجتماعية:** وتتمثل في: النظام والدقة في الأفعال والأقوال، العلاقات الإنسانية الطيبة (التواضع، الصداقة، الروح الديمقراطية)، القيادة، التعاون، التمسك بالقيم الدينية والأخلاقية والتقاليد الجامعية، المظهر اللائق، روح المرح، والبشاشة.

إن الأستاذ الجامعي هو العنصر الفعال في العملية التعليمية الجامعية، والمحرك الأساس لها، فخصائصه الشخصية والمعرفية والانفعالية لها دور مهم في فعالية العملية التعليمية؛ لأنه مهما كان مستوى المناهج التي تقدمها الجامعة، والتجهيزات والمخابر (المعامل) والهيكل التي تتوفر عليها؛ لا يمكن لها أن تحقق أهدافها في إحداث التغيير المطلوب، وفرض قيادتها العملية والاجتماعية، ما لم يوجد فيها الأستاذ الكفاء تدریسا، وبحثا، وأخلاقا⁽¹⁾.

تظل وظيفة الأستاذ الجامعي الأساسية هي: التدريس، والبحث العلمي، ثم خدمة المجتمع. مما يعني ضرورة تخلفه بأخلاق المهنة. وبالتالي لا بد من ارتباط الخصائص الثلاثة المذكورة لتكوين شخصيته المطلوبة.
ويمكن تحديد مصادر القيم الأخلاقية للأستاذ الجامعي بالتالي⁽²⁾:

1. المصدر الديني.
2. جماعات العمل.
3. التكوين الاجتماعي.
4. الخبرة المتراكمة.
5. الدستور أو قواعد الأخلاقيات والسلوكيات.

ويرى الباحث أن هناك مصدراً لا يقل أهمية من المصادر السابقة، ألا وهو قيم المؤسسة التي يعمل فيها الأستاذ الجامعي وثقافتها. مما يعني أن ثقافة المؤسسة لها دور كبير في إرساء أخلاقيات العمل بها. فرسالة التعليم العالي عامة والجامعة خاصة تُعدُّ مصدراً من مصادر الأخلاق للأستاذ الجامعي.

عليه فالأستاذ الجامعي يعمل في محيط مجموعة من القيم الأخلاقية المستمدة من: الدين، والمجتمع، والمؤسسة التعليمية، والبيئة، مضبوطة

(1) ندوة الجودة في التعليم الجامعي بالعالم الإسلامي، تنمية أداء الأستاذ الجامعي وتقييمه في ظل الجودة الشاملة للتعليم الجامعي، الرياض، 2010م.

(2) المرجع نفسه.

بالدستور والشرائع.

عليه فإن مصادر أخلاق الأستاذ الجامعي لا تخرج من كونها مبادئ أساسية له؛ لأنه الذي يقوم بتمليك هذه الأخلاق للأجيال، بل وينبغي أن يكون هو نفسه مصدراً للأخلاق. يضاف إلى هذا أن الأخلاق الفاضلة في الإنسان من البديهيات، خاصة عندما يكون معلماً.

المطلب الثاني: الالتزامات الأخلاقية للأستاذ الجامعي:

يمكن تعريف الالتزامات الأخلاقية بأنها: (مجموعة من القواعد والأصول المتعارف عليها عند أصحاب المهنة التي تستلزم من الشخص سلوكاً معيناً يقوم على الالتزام، وذلك للمحافظة على المهنة وشرفها؛ لأن الإخلال بها خروج عنها وعن شرفها) أو هي: (عبارة عن مبادئ ومثل عامة للسلوك المثالي يُشجّع على مستوى عالٍ من الأداء من خلال تأكيدها على النشاط الإيجابي).

عليه؛ فإن دور الأستاذ الجامعي لا يقتصر على كمّ المعلومات التي يُقدّمها لطلبته فحسب، وإنما -أيضاً- على قدرته على تجسيد الشخصية المثالية للأستاذ الذي ينبغي أن يكون: "مُلمّاً" في تخصصه، "متابعاً" لما يستجدّ فيه من معلومات، "صادقاً" في عمله، "مخلصاً" في أداء واجباته، "حليماً ومتواضعاً" مع طلبته، "أميناً" في تقييمهم بدون تمييز أو محاباة، "موضوعياً" في إدارة حلقات النقاش أو في تكليف الطلبة بالمهام والواجبات، "مستعداً" لتقبل أفكارهم وآرائهم، "دقيقاً" في عمله وفي التزامه بمواعيد المحاضرات والساعات المكتبية، مع ضرورة أن يكون الأستاذ الجامعي "باحثاً" بحيث لا تقلّ ممارسته للنشاطات البحثية عن ثلث أعبائه الوظيفية. مسهماً بذلك في حلّ قضايا المجتمع⁽¹⁾.

إنّ الأستاذ الجامعي، إلى كونه فرداً من أفراد المجتمع، فإنّه يُعدّ ركناً مهماً جداً لتنمية سلوك أفراد المجتمع وتقويمه، خاصة الطلاب. والجامعات اليوم ليست مؤسسات معنوية فقط ببناء الإنسان علمياً أو أكاديمياً، بل هي بالضرورة معنوية -أيضاً- ببناء الإنسان أو الطالب الجامعي أخلاقياً، ليكون عنصراً مفيداً وفاعلاً في المجتمع. ومن هذا المنطلق فإنّ على الجامعات أن تحرص على تنمية بيئة أخلاقية داخلها، وإلاّ عجزت عن النهوض برسالتها. فلا انفصال بين تحقيق رسالة الجامعة وبين التزامها بالأخلاق.

(1) موقع: <http://yunn.yu.edu.jo/index>، الاثني: 2013/7/15م.

المبحث الرابع جودة التعليم الجامعي والتنمية المهنية للأستاذ الجامعي

المطلب الأول: جودة التعليم الجامعي:

تُعرّف الجودة بوجه عامّ على أنّها: (المزايا والخصائص الكئيّة للسلعة أو الخدمة التي تشتمل على قُدرتها في تلبية الاحتياجات)⁽¹⁾. كما يعني مصطلح الجودة التأكّد من تحقيق رغبات العملاء أو المستفيدين، والتأكّد من أنّ السلع والخدمات تتناسب مع احتياجاتهم. عليه؛ فإنّ الجودة بوصفها مفهوماً عاماً تعني الوصول إلى الكفاءة القصوى في تحقيق الأهداف.

ويُقصد بالجودة في التعليم العالي: (إمكانية المؤسسات التعليمية على تكوين منتج تعليمي جيّد يتمثّل في خريجها، بالإضافة إلى إسهامها في خدمة المجتمع وتنمية البيئة). فالجودة في التعليم إذاً تتمثّل في التطبيق الأمثل لأدوات التعليم لضمان الحصول على أعلى جودة ممكنة في المخرجات. أي تحقيق الأهداف المُحدّدة بأعلى كفاءة ممكنة لجميع عناصر العملية التعليميّة ووظائفها، من أجل الوصول إلى تعليم ذي كفاءة عالية، يُحقّق الجودة لمخرجات التعليم.

ويمكن تعريفها بأنّها: (قُدرة مجموع خصائص ومُميّزات المنتج التعليمي على تلبية مُتطلّبات الطّالب، وسوق العمل، والمجتمع، وكافة الجهات الداخليّة والخارجيّة المنفعة)⁽²⁾.

وتُعَدُّ جودة التعليم الجامعيّ قضيةً أساسيّةً ومُهمّةً لدى دول العالم كافة. وهذه الجودة لا يمكن أن تتحقّق إلاّ بتوفّر شروط ومواصفات وعناصر في التعليم العالي، وفي مُقدّمتها جودة مستوى العاملين (الأساتذة والباحثين) في الجامعات. ومستوى هؤلاء العاملين يتطلّب منهم في التدريس والبحوث العلميّة وخدمة المجتمع لا مستويات من المقدرة مرتفعة بوجه خاصّ فحسب؛ بل تتطلّب منهم -أيضاً- حرصاً على الالتزام وقيم أخلاقيّة تتفق مع مُتطلّبات جودة توجهها الملائمة الاجتماعيّة. وتفترض سياسة ضمان الجودة من ثمّ تحديد

(1) إدارة الجودة المعاصرة، محمد عبد العال النعيميّ و"آخرون"، دار اليازوريّ العلميّة للنشر والتوزيع، عمّان، 2009م، ص 31.

(2) المؤتمر العربيّ التوليّ الثاني لضمان جودة التعليم العالي، مملكة البحرين، 2012م، ص 450.

خصائص الكفاءات والقدرات المطلوبة، مثل: وضع سياسة اختيار المُدرّسين والباحثين، التي يجب أن تستند إلى الجدارة أساساً، وما يستلزم ذلك من سياسات للتدريب المستمر للمُدرّسين والباحثين، ووضع الإستراتيجيات المناسبة لدعم ذلك.

هذا بدوره لا ينفصل عن قضية أخرى، هي: توفير مكانة اجتماعية ومالية لائقة للتدريسيين. فالتدريسيون هم الموارد الأولية التي تعتمد عليها إلى حد كبير ملائمة التعليم العالي ونوعيته في إطار مهمّاته الأساسية الثلاث: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. لذلك يُعدُّ التّلاقح مع احتياجات الأساتذة أمراً رئيساً كي يتمكنوا من أداء المهمّات المناطة بهم.

كما يتعلّق الأمر بإدارة السلك الوظيفي للتدريسيين (الاختيار والتعيين والتّقدّم والترقية) على أساس الجدارة، أي مؤهلات الكفاية المطلوبة، وتمكينهم من تطوير معارفهم باستيفائها عن طريق مبادرات مختلفة، مثل: الإجازات الدراسية، والرحلات الدراسية، والالتحاق لمُدّد مُحدّدة بمراكز الامتياز، والمشاركة في اللقاءات العلمية، وإقامة الشبكات والانتفاع بالتكنولوجيا الجديدة للمعلومات والاتّصال. كما يتعلّق -أيضاً- بتمكينهم من اكتساب المهارات الجديدة التي يتطلّبها تطوّر التعليم العالي⁽¹⁾.

هذه الأمور مجتمعة تُحتم على الجامعات الحرص الشديد للحصول على المواصفات العالمية في الخدمات التعليمية. على هذا فإنّ موضوع الجودة لا شك غاية في الأهمية بالنسبة للتعليم الجامعي.

والأخلاق من ضمن المعايير الأساسية في جودة التعليم، حيث تشير أخلاقيات العمل إلى قيم السلوك والأخلاق التي توضح التصرّفات الصائبة والخطأ التي تظهر في بيئة العمل. ومن المهمّ أن تعكس الإدارة العليا السلوك الأخلاقي المتعارف عليه، حيث إنّها تُعدُّ القدوة التي يتمثّل بها جميع العاملين بالمؤسسة.

وتتحقّق أخلاقيات العمل على ثلاثة مستويات⁽²⁾:

(1) انظر: أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي، رياض عزيز هادي، مركز التطوير والتعليم

المستمر، بغداد، 2007م، ص 22.

(2) دليل أخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس والوظائف المختلفة، كلية العلوم، جامعة

الإسكندرية، 2011م، ص 15.

1. **الوعي الأخلاقي:** هو أساس المناخ الأخلاقي، وحتى تظهر المؤسسة القواعد الأخلاقية التي ترغب في وجودها داخل منطقة العمل فالطريقة المثلى لذلك هي أن تُحدّد أنماط السلوك الأخلاقي الواجبة كتابة وتُعلّقها في مكان ظاهر لجميع العاملين. إنّ هذه اللائحة التي توضح السلوك المقبول يجب أن تُوضّح -أيضاً- القوانين والتّعليمات التي يجب أن يتّبعها الموظفون.

2. **التفكير الأخلاقي:** التّدريب على لائحة السلوك الأخلاقي تساعد العاملين على التّعرف والتّفكير في المسائل الأخلاقية. ويجب على المؤسسة أن تُعطي الإطار والوسيلة التي تسمح للقرارات أن تتحوّل إلى تصرّف أخلاقي.

3. **القيادة الأخلاقية:** القياديون والتّنفذيون لا يجب أن يتكلّموا عن السلوك الأخلاقي فقط؛ بل يجب أن يظهر ذلك في كلّ تصرّفاتهم -أيضاً-. هذا المبدأ يتطلّب أن يكونوا شخصياً ملتزمين بقيم المؤسسة ومبادئها، ومستعدين للتصرّف على هذا الأساس. ويجب على القيادة الأخلاقية أن تطالب الموظّفين، على كلّ المستويات، أن يتحمّلوا المسؤولية الأخلاقية أمام من هم أقلّ منهم في المستوى الوظيفي.

المطلب الثاني: التّمية المهنية للأستاذ الجامعي:

يُعَدُّ عضو هيئة التّدرّيس في مؤسسات التّعليم العالي العنصر الفاعل والرئيس في جودة البرامج والأنشطة التّعليمية على اختلاف أهدافها، ووجود عضو هيئة التّدرّيس المُتميّز ينعكس إيجاباً على الكفاءة الداخليّة والخارجيّة للبرامج الأكاديمية. وتعتمد الجودة الكليّة لمؤسسة التّعليم على نوعيّة أعضاء هيئة التّدرّيس فيها؛ لأنّ عضو هيئة التّدرّيس المُتميّز يضع البرامج والمناهج المتطوّرة التي تهدف إلى ضمان خريج مُتميّز وقويّ، وفتح قنوات اتّصال بينه وبين بيئته المحيطة حتّى يمكن أن يكون شريكاً فاعلاً في برامج التّمية الوطنيّة، والإسهام في البحث والتّنقيب العلميّ من أجل الإسهام في تقديم الرّؤى العلميّة لحلّ مشكلات التّمية.

ولكي يكون تميّز عضو هيئة التّدرّيس مضموناً فإنّ هناك حاجة ماسّة لتهيئة الدّعائم والمقومات التي تُمكن عضو هيئة التّدرّيس من الاستجابة والاستيعاب الكامل لحاجة المرحلة الحالية والمستقبلية، ويُعدُّ نموّه الأكاديمي

المستمر من الأولويات التي ينبغي على إدارات ومؤسسات التعليم العالي إيلائها أهمية كبيرة جداً⁽¹⁾.

تتحقق هذه التهيئة للأستاذ الجامعي من خلال التنمية المهنية، التي صارت من واجبات الجامعات. حيث تنبؤاً ثقافة التنمية المهنية في مجتمع المعرفة موقعاً مُتميّزاً، بحسبانها تُشكّل مطلباً أساسياً للأفراد؛ لأنها تسهم في تحسين أدائهم وممارستهم لعملهم بمهنية عالية، الأمر الذي جعل المنظمات -على اختلاف أنواعها- تسعى جاهدة لتنمية العاملين بها مهنيّاً؛ حتّى يصبحوا قادرين على أداء مهامهم بمستوى عالٍ من المهنية في الأداء.

وتعدّ الجامعات إحدى منظمات المجتمع التي تأثرت بالتطوّرات والتغيّرات التي تحدث في العالم في كافة المجالات، والتي غيرت بنية المجتمعات، وأوجدت مجتمع المعرفة بما يحمله من معرف وأفكار وتقنيات. لذا فإنّ الجامعات مطالبة بإدخال تغييرات جوهرية في برامجها وأهدافها وسياساتها وأدوارها، الأمر الذي يتطلب رؤية جديدة لعضو هيئة التدريس في هذه الجامعات، من خلال تنمية مهنية مستمرة ترفع من أدائه، وتجعله على مستوى هذه التحدّيات والتغيّرات، فتصبح لديه القدرة على المبادرة والشراكة في اتخاذ القرارات⁽²⁾.

بالرغم من أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، في الجامعات عامّة والعربية خاصة، حيث تساعدهم على التعامل مع المواقف الجديدة بكفاءة عالية؛ إلا أنّ النّمّو المهنيّ لعضو هيئة التدريس في الجامعات العربية محدود للغاية. هذا ما أكّدته دراسة فوزية البكر التي توصلت إلى أنّ هناك ضعفاً شديداً لأعضاء هيئة التدريس؛ نظراً لعدم وجود خطة واضحة للنّمّو المهنيّ لهم.

إنّ ضالة النّمّو للمُعَلِّم الجامعيّ، وعزوفه عن الإسهام في الإصلاح والتجديد التربويّ بالجامعات، سمة من سمات التعليم الجامعيّ في الوقت الرّاهن. وهو يتناقض مع المسؤوليات المهنية للمُعَلِّم الجامعيّ في الألفية الثالثة، حيث يفرض مجتمع المعرفة على المُعَلِّم الجامعيّ مسؤوليات مهنية مُتجدّدة

(1) بقلم: خالد محمد الوغان على موقع <http://arabthought.org/content> بتاريخ: 2013/7/22م الساعة الثانية ظهراً.

(2) التعليم العالي في الوطن العربيّ، تحدّيات الواقع ورؤى المستقبل، أحمد حسين الصّغير، عالم الكُتُب، القاهرة، 2006م، ص 62.

تدور حول فكرة محورية، هي أن يتحوّل المُعلِّم الجامعيّ إلى مُتعلِّم دائم التعلُّم، بحيث يمارس عمله بوعى، ويعمل على تفعيل مجتمعات التعلُّم، وينمو مهنيّاً في مجال عمله، ويتحوّل إلى قائد ومُوجّه لطلابه، هذا فضلاً عن ممارسة البحث العلميّ والشراكة مع الآخرين في إنتاج المعارف وحلّ مشكلات المجتمع، والتجدّد المستمرّ من خلال الدّراسة والإطّلاع، ومن ثمّ تحسين أدائه بشكل دائم(1).

المطلب الثالث: الاعتماد المهنيّ في التّعليم:

يُعرّف الاعتماد المهنيّ بأنّه: (منظومة متكاملة تهدف إلى ضمان جودة إعداد المُعلِّم وجودة أدائه لعمله وتنميته مهنيّاً بشكل مستمر، وذلك من خلال عمليّات التّرخيص وتجديد التّرخيص لمزاولة المهنة).

معنى ذلك أنّ الاعتماد المهنيّ للمُعلِّم سلسلة مُتصلة الحلقات، تبدأ باعتماد كُليّات التّربية وغيرها من مؤسسات إعداد المُعلِّمين والتأكّد من استيفائها للشروط والمعايير المطلوبة، ثمّ التّرخيص للخريجين لمزاولة المهنة، ثمّ تجديد التّرخيص بشكل دوريّ لضمان استمراريّة التّنمية المهنيّة والالتزام بأخلاقيات المهنة(2).

إنّ إحدى التّحدّيات الأساسيّة التي تواجه التّعليم الجامعيّ هي العمل على توفير الأعداد الكافية من أعضاء هيئة التّدريس المؤهّلين علمياً وتربوياً ومهنيّاً في مختلف أدوارهم العلميّة والعمليّة، سواء كانت تدريسيّة أم بحثيّة أم إداريّة أم تقويميّة أم معلوماتيّة أم مهنيّة أم ذاتيّة. ويُعدّ عضو هيئة التّدريس حجر الزاوية المناطة به إحداث تغييرات كبيرة وعميقة في منظومة التّعليم، والتي تستلزم أن يتحوّل فيها من ممارس لمهام بسيطة إلى ممارس لمهام مُتعدّدة ومُعقّدة.

لقد بدأ الاهتمام بعضو هيئة التّدريس منذ وقت مُبكر، وكان التّركيز في بدايته على تطوير عملية التّدريس والتّعليم، حيث بدأت جامعة هارفرد عام 1947م في تقديم برنامج التّدريس الجامعيّ لأعضاء هيئة التّدريس فيها، ثمّ توالى المسيرة في الجامعات الأمريكيّة الأخرى. استجابت أوروبا لهذه الدّعوات، فبدأت بتحسين التّدريس والتّعليم في الجامعات عن طريق التّطوير

(1) المرجع السابق نفسه، ص 38.

(2) المؤتمر العربيّ الدّوليّ الثّاني لضمان جودة التّعليم العالي، مملكة البحرين، مرجع سابق،

المهنيّ لأعضاء هيئة التدريس. وقد اتّجهت اليونسكو منذ عام 1984م للاهتمام بالتطوير المهنيّ للتدريسيّين بهدف تقديم أنشطة مشتركة تتعلّق بالتدريب التربويّ، وخصّصت في عامي 1986-1987م مبالغ ماليّة لإنشاء شبكات التطوير المهنيّ بين الجامعات على المستوى العالميّ، فأنشئت الشبكة الأوروبيّة والشبكة العربيّة للتطوير المهنيّ.

ترتيباً على ذلك أصبح التطوير المهنيّ لأعضاء هيئة التدريس يُشكّل مطلباً أساساً لتحسين الأداء الجامعيّ، وعملاً مهماً في نقل الخبرات المتميّزة أو الإبداعية في مجال التدريس والتعليم، وضرورة عصرية لمواجهة كثير من التحدّيات التي يتعرّض لها التعليم، كما أصبح استثماراً بشرياً يساعد على تنويع المعارف، وتحسين الأداء، وإكساب القيم الجامعية الرّاقية لأعضاء هيئة التدريس.

كما اتّجهت كثير من الجامعات نحو إنشاء مراكز مُخصّصة تتسابق في مضمار التنمية المهنية، وبات واضحاً حرص كثير من الجامعات على تطوير هذه المراكز لتتعدّى مجرد تطوير التدريس والتعليم إلى تحقيق التميّز والإبداع في التعليم العالي، فضلاً عن تنمية عدد من المهارات الضرورية، مثل: القدرة على التكيّف والمرونة، والقدرة على التعامل مع التغيّر السريع وتوقّعه، والقدرة على نقل الأفكار من مجال إلى آخر، والقدرة على استشراف التغيّر والاستعداد له والتأثير فيه. ويمكن القول إنّ برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس أصبحت تُمثّل ضرورة لا غنى عنها لمقابلة التحدّيات المحليّة والعالمية التي تواجه التعليم الجامعيّ⁽¹⁾. عليه؛ فإنّ الأستاذ الجامعيّ هو الأكثر حاجة للتنمية المهنية والتدريب والتطوير؛ لطبيعة عمله الحساس والشاقّ في التعامل مع الطلاب وغيرهم من أفراد المجتمع، بل والمشاركة في حلّ قضايا المجتمع الأخرى.

المطلب الرابع: المشكلات التي تواجه الأستاذ الجامعيّ:

إنّ مهنة التدريس الجامعيّ من المهن التي تجعل الأستاذ أمام تحديات أو صعوبات، ينبغي أن يواجهها بصلابة، خاصّة في ظلّ العولمة والتغيّرات وانتشار وسائل الحصول على المعرفة والمعلومات بسرعة فائقة ومتناهية. ممّا يجعل الأستاذ الجامعيّ أمام تحديات عديدة، تختلف من مكان لآخر ومن دولة

(1) أخلاقيات مهنة التعليم الجامعيّ، رياض عزيز هادي، مرجع سابق، ص 23.

لأخرى، حسب الظروف البيئية المحيطة، ومنها: العادات والتقاليد الاجتماعية، البيئة الجامعية غير المهنية، الظروف الاقتصادية السيئة.

ولأن الجامعة هي آخر محطة لبعض الطلبة إذ بعدها يغادر الكثيرون منهم مقاعد الدراسة؛ فإن الأستاذ الجامعي هو من يتعامل مع هذه الفئة بشكل مباشر. لذا تقع عليه مسؤولية كبيرة. علاوة على ذلك يُعدُّ الأستاذ الجامعي مسؤولاً عن تثيب شخصيات الطلبة من الأفكار الخرافية والقيم البعيدة عما يطمح إليه المجتمع من إرسائها لدى شبابه وفي الجانب المعرفي يُعدُّ الأستاذ الجامعي مصدراً مهماً وحيوياً في تطوير قابليات الطلبة ورفدهم بالمعلومات والخبرات التي يتحلّى بها، وهذه المهمة بجوانبها المعرفية والانفعالية والمهارية تحتاج إلى دافعية مرتفعة ورضا عن العمل؛ لكي يُحقّق الأهداف التربوية للجامعة. وهذه التوقّعات سرعان ما تكون دون المستوى المطلوب؛ بسبب يعود لعدة عوامل، منها: ما هو متعلّق بالمشكلات المهنية التي تنشأ في مجال العمل والتي ترتبط بالتوافق المهني والنجاح المهني، وهناك مشكلات خارج بيئة العمل تتعلّق بالناحية الصحيّة للأستاذ الجامعي أو الوضع الأسري وهذه الأخرى تُلقِي بظلالها على توافقه المهني. ويقصد بالتوافق المهني التلاؤم بين رغبات الأستاذ الجامعي والمواقف المرتبطة في عمله، ويتحقّق ذلك حينما يتقبّل عمله ويُبدي رضاه عن المكانة الاقتصادية وارتياحاً عن العلاقة السائدة بينه وبين الطلبة والأساتذة ومدى تفهم إدارة الكلية لمُتطلّباته وتقديم الدّعم الكامل في إنجاز البحوث وإجراءات الترقية العلميّة وتقديم التسهيلات وتحمل نفقات اشتراكه في المؤتمرات العلميّة لزيادة خبراته. أمّا ما يتقاضاه الأستاذ الجامعي؛ فيظلّ دون المستوى المطلوب رغم الارتفاع النسبي في سُلّم الرّواتب تظلّ بعض حاجاته غير مشبعة نتيجة لتعقّد الحياة وزيادة مُتطلّباتها اليوميّة، وتظلّ هواجسه يسيطر عليها الأهمّ ثمّ المُهمّ ما يضطرّه للعمل في جامعات أخرى غير جامعته أو حتّى خارج بلده، ممّا يجعله يتراجع عن زيادة إنتاجه العلمي، وربما يهاجر للبحث عن مكان آخر خارج دولته لتحسين وضعه وعيشه، ممّا يفقد التّعليم العالي بل والدولة هذه العقول. ناهيك عن أنّ بعض المجالات تطلب أن يدفع الأستاذ الجامعي مبلغاً من المال لكي ينشر أبحاثه، كما أنّ مصدر إحيائه في أنّ كثيراً من المؤتمرات التي تعقد لا يمكنه الاشتراك فيها نتيجة للكلفة المطلوبة، بدءاً من رسوم الاشتراك وانتهاءً بمصاريف التّنقل. هذه كلّها عوامل إن كانت إيجابية

تساعد في التوافق المهني للأستاذ الجامعي، والعكس صحيح⁽¹⁾.
ثم إن من المشكلات التي تواجه الأستاذ الجامعي: نوعية الطلاب، ومستوياتهم الأكاديمية، وطريقة تفكيرهم، خاصة في زمن التكنولوجيا والمعلومات فربما يتحصّل الطالب على معلومة متعلّقة بتخصّصه قبل أن يحصل عليها أستاذه. ومن ثمّ تدني مستوى الطلاب من المراحل السابقة واهتماماتهم بالأمر السطحيّة والشكليّة أكثر من استعدادهم بعملية التعلّم.

(1) بقلم: عبد الحسين رزوقي الجبوري على موقع: www.manaol.com، الأحد: 2013/7/21م.

للعلوم الاجتماعية (SPSS). وفيما يلي نتائج التحليل:
أولاً: البيانات الشخصية للمبحوثين:

جدول رقم (1) يوضح تحليل البيانات الشخصية للمبحوثين

النسبة	التكرار	الفئة	الخصائص
63%	30	ذكر	النوع
37%	17	أنثى	
36%	17	إدارة أعمال	التخصص
32%	15	إدارة عامة	
17%	8	محاسبة	
15%	7	أنظمة	
42%	20	محاضر	اللقب العلمي
49%	23	أستاذ مساعد	
4.3%	2	أستاذ مشارك	
4.3%	2	أستاذ "بروفيسور"	
10.6%	5	أقل من 5 سنوات	الخبرة المهنية
46.8%	22	5-10 سنوات	
14.9%	7	11-15 سنة	
14.9%	7	16-20 سنة	
12.8%	6	أكثر من 20 سنة	

المصدر: إعداد الباحث من التحليل الإحصائي 2021م
يبيّن الجدول رقم (1) أنّ أغلب المبحوثين كانوا من الذكور، حيث بلغت نسبتهم 63%. بينما بلغت نسبة الإناث 36%.
كما أوضحت بيانات المبحوثين أنّ أغلبهم من تخصص إدارة الأعمال، حيث بلغت نسبتهم 36%. في حين بلغت نسبة المبحوثين من تخصص الأنظمة 15%، وهي أقل نسبة.

وأظهرت بيانات المبحوثين من حيث الدرجة العلمية أنّ فئة الحاصلين على درجة الدكتوراه بلغت نسبتهم 49%، وهي أكبر نسبة. بينما بلغت نسبة من يحملون درجة الأستاذية "البروفيسور" والأساتذة المشاركين 4.3% على حدّ

سواء، وهي أقل نسبة.

وأوضحت بيانات المبحوثين من حيث فئة الخبرة المهنية أنّ الذين تتراوح خبرتهم (5 وأقل من 10 سنوات) 46.8% وهي الأعلى، بينما بلغت نسبة الذين تتراوح خبراتهم من 11 إلى 15 سنة 14.9%. والنسبة ذاتها تُمثّل - أيضاً- نسبة الذين تتراوح خبرتهم 16 إلى 20 سنة. وعليه يمكن القول: إنّ أغلب المبحوثين لهم خبرة متوسطة في التدريس.

ثانياً: تحليل بيانات الدراسة:

لتحليل بيانات الدراسة تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكلّ محاور الدراسة، الجداول (2، 3، 4، 5، 6، 7). ولتحديد قيم المتوسط الحسابي كونها في أية فئة فقد تمّ ذلك من خلال:

إيجاد طول المدى: $5 - 1 = 4$ ، ثمّ قسمة المدى على عدد الفئات: $4 \div 5 = 0.8$ ، وبعد ذلك يضاف إلى الحد الأدنى للمقياس. فتصبح الفئات كالتالي:

معارض بشدّة	1 وأقلّ من 1.8
معارض	1.8 وأقلّ من 2.6
محايد	2.6 وأقلّ من 3.4
موافق	3.4 وأقلّ من 4.2
موافق بشدّة	4.2 وأقلّ من 5

ثانياً: تحليل البيانات الأساسية:

أ/المحور الأول: الرقابة الذاتية:

جدول (2)

نتائج تحليل الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

لعبارات المحور الأول (الرقابة الذاتية)

م	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	لا أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقسيم
1	أقوم بإعداد المحاضرات قبل إلقاءها بفترة كافية	27.4%	42.6%	0	0	0	4.5744	0.4997	موافق بشدة
2	أملك المعلومات الأكاديمية عن الطلاب بصورة صحيحة	38.3%	51.1%	10.6%	0	0	4.2765	0.6494	موافق بشدة
3	أتعامل مع كراسات اختبارات الطلاب أثناء التصحيح حسب علاقاتي بالطلاب	12.8%	0	6.4%	12.8%	68.1%	1.765957	1.3706	معارض بشدة
4	التزم بتوزيع درجات اختبارات الطلاب بعدالة	80.9%	12.8%	4.3%	2.1%	0	4.7234	0.6494	موافق بشدة
5	التزم بالساعات المكتبية وساعات الإرشاد الأكاديمي	51.1%	42.6%	4.3%	2.1%	0	4.4255	0.6834	موافق بشدة
	المتوسط العام	42.1%	29.82	5.12	3.4	13.62	3.953151	0.7705	موافق

المصدر: إعداد الباحث من التحليل الإحصائي 2021م

من خلال الجدول رقم (2) نستنتج ما يلي:

تشير نتائج التحليل في عبارات المحور الأول (الرقابة الذاتية) إلى تركيز استجابات المبحوثين حول الاستجابة: (موافق). وهذه ما يؤكده المتوسط الحسابي الإجمالي الذي بلغ: (3.95)، وبدلالة الانحراف المعياري حيث بلغت قيمته: (0.7705).

ب/المحور الثاني: المصلحة العامة:

جدول (3)

نتائج تحليل الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

لعبارات المحور الثاني (المصلحة العامة)

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	لا أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التفسير
6	أتعامل مع الطلاب المخالفين للوائح الاختبارات حسب علاقاتهم بي	10.6%	0	2.1%	25.5%	61.7%	1.723	1.2459	معارض بشدة
7	أقيم الدعم للطلاب حسب حالتهم النفسية	6.4%	8.5%	19.1%	25.5%	40.4%	2.148%	1.233	معارض بشدة
8	أعاقب الطلاب حسب مستوياتهم ومعدلاتهم	6.4%	6.4%	25.5%	31.9%	29.8%	2.276	1.1553	معارض
9	أتعامل مع الطلاب أثناء المحاضرة حسب أمزجتهم وأهوائهم	6.4%	4.3%	17%	48.9%	23.4%	2.212	1.0619	معارض
10	أهتم بالطلاب الموهوبين في أنشطتهم المختلفة	21.3%	63.8%	14.9%	0	0	4.063	0.6044	موافق
	المتوسط العام	10.22	16.6	15.72	26.36	31.06	2.484	1.0581	معارض

المصدر: إعداد الباحث من التحليل الإحصائي 2021م

من خلال الجدول رقم (3) نستنتج ما يلي:

تشير نتائج التحليل في عبارات المحور الثاني (المصلحة العامة) إلى تشتت استجابات المبحوثين حول الاستجابة (معارض). وهذه ما يؤكد المتوسط الحسابي الإجمالي الذي بلغ: (2.484)، وبدلالة الانحراف المعياري حيث بلغت قيمته: (1.0581).

ج/ المحور الثالث: التدريس:

جدول (4)

نتائج تحليل الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية
لعبارات المحور الثالث (التدريس)

م	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	لا أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التفسير
1 1	أطلع على مدونة أخلاقيات مهنة التدريس	40.4%	38.3%	17%	4.3%	0	4.148	0.859	موافق بشدة
1 2	أقبل الهدايا التي تُقدّم لي من أية جهة مقابل ما أقوم به من عمل	10.6%	2.1%	10.6%	19.1%	57.4%	1.893	1.322	معارض بشدة
1 3	أميز في تعاملتي مع الطلاب وفقاً لمستوياتهم الأكاديمية	12.8%	21.3%	17%	27.7%	21.3%	2.765	1.354	معارض
1 4	ألتزم بلوائح الجامعة بصفة عامة في نشاطي التدريسي	63.8%	36.2%	0	0	0	4.638	0.485	موافق بشدة
1 5	ألتزم بالمنهج المُحدّد وبتوصيف المُقرّر في نشاطي التدريسي	66%	27.7%	6.4%	0	0	4.595	0.613	موافق بشدة
	المتوسط العام	38.72	25.12	10.2	10.22	15.74	3.6078	0.9266	موافق

المصدر: إعداد الباحث من التحليل الإحصائي 2021م

من خلال الجدول رقم (4) نستنتج ما يلي:
تشير نتائج التحليل في عبارات المحور الثالث (التدريس) إلى تركُّز استجابات المبحوثين حول الاستجابة: (موافق). وهذه ما يُؤكده المتوسط الحسابي الإجمالي الذي بلغ: (3.60)، وبدلالة الانحراف المعياري حيث بلغت قيمته: (0.9266).

د/المحور الرابع: تقييم الامتحانات وتنظيمها:

جدول (5)

نتائج تحليل الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية
لعبارات المحور الرابع (تقييم الامتحانات وتنظيمها)

م	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	لا أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التفسير
1 6	ألتزم بالأنظمة والقوانين في تقييم الاختبارات	70.2%	27.7%	2.1%	0	0	4.680	0.5152	موافق بشدة

أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على جودة الأداء الأكاديمي

17	أهتم واضحة بقيم ومعايير تنظيم الاختبارات لعضو هيئة التدريس بصورة	63.8%	34%	2.1%	0	0	4.6170	0.5337	موافق بشدة
18	أتعامل بعدالة مع الطلاب في تطبيق لوائح الاختبارات	68.1%	29.8%	2.1%	0	0	4.638	0.60525	موافق بشدة
19	ألتزم بالمصداقية والأمانة في وضع الأسئلة وفق أهداف المنهج	78.7%	19.1%	2.1%	0	0	4.7234	0.682136	موافق بشدة
20	أتعامل بشفافية في تصحيح ومراجعة درجات الطلاب	85.1%	12.8%	2.1%	0	0	4.8297	0.433346	موافق بشدة
	المتوسط العام	73.18	24.48	1.26	0.42	0.42	4.69762	0.5539252	موافق بشدة

المصدر: إعداد الباحث من التحليل الإحصائي 2021م

من خلال الجدول رقم (5) نستنتج ما يلي:
تشير نتائج التحليل في عبارات المحور الرابع (تقييم الامتحانات وتنظيمها) إلى تركيز استجابات المبحوثين حول الاستجابة: (موافق). وهذه ما يؤكدته المتوسط الحسابي الإجمالي الذي بلغ: (4.69)، وبدلالة الانحراف المعياري حيث بلغت قيمته: (0.55392).

ه/المحور الخامس: البحث والتأليف والنشر:

جدول (6)

نتائج تحليل الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية
لعبارات المحور الخامس (البحث والتأليف والنشر)

م	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	لا أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التفسير
21	ألتزم بالصدق والأمانة في التأليف العلمي	70.2%	25.5%	4.3%	0	0	4.659	0.5624	موافق بشدة

2 2	التزم بالمصادقية عند اقتباس النصوص العلمية من مصادرها	83%	12.8%	4.3%	0	0	4.787	0.5080	موافق بشدة
2 3	التزم بالنشر في مجلات علمية عالمية ذات تأثير	31.9%	44.7%	13.4%	0	0	4.085	0.7468	موافق
2 4	التزم بمنهج البحث العلمي عند كتابة الأوراق العلمية	74.5%	17%	8.5%	0	2.1%	4.659	0.6350	موافق بشدة
2 5	أسعى للترقية عند كتابتي للبحوث العلمية	46.8%	36.2%	14.9%	0	2.1%	4.255	0.8714	موافق بشدة
	المتوسط العام	61.28	27.24	9.08	0	0.42	4.489	0.66472	موافق بشدة

المصدر: إعداد الباحث من التحليل الإحصائي 2021م

من خلال الجدول رقم (6) نستنتج ما يلي:
تشير نتائج التحليل في عبارات المحور الخامس (البحث والتأليف والنشر) إلى تركيز استجابات المبحوثين حول الاستجابة: (موافق). وهذا ما يؤكد المتوسط الحسابي الإجمالي الذي بلغ: (4.48)، وبدلالة الانحراف المعياري حيث بلغت قيمته: (0.66472).

ثالثاً: اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباط موجبة بين أبعاد أخلاقيات المهنة (الرقابة الذاتية، ومراعاة المصلحة العامة ومصلحة المؤسسة، والتدريس) عند مستوى معنوية (0.05).

جدول (7)

نتائج تحليل فرضيات البحث باستخدام ارتباط بيرسون

التدريس				المتغيرات
الرفض أو القبول	التفسير	الدلالة	مستوى الارتباط	
قبول	ارتباط موجب	.000	.519**	الرقابة الذاتية
قبول	ارتباط موجب	000	.806**	المصلحة العامة

المصدر: إعداد الباحث من التحليل الإحصائي 2021م

- من خلال جدول رقم (7) يتبين التالي:
1. أن هناك ارتباطاً موجباً بين الرقابة الذاتية والتدريس عند مستوى معنوية: (0.00)، حيث بلغت قيمة الارتباط الموجبة: (0.519^{**}) ومستوى المعنوية المحسوبة كانت: (0.00)، وهي أقل من مستوى المعنوية: (0.05). وبالتالي قبول الفرضية.
 2. أن هناك ارتباطاً موجباً بين المصلحة العامة والتدريس عند مستوى معنوية: (0.00)، حيث بلغت قيمة الارتباط الموجب: (0.806^{**}) ومستوى المعنوية المحسوبة كانت: (0.00)، وهي أقل من مستوى المعنوية: (0.05). وبالتالي قبول الفرضية.

جدول (8)

نتائج تحليل فرضيات البحث باستخدام ارتباط بيرسون

تنظيم الاختبارات				المتغيرات
الرفض أو القبول	التفسير	الدلالة	مستوى الارتباط	
قبول	ارتباط موجب	.000	.519**	الرقابة الذاتية
رفض	ارتباط سالب	889	021	المصلحة العامة

المصدر: إعداد الباحث من التحليل الإحصائي 2021م

- من خلال جدول رقم (8) يتبين التالي:
1. أن هناك ارتباطاً موجباً بين الرقابة الذاتية وتنظيم الاختبارات عند مستوى معنوية: (0.00)، حيث بلغت قيمة الارتباط الموجبة: (0.519^{**}) ومستوى المعنوية المحسوبة كانت: (0.00)، وهي أقل من مستوى المعنوية: (0.05). وبالتالي قبول الفرضية.
 2. أن هناك ارتباطاً سالباً بين المصلحة العامة وتنظيم الاختبارات عند مستوى معنوية: (0.00)، حيث بلغت قيمة الارتباط الموجب: (021)، ومستوى المعنوية المحسوبة كانت: (889)، وهي أكثر من مستوى المعنوية: (0.05). وبالتالي رفض الفرضية.

جدول (9)

نتائج تحليل فرضيات البحث باستخدام ارتباط بيرسون

البحث والتأليف والنشر				المُتَغَيَّرَات
الرَّفْض أو القَبُول	التَّفْسِير	الدَّلَالَة	مستوى الارتباط	
قَبُول	ارتباط موجب	000	.537**	الرَّقَابَة الذاتِيَّة
رَفْض	ارتباط سالب	081	257	المصلحة العامة

المصدر: إعداد الباحث من التحليل الإحصائي 2021م

من خلال جدول رقم (9) يتبين التالي:

1. أن هناك ارتباطاً موجباً بين الرقابة الذاتية والبحث والتأليف والنشر عند مستوى معنوية: (0.00)، حيث بلغت قيمة الارتباط الموجبة: (.537**)، ومستوى المعنوية المحسوبة كانت: (0.00)، وهي أقل من مستوى المعنوية: (0.05). وبالتالي قبول الفرضية.
2. أن هناك ارتباطاً سلباً بين المصلحة العامة والبحث والتأليف والنشر عند مستوى معنوية: (0.00)، حيث بلغت قيمة الارتباط الموجب: (257)، ومستوى المعنوية المحسوبة كانت: (081)، وهي أكثر من مستوى المعنوية (0.05). وبالتالي رفض الفرضية.
3. توجد علاقة ارتباط موجبة بين أبعاد أخلاقيات المهنة (الرقابة الذاتية، مراعاة المصلحة العامة ومصلحة المؤسسة) وتقييم الامتحانات وتنظيمها عند مستوى معنوية: (0.05).
4. توجد علاقة ارتباط موجبة بين أبعاد أخلاقيات المهنة (الرقابة الذاتية، مراعاة المصلحة العامة ومصلحة المؤسسة، والبحث والتأليف والنشر) عند مستوى معنوية: (0.05).

خاتمة

بهذا يصل هذا البحث الذي تناول أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على جودة الأداء الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية جامعة نجران-المملكة العربية السعودية إلى نهايته بالتناج والتوصيات التالية:

أولاً: النتائج:

1. أثبتت نتائج التحليل الاستنتاجات التالية:
1. أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين الرقابة الذاتية والتدريس، ممّا يعني أن أعضاء هيئة التدريس بالكليّة على درجة من الوعي بأهميّة الرقابة الذاتية في أداء أعمالهم الأكاديميّة والإداريّة.
2. أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين المصلحة العامّة والتدريس، وهذا يدلّ على تفضيل أعضاء هيئة التدريس بالكليّة للمصلحة العامّة أكثر من تفضيلهم للمصلحة الشخصية. الأمر الذي يمكن أن يساعد مسؤولي الكليّة في تفعيل الاستفادة من جهود أعضاء هيئة التدريس في تحقيق غايات أهداف الكليّة الأكاديميّة والإداريّة.
3. أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين الرقابة الذاتية وتنظيم الاختبارات، ممّا يشير إلى أن غالبية أعضاء هيئة التدريس بالكليّة يتمتّعون بالجانب الأخلاقيّ في تنظيم الاختبارات. ممّا يضمن زيادة ثقة قيادة الكليّة بهم في تنظيم الاختبارات ورصد نتائج الطلاب.
4. أن هناك ارتباطاً سالباً بين المصلحة العامّة وتنظيم الاختبارات، ممّا يدلّ على أن أغلب أعضاء هيئة التدريس بالكليّة يلتزمون باللوائح المعتمدة في تنظيم الاختبارات. وهذا يظهر أن أغلب أعضاء هيئة التدريس بالكليّة يعملون بمهنيّة عالية والتمّاز أخلاقيّ جيّد.
5. أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين الرقابة الذاتية والتأليف والنشر، ما يعني أن غالبية أعضاء هيئة التدريس بالكليّة يتمتّعون بالجانب الأخلاقيّ عند النشر والتأليف.
6. أن هناك ارتباطاً سالباً بين المصلحة العامّة والتأليف والنشر، ممّا يدلّ على أن أغلب أعضاء هيئة التدريس بالكليّة يعملون بمهنيّة عالية والتمّاز أخلاقيّ

جيد.

ثانياً: التوصيات:

1. بناءً على الاستنتاجات أعلاه، يوصي البحث بما يلي:
المحافظة على درجة الوعي بالرقابة الذاتية التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وتحديد مستويات أداء وأهداف تتناسب مع ما يملكه أعضاء هيئة التدريس من قدرات وإمكانيات.
 2. سعي الكلية لإشباع الحاجات الشخصية لأعضاء هيئة، ممّا يزيد من الاهتمام بإنجاز أعمال الكلية وتحقيق أهداف الجامعة، والذي يساعد في تجويد الأداء.
 3. المحافظة على أعضاء هيئة التدريس والاستفادة من خبراتهم خاصة أنّهم ذوو تجربة طويلة في مجال التدريس وإعداد الاختبارات، مع ضرورة رفع كفاءتهم، وذلك بعقد دورات تدريبية في كيفية إعداد الاختبارات؛ لزيادة المعرفة في هذا المجال.
 4. تشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي وزيادة المعرفة في مجال التخصص وتحفيزهم في هذا الاتجاه؛ كي يبدعوا وتزيد مهاراتهم واعتمادهم على قدراتهم في التأليف والنشر بكل إخلاص وتجرّد وأمانة، مع وضع موجهات بالكلية للتأليف والنشر.
 5. التركيز على مناقشة مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة مع أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية؛ لزيادة المعرفة بها. خاصة فيما يتعلّق بالتأليف والنشر، والحرص على وضع المكافآت والحوافز المشجعة لعضو هيئة التدريس؛ ليكون أكثر انضباطاً بموجهات التأليف والنشر.
- .. وآخر دعوانا أن الحمد لله ربّ العالمين ..