

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عمارثليجي بالأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الإجتماع و الديمغرافيا



الميدان: العلوم الإنسانية و الاجتماعية
الشعبة: العلوم الاجتماعية
الموضوع:

مصادقية عمل الأستاذ الجامعي وأثرها على حياته الوظيفية من
وجهة نظراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي بالأغواط نموذجا

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الدكتور:
جوزة عبدالله

إعداد الطالبة:
بن شاعة نصيرة

السنة الجامعية: 2020/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي ، و الذي
ألهمنا الصحة و العافية و العزيمة فالحمد لله حمدا كثيرا

نتقدم بجزيل الشكر و التقدير إلى الأستاذ الدكتور المشرف "عبد
الله جوزه " على كل ما قدمه لنا من توجيهات و معلومات قيمة
ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة، كما نتقدم بجزيل
الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة

كما نتقدم بالشكر الجزيل لأساتذة علم الإجتماع

و إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد كل
الشكر والتقدير

الإهداء

إلى روح والدي العزيز رحمه الله خالداً الذكر، الذي كان خير مثال
لرب الأسرة، والذي لم يتهاون يوم في توفير سبيل الخير والسعادة
لي..

إلى من وضع المولى - سبحانه وتعالى - الجنة تحت قدميها، ووقَّرها
في كتابه العزيز أمي الغالية أمد الله في عمرها
إلى من أعتمد عليه في كل كبيرة وصغيرة. إخوتي وكل أفراد عائلتي
من الكبير إلى الصغير

إلى أصدقائي ومعارفي الذين أجَّلهم وأحترمهم..

إلى أساتذتي في الكلية

وإلى كل من شجعني وساعدني على إتمام هذا العمل

المخلص

ملخص الدراسة:

هدف البحث إلى التعرف والوقوف على مصداقية عمل الأستاذ الجامعي وأثرها على حياته الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي بالأغواط. ومعرفة درجة شعور الأستاذ الجامعي على ما يجب عليه مراعاته في أدائه لرسالته وقيامه بعمله اتجاه جامعيته بصورة عامة، وطلبتة بصورة خاصة. وكذلك معرفة اتصافه بالسجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة التي يتعين عليه أن يتحلى بها في حقل التعليم فكرياً وسلوكياً أمام الله، ثم أمام نفسه والآخرين.

تجسيدا لهذا الهدف ينطلق البحث من التساؤل الآتي:

- ما درجة استتعار الأستاذ الجامعي محل الدراسة لعظمة هذه الرسالة، ودرجة إيمانه بأهميتها، ودرجة إعطائها أحقيتها بمهنية عالية؟.

خدمة للسؤال الرئيسي يطرح البحث الأسئلة الفرعية الآتية :

- مصداقية الأستاذ الجامعي في عمله تقاس بدرجة إدراكه لأهمية النمو المهني على أنه واجب أساسي في حياته المهنية، إذ يعمل على تطوير نفسه، وتنمية معارفه من خلال انتقاعه بكل جديد في مجال تخصصه وفنون التدريس ومهارته. فما هو حال هذا الوضع لديه؟.
- مصداقية الأستاذ الجامعي في عمله تقاس بدرجة إدراكه أن الاستقامة والصدق والأمانة والحلم والحزم والانضباط والتسامح وحسن المظهر وبشاشة الوجه، سمات رئيسية في تكوين شخصيته. فما هو حال هذا الأمر في الأستاذ محل الدراسة؟.
- مصداقية الأستاذ الجامعي كذلك تتوقف على درجة إدراكه أن الرقيب الحقيقي على سلوكه وأدائه بعد الله تعالى هو ضميره اليقظ، وأن الرقابة الخارجية مهما تنوعت أساليبها لا ترقى إلى الرقابة الذاتية. فما هو حال ممارسة مصداقية هذا الأمر لدى الأستاذ محل الدراسة؟.
- مصداقية الأستاذ الجامعي كذلك ينظر إليها على أنها درجة إدراكه واحترامه لقواعد السلوك الوظيفي والالتزام بالأنظمة والتعليمات وتنفيذها والمشاركة الايجابية في نشاطات الجامعة وفعاليتها المختلفة، والتي تساهم في النهاية في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية. فما هو حال هذا الأمر لدى الأستاذ محل الدراسة؟.

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة للدراسة تتمحور حول:

- اتصاف الأستاذ الجامعي بالسجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة خلال أدائه لمتطلبات عمله مؤثر على اتصافه بالمصداقية في العمل.

الفرضيات الجزئية للدراسة تحددت في:

- مصداقية الأستاذ الجامعي في عمله تقاس بدرجة إدراكه لأهمية النمو المهني على أنه واجب أساسي في حياته المهنية.
- مصداقية الأستاذ الجامعي تقاس بدرجة إدراكه لأهمية الاستقامة والصدق والأمانة والحزم والانضباط والتسامح وحسن المظهر وضرورة وجودها في شخصيته.
- مصداقية الأستاذ الجامعي تقاس بدرجة إدراكه بأهمية توفر الرقيب الذاتي على أدائه الوظيفي قبل الرقيب الخارجي .
- مصداقية الأستاذ الجامعي في عمله تقاس بدرجة إدراكه واحترامه لقواعد السلوك الوظيفي والالتزام به.

مجتمع الدراسة: تألف المجتمع الأصلي للبحث من جميع أفراد أعضاء هيئه التدريس في جامعة عمار ثلجي بالأغواط الدائمين خلال الموسم الجامعي 2020/2019.

أداة الدراسة: تحددت في الاستبانة.

منهج الدراسة: لتحقيق أهداف البحث استخدمت الطالبة المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول وصف طبيعة الظاهرة موضوع البحث كما أنه يساعد الباحث في الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات حول الظاهرة استناداً إلى حقائق الواقع.

حدود الدراسة البشرية: تحددت في جامعة عمار ثلجي بالأغواط.

تصميم البحث: تناول البحث عدد من القضايا الفكرية موزعة على ستة فصول: تحددت في:

الفصل الأول: الفصل المنهجي خصص: لاستعراض مختلف مكونات البحث من الجانب الفكري والمنهجي، إذ تضمن على:

- طرح مضمون الموضوع ببعديه.
- طرح التساؤل الرئيسي والأسئلة الفرعية.
- طرح الفرضية العامة والفرضيات الجزئية.
- تحديد أسباب وأهمية وأهداف ومفاهيم الدراسة.
- تحديد منهج وعينة وتقنيات الدراسة.
- تحديد مجال الدراسة البشري والمكاني والزمني.
- تحديد المقاربة السوسيولوجية للموضوع.

الفصل الثاني: خصص لاستعراض مختلف الدراسات السابقة حول الموضوع ومقارنتها بأبعاد دراستنا

من خلال:

- استعراض الهدف الأساسي لكل دراسة.
- استعراض التساؤل الرئيسي والأسئلة الجزئية لكل دراسة.

- استعراض الفرضية الرئيسية و الفرضيات الجزئية لكل دراسة.
 - الوقوف على طبيعة المنهج والعينة وأدوات جمع البيانات لكل دراسة.
 - الوقوف على طبيعة المجال المكاني والزمني لكل دراسة.
 - استعراض مجمل النتائج التي توصلت إليها كل دراسة.
 - تحديد أوجه الاختلاف والتشابه بينها وبين دراستنا الحالية.
 - تحديد أوجه الاستفادة منها في الجوانب الفكرية والمنهجية.
- الفصل الثالث: خصص لاستعراض ماهية أخلاقيات المهنة "من حيث:**

- مفهوم أخلاقيات المهنة.
 - مصادر أخلاقيات المهنة.
 - أهمية أخلاقيات المهنة لكل من المنظمات والأفراد.
 - وسائل ترسيخ أخلاقيات.
 - العوامل المؤثرة على أخلاقيات المهنة.
 - أبعاد أخلاقيات المهنة.
- الفصل الرابع: خصص لاستعراض ماهية أخلاقيات مهنة التعليم العالي "من حيث:**

- مفهوم أخلاقيات مهنة التعليم العالي.
 - أهمية مهنة التعليم العالي.
 - مصادر أخلاقيات مهنة التعليم العالي.
 - مبادئ أخلاقيات مهنة التعليم العالي.
 - أخلاقيات الأستاذ الجامعي والمعايير الدالة عليها.
- الفصل الخامس: خصص لاستعراض ماهية مصداقية عمل الأستاذ الجامعي من حيث:**

- واجبات الأستاذ الجامعي.
 - مواصفات الأستاذ الجامعي.
 - مصداقية أداء الأستاذ الجامعي.
- الفصل السادس: خصص لاستعراض ماهية آثار مصداقية العمل على الحياة المهنية للأستاذ الجامعي**

من حيث:

- مفهوم الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي (المسار الوظيفي)
- مراحل تخطيط الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي.
- أهمية إدارة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي.
- الانعكاسات الايجابية لإدارة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي
- آثار مصداقية عمل الأستاذ الجامعي على حياته المهنية.

في حين المعالجة الميدانية للدراسة تحددت في:

الفصل السابع: خصص لاستعراض إجراءات الدراسة الميدانية من حيث تحديد:

- حدود الدراسة المكانية والزمانية والبشرية.
- منهج الدراسة.
- عينة الدراسة.
- أدوات الدراسة.
- نتائج الدراسة.
- فرضيات الدراسة في ضوء نتائج الدراسة.

نتائج الدراسة تحددت في الآتي:

- عدد قليل من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثلجي بالأغواط يلتزمون بأخلاقيات المهنة عند قيامهم بمختلف واجباتهم المهنية، بالتحديد توخي وتحري المصداقية في السلوك التعليمي والبحثي وخدمة المجتمع لجملة من الأسباب منها ما يتعلق بشخصيتهم الذاتية ومنها ما يتعلق بالجوانب التنظيمية التي ينشطون خلالها.
- أن الحياة المهنية أو الوظيفية للأستاذ الجامعي محل الدراسة تتأثر لدى القلة منهم بفعل درجة الالتزام بالمصداقية في ممارسة مختلف المهام الوظيفية الموكلة إليهم، ويتحدد هذا التأثير في عدد من الأبعاد تتحدد بالدرجة الأولى في جودة شخصيتهم من الناحية الأخلاقية والمهنية، وفي جودة مخرجاتهم التعليمية من حيث قدرتهم في الاحاطة بالطرق الحديثة في التدريس وامكانية توظيفها بما يخدم أهداف العملية التعليمية، وقدرتهم أيضا في التأثير في شخصية الطلاب من كل النواحي (النفسية، الوجدانية، الاجتماعية، الأخلاقية، المهارية، والسلوكية)، كذلك في مجمل علاقاتهم مع مختلف المحيطين بهم بالخصوص الطلبة.

Summary :

The aim of the research is to identify and determine the credibility of the university professor's work and its impact on his career from the viewpoint of the faculty members at AmmarThleji University in Laghouat. And knowing the degree of feeling the university professor has about what he must take into account in performing his mission and doing his work towards his university in general, and his students in particular. As well as knowledge of his attributes of good qualities and virtuous behaviors that he must exhibit in the field of education in thought and behavior before God, and then before himself and others.

Embodying this goal the research starts from the following question:

- What is the degree of awareness of the university professor in question of the greatness of this message, the degree of his belief in its importance, and the degree to which it is given its eligibility with high professionalism?

Service for the main question The research raises the following sub-questions:

- The university professor's credibility in his work is measured by the degree of his awareness of the importance of professional growth as a basic duty in his professional life, as he works to develop himself and develop his knowledge through his use of everything new in his field of specialization, teaching arts and his skill. So what is this situation in him?
- The university professor's credibility in his work is measured by the degree of his perception that integrity, honesty, honesty, dream, firmness, discipline, tolerance, good looks, and the appearance of the face are key features in the formation of his personality. So what is the state of this matter in the professor under study?
- The university professor's credibility also depends on the degree to which he realizes that the true watchdog over his behavior and performance after God Almighty is his vigilant conscience, and that external control, regardless of its variety of methods, does not amount to self-censorship. What is the state of exercising the credibility of this matter with the professor under study?
- The university professor's credibility is also seen as the degree of his awareness and respect for the rules of professional behavior, adherence to regulations and instructions and their implementation, and positive participation in the university's various activities and activities, which ultimately contribute to achieving the goals of the university institution. What is the status of this matter for the professor in question?

Study hypotheses:

The general hypothesis of the study revolves around:

- The university professor's characteristic of good qualities and virtuous behavior while performing his work requirements is an indication of his credibility at work.



The partial hypotheses of the study were determined in:

- The university professor's credibility in his work is measured by the degree of his awareness of the importance of professional growth as a fundamental duty in his professional life.

The credibility of a university professor is measured by the degree of his awareness of the importance of integrity, honesty, honesty, dream, firmness, discipline, tolerance, good looks, and the necessity of their presence in his personality.

The credibility of a university professor is measured by the degree of his awareness of the importance of having self-monitoring on his job performance before the external censor.

- The university professor's credibility in his work is measured by the degree of his awareness of, respect for, and commitment to the rules of professional conduct.

Study Population: The original research community consisted of all permanent faculty members at AmmarThleiji University in Laghouat during the academic season 2019/2020.

Study tool: it was determined in the questionnaire.

Study methodology: To achieve the research objectives, the student used the descriptive and analytical method that tries to describe the nature of the phenomenon in question, as it helps the researcher to obtain the largest possible amount of information about the phenomenon based on the facts of reality.

The limits of human study: were defined at the University of AmmarThleiji in Laghouat.

Research design: The research dealt with a number of intellectual issues divided into six chapters: defined in:

The first chapter:The methodological chapter: is devoted to reviewing the various components of the research from the intellectual and methodological side, as it included:

- Presenting the content of the topic in two dimensions.
- Ask the main question and sub-questions.
- Presenting the general hypothesis and partial hypotheses.
- Determine the reasons, importance, objectives and concepts of the study.
- Define curriculum, sample, and study techniques.

Determine the human, spatial and temporal field of study.

- Determine the sociological approach to the issue.

The second chapter:is devoted to reviewing various previous studies on the topic and comparing them with the dimensions of our study through:

- Review the primary objective of each study.



Review the main question and partial questions for each study.

- Review the main hypothesis and partial hypotheses for each study.
- Standing on the nature of the curriculum, sample and data collection tools for each study.
- Standing on the nature of the spatial and temporal field for each study.
- Review the overall results of each study.
- Identifying the differences and similarities between them and our current study.
- Determine the ways to benefit from it in the intellectual and methodological aspects.

The third chapter: is devoted to reviewing the nature of professional ethics "in terms of:

- The concept of professional ethics.
- Sources of professional ethics.
- The importance of professional ethics for both organizations and individuals.
- Means of instilling ethics.

Factors affecting the ethics of the profession.

- The dimensions of the profession ethics.

Chapter Four:is devoted to reviewing the ethics of the higher education profession "in terms of:

- The concept of higher education ethics.
- The importance of the higher education profession.
- Sources of ethics for the higher education profession.
- Principles of higher education ethics.

University professor ethics and standards indicating it.

The fifth chapter:is devoted to reviewing the credibility of the university professor's work in terms of

Duties of the university professor.

University professor specifications.

- The credibility of the performance of the university professor.

The sixth chapter:is devoted to reviewing the implications of work credibility on the professional life of a university professor in terms of:

- The concept of career for a university professor (career path)



- The stages of planning the career of a university professor.
- The importance of managing the career of a university professor.
- the positive implications of managing the career of a university professor
- The effects of the university professor's work's credibility on his career.

While the field treatment of the study was determined in:

Chapter Seven: is devoted to reviewing the field study procedures in terms of determining:

- Limits of spatial, temporal and human study.
- Study Approach.
- The study sample.
- Study tools.
- Results.
- study hypotheses in light of the results of the study.

The results of the study were determined as follows:

- A small number of faculty members at AmmarThleiji University in Laghouat adhere to the ethics of the profession when carrying out their various professional duties, specifically to seek and investigate credibility in educational, research and community service behavior for a number of reasons, including those related to their personal personality, including those related to the organizational aspects in which they are active.
- That the professional or career life of the university professor in question is affected by the few of them by the degree of commitment to credibility in the exercise of the various job tasks entrusted to them, and this influence is determined in a number of dimensions determined primarily in the quality of their moral and professional character, and in the quality of their educational outcomes in terms of Their ability to understand modern methods of teaching and the possibility of employing them in a way that serves the objectives of the educational process, and their ability to influence the personality of students in all aspects (psychological, emotional, social, ethical, skill, and behavioral), as well as in their overall relationships with the various surroundings, especially students.

فهرس المحتويات

الفهرس:

الصفحة	العنوان
	شكر
	إهداء .
أ	الملخص .
ي	الفهرس .
ن	قائمة الجداول .
ع	قائمة الملاحق .
الفصل الأول: المدخل المنهجي	
01	مقدمة .
08	1. التساؤل الرئيسي للدراسة .
09	2. فرضيات الدراسة .
09	3. اسباب اختيار الموضوع .
09	4. اهمية الدراسة .
10	5. اهداف الدراسة .
11	6. مفاهيم الدراسة .
15	7. منهج الدراسة .
16	8. عينة الدراسة .
17	9. ادوات الدراسة
17	10. حدود الدراسة .
18	11. المقاربة السوسيولوجية للدراسة
19	12. تصميم البحث
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
25	تمهيد:
26	أولا : الدراسات السابقة العربية والمحلية المتعلقة بالمتغير الأول للدراسة .
36	ثانيا:الدراسات السابقة العربية والمحلية المتعلقة بالمتغير الثاني للدراسة .
42	ثالثا:التعليق على الدراسات السابقة قياسا لدراستنا الحالية
50	رابعا:درجة الاستفادة من الدراسات السابقة في دراستنا الحالية

الفصل الثالث: ماهية أخلاقيات المهنة	
53	تمهيد
54	1. مفهوم أخلاقيات المهنة
57	2. مصادر أخلاقيات المهنة.
59	3. أهمية أخلاقيات المهنة لكل من المنظمات والأفراد.
59	4. وسائل ترسيخ أخلاقيات.
60	5. العوامل المؤثرة على أخلاقيات المهنة
61	6. أبعاد أخلاقيات المهنة
66	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: مهنة التعليم العالي	
69	تمهيد
70	1. ماهية أخلاقيات مهنة التعليم العالي.
71	2. أهمية أخلاقيات مهنة التعليم العالي.
71	3. مصادر أخلاقيات مهنة التعليم العالي.
73	4. مبادئ أخلاقيات مهنة التعليم العالي
75	5. أخلاقيات الأستاذ الجامعي والمعايير الدالة عليها
81	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: ماهية مصداقية عمل الاستاذ الجامعي	
84	تمهيد:
85	1- ماهية مصداقية عمل الأستاذ الجامعي.
85	1-1 الجوانب الدالة على مصداقية عمل الأستاذ الجامعي.
85	1-1-1 واجبات الأستاذ الجامعي.
87	1-1-2 مواصفات الأستاذ الجامعي.
88	1-2 أبعاد مصداقية عمل الأستاذ الجامعي.
92	خلاصة الفصل.
الفصل السادس: ماهية آثار مصداقية العمل على الحياة المهنية للاستاذ الجامعة	
95	تمهيد
96	1. ماهية الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي (المسار الوظيفي)
97	2. تخطيط الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي.

101	3. أهمية إدارة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي
102	4. الانعكاسات الايجابية لإدارة الحياة الوظيفية على كل من الأستاذ والجامعة.
103	5. آثار مصداقية عمل الأستاذ الجامعي على حياته الوظيفية.
108	خلاصة الفصل
الفصل السابع: الدراسة الميدانية	
111	1. المجال المكاني، البشري والزمني للدراسة .
113	2. عينة الدراسة.
113	3. حجم العينة.
114	4. ادوات الدراسة.
116	5. منهج الدراسة.
116	6. اساليب المعالجة .
116	7. عرض بيانات الدراسة وتحليلها .
120	8. نتائج الدراسة .
121	9. فرضيات الدراسة في ضوء نتائج الدراسة.
122	المقترحات.
124	خاتمة.
	قائمة المصادر والمراجع.
	الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	المتعلق بدرجة الحرص التي يبديها عضو هيئة التدريس في عدم القيام بأي تصرف من شأنه أن يسيء لمهنة التعليم العالي من وجهة نظر زملائه.	118
02	المتعلق بدرجة الحرص التي يبديها عضو هيئة التدريس في تطوير مهاراته التدريسية من وجهة نظر زملائه.	118
03	المتعلق بدرجة الحرص التي يبديها عضو هيئة التدريس في التقييم العادل لبحوث الطلبة التي يشرف عليها أو التي يستدعي إليها في الحكم عليها.	119
04	المتعلق بدرجة الحرص التي يبديها عضو هيئة التدريس نحو تخصيص جزء من وقته لخدمة قضايا المجتمع المحلي الذي هو عضو فيه من وجهة نظر زملائه.	120
05	المتعلق بدرجة الحرص التي يبديها عضو هيئة التدريس نحو الامانة العلمية خلال مجمل ابحاثه ودراساته الاكاديمية.	121

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق:

الرقم	عناوين الملاحق
01	استمارة حول مصداقية عمل الاستاذ الجامعي واثرها على حياته الوظيفية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجيبالاغواط نموذجا.
02	لمحة موجزة عن جامعة عمار ثليجيبالاغواط .
03	تعداد الاساتذة الدائمين بجامعة عمار ثليجيبالاغواط 2019 / 2020
04	الكليات والمعاهد التابعة لجامعة عمار ثليجيبالاغواط .

الفصل الأول

المدخل المنهجي

محتويات الفصل الأول:

المقدمة.

- 1- التساؤل الرئيسي للدراسة.
- 2- فرضيات الدراسة.
- 3- أسباب الدراسة.
- 4- الأهمية العلمية للدراسة.
- 5- أهداف الدراسة.
- 6- مفاهيم الدراسة.
- 7- منهج الدراسة.
- 8- عينة الدراسة
- 9- أدوات الدراسة.
- 10- حدود الدراسة.
- 11- المقاربة السوسيولوجية للدراسة.
- 12- تصميم البحث.

مقدمة:

يعد الصدق من أهم الصفات الكريمة والحميدة الأساسية التي يعتز بها ديننا الحنيف الذي دعا إليه رب العزة ﷺ ورسوله الكريم. حيث قال الله تعالى { لِيَجْزِيَ اللَّهُ الصَّادِقِينَ بِصِدْقِهِمْ وَيُعَذِّبَ الْمُنَافِقِينَ إِنْ شَاءَ أَوْ يَتُوبَ عَلَيْهِمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ غَفُورًا رَحِيمًا } (الأحزاب، الآية: 24)، وقال تعالى { يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ } (التوبة، الآية: 119) وقال عز وجل { طَاعَةٌ وَقَوْلٌ مَعْرُوفٌ فَإِذَا عَزَمَ الْأَمْرُ فَلَوْ صَدَقُوا اللَّهَ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ } (محمد، الآية: 21)، وقال الرسول الأعظم محمد صلى الله عليه وسلم في حديث عن أبي مسعود رضي الله عنه: { إِنَّ الصِّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ، وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ، وَإِنَّ الرَّجُلَ لَيَصْدُقُ حَتَّى يَكُونَ صِدِّيقًا. وَإِنَّ الْكَذِبَ يَهْدِي إِلَى الْفُجُورِ، وَإِنَّ الْفُجُورَ يَهْدِي إِلَى النَّارِ، وَإِنَّ الرَّجُلَ لَيَكْذِبُ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ كَذَّابًا }.

فالصدق منزلة عظيمة جليلة من منازل السائرين إلى الله تبارك وتعالى وإلى هذه المنزلة ترجع جميع القلوب، كما أنه إلى ضدها وهو الكذب، يرجع كل فساد يقع في القلب فكل صلاح في ظاهر المرء وباطنه مرجعه إلى الصدق وكل فساد في ظاهر المرء وباطنه مرجعه إلى الكذب فعائد الصلاح والفساد إليهما، فالصلاح كله عائد إلى الصدق والفساد كله عائد إلى الكذب.

يعتبر الصدق ميزة تعبر عن حسن الخلق والذي هو ضروري بالنسبة للمعاملات بين الأشخاص في المجتمعات، فإن غاب الصدق غابت الثقة والنزاهة والمسؤولية أصبح المجتمع يسير نحو الانحراف. من المصداق يشتق مصطلح المصداقية من صدق وهي تعني الأدلة التي تثبت الصدق والصدق يعني عدم الكذب ومطابقة الواقع، وقد بدأت دراسة المصداقية عالميا في نهاية خمسينيات الألفية الثانية، حيث شهدت اهتماما مبكرا من قبل الباحثين في مجال الإعلام والاتصال بدراسة تأثيرات خصائص القائم بالاتصال على قابلية الجمهور لتصديق الرسالة الإعلامية وقد اعتمدوا على المنهج التجريبي لرصد تأثيرات القائم بالاتصال في اتجاهات الرأي العام نحو قضايا بعينها وقدم الباحثون في هذا الصدد تراكما علميا منذ دراسات "هوفلاند" وزملائه أعوام 1949 - 1953 - 1951 و"ماركهام" 1968 و"برلو" وآخرون عام 1970.

وهذه الدراسات بدأت في وقت مبكر منذ الثلاثينات من القرن الماضي وركزت الدراسات الأولى على المقارنة بين إدراك الأفراد المتلقين للرسائل الاتصالية لمصداقية التلفزيون والصحف كأهم مصدرين للأخبار في إطار استخدامهم للوسيلتين.

أما الولايات المتحدة الأمريكية يعود الاهتمام بدراسة المصداقية وخاصة في الوسائل الإعلامية عندما شعر القائمون على صناعة الصحف بانصراف أعداد كبيرة من الجماهير عن قراءة الصحف وتزايد الإقبال على الراديو وكان ذلك في نهاية الثلاثينات، وازداد الاهتمام في الخمسينيات لمدى تقدير الناس بمدى المصداقية في الوسيلة، وبذلك تكون المدرسة الأمريكية أول المدارس الإعلامية التي تصدت

للموضوع بطريقة مباشرة، حيث كان الرواد الأوائل مثل "ميشيل كارني" "Mitchell V charnly" وجماعة "croptheyol" ينظرون إلى المصادقية على أنها مدى دقة الصحافة في تقديم الأخبار. أما المدرسة الأوروبية فقد بدأت اهتمامها في الستينات حينما تعرضت لدراسة الجوانب الايجابية والجوانب السلبية في تداول الأخبار وأظهرت إن مصادقية الخبر تتأثر كثيرا بعملية نقل الخبر من مصدر إلى مصدر آخر.

في حين جاءت استجابة الدول العربية ضعيفة ومتأخرة وغير مباشرة وغير متعمقة، حيث قدم الدكتور محمد سيد محمد في 1987 رؤيته الثقافية لكيفية قياس المصادقية في الإعلام العربي دون التطبيق على قضايا معينة توضح كيفية استخدام هذه المقاييس والدكتور محمود علم الدين 1989 الذي قدم دراسة نظرية عامة عن مصادقية الاتصال طرح فيها العديد من مفاهيم قياس المصادقية، وفي 1918 قدم عبد الفتاح عبد النبي دراسة تطبيقية بعنوان أزمة الخليج ومصادقية الإعلام المصري.

فالمصادقية من المفاهيم البالغة التعقيد حيث تتخطى مجرد الصدق على اعتبار أن المصادقية مشتقة من المصدق والذي بدوره مشتق من الصدق وترجع أهمية المصادقية لكونهما ترتبط بنواحي عديدة في حياة الإنسان منها وتعتبر من أهم الركائز الأساسية التي يعتمد عليها في العمل، وعليه فإن مصادقية العمل أن يكون الإنسان صادقا في عمله في كل الأوقات وفي جميع تعاملاته وأسلوبه والمحافظة على جوهر العمل وإتقانه وذلك بالتزام الفرد أو العامل بأخلاقيات المهنة.

ونقصد بأخلاقيات المهنة تلك المبادئ والمعايير الايجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية والتي يجب على المهني الالتزام بها مهما تغيرت الظروف وبرزت متطلبات تظهر في حينها ضرورة ويستحب فيها القفز على بعض المعايير القيمة.

وتظهر نوعية هذه الأخلاقيات في إطار مسؤولية موضوعية ونعني بها مسؤولية العامل أو الموظف نحو رؤسائه وتجاه التزامه بمتطلبات العمل الإدارية والفنية وأدائه لمهامه بما يحقق أهداف العمل المؤسسة، وفي إطار مسؤولية ذاتية وتوصف بالولاء والإخلاص والالتزام بالقواعد الأخلاقية الخاصة بعمله أي تتصل بمسؤولية الفرد إزاء ضميره وقيمه والمعايير الأخلاقية المرتبطة بالعمل. فمعايير المسؤولية الموضوعية هي خارجية والمسؤولية الذاتية داخلية تتكاملان وتتوحدان في إطار مفهوم واضح هو أخلاقيات المهنة.

رغم تنوع المهن وأخلاقياتها بما فيها مهنة التعليم العالي من حيث مستوياتها وخصائصها وأهدافها ودرجة تعقيدها إلا إنها بالمجمل تخضع لجملة من السمات المشتركة تكون في مجملها ما يعرف بأخلاقيات المهنة أي مجموعة المبادئ والقيم التي يجب إن يتحلى بها الفرد في مجال عمله والتي تتحدد في:

- ✚ **الضمير المهني:** وهو قوة الرقيب الخلق التي يميز بواسطتهما الإنسان بين الصواب والخطأ.
- ✚ **الصدق:** يعتبر روح الضمير وهو من الفضائل التي ينبغي أن يتصف بها أصحاب المهن المختلفة.
- ✚ **المسؤولية:** هي الوضع الذي يسأل العامل عن أفعاله ويتحمل النتائج المترتبة عنها أخلاقيا واجتماعيا.

- ✚ **النقد الذاتي:** وهو صفة نبيلة تعطي للفرد تميز خلقي وأخلاقي، يلجأ إليها بهدف إدراك النقص، والنقد الذاتي في أية مهنة، يركز على القدرة على مراجعة النفس وتقبل النقد من الآخرين.
- ✚ **العلم:** ويعني به إدراك الأمر المتعلق بالعمل الذي يقوم به إدراكا جيدا ويمكن تسميته بالكفاءة العقلية أو الفكرية.
- ✚ **الحفظ:** هي القدرة على إدارة الذات والعمل بدقة وتحمل المسؤولية ويمكن تسميته بالكفاءة العلمية.
- ✚ **القوة:** ويعني الجدارة والجد والضبط والانضباط ويمكن تسميتها بالكفاءة التأهيلية.
- ✚ **الأمانة:** ونعني بها رعاية الحقوق وأداؤها على الوجه الصحيح ويمكن تسميتها بالكفاءة النفسية.
- ✚ **الشجاعة:** وهي القدرة على الإقدام بفعل شيء ما بقوة وجسارة دون تردد وهي نوعان، شجاعة نفس وشجاعة بدن وتكون بقول والثبات عليه وقوة في المواقف الصعبة والأمر بالمعروف والنهي على المنكر.
- ✚ **الحياء:** هو الترفع عن النقائص والابتعاد عن الصغائر طلبا للكمال وانصياعا للشرع الحنيف وهو نوعان، حياء فطري: وهو ما جبل عليه الإنسان وحياء مكتسب: ويتحقق بالإيمان والتربية والبيئة الصالحة ومصدره حياء من الله وحياء من الناس وحياء من النفس.
- ✚ **التواضع:** وهي حمل النفس على الخضوع ومنعها عن الترفع على الناس والاستخفاف بهم وحملها على احترامهم مهما اختلفت درجاتهم، فالموظف المتواضع يكسب احترام الآخرين ويشجع روح الفريق الواحد.
- ✚ **الصبر:** وهو حبس النفس على ما تكره.
- ✚ **إتقان العمل:** إن وجود الموظف في وظيفته من أجل العمل على تحقيق هدف معين، ووصولاً إلى الهدف يجب أن يتم بإنجاز المهام بصورة دقيقة ومتقنة.
- ✚ **الإخلاص في العمل:** العلاقة بين الموظف العام والدولة هي علاقة تعاقدية وبناء على هذه العلاقة فإنه يترتب على الموظف العام أن يؤدي العمل الموكل إليه بأقصى الإمكانات المتوفرة لديه وفاءً لهذا العقد.
- ✚ **تقدير الوقت:** وقت العمل ليس ملكاً للموظف، إنما ملك لجهة العمل فعلى الموظف أن يكرس كل جهده ووقته في تأدية العمل الذي أوكل إليه من خلال القيام بواجبات وظيفته المحددة.
- ✚ **الشفافية:** وتعني الإفصاح وكشف المعلومات والمصادقية ووضوح التشريعات وسهولة فهمها وموضوعيتها ووضوح لغتها، والشفافية تعتمد على عدد من المقومات منها: الصدق والوضوح والنزاهة والدقة في المعلومات.
- ✚ **القُدوة الحسنة:** وهي خير وسيلة لاجتذاب الآخرين وتوثيق الصلات بهم والتأثير فيهم بحيث يكون القائد المثل والقُدوة التي يحتذي بها للموظف ويكون ذلك من خلال تنفيذ القوانين والزام النفس حتى يقتدي به جميع الموظفين.

✚ التعاون : الإنسان لا يمكنه من القيام بأعباء الحياة منفردًا بل لابد له من مشاركة غيره قال تعالى: "وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ" (المائدة، الآية: 12)

✚ الإيثار: وهو تفضيل مصلحة الجماعة والمجتمع على المصلحة الفردية. إن الأهمية العلمية والعملية لأخلاقيات العمل والمسؤوليات المنوطة بها تضمن تحقيق مصالح الناس من خلال:

- تعزيز مصداقية المنظمة مع المرؤوسين.
 - تلعب دورًا رئيسيًا في الوقاية من الانحراف.
 - إيجاد المصداقية بين المنظمات والمجتمع.
 - المحافظة على المجتمع والبيئة بدرجة أكبر من القوانين والأنظمة.
 - تزويد المنظمات بالربح والمنفعة في جميع المجالات.
 - تعمل على تحسين سلوك الأفراد والجماعات وتقي المجتمع من الانحرافات الاجتماعية
- إن الالتزام بأخلاقيات المهنة أثر على الأداء الوظيفي فالإلتزام بالمعايير الأخلاقية للمهنة وقواعد السلوك الوظيفي سوف يؤدي إلى تنمية قدرات العاملين وتحفيزهم وبالتالي تحسين أدائهم وضمان حرية الرأي والتفكير للعاملين الذي سوف يعزز من ولائهم تجاه المنظمة التي يعملون بها مما يزيد من سعيهم للوصول إلى كفاءة الأداء. كما يعمل على تحقيق التوازن بين المهام والنتائج مما يضبط عملية تحقيق الأداء الوظيفي بشكل صحيح ويمكن توظيف أخلاقيات المهنة من صناعة القرارات بشكل شفاف وديمقراطي مما يضمن التزام العاملين بها واستعدادهم في بذل الجهد والعمل بشكل أفضل في الظروف التي يشاركون فيها بعملية القرار.
- الالتزام بالأخلاقيات المهنية من قبل الأستاذ الجامعي من خلال مهنته البيداغوجية تعتبره المنظمات الجامعية ركيزة تستند إليها في تحقيق أهدافها.
- فالجامعة هي مؤسسة رسمية تؤثر وتتأثر بالجو الاجتماعي المحيط بها فهي من جهة من صنع المجتمع ومن جهة أخرى هي أداة لصنع القيادات الفكرية والتقنية والمهنية والسياسية المتمثلة في إطاراتها الخريجة والتي تسعى جاهدة إلى تكوينهم بما يتوافق وحاجات المجتمع ومتطلبات التنمية لذا تحرص الدول على رعاية وتطوير جامعاتها وتوفير كل ما تحتاجه إيماناً منها بالأهمية الكبيرة لهذا القطاع.
- ومن منطلق هذه الأهمية ونظراً للدور الفعال الذي تلعبه الجامعة واعتبارها مدرسة علمية وتربوية تعمل على تكوين الإطارات وتطوير البحث وخدمة المجتمع وهي تمثل أيضاً مجمعا علميا يهتم بالبحث عن الحقيقة ووظائفها الأساسية تتمثل في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع. إذ تعمل الجامعة على تحقيق الوظائف التالية:
- نقل المعرفة ونشر الوعي الثقافي وإعداد المهنيين والاختصاصيين والبحث العلمي وتدريب الباحثين.

- تساهم في تعميم ونشر المعارف وإعدادها وتطويرها.
 - تطوير الإطارات اللازمة لتنمية البلاد وفقا للأهداف المحددة في التخطيط الوطني.
 - تساهم في تطوير البحث وتنمية الروح العلمية.
 - تتولى تلقين الطلاب مناهج البحث.
 - تتقدم بأي عمل لتحسين المستوى وتجديد المعلومات والتكوين الدائم.
 - تتولى نشر الدراسات ونتائج البحث العلمي.
 - تضطلع بترقية الثقافة الوطنية.
- لتحقيق هذه المقاصد بمصادقية واحترافية وأمانة هي بحاجة إلى عضو هيئة تدريس تتوافر فيه جملة من الأخلاقيات المهنية الإيجابية التي تمكنه من تحقيق الآتي:
- الالتزام بالواجبات التدريسية المناط بها إليه.
 - قضاء أطول وقت ممكن في الكلية والتفاعل مع طلابها وموظفيها .
 - التعاون في أعمال اللجان وما يشابهها في الشؤون العلمية والإدارية وغيرها.
 - المبادرة إلى اقتراح كل ما قد يفيد في تطوير الكلية التي ينتمي إليها بشكل خاص والجامعة بشكل عام في نطاق اختصاصه أولا وفي نطاق معرفته واهتمامه بعد ذلك.
 - السعي إلى أن تسود الروح العلمية الأخوية للتعامل في قسمه وكليته وجامعته.
 - العمل على تنمية مكتبة الكلية واقتراح تزويدها بكل جديد في مجالات اهتمامه وإعطاء القدوة لطلابه خاصة، ولموظفي الكلية والجامعة عامة واستخدامه المكتبة للقراءة والبحث العلمي والكتابة فيها.
 - تفضيل جامعته في نشر أبحاثه في دورياتها المتخصصة وكتبه ومؤلفاته.
 - الحرص على المشاركة في مظاهر الحياة الاجتماعية في الكلية وتنمية مسيرتها الأكاديمية.
 - القيام بالإرشاد الأكاديمي لعدد محدد من الطلاب يكون مسئولا عن مسيرتهم الأكاديمية.
- مما سبق يتضح أن واجبات الأستاذ الجامعي تنقسم إلى واجبات تجاه نفسه وأخرى تجاه عمله وثالثة تجاه طلابه ورابعة تجاه زملائه وأخيرا تجاه مجتمعه.
- المسجل أن أخلاقيات المهنة ضرورية لكل فرد يعمل بالخصوص في مهنة التعليم كونها تهدف إلى تنشئة الفرد وبناء شخصيته، ومهنة وأخلاقيات مهنة التعليم لها محدداتها المهنية التي تتمثل في متطلبات المهنة ومقوماتها ومهامها ووظائفها ولها محدداتها القانونية أو التشريعية التي ترتبط بالقوانين والتشريعات التي تضعها السلطة التربوية في الدولة.
- ويعد الأستاذ القائد الأبرز في العملية التربوية والأخلاقية، فنجد الأستاذ الجامعي لا يهتم بالمعارف والمهارات فحسب بل عليه أن يهتم بالبعد الأخلاقي القيمي الذي يلقي بضلاله على سلوكه وجميع ممارساته كي يساعد على تنمية الأخلاقيات المهنية في المؤسسة الأكاديمية.

والأخلاق الجامعية المهنية هي مجموعة معايير السلوك الرسمية التي يستخدمها عضو هيئة التدريس والعاملون كمرجع يرشد سلوكهم أثناء أداء وظائفهم وتعرف أيضا بأنها القيم والمعايير والمبادئ وأنماط السلوك التي ينتهجها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة أثناء ممارسة أدوارهم الوظيفية والتي يمكن الإشارة إلى البعض منها في النقاط التالية:

• **النزاهة والشفافية:** ترتبط النزاهة بالقيم الروحية الأخلاقية فهي تعبير عن الترفع عن الدنيا والحفاظ على مسؤوليات وواجبات الوظيفة دون محاباة أو محسوبية، فالنزاهة هي مراعاة الموظف القيم الروحية والأخلاقية عند القيام بمهام عمله دون منح الامتيازات لمن لا يستحقها أو حجب امتيازات ممن يستحقها للحصول على مميزات ومنافع شخصية.

• **الأمانة:** وتعرف الأمانة على أنها خلق يعف به الإنسان عما ليس له به حق ويؤدي ما عليه من الحقوق، ويجب على الموظف أن يكون أميناً في أدائه في وظيفته، وألا يستخدم الوظيفة لتحقيق مصالحه الخاصة، فاستغلال الوظيفة خيانة ويحذر الله منها بقوله {وَأَعْلَمُوا أَنَّمَا أَمْوَالُكُمْ وَأَوْلَادُكُمْ فِتْنَةٌ وَأَنَّ اللَّهَ عِنْدَهُ أَجْرٌ عَظِيمٌ} (الأنفال ، الآية 28) .

• **الموضوعية:** وهي التصرف على أساس ما تمليه الجوانب الموضوعية فقط وعلى الموظف تقديم الخدمات وإسداء النصيحة للآخرين بغض النظر عن المعتقدات السياسية أو الدينية أو العرقية.

• **المسؤولية:** وتعني تحمل الشخص نتيجة التزاماته وقراراته واختياراته العملية من الناحية الإيجابية والسلبية أمام الله في الدرجة الأولى وأمام ضميره في الدرجة الثانية وأمام المجتمع في الدرجة الثالثة.

• **الضمير المهني:** هو قوة الرقيب الخلقى الذي يميز بواسطتها الإنسان بين الصواب والخطأ.

• **التمكن:** من المعارف العلمية والعملية اللازمة المتصلة بالمهنة.

• أداء الواجبات المكلف بها مهنياً.

• الشعور بالرضا عن أداء الواجبات .

• القدرة على التكيف واستيعاب ما هو جديد في مجال المهنة.

• الاستفادة من خبرات السابقين والبناء عليها وتقويمها.

• المتابعة في بذل الجهد الثقافي في حل المشكلات.

• الثقة بالنفس.

• النشاط وبذل الجهد واحترام الوقت.

• تقبل العمل أي أن هذه المهنة مناسبة لقدراته لأن هناك من يمارس مهنة لا تتناسب قدراتهم لأسباب شخصية أو اجتماعية.

إن مبدأ أو بعد المصادقية في العمل البيداغوجي لا يمكن الاستغناء عنه بل على العكس من ذلك فالوضع يتطلب التمسك بهذا المبدأ والعمل على اعتناقه وتنفيذه طالما إن المصادقية في العمل هي مظهر من مظاهر القيم الأخلاقية التي يتخذها الفرد معيار يحكم سلوكه ومالها من أثر على الحياة العملية

للأستاذ الجامعي؛ فالحياة العملية بشتى أنواعها أو نشاطاتها لا يمكن أن تخلو من مظاهر المصادقية، لأن للمصادقية مكان فيها تحتل الصدارة فيها؛ وفي ميدان التعليم والتدريس مكانة متقدمة تقوم على الوفاء بالواجبات واستقاء الحقوق.

فالمصادقية في العمل البيداغوجي هي ليست مجرد سلوك عادي بل تعتبر وسيلة تربوية تعليمية اجتماعية تتمثل في الأسوة والقوة والتي يمكن التدليل على بعض جوانبها في الصور التالية:

- ✚ الوفاء بالواجبات المهنية مع احترام قواعد النزاهة والأمانة.
- ✚ استقاء حقوق الآخرين (الطلبة) بالخصوص .
- ✚ الاحترام المتبادل من خلال احترام ذات الغير الطلبة من خلال الحرص على تطوير الكفاءة العلمية والمعرفية فيهم وبذل للجهود الكافية لتعزيزها وتحسينها على الدوام.
- ✚ الإنصاف: الذي يخص عدم التحيز أثناء عملية تقييمهم جهود الطلبة.
- ✚ احترام الحرم الجامعي.
- ✚ الكفاءة في الأداء .
- ✚ الاستقلالية في اتخاذ القرار .
- ✚ حسن النية في خدمة المصلحة العليا للمؤسسة الجامعية.
- ✚ السهر على احترام سرية مضمون المداولات والنقاشات التي تدور في الاجتماعات الرسمية.
- ✚ عدم التعسف في استعمال السلطة التي تمنحها إياه مهنته.
- ✚ الامتناع عن تسخير الجامعة لقضاء أغراض شخصية.
- ✚ التصرف كمحترف في التربية عن طريق الاطلاع على المستجدات والسهر على التحسين المتواصل لمعارفه وطرائقه في التدريس والتكوين.
- ✚ القيام بالتدريس والبحث تماشياً مع المعايير الأدبية والمهنية العالمية بعيداً عن جميع أشكال الدعاية.
- ✚ الامتناع عن كل أشكال التمييز على أساس الجنس أو الانتساب إلى الوضع الاجتماعي أو إلى الآراء السياسية، الفكرية أو المذهبية.
- ✚ إن الأثر التي تتركه مصادقية العمل البيداغوجي في الحياة المهنية للأستاذ الجامعي والجامعة ككل تظهر من خلال :

- المساهمة في تعزيز مكانة وأهمية مهنة التعليم ودورها في بناء مستقبل المجتمع.
- المساهمة في تعزيز مكانة الأستاذ العلمية والاجتماعية.
- المساهمة في تعزيز دور المؤسسة الجامعية في بناء العقول.
- المساهمة في خلق القدوة القيادية في العمل.
- المساهمة في محاربة كل أشكال الفساد الإداري والبيداغوجي بالخصوص من خلال محاربة كل من:
- الانحرافات السلوكية التي يرتكبها عدد لا يستهان به من الأساتذة الجامعيين.

• المحافظة على كرامة الوظيفة من خلال محاربة بعض الأفعال غير أخلاقية التي يقع فيها عدد لا يستهان به من الأساتذة الجامعيين خلال مختلف تعاملهم مع مختلف الأطراف المشكلة للجامعة بالخصوص الطلبة من خلال:

• سوء استعمال السلطة، الوساطة، الإسراف واستخدام وسائل الجامعة لخدمة الأغراض الشخصية، السرقة العلمية، ممارسة الغش في الأعمال البيداغوجيا وحماية ممارسيها، إفشاء أسرار العمل.

انطلاقا مما سبق يهدف البحث إلى الوقوف على:

• درجة شعور الأستاذ الجامعي محل الدراسة على ما يجب عليه مراعاته في أدائه لرسالته وقيامه بعمله اتجاه جامعته بصورة عامة وطلبته بصورة خاصة.

• درجة اتصاف الأستاذ الجامعي محل الدراسة بالسجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة التي يتعين عليه إن يتحلى بها في حقل التعليم فكرا وسلوكا أمام الله وأمام نفسه والآخرين.

تأسيسا على ما سبق ينطلق البحث من:

1- التساؤل التالي:

• ينظر إلى التعليم على أنه رسالة تستمد أخلاقياتها من هدي الشريعة الإسلامية، وتوجب على القائمين بها أداء حق الانتماء إخلاصا في العمل، وصدقا مع النفس والناس وعطاء مستمرا لنشر العلم وفضائله.

• فما درجة استشعار الأستاذ الجامعي محل الدراسة لعظمة هذه الرسالة، ودرجة إيمانه بأهميتها، ودرجة إعطائها أحقيتها بمهنية عالية؟.

1-1 خدمة للسؤال الرئيسي يطرح البحث الأسئلة الفرعية الآتية :

• مصداقية الأستاذ الجامعي في عمله تقاس بدرجة إدراكه لأهمية النمو المهني على أنه واجب أساسي في حياته المهنية، إذ يعمل على تطوير نفسه، وتنمية معارفه من خلال انتقاعه بكل جديد في مجال تخصصه وفنون التدريس ومهارته. فما هو حال هذا الوضع لديه؟.

• مصداقية الأستاذ الجامعي في عمله تقاس بدرجة إدراكه أن الاستقامة والصدق والأمانة والحلم والحزم والانضباط والتسامح وحسن المظهر وبشاشة الوجه، سمات رئيسية في تكوين شخصيته. فما هو حال هذا الأمر في الأستاذ محل الدراسة؟.

• مصداقية الأستاذ الجامعي كذلك تتوقف على درجة إدراكه أن الرقيب الحقيقي على سلوكه وأدائه بعد الله تعالى هو ضميره اليقظ، وأن الرقابة الخارجية مهما تنوعت أساليبها لا ترقى إلى الرقابة الذاتية. فما هو حال ممارسة مصداقية هذا الأمر لدى الأستاذ محل الدراسة؟

• مصداقية الأستاذ الجامعي كذلك ينظر إليها على أنها درجة إدراكه واحترامه لقواعد السلوك الوظيفي والإلتزام بالأنظمة والتعليمات وتنفيذها والمشاركة الايجابية في نشاطات الجامعة وفعاليتها المختلفة،

والتي تساهم في النهاية في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية. فما هو حال هذا الأمر لدى الأستاذ محل الدراسة؟

2- فرضيات الدراسة:

1-2 الفرضية العامة للدراسة تتمحور حول:

- اتصاف الأستاذ الجامعي بالسجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة خلال أدائه لمتطلبات عمله مؤثر على اتصافه بالمصداقية في العمل.

2-2 الفرضيات الجزئية للدراسة تحددت في:

- مصداقية الأستاذ الجامعي في عمله تقاس بدرجة إدراكه لأهمية النمو المهني على أنه واجب أساسي في حياته المهنية.
- مصداقية الأستاذ الجامعي تقاس بدرجة إدراكه لأهمية الاستقامة والصدق والأمانة والحزم والانضباط والتسامح وحسن المظهر وضرورة وجودها في شخصيته.
- مصداقية الأستاذ الجامعي تقاس بدرجة إدراكه بأهمية توفر الرقيب الذاتي على أدائه الوظيفي قبل الرقيب الخارجي .
- مصداقية الأستاذ الجامعي في عمله تقاس بدرجة إدراكه واحترامه لقواعد السلوك الوظيفي والالتزام به.

3- أسباب اختيار الموضوع:

1-3 الأسباب الذاتية:

- لعل الدافع الأول لدراسة هذا الموضوع هو إحساسي بوجود مشكلة تستدعي حقا الدراسة والبحث خاصة في ظل ما تشهده الجامعة الجزائرية اليوم وخاصة (جامعة الأغواط) من تطور على مختلف الأصعدة والاتجاهات نحو الاهتمام بتنمية وتطوير الأستاذ كعنصر مهم في العملية البيداغوجية، في المقابل تحتاج هذه العملية إلى مبادئ أخلاقية مهنية مرسخة في ميثاق خاص بها.
- ميلي الطبيعي ورغبتني للبحث والاستطلاع في موضوع "مصداقية عمل الأستاذ الجامعي وأثرها على الحياة الوظيفية بالنسبة إليه أو للجامعة ككل. من وجهة نظر عضو هيئة التدريس .
- موضوع خصب قابل للإبداع فيه وإظهار بصمات الطالبة.

2-3 الأسباب العلمية للدراسة:

- ارتباط موضوع الدراسة بالتخصص العلمي الذي درست فيه إذ أنه ذو صلة بتخصص علم اجتماع تنظيم وعمل الذي أزلول فيه دراستي في مرحلة الماستر، وبالتالي محاولة البحث عن تفسير سوسيولوجي يلائم زاوية التخصص.

- قابلية الدراسة نظرا لتوفر مادة البحث مما يمكن للموضوع الوصول إلى نتائج ملموسة في هذا المجال.
- يعد موضوع المصداقية من المواضيع الساخنة والتي تحظى بالقليل من الدراسات البحثية.
- اعتقادنا بأن مصداقية عمل الأستاذ الجامعي تكمن في أخلاقيات مهنة التعليم العالي بدرجة كبيرة والتي تعتبر ترجمة لمبادئه وقيمه النبيلة.
- 4- **أهمية الدراسة:** تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:
 - أهمية الموضوع ذاته الأخلاق لأن بقاء أي مجتمع وازدهاره وأمنه يعتمد في أساسه على مستوى أخلاق أفرادها، وفي مجال التربية والتعليم تحتل الأخلاق أهمية خاصة لتغلغلها في جميع جوانب العملية التعليمية.
 - تكمن أهمية البحث في تناوله لمصداقية عمل الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الأستاذ نفسه.
 - كما ترجع أهمية البحث إلى أهمية العينة المستهدفة والمتمثلة في أساتذة التعليم الجامعي، والذين هم أعضاء الطاقم التربوي في المؤسسات التعليمية.
 - يساهم هذه البحث في تقديم معلومات للمسؤولين بالجامعة وللطلبة على إدراك واستشراف واقع مصداقية عمل الأستاذ الجامعي وتأثيرها على الحياة الوظيفية له وللجامعة ككل من وجهة نظر عضو هيئة التدريس وذلك من خلال:
 - الكشف عن ماهية أخلاقيات المهنة وعن ماهية أخلاقيات مهنة التعليم العالي.
 - التعرف على مصداقية عمل الأستاذ الجامعي وأثرها على جودة العملية التدريسية وجودة شخصيته وجودة علاقته بالمحيط الجامعي.
 - إلقاء الضوء على مواصفات الأستاذ الجامعي وأهميتها في مصداقية عمله.
 - من المؤمل أن يستفيد من هذا البحث أساتذة الجامعة وذلك بمعرفة أدوارهم وموقفهم من التمسك بأخلاقيات المهنة، مما تساعدهم على أداء مهماتهم وواجباتهم على أكمل وجه .
 - إفادة المسؤولين عن إعداد أساتذة جامعيين فعالين من خلال تدريبهم وبرمجة وعقد دورات لمواضيع تتعلق بأخلاقيات المهنية وأهمية الالتزام بها في الحياة العملية.
 - يمكن أن يفتح هذا البحث مجالا لدراسات لاحقة يجري فيها تساؤل للموضوع من جوانب جديدة، أو تناول متغيرات أخرى وتعرف أثرها في الالتزام بأخلاقيات المهنة، أو القيام بأبحاث مماثلة ومكملة لها.
 - أهمية مهنة التدريس الجامعي ودوره لكونه قائدا تربويا وتعليميا لطلبته وقدوة مباشرة لهم.
 - تبصير مسؤولي إدارة الموارد البشرية بواقع ممارسة أساتذة الجامعة لأدوارهم ومهامهم وفق أخلاقيات المهنة وضرورة المصداقية في عملهم لاتخاذ الإجراءات اللازمة التي تعين الأساتذة على تعديل وتغيير ممارساتهم لتتلاءم بالمستوى المرغوب فيه .

- الإسهام في المكتبة الجامعية بالأغواط بدراسة نظرية عن مصداقية عمل الأستاذ الجامعي وأثرها على الحياة الوظيفية له وللجامعة ككل من وجهة نظر عضو هيئة التدريس.

5- أهداف الدراسة : تهدف الدراسة إلى :

- الكشف عن أهمية النمو المهني على أنه واجب أساسي في حياة الأستاذ الجامعي المهنية.
- الكشف عن أهمية السمات الرئيسية الأخلاقية في تكوين شخصية الأستاذ الجامعي.
- الكشف عن أهمية إحساس وشعور الأستاذ الجامعي بالرقابة الذاتية والضمير الحي بالدرجة الأولى قبل الرقابة الخارجية.
- الكشف عن أهمية احترام الأستاذ الجامعي لقواعد السلوك الوظيفي والالتزام بالقوانين والتعليمات وتنفيذها.

6- تحديد مفاهيم الدراسة:

تعريف المصداقية:

لغة: هناك خلط بين مفهومي المصداقية والصدق، إذ يرى البعض إن معناهما واحد، فالمصداقية مشتقة من "صدق" وهي تعني الأدلة التي تثبت الصدق، وصدق الخبر أو الموضوع ومصداق الأمر يعني الدليل على صدقه، والصدق يعني عدم الكذب ومطابقة الواقع. ورغم أن اللغويين والكثير منهم يعترض على صحة تصريف هذا المصطلح إلى العربية فإنه استقر كواحد من المصطلحات المهمة في العلوم الإستراتيجية والسياسية والاجتماع والإعلام ويرى محمد سيد محمد أن المصداقية دخلت لغتنا العربية من ترجمة كلمة الانجليزية وأنها أقرب إلى المصدر الصناعي، وأن الأستاذ محمد حسنين هيكل هو الذي نحت كلمة المصداقية وحجة محمد سيد محمد أن الأستاذ هيكل رجل له أسلوبه وبلاغته، إلى جانب معرفته الانجليزية بشكل يوثق بها جداً، والمصداقية كلمة عربية صرفة وهي صيغة المبالغة لمصداق وتصبح مصداقية وهي مأخوذة من الجذر (ص - د - ق) ومنها اشتق المصداق والمصداقية.

المصداقية اصطلاحاً:

المصداقية تعني "التزام الكلمة بالصدق في التعبير عن الحقيقة فهي الدقة والاكتمال وتغطية الحقائق والوقائع وعدم التحيز والتوازن والعدالة والموضوعية والأمانة والمستويات الأخلاقية واستقلالية المعلومة والسمات المميزة لأداء التعليم ونقل الحقيقة والصواب".

أما جازي نو وما كجرات فقد أعطيا مفهوما للمصداقية مثل "الدقة والموضوعية والصحة واحترام الجمهور، الشمول والواقعية،الوضوح، الحياء، عدم التحيز، كفاءة الصحافة".

وحدها فليب مابير بما يأتي: عدم المساس بالحياة الخاصة بالأفراد والاهتمام بما يفكر به القراء والاهتمام بغالبية المجتمع .(خضر السالم وضاري الموسوي: ب، ت، ص 165)

تعريف المصداقية إجرائياً: ترى الطالبة أن مفهوم المصداقية يتحدد فيما يلي: الشفافية، الموضوعية، الصحة الأسلوبية، العمل لصالح الحقيقة ونشرها، الدقة، الأمانة الاعتدال والاستقامة، الوضوح، الشمولية في نقل الوقائع والأحداث للطلبة.

تعريف العمل:

يعتبر العمل المصدر الرئيسي لكل تقدم اقتصادي واجتماعي، والعنصر الأساسي للتراكم، ليس حق فحسب بل هو أيضاً واجب وشرف وميزة أخلاقية تساهم في تكوين شخصية الإنسان وتحفظ كرامته..
ينظر إلى العمل على أنه: النشاط الموجه للناس والذي يهدف إلى السيطرة على القوى الطبيعية والاجتماعية وتحويلها لتلبية حاجات الإنسان والمجتمع، هذه الحاجات التي تتكون تاريخياً. (بشائنية: 2002 - 2003، ص 9)

كما أن العمل: هو ذلك المجهود الاختياري الذي يقوم به إنسان ما من أجل الوصول إلى غرض نافع، أي أنه نشاط إنساني يهدف إلى إنتاج الخيرات المادية وسد الحاجيات البشرية الضرورية منها والكمالية، وينقسم العمل الإنساني إلى نوعين: أولهما **عمل إنتاجي**: هو عبارة عن نشاط يقوم به الإنسان لأجل إنتاج منتجات مادية، وثانيهما **عمل خدماتي**: للدلالة على أي نشاط إنساني لا يترتب عنه إنتاج أشياء مادية كعمل التاجر والمدرس والطبيب والفنان وغيرهم أي تلك الأعمال التي لا يترتب عنها إنتاج سلع نهائية بصورة مباشرة والتي تسمى بالخدمات. (ساقور: 2004، ص 21)

أن العمل كما يقول "انجلز" هو: "أصل كل ثروة"، وتلك هي القضية التي يؤكد بها انجلز في فهمه لمقولة العمل وإيمانه بالمبدأ الماركسي التطوري. (محمد إسماعيل: 1979، ص 139)

التعريف الإجرائي للعمل: العمل هو الجهد أو النشاط الفكري والعضلي المبذول من قبل عضو هيئة التدريس والذي يهدف إلى خلق منفعة ذات مدلول تعليمي وأخلاقي في عقول وشخصية الطلبة، وهو النشاط الهادف الذي يسعى من ورائه عضو هيئة التدريس إلى إعداد الطلبة ليكونوا مستقبلاً مستقلين وقادرين على الاهتمام بأنفسهم وغيرهم .

التعريف الإجرائي لمصداقية العمل: هي القواعد والمبادئ القيمية والصادقة والأخلاقية الممارسة التي أصبحت معياراً للسلوك القويم في العمل، والأدلة التي تثبت صدق هذه الممارسة.

التعريف الإجرائي لمصداقية عمل الأستاذ الجامعي: هي كافة المبادئ القيمية والصادقة التي يتصف بها الأستاذ الجامعي والمتصلة مباشرة بعمله التدريسي والبحثي والإشرافي وخدمته تجاه مجتمعه وعلاقته بمحيطه الجامعي.

الحياة:

لغة: قوة النمو، وقوة الحس، وقوة العقل والشعور، وهي نقيض الموت (هادي اللحام: 2008، ص

اصطلاحاً: هي شعور الفرد واتصاله بكل الأشكال والمظاهر الموجودة على سطح الأرض (**الحربي: 2017، ص، 11**)

إجرائياً: الحياة هي مجمل النشاطات التي يقوم بها الإنسان خلال يومياته وتثبت وجوده على الأرض.

تعريف المهنة:

لغة: يشير مجمع اللغة العربية في المعجم الوجيز إلى أن المهنة لغة من الفعل مَهَنَ بفتح الميم والهاء، ومصدره مهناً ومهنة، بفتح الميم، أما بكسر الميم مهنة فإن معناها: اتخذ صنعة لأنها من العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة وحذق بممارستها

المهنة اصطلاحاً: أشار صاحب المعجم التربوي كارتر جود إلى أنها "وظيفة تتضمن في العادة إعداداً طويلاً ومتخصصاً نسبياً على المستوى العالي ويحكمها دستور أخلاقيات العمل".
وجاء في معجم الإدارة التعليمية:

إن المهنة "تعد موقع عمل يتطلب أداء متطلباته من شاغله على أن يكون على قدر من المعرفة والتعليم المتقدم، بالإضافة إلى تدريب متخصص ييسر له القيام بأعباء هذه المتطلبات، وأن الأفراد شاغلي هذه المواقع يميلون إلى كيان مميز من المعرفة ذات الصلة، والتخطيط الذاتي لأنفسهم، والحكم الذاتي في تنظيم شؤونهم والاهتمام بميثاق أخلاقي يحكم سلوكياتهم وعلاقاتهم. (**طه المهدي: 2007، ص- 26- 28**)

التعريف الإجرائي للمهنة: "هي وظيفة يشغلها الأستاذ في مجال التعليم العالي والتي من خلالها يقدم خدمات تعتمد في نجاحها على رصيده من العلم والمعرفة والحكمة والخبرة والقدرة الكافي من الفن والمهارة في استخدامه لمختلف الأنشطة المهنية التي يقوم بها من أجل تحقيق خدمات لبعض أعضاء المجتمع (الطلبة) .

تعريف الحياة الوظيفية أو المهنة (المسار الوظيفي)

اصطلاحاً: نقصد بالحياة المهنية أو المسار المهني للموظف "مجموع المناصب التي يتقلدها منذ التحاقه بالوظيفة إلى غاية انتهاء العلاقة الوظيفية بالطرق القانونية، مثل التقاعد، التسريح، الوفاة. (**إيلي ومحمد: 2018، ص، 299**)

التعريف الإجرائي للحياة الوظيفية: نقصد بالحياة الوظيفية أسلوب الحياة وطرائق المعيشة وأنماط السلوك المهني والعلاقات الاجتماعية المهنية التي يعقدها عضو هيئة التدريس خلال الفترة الزمنية التي يقضيها في وظيفة التعليم داخل الجامعة بكل ما فيها من تدرج وامتنيازات قانونية منذ دخوله الوظيفة وحتى النهاية، وما يترتب عليها من التغيرات الوظيفية التي تحدث في حياته العملية سواء كانت هذه التغيرات مرتبطة بالنقد الوظيفي والنجاح الذي يحرز في عمله وما يرافقه من الحصول على أجر أعلى أو مكانة وظيفية أفضل وتحمل أعباء ومسؤوليات أكبر.

تعريف الجامعة:

لغة: جمع، جوامع، جامعات، معهد للتعليم العالي والاختصاص يضم عددا من المعاهد والكليات/ طوق أو قيد من حديد يشد اليدين إلى العنق (مسعود الرائد: 2001، ص425)
والجامعة هي الغل الذي يجمع اليدين إلى العنق "الكلجة" والمدرسة أو الفروع لعلوم شتى (اللحام وسعيد
وعنوان: 2008 ص، 139)

اصطلاحا:

عرفها المشرع الجزائري: أنها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في تعميم نشر المعارف وإعدادها وتطويرها، وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد، وهي بذلك وصفت تحت وصاية الدولة في خدمة الأهداف السياسية والاقتصادية والثقافية المحدودة من طرفها (مرسوم تنفيذي، رقم 544 - 83 سنة 1983)

تعرف (RemonMaciaManso ر.ماسيامانسو"الجامعة على أنها مؤسسة أو مجموعة أشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصين، تستعمل وسائل وتنسق بين مهام مختلفة للوصول بطريقة ما إلى معرفة عليا". (MaciaManso, 1978,p79)

كما تعرف الجامعة أيضا على أنها "مؤسسة تعليمية ومركز للإشعاع الثقافي ونظاما ديناميكي متفاعل العناصر، تنطبق عليه مواصفات المجتمع البشري، حيث يؤثر مجتمع الجامعة في الظروف المحيطة ويتأثر بها في نفس الوقت، ومن هنا يمكن اعتبار الجامعة أنها المجال الذي يضم كل الشعب العلمية والعلوم الإنسانية والاجتماعية التي تدعم من طرف الدولة من أجل تنمية المجتمع اقتصاديا واجتماعيا ودفع البلاد نحو التقدم الثقافي والتكنولوجي". (أيمن يوسف: 2008 - 2007 ص29)
ويرى مراد بن اشنهو أن الجامعة تعتبر من "أهم المؤسسات التكوينية في المجتمع تؤثر وتتأثر به، من خلال احتكاكها بباقي المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية الأخرى.

(Ben achenhou, s.d.,p4).

التعريف الإجرائي للجامعة: هي مؤسسة رسمية ذات طابع علمي، تتمثل وظائفها الرئيسية في نشر العلم والمعرفة عن طريق التعليم، وتتركز وظيفتها الثانية على إجراء البحوث الأساسية والتطبيقية، يقوم بها أساتذة وباحثين مدربين ومكونين تكوينا عاليا، أما وظيفتها الثالثة فهي خدمة المجتمع من خلال تقديم الاستشارات العلمية والخبرات لمختلف قطاعات المجتمع.

تعريف الأستاذ:الأستاذ لغة:

الأستاذ كلمة فارسية ذكرها أبو منصور الجوالقي (المتوفى سنة 540) فقال "يقولون للماهر أستاذ، ولا توجد هذه الكلمة في الشعر الجاهلي "أما مجمع اللغة العربية في القاهرة فيقول: "لأستاذ، المعلم والماهر في الصناعة يعلمها غيره إذن فكلمة "الأستاذ" فارسية الأصل ومعناها الماهر في عمله وحرفته، والحرفة

موهبة كانت أم مهنة تتطلب إضافة إلى مهارات متخصصة ثابتة القدرة الذاتية على الصقل والتطوير، في انسجام بين الحفاظ على القواعد الأساسية المحددة للمهنة وإضافة تحسينات عليها (عبد الناصر: 2012 - 2011، ص 63)

تعريف الأستاذ الجامعي اصطلاحيا: "أنه كل من يعمل ويشغل وظيفة مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك أو أستاذ في أحد الجامعات المعترف بها أو ما يعادل هذه المسميات في الجامعات التي تستعمل مسميات مغايرة. (حمودي إبراهيم: ب، ت، ص 198)

التعريف الإجرائي للأستاذ الجامعي: هو الشخص المؤهل مهنيا وتربويا وسلوكيا ومعرفيا واجتماعيا وتقويميا وشخصيا، وهو الشخص الذي يكون مرشدا وموجها ومثيرا للتفكير وملهما لطلبته قادرا على الإثارة الفكرية والعقلية والاستفسار والتساؤل والتواصل والاستقصاء العلمي، والذي يولد أسئلة كثيرة وأفكارا جديدة بالتنقيب والبحث العلمي، والذي يكون قائدا للنشاط الفكري ومكون لشخصية طلابه معرفيا ومهاريا ووجدانيا والذي يعلم طلابه استعمال الآلة التعليمية، والذي يشركهم في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد لأسلوب الحياة، ويقوم بمهمتي البحث والتدريب..

7- منهج الدراسة:

ينظر للمنهج على أنه " الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيم على سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة" (ورنيد، 2016، ص 75).

وللإجابة على إشكالية البحث وإثبات صحة الفرضيات المتبناة من عدمها اخترنا المنهج الوصفي التحليلي والذي يعرف على أنه " أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد أو فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية، ثم تفسيرها بطريقة موضوعية، بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة. (ورنيد: 2016، ص 82)

والهدف من استخدام هذا المنهج هو وصف وتحليل مصداقية عملا لأستاذ الجامعي وأثرها على حياته المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمار ثلجي بالأغواط.

أما عن كيفية استخدام هذا المنهج في الدراسة فكان حسب المراحل التالية:

المرحلة الأولى: خلال مرحلة القراءات إذ تم استخدامه من خلال:

- الوقوف على مجمل ما كتب حول الموضوع في شتى المراجع (الورقية والإلكترونية) التي تم الحصول والوصول إليها.
- تحديد الإطار الفكري والمنهجي حول الموضوع من خلال ما تم الاطلاع عليه.
- المرحلة الثانية: خلال عملية استكشاف الموضوع ميدانيا من حيث:
- تحديد المجال المكاني والبشري للموضوع بصورة عامة.

- محاولة التحديد المبدئي لعينة الدراسة من خلال الاطلاع على الحجم الكلي لها على مستوى الجامعة وعلى مستوى كل كلية وعلى مستوى كل الأقسام.
- المرحلة الثالثة: تم استخدام المنهج الوصفي خلال عملية الدراسة الميدانية من حيث:
- جمع وتحليل البيانات المحصل عليها والتي تم الاطلاع عليها من خلال الدراسات الميدانية التي أجريت حول الموضوع.
- محاولة تفسير تلك المعطيات في ضوء فرضيات الدراسة التي تم الانطلاق منها في دراسة متغيرات الدراسة.

8- عينة الدراسة:

العينة هي تلك المجموعة من العناصر أو الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث ويجري عليها الاختبار أو التحقق، على اعتبار أن الباحث لا يستطيع موضوعيا التحقق من كل مجتمع البحث نظرا إلى الخصائص التي يتميز بها هذا المجتمع وعليه يمكن القول إن العينة (هي مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين)، إذ أنها ذلك الجزء من الكل الذي يتم استرجاعه من أجل إمكانية التحقق من الفرضيات والذي فرضه عدم قدرة الباحث اختبار كل وحدات عالم البحث أينما وجدت. (سعيد سبعون، 2012، ص، 135، 136)

وفي دراستنا هذه كان من المفترض تطبيق عينة عشوائية غير احتمالية نوعها حصصية والتي ينظر إليها على أنها على أنها العينة التي تقوم على أن مبدأ اختيار الوحدات التي سوف تمثل مجتمع البحث غير موجه أو غير مقصود. (الراشدي، 2000، ص، 59)

تقوم العينة الحصصية على مبدأ نقل نفس توزيعات أو نسب خصوصيات مجتمع البحث على العينة وهذه الخصوصيات يكون اختيارها على أساس أهداف البحث أي على أساس ما نريد التحقق منه من الفرضيات، في هذا الإطار يجب أن تكون هذه الصفات أو الخصوصيات التي نختارها في العينة قابلة للملاحظة في وحدات مجتمع البحث، كما يتعين على الباحث أن يعرف توزيعها ونسبها في مجتمع البحث هذا. (سبعون، 2012، ص، 145)

وتتم المعاينة الحصصية عن طريق سحب عينة مجتمع البحث بانتقاء العناصر المفياة طبقا لنسبتهم في هذا المجتمع. (موريس أنجريس، 2006، ص، 312)

وعند اختيارنا كما كان من المفترض لعينة دراستنا أن نعتمد على: تقسيم مجتمع الدراسة إلى مجموعة من الحصص تبعا لعدد الكليات التي تحتويها الجامعة محل الدراسة، من خلال أخذ عينة حصصية من كل كلية يراعى فيها التمثيل الكلي لأفراد عينة الدراسة من خلال الأخذ بالاعتبار متغيرات كل من (السن، الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، التخصص).

9- تقنيات الدراسة (أدوات جمع البيانات):

9-1 الاستبيان:

هي تقنية اختبار يطرح من خلالها الباحث مجموعة من الأسئلة على أفراد العينة من أجل الحصول منهم على معلومات يتم معالجتها كمياً فيما بعد، وتقارن بها مع ما تم اقتراحه في الفرضيات. "يعتبر الاستبيان تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد وبطريقة موجهة، ذلك أن صيغ الإجابات تحدد مسبقاً، هذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية وإقامة مقارنات كمية". (سبعون، 2012، ص 155)

كان من المفترض استخدام الاستبيان في الدراسة عبر مرحلتين:

- **المرحلة الأولى:** المرحلة الابتدائية أو الأولية، إذ كان من المفترض خلال هذه المرحلة القيام بتجريب استبيان أولي على عينة من الأساتذة تم اختيارهم بالصدفة خلال الدراسة الاستكشافية، إذ تم وضع تصور مبدئي لأسئلة الدراسة والنزول بها من أجل الوقوف على درجة إلمامها بحديثيات الموضوع وترجمتها لمتغيرات الدراسة وإمكانية استجابتها لمعطيات الدراسة ككل.
- **المرحلة الثانية:** مرحلة الدراسة النهائية، أين كان من المفروض بعد الضبط النهائي لأسئلة الدراسة بناءاً على ملاحظات الأساتذة الذين تم تجريب الاستبيان عليهم في مرحلة الدراسة الاستكشافية وكذلك تبعاً لملاحظات الأستاذ المشرف الشروع في عملية جمع البيانات من مفردات عينة الدراسة النهائية.
- خلال هذه المرحلة كان من المفترض بعد الانتهاء من جمع بيانات الدراسة الشروع في عملية تبويبها كمياً للشروع في الدراسة التحليلية لها في ضوء الفرضيات التي تم وضعها خلال المرحلة الأولية للدراسة، لأجل الوقوف على درجة اجابتها عليها بالسلب أو بالإيجاب. والذي لم يتم للأسف الشديد للأسباب السالفة الذكر.

10- حدود الدراسة :

10-1 الحدود البشرية:

عينة أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثلجي بالأغواط

10-2 الحدود المكانية:

يقتصر البحث الحالي على أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثلجي بالأغواط تبعاً لعدد كلياتها.

10-3 الحدود الزمانية:

- خلال الموسم الجامعي 2019/2020.

10-4 الحد الموضوعي:

مصادقية عمل الأستاذ الجامعي وأثرها على حياته الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثلجي بالأغواط.

11- المقاربة السوسيولوجية للموضوع:

بما أن الموضوع ينحصر في الأخلاقيات المهنية والتي تشكل المصادقية جزء ركين فيه ارتئينا استخدام المدخل الأخلاقي كمقاربة سوسيولوجية للدراسة لأنه الأشمل من بقية المقاربات الأخرى على تعددها كالمسؤولية الاجتماعية والحكمة في الإحاطة بجوانب الموضوع...

مضمون المدخل الأخلاقي يتحدد في أن الموظف الجيد بغض النظر عن طبيعة المهام التي يقوم بها وكذلك بغض النظر عن طبيعة المستوى الإداري أو الوظيفي الذي يشغله هو ذلك الموظف الذي يمتلك جملة من الخصائص الأخلاقية العالية التي تميزه عن بقية زملائه في العمل، والتي تعطيه الشخصية القوية في تحمل متطلبات العمل الملزم التقيد بها والتي تمكنه كذلك من:

- الاعتراف بطبيعة العمل الذي يقوم به ومجمل المشكلات التي تحيط به ذات الطابع الأخلاقي.
- تحليل وفهم نقاط القوة والضعف في أدائه المهني ذات الطابع الأخلاقي.
- القدرة على الفهم والاختيار بين العديد من وجهات النظر الأخلاقية التي يمكن أن يسترشد بها في إيجاد قرارات خاصة به في ميدان العمل.
- ادراك ومعرفة الأدوات المختلفة التي تؤسس له نموذج أخلاقي جيد يمكن له من الاسترشاد به في أداء مختلف مستلزمات العمل المكفول له. (زروقي: 2016/2017، ص، 30).

إسقاط ذلك على الأستاذ الجامعي نجده أن يتمثل في ذلك الأستاذ الذي يعمل على التميز بجملة من الخصائص الأخلاقية عن غيره من الأساتذة والتي تجعله في مصاف القدوة بالنظر لطبيعة المهمة الشريفة والنبيلة التي يقوم بها والتي تتحدد في إعداد جيل الغد للقيام بمسؤولياته على أكمل وجه وهو متسلح بالعلم والإرادة والأخلاق.

تتحدد هذه السمات الأخلاقية في شخصيته من حيث:

- ضرورة الالتزام برسالة التعليم.
- ضرورة التحلي بالثقة والاحترام المتبادل.
- ضرورة احترام التعددية والتنوع الفكري.
- ضرورة المواظبة على السلوك المنضبط.
- ضرورة الإيمان بالعمل المشترك مع بقية زملائه.
- ضرورة الإيمان بالحرية والاستقلالية العلمية والأكاديمية والعمل على تكريسها كنمط سلوكي في حياته الخاصة وحياة طلبته.
- ضرورة العمل على إنشاء وتوطيد علاقات جيدة مع كل المحيطين به بالخصوص مع الطلبة.
- ضرورة التقيد بشروط النزاهة والأخلاق في أداء مختلف مهامه البيداغوجيا والبحثية.
- ضرورة التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي.
- ضرورة احترام الحرم الجامعي.

- ضرورة احترام مضمون المداولات والمناقشات التي تدور في الهيئات التي يشارك فيها.
- ضرورة التحلي بالضمير المهني أثناء قيامه بمهامه.
- ضرورة التقيد بالمشاركة الديناميكية في مختلف أنشطة الجامعة على اختلافها الإدارية والعلمية في حدود ما يسمح به تأهيله الأكاديمي وحدود خبرته المهنية.
- ضرورة التقيد بعدم استخدام السلطة الممنوحة له إلا في إطار ما يسمح به القانون.
- ضرورة القيام بالتدريس والبحث العلمي بما يتماشى والمعايير الدولية المتعارف عليها.
- ضرورة الابتعاد عن كل أشكال التمييز العنصري خلال أداء مختلف واجباته المهنية مع مختلف الأطراف التي يرتبط بها.

12- تصميم البحث: الدراسة تم تقسيمها إلى سبعة فصول كالآتي:

الفصل الأول: الفصل المنهجي خصص: لاستعراض مختلف مكونات البحث من الجانب الفكري والمنهجي، إذ تضمن على:

- طرح مضمون الموضوع ببعديه.
- طرح التساؤل الرئيسي والأسئلة الفرعية.
- طرح الفرضية العامة والفرضيات الجزئية.
- تحديد أسباب وأهمية وأهداف ومفاهيم الدراسة.
- تحديد منهج وعينة وتقنيات الدراسة.
- تحديد مجال الدراسة البشري والمكاني والزمني.
- تحديد المقاربة السوسيولوجية للموضوع.

الفصل الثاني: خصص لاستعراض مختلف الدراسات السابقة حول الموضوع ومقارنتها بأبعاد دراستنا من خلال:

- استعراض الهدف الأساسي لكل دراسة.
- استعراض التساؤل الرئيسي والأسئلة الجزئية لكل دراسة.
- استعراض الفرضية الرئيسية و الفرضيات الجزئية لكل دراسة.
- الوقوف على طبيعة المنهج والعينة وأدوات جمع البيانات لكل دراسة.
- الوقوف على طبيعة المجال المكاني والزمني لكل دراسة.
- استعراض مجمل النتائج التي توصلت إليها كل دراسة.
- تحديد أوجه الاختلاف والتشابه بينها وبين دراستنا الحالية.
- تحديد أوجه الاستفادة منها في الجوانب الفكرية والمنهجية.

الفصل الثالث: خصص لاستعراض ماهية أخلاقيات المهنة "من حيث:

- مفهوم أخلاقيات المهنة.
- مصادر أخلاقيات المهنة.
- أهمية أخلاقيات المهنة لكل من المنظمات والأفراد.
- وسائل ترسيخ أخلاقيات.
- العوامل المؤثرة على أخلاقيات المهنة.
- أبعاد أخلاقيات المهنة.

الفصل الرابع: خصص لاستعراض ماهية أخلاقيات مهنة التعليم العالي "من حيث:

- مفهوم أخلاقيات مهنة التعليم العالي.
- أهمية مهنة التعليم العالي.
- مصادر أخلاقيات مهنة التعليم العالي.
- مبادئ أخلاقيات مهنة التعليم العالي.
- أخلاقيات الأستاذ الجامعي والمعايير الدالة عليها.

الفصل الخامس: خصص لاستعراض ماهية مصداقية عمل الأستاذ الجامعي من حيث:

- واجبات الأستاذ الجامعي.
- مواصفات الأستاذ الجامعي.
- مصداقية أداء الأستاذ الجامعي.

الفصل السادس: خصص لاستعراض ماهية آثار مصداقية العمل على الحياة المهنية للأستاذ الجامعي

من حيث:

- مفهوم الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي (المسار الوظيفي)
- مراحل تخطيط الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي.
- أهمية إدارة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي.
- الانعكاسات الايجابية لإدارة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي
- آثار مصداقية عمل الأستاذ الجامعي على حياته المهنية.

الفصل السابع: خصص لاستعراض إجراءات الدراسة الميدانية من حيث تحديد:

- حدود الدراسة المكانية والزمانية والبشرية.
- منهج الدراسة.
- عينة الدراسة.
- أدوات الدراسة.
- نتائج الدراسة.

- فرضيات الدراسة في ضوء نتائج الدراسة.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

محتويات الفصل:

الدراسات المتعلقة بالمتغير الأول:

أولا : الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: وفاء عبد الله السالم "واقع التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب والطالبات"، المجلة الدولية المتخصصة، المجلد 6، العدد الأول، كانون الثاني، 2017.

الدراسة الثانية: محمد أحمد حلاق: نشرت بتاريخ 27/7/2014 "درجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وطلبة الدراسات العليا في كلية التربية بجامعة دمشق"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد 3، العدد 3، 2015.

الدراسة الثالثة: غالب صالح الحوارني وسلامة يوسف طناش، مقال: "الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية"، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد 34، العدد 02، السنة 2007.

الدراسة الرابعة: منى سالم احمد العوجزي، مقال: "أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وأثرها في تكوين شخصية الطلاب ورفع معدل تحصيلهم العلمي" المجلة الجامعة، العدد الواحد والعشرون، المجلد الثالث، كلية التربية، جنزور، جامعة طرابلس، مايو . 2019.

ثانيا: الدراسات المحلية:

الدراسة الخامسة: زرفة بولقواس وميمونة مناصرية، مقال "أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي بين الترسيع الذاتي والنظامي" مجلة التغير الاجتماعي، مخبر التغير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر، العدد الأول جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ب، ت .

الدراسة السادسة: حيواني كريمة وترزولت عمروني حورية مقال: "الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي" دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (32) جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، جانفي 2018

الدراسة السابعة: دراسة موفق أسماء: "جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة" دراسة ميدانية بجامعة باتنة (-1 -) (ماجستير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، شعبة علم النفس، جامعة باتنة، الجزائر، 2015/2016.

الدراسة الثامنة: أحمد فلوح: "مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة" دراسة ميدانية مقارنة، بين الجنس والمستوى التعليمي والتخصص الجامعي والكلية (دكتوراه منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة وهران، الجزائر 2012/2013

الدراسات المتعلقة بالمتغير الثاني للدراسة:

الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: سمر سعيد البياري، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، (ماجستير منشورة)، في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، غزة ، فلسطين، 2018.

الدراسة الثانية: علي مؤيد محمد وآخرون، مقال: ظروف بيئة العمل التربوية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية، دراسة ميدانية لدى المعلمين في مرحلة التعليم الثانوي بمدارس محافظة دمشق، مجلة جامعة حمّاه، المجلد الأول، العدد الثالث، 2018.

الدراسة الثالثة: مروان حسن البربري، دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والانتاج الفني، (ماجستير منشورة)، في القيادة والإدارة، جامعة الأقصى، فلسطين، 2016.

الدراسات المحلية:

الدراسة الرابعة: بوزورين فيروز "دور إدارة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" -دراسة ميدانية بشركة مامي للمشروبات الغازية بسطيف (ماجستير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف ، الجزائر، 2009/2010

تمهيد:

تلعب الدراسات السابقة دورا مهما في معرفة المناهج والأدوات والنتائج التي توصلت إليها، كما تمكن الباحث من ربط بحثه بدراسات سابقة ومعرفة الجوانب التي يستفيد منها، خاصة من حيث صياغة الفروض وضبط المفاهيم، حيث أن كثير من الدراسات النظرية نقطة بداية للبحوث اللاحقة.

كما تمكن من تجنب الصعوبات التي واجهها غيره في البحث، وفيما يلي سنوجز أهم الدراسات المشابهة التي تناولت موضوع البحث الحالي أو أحد متغيراته والتي ساهمت كثيرا في بلورته .

نسجل أن الدراسات السابقة التي تم الاستناد عليها تتناول محوري الدراسة المتمثلين في كل من:

- أخلاقيات مهنة التعليم العالي.
- الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي ودرجة تأثرها بانعكاسات المصادقية المهنية الخاصة به.
- يبقى أن نشير أن تناولنا العلمي للدراسات السابقة كان على الشكل الآتي:
- استعراض الهدف الأساسي لكل دراسة.
- استعراض التساؤل الرئيسي والأسئلة الجزئية لكل دراسة.
- استعراض الفرضية الرئيسية و الفرضيات الجزئية لكل دراسة.
- الوقوف على طبيعة المنهج والعينة وأدوات جمع البيانات لكل دراسة.
- الوقوف على طبيعة المجال المكاني والزمني لكل دراسة.
- استعراض مجمل النتائج التي توصلت إليها كل دراسة.

وفي الأخير:

- استعراض نقاط الاختلاف والتشابه بين هذه الدراسات والدراسة الحالية فيما سبق من النقاط الأنفة الذكر .
- استعراض درجة الاستفادة من هذه الدراسات السابقة في بناء دراستنا الحالية في كل من الجوانب الفكرية والمنهجية.

الدراسات المتعلقة بالمتغير الأول:

أولاً: الدراسات العربية :

الدراسة الأولى: وفاء عبد الله السالم "واقع التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب والطالبات"، المجلة الدولية المتخصصة، المجلد 6، العدد الأول، كانون الثاني، 2017.

هدف الدراسة: التعرف على واقع التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب والطالبات، واستهدفت كذلك معرفة درجة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود بأخلاقيات مهنة التعليم تعود لاختلاف النوع والكلية، ولتحقيق ذلك تم بناء استبانة مكونة من (25) عبارة وطبقت على عينة الدراسة وعددها (570) طالبا وطالبة.

التساؤلات الجزئية: الدراسة تمحورت حول:

- ما واقع التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم تعزي لمتغير النوع والكلية؟.

منهج الدراسة: تم توظيف خلال هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي.

مجتمع وعينة الدراسة: تألف مجتمع الدراسة من جميع طلاب وطالبات كليات جامعة الملك سعود للفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1436/1437 هـ ما عدا طالبات وطلاب المستوى الأول بجميع كليات الإنسانية والعلمية، وتكونت عينة الدراسة من (570) طالبا وطالبة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من كليات جامعة الملك سعود.

أداة الدراسة: اشتملت الأداة (الاستبانة) على جزأين :

- معلومات شخصية عن المستجيب مثل النوع والكلية.
- اشتملت على (25) عبارة، موزعة على مجالين أخلاقيات مهنة التعليم لعضو هيئة التدريس في علاقته بطلابه واشتملت (13) عبارة * وأخلاقيات مهنة التعليم لعضو هيئة التدريس في علاقته بمهنته واشتملت (12) عبارة.

نتائج الدراسة :

- أظهرت نتائج الدراسة أن درجة التزام عضو هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم في مجال علاقته بطلابه من وجهة أفراد العينة كانت عالية حيث يدل على اتفاق المستجيبين في تقديرهم.
- وأن درجة التزام عضو هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم في مجال علاقته بمهنته من وجهة نظر أفراد العينة كانت متوسطة حيث يدل على تفاوت المستجيبين في تقديرهم.

• كما أثبتت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للنوع لصالح الطالبات، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الكليات، وفي ضوء النتائج قدمت الدراسة جملة من التوصيات العملية الإجرائية للنهوض بواقع التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم.

الدراسة الثانية: محمد أحمد حلاق: مقال: "درجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وطلبة الدراسات العليا في كلية التربية بجامعة دمشق"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد 3، العدد 3، 2015.

هدف الدراسة: التعرف على مدى تطبيق أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق للمعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وطلبة الدراسات العليا، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي تعزى لمتغير الجنس المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، في التدريس لدى أعضاء الهيئة التدريسية، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي تعزى لمتغير الجنس لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بجامعة دمشق.

منهج الدراسة: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي للكشف عن تلك الفروق.

أداة الدراسة: استخدم استبانة تتكون من ستة مجالات هي: مجال الأداء المهني لعضو الهيئة التدريسية، ومجال العلاقة مع الطلبة ومجال العلاقة مع المجتمع، ومجال العلاقة مع الإدارة والزملاء، ومجال أخلاقيات البحث العلمي، ومجال الإشراف على البحوث والرسائل الجامعية، واشتملت الاستبانة على بنود بلغ عددها (102).

عينة الدراسة: وزعت الاستبانة على جميع أعضاء الهيئة التدريسية البالغ عددهم (100) عضو وجميع طلبة الدراسات العليا والبالغ عددهم (54) طالبا وطالبة وبلغ العدد الفعلي لعينة البحث الذين أجابوا عن الاستبانة من الأساتذة (41) عضوا من أعضاء الهيئة التدريسية ومن الطلبة (32) طالبا.

السؤال الرئيسي:

• هو ما درجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة في كلية التربية بجامعة دمشق؟.

فرضيات البحث: يتوخى البحث التحقق من صحة الفرضيات الآتية :

• لا يوجد فرق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس ومتوسط درجات طلبة الدراسات العليا في تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي.

• لا يوجد فرق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط درجات تقدير أعضاء هيئة التدريس لدرجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي يعزى لمتغير الجنس.

• لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط درجات تقدير أعضاء هيئة التدريس لدرجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي تعزى لمتغير المرتبة العلمية.

- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط درجات تقدير أعضاء هيئة التدريس لدرجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي يعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في التدريس.
- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط درجات تقدير طلبة الدراسات العليا لدرجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي يعزى لمتغير الجنس.

ومن أهم نتائج البحث:

- حصول أعضاء الهيئة التدريسية على درجة تحقق كبيرة في تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي من وجهة نظرهم.
- في حين أن درجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي كانت محققة بدرجة متوسطة من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا.
- ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التطبيق تعزى لمتغير الجنس والخبرة والمرتبة العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير جنس الطلبة في تقديرهم لمدى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي.
- الدراسة الثالثة: غالب صالح الحوارني وسلامة يوسف طنّاش، مقال: "الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية"، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد 34، العدد 02، السنة 2007.

هدف الدراسة: سعت الدراسة إلى تحديد السلوك الخلقي للأستاذ الجامعي في المجال الأكاديمي ، كما يراه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية ،ومعرفة ما إذا كان تقدير السلوك الخلقي للأستاذ الجامعي يختلف باختلاف جنسهم ، ورتبهم الأكاديمية وكمياتهم وأعمارهم.

مشكلة الدراسة: تمثلت في التعرف على الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. كما هدفت إلى التعرف على السلوك الخلقي للأستاذ الجامعي في المجال الأكاديمي كما يراه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية.

أسئلة البحث : تمحورت حول :

- ما السلوك الخلقي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقدير السلوك الخلقي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية تعزى إلى متغيرات الجنس ،الكلية ،العمر والجامعة التي حصل منها على درجة الدكتوراه والرتبة الأكاديمية ؟.

حدود الدراسة :

- **الحدود المكانية:** اقتصر تطبيق الدراسة على الجامعة الأردنية.

- **الحدود البشرية:** اقتصرَت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس ذكورا وإناثا من هم برتبة أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد قاموا بالتدريس في الفصل الأول من العام الدراسي الجامعي 2004 \ 2005.
- **مجتمع الدراسة:** تكون من جميع أعضاء هيئة التدريس ممن هم برتبة أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد والبالغ عددهم (741) عضواً، استجاب منهم (432) عضو هيئة تدريس .
- **أداة الدراسة:** ولتحقيق هدف الدراسة طور الباحث استبانته مكونة من (90) فقرة موزعة على سبعة إبعاد وهي :
 - 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، كما تم التأكد من صدق الأداة وثباتها واستعمل تدريج خماسي وفق مقياس (ليكرت) لتقدير درجة خلقية السلوك الأكاديمي للأستاذ الجامعي.
- **المنهج المتبع:** سعت الدراسة إلى تعرف على الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي في الجامعة الأردنية واتبعت الدراسة المنهج الوصفي (المسحي) لتحقيق هذا الغرض .
- **النتائج:**
 - توصلت الدراسة إلى وجود (41) سلوكاً يمثل أكثر أنماط السلوك الخلقية وتمحورت حول قضايا :عدم احترام الطلبة وتقدير آراءهم ووجهات نظرهم وخلفياتهم وعدم اللياقة 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 .
 - وتوصلت الدراسة فيما يتعلق بأخلاقيات السلوك الأكاديمي للأستاذ الجامعي إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات الجنس والكلية والرتبة الأكاديمية.
 - بينما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير العمر أو الجامعة التي حصل فيها عضو هيئة التدريس على درجة الدكتوراه.
 - كما أوصت الدراسة بأن تعمل الجامعة الأردنية على توضيح الأخلاقيات الأكاديمية التي تعد ذات أهمية في الارتقاء بالعمل التعليمي الجامعي.
 - وكذلك إجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع لما له من أثر في البيئة الجامعية والتعليم العالي بشكل عام .
- **الدراسة الرابعة:** منى سالم احمد العوجزي، مقال: "أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وأثرها في تكوين شخصية الطلاب ورفع معدل تحصيلهم العلمي" **المجلة الجامعة** ، العدد الواحد والعشرون ، المجلد الثالث، كلية التربية ، جنزور ، جامعة طرابلس ، مايو ، 2019.

هدف الدراسة: سعت الدراسة إلى تحديد السلوك الخلفي للأستاذ الجامعي في المجال الأكاديمي ، كما يراه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية ، ومعرفة ما إذا كان تقدير السلوك الخلفي للأستاذ الجامعي يختلف باختلاف جنسهم ، ورتبهم الأكاديمية وكمياتهم وأعمارهم.

السؤال الرئيسي لمشكلة الدراسة: تحدد في الوقوف على:

- ما أهمية أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وما أثرها في تكوين شخصية الطلاب والرفع من معدل تحصيلهم العلمي ؟.

وتفرع عنه الأسئلة الآتية:

- ما مفهوم الأخلاق؟ ما مفهوم المهنة ؟ ما أثر أخلاقيات مهنة الأستاذ في تكوين شخصية الطلاب ؟ وما أثر أخلاقيات مهنة الأستاذ في الرفع من مستوى التحصيل العلمي للطلاب ؟.

حدود الدراسة: اقتصر على دراسة أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وأثرها في تكوين شخصية الطلاب والرفع من معدل تحصيلهم العلمي ، من خلال المحور النظري .

منهج الدراسة: اتبع في هذه الدراسة المنهج الاستقرائي التام ، وهو الانتقال من الخاص إلى العام ومن النتائج إلى المبادئ أو من الظواهر إلى قوانينها ، حيث قامت الباحثة فيه بملاحظة أخلاقيات مهنة الأستاذ بشكل كلي تفصيلي لإبراز مدى مساهمتها في تنمية شخصية الطلاب وتحصيلهم العلمي .

النتائج: توصلت الباحثة إلى أن:

- مهنة التدريس مهمة في حياة الأمم والشعوب ورسالة عظيمة ، ووظيفة من أشرف الوظائف التي يقوم بها المعلم.
- للأستاذ الجامعي أهمية واسعة في الحياة بشكل عام ، وفي الحياة الفكرية والثقافية بشكل خاص .
- للأستاذ دوره الفعال في زيادة الوعي الثقافي لدى طلابه وفي التنمية الثقافية والحضارية في المجتمع.
- للأستاذ الجامعي دور كبير في خدمة العملية التعليمية ، من حيث خدمة المحتوى الدراسي والاستفادة من الوسائل التعليمية المتاحة وإكساب الطلاب مهارات مختلفة.
- مهنة التدريس لها خصائص عديدة تميزها عن بقية المهن.
- إن من أهم أخلاقيات مهنة التدريس الفعالة والمنتجة ، الكفاءة الثقافية والكفاءة الأكاديمية أو التخصصية.
- ضرورة توافر القواعد المهنية في الأستاذ الجامعي حتى يتمكن من خدمة المنهج أو المقرر الدراسي ، وخدمة الطلاب ، وإكسابهم كل المهارات اللازمة.
- صلاحية مهنة التدريس ليست أمراً ميسوراً ، أو سهلة المنال ، بل هي نتاج لبذل علمي وتحصيل معرفي ، وخبرات متراكمة لم يتمكن منها إلا القليل من العلماء .

ثانيا: الدراسات الجزائرية:

الدراسة الخامسة: زرفة بولقواس وميمونة مناصرية، مقال "أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي بين الترسيع الذاتي والنظامي" مجلة التغير الاجتماعي، مخبر التغير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر، العدد الأول جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ب، ت .

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى تحليل أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي، وذلك بالوقوف على أهمية القيم الأخلاقية بشكل عام، وأخلاقيات مهنة التدريس بشكل خاص، فالأخلاقيات من الركائز التي تستند إليها المنظمات بما فيها الجامعة في تحقيق أهدافها بالقوانين والأنظمة موجودة، لكن يبقى التطبيق خاضع لقدرة الفرد على التمييز بين الإلزام والالتزام .

أسئلة الدراسة: تضمنت الدراسة التساؤلات التالية :

- ما الأخلاقيات المطلوبة من الأستاذ ترسيخها عن طريق التدريس ؟.
- ما الأخلاقيات المطلوبة من الأستاذ ترسيخها عن طريق الإشراف ؟.
- ما الأخلاقيات المطلوبة من الأستاذ ترسيخها عن طريق البحث ؟.

خلصت الدراسة إلى النتائج التالية :

- الأستاذ الجامعي يجب أن يكون قدوة لطلابه ومسئولا عن تعزيز الجانب الأخلاقي لديهم، ونموذج أنساني راقي في التعامل عبر مختلف الوظائف المترابطة في مهنته.
- أهمية أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي واعتبارها هي الأساس في الجامعة.
- أن السلوك الذي يقوم به الأستاذ وهو يؤدي مهنته له علاقة وطيدة بين القيم التي يعتقدها من جهة وبين قيم الجامعة التي يعمل فيها وتطبيق فلسفتها من جهة أخرى وبين قيم المجتمع الذي يعيش فيه.
- وجود عدد من الصفات الأخلاقية التي ينبغي التحلي والالتزام بها في مجال المهنة يكون أوجب وتلك هي قوة العقل .

الدراسة السادسة: حيواني كريمة وترزولت عمروني حورية مقال: "الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي" دراسة ميدانية على عينة من أساتذة بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (32) جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، جانفي 2018 .

هدف الدراسة : هدفت الدراسة إلى تحديد الكفاءات المهنية الواجب توفرها لدى الأستاذ الجامعي.

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة: اختيرت العينة بطريقة عشوائية حيث تكونت من (39) أستاذ بجامعة العربي بن مهيدي .

أداة الدراسة: وبغية الوصول إلى هدف الدراسة استخدمت استبانة مكونة من أربعة محاور وهي: الأدوار التربوية والبحثية وخدمة المجتمع والأعمال الإدارية ، وتلا ذلك تحليل البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام الأساليب الإحصائية التالية: الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي والتكرار النسب المئوية .

عرضت النتائج وفق المحاور الأربعة للأستاذ الجامعي، ثم خلصت الدراسة بالتوصيات والمقترحات الخاصة بتطوير وتوسيع ادوار الأستاذ الجامعي بصورة شاملة، والمقترحات هي :

- على الهيئة الوصية تبني استراتيجية واضحة تقوم على تطوير أساتذة الجامعة وتعريفهم بأدوارهم الحقيقية وفق التطورات والتغيرات العالمية الحادثة.
- توفير الدعم الكامل للأستاذ الجامعي من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والنفسية.
- القيام بدورات تكوينية لتدريبه على أدواره الحقيقية من أجل الرفع من أدائه من خلال تطوير كفاياته الأدائية.

- أن تضع الجامعة آلية تقوم على تفعيل أدوار الأستاذ الجامعي والاستفادة من طاقته .
- ضرورة تدريب الأساتذة على متطلبات المواقف التعليمية المناسبة لاستخدام وسائل التعليم وتقنياته.
- استخدام قائمة معايير جودة الأداء التعليمي والإداري للأستاذ بالجامعة في تقييم أداء الأستاذ الجامعي.
- وضع بعض الشروط المرتبطة بترقية الأستاذ الجامعي يكون من ضمنها الحصول على بعض الدورات المهمة في تنمية كفايات طرائق التدريس.
- ضرورة تقييم أداء الأستاذ الجامعي لنفسه، سواء من وجهة نظره شخصيا أو من وجهة نظر طلابه، مع وضع آلية واضحة للاستفادة من نتائج التقييم في تطوير أدائه.

الدراسة السابعة: دراسة موفق أسماء: "جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة" دراسة ميدانية بجامعة باتنة (- 1 -) (ماجستير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، شعبة علم النفس، جامعة باتنة، الجزائر، 2015/2016.

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في كل من المحاضرة والحصص التطبيقية من وجهة نظر الطلبة، انطلاقا من:

السؤال الرئيسي للدراسة تمحور حول:

- ما مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة؟
- الأسئلة الفرعية تحددت حول:
- ما مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في المحاضرة من وجهة نظر الطلبة ؟
- ما مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في الحصص التطبيقية من وجهة نظر الطلبة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الطلبة حول مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تعزى إلى متغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الطلبة حول مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تعزى إلى متغير تخصصهم العلمي؟

- هل يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من الجنس والتخصص العلمي والتفاعلات الثنائية بينهما على الدرجة الكلية لاستبيان جودة الأداء التدريسي للأستاذ ببعديه (جودة أداء المحاضرة وجودة أداء الحصة التطبيقية) من وجهة نظر الطلبة؟.

فرضيات الدراسة: تحددت في:

- نتوقع أن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في المحاضرة من وجهة نظر الطلبة يكون منخفض.
- نتوقع أن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في الحصة التطبيقية من وجهة نظر الطلبة يكون مرتفع.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهات نظر الطلبة حول مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تعزى إلى متغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الطلبة حول مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تعزى إلى متغير التخصص العلمي.
- لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من الجنس والتخصص العلمي والتفاعلات الثنائية بينهما على استبيان جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي ببعديه (جودة أداء المحاضرة وجودة أداء الحصة التطبيقية) من وجهة نظر الطلبة.

حدود الدراسة :

- **الحدود الزمنية:** أجريت هذه الدراسة في الفترة الممتدة بين 05 إلى 26 إبريل 2015.
- **الحدود المكانية:** جامعة الحاج لخضر - باتنة - بكلية العلوم وكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والإسلامية
- **الحدود البشرية:** شملت الدراسة عينة من الطلبة والطالبات الجامعيين الذين يزاولون دراستهم في مرحلة الماجستير (1) خلال العام الدراسي 2014/2015.

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي.

عينة الدراسة: طبقت الدراسة على عينة قوامها (1114) طالب وطالبة من جامعة باتنة - 1.

أداة الدراسة: اعتمدت الطالبة على استبيان مكون من 62 فقرة وضم بعهدين ،وبعد عرض تحليل نتائج الدراسة باستخدام (الحرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) spss v20 ومعالجة البيانات باستخدام الأساليب المناسبة توصلت الباحثة إلى النتائج التالية.

نتائج الدراسة:

- مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في المحاضرة منخفض من وجهة نظر الطلبة وعليه تم قبول الفرضية القائلة إن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في المحاضرة منخفض من وجهة نظر الطلبة .

• مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في الحصة التطبيقية منخفض من وجهة نظر الطلبة وعليه تم رفض الفرضية القائلة إن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في الحصة التطبيقية مرتفع من وجهة نظر الطلبة .

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في تقييمهم لمستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تعزى إلى متغير الجنس، عليه تم قبول الفرضية القائلة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الطلبة حول مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تعزى إلى متغير الجنس .

• عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في تقييمهم لمستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تعزى إلى متغير التخصص العلمي وعليه تم قبول الفرضية القائلة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الطلبة حول مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تعزى إلى متغير التخصص العلمي .

• لا يوجد تأثير دال إحصائي حسب متغير الجنس وعدم وجود تأثير دال إحصائي حسب متغير التخصص العلمي، بينما أظهرت النتائج أنه لا يوجد هناك تفاعل حسب أي (تأثير الجنس على التخصص العلمي في مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي والعكس صحيح) وعليه تم قبول الفرضية القائلة لا يوجد تأثير دال إحصائي لكل من الجنس والتخصص العلمي والتفاعلات الثنائية بينهما على استبيان جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي ببعديه (جودة أداء المحاضرة وجودة أداء الحصة التطبيقية) من وجهة نظر الطلبة.

الدراسة الثامنة: أحمد فلوح: "مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة" دراسة ميدانية مقارنة، بين الجنس والمستوى التعليمي والتخصص الجامعي والكلية (دكتوراه منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة وهران، الجزائر 2012/2013

هدف الدراسة: سعت الدراسة إلى التعرف على مستوى توافر أساتذة الجامعة (مستغانم) على المواصفات المطلوبة، وذلك من وجهة نظر الطلبة والتعرف على تأثير عوامل الجنس والتخصص الدراسي والمستوى التعليمي والكلية على نظرتهم.

السؤال الرئيسي للدراسة تمحور حول:

• ما مدى توافر أساتذة الجامعة على المواصفات المعرفية والمهنية والشخصية والاجتماعية والتقييمية، من وجهة نظر الطلبة على اختلاف جنسهم ومستوياتهم وتخصصاتهم ووكلياتهم.

الأسئلة الفرعية للدراسة تحددت في:

ما مدى توافر أساتذة الجامعة على المواصفات المعرفية من وجهة نظر الطلبة؟

• ما مدى توافر أساتذة الجامعة على المواصفات المهنية من وجهة نظر الطلبة؟

• ما مدى توافر أساتذة الجامعة على المواصفات الشخصية من وجهة نظر الطلبة؟

• ما مدى توافر أساتذة الجامعة على المواصفات الاجتماعية من وجهة نظر الطلبة؟

• ما مدى توافر أساتذة الجامعة على المواصفات التقييمية من وجهة نظر الطلبة؟

- هل لعامل الجنس تأثير على نظرة الطلبة لمواصفات أساتذة الجامعة؟
- هل لعامل المستوى التعليمي تأثير على نظرة الطلبة لمواصفات أساتذة الجامعة؟
- هل لعامل التخصص تأثير على نظرة الطلبة لمواصفات أساتذة الجامعة؟
- هل لعامل الكلية تأثير على نظرة الطلبة لمواصفات أساتذة الجامعة؟

الفرضية العامة للدراسة تحددت في:

- يوجد نقص عن حد المتوسط لدى أساتذة الجامعة في المواصفات المعرفية والمهنية والشخصية والاجتماعية والتقويمية حسب وجهة نظر الطلبة على اختلاف جنسهم ومستوياتهم وتخصصاتهم وكلياتهم.

الفرضيات الجزئية تمحورت حول:

- يوجد نقص في المواصفات المعرفية لدى أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة .
- يوجد نقص في المواصفات المهنية لدى أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة .
- يوجد نقص في المواصفات الشخصية لدى أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة .
- يوجد نقص في المواصفات الاجتماعية لدى أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة .
- يوجد نقص في المواصفات التقويمية لدى أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة .
- لا يوجد فرق بين نظرة الطلبة لمواصفات أساتذة الجامعة باختلاف جنسهم .
- لا يوجد فرق بين نظرة الطلبة لمواصفات أساتذة الجامعة باختلاف مستوياتهم .
- لا يوجد فرق بين نظرة الطلبة لمواصفات أساتذة الجامعة باختلاف كلياتهم .

حدود الدراسة:

- **المحدد البشري:** أجريت الدراسة على عينة من طلاب الجامعة عددها: 1137 طالبا وطالبة من المسجلين في السداسي الثاني من السنة الجامعية 2010 / 2009 في كليات جامعة مستغانم .
- **المحدد الزمني:** الدراسة أجريت في السداسي الثاني من السنة الجامعية 2010 / 2009.
- **المحدد المكاني:** الدراسة أجريت بأقسام وكليات جامعة مستغانم .
- **المحدد الموضوعي:** يتمثل في مقياس التقدير الذي يتألف من (89) فقرة لقياس المواصفات المعرفية والمهنية والشخصية والاجتماعية والتقويمية للأستاذ الجامعي والذي تم التحقق من صدقه ثباته وصلاحيته قبل تطبيقه.

منهج الدراسة: استخدم الباحث منهج وصفي تحليلي مسحي ميداني مقارنة.

نتائج الدراسة: توصل الباحث إلى أنه:

- يوجد نقص عن حد المتوسط في المواصفات المعرفية عند أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة .
- يوجد نقص عن حد المتوسط في المواصفات المهنية عند أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة .
- يوجد نقص عن حد المتوسط في المواصفات الشخصية عند أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة.

- يوجد نقص عن حد المتوسط في الموصفات الاجتماعية عند أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة .
- يوجد نقص عن حد المتوسط في الموصفات التقييمية عند أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة .
- لا يوجد فرق بين الطلبة الذكور والإناث في نظرتهم لموصفات الأساتذة.
- لا يوجد فرق بين طلبة المستويين الثالث والرابع الجامعي في نظرتهم لموصفات أساتذة الجامعة .
- يوجد فرق بين طلبة التخصصات الجامعية في نظرتهم لموصفات أساتذة الجامعة
- يوجد فرق بين طلبة الكليات الجامعية في نظرتهم لموصفات أساتذة الجامعة .
- **النتيجة النهائية:** يوجد نقص عن حد المتوسط في الموصفات المعرفية والمهنية والشخصية والاجتماعية والتقييمية عند أغلبية أساتذة الجامعة حسب وجهة نظر طلبة عينة الدراسة على اختلاف جنسهم ومستوياتهم وتخصصاتهم وكلياتهم الجامعية.

ثانيا: الدراسات الخاصة بالمتغير الثاني للدراسة :

الدراسات المتعلقة بالمتغير الثاني:

الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: سمر سعيد البياري، **جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة،** (ماجستير منشورة)، في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، غزة ، فلسطين، 2018.

هدف الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة.
- المنهج المستخدم:** تم استخدام خلال هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.
- التقنية:** تم خلال هذه الدراسة تصميم استبانة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة.
- عينة للدراسة:** تم توزيع خلال هذه الدراسة 200 استبانة على موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، وتم استرداد نسبة 89.5%، وتم استخدام البرنامج الاحصائي SPSS لتحليل البيانات.

نتائج الدراسة:

- أن المتوسط الحسابي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة هو 4.84 بوزن نسبي 48.44% وهي درجة متوسطة.
- أن المتوسط الحسابي لمستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة هو 7.05 بوزن نسبي 70.53 وهي درجة كبيرة.
- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $0.005 \leq \infty$ بينأبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة.

- أن المتغيرات المؤثرة في الالتزام التنظيمي هي (ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة والعمل، الأجر والمكافآت، الأمان الوظيفي، الاستقرار الوظيفي، وكل هذا التأثير ذو دلالة احصائية.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول جودة الحياة المهنية وأثرها على الالتزام التنظيمي تعزى الى البيانات الشخصية، (مكان العمل لصالح وزارة العمل، العمر لصالح من هم أقل من 50 سنة فأكثر، المسمى الوظيفية لصالح مدير عام، ما عدا الجنس، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة).
- الدراسة الثانية: علي مؤيد محمد وآخرون، مقال: ظروف بيئة العمل التربوية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية، دراسة ميدانية لدى المعلمين في مرحلة التعليم الثانوي بمدارس محافظة دمشق، مجلة جامعة حمّاه، المجلد الأول، العدد الثالث، 2018.

هدف الدراسة:

- البحث إلى الكشف عن مستوى الظروف في بيئة العمل التربوية في مدارس محافظة دمشق وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغيرات البحث (الجنس، عدد سنوات الخبرة)، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في مرحلة التعليم الثانوي.

عينة الدراسة: تكونت من 100 معلم ومعلمة في مدارس محافظة دمشق.

أداة الدراسة: استخدم الباحث مقياسين، الأول لقياس ظروف العمل والثاني لقياس جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين.

نتائج الدراسة:

- كشفت نتائج البحث عن مستوى الحياة الوظيفية في مدارس محافظة دمشق والمكونة من النسب التي تتراوح ما بين 2.54 إلى 3.62، ويأتي ترتيب المجالات حسب المتوسطات والنسب المؤية، وفق الترتيب الآتي: المجال الاجتماعي في الرتبة الأولى، يليه المجال الحياتي ثم المجال النفسي، والمجال الوظيفي في آخر رتبة، أما الدرجة الكلية للمقياس فكانت ما بين 73.75% كنسبة مؤية مرتفعة وهي درجة مرتفعة مما يشير إلى وجود جودة حياة وظيفية لدى مفردات عينة الدراسة.
- أنه لا توجد علاقة ارتباطية ايجابية بين كل من ظروف بيئة العمل والمجال النفسي والمجال الاجتماعي والمجال الوظيفي والمجال الحياتي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في ظروف بيئة العمل للكل، ولوحظ وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط الذكور والإناث عنمصدر الحوافز والترقية لصالح الذكور.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في أبعاد ظروف بيئة العمل باستثناء بعد النمو المهني وبين الحوافز والترقية لصالح المعلمين الذين لا يملكون عدد سنوات خبرة ما بين 5 إلى 10 سنوات.
- هناك فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث لصالح الإناث في جميع أبعاد الحياة الوظيفية وفي الدرجة الكلية للمقياس.

الدراسة الثالثة: مروان حسن البربري، دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، (ماجستير منشورة)، في القيادة والإدارة، جامعة الأقصى، فلسطين، 2016.

هدف الدراسة:

• هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية وقياس الاحتراق الوظيفي، وكذا الكشف على دور أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني.

منهج الدراسة: استخدم الباحث خلال هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: تمثلت في الاستبانة.

عينة الدراسة : تم اختيار مفردات العينة بطريقة العينة العشوائية والتي تحددت في 198 مفردة من مجموع 407 وتم تحليل البيانات من خلال استخدام برنامج الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

نتائج الدراسة:

- أن مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة كانت متوسطة بوزن نسبي يساوي 61.53%.
- مستوى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي بين العاملين كانت بنسبة 49.64%.
- توجد علاقة عكسية ضعيفة (-0.224) ذات دلالة احصائية بين أبعاد الحياة الوظيفية والاحتراق الوظيفي.
- يؤثر بعد العلاقات الاجتماعية وبعد مشاركة العاملين في الادارة تأثيرا إيجابيا معنويا في الاحتراق الوظيفي.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $0.005 \leq \infty$ حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى المسمى الوظيفي ولصالح من يعملون بوظيفة مدير عام، مدير إدارة، وكذلك توجد فروق ذات دلالة احصائية تبعا لمتغير الراتب ممن يتقاضون 1000 دولار فأكثر، بينما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تتعلق بالمتغيرات الديموغرافيا الأخرى المتعلقة بالجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المؤسسة.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات اجابات المبحوثين حول الاحتراق الوظيفي يعزى إلى المتغيرات التالية، الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤسسة، الراتب.

الدراسات المحلية:

الدراسة الرابعة: بوزورين فيروز "دور إدارة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة-دراسة ميدانية بشركة مامي للمشروبات الغازية بسطيف(ماجستير منشورة) في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2009/2010

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور إدارة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

التساؤل الرئيسي تحدد في:

- ما هو دور إدارة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟
وانطلاقاً من هذا التساؤل تتفرعت الأسئلة الجزئية التالية:

- هل أن برامج التدريب المستمرة تؤدي إلى تحفيز العاملين؟
- هل أن كلا من الترقية المعتمدة في المؤسسة والنقل الوظيفي يؤدي إلى تحفيز العاملين؟
- هل يوجد توافق وانسجام بين مؤهلات الأفراد ومتطلبات منصب العمل؟
- هل يتكفل الأفراد بتخطيط مساراتهم الوظيفية؟

الفرضية الرئيسية للدراسة تحددتفي:

- إدارة الحياة الوظيفية كنشاط من أنشطة إدارة الموارد البشرية يؤدي إلى تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تم إدراج الفرضيات الفرعية التالية في الدراسة:

- تؤدي برامج التدريب المستمرة إلى تحفيز العاملين.
 - إن كلا من الترقية المعتمدة والنقل الوظيفي يؤدي إلى تحفيز العاملين.
 - يوجد انسجام وتوافق بين مؤهلات الأفراد و متطلبات منصب العمل.
 - يتكفل الأفراد في المؤسسة بتخطيط مساراتهم الوظيفية.
 - توجد اختلافات في آراء العاملين حول تأثير إدارة الحياة الوظيفية في تحفيزهم تبعاً لخصائص العينة.
- المنهج: اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي خلال المراحل المختلفة للبحث، حيث تم استغلال البيانات المحصل عليها في تحليل ووصف الخلفية النظرية للموضوع.
- عينة الدراسة: تمثل مجتمع البحث من جميع العاملين بالشركة رؤساء ومرؤوسين وبلغ عددهم 246 عامل وتم تحديد العينة بعد الحسابات ب70 عامل دائم ما يعادل 28.45.

أدوات جمع البيانات: استخدمت الدراسة الملاحظة والمقابلة، السجلات والوثائق والاستمارة.

مجالات الدراسة:

- المكانية: شركة مامي للمشروبات الغازية بسطيف.
- الزمانية: تمثلت في المدة التي استغرقتها الدراسة بدءاً من الزيارة الأولية للتعرف عليها والاتصال بمسؤوليها والمدة المستغرقة في ملأ استمارة البحث والحصول على الوثائق الضرورية والتي امتدت ما بين 13 أكتوبر 2009 إلى غاية 09 فيفري 2010

نتائج الدراسة : توصلت الدراسة إلى:

- عدم وجود اختلافات في آراء العاملين حول أثر البرامج التدريبية في تحفيزهم، حيث أن العاملين من الجنسين وحسب مختلف فئات أعمارهم يؤكدون على إن البرامج التدريبية تحفزهم.
- وجود اختلافات في آراء العاملين حول أثر البرامج التدريبية في تحفيزهم حسب المستوى التعليمي منخفضاً، كان تأثير البرامج التدريبية أكبر في تحفيزهم .

- عدم وجود اختلافات في الآراء تبعا لخاصتي الجنس والسن، حيث أجمع العاملون على أن كلا من النقل الوظيفي والترقية يؤثران في تحفيزهم.
 - تأكيد العاملين سواء الإطارات، أعوان التحكم وأعوان التنفيذ، أنه يوجد توافق وانسجام بين مؤهلاتهم وقدراتهم ومتطلبات وظائفهم رغم اختلاف عدد سنوات الخبرة لدى العاملين إلا أنهم يؤكدون وجود التوافق بين متطلبات الوظيفة وقدراتهم.
 - وجود اختلافات في آراء العاملين حسب السن حول وجود تخطيط للمسار الوظيفي الفردي، حيث أنه كلما كان سن العاملين منخفضا، كان اهتمامهم أكبر بالتخطيط لمساراتهم الوظيفية الفردية
 - تأكيد العاملين باختلاف وظائفهم، بأنهم يقومون بالتخطيط لمساراتهم الوظيفية الفردية سواء كانوا إطارات، أعوان تحكم أو أعوان تنفيذ.
 - عدم وجود اختلافات في آراء العاملين تبعا لخصائص العينة فيما يتعلق بالجنس، السن، الوظيفة وسنوات الخبرة، حيث أكدوا تأثير إدارة الحياة الوظيفية في تحفيزهم .
 - وجود اختلافات في الآراء تبعا لخاصية المستوى التعليمي، حيث توجد علاقة طردية بين المستوى التعليمي للعاملين ودرجة تأثير إدارة الحياة الوظيفية في تحفيزهم، حيث يظهر هذا التأثير أكثر على العاملين ذوي المستوى الجامعي وينخفض عند المستوى الثانوي ثم المتوسط ثم المستوى الابتدائي.
- الدراسة الثانية: سمر سعيد البياري، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، (ماجستير منشورة)، في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، غزة ، فلسطين، 2018.

هدف الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة.

المنهج المستخدم: تم استخدام خلال هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

التقنية: تم خلال هذه الدراسة تصميم استبانة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة.

عينة لدراسة: تم توزيع خلال هذه الدراسة 200 استبانة على موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، وتم استرداد نسبة 89.5%، وتم استخدام البرنامج الاحصائي SPSS لتحليل البيانات.

نتائج الدراسة:

- أن المتوسط الحسابي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة هو 4.84 بوزن نسبي 48.44% وهي درجة متوسطة.
- أن المتوسط الحسابي لمستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة هو 7.05 بوزن نسبي 70.53 وهي درجة كبيرة.

- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $0.005 \leq \infty$ بينأبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة.
 - أن المتغيرات المؤثرة في الالتزام التنظيمي هي (ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة والعمل، الأجر والمكافآت، الأمان الوظيفي، الاستقرار الوظيفي، وكل هذا التأثير ذو دلالة احصائية.
 - توجد فروق ذات دلالة احصائيةبين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول جودة الحياة المهنية وأثرها على الالتزام التنظيمي تعزى الى البيانات الشخصية، (مكان العمل لصالح وزارة العمل، العمر لصالح من هم أقل من 50 سنة فأكثر، المسمى الوظيفية لصالح مدير عام، ما عدا الجنس ، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة).
- الدراسة الثالثة:** علي مؤيد محمد وآخرون، مقال: **ظروف بيئة العمل التربوية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية، دراسة ميدانية لدى المعلمين في مرحلة التعليم الثانوي بمدارس محافظة دمشق، مجلة جامعة حماه، المجلد الأول، العدد الثالث، 2018.**

هدف الدراسة:

- البحثإلى الكشف عن مستوى الظروف في بيئة العمل التربوية في مدارس محافظة دمشق وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغيرات البحث (الجنس، عدد سنوات الخبرة)، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في مرحلة التعليم الثانوي.
- عينة الدراسة:** تكونت من 100 معلم ومعلمة في مدارس محافظة دمشق.
- أداة الدراسة:** استخدم الباحث مقياسين، الأول لقياس ظروف العمل والثاني لقياس جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين.

نتائج الدراسة:

- كشفت نتائج البحث عن مستوى الحياة الوظيفية في مدارس محافظة دمشق والمكونة من النسب التي تتراوح ما بين 2.54 إلى 3.62، ويأتي ترتيب المجالات حسب المتوسطات والنسب المؤية، وفق الترتيب الآتي: المجال الاجتماعي في الرتبة الأولى، يليه المجال الحياتي ثم المجال النفسي، والمجال الوظيفي في آخر رتبة، أما الدرجة الكلية للمقياس فكانت ما بين 73.75% كنسبة مؤية مرتفعة وهي درجة مرتفعة مما يشير إلى وجود جودة حياة وظيفية لدى مفردات عينة الدراسة.
- أنه لا توجد علاقة ارتباطية ايجابية بين كل من ظروف بيئة العمل والمجال النفسي والمجال الاجتماعي والمجال الوظيفي والمجال الحياتي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في ظروف بيئة العمل للكل، ولوحظ وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط الذكور والإناث عنمصدر الحوافز والترقية لصالح الذكور.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في أبعاد ظروف بيئة العمل باستثناء بعد النمو المهني وبين الحوافز والترقية لصالح المعلمين الذين لا يملكون عدد سنوات خبرة ما بين 5 إلى 10 سنوات.

- هناك فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث لصالح الإناث في جميع أبعاد الحياة الوظيفية وفي الدرجة الكلية للمقياس.

الدراسة الرابعة: مروان حسن البربري، دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والانتاج الفني، (ماجستير منشورة)، في القيادة والإدارة، جامعة الأقصى، فلسطين، 2016.

هدف الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية وقياس الاحتراق الوظيفي، وكذا الكشف على دور أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والانتاج الفني.

منهج الدراسة: استخدم الباحث خلال هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: تمثلت في الاستبانة.

عينة الدراسة : تم اختيار مفردات العينة بطريقة العينة العشوائية والتي تحددت في 198 مفردة من مجموع 407 وتم تحليل البيانات من خلال استخدام برنامج الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

نتائج الدراسة:

- أن مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة كانت متوسطة بوزن نسبي يساوي 61.53%.
- مستوى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي بين العاملين كانت بنسبة 49.64%.
- توجد علاقة عكسية ضعيفة (-0.224) ذات دلالة احصائية بين أبعاد الحياة الوظيفية والاحتراق الوظيفي.
- يؤثر بعد العلاقات الاجتماعية وبعد مشاركة العاملين في الادارة تأثيرا إيجابيا معنويا في الاحتراق الوظيفي.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $0.005 \leq \infty$ حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى المسمى الوظيفي ولصالح من يعملون بوظيفة مدير عام، مدير إدارة، وكذلك توجد فروق ذات دلالة احصائية تبعا لمتغير الراتب ممن يتقاضون 1000 دولار فأكثر، بينما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تتعلق بالمتغيرات الديموغرافية الأخرى المتعلقة بالجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المؤسسة.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات اجابات المبحوثين حول الاحتراق الوظيفي يعزى إلى المتغيرات التالية، الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤسسة، الراتب.

ثالثا: التعليق على الدراسات السابقة قياسا لدراستنا الحالية من حيث البعد الأول للدراسة المتمثل في أخلاقيات المهنة والتي تشكل المصادقية ركن ركين فيها من حيث:

هدف الدراسة:

من حيث هدف الدراسة: المسجل على الدراسات السابقة والدراسة الحالية حول هذه النقطة الآتي:

- هدف الدراسة الأولى تحدد في: التعرف على واقع التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب والطالبات، واستهدفت كذلك معرفة درجة وجود فروق ذات دلالة

إحصائية في واقع التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود بأخلاقيات مهنة التعليم تعود لاختلاف النوع والكلية.

• هدف الدراسة الثانية تحدد في: التعرف على مدى تطبيق أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق للمعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وطلبة الدراسات العليا، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي تعزى لمتغير الجنس المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، في التدريس لدى أعضاء الهيئة التدريسية، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي تعزى لمتغير الجنس لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بجامعة دمشق.

• هدف الدراسة الثالثة تحدد في: أنها سعت إلى تحديد السلوك الخلفي للأستاذ الجامعي في المجال الأكاديمي، كما يراه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، ومعرفة ما إذا كان تقدير السلوك الخلفي للأستاذ الجامعي يختلف باختلاف جنسهم، ورتبهم الأكاديمية وكمياتهم وأعمارهم.

• هدف الدراسة الرابعة تحدد في السعي إلى تحديد السلوك الخلفي للأستاذ الجامعي في المجال الأكاديمي، كما يراه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، ومعرفة ما إذا كان تقدير السلوك الخلفي للأستاذ الجامعي يختلف باختلاف جنسهم، ورتبهم الأكاديمية وكمياتهم وأعمارهم.

• هدف الدراسة الخامسة تحدد في: تحليل أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي، وذلك بالوقوف على أهمية القيم الأخلاقية بشكل عام، وأخلاقيات مهنة التدريس بشكل خاص، فالأخلاقيات من الركائز التي تستند إليها المنظمات بما فيها الجامعة في تحقيق أهدافها والقوانين والأنظمة موجودة، لكن يبقى التطبيق خاضع لقدرة الفرد على التمييز بين الإلزام والالتزام.

• هدف الدراسة السادسة تحدد في: تحديد الكفاءات المهنية الواجب توفرها لدى الأستاذ الجامعي.

هدف الدراسة السابعة تحدد في: الكشف عن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في كل من المحاضرة والحصّة التطبيقية من وجهة نظر الطلبة، انطلاقاً من: **السؤال الرئيسي** للدراسة التمركز حول: ما مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة؟

• هدف الدراسة الثامنة تحدد في: التعرف على مستوى توافر أساتذة الجامعة (مستغانم) على المواصفات المطلوبة، وذلك من وجهة نظر الطلبة والتعرف على تأثير عوامل الجنس والتخصص الدراسي والمستوى التعليمي والكلية على نظرتهم.

• في حين هدف دراستنا لا يكاد يخرج هدفها عن مضامين هذه الدراسات إذ يهدف إلى الوقوف على درجة التزام الأستاذ الجامعي محل الدراسة بأخلاقيات مهنة التعليم العالي في كل الواجبات المهنية التي يقوم بها من خلال تحري الصدق والأمانة والعدل والاستقامة وغيرها من المبادئ التي تشكل أبعاد المصادقية الذي يشكل هو الآخر بعد من أبعاد أخلاقيات المهنية.

- الأمر الذي يدفعنا إلى القول أن مجمل أهداف الدراسات السابقة ودراستنا الحالية تهدف إلى الوقوف على حقيقة واحدة مشتركة، وهي درجة التزام الأستاذ بالخصوص منه الجامعي بأخلاقيات مهنة التعليم العالي بالعموم في ادائهم الوظيفي والتزامهم بالخصوص ببعد المصداقية في العمل من وجهة نظرهم أو من وجهة نظر زملائهم في العمل أو من وجهة نظر طلبتهم.

التعليق على الدراسات السابقة قياساً لدراستنا الحالية من حيث البعد الثاني للدراسة المتمثل في الحياة المهنية للأستاذ الجامعي من حيث:

هدف الدراسة:

من حيث هدف الدراسة: المسجل على الدراسات السابقة والدراسة الحالية حول هذه النقطة الآتي:

- هدف الدراسة الأولى تحدد في: الكشف عن دور إدارة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .
- هدف الدراسة الثانية تحدد في: التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة.
- هدف الدراسة الثالثة تحدد في: البث إلى الكشف عن مستوى الظروف في بيئة العمل التربوية في مدارس محافظة دمشق وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغيرات البحث (الجنس، عدد سنوات الخبرة)، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في مرحلة التعليم الثانوي.
- هدف الدراسة الرابعة تحدد في: التعرف على درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية وقياس الاحتراق الوظيفي، وكذا الكشف على دور أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني.
- في حين هدف دراستنا تحدد في الوقوف على درجة تأثير مصداقية عمل الاستاذ الجامعي على حياته المهنية.

- المسجل أن مجمل أهداف الدراسات السابقة ودراستنا الحالية تهدف إلى الوقوف على حقيقة واحدة مشتركة، وهي درجة تأثير الحياة المهنية للأستاذ الجامعي بجملة من الأبعاد، ودرجة تأثيرها هي بالضرورة على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي. وهي في النهاية تشكل حلقة متكاملة، إذ أن الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي يتأثر بجملة من المتطلبات الوظيفية المحيطة به على اختلافها، كما أن الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي لها تأثير مباشر على مساره الوظيفي من حيث درجة التزامه بأخلاقيات المهنة في كل جوانبها التدريسية والبحثية والإشرافية وخدمة المجتمع.

من حيث المعالجة المنهجية : المسجل حول هذه الفكرة أن كل الدراسات استعانت بالمنهج الوصفي التحليلي، وهو ذات المنهج الذي استعانت به دراستنا، لأنه يعمل على رصد الظاهرة محل الدراسة كما هي في الواقع في المرحلة الأولى، والعمل في المرحلة الثانية على الوقوف على مكوناتها وحركيتها، للوصول في النهاية إلى

استخلاص حقائق مكوناتها الأصلية، تمهيدا لتقديم مقترحات أو حلول بشأنها، من أجل تصحيح مسارها إن كانت سلبية، أو تدعيم مسارها إن كانت ايجابية.

• استخدام هذا المنهج بالضرورة يقتضي الاستعانة بأدوات جمع البيانات الأكثر شمولاً وحصرًا لأعداد كبيرة من مفردات البحث، لإعطاء التمثيل الأكبر، وكذلك لإعطاء المصدقية الأوفر لنتائج الدراسة، والأكيد التقنية الأكثر فاعلية للقيام بهذا الدور هو الاستبيان. وهو المسعى الذي انتهجته كل الدراسات بما فيه دراستنا الحالية.

من حيث المجال المكاني: كل الدراسات تقريبا التي تم الإستناد عليها للقيام بهذه الدراسة حرصنا أن يكون مجال تطبيقها الجامعة قدر الإمكان ليتماشى مع غرض دراستنا، الغرض من ذلك هو الوقوف على درجة الاختلاف الذي يمكن أن يسجل في النتائج باختلاف البيئة الطبيعية والبشرية مع وحدة المكان.

من حيث النتائج المسجلة بالإجمال حول الدراسات السابقة والدراسة الحالية يمكن الوقوف عليها فيما يلي:

بخصوص المتغير الأول للدراسة نسجل الآتي حول هذه النقطة:

نتائج الدراسة الأولى تمحورت حول:

- أظهرت نتائج الدراسة أن درجة التزام عضو هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم في مجال علاقته بطلابه من وجهة أفراد العينة كانت عالية حيث يدل على اتفاق المستجيبين في تقديرهم.
- وأن درجة التزام عضو هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم في مجال علاقته بمهنته من وجهة نظر أفراد العينة كانت متوسطة حيث يدل على تفاوت المستجيبين في تقديرهم.

- كما أثبتت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا للنوع لصالح الطالبات، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير الكليات، وفي ضوء النتائج قدمت الدراسة جملة من التوصيات العملية الإجرائية للنهوض بواقع التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم.

نتائج الدراسة الثانية تمحورت حول:

- حصول أعضاء الهيئة التدريسية على درجة تحقق كبيرة في تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي من وجهة نظرهم.
- في حين أن درجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي كانت محققة بدرجة متوسطة من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا.
- ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التطبيق تعزى لمتغير الجنس والخبرة والمرتبة العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير جنس الطلبة في تقديرهم لمدى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي.

نتائج الدراسة الثالثة تمحورت حول:

- توصلت الدراسة إلى وجود (41) سلوكا يمثل أكثر أنماط السلوك الخلقية وتمحورت حول قضايا :عدم احترام الطلبة وتقدير آراءهم ووجهات نظرهم وخلفياتهم وعدم اللياقة 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 .
- وتوصلت الدراسة فيما يتعلق بأخلاقيات السلوك الأكاديمي للأستاذ الجامعي إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات الجنس والكلية والرتبة الأكاديمية.
- بينما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير العمر أو الجامعة التي حصل فيها عضو هيئة التدريس على درجة الدكتوراه.

نتائج الدراسة الرابعة تمحورت حول:

- مهنة التدريس مهمة في حياة الأمم والشعوب ورسالة عظيمة، ووظيفة منأشرف الوظائف التي يقوم بها المعلم.
- للأستاذ الجامعي أهمية واسعة في الحياة بشكل عام ،وفي الحياة الفكرية والثقافية بشكل خاص .
- للأستاذ دوره الفعال في زيادة الوعي الثقافي لدى طلابه وفي التنمية الثقافية والحضارية في المجتمع.
- للأستاذ الجامعي دور كبير في خدمة العملية التعليمية، من حيث خدمة المحتوى الدراسي والاستفادة من الوسائل التعليمية المتاحة وإكساب الطلاب مهارات مختلفة.
- مهنة التدريس لها خصائص عديدة تميزها عن بقية المهن.

نتائج الدراسة الخامسة تمحورت حول:

- الأستاذ الجامعي يجب أن يكون قدوة لطلابه ومسئولا عن تعزيز الجانب الأخلاقي لديهم ،ونموذج أنساني راقي في التعامل عبر مختلف الوظائف المترابطة في مهنته.
- أهمية أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي واعتبارها هي الأساس في الجامعة.
- أن السلوك الذي يقوم به الأستاذ وهو يؤدي مهنته له علاقة وطيدة بين القيم التي يعتقد بها من جهة وبين قيم الجامعة التي يعمل فيها وتطبيق فلسفتها من جهة أخرى وبين قيم المجتمع الذي يعيش فيه.
- وجود عدد من الصفات الأخلاقية التي ينبغي التحلي والالتزام بها في مجال المهنة يكون أوجب وتلك هي قوة العقل.

نتائج الدراسة السادسة تمحورت حول:

- على الهيئة الوصية تبني استراتيجية واضحة تقوم على تطوير أساتذة الجامعة وتعريفهم بأدوارهم الحقيقية وفق التطورات والتغيرات العالمية الحادثة.
- توفير الدعم الكامل للأستاذ الجامعي من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والنفسية.

- القيام بدورات تكوينية لتدريبه على أدواره الحقيقية من أجل الرفع من أدائه من خلال تطوير كفاياته الأدائية
- أن تضع الجامعة آلية تقوم على تفعيل أدوار الأستاذ الجامعي والاستفادة من طاقته .
- ضرورة تدريب الأساتذة على متطلبات المواقف التعليمية المناسبة لاستخدام وسائل التعليم وتقنياته.
- استخدام قائمة معايير جودة الأداء التعليمي والإداري للأستاذ بالجامعة في تقييم أداء الأستاذ الجامعي.
- وضع بعض الشروط المرتبطة بترقية الأستاذ الجامعي يكون من ضمنها الحصول على بعض الدورات المهمة في تنمية كفايات طرائق التدريس.
- ضرورة تقييم أداء الأستاذ الجامعي لنفسه، سواء من وجهة نظره شخصيا أو من وجهة نظر طلابه، مع وضع آلية واضحة للاستفادة من نتائج التقييم في تطوير أدائه.

نتائج الدراسة السابعة تمحورت حول:

- مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في المحاضرة منخفض من وجهة نظر الطلبة وعليه تم قبول الفرضية القائلة إن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في المحاضرة منخفض من وجهة نظر الطلبة .
- مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في الحصة التطبيقية منخفض من وجهة نظر الطلبة وعليه تم رفض الفرضية القائلة إن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في الحصة التطبيقية مرتفع من وجهة نظر الطلبة .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في تقييمهم لمستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تعزى إلى متغير الجنس، عليه تم قبول الفرضية القائلة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الطلبة حول مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تعزى إلى متغير الجنس .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في تقييمهم لمستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تعزى إلى متغير التخصص العلمي وعليه تم قبول الفرضية القائلة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الطلبة حول مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تعزى إلى متغير التخصص العلمي .
- لا يوجد تأثير دال إحصائي حسب متغير الجنس وعدم وجود تأثير دال إحصائي حسب متغير التخصص العلمي، بينما أظهرت النتائج أنه لا يوجد هناك تفاعل حسب أي (تأثير الجنس على التخصص العلمي في مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي والعكس صحيح) وعليه تم قبول الفرضية القائلة لا يوجد تأثير دال إحصائي لكل من الجنس والتخصص العلمي والتفاعلات الثنائية بينهما على استبيان جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي ببعديه (جودة أداء المحاضرة وجودة أداء الحصة التطبيقية) من وجهة نظر الطلبة.

نتائج الدراسة الثامنة تمحورت حول:

- يوجد نقص عن حد المتوسط في الموصفات المعرفية عند أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة .
- يوجد نقص عن حد المتوسط في الموصفات المهنية عند أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة .

- يوجد نقص عن حد المتوسط في الموصفات الشخصية عند أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة
- يوجد نقص عن حد المتوسط في الموصفات الاجتماعية عند أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة .
- يوجد نقص عن حد المتوسط في الموصفات التقييمية عند أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة .
- لا يوجد فرق بين الطلبة الذكور والإناث في نظرتهم لموصفات الأساتذة.
- لا يوجد فرق بين طلبة المستويين الثالث والرابع الجامعي في نظرتهم لموصفات أساتذة الجامعة .
- يوجد فرق بين طلبة التخصصات الجامعية في نظرتهم لموصفات أساتذة الجامعة
- يوجد فرق بين طلبة الكليات الجامعية في نظرتهم لموصفات أساتذة الجامعة .
- النتيجة النهائية: يوجد نقص عن حد المتوسط في الموصفات المعرفية والمهنية والشخصية والاجتماعية والتقييمية عند أغلبية أساتذة الجامعة حسب وجهة نظر طلبة عينة الدراسة على اختلاف جنسهم ومستوياتهم وتخصصاتهم وكلياتهم الجامعية.

بخصوص نتائج دراستنا في هذا الجانب تمثلت في:

- عدد قليل من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثلجي بالأغواط يلتزمون بأخلاقيات المهنة عند قيامهم بمختلف واجباتهم المهنية، بالتحديد توخي وتحري المصادقية في السلوك التعليمي والبحثي وخدمة المجتمع لجملة من الأسباب منها ما يتعلق بشخصيتهم الذاتية ومنها ما يتعلق بالجوانب التنظيمية التي ينشطون خلالها.
- بالمجمل نتائج الدراسات السابقة ودراستنا الحالية في هذا الجانب كلها تؤكد على أهمية توفر أخلاقيات مهنة التعليم العالي في شخصية الأستاذ الجامعي لما لها من أثر بارز في مخرجات العملية التعليمية بالعموم ومخرجات عضو هيئة التدريس بالخصوص لما يمثله من رمزية أخلاقية يمكن أن يقتدى بها من قبل الطلبة بالخصوص والاسهام في تربية جيل يؤمن بالعمل كرسالة نبيلة قوامها الاخلاص لله بالدرجة الاولى وخدمة المجتمع بالدرجة الثاني وأن غياب مثل هكذا أخلاقيات في عمل الأستاذ ستكون له آثار وخيمة على سلوك الطلبة من جهة وعلى نوعية مخرجات العملية التعليمية والتي ستساهم في تكريس الفساد والرداءة في كل مكان.

أما بخصوص نتائج المتغير الثاني للدراسة نسجل الآتي حول هذه النقطة:

نتائج الدراسة الأولى تحددت في:

- أن المتوسط الحسابي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة هو 4.84 بوزن نسبي 48.44% وهي درجة متوسطة.
- أن المتوسط الحسابي لمستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة هو 7.05 بوزن نسبي 70.53 وهي درجة كبيرة.

- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $0.005 \leq \infty$ بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة.
- أن المتغيرات المؤثرة في الالتزام التنظيمي هي (ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة والعمل، الأجر والمكافآت، الأمان الوظيفي، الاستقرار الوظيفي، وكل هذا التأثير ذو دلالة احصائية.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول جودة الحياة المهنية وأثرها على الالتزام التنظيمي تعزى الى البيانات الشخصية، (مكان العمل لصالح وزارة العمل، العمر لصالح من هم أقل من 50 سنة فأكثر، المسمى الوظيفية لصالح مدير عام، ما عدا الجنس، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة).

نتائج الدراسة الثانية تمحورت حول:

- أن المتوسط الحسابي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة هو 4.84 بوزن نسبي 48.44% وهي درجة متوسطة.
- أن المتوسط الحسابي لمستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة هو 7.05 بوزن نسبي 70.53 وهي درجة كبيرة.
- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $0.005 \leq \infty$ بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة.
- أن المتغيرات المؤثرة في الالتزام التنظيمي هي (ظروف العمل المادية، التوازن بين الحياة والعمل، الأجر والمكافآت، الأمان الوظيفي، الاستقرار الوظيفي، وكل هذا التأثير ذو دلالة احصائية.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول جودة الحياة المهنية وأثرها على الالتزام التنظيمي تعزى الى البيانات الشخصية، (مكان العمل لصالح وزارة العمل، العمر لصالح من هم أقل من 50 سنة فأكثر، المسمى الوظيفية لصالح مدير عام، ما عدا الجنس، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة).

نتائج الدراسة الثالثة تمحورت حول:

- أن مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة كانت متوسطة بوزن نسبي يساوي 61.53%.
- مستوى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي بين العاملين كانت بنسبة 49.64%.
- توجد علاقة عكسية ضعيفة (-0.224) ذات دلالة احصائية بين أبعاد الحياة الوظيفية والاحتراق الوظيفي.
- يؤثر بعد العلاقات الاجتماعية وبعد مشاركة العاملين في الادارة تأثيرا إيجابيا معنوياً في الاحتراق الوظيفي.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $0.005 \leq \infty$ حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى المسمى الوظيفي ولصالح من يعملون بوظيفة مدير عام، مدير إدارة، وكذلك توجد فروق ذات دلالة احصائية تبعا لمتغير الراتب ممن يتقاضون 1000 دولار فأكثر، بينما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تتعلق بالمتغيرات الديموغرافيا الأخرى المتعلقة بالجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المؤسسة.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات اجابات المبحوثين حول الاحتراق الوظيفي يعزى إلى المتغيرات التالية، الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤسسة، الراتب.

نتائج الدراسة الرابعة تمحورت حول:

- أن مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة كانت متوسطة بوزن نسبي يساوي 61.53%.
 - مستوى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي بين العاملين كانت بنسبة 49.64%.
 - توجد علاقة عكسية ضعيفة (-0.224) ذات دلالة احصائية بين أبعاد الحياة الوظيفية والاحتراق الوظيفي.
 - يؤثر بعد العلاقات الاجتماعية وبعد مشاركة العاملين في الادارة تأثيرا إيجابيا معنويا في الاحتراق الوظيفي.
 - توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $0.005 \leq \infty$ حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى المسمى الوظيفي ولصالح من يعملون بوظيفة مدير عام، مدير إدارة، وكذلك توجد فروق ذات دلالة احصائية تبعا لمتغير الراتب ممن يتقاضون 1000 دولار فأكثر، بينما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تتعلق بالمتغيرات الديموغرافيا الأخرى المتعلقة بالجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المؤسسة.
 - لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات اجابات المبحوثين حول الاحتراق الوظيفي يعزى إلى المتغيرات التالية، الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤسسة، الراتب.
- بخصوص نتائج دراستنا** في هذا الجانب تتحدد في: أن الحياة المهنية أو الوظيفية للأستاذ الجامعي محل الدراسة تتأثر لدى القلة منهم بفعل درجة الالتزام بالمصادقية في ممارسة مختلف المهام الوظيفية الموكلة إليهم، ويتحدد هذا التأثير في عدد من الأبعاد تتحدد بالدرجة الأولى في جودة شخصيتهم من الناحية الأخلاقية والمهنية، وفي جودة مخرجاتهم التعليمية من حيث قدرتهم في
- الاحاطة بالطرق الحديثة في التدريس وامكانية توظيفها بما يخدم أهداف العملية التعليمية، وقدرتهم أيضا في التأثير في شخصية الطلاب من كل النواحي (النفسية، الوجدانية، الاجتماعية، الأخلاقية، المهارية، والسلوكية)، كذلك في مجمل علاقاتهم مع مختلف المحيطين بهم بالخصوص الطلبة.
- بالمجمل نتائج الدراسات السابقة ودراستنا الحالية في هذا الجانب كلها تؤكد على أهمية جودة الحياة المهنية في حياة الأستاذ الجامعي ودورها البارز والمؤثر على أدائه الوظيفي بالخصوص وعلى مجمل علاقاته مع المحيطين به، كذلك تؤكد على أهمية الجوانب الشخصية للأستاذ الأخلاقية والمهنية في خلق هذا المتغير كما تذهب إليه دراستنا التي تعتقد أن جودة الحياة المهنية للأستاذ الجامعي بالقدر ما تقف ورائها جملة من المتغيرات التنظيمية بالقدر ذاته إن لم يكن أكثر تقف ورائها جوانب أخلاقية ومهنية من الضروري بل من اللازم أن يعمل الأستاذ الجامعي على ايجادها في شخصيته والتمتع بها للوصول إلى تحقيق الرضا الوظيفي الخاص به التي يمكنه من تحقيق مختلف أهدافه الشخصية والتنظيمية.
- رابعا: درجة الاستفادة من الدراسات السابقة في دراستنا الحالية:**
- هيأت لنا الإطار الفكري والمعرفي والمنهجي خلال دراستنا لموضوعنا.
 - وفرت لنا العديد من المزايا في كيفية معالجة موضوعنا من كل الجوانب الفكرية والمنهجية.
 - وفرت عنا عناء السقوط في الأخطاء أثناء عملية بناء دراستنا.

الفصل الثالث

ماهية أخلاقيات المهنة

محتويات الفصل الثالث.

تمهيد

1. مفهوم أخلاقيات المهنة.
 2. مصادر أخلاقيات المهنة.
 3. أهمية أخلاقيات المهنة لكل من المنظمات والأفراد.
 4. وسائل ترسيخ أخلاقيات.
 5. العوامل المؤثرة على أخلاقيات المهنة.
 6. أبعاد أخلاقيات المهنة.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

من الأسس العامة التي تقوم عليها أية مهنة أن يكون لها دستور أخلاقي، أو إطار من الأخلاقيات المتفق عليها والملزم لأفرادها، وهو الذي ينظم قواعد السلوك المهني لأفراد تلك المهنة، ومن الثابت أن سلوك الأفراد وأخلاقهم مع أنفسهم ومع غيرهم ليست أبنية ذاتية خالصة يضعها الفرد لنفسه بعيدا عن مجتمعه، وإنما هي نتاج لتفاعل الفرد مع مؤسسته أو مجتمعه.

وأخلاقيات أية مهنة تتمثل بمدى التزام الموظف بواجباته الوظيفية كما يحددها له القانون، إذ يعتبر الموظف مقيدا بقواعد المهنة وتعليماتها، ولعل من الصفات التي يمتاز بها الموظف حرصه على تقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، والعمل على تحسين أدائه الخاص وأداء المنظمة التي ينتمي إليها، والذي من شأنه أن يعزز لديه السلوك الأخلاقي ويمنحه الثقة في ذاته ويحقق له الولاء والرضا والأكثر من ذلك يعطيه الإطار الأمثل لتقييم توجهاته وقيمه وآماله في العمل.

خلال هذا الفصل سيتم التطرق إلى عدد من النقاط: كمفهوم أخلاقيات المهنة، مصادرها، والعوامل المؤثرة فيها.

1. مفهوم أخلاقيات المهنة.

1.1 مفهوم الأخلاق.

لغة: جمع خلق، والخلق بضم اللام وسكونها يطلق في اللغة على السجية والطبع وما يجري عليه الأمر من عادة لازمة (الرازي 187 ص، 1991). وبهذا المعنى ورد قوله تعالى: " **إن هذا إلا خلق الأولين** " (الشعراء، الآية 136).

أما في لسان العرب: الخلق بضم اللام وسكونها هو الدين والطبع والسجية وحقيقته إنه لصورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه وأوصافها ومعانيها المختصة بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها ولهما أوصاف حسنة أو قبيحة (ابن منظور).

أما ما جاء في دائرة المعارف الإسلامية: أن ابن عباس رضي الله عنه فسر قوله تعالى: " **وأنك لخلق عظيم** " (القلم، الآية: 3)، أي دين عظيم، وبسط الإمام الغزالي رحمه الله بقوله: الخلق والخلق بالفتح والضم عبارتان مستعملتان معا يقال: فلان حسن الخلق والخلق أي حسن الظاهر والباطن. **اصطلاحاً:**

يعرفها الجزائري: "بأنها هيئة راسخة في النفس تصدر عنها الأفعال الإرادية والاختيارية من حسنة أو سيئة جميلة أو قبيحة وهذه الهيئة قابلة لتأثير التربية الحسنة والسيئة فيها". (الجزائري: 1990، ص، 140).

أما الطراونة فيعرفها على أنها: "مجموعة المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو صواب في موقف معين" (طراونة: 1990، ص، 155).

كما يرى علماء الاجتماع: أن الأخلاق تعني: "القاعدة أو القواعد من السلوك يلتزمها الإنسان الذي يعيش في جماعة". (عقلة: 1986، ص، 17).

التعريف الإجرائي للأخلاق : ينظر إليها على أنها مجموعة من القيم الدينية المنبثقة من القرآن والسنة النبوية المشروعة التي يتحلى بها الإنسان المسؤول والتي لها تأثير واضح على السلوك العام أو الخاص". **وهي بذلك أي الأخلاق تعني:**

- منطلقات فكرية ونفسية يضعها الفرد في التمييز بين ما هو جيد وما هو سيئ.
- صفة في النفس تظهر أثارها في الكلام والسلوك الفعلي والمظهر الخارجي.
- صفة ذاتية لا شيء خارجي.

1-1-1 أهمية الأخلاق:

للأخلاق آثار ونتائج من الأهمية، أنها بالإجمال قاعدة السعادة في الآخرة والدنيا، إنها أثقل ما يوضع في ميزان العبد يوم القيامة وأعظم ما يقرب من رضوان الله والجنة ويباعد عن النار.

الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم: " مَا مِنْ شَيْءٍ أَثْقَلُ فِي مِيزَانِ الْمُؤْمِنِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ مِنْ حُسْنِ الْخُلُقِ، وَإِنَّ اللَّهَ يُبْغِضُ الْفَاحِشَ الْبَذِيَّ"، وقوله عليه الصلاة والسلام: " إِنَّ مِنْ أَحَبِّكُمْ إِلَيَّ وَأَقْرَبُكُمْ مِنِّي مَجْلِسًا يَوْمَ الْقِيَامَةِ أَحَاسَنُكُمْ أَخْلَاقًا"، وقوله عليه الصلاة والسلام: " إِنَّ الْعَبْدَ لَيَبْلُغُ بِحُسْنِ خُلُقِهِ عَظِيمَ دَرَجَاتٍ الْآخِرَةِ، وَشَرَفَ الْمَنَازِلِ، وَإِنَّهُ لَصَعِيفُ الْعِبَادَةِ، وَإِنَّهُ لَيَبْلُغُ بِسُوءِ خُلُقِهِ أَسْفَلَ جَهَنَّمَ، وَهُوَ عَابِدٌ".

تطولا لأحاديث في هذا الجانب لأهمية الأخلاق ومكانتها في حياة الأمم والأفراد، فالأخلاق وما تحتويه من قيم فاضلة ومبادئ سامية لا تكون أساس للتقدم الروحي، بل إنها ضرورة حتمية للرفق والتحضر البشري، إن حياة الإنسان فردا أو جماعة لا تستقيم إلا باكتسابه للقيم والمعايير الأخلاقية التي تنظم سلوكه وحياته، وإذا كانت الأمم في المرحلة البدائية تتفاضل بالقوة البدنية وفي المرحلة الحديثة تتفاضل بالعلم والتقنية، فإن الأمم في المرحلة المتحضرة تتفاضل بمكارم الأخلاق.

(هشام نعيم أبو طيبخ: 2008، ص 67).

1-1-2 ثمار الأخلاق في الحياة:

الخلق الفاضل مع ما يصدر عليه من سلوك فاضل وعمل صالح عماد حياة المسلم ولا يتصدر أن يسعد ولا أن يصلح حاله ولا حال مجتمعه بغير الخلق، فيما يلي أهم ثمار الخلق في الحياة :

• **الكمال والسمو** : الخلق في ذاته، كمال وزينة لصاحبه أعظم من كل ما يتجمل به الناس عادة من أنواع الزينة الحسية والمعنوية فلا يفتقر معه إلى تاج يعلو رأسه ولا نسب يرفع قدره ولا مال يبسط نفوذه لأن الشرف والنفس والملك أكبر من هذا كله قد صور القرآن الكريم المشهد لإبراز ذوي البصائر فقال سبحانه وتعالى { أَفَمَنْ يَمْشِي مُكِبًّا عَلَى وَجْهِهِ أَهْدَى أَمَّنْ يَمْشِي سَوِيًّا عَلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ } (الملك، الآية، 22)

• **القوة والاعتدال**: بالأخلاق يتمكن المرء من مواجهة الشدائد والظروف المختلفة من يسر وعسر، ويتمكن من القيام بما يتعلق به من حقوق وواجبات من غير تفريط ولا إفراط فالأخلاق بهذه القوة هي عصب الإنسان الذي يمسكه ويشده ازره في سعيه وفي كل موقف مشهود ، فحياة الإنسان مشحونة بالتكاليف لذلك أدركنا أنه لا معنى له عن هذه الأخلاق وإلا تحكمت فيه الغرائز والشهوات فأوردته موارد الإثم والهلاك.

• **السعادة ورضى الضمير**: الخلق يمنح سعادة القلب ورضى الضمير والسلام النفسي فلا يحس بالقلق والاضطراب بل يجد نفسه سويا مجتمع القلب والفكر، فضلا عما يجلب الأخلاق للإنسان العلم النافع والدائم عليه، وقد أشار القرآن إلى هذا بقوله: { يَا أَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ (27) ارْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكِ رَاضِيَةً مَّرْضِيَّةً } (الفجر: الآية، 28، 27)، وفي الأثر من سعادة المرء حسن الخلق.

• **الألفة والوحدة**: إذا شاع بين الأفراد الإلتزام بالخلق الفاضل، ربط بينهم بأوثق الروابط من الألفة والثقة والتعاون، فصاروا أمة واحدة ونشأ منهم مجتمع قوي فاضل متماسك كالبنيان المرصوص، كما قال تعالى: { وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ } (التوبة، الآية، 71).

• **عدة النجاح :** النتيجة الطبيعية للسعي الحثيث الذي نشأ عن الفضائل النفسية هو النجاح وتحقيق المصالح المتنوعة والأهداف المرجوة من تحقيقها، إنه أعظم عدة للنجاح وأنجع وسيلة لبلوغ الغايات وكيف لا ينجح المرء ويصلح به حاله والخلق قوة وجلد ومثابرة، وصدق الله العظيم إذ يقول: "إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ" (الرعد، الآية، 11).

• **مصدر بر وتقوى:** من آثار الخلق الحسن البر بالناس بعضهم ونفعهم والسعي في مصالحهم ودفع الشر عنهم، وإنه يعين الضعيف وذا الحاجة ويعين على نوائب الحق، أما بالنسبة للخصوم المعاندين فإن الخلق يزرع لصاحبه في نفوسهم الهيبة والاكبار.

1-2 أخلاقيات المهنة :

اصطلاحاً: هي " جملة الأسس والمبادئ والمثل التي يلتزم بها أفراد المهنة عند ممارستها لمهنتهم، وذلك حفاظاً على مستوى المهنة وعلى حقوق المنتسبين لها " (عمر بن حسن الراشدي: 2018، ص، 444).
" هي مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو خير وحق وعدل في نظرهم، وما يعدونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة. (حمادة: 2013، ص 33).

هي: " مجموعة القواعد والأصول المتعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة، التي تستلزم من الموظف سلوكاً معيناً قائماً على الإلتزام بها، بحيث تكون مراعاتها محافظة على المهنة وشرفها، والاخلال بها خروجاً عليها وعلى شرفها (الحباري وعبد الحميد : 1985 ، ص، 105).

التعريف الإجرائي: أخلاقيات المهنة هي مجموعة القيم والأصول والقواعد الأخلاقية التي يجب على أفراد المهنة الإلتزام بها وضرورة الحفاظ عليها حفاظاً على مستواها ورفعاً لشأنها.

وهي بذلك تشير إلى:

• ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة، الإقليم، المجتمع والمنظمة التي يشتغل فيها.

• الطهارة والقدسية عن طريق حسن السيرة والسلوك وجودة الاخلاق.

• الاستقامة وماتقتضيه من الوفاء والصدق.

• التعاون وما يستلزمه من تعميق معاني الأخوة والاحترام والصبر.

• الأمانة وما تشمله من عدم إفشاء السر والاستغلال والكذب.

• المحبة وما تشمله من معاني الإحسان والإيثار. (أقطي جوهرة ومقراس فوزية: 2012 ، ص -

ص، 14-16)

كما تعني:

• أنها تلك التوجهات المستمدة من القيم والمبادئ التي تعنى بكيفية التصرف اللائق للموظف أثناء مزاولته للعمل.

- بناء شامل للقيم والأخلاق والمبادئ التي ينبغي على الموظف التحلي بها وممارستها في جل حياته المهنية والعملية.
- مجموعة من القيم التي تقوم المنظمة على إرسائها في عقول ونفوس الموظفين لأجل التحكم في سلوكهم وأدائهم.
- معتقدات تنظيمية تحدد للموظف ما هو صحيح وما هو خطأ، أو ما هو جيد وما هو سيئ.

2-مصادر أخلاقيات المهنة :

هناك من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات المهنة كافة في بلورة أخلاقياتها، والتي تعكس واقع المجتمع في شتى ميادينها، ويرى الباحثون أن هناك خمسة مصادر لأخلاقيات المهنة سنبرزها كما يلي:

- **المصدر الديني:** يمثل هذا المصدر في المجتمع الإسلامي أهم مصادر أخلاقيات المهنة إذ أنه يوفر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية في الفرد، فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية أو الاجتماعية لكنه لا يستطيع أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى، ويشمل هذا المصدر على المبادئ والتنظيمات التي تحقق سعادة الإنسان والمجتمع في كل المجالات وعلى القواعد العامة الصالحة لهداية الناس، وتنظم حياتهم في كل زمان ومكان، ويشتمل القوانين الوضعية وهي الأوامر والنواهي التي وضعها البشر أنفسهم لتنظيم حياتهم بالمحافظة على حقوق الناس، وتحديد واجباتهم لنشر العدالة والمساواة بينهم، لذلك تعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها مصدرا من مصادر الأخلاقية . (أسامة محمد خليل الزيناتي 2014 :، ص، 23).

- **المصدر الاجتماعي :** والمقصود بهذا المصدر هو قيم المجتمع الذي يعمل فيه الشخص في مهنة معينة وعاداته وتقاليده ومعايير وقوانينه، فهذه لابد أن تنعكس بشكل أو بآخر على تعاملاته المهنية والأخلاقية المختلفة، والفرد عندما ينخرط في مهنة معينة لا ينعزل عن مجتمعه ولا يستطيع أن يقفز عن الأنماط السلوكية للآخرين ومعاييرهم، فهو من جهة نشأ عليها ولا يستطيع أن يتحرر منها، كما أن الآخرين الذين يتعاملون معه في الميدان نشأوا في ظل الثقافة الاجتماعية ذاتها التي نشأ فيها، فهو يؤثر ويتأثر بهم، ذلك أن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، التي تنظم حركته، وتحدد قيمته ومعتقداته وعلاقاته، وولاء وانتماء أفراده، ومن المعروف أن أهم مايكوّن ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلة في القيم، والمعتقدات، والعادات، ونمط العيش، وممارسات الحياة الاجتماعية، وقد يحمل المهنيون إلى أي مؤسسة يعملون فيها عادات المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه، وتقاليده وأعرافه، سواء كانت هذه التقاليد امراضاً اجتماعية أم قيماً وتقاليدياً إيجابية فالمجتمع الذي يتمسك أفراده بمصالحهم الضيقة، فإن ذلك يؤثر في السلوك المهني، فينقل هذه الأنماط من السلوك إلى مؤسسة العمل . (منتهى إبراهيم أحمد الحمس : 2013 ، ص، 17).

• **المصدر السياسي :** ويقصد به النظام السياسي الذي يسير المجتمع، وانعكاس توجهات هذا النظام على أخلاقيات الأفراد فإذا كان النظام السياسي ديمقراطياً يؤمن بالتعددية والمشاركة والحوار واحترام الرأي الآخر فلا شك أنه سوف يؤثر تأثيراً إيجابياً في قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، وإذا كان النظام السياسي دكتاتورياً فاسداً لا يتورع عن النهب ويشجع القيم البالية، فلا شك أن تأثيره سوف يكون سلبياً على توجهات الأفراد في كل مؤسسة، وبذلك فإن المناخ السياسي في أي بلد يفرض بشكل أو بآخر قيماً معينة تصل إلى عقول معظم أبناء المجتمع ووجدانهم، وهو بذلك يؤثر على سلوكهم، فالنظام السياسي الذي يتخذ من المصالح العامة غاية له، يتعين عليه الإيمان بالحرية، والشفافية، والديموقراطية والمساءلة، ومن هنا فإن هذا النظام يؤدي إلى ازدهار الأخلاق المهنية، أما النظام السياسي الذي يفتقر إلى الرقابة القضائية، الإدارية، والشعبية ويميل نحو الاستبداد والظلم، فيؤدي إلى تغذية السلوك اللاأخلاقي على مستوى الأفراد بعمامة ومستوى أفراد المهنة بخاصة.

• **المصدر الاقتصادي :** ويعني مجمل الظروف والأوضاع الاقتصادية التي يعمل في ظلها الفرد فإذا كان الفرد يعيش في وضع اقتصادي معقول يمكنه من أن يعيش بكرامة فإن من السهل توقع أخلاقيات رفيعة والتزاماً أكيداً، والعكس إذا كان وضعه لا يمكنه من الوفاء بالتزاماته المتعددة تجاه أسرته ومجتمعه، فيتوقع منه الانحراف والغش والاستغلال للوظيفة، ولعل أهمية هذا البعد الاقتصادي قد تضاعفت بشكل كبير في هذه الفترة من التاريخ عندما تطرح التكنولوجيا في كل يوم من المغريات وعندما تسود النزعة الاستهلاكية بين الناس. (منتهى إبراهيم أحمد الحمس : 2013 ، ص، ص، 17، 18).

• **المصدر المنظمي :** ويقصد بهذا المصدر البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح وأنظمة وقيم وتقاليده تحدد سلوك العاملين وتوجه مسارهم، وتعني أيضاً الأسلوب الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل المنظمة وأنماط تقسيم العمل ونظم الاستراحة والمكافأة وأشكال الرقابة والعقاب، وهي أيضاً تؤثر في قيم الفرد في التزامه وأسلوب عمله،

كذلك هناك تفاعلاً خصباً بين البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية العامة، فاللوائح والقوانين المطبقة في المؤسسة تستمد في العادة من أو تتأثر على الأقل بالقوانين في البلاد، وأنماط السلوك السائدة في المؤسسة هي عينة ممثلة لأنماط السلوك والقيم الشائعة في المجتمع. (منتهى إبراهيم أحمد الحمس : 2013 ، ص، 18).

• **المصدر الفكري الفلسفي :** ذلك أن الإطار الفكري المتماسك كما يؤمن به الفرد ولقناعاته الفكرية المستنقاة من عقيدته أو من قراءته، بمعنى أن المنتسب لمهنته ما يتأثر في أخلاقياته لمهنته بالنظام السياسي الذي يقود البلد الذي يعيش فيه وقد يتأثر بالبيئة الاجتماعية بكل ما تشتمل عليه من أعراض وعادات وتقاليده وقد يتأثر بالمناخ التنظيمي الذي يعمل في ظلّه . (منتهى إبراهيم أحمد الحمس : 2013 ، ص، 16)

3- أهمية أخلاقيات المهنة :

3-1 الأهمية بالنسبة للمنظمات : لأخلاق العمل فوائد على المنظمات تتلخص في :

- تعما على تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية، وهذا له مردود إيجابي على المنظمة.
- إن المنظمات قد تتكلف الكثير نتيجة تجاهلها للإلتزام بالمعايير الأخلاقية، وبالتالي يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية وغيرها .
- يساعد المنظمة على الحصول على شهادات عالمية وامتيازات خاصة (شهادة الأيزو)، ويقترن التزام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع الاستخدام والاعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومة أن يمنحها خصوصية عن غيرها . (الغالبى وآخرون: 2005، ص، 137)

3-2 الأهمية بالنسبة للأفراد: كما أن التزام الأخلاق في العمل يعود على المنظمة بمميزات وفوائد كذلك الحال للأفراد العاملين، فإن التزامهم الخلقى المهني يعود عليهم بالفوائد أهمها:

- تحقيق مرضاة الله عز وجل وبها تكسب السعادة في الدنيا والآخرة.
- تنمية روح الرقابة الذاتية الحقيقية فيهم.
- تكون فيهم سمات شخصية ايجابية كالاستقامة والصدق ، الأمانة، الحلم ، الحزم والانضباط.
- تغرس فيهم روح الانتماء إلى المنظمة والولاء لها.
- تزرع فيهم روح التعلم والرغبة في التميز .
- تجعل منهم قدوة لغيرهم في المجتمع.

4- وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة:

هناك العديد من وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة منها :

- تنمية الرقابة الذاتية : الموظف الناجح هو الذي يراقب الله تعالى قبل أن يراقبه المسؤول ويراعي المصلحة العامة قبل المصلحة الشخصية، فإذا تكوّن هذا المفهوم في نفس الموظف فستنتج المؤسسة بلا شك، لأن الموظفين مخلصون لها، وقد كان أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه يتفقد رعيته في الليل.
- ومن وسائل تنمية الرقابة الذاتية تقوية الإيمان بالله والتقوى وتعزيز الحس الوطني وتحمل المسؤولية والاقتناع بأهمية الوطنية وادائها بشكل صحيح .
- وضع الأنظمة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخطأ : لأن الممارسات الأخلاقية الغير السوية تنتج أحيانا من ضعف النظام، أو عدم وضوحه ، ويمكن للمؤسسة أن تخصص مكتباً خاصاً للاهتمام بأخلاق المهنة ،لهذا الجهاز رقم هاتف خاص للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق، وأن تضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لائحة بالأحكام والالتزامات المكلف بها الموظف وجزاءات المخالفات وعدم تنفيذ الأوامر .

- القدوة الحسنة: القدوة ضرورة لإنجاح عملية التوجيه والقدوة محط أنظار الناس، ومقياس تصرفاتهم، فليس المدير وحده هو القدوة بل يجب أن يكون الموظف قدوة لزملائه في أخلاقيات العمل، وربما يتأثر به الموظفون أكثر من غيره.
- ترسيخ الفهم الديني للوظيفة: فإذا أقتنع الموظف بأن العمل عبادة وأنه وسيلة لتنمية البلد وازدهاره وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الإلتزام بأخلاق العمل .
- محاسبة المسؤولين والموظفين : فلا بد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام من خلال الأجهزة الرقابية الإدارية والمالية التي تشرف على تطبيق النظام ومن أجل ذلك شرع الإسلام الحدود لتكون رادعاً لكل متجاوز أو متعدي عن الحقوق، إن محاسبة المسؤول تحميه من ضعف النفس والاستغلال وتحمي المؤسسة من الخسارة .
- التقييم المستمر للموظفين : التقييم المستمر للموظفين يحفزهم على التطوير إذا علموا أن من يطور نفسه يقوم تقوياً صحيحاً ،وينال مكافأته على ذلك والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم ومواطن إبداعهم والتقييم لا يكون فعالاً إلا إذا كان نزيهاً دقيقاً ، فلا ينفع التقييم العام الهلامي الذي لا يفصل مواطن القوة والضعف . (نهاد عبد الرحمان الشنطي: 2016 ، ص - ص، 40-43)

5- العوامل المؤثرة في أخلاقيات المهنة:

- الفرد: يتأثر السلوك الأخلاقي للفرد بمجموعة من العوامل ترتبط بتكوينه العائلي والشخصي فالقيم الدينية والمعايير الشخصية والحاجات الفردية وتأثير العائلة والمتطلبات المالية وغيرها تدفع الأفراد إلى نوع آخر من السلوك، الموظف الذي ليس لديه قاعدة قوية من الأخلاق المكتسبة من العائلة والدين وغيرها نجد قراراته تتأرجح في المواقف المختلفة في ضوء تعظيم مصلحته الشخصية فقط، أما الذين يستندون إلى قاعدة أخلاقية قوية فإن ثقتهم بأنفسهم تكون أكبر وهناك تجانس سلوكي في قراراتهم (ص42).
- المنظمة : إن للمنظمة تأثيراً مهنياً في أخلاقيات مكان العمل من خلال الهيكل التنظيمي الموجود وخطوط السلطة وكذلك قواعد العمل والإجراءات وأنظمة الحوافز وغيرها، كذلك فإن الجامعات والتنظيمات غير الرسمية الموجودة لها أثر في سلوكيات الأفراد، ولعل الثقافة التنظيمية السائدة Organisationnel Culture والتي تعني مجموعة القيم والأعراف المشتركة التي تتحكم بالتفاعلات بين أعضاء المنظمة بعضهم مع بعض ومع الجهات الأخرى خارج المنظمة هي مؤثر كبير وفاعل في السلوك سواء كان اخلاقياً أو غير أخلاقي من خلال اعتماد الفرد العامل أو الإداري على هذه الأعراف والقيم ومدى تأكيدها على الإلتزام أو عدم الإلتزام بسلوكيات معينة.

- **البيئة :** تعمل منظمات الأعمال في بيئة تنافسية تتأثر بقوانين الحكومة وكذلك بالقيم والأعراف الاجتماعية السائدة، فالقوانين تلزم المنظمات بسلوكيات معينة وتضع معايير لتصرفاتها وبحدود معينة، في حين أن التشريعات تساعد الحكومة في التحكم بسلوك المنظمات وجعله متماشياً مع المعايير المقبولة إن مجمل التشريعات والقوانين الحكومية وكذلك الأعراف والقيم الاجتماعية تعطي تصوراً عن طبيعة المناخ الأخلاقي السائد في صناعة معينة وهذه تأثر بدورها على السلوك الأخلاقي للموظفين
- 6- أبعاد أخلاقيات المهنة:**

يسعى الإنسان إلى تحقيق ذاته وتنظيم قيمه بما يحقق انسجامه مع أمثاله في بيئة العمل، وفي ذلك يواجه العديد من النظم والأوامر والنواهي الاجتماعية، كما يواجه تحديات ومتناقضات في ظل مجموعة من الاختيارات تلزمه بضرورة اتخاذ قرار محدد، ورغم تنوع المهن واختلافها من حيث مستوياتها وخصائصها وأهدافها ودرجة تعقيدها، إلا أن هناك مجموعة من السمات المشتركة تكوّن في مجملها ما يعرف بأخلاقيات المهنة، أي مجموعة المبادئ والقيم التي يجب أن يتحلى بها الفرد في مجال عمله ومنها

الضمير المهني:

هو قوة الرقيب الخلقي التي يميز بواسطتها الإنسان بين الصواب والخطأ، ومن أهم السمات التي تشكل الضمير المهني:

- أداء الواجبات المكلف بها مهنيًا.
- الشعور بالرضا عند أداء الواجبات.
- القدرة على التكيف واستيعاب ما هو جديد في مجال المهنة.
- الثقة بالنفس.
- النشاط وبذل الجهد واحترام الوقت.
- تقبل العمل، أي أن هذه المهنة مناسبة لقدراته، لأن هناك من يمارس مهن لا تتناسب وقدراتهم لأسباب شخصية أو إجتماعية. (زرفة بولقواس وميمونة مناصرية: 2016، ص-ص، 239 - 240)

الصدق:

يعتبر روح الضمير، وهو من الفضائل التي ينبغي أن يتصف بها أصحاب المهن المختلفة، والصدق يتطلب ما يلي:

- أن يكون صاحب المهنة صادقاً مع نفسه ومع الآخرين.
- أن يلتزم بالموضوعية في تقدير الذات .
- ألا يلجأ إلى المغالاة في تقييم الأمور من أجل تحقيق مصلحة ما.

المسؤولية :

- هي الوضع الذي يسأل الفرد عن أفعاله- العامل- ويتحمل النتائج المترتبة عنها أخلاقياً واجتماعياً، وهذا على أساس أن لكل فعل صفة أخلاقية تجعله مقبولاً أو مرفوضاً ، والمسؤولية هي :
- أن يشعر العامل بالمسؤولية تجاه العمل الذي كلف به.
 - أن يؤدي العمل على أحسن وجه .
 - أن يدرك واجباته.
 - أن يكون قادراً على تحمل نتائج عمله.

النقد الذاتي :

- هو صفة نبيلة تعطى للفرد تميز خلقي وأخلاقي، يلجأ إليها بهدف إدراك النقص، والنقد الذاتي في أية مهنة يركز على :
- القدرة على مراجعة النفس .
 - تقبل النقد من الآخرين.(بلقواس زرفة ومناصيرية ميمونة: 2016، ص-ص، 238-240).
 - ومن الأخلاق التي يجب أن يتحلى بها الموظف في الوظيفة العامة كما نصت عليها الأنظمة الوظيفية:
- الأمانة :**

- وتعني الثقة والجدارة في الاعتماد، ومجالات أدائها في العبادات أوجب كالصلاة والصيام وبقية أركان الإسلام، وفي المعاملات كحفظ المال العام وحفظ أسرار العمل والموضوعية في الإقرار، ومن الممارسات التي تخل بالأمانة :
- أن يقضي الموظف وقتاً طويلاً في مكالمات الهاتف دون اعتبار للمعاملات التي على مكتبه أو للمراجعين الواقفين أمامه.
- الشجاعة :**

- وهي القدرة على الإقدام بفعل شيء ما بقوة وجسارة دون تردد، وهي نوعان: شجاعة نفس وشجاعة بدن، وتكون بقول الحق والثبات عليه وقوة القلب في المواقف الصعبة، والموظف الشجاع صاحب الخلق المبادئ يأمر بالمعروف وينهى عن المنكر وهذا بدوره يؤدي إلى شيوع الفضيلة في محيطه.

الحياء :

- وهو الترفع عن النقائص والابتعاد عن الصغائر طلباً للكمال وانصياعاً للشرع الحنيف وهو خلق يبعث على ترك كل ما هو قبيح، والحياء لا يأتي الا بخير كما قال صلى الله عليه وسلم، وقال تعالى: { وَمَنْ تَزَكَّى فَإِنَّمَا يَتَزَكَّى لِنَفْسِهِ } (فاطر، الآية 18) ،وهو نوعان :

- حياء فطري مثل ما جاء بخصوص الصحابي الأشج بن عبد قيس، حيث قال الرسول صلبا الله عليه وسلم " إن فيك خصلتين يحبهما الله: الحلم والأناة، قال يا رسول الله أنا اتخلق بهما أم جبلني الله عليهما؟، قال بل الله جبلك عليهما، قال الحمد لله الذي جبلني على خصلتين يحبهما الله ورسوله" رواه الشوكاني.
- حياء مكتسب ويتحقق بالإيمان والتربية والبيئة الصالحة والزمانة الخيرة، ومصدره ثلاث: (حياء من الله، حياء من الناس، حياء من النفس).

التواضع:

وهو تجمل النفس بالخضوع ومنعها عن الترفع على الناس والاستخفاف بهم وحملها على احترامهم مهما اختلفت درجاتهم، والتواضع فضيلة عظيمة يكفي فيها قول الله تعالى: {وَاخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ} (الشعراء، الآية 215)، وقول النبي صلى الله عليه وسلم (من تواضع الله رفعه) رواه الالباني.

فالمسئول المتواضع يتفقد حاجات زملائه الموظفين ويجالسهم ويشاركهم في المناسبات ويعاملهم كما يحب أن يعاملوه لو كان مكانهم، وهذا يكسب احترام الآخرين ويشيع روح الفريق الواحد بين المسئول والعاملين معه ويفسح المجال للانفتاح بين الموظفين لتقديم النصح فيما فيه مصلحة العمل.

الصبر :

هو تحمل النفس مكاره الحياة وعدم الجزع لنوائب الدهر ونكباته، وهو حبس النفس على ما تكره، قال تعالى {وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ (155) الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ} (البقرة: الآية، 154، 155).

اتقان العمل:

لم يوجد الموظف في وظيفته العامة إلا من أجل العمل على تحقيق هدف معين، وهذا الهدف يتم تحقيقه من خلال القيام بمجموعة مهام معينة، وصولاً للهدف الأسمى يجب أن يتم إنجاز هذه المهام بصورة دقيقة ومتقنة.

أولى سمات الإتقان هي السرعة في الإنجاز، لأن تأخير الأعمال يؤدي إلى تكديس الواجبات ومن ثم محاولة التخلص منها على أية هيئة ممكنة وكيفما اتفق، وثانيهما الدقة في الأداء بحيث يكون الأداء وافياً مشتملاً لجميع الشروط الفنية للأداء، وذلك تحقيقاً لفاعليته في الأداء، وثالثهما الرشد في الإنفاق على هذا الإنجاز سواء في المال العيني اللازم أم المال النقدي.

تقدير الوقت:

وهو أثنى كنز لدى الإنسان وهو رأس المال الذي يمكن أن يستثمره في تجارة رابحة مع الله يحقق من خلالها الهدف الأسمى الذي يجعل الحياة من أجله، ووقت العمل ليس ملكاً للموظف إنما ملك لجهة العمل فعليه أن يكرس كل جهده ووقته في تأدية العمل الذي أوكل إليه من خلال واجبات وظيفته المحددة، لذا فإن احترام مواعيد العمل الرسمية التي حددتها اللوائح تعتبر من أهم واجبات الوظيفة والتي يجب أن

يخصصها الموظف لتأدية هذه الواجبات وأن يتقيد بهذه المواعيد من حيث الحضور والانصراف، كما أن التغيب بدون إذن رسمي أو التأخر يعتبر إخلالا بالواجبات الوظيفية وتقتضي المسائلة النظامية، ويترتب على عدم التزام الموظف بأوقات الدوام الرسمي أضرار عديدة مثل تدني إنتاجية العمل والإضرار بمصالح المنظمة والإخلال بأدوار الآخرين.

الإخلاص في العمل:

يعتبر الإخلاص في العمل من أهم مقومات الموظف الناجح، ولأن طبيعة العلاقة بين الموظف العام والدولة هي علاقة تعاقدية و بناءا على هذه العلاقة واستنادا إلى قوله تعالى: { وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا } (الإسراء، الآية، 34)، فإنه يترتب على الموظف العام أن يؤدي العمل الموكل إليه بأقصى الإمكانيات المتوفرة لديه وفاء لهذا العقد لجميع ، كما يجب أن يكون هذا الأداء مستوفيا لجميع الشروط الفنية استنادا لقوله تعالى: { وَوَيَا قَوْمِ أَوْفُوا الْمِكْيَالَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ } (هود، الآية، 85)، ولذلك يجب على الموظف إنجاز المعاملات بسرعه وأن يتقضى التأخير الذي يضر بمصالح المراجعين وعليه كذلك أن يتجرد من أهوائه الشخصية أثناء تأديته لمهام وظيفته وي بذل الجهد اللازم والتضحية الممكنة في سبيل تحقيق أهداف وظيفته في المنظمة التي يعمل بها.

الشفافية:

وتعني الإفصاح وكشف المعلومات والمصادقية ووضوح التشريعات وسهولة فهمها وموضوعيتها ووضوح لغتها، وتعني الصدق والوضوح وهو إحساس الذين حول القائد الإداري بأنه يعني ما يقول، وأن يدع الإنجازات تتحدث عن نفسها، ولا سبيل إلى إرساء الشفافية في أي مجتمع إلا بوجود رغبة أكيدة من السلطة العليا في تطبيق المبدأ الإداري الإسلامي القائل: (من أين لك هذا) والشفافية تعتمد على عدد من المقومات منها: الصدق والوضوح والنزاهة والدقة في المعلومات.

القُدوة الحسنة:

وهي خير وسيلة لاجتذاب الآخرين وتوثيق الصلات بهم والتأثير فيهم، بحيث يكون القائد المثل والقُدوة التي يحتذي بها الموظف، ويجب أن يكون القائد الإداري السباق في تنفيذ القوانين واللوائح على نفسه حتى يقتدي به جميع الموظفين.

التعاون :

خلق الله الإنسان اجتماعيا بطبعه ولا يمكنه من القيام بأعباء الحياة منفردا ولا الحصول على لوازمه وحده بل لا بد له من مشاركته غيره لقوله تعالى: { وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ } (المائدة، الآية، 2) .

الإيثار:

هو تفضيل مصلحة الجماعة والمجتمع على المصلحة الفردية، وذلك عملاً لقوله تعالى: {وَيُؤْثِرُونَ عَلَى أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يُوقِ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ} (الحشر، الآية، 9).

ومقتضى الإيثار أن يقدم العامل مصلحه المنظمة على مصلحته الشخصية عندما يتطلب الأمر ذلك في أوقات الأزمات والحالات الطارئة، وكذلك يجب على العامل أن يؤثر زملاءه في العمل ولا يزاحمهم في طلب المزايا والعلاوات والإجازات في الأوقات المفضلة لأن ذلك مما يوغر الصدور ويوجب الحقد وينعكس ذلك بدوره على مجمل الأداء العام داخل المنظمة. (أسامة محمد خليل الزيناتي: 2014، ص-ص، 27-

(30)

خلاصة الفصل:

من خلال المعالجة النظرية لموضع أخلاقيات المهنة اتضح لنا الآتي:

- فعالية الموظف وكفاءته الأدائية بالقدر الذي ترتبط بدرجة توافره على معايير الكفاءة والجدارة والاقتدار، بالقدر ذاته أو أكثر ترتبط بدرجة اقتناعه وامتناله للمثل الأخلاقية العليا التي تعمل على ضبط سلوكه بما يجب أن يكون عليه خلال أدائه لمهامه.
- تعمل أخلاقيات العمل لدى عند الامتثال الجيد لها على دفعه إلى تنمية مجمل قدراته العلمية والمهارية والسلوكية نحو تحسين أدائه بما يخدم مصالحه ومصالح غيره.
- انه بالقدر الذي تعمل العوامل التنظيمية في تشكيل السلوك الأخلاقي للموظف بالقدر ذاته إن لم يكن أكثر يساهم الموظف بذاته في تشكيها والعمل على تنميتها.
- أن أخلاقيات المهنة في أي مجتمع ما هي إلا انعكاس لأخلاقيات المجتمع السائدة فيه.
- أن الالتزام بأخلاقيات المهنة من قبل الموظف يعزز لديه العمل الصحيح والصادق ويبعده عن كل أشكال الفساد في العمل.
- ان تجاهل أخلاقيات المهنة من أية منظمة يجعلها تنزح نحو الذاتية الضيقة التي لا تخدم مصلحة أحد.
- أن الإسلام يعتبر الوعاء الحضاري والإنساني الذي يطرح مفاهيم أخلاقية راقية في مختلف مناحي الحياة بما في ذلك أخلاقيات المهنة.

الفصل الرابع:

ماهية أخلاقيات مهنة التعليم العالي

محتويات الفصل:

تمهيد:

1. ماهية أخلاقيات مهنة التعليم العالي.
 2. أهمية أخلاقيات مهنة التعليم العالي.
 3. مصادر أخلاقيات مهنة التعليم العالي.
 4. مبادئ أخلاقيات مهنة التعليم العالي.
 5. أخلاقيات الأستاذ الجامعي والمعايير الدالة عليها.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

مهنة التعليم شأنها شأن غيرها من المهن لها حدودها ومعالمها وتنظيمها الخاص الذي يحدد حقوق كل طرف وواجباته اتجاه الطرف الآخر، فهي مهنة ليست كباقي المهن، إذ يتعامل الأستاذ مع أناس مثله (الطلاب) ويتفاعل مع أنفوس وعقول وأرواح وعواطف ومشاعر وأحاسيس، وفي تعامله هذا يحمل رسالة نبيلة يسعى إلى تحقيقها وغاية يتطلع لها، بذلك هو أحوج من غيره إلى أخلاقيات يلتزم بها ويتعامل بها ومن خلالها مع غيره، فهو الذي تقع عليه مسؤولية التربية والتعليم للجيل الجديد.

ومهنة التعليم العالي لا تنأى عن هذا المنحى، إذ تعنى بالبناء العلمي والخلقي للطلبة، إذ تحرص على تنمية بيئة أخلاقية في الجامعة تعمل على تخريج كوادر وإجراء البحوث. والأكيد أن تحقيق مثل هذه الغايات النبيلة تحتاج إلى إرساء قيم أخلاقية لضبط سلوكيات العاملين بها، وذلك من خلال إعداد دليل يعتبر مرجعية أخلاقية لضبط سير العمل في الجامعة، وهذا الدليل ذو طبيعة خاصة لأنه لا يتعلق بالجوانب الفنية (العلمية) في عمل الأستاذ الجامعي وإنما بالأساس الأخلاقي لهذا العمل، فهو لا يتناول العقل فقط وإنما يتناول أولاً الضمير والوجدان كإطار مرجعي يستهدف الوصول إلى المبادئ والقواعد الواجب اتباعها، كما أنها أداة لتنمية القدرة على إصدار الأحكام الأخلاقية في مواجهة مختلف المواقف التعليمية.

خلال هذا الفصل سيتم التطرق لجملة من القضايا المتعلقة بأخلاقيات مهنة التعليم العالي و أخلاقيات الأستاذ الجامعي والمعايير الدالة عليها.

1- ماهية أخلاقيات مهنة التعليم العالي:

1-1 مفهوم التعليم العالي:

- التعليم العالي يأتي في قمة الهرم التعليمي، فهو آخر مرحلة من مراحل التعليم التي يمر بها الفرد وأرقاها ، والتي تكسبه مؤهلات ومهارات عالية ، تساعده فيما بعد في الحصول على الوظيفة ، كما تمنحه أيضا مكانة اجتماعية مرموقة.
- **مفهوم التعليم:** تشير كلمة التعليم إلى جزء من عملية التربية، ذلك الجزء الخاص بالمحتوى وبالمهارات التي يجب أن يكتسبها الجيل النامي.
- **فالتعليم لغة:** كما ورد في لسان العرب، يشتق من علم بالشيء: أحاطه وأدركه وعلمه العلم والصناعة تعليما وعلاما، جعلها يتعلمها ومن معانيه " الإتيان " فيقال: علم الأمر وتعلمه: أتقنه وعلمت الشيء بمعنى عرفته وخبرته.
- **التعليم اصطلاحا:** ينظر إليه على أنه "ترتيب وتنظيم للمعلومات لإنتاج التعلم، ويتطلب ذلك انتقال المعرفة من مصدر إلى مستقبل، وتسمى هذه العملية بالاتصال".
- **في حين التعليم العالي:** ينظر إليه على أنه هو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي والذي يهدف لإكساب الفرد معارف، مهارات وقدرات تخدمه وتخدم المجتمع ككل. (نوال نمور، 2012 ، ص-ص 10-14).

- **إجرائيا:** التعليم العالي هو التعليم الذي يتم داخل كليات أو معاهد جامعة بعد الحصول على الشهادة الثانوية، وتختلف مدة الدراسة في الجامعة من ثلاثة سنوات إلى خمس سنوات ويعتبر آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي.

2- مفهوم أخلاقيات مهنة التعليم العالي:

اصطلاحا:

- تعرف على أنها "القواعد والقوانين والضوابط التي تحكم سلوك العاملين في مهنة التعليم حفاظا على سمعة رسالته من العبث أو من أي تصرف غير لائق يخالف قاعدتها العامة"
- تعرف كذلك على "أنها الأخلاق النبيلة التي تدفع إلى الإخلاص في العطاء العلمي والتربوي والصدق مع النفس، وفداء الآخر، والغيرة على العطاء فهي الجهد المتميز لنشر الخير والقضاء على الجهل سعيا إلى التقدم ونشر المثل العليا وبثها في الطلبة والمجتمع".
- تعرف على "أنها جملة المبادئ والمعايير النابعة من طبيعة وظائف عضو هيئة التدريس وأدواره ومسؤولياته التي تقف وراء ممارساته المهنية (معلما وباحثا ومشرفا وقائدا وإداريا) والتي تستلزم منه سلوكا معينا قائما على الالتزام ، فتكون مراعاتها المحافظة على المهنة.

- وشرفها وكرامة المعلم وثقة المجتمع فيه والإخلال بها يعد خروجاً عن مقتضيات الواجب الأخلاقي" (وجهية العاني وآخرون، 2018، ص، 327).

- إجرائياً: مجموعة المبادئ والضوابط والشروط التي تحكم الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس وتحكم أساليب تعامله داخل بيئة العمل من أجل تحقيق معايير إيجابية عليا على مستوى أداء العمل.

بذلك ينظر إلى أخلاقيات مهنة التعليم العالي على أنها:

- مجموعة المبادئ والقيم والواجبات التي يلتزم بها أعضاء هيئة التدريس حتى يتمكنوا من أداء مهمتهم على النحو الأفضل.
- مجموعة القيم والسلوكيات والتصرفات التي تصدر من أعضاء هيئة التدريس وينقلها المجتمع، بحيث لا تتعارض مع عاداته وتقاليده وفلسفته ومعتقداته الدينية والفكرية.
- مجموعة من القواعد السلوكية التي تنظم مهنة التعليم العالي.
- منظومة من القيم والأعراف التي تعمل كموجه نحو حياة أفضل في المهنة للذي يمتثلها.

2- أهمية أخلاقيات مهنة التعليم العالي:

تحدد فيما يأتي:

- يعد التعليم رسالة مهنية لها قواعد أخلاقية تنبثق من فلسفة المجتمع.
- تطور الفكر التربوي وتطبيقاته التربوية والنفسية.
- اختلاف أساليب إعداد أعضاء الهيئة التعليمية وتأهيلهم.
- تعزيز مسؤولية الدولة تجاه التربية والتعليم بوصفها القاعدة الاجتماعية الواسعة مع ضرورة تنشئة الجيل الجديد على أسس أخلاقية يتحلى بها ويتصرف في ضوءها بما يعزز القيم الأخلاقية.
- توحيد عملية تقويم سلوك أعضاء الهيئة التعليمية وتوجيههم من إدارة الجامعة والمسؤولين التربويين وفق معايير عملية موحدة بما يحقق العدالة والاطمئنان للجميع (محمد أحمد حلاق، 2015، ص، ص، 65، 66).

3- مصادر أخلاقيات مهنة التعليم العالي:

ومهنة التعليم كسائر المهن الأخرى تستقي أخلاقها من المصادر الآتية :

- المصدر الديني:
- تستمد أخلاقيات مهنة التعليم في البلدان العربية الإسلامية من القرآن الكريم ، فهو أهم مصدر يؤكد الناحية الاجتماعية الأخلاقية ويدعو إلى تقوى الله سبحانه وتعالى وتستمد أيضاً من السنة النبوية الشريفة فقد جاءت لتحل كل ما يتعلق بالجوانب الإنسانية للفرد في الحياة ، وتنظم العلاقات بين أفراد المجتمع ، ومع بقية المجتمعات ، فالرسول صلى الله عليه وسلم هو القدوة الحسنة للبشرية وهو خير معلم لذا فإن المعلمين ورثته في التعليم .

ولعل أهمية الأخلاق المنبثقة عن المصدر الديني، تحمل بالنسبة للمؤمنين معنى الالتزام، لأن القواعد الأخلاقية تكون عديمة القيمة وعاجزة إذا فقدت ميزة الالتزام ، فقد دعا الإسلام إلى احترام المواثيق والوعود التي يأخذها المسلم على نفسه، وإذا كان الالتزام بأخلاقيات المهنة ضرورة لكل فرد من أفراد المجتمع فإنه يكون أشد التزاما على العاملين في حقل التربية والتعليم، ولخطورة المهنة ذاتها التي تسعى إلى تكوين الفرد وبناء المجتمع المسلم وفق القيم الأخلاقية المتعارف عليها.

• المصدر التشريعي (القانوني):

تعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها مصدرا مهما من المصادر الأخلاقية، فهي تحدد للموظفين في مهنة التعليم الواجبات الأساسية المطلوب تنفيذها والتقيدها بها ، وأن يقوموا بمتطلبات وظيفية التي يشغلونها ، وأن يكرسوا كل وقت دوامهم الرسمي للعمل، وأن يتصرفوا في مهنة التعليم بأدب وكياسة في صلاتهم برؤسائهم ، وزملائهم ، ومرؤوسيهم ، وفي تعاملهم مع الآخرين والمحافظة على شرف مهنتهم ، وأن ينفذوا الأوامر والتوجيهات كافة التي يصدرها إليهم رؤسائهم ونظرا لأهمية وجوب التزام المعلمين والأساتذة في الأخلاقيات المهنية بشتى صورها ومجالاتها فقد قامت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر بإصدار ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية 2010 يحدد فيه القوانين الضابطة للآداب والسلوك وإشكال التنظيم المكرسة لها.. (مجدي فتحي وحرب خلف، 2018، ص، 38)

• العادات والتقاليد والقيم :

يعد المجتمع الذي يعيش فيه الفرد ويتفاعل معه في علاقات متشابكة ومتداخلة مصدرا مهما من المصادر التي تؤثر في أخلاقيات المهنة للأفراد الذين يتعاملون ويتعايشون في هذا المجتمع سواء أكان ذلك على مستوى علاقة الأستاذ بطلابه أو بزملائه أو بالجمهور عامة. (أديب ذياب حمادنة، 2013، ص، 31)

• الأدب التربوي:

هناك الكثير من آراء العلماء والتربويين وأساتذة الجامعات ومن المدونات والآراء حول أخلاقيات مهنة التعليم التي وضعت والتي تؤكد على ضرورة أن يتحلى بها المعلم أو الأستاذ ويلتزم بها ، فقد أورد المصري (1986) أخلاقيات مهنة التعليم بأن يتوافر لدى الشخص الذي ينخرط في مهنة التعليم بعض الخصائص الجسمية والخصائص العقلية والخصائص الخلقية، مثل العطف واللين والصبر والأناة والتحمل والحزم وحسن التصرف والإخلاص في العمل وأن يكون محترما لدينه وتقاليده مجتمعه وأن يكون طبيعيا في سلوكه مع الطلبة وزملاءه .

وبين كلبريز (calabrese 1993) أنه يجب على المعلمين أو الأساتذة داخل غرفة الصف الالتزام بجملة من الأخلاقيات التي من شأنها أن تؤثر على مسؤولياتهم نحو إثارة التعليم وتفعيل الصفوف ومعاملة جميع الطلاب بالدرجة نفسها من العدالة والمساواة.

وبين عبد المجيد وعبد العزيز (1993) خصائص المعلم التي يجب أن تتوفر فيه، ومنها الخصائص الجسمية والخصائص العقلية والخصائص الخلقية لأن المعلم يكون الطلبة خلقيا وجسميا وعقليا. وتعرض قوافزة (1996) بمهنة التعليم فبين أن مهنة التعليم تتطلب شخصية مميزة في سلوكها ومظهرها ونفوذها، وثقافتها وتعد مهنة التعليم رسالة رقيقة الشأن عالية المنزلة تحظى باهتمام الجميع لما لها من تأثير عظيم في حاضر الأمة ومستقبلها، ويتجلى سمو هذه المهنة في مضمونها الأخلاقي الذي يحدد مسارها المسلكي ونتائجها التربوية والتعليمية وعائدها على الفرد والمجتمع والإنسانية جمعاء، وبلغ من الشرف مهنة التعليم أن جعلها الله سبحانه وتعالى من جملة المهام التي كلف بهارسوله محمد صلى الله عليه وسلم ويقول سبحانه وتعالى: **لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ {** (آل عمران: الآية، 164).

4- مبادئ أخلاقيات مهنة التعليم العالي:

تنبثق أخلاقيات مهنة التعليم من مبادئ وأسس عديدة هي:

- **الانتماء والالتزام برسالة التعليم:** تعتبر مهنة التعليم ذات رسالة خاصة توجب على كافة المعلمين الانتماء إليها إخلاصا في العمل وصدقا مع النفس والمجتمع وحفاظا على المال العام لذا يتوقع من العاملين في الحقل التربوي أن يؤمنوا بأهمية الالتزام بهذه الرسالة التي تقوم على تربية الأجيال وتعليمها بما يتلاءم ومنظومة القيم والأخلاق التي تميز المجتمع بأصالته ووطنية وعراقته.
- **الثقة المتبادلة:** تقوم مهنة التعليم على أساس الثقة المتبادلة بين كافة العاملين في هذه المهنة وبينهم وبين الطلبة والمجتمع ، وذلك من خلال ممارستهم للعمل التربوي والتعليمي، فهم يعلمون بكذ وإخلاص كيد واحدة من أجل مصلحة أبناءهم الطلبة سعيا لتحقيق رسالة وأهداف جامعتهم كما يتوقع التعامل مع كافة المعلمين أو الأساتذة بروح من الثقة والاحترام المتبادل من قبل المسؤولين بمن فيهم المدير والإداريين.
- **احترام التعددية والتنوع:** يؤمن العامل في مهنة التعليم أنها ذات بعد إنساني وعالمي ، وتقوم على احترام حقوق الإنسان دون الالتفات إلى ديانته، أو لونه أو جنسه أو انتمائه السياسي. وأن يعتبر المعلم أو الأستاذ جميع طلبته أبناء له يخلص لهم ويتقانى في تعليمهم ، كما يحرص على الموضوعية في ممارساته وسلوكياته في كافة القضايا ، بما لا يتناقض مع حقه في الانتماء والمواطنة.
- **المواطنة والسلوك المنضبط:** يلتزم الأستاذ بالأخلاق الحميدة المنبثقة عن عقيدته وثقافته مجتمعه، فهو قدوة ونموذجاً يحتذى به كافة أفراد مجتمعه، وليس طلبته فحسب ، ويساهم في خدمة قضايا المجتمع بدرجة عالية من الأخلاق والثقة ، ويؤمن بأن السلوك المنضبط والأخلاق الحميدة هي الدرع الواقى وصمام الأمان للحفاظ على شرف المهنة وهوية المواطنة.
- **الإيمان بالعمل المشترك وبناء الشراكات بين أفراد المهنة والمجتمع:**

إيمان الأستاذ بجدوى العمل التعاوني بينه وبين الأساتذة والإداريين يعمل على تطوير مهنة التعليم ويساهم في بناء شراكات مع المجتمع بما يخدم الارتقاء بالعملية التعليمية والمستوى التعليمي للطلبة.

• الإيمان بأهمية تعزيز الثقة بمهنة التعليم:

تعزيز الثقة بمهنة التعليم تتأتى من حيث الأمانة والمعرفة العلمية وعدم استغلال المصادر لتحقيق أغراض ومصالح ذاتية وتجنب تناقض المصالح بين فئات المهنة والتحلي بالنزاهة والشفافية في ممارسة المهنة. (عطا إبراهيم أحمد سلمان، 2012، ص، ص، 18، 19)

وفي مبادئ أخلاقيات الجامعة الجزائرية نجد:

• النزاهة والإخلاص:

إن السعي لتحقيق الأمانة والنزاهة يعني رفض الفساد بجميع أشكاله ، ولا بد أن يبدأ هذا السعي بالذات قبل أن يشمل الغير وهكذا فإن تطوير آداب السلوك وأخلاقيات المهنة يجب أن يتجسد في ممارسات مثالية.

• الحرية الأكاديمية:

لا يمكن تصور نشاطات التعليم والبحث في الجامعة بدون الحرية الأكاديمية التي تعتبر الركن الأساسي لهذه النشاطات، فهي تضمن في كنف احترام الغير والتحلي بالضمير المهني ، التعبير عن الآراء النقدية بدون رقابة أو إكراه.

• المسؤولية والكفاءة:

إن مفهومي المسؤولية والكفاءة متكاملين ، ويتعززان بفضل تسير المؤسسة الجامعية تسييرا قائما على الديمقراطية والأخلاق وعلى المؤسسة الجامعية أن تضمن التوازن الجيد بين ضرورة فعالية دور الإدارة وتشجيع مساهمة الأسرة الجامعية باشتراكها في صيرورة اتخاذ القرار مع التأكيد على أن المسائل العلمية تبقى من صلاحيات الأساتذة الباحثين دون سواهم.

• الاحترام المتبادل:

يرتكز احترام الغير على احترام الذات، لذا يجب على أفراد الأسرة الجامعية الامتناع عن جميع أشكال العنف الرمزي والمادي واللفظي، وينبغي أن يعامل بعضهم بعضا باحترام وإنصاف بصرف النظر عن المستوى الهرمي لكل واحد منهم.

• وجوب النقد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي:

يرتكز السعي للمعرفة ومساءلتها وتبليغها على مبدئين أساسيين يتمثلان في تقصي الحقيقة واعتماد الفكر النقدي ، إن وجوب النقد بالحقيقة العلمية يفترض الكفاءة والملاحظة النقدية للأحداث والتجريب، ومقارنة وجهات النظر ووجهات المصادر والصرامة الفكرية، لذا يجب أن يقوم البحث العلمي على الأمانة الأكاديمية.

• الإنصاف:

تمثل الموضوعية وعدم التحيز شرطين أساسيين لعملية التقييم والترقية والتوظيف والتعيين. (ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية، 2010 ص، ص، 2، 3).

5- أخلاقيات الأستاذ الجامعي والمعايير الدالة عليها:

• أخلاقيات الأستاذ الجامعي والدرس:

إن الدرس هو من أهم الواجبات التي يكلف بها الأستاذ الجامعي طوال حياته الأكاديمية لذلك ينبغي عليه الالتزام بدروسه وحرصه عليها من حيث:

- احترام وقت الدرس والحضور في الوقت المحدد للصف وتجنب التأخر في الدخول وعدم احترامه يترك انطباعا غير ايجابي لدى قسمه وإدارة كليته وزملاءه وطلوبته في آن واحد.
- عدم ترك درسه قبل انتهاء الوقت المحدد له فللدرس حرمة وقديسته التي يجب أن يقدرها ويصونها الأستاذ الجامعي.

- على الأستاذ استثمار وقت الدرس بشكل كامل ومفيد لطلوبته بإعطاء المادة المقررة حقها.
- مواكبة التطورات في الموضوع العلمي الذي يتولى تدريسه بمتابعة ما يصدر من مؤلفات وبحوث علمية في حقل اختصاصه.

- على الأستاذ الجامعي التحكم بشكل جيد في المادة المقررة بأن يضع منذ بداية العام الدراسي جدولة بمفردات المادة المكلف بتدريسها على مدى الفصل حسب النظام المتبع في كليته بتغطيتها بالكامل قبل انقضاء العام أو الفصل الدراسي.

- يحرص الأستاذ الجيد على التهيؤ لإلقاء درسه بلغة واضحة سليمة مفهومة مع أخذ بعين الاعتبار عند شرحه للمادة مستويات طلبته المختلفة وأن يسعى إلى إيصال المادة العلمية باستخدام الأمثلة والنماذج والتوكيد على محاور محاضراته الأساسية وتخصيص توقيت مناسب للحوار مع طلبته وفتح المجال لطرح الأسئلة والاستفسارات.

- على الأستاذ الجامعي أن يحرص على سمعته العلمية والابتعاد عن الأساليب التقليدية في التعليم التي تركز على الحفظ والتلقين والإملاء والمعرفة الجيدة بالأساليب الحديثة في التدريس على وفق الرؤية العصرية التي تؤكد على :

- ✓ تبني نهج التعليم القائم على بناء القدرات والمهارات وليس القولة والنمطية.
- ✓ توخي نهج التعليم القائم على التفكير النقدي وتهيئة الطلبة للتعامل مع معطيات عصر العولمة والمعلوماتية.

- ✓ تبني نهج التعليم القائم على الأساليب الديمقراطية وليس التسلطية.

- ✓ تبني نهج التعليم القائم على الانفتاح وليس الانغلاق.

كما عليه تجنب أمرين :

- ✓ تجنب الإملاء والتلقين.
- ✓ وتجنب الأستاذ أن يقدم على دروسه دون كتاب أو رؤوس نقاط
- ✓ كما عليه تجنب الارتجالية في إلقاء محاضراته بحجة أنه مسيطر على المادة الدراسية.
- على الأستاذ الجامعي أن يجعل من الامتحانات والاختبارات هدفا ايجابيا لا سلبيا بما أنها آلية تعليمية علمية.
- لتحقيق التواصل العلمي والإنساني مع طلبته، أن يبذل جهدا لكي يقبل على درسه بكل انشراح وجدية وحرص ورغبة قدر ما يستطيع، ذلك أن حب مهنة التعليم والتمتع بما تمثل أحد الشروط الأساسية للإبداع فيها. (عادل مصطفى ومحمد رمضان، 2015، ص-ص: 55-59)
- أخلاقيات الأستاذ الجامعي في تعامله مع طلبته :
- تتميز مهنة التعليم عامة والتعليم الجامعي خاصة بأنها مهنة ترتكز على الاهتمام بمسألة التعامل الإنساني المباشر وهو تعامل يخضع لقواعد ويتم وفق معايير علمية ويتحقق عن طريق آليات مناسبة لكي تتحقق أهدافه المرجوة والتي تتحدد في:
- على الأستاذ الجامعي أن يبذل كل جهوده لبناء علاقات طيبة مع طلبته التي تستند إلى احترامهم ومحبتهم له في نفس الوقت، مما يجعل له هيئة وتقربه منهم وتقربهم منه، مع الحذر من الابتذال في العلاقة مع الطلبة لأن ذلك من شأنه تفويض احترامهم له.
- اهتمام الأستاذ بمشاكل الطلبة الدراسية والعلمية ومعرفة أوضاعهم وظروفهم ومساعدتهم على حلها قدر المستطاع، مما يزيد في محبتهم له واقتربهم منه مما يخلق أجواء مريحة أثناء الدرس تترجم في إصغاءهم له والعمل بتوجيهاته المفيدة.
- إن احترام ومحبة الطلبة للأستاذ يكون نتيجة تعامله معهم بالعدالة والإنصاف وعدم التمييز بينهم إلا على أساس علمي وموضوعي، وبهذا يكون الأستاذ قد ابتعد عن تشويه صورته، وإن من أسوأ الصفات التي ينبغي أن لا يحملها أي مرب هي أن يميز بين طلبته على أساس مستواهم الاجتماعي أو الانتماء الديني أو القومي أو المذهبي؛ فهذا يعتبر إخلالا يترتب عليه مسؤوليات أخلاقية وعلمية خطيرة، وإن ما يجب أن يكون هو تشجيع الطلبة المجددين والمتفوقين والمواظبين والملتزمين بمنحهم الدرجات التي يستحقونها على جهودهم ودعمهم معنويا، وحث الطلبة الأقل تفوقا على التنافس معهم والانتباه إلى وضعهم الدراسي والاجتهاد وتحسين مستواهم العلمي بالأسلوب الخالي من التجريح والإساءة بصورة غير مباشرة وبوسائل تربوية.
- على الأستاذ الجامعي أن يفهم بأن طلبته هم مجموعة من الناس لهم مشكلاتهم وظروفهم الاجتماعية والاقتصادية والنفسية كباقي الناس لذا عليه أن يراعي هذه الظروف وأن يراعي ضعف انتباههم وعدم تفرغهم للمحاضرة بكل جوارحهم،، لأن في ذلك تقوية لشخصيته في نفوسهم ودعم لجهوده على اختلافها.

- على الأستاذ الجامعي أن يستيقظ إلى الملل وعدم الانتباه الذي قد يتسرب إلى طلبته أثناء الدرس لسبب أو لآخر، فعليه أن يغير جو الدرس إلى الأفضل بإنعاش ذاكرتهم وتنشيط تفكيرهم، وعليه أن يبتعد على الأسلوب الجزري العنيف في تعامله مع الطلبة كاستخدامه ألفاظا غير مناسبة والذي بدوره قد يولد ردود فعل غير محسوبة من قبل الطالب.
- على الأستاذ الجامعي تشجيع طلبته على التفكير النقدي وعلى طرح وجهات نظرهم وآراءهم بحرية وشجاعة والأسلوب اللائق والمناسب، وعليه أن يصحح الأسئلة والاستفسارات الخاطئة دون أن يشعر الطالب بأنه كان غير موفق في ذلك.
- على الأستاذ الجامعي أن يعلم بأن طلبته هم رصيده في الحياة وفي المستقبل وهو رصيد كبير وعظيم لا يقاس بثمن أو قيمة مادية. (عادل مصطفى ومحمد رمضان، 2015، ص-ص، 60- 63)
- أخلاقيات الأستاذ الجامعي في علاقة مع المؤسسة الجامعية:
إن علاقة الأستاذ الجامعي بمؤسسته لا تنحصر بعلاقاته الشخصية بزملائه والعاملين فيها بل قبل كل ذلك عليه أداء واجباته والتزاماته العلمية داخل قسمه العلمي أولا وكليته ثانيا، وهذه الواجبات تتمثل:
- بالتزامه بحضور الاجتماعات واللجان التي هو عضو فيها.
- تقديم الأفكار والآراء والمقترحات التي شأنها تطوير عمل قسمه العلمي.
- والاشتراك في الفعاليات والنشاطات كالمؤتمرات العلمية والندوات وورش العمل والمهرجانات التي تقيمها الكلية في شتى المجالات، في إطار شعوره بالانتماء إلى قسمه العلمي وكليته وجامعته.
- أما علاقة الأستاذ الجامعي بزملائه فإنها يجب أن تبنى:
- على الاحترام والمودة والتعاون، والاحترام واجب بين أعضاء هيئة التدريس سواء أثناء أداء واجباتهم التدريسية والعلمية أو على صعيد علاقاتهم الشخصية لأن أساتذة الجامعات هم جزء أساسي من نخبة المجتمع وصفوته العلمية والاجتماعية.
- على الأستاذ الجامعي تجنب المساس بسمعة زميله سواء عن طريق ذكره بالسوء أو المساس بمستواه العلمي أو سمعته الشخصية أمام الملأ لأنه يعد سلوك غير لائق ويمس بهيبته داخل المؤسسة الجامعية، فالاحترام شرط أساسي لشيوع أجواء ايجابية داخل الحرم الجامعي.
- على الأستاذ الجامعي تجنب سماع كل ما يمس بسمعة زميله من الطلبة وزجر من يمس بسمعته وتمحيص كل ما ينقل له عن زملاءه وموقفهم منهم والتي قد تكون كيدية تهدف لخلق إشكالات قد يتعذر تجاوزها في العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس مستقبلا.
- إن التعاون بين أعضاء هيئة التدريس يخلق أجواء ايجابية في العمل الجامعي فقد يجد نفسه بحاجة إلى مساعدة زميله للإشراف على إجراء الامتحانات أو المشاركة في لجان مناقشة رسائل الماجستير والدكتوراه أو القيام بالبحوث العلمية المشتركة، وأن عدم التعاون بينهم يثير المشاكل والخلافات من شأنها خلق إجراءات متوترة وسلبية.

• إن علاقات الاحترام المتبادل والمودة والتعاون يجب أن لا تقتصر على علاقة الأستاذ الجامعي برئيس قسمه العلمي أو عميد كليته أو بزملائه من أعضاء هيئة التدريس بل يجب أن تسود مثل هذه العلاقات بينه وبين كل العاملين داخل مؤسسته الجامعية وأن يتجنب التصرف باستعلاء وتكبر مع العاملين من الموظفين أو المستخدمين انطلاقاً من تصور خاطئ لدوره ومركزه العلمي والاجتماعي، فالتواضع سمة العالم ويجب أن يتحلى بها وأن يدرك أن الغرور والتكبر لن يرفع من شأنه بل يقلل من هيئته ومحبة الآخرين له.

• كما يجب أن يكون التواضع في العلاقة بين الأستاذ الجامعي وطلبته لأنه يجعله أكثر قرباً منهم ومحبة له مع تجنب الابتذال في هذه العلاقة لأن الابتذال صفة مذمومة بشكل عام ومرفوضة في علاقة الأستاذ الجامعي بزملائه وطلبته وأن تكون علاقة قائمة على أساس الذوق والخلق الرفيع والاحترام المتبادل. (عادل مصطفى ومحمد رمضان، 2015، ص-ص، 64 - 67).

• أخلاقيات الأستاذ الجامعي والبحث العلمي:

إن البحث العلمية أحد المهمات الأساسية في مهام الأستاذ الجامعي، ومن الخطأ أن يتصور الأستاذ الجامعي أن واجبه العلمي الوحيد هو التدريس على الرغم من أهمية التدريس ومكانته في العمل الجامعي، والإنسان منذ ظهوره على هذه الأرض كان باحثاً عن الحقيقة وسر الوجود وعن كل ما يجعل حياته سهلة ومريحة حتى عن البحث في تاريخ الفكر الإنساني سابقاً للتعليم والتعلم على الرغم من أن البحث ما بعد التعليم والتعلم أصبح أكثر دقة وانضباطاً وكون له منهجاً وشروطاً وأدوات فصار يطلق عليه البحث العلمي ، وبديهي أن البحث العلمي يعد اليوم أحد العوامل الأساسية لتطوير المجتمع وعلاج مشكلاته.

أحد المعايير الأساسية للتقدم والارتقاء الأكاديمي نجده اليوم يتحدد في البحث العلمي، لذا نجد غالبية دول العالم قد ألزمت نفسها بضرورة تقوية ودعم توجه البحث العلمي ودعم جميع مؤسساتها وخاصة الجامعات التي تعد المحرك الأساسي في عملية التنمية، ونظراً لأهمية مهمة البحث العلمي تشترط أغلب الجامعات بضرورة تمتع الأستاذ الجامعي بخصائص متعددة مثل:

- تمتعه بالذكاء العالي.
- وأن تكون لديه اتجاهات فكرية فيتعامل مع الأمور من منطلقات فكرية.
- وأن يمتلك مهارة التواصل مع الآخرين والتعبير بوضوح عن تصوراتهِ وبشكل موضوعي وعلى أسس علمية وموضوعية.
- ولتفعيل دور الأستاذ في مجال البحث العلمي على الجامعة تبصير الأستاذ الجامعي بضرورة الالتزام بجملته من الأخلاقيات في هذا الجانب والتي تتحدد في:
- ضرورة الالتزام بالأمانة والنزاهة في إجراء البحوث وجمع البيانات الميدانية ونشر النتائج.
- العمل على إجراء البحوث التطبيقية أي التي تحقق فائدة للمجتمع.

- الالتزام بالتفكير العلمي وتطبيق المنهج البحثي، والدقة في جمع البيانات وتحمل مشقة البحث.
- الاحترام الكامل للملكية الفكرية للآخرين والدقة في نقل الأفكار والاشارة إلى الباحثين الأساسيين.
- احترام الملكية الفكرية للآخرين والدقة في نقل الأفكار وتوثيقها.
- الالتزام بالموضوعية في البحث العلمي وتجنب الانحياز إلى وجهة نظر معينة.
- المساهمة في الحفاظ على سلامة الأشخاص المشاركين في البحث. (دليل الأخلاقيات المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الجامعة: ب، ت ، ض، 23)
- أخلاقيات الأستاذ الجامعي ودوره في خدمة المجتمع:

إذا كانت مهمة الجامعات الأساسية هي إعداد القيادات العلمية التي تعمل على قيادة المجتمع وكذلك إعداد الكوادر العلمية المتخصصة التي تتولى بالبحث ودراسة مشكلات المجتمع بغية تطويره وتحديثه، فإن هذه المهمة لا تكتمل في نظر المجتمع ما لم تتقدم الجامعة من خلال أعضاء هيئتها التدريسية وخبراتهم العلمية لتقوم بدور مباشر في عملية التنمية ولذلك فمن الاتجاهات المعاصرة في مجال خدمة المجتمع ما يلي من حيث :

- مراعاة متطلبات المهمة في مجال خدمة المجتمع من خلال:
- قيام أعضاء هيئة التدريس الجامعي لمهامهم تجاه المجتمع ما يلي:
- حرصهم على إعداد الأطر والطاقت البشرية التي يحتاجها المجتمع في مختلف مجالات الحياة وتزويدهم بأحدث المعارف والخبرات وتنمية قدراتهم لاكتساب معارف وخبرات متجددة.
- حرصهم على مواكبة متغيرات العصر ومستجداته وتنمية المعرفة وتقديمها .
- حرصهم على تنمية البحث العلمي التطبيقي وربطه بواقع العمل في المجتمع .
- تقوية الروابط مع المؤسسات الإنتاجية المختلفة ، والتي تؤدي إلى التفاعل المباشر بينهما بحيث يسهم أعضاء هيئة التدريس الجامعي في حل مشكلات التنمية بهذه المؤسسات .
- ربط مناهج التعليم والتدريب بالجامعات باحتياجات المجتمع.
- مراعاة أساليب تفعيل هذه المهمة من حيث :
- المشاركة في مجالس المؤسسات الجامعية لزيادة الروابط بين الجامعات والمجتمع.
- ارتباط الجامعات بما يجري حولها وذلك من خلال انغماسها في تعليم الكبار وتقديم الاستشارات الفنية، والإسهام في الخدمات الصحية، وفي إجراء التجارب والتدريب وتخرج معلمي التعليم قبل الجامعي .
- عقد اتفاقيات مع المؤسسات لتزويد الجامعات والكليات بالأموال اللازمة لإجراء البحوث ودعمها بالأجهزة التكنولوجية
- إقامة برامج عامة لخدمة أفراد المجتمع في إطار حاجاتهم وحاجات المجتمع بغض النظر عن كونهم مؤهلين أو غير مؤهلين .

- إقامة برامج مهنية تقدم لأصحاب المهن من أطباء ومهندسين ومحاسبين ومعلمين وهي برامج غالباً ما تكون قصيرة.
- إقامة برامج ونشاطات خاصة تصمم خصيصاً لخدمة مؤسسة أو جماعة معينة، وذلك بالاتفاق بين هذه المؤسسات وبين المسؤولين بالجامعة، وقد تأخذ هذه الخدمة الخاصة شكل دورات تدريبية قصيرة أو طويلة يشارك فيها خبراء تلك المؤسسات وأساتذة الجامعات في الإعداد والتخطيط لها. (سهيل رزق: 2009، ص، 9).
- أخلاقيات الأستاذ الجامعي في تقويم الطلاب والتي تتحدد في:
- المتابعة المستمرة لأداء الطلاب وتقييمهم في كل عمل يقومون به وعرض نتائج التقييم عليهم بشفافية.
- الالتزام الكامل بالمعايير العلمية في وضع أسئلة الامتحان مع مراعاة ضرورة تلائمها للمنهج الدراسي المدروس وقياسها لقدرات الطلبة الحقيقية فضلاً على ضرورة اظهارها للفروق الفردية بين الطلبة.
- اتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة في حماية أسئلة الامتحان من التسرب والضياع.
- تحقيق الحيادية والدقة والعدالة في تقويم أداء الطلاب.
- فحص الالتماسات المقدمة من قبل الطلاب على نتائج التقييم باهتمام وعناية وتقديم الرأي فيها.
- تشجيع مختلف الابتكارات العلمية التي يبديها الطلاب.
- تقديم اجابات نموذجية لأسئلة الامتحان الدورية. (دليل الأخلاقيات المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الجامعة: ب، ت ، ض، 23)

خلاصة الفصل:

من خلال المعالجة النظرية لعناصر الفصل تبين لنا الآتي:

- مهنة التعليم العالي كغيرها من المهن الأخرى تخضع لجملة من القيم والمبادئ الأخلاقية التي توجب على شاغلها الإخلاص والتجرد والصدق في العمل، فضلا على ضرورة استشعار عظمة الرسالة التي يؤديها لأفراد المجتمع.
- أن اقرار جملة من السلوكيات والممارسات الأخلاقية الغاية منها:
- تقليل الممارسات السلبية وغير عادلة داخل بيئة العمل.
- ارساء مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة أمام الجميع.
- تعزيز انتماء عضو هيئة التدريس لرسالته ومهنته والعمل على الارتقاء بهما.
- بناء قدرات فاعلية وحقيقية في عضو هيئة التدريس على اختلافها.
- تحقيق الحرية الأكاديمية بالخصوص لعضو هيئة التدريس بما يكفل له إثارة روح النقد الذاتي داخل الجامعة.
- العمل على تأطير واجبات عضو هيئة لتدريس نحو كل من مهنته، طلبته، رؤسائه، والمجتمع ككل، بما يحقق له استقلالية وكفاءة عالية في أدائه الوظيفي فضلا على منحه الشخصية القوية القيادية المؤثرة في محيطه الضيق الخاص به المتعلق بالجامعة ومحيطه العام المتعلق بالجامعة.

الفصل الخامس:

ماهية مصداقية عمل الأستاذ الجامعي

محتويات الفصل:

تمهيد:

- 1- ماهية مصداقية عمل الأستاذ الجامعي.
- 1-1 الجوانب الدالة على مصداقية عمل الأستاذ الجامعي.
 - 1-1-1 واجبات الأستاذ الجامعي.
 - 1-1-2 مواصفات الأستاذ الجامعي.
 - 1-2 أبعاد مصداقية عمل الأستاذ الجامعي.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعد الأستاذ الجامعي الركيزة الأساسية في العملية التعليمية على اختلافها (التدريس، البحث العلمي، التقويم، الإشراف، خدمة المجتمع)، حيث تتمحور حوله وظيفة إعداد الكوادر البشرية التي تعتبر أهم مخرجات التعليم الجامعي، والقيام بهذه المهمة على أكمل وجه من الواجب بل من الضروري أن يتمتع الأستاذ الجامعي بجملة من الصفات التي تضفي عليه جانب من الوقار والاحترام وتعطي لشخصه ولأدائه الوظيفي جانب من المصداقية.

بالإجمال هناك شبه اتفاق بين الباحثين والمفكرين المهتمين بهذا الجانب حول عدد من تلك الصفات والتي نعمل خلال هذا الفصل على تبيانها والتي تتحدد في كل من:

- الصفات الشخصية والتي تتمحور حول كل من طبيعة القدرات الجسمية، الأخلاقية، المزاجية، الانفعالية، النفسية التي يجب على عضو هيئة التدريس أن يتمتع به.
- الصفات المعرفية والتي تتحدد في كل من درجة المعرفة الأكاديمية لمادة التدريس من قبل عضو هيئة التدريس، درجة اتساع اهتماماته المعرفية في مجال التخصص والتخصصات القريبة منه، القدرة على استيعاب مميزات الطلبة على اختلافها، إدراك طبيعة الفروق الفردية بين الطلبة، معرفة طرق التدريس وتوظيفها.....
- الصفات الاجتماعية والتي تتحدد في المقدرة على التواصل الإيجابي بالخصوص مع الطلبة، المتع بالشخصية القيادية، القدرة على ضبط النفس والتحكم بالخصوص في الردود الانفعالية الاستفزازية ..
- الصفات المهنية والتي تتحدد في القدرة على التجاوب مع أخلاقيات المهنة في المسار المهني ككل.

1- مصداقية عمل الأستاذ الجامعي:

إن المصداقية في العمل هي مظهر من مظاهر القيم الأخلاقية التي يتخذها الفرد معيار يحكم سلوكه وما لها من أثر على حياته العملية ، فالحياة العملية بشتى أنواعها أو نشاطاتها للمصداقية مكان فيها بل وتحتل الصدارة فيها، وفي ميدان التعليم والتدريس ككل والتعليم والتدريس الجامعي مكانة متقدمة تقوم على الوفاء بالواجبات واستقاء الحقوق .

1-1 الجوانب الدالة على بعد المصداقية في العمل البيداغوجي للأستاذ الجامعي :

1-1-1 واجبات الأستاذ الجامعي :

- القبول بالمجابهة الشريفة لوجهات النظر على اختلافها .
 - الإنصاف وعدم التحيز في التقييم المهني والأكاديمي لزملائه.
 - تقييم الطلبة تقييما موضوعيا .
 - التدريس بعيداً على الاستمالة المذهبية وكل أشكال الدعاية.
 - التسيير الأمين لكل الاعتمادات المالية الموكلة إليه في إطار الجامعة .
 - صيانة حريته في العمل بوصفه جامعيا .
 - التحلي بالضمير المهني أثناء القيام بمهامه .
 - تأسيس البحث على رغبة صادقة في المعرفة مع احترام مبدأ الحجة .
 - تقديم عرض واضح للأهداف البيداغوجية لمقرره الدراسي واحترام قواعد التدرج البيداغوجي.
 - الامتناع عن كل أشكال التمييز على أساس الجنس، أو الجنسية، أو الانتساب الاثني، أو الوضع الاجتماعي، أو الانتماء الديني، أو الآراء السياسية أو الإعاقة أو المرض .
 - احترام سرية المداولات والمناقشات التي تدور في الهيئات التي يشارك فيها .
 - الاطلاع على المستجدات والتحيين المتواصل للمعارف وطرق التدريس.
 - التقييم الذاتي وتحمل المسؤولية.
 - الاستعداد للاضطلاع بالمهام المرتبطة بوظيفة .
 - الامتناع عن تسخير الجامعة لقضاء أغراض شخصية .
 - تكريس مبدأ الشفافية وحق الطعن .
 - عدم التعسف في استعمال السلطة التي تمنحها إياه مهنته.
 - احترام أعمال البحث الخاصة بزملائه وذكر أسماء المؤلفين، لأن السرقة العلمية تعد من الأخطاء الجسيمة الغير مبررة التي يمكن أن تؤدي إلى الطرد، ومن التدابير الوقائية من السرقة العلمية : التحسيس والتوعية، تأطير التكوين في الدكتوراه، الرقابة، إنشاء مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية، العقوبات
- (فرحي عبد الله: 2016، ص، ص 12 ، 11).
- حسن النية في خدمة المصلحة العليا للمؤسسة الجامعية .

- الاستقلالية في إتخاذ القرار
- الكفاءة في الأداء .
- احترام الحرم الجامعي.
- الاحترام المتبادل من خلال احترام ذات الغير. (ميثاق الأخلاقيات والآداب 2010، ص4)
- بالإجمال هناك من يحدد واجبات عضو هيئة التدريس في عدد من المجالات يمكن ذكر عدد منها:
- واجبات عضو هيئة التدريس نحو المهنة والتي تتلخص في النقاط التالية:
- الاعتزاز بالمهنة والتمسك بأهدافها وتحمل أعبائها والحرص على اتقانها والابداع فيها.
- العمل على سيادة روح المحبة والاحترام بين الكل داخل الحرم الجامعي بصدق.
- العمل على الحفاظ على الثقة التي منحه إياه المجتمع والعمل على احترام عاداته وتقاليد ومعتقداته الفكرية والدينية.
- العمل على التفرغ لأداء مستلزمات الوظيفة بأمانة وحرص شديدين مع احترام النظام المؤطر لها المحدد من قبل المؤسسة الجامعية.
- العمل على تطوير العملية التعليمية التعلمية بما يخدم أهداف الطلبة والمؤسسة الجامعية ويساهم في تطوير المجتمع.
- واجبات عضو هيئة التدريس نحو الطلبة والتي تتلخص في النقاط التالية:
- العمل على تنشئة جيل واعي يؤمن برسالة التعليم.
- العمل على حصول الطلبة على المعرفة الصحيحة من المصادر الصحيحة لها.
- العمل على الاستماع للطلبة وبناء علاقة معهم على أساس الحوار البناء.
- العمل على بناء علاقات طيبة معهم ومعاملتهم بعدالة.
- العمل على التعرف على ميولات الطلبة وتنميتها.
- الالتزام باحترام حق الطالب في التعليم من خلال الالتزام بالحضور إلى حصص الدرس بداية ونهاية في المواعيد المحددة من قبل المؤسسة الجامعية وفي أماكنها المخصصة.
- واجبات عضو هيئة التدريس نحو الإشراف والتي تتلخص في النقاط التالية:
- العمل على التوجيه الأمين للطلبة نحو اختيار مواضيع البحث التي تخدم قضايا المجتمع.
- العمل على تحسيس الطلبة بأهمية التقيد بقواعد الموضوعية والنزاهة والشفافية خلال إجراء مختلف البحوث العلمية بالخصوص المتعلقة بمواضيع التخرج.
- العمل على مراجعة بحوث الطلبة وتوجيه ملاحظاتهم بخصوصها ليستفيدوا منها في خدمة مواضيعهم.
- العمل على تشجيع الطلبة على الحرية الأكاديمية وإبراز شخصيتهم العلمية خلال إجراءاتهم لمختلف بحوثهم.

واجبات عضو هيئة التدريس نحو المجتمع والتي تتلخص في النقاط التالية:

- الحرص على احترام قوانين المجتمع وأنظمته وعاداته وتقاليدته وتاريخه.
- العمل على حل مشاكل المجتمع.
- العمل على سيادة القيم الاجتماعية المرغوب فيها والالتزام بها.
- التفاعل الايجابي مع مؤسسات المجتمع لتحقيق أهدافها.
- المبادرة إلى تنفيذ الأعمال النافعة للمجتمع.

1-1-2 مواصفات الأستاذ الجامعي:

إن نجاح الأستاذ الجامعي في وظائفه متوقف على مدى مايملك من خصائص وصفات معرفية وأكاديمية ومهنية وشخصية واجتماعية، فكلما توفرت فيه الصفات اللازمة لنجاح الأستاذ في تحقيق الفعالية التعليمية واستطاع إحداث التأثير الإيجابي في طلابه وبهذا يصلح التعليم ويستقيم حال الجامعة والمجتمع. ويعتمد نجاح العملية التعليمية في أي نظام تعليمي على مدى فعالية مدخلات هذا النظام وتمثل مواصفات الأستاذ أهم تلك المدخلات باعتباره العنصر المنشط للعملية التعليمية والمتغير الرئيسي لها والذي يتوقف على نشاطه وفعاليته نجاح العملية التعليمية بأكملها وبلوغ أهدافها.

المواصفات الشخصية للأستاذ الجامعي:

الخصائص الشخصية: هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من التمتع بمظهر شخصي جذاب والجدية والإخلاص في أداء عمله وأن يكون قدوة حسنة لطلابه في قوله وفعله داخل الجامعة. (حمدان أحمد الغامدي : 2003 ، 55)

الصفات الإنسانية: وتتضمن صفات المشاركة الوجدانية والعطف، البشاشة والابتعاد عنالعنف، الشدة، القسوة، السخرية، عدم المساعدة..

الصفات الخلقية: وتتضمن صفات العدل وعدم التحيز، المعاملة الجيدة، والاتصاف بالأخلاق الحميدة والابتعاد عنالتحيز، الظلم، الكذب، النفرقة، التحدث بالسوءوالإخلاص في العمل، وعدم التغيب والتأخر إلا لسبب طارئ.

صفات المظهر العام والشكل : وتتضمن صفات الأناقة، الترتيب، اختيار الملابس، الصوت المتزن، سماحة الخلق .(تركي رابع، 1995، ص- ص، 455- 458).

الصفات الفنية(العلمية) وتتمثل في التمكن من المادة العلمية من حيث صفات العناية بأعداد الدروس، استعمال طرق مفيدة التفهيم، التشويق في الإلقاءوالاعتماد على المنهج العلمي في نقل الأفكار، والمتابعة للتطورات العلمية الجديدة في مجال التخصص، كذلك تتحدد فيمعرفة طرق التدريس ، معرفة الطالب ، مراعاة الفروق الفردية ، استعمال الاستراتيجيات التربوية ، استعمال التقنيات ، سعة الأفق ومرونة التفكير.(حمدان أحمد الغامدي ، 2003 ، ص، 55)

الصفات الاجتماعية : هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من الاطلاع على ثقافة مجتمعه والتمتع بحسن التصرف مع طلابه في المواقف الصعبة والقدرة على إقامة علاقات اجتماعية وإنسانية مع طلابه وزملائه والإدارة. (حمدان أحمد الغامدي: 2003، ص، 55) يلخص فلوح أحمد الصفات الاجتماعية كالتالي: - التواضع، المسؤولية، العدل والمساواة، القدوة الحسنة، التسامح، التفاعل، التشجيع والتحفيز، الاحترام، الأمانة، الحوار، الديمقراطية، الإنصات والاهتمام، حسن المعاملة، الالتزام بالقيم، الإيجابية، التعاون والود، المظهر اللائق، السماح بالتعبير، العلاقات مع الغير، رفع الروح المعنوية، تقديم المصلحة العامة، النصح والإرشاد، التوعية، المشاركة، نشر الثقافة، المحافظة على التراث والهوية، القيادة والتوجيه، خدمة المجتمع، الإصلاح في المجتمع. (فلوح أحمد : 2013، ص، 96) .

الصفات العقلية: والتي تتحدد في الذكاء، حسن التصرف، الإبداع، سعة الاطلاع والثقافة، القدرة على حل المشكلات.

الصفات المهنية: هي مجموعة من الخصائص تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من مهارات تخطيط عملية التعليم وتنفيذها، والعناية بإعداد الدروس، واستخدام طرق تربوية تساعد على تطور مهارات التعلم الذاتية لدى طلابه. (حمدان أحمد الغامدي: 2003، ص، 55)، كذلك تتحدد في الالتزام بأداب المهنة، تحقيق الحرية والنظام، القيام بأداء الواجبات، رفع المستوى العلمي، الافتخار والاعتزاز بالمهمة، القدوة الصالحة ونموذج الجيد للمجتمع، نشر الوعي، التفاني في خدمة الجامعة والمجتمع، المشاركة في الأنشطة، بناء علاقات مع الطلبة وزملاء، الإخلاص في العمل، القيام بالإرشاد والتوجيه، الجدية والمواظبة، احترام المواعيد، استغلال الوقت، التنظيم، وضوح الأهداف، التخطيط، الضمير الحي، الحماس، الكفاءة والأهلية، التحضير للدروس .

صفات التقويم للأستاذ الجامعي: والتي تتحدد في مطابقة الامتحان لمستوى الطلبة، تنوع الأسئلة بين الحفظ والفهم والقدرة على التحليل، عدم الخروج على الموضوع، احتواء الامتحانات أهداف المقياس، وضوح الأسئلة، الموضوعية، الدقة، العدل، الأمانة، شمولية واستمرارية التقييم، وجود معايير التصحيح، نموذج الإجابة، إفادة الطلاب بنتائج التقييم، السماح بمراجعة التصحيح. (فلوح أحمد: 2013، ص، 122)

1-2 أبعاد مصداقية أداء الأستاذ الجامعي:

مصداقية أداء الأستاذ في تدريس المقررات تتحدد من حيث:

- التحضير الجيد للمادة العلمية المكلف بتدريسها، وتقديمها في أكمل وأفضل صورة.
- الاستخدام الأمثل للوسائل التعليمية للتواصل مع الطلاب، والتيسير عليهم في استيعاب محتوى المقرر.
- السعي الدائم إلى تحديث المادة العلمية للمقرر الدراسي، والإحاطة الوافية بمستجداتها ومستحدثاته.

- الالتزام بمعايير الجودة في تحديد المستوى العلمي للمادة العلمية، وأسلوب تدريسه.
 - تحديد أهداف المقرر ومحتوياته والمهارات ونواتج التعلم المتوقع أن يحققها الطلاب ، والإعلان عن ذلك من بداية تدريس المقرر ، والمحافظة على تحقيق أهداف البرنامج الدراسي وملائمة المحتوى الدراسي للأهداف المعلنة والواجب تحقيقها من البرنامج، وعدم استخدام أسلوب تدريس أو تقييم يتعارض مع الأهداف المعلنة.
 - الاستمرار في تطوير مهارته التدريسية ، بما يجعل المقرر الدراسي مشوقاً وممتعاً.
 - ممارسة التفكير العلمي عند مناقشة الطلاب، واحترام آرائهم.
 - التحلي بالصبر في العمل، والصدق في القول، والأمانة في العمل والتعامل، والتعاون مع الآخرين.
 - الامتناع عن إعطاء الدروس الخصوصية تحت أي مسمى، سواء بمقابل أو بدون.
 - التواصل المستمر مع الطلاب للحصول على تغذية عكسية عن محتوى المقرر وتطبيقاته، ومدى استيعابهم له .
 - تصميم وتنفيذ العناصر المكونة للمقرر الدراسي وما يتضمنه من أهداف ، ومحتوى علمي وأنشطة ووسائل تعليمية تساعد في التدريس وتفيد في تقييم أداء الطلاب ويشمل ذلك إعداد محتوى علمي متكامل ، ومصادر للتعلم تمكن من الحصول على المعرفة بأيسر الطرق ، مع اختيار طرق واستراتيجيات تدريسية تتلائم وطبيعة المحتوى وأساليب التقييم .
 - تقديم تقرير عن المقرر الذي تم تدريسه (وفقاً لنماذج نظام ضمان الجودة)، وإدراج تعليقات الطلاب على المقرر، وتحديد الإجراءات التصحيحية وخطة التحسين والتطوير المستقبلية للمقرر، وتزويد القائمين على إدارة البرنامج بتلك التقارير المنتظمة عن أداء المقررات التي يقوم بتدريسها .
 - الالتزام باستخدام وقت التدريس استخداماً جيداً، بما يحقق مصلحة الطلاب والجامعة والمجتمع.
 - المشاركة المخلصة في الكشف عن الطلاب المتعثرين.
 - إعداد ملف لكل طالب.
 - توجيه الطلاب إلى مصادر المعرفة والمعلومات المختلفة والمراجع التي تساعدهم على التحصيل الدراسي بكفاءة وفاعلية. (أحمد عطية سعده وآخرون ،ص، ص، 22، 21).
- مصداقية عمل الأستاذ في تقييم الطلاب وتنوع وتنظيم الامتحانات:**
- يجب أن يلتزم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بما يلي:
 - توجيه وتقييم مدى تقدم الطلاب في المقررات والبحوث النظرية والعملية مع ضرورة الانتهاء من صحيح الامتحانات والأعمال الفصلية في وقت مناسب والتي يتم تكليفهم بها وإعلانها للطلاب وإتاحة الفرصة لهم للاطلاع على أوراق إجاباتهم بعد تصحيحها.
 - أن يتيح الفرصة لطلابه في إبداء آرائهم ومساهماتهم في تحسين جودة المقررات وطرق التدريس.

- متابعة أداء الطلاب وتقييمهم بشكل دوري مع إفادتهم بنتائج التقييم للاستفادة منها في تصحيح المسار.
- أن يكون الامتحان ملائماً مع ما تم تدريسه وتقييم مستويات الطلاب حسب تفوقهم.
- لا يجوز لعضو هيئة التدريس أن ينوه عن الأسئلة التي ستأتي في الامتحان لأن ذلك يتعارض مع تحقيق العدل والكفاءة في تعليم الطلاب بجدية.
- مراعاة الدقة والعدل والتزام النظام والانضباط في جلسات الامتحان .
- منع الغش ومعاقبة من يقوم به .
- عدم إشراك الأقارب في امتحانات أقاربهم .
- مراعاة الدقة في عملية تصحيح أوراق الإجابة .
- تنظيم عمليات رصد الدرجات بما يحقق الدقة والسرية التامة .
- عرض النتائج على لجنة الممتحنين دون كشف الأسماء لاتخاذ قرارات بحيادية. (محمد عاطف نوير وآخرون : 2012 ، ص، 10)

مصداقية عمل الأستاذ الجامعي في غرس القيم الأخلاقية للطلاب وتحدد من حيث:

- الأستاذ الجامعي مسؤول عن غرس القيم السليمة والأخلاق الحميدة في نفوس طلابه وخاصة (قيمة الوقت - إتقان العمل - الحوار البناء - النقد الذاتي - إتباع المنهج العلمي).
- على الأستاذ أن يدرك أدواره المتعددة بالنسبة للطلاب ويؤدي هذه الأدوار بكفاءة وفعالية ، من هذه الأدوار : معلم - موجه - صديق - زميل - أب - مصحح - مصلح - رائد.
- الأستاذ الجامعي هو المسؤول مهنيًا عن إتباع المنهج العلمي السليم وكذلك غرس مقومات الإلتزام بالسلوك الأخلاقي المهني لدى الطلاب ليكونوا واجهة مشرفة للكلية .
- على الأستاذ الجامعي أن يشارك الأنشطة الطلابية لتوظيف هذه الأنشطة للبناء الخلفي القويم للطلاب.
- العمل على بث روح الفريق الواحد، والعمل الجماعي، والعمل التطوعي بين الطلاب. (سعد سعد الدين محمود : 1435 هـ ، ص، 7)

مصداقية عمل الأستاذ الجامعي في قبول الهدايا والتبرعات والتي تتحدد في:

- لايجوز له قبول الهدايا أو التبرعات من جهات مشبوهة أو من أشخاص سيء السمعة حتى لا تثار حوله مجادلات أخلاقية أو تمس بالشرف والنزاهة المهنية له.
- لا يجب أن يكون هناك أي ارتباط أو تأثير للهدايا والتبرعات المقبولة على سياسات الأقسام العلمية أو الكلية أو الجامعة.
- الهدايا والتبرعات التي تتلقاها الجامعة يجب أن تكون معلنة بشفافية تامة، وجهات تلقيها بالجامعة معلنة، واستخداماتها معلنة.

- يجب عدم ربط الهدايا والتبرعات بأي تأثير على سياسات الجامعة ونشاطها.
- مصداقية العمل الأستاذ الجامعي في علاقته بزملائه والتي تتحدد من حيث:
- الإلتزام بمبادئ الاحترام عند الحوار وعند الاختلاف في الرأي.
- المساعدة في تنمية قدرات زملائه وتدريبهم (ولا سيما الجدد منهم) ، وإعانتهم على حل مشاكلهم دون التدخل في خصوصياتهم.
- الإيمان بروح العمل الجماعي والمشاركة في الأبحاث سواء على مستوى الزملاء في القسم أو مع الزملاء في الأقسام الأخرى.
- احترام القيم والعادات والتقاليد التي تخص المجتمع.
- الاهتمام بتنمية العلاقات الإنسانية في المناسبات الإجتماعية المختلفة مع الزملاء .
- تأكيد روح الزمالة وتفضيل المصلحة العامة على المصلحة الخاصة.
- الاحترام الكامل للتخصصات العلمية لزملائه ، وعدم الانتقاص من خبراتهم.
- تنمية العادات الطيبة : كالمحبة ، التسامح ، وحسن الظن ، ومحاربة إفشاء الأسرار ، ونشر الشائعات والحد.
- نقل الخبرات والقدرات التي يكتسبها عضو هيئة التدريس من الأعمال والمناصب التي يتولاها في الجامعة، وكذلك خبرته بالشؤون العامة في الحياة الى زملائه . (سعاد سعد الدين محمود: 1435 ، ص،ص،9،8).

خلاصة الفصل:

من خلال المعالجة النظرية لأبعاد الموضوع الخاصة بماهية مصداقية عمل الأستاذ الجامعي أمكن لنا التوصل إلى ثلاث قناعات أساسية:

الأولى: مصداقيته بالدرجة الأولى تتوقف على درجة امتلاكه لجملة من الصفات الايجابية في شخصيته على اختلافها (أخلاقية، نفسية، اجتماعية، مهارية، معرفية، عقلية...) والتي تتيح له تعزيز انتمائه لمهنته، والعمل على الارتقاء بها والاسهام من خلالها في تطوير المجتمع الذي يعيش فيه.

الثانية: مصداقيته تتوقف على درجة استرشاده بجملة من الأخلاقيات التي تتضمن عليها مهنته من خلال علاقاته بمختلف الأطراف التي يرتبط بها ومعها داخل الجامعة (طلبة، زملاء، إدارة...).

الثالثة: تتوقف على درجة مساهمته الايجابية في خدمة المجتمع من خلال مجمل فعالياته المختلفة، وإنكار روح الأنانية والانزواء على الذات.

الفصل السادس

ماهية آثار مصداقية العمل على الحياة

المهنية للأستاذ الجامعي

محتويات الفصل:

- 1- ماهية الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي (المسار الوظيفي)
 - 2- تخطيط الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي.
 - 3- أهمية إدارة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي.
 - 4- الانعكاسات الايجابية لإدارة الحياة الوظيفية على كل من الأستاذ والجامعة.
 - 5- آثار مصداقية عمل الأستاذ الجامعي على حياته الوظيفية.
- الخلاصة.

تمهيد:

بما أن الحياة الوظيفية للموظف بصورة عامة والأستاذ الجامعي بصورة خاصة تعني مجموعة العمليات المتكاملة والمخططة من قبل كل من الموظف وإدارة الموارد البشرية للمنظمة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب المؤثرة على الحياة الوظيفية للموظف سواء تعلق الأمر بالجوانب الشخصية له أو بالجوانب المهنية، والتي بالضرورة تساهم في تحقيق أهداف الكل.

أمر جعل العديد من المنظمات على اختلاف نشاطها تولي أهمية كبرى لهذا الجانب في حياة الموظف والعمل على توفير جملة من الظروف التنظيمية على اختلافها من أجل السهر على تحقيق مسار نمو وظيفي عال الجودة يضمن للأفراد العاملين التمتع بروح معنوية عالية والتي من شأنها أن تساهم في استقرارهم الوظيفي وبالتالي في تحقيق هامش من الإبداع والابتكار لديهم في أداء واجباتهم المهنية. والأكد أكثر أن التزام الأستاذ بأخلاقيات المهنة التي يشغلها يكون لها الأثر البارز على حياته المهنية تماما إن لم نقل أكثر من تلك التي تمنحه له العوامل التنظيمية الايجابية التي تعمل المنظمة على توفيرها والتخطيط لها كل حين.

خلال هذا الفصل سنعمد إلى التطرق إلى ثلاث مسائل:

الأولى تتحدد في تحديد ماهية الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي.

الثانية: درجة تأثر هذه الحياة الوظيفية الخاصة به بدرجة التزامه بأخلاقيات المهنة التي يشغلها.

الثالثة: آثار مصداقية عمل الأستاذ الجامعي على شخصه والمحيطين به في مكان العمل.

1- ماهية الحياة الوظيفية (المسار الوظيفي):

توضح الحياة الوظيفية للأستاذ مختلف الوظائف التي سيتدرج خلالها على مدار حياته الوظيفية، فيعرف ماهي التي سيبدأ بها، وما هي الوظائف التي يحتمل أن يُرقى أو يُنقل إليها، وما هي الوظيفة التي يمكن أن يتقاعد منها عن العمل.

1-1 مفهوم الحياة الوظيفية:

تعرف الحياة الوظيفية: على "أنها سلسلة من الوظائف التي ينتقل من خلالها العامل في حياته العملية، مما يعني أن الأفراد العاملون في المنظمات هم في أمس الحاجة إلى إرشاد وتوعية حول كيفية بدء حياتهم العملية وما هي متطلبات وشروط النمو الوظيفي (حليم الطائي وآخرون: 2006، ص 482). وتعرف كذلك على أنها: "التتابع الفعلي للوظائف التي يتقلدها الفرد في حياته الوظيفية " (أحمد ناصر: 2006، ص 159). كما تعرف على أنها "التتابع في الخبرة العملية للفرد عبر الزمن (Loïc, Francis, 2003, p25)

التعريف الإجرائي: المسار الوظيفي هو سلسلة متعاقبة من التغيرات الوظيفية التي تحدث في حياة الأستاذ العملية عن طريق الترقية أو النقل الوظيفي الأفقي، أو هو مجموعة المراكز التي يشغلها الأستاذ، وتجارب العمل المترابطة خلال حياته العملية.

2-1 خصائص المسار الوظيفي: للأستاذ الجامعي:

- على الأستاذ تأهيل نفسه وتحسين القدرات والمهارات والصفات التي تؤهله لشغل الوظيفة التي يدفع الجامعة لتوفيرها له لشغلها .
- المسار الوظيفي يقوم على أساس مسؤولية الجامعة لإيجاد الوظيفة للأستاذ وفق قدراته ومهاراته وصفاته، وتهيئة محيط العمل لاستثمار ما لدى الأستاذ من مهارات .
- لوضع المسار الوظيفي يستلزم أن تمارس الجامعة من الممارسات التنظيمية والإدارية في مجالات الاختيار والتعيين والتأهيل والإدخال إلى العمل والتدريب والترقية والنقل وإنهاء الخدمة وكذلك قرارات الإشراف والانتداب وغيرها من مجالات حركة التوظيف بما يتفق والمسار الوظيفي لكل أستاذ بناء على قدراته وكفاءته.
- العمل من خلال النظم، وتكامل جهود كل من الأستاذ والجامعة لتحقيق التوافق بين اتجاهات وصفات وقدرات الأستاذ، وتوقعاته واحتياجات الجامعة وأهدافها.
- وضوح مبدأ الاستمرارية في التعامل مع الحركة الوظيفية للأستاذ بحيث يوجد ترابط موضوعي بين المسار الوظيفي للأستاذ وخطط الجامعة في تشغيل الأساتذة.
- وضوح مبدأ المنفعة المتبادلة والمصلحة المشتركة، حيث لا يمثل أحد الطرفين (الأستاذ أو الجامعة) عبئاً على الآخر وذلك لوجود منفعة ومصلحة ذاتية لكلا الطرفين من خلال وضع مسار وظيفي فعال.

- وضوح مبدأ المشاركة في المسؤولية والتوزيع المنطقي والعاقل للأدوار .
- تساهم المسارات الوظيفية في تقليل احتمالات الصراع أو النزاع في العمل وما يترتب عليه من حالات التوتر أو ضغوط الوظيفة بين الأستاذ والجامعة.
- تحقيق مصالح الأساتذة في اختيار الحياة الوظيفية الملائمة وإعدادها للتقدم بنجاح في مراحلها المختلفة. ((أبو بكر: 2008، ص، ص، 213، 212))

2- تخطيط الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي

1-2 مفهوم تخطيط الحياة الوظيفية.

"هو العملية التي من خلالها يقرر المسير الأهداف التي يجب بلوغها، ويختار الأشخاص الذين سيشاركون في تحقيق الأهداف. (نعيمية: 1993، ص 17)

" هو استراتيجية للحصول واستخدام وتطوير الموارد البشرية في المنظمة وهو العملية التي يتم من خلالها تجديد حاجات المنظمة من الموارد البشرية كمياً ونوعياً ومقارنة هذه الحاجة مع القوى العاملة الحالية وتحديد عدد ونوع الأفراد المراد استقطابهم اعتماداً على استراتيجيات وأهداف المنظمة". (يوسف حجيم الطائي وآخرون: 2006، ص 157)

المفهوم الإجرائي لتخطيط الحياة الوظيفية:

هو عبارة عن عملية نظامية أو هي الجهود النظامية التي تربط بين قدرات الفرد وطموحاته من جهة وبين فرص تحقيقها من جهة أخرى "يعتبر إحدى وظائف إدارة الموارد البشرية التي تعنى بإحداث التوافق والتطابق بين الأستاذ والوظيفة التي يشغلها وذلك لغرض أساسي هو تحقيق أهداف الجامعة وتحقيق أهداف هيئه التدريس في الرضا عن العمل.

2-2 أهداف إدارة الحياة الوظيفية:

تتوزع أهداف إدارة الحياة الوظيفية بين الأستاذ والجامعة ولكل منهما أهدافه فالاهتمام المتزايد والإدارة الجيدة للحياة الوظيفية للأساتذة وإتاحة الفرصة للتقدم الوظيفي سيقود إلى تكوين قوة بشرية تعليمية فعالة ورغبة في العمل، ذلك أنه كلما أدرك الأساتذة قوة العلاقة بين مهاراتهم وقدراتهم وبين الفرص المتاحة أمامهم للتقدم والتدرج الوظيفي، كلما زاد إخلاصهم وولاءهم للمنظمة وشعورهم بالانتماء إليها.

1-2-2 أهداف إدارة الحياة الوظيفية بالنسبة للجامعة هي:

- مقابلة احتياجات الجامعة الحالية والمستقبلية من الأساتذة وفقاً لأسس زمنية معينة وفي المستويات المختلفة وتزويدهم بالتوجيه والتشجيع الكافي الذي يحتاجونه لتوظيف قدراتهم وإمكانياتهم، ومن ثم تحقيق مستقبل وظيفي ناجح لهم بالجامعة، يتوافق وأمالهم وتطلعاتهم. (عماد الدين: 2006، ص، 269)

• تقليل معدل دوران العمالة والتغيب وحوادث وإصابات العمل وخلق وتعزيز دافعية ورضا الأساتذة مما يؤدي إلى تهيئة وتعزيز القدرة التنافسية للجامعة إضافة إلى إعداد قيادات مؤهلة ومتكاملة المهارات. (أحمد سيد: 2000، ص303).

• إعلام كل من الجامعة والأساتذة عن المسارات الوظيفية المحتملة داخل الجامعة، واستخدام برامج الموارد البشرية استخداماً أمثل من خلال تكامل أنشطة اختيار وتعيين وتنمية وإدارة وظائف الأستاذ مع الخطط التنظيمية. (راوية حسن: 2002/2003، ص 238)

2-2-2 أهداف إدارة الحياة الوظيفية بالنسبة للأستاذ:

- شغل وظائف تتناسب مع الخلفية العلمية والعملية وتنمية ومواكبة الخبرات والقدرات.
 - الاستفادة من فرص الترقية والتدرج الوظيفي بما يحقق الذات.
 - الحصول على مستوى مناسب من الأجور وملحقاتها.
 - إشباع الحاجات الإنسانية الأساسية والأمنية والاجتماعية وحاجات المكانة والتقدير وتحقيق الذات.
- (أحمد سيد: 2000، ص303)

2-2-3 إدارة الحياة الوظيفية على مستوى الأستاذ:

تختلف النظرة الحالية للمسار الوظيفي عما كانت عليه من قبل، حيث كان ينظر إليه في الماضي على أنه مجرد التدرج لأعلى بالمناصب الوظيفية، أما الآن فنجد أن المسار الوظيفي غالباً ما يتأثر بالأستاذ أكثر من تأثره بالجامعة، على أن يقوم الأستاذ بتغييره من فترة لأخرى حسب الظروف البيئية المتغيرة. (ديلسر: 2007، ص354)

هناك دور لكل من الأستاذ والجامعة في إدارة الحياة الوظيفية، حيث يركز المدخل الفردي على الدور الذي يقوم الأستاذ كفرد ذاته لتخطيط وتطوير مستقبله الوظيفي، ذلك أن تحقيق الذات والإنجاز والطموحات هي رغبات تنطلق من الأستاذ ذاته وتدفعه إلى المزيد من العمل، ولكن ليس كل أستاذ لديه الرغبة في الإنجاز والطموح وإثبات الذات، فهناك من يفضل الاسترخاء والقبول بالواقع دون أن يجهد نفسه في البحث والتطلع إلى موقع أفضل، حيث لا يجتهد في طلب المناصب الأعلى أو تنمية نفسه للتقدم إلى مراكز أفضل مكتفياً بمشاهدة الآخرين وهم يصارعون من أجل الوصول إلى أهدافهم الوظيفية، وهنا يأتي دور الجامعات الناجحة وهو أن تنزع الأول من سباته وأن تحرك فيه الرغبة، وأن تساعد الثاني على تحقيق طموحاته ورغباته.

2-2-3-1 مراحل إدارة الحياة الوظيفية على مستوى الأستاذ:

إن تخطيط المسار الوظيفي للأستاذ هو مسؤوليته بالدرجة الأولى، حيث يقع على عاتقه أن يقوم بالأنشطة التالية اتجاه نفسه :

تقويم الذات: نقطة البداية في تخطيط المسار الوظيفي أن يحاول الأستاذ فهم ذاته ومراجعة نفسه وذلك من خلال عدة تساؤلات: ما هي المهارات التي يملكها؟ ما هي قيمه واهتماماته؟ ما هي نقاط القوة والضعف لديه؟ ما هي مجالات التخصص التي يرغبها وميله للعمل فيها؟ وماهي التدريبات التي يجب عليه القيام بها في تحديد نقاط قوته وضعفه فيما يتعلق بالنواحي الفنية والعلاقات الشخصية والاتصالات والمهارات الشخصية والقدرات الإدارية، وكذا درجة الأهمية التي يضعها لبعض خصائص الوظيفة مثل درجة الاستقلالية، الأمن الوظيفي، الانتماء للآخرين، المكافآت المالية وخصائص الوظائف السابقة وتصوره لوظيفته القادمة.

تحديد الأستاذ لأهدافه الوظيفية: بعد التعرف على الذات والاتجاهات والفرص الوظيفية المتاحة على الأستاذ العمل على تحديد أهدافه الوظيفية القصيرة، المتوسطة وطويلة الأجل، وتجدر الإشارة إلى أن الأهداف التي تتضمن طموحات عالية، تتطلب بعض التحديات لاكتساب المهارات والمعارف التي تتلاءم مع تلك الطموحات، كما أن الأهداف التي يمكن تحقيقها هي الأهداف التي تتواءم مع قدرات الأستاذ وإمكانياته الحالية والمتوقعة.

إعداد الخطط المستقبلية: هنا يجب على الأستاذ كفرد استشارة المشرف عليه والمسؤولين في إدارة الموارد البشرية لمساعدته في تحديد الإجراءات المناسبة لتحقيق أهدافه الوظيفية، ويجب أن يبدأ الأستاذ بالتخطيط للخبرات التي يمكنه اكتسابها في الأجل القصير أثناء العمل، والأنشطة المفيدة خارج العمل، ثم بعد ذلك يخطط لمشروعات التطوير الأطول والأكبر.

تنفيذ الخطط: يجب توفير مناخ تنظيمي معاون لتنفيذ خطط الأستاذ، حيث يجب على الإدارة العليا العمل على تشجيع المديرين في كل المستويات الإدارية لمساعدة رؤوسهم في تطوير مساراتهم الوظيفية، ومن الإجراءات اللازمة التي يمكن اتخاذها لتنفيذ الخطط: التنقلات الوظيفية المؤقتة، برامج التدريب أثناء العمل وخارج الجامعة، التنمية الذاتية وإحداث التعديلات في الهيكل التنظيمي التي تساعد على فتح مجالات الترقية أمام الأساتذة. (عبد الباقي: 2003، ص282)

2-2-4 إدارة الحياة الوظيفية على مستوى الجامعة:

إن دور الجامعة الذي لا ينفصل عن دور الأستاذ في تخطيط وتطوير المستقبل الوظيفي، وبالرغم من أنها مشتركة بين الطرفين إلا أن هناك بعض المسؤوليات الخاصة بالجامعة، حيث يقع على عاتقها تخطيط تحركات الأساتذة وإعداد المسارات الوظيفية لهم وتطوير قدراتهم ومهاراتهم لخلق نوع من التوافق بين احتياجاتهم وطموحاتهم الوظيفية وبين احتياجات الجامعة الحالية والمستقبلية من خلال سياسات إدارة الموارد البشرية.

2-2-4-1 مراحل تخطيط الحياة الوظيفية للأستاذ على مستوى الجامعة:

يمكن تحديد المراحل التي يمر من خلالها تصميم المسارات الوظيفية التنظيمية في الجامعات فيما يلي:

- **تصميم المسارات الوظيفية:** يتم خلال هذه المرحلة دراسة هيكل الوظائف التعليمية الموجودة بالجامعة مع رسم مساراتها الوظيفية مع ضرورة وجود ارتباط واضح بين الوظيفة والمسار ويتبع ذلك تحديد طبيعة المسؤوليات ومتطلبات المسار.

- **توصيف وتحديد أهداف كل مسار:** سواء في الأجل القصير أو المتوسط والطويل، بما في ذلك تحديد نوعية ومستوى ومسؤوليات كل وظيفة من وظائف المسار وأيضاً تحديد المتطلبات الأساسية اللازمة للسير في كل مسار متضمنة المؤهلات ومستوى المعارف والمهارات والتدريب.

- **إجراء تقييم لقدرات وإمكانيات الأستاذ كفرد:** وذلك بهدف تقييم نقاط القوة والضعف لكل أستاذ من الناحيتين المهنية (مستوى التعليم والتدريب والخبرة) والشخصية (القيادة، العمل الجماعي، الابتكار، التعاون) بالإضافة إلى أهدافه الوظيفية التي يسعى لتحقيقها. (أبو بكر: 2008 ص 218)

- **تحديد الفرص الوظيفية الفعلية الشاغرة لكل مسار من المسارات الوظيفية:** حيث أنه في ضوء دراسة نتائج عملية تخطيط الموارد البشرية تقوم الجامعة بتوفير معلومات متجددة عن الفرص الوظيفية الجديدة المتاحة للأساتذة أو مجالات الترقى المستقبلية، ويجب أن لا تكون لها صفة السرية أو يقتصر توزيعها على بعض الأساتذة في الجامعة دون غيرهم، بل يجب أن تنشر للجميع من خلال مختلف وسائل الاتصال بالجامعة حتى يمكن الاستفادة من كافة الطاقات والكفاءات البشرية المتاحة، (صلاح الدين محمد: 2001، ص، ص، 250 - 249)

- **تقييم بدائل المسارات التي يمكن للفرد الاختيار من بينها:** بما يتلائم مع قدراته وخبراته وصفاته الشخصية والفرص الوظيفية المتاحة، وتنتهي هذه المرحلة باختيار المسار المناسب للأستاذ على ضوء المقارنة بين مزايا وعيوب كل مسار بالنسبة للأستاذ، ومن خلال الحوار الشفاف والبناء بين الأستاذ ورئيسه المباشر.

- **وضع وتنفيذ خطة أو برنامج عمل:** بعد تقييم قدرات وإمكانيات الأستاذ المهنية والشخصية وتحديد أهدافه الوظيفية والتي تعتبر بمثابة وسيلة تدفع الأستاذ للتحدي لكي يكسب مهارات وقدرات جديدة، واختيار المسار الوظيفي الملائم الذي يحقق له الأهداف، يتم إعداد خطط لتحقيق أهداف المسار الوظيفي وتشمل على سبيل المثال:

- تحديد الخبرات التي يمكن اكتسابها في الأجل القصير أثناء العمل والأنشطة التي تساعد الأستاذ على تحقيق أهدافه.

- تحديد مشروعات التطوير طويلة الأجل والمتعلقة بتنمية الخبرات والقدرات والمهارات حيث يتقاسم المسؤولية عن هذه الأنشطة والبرامج كل من الجامعة والأستاذ الذي يتوجب عليه استشارة المسؤولين في

إدارة الموارد البشرية والمشرف عليه لمساعدته في تحديد الإجراءات المناسبة لتحقيق الأهداف الوظيفية ويتم تنفيذ الخطة أو برنامج العمل من خلال عدة وسائل منها:

✓ مساعدة المدير للأستاذ في تطوير مساره الوظيفي.

✓ التنقلات الوظيفية المؤقتة.

✓ شغل مكان المدير أو الرئيس أثناء العطل.

✓ برامج التدريب أثناء العمل.

✓ الدراسات المسائية بالمعاهد والجامعات.

• **إدارة وتقييم برنامج المسار الوظيفي:** الذي تم الاتفاق عليه بما في ذلك عمليات المتابعة والمراجعة المستمرة بغرض تقييم الأداء الفعلي ومقارنته بالأداء المتوقع، مما يؤدي في نهاية الأمر إلى تشخيص مشكلات ومعوقات التقدم في المسار الوظيفي.

• **اتخاذ القرارات التصحيحية:** وذلك لحل المشكلات والتغلب على المعوقات بما في ذلك تعديل المسار في حالة تعذر الاستمرار في المسار الحالي. (أبو بكر: 2008، ص 222)

3- أهمية إدارة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي:

إن لإدارة الحياة الوظيفية أهمية بالغة بالنسبة للأستاذ والجامعة على حد سواء، نظرا للنتائج الإيجابية التي يمكن تحقيقها من خلال التخطيط الجيد للمسار الوظيفي، وتتمثل هذه الأهمية في العناصر التالية:

• ضمان توفير الكفاءات المميزة مستقبلاً، حيث أن مساعدة الأساتذة في صياغة وتشكيل احتياجاتهم وأهدافهم وطموحاتهم الشخصية سوف تزيد من احتمالات توافر الكفاءات المناسبة لمواجهة الاحتياجات المتغيرة من متطلبات العمالة بالنسبة للجامعة.

• مقابلة الطموحات الوظيفية للأساتذة، حيث أن صغار السن منهم يظهرون رغبة في تحقيق المزيد من السيطرة على مساراتهم الوظيفية، كما أنهم أقل رغبة من الأجيال السابقة في قبول المهام والأدوار التي تحددها لهم الإدارة. (محمد المرسى: 2006: ص، ص، 379، 378)

• الحد من إحباط الأساتذة، فقد أدى ارتفاع المستوى التعليمي للأجيال الجديدة إلى زيادة توقعاتهم الوظيفية وبالتالي فإن وجود خطط للمسار الوظيفي تؤدي إلى بناء توقعات حقيقية وتطلعات مقبولة بدلاً من المغالاة في ذلك، وهو ما يؤدي في النهاية إلى تقليل حدة الشعور بالإحباط الذي قد يسود بين الأساتذة، إلا أن حدوث بعض الظواهر مثل المحسوبية والجهوية وقلة التدريب تقيد المسار الوظيفي وتحد من فرص الترقية والتقدم الوظيفي، سيؤدي إلى تسرب الإحباط لدى فئة كبيرة من الأساتذة بسبب حدوث فجوة بين طموحاتهم وفرص تحقيقها في الواقع العملي.

• التقليل من تقادم العمالة، فمن خلال أنشطة إدارة الحياة الوظيفية وخاصة البرامج التدريبية التي تعمل على تطوير قدرات ومهارات الأساتذة للتعامل مع كل تحديث في أساليب وطرق العمل، فإن الجامعة تمنع

تقدم مهاراتهم وانخفاض دافعيتهم للعمل، إضافة إلى تقليل تكلفة الأساتذة، (أحمد ماهر: 2007، ص، 525)

• مساعدة الجامعة في اكتشاف الأساتذة المؤهلين لتولي المناصب القيادية والإدارية الرفيعة، ومن ثم توجيههم إلى برامج التدريب التي ستمكنهم من الوصول إلى هذه المناصب. (مؤيد سعيد سالم، 2006، ص، 212).

• إن البرنامج الفاعل لإدارة الحياة الوظيفية يعتبر استثماراً للجامعة، يتطلب بذل مجهودات مباشرة تنعكس نتائجها المستقبلية في النهاية من خلال جودة مخرجاتها، وتحسين المناخ التعليمي تخفيض التكاليف، وزيادة استقرار الأساتذة، تحسين مرونة أداء الأساتذة وتهيئة القدرات اللازمة لهم في مختلف الوظائف (Bernard, 2005, p.71).

• تتجنب بعض الظواهر والممارسات السلبية مثل اللامبالاة، الجمود الفكري، الملل، الحقد التمارض، الغياب وطلب النقل فضلاً عن انخفاض فاعلية الأستاذ وفاعلية الجامعة. (أحمد سيد، 2000: ص، 301)

4- الانعكاسات الإيجابية لإدارة الحياة الوظيفية على كل من الأستاذ والجامعة:

• إن المسارات الوظيفية وما توفره من فرص للترقية والتقدم الوظيفي، هي وسيلة محفزة تستخدم من أجل تحقيق طموحات الأستاذ بوجه خاص، فكل أستاذ يسعى بجد ونشاط ليحصل على ترقية للتقدم نحو الأعلى في المسارات التي تتيحها الجامعة لهم. إلى جانب ذلك تشجع هذه المسارات الأساتذة على اكتساب مهارات جديدة وتطوير وتحسين معارفهم باستمرار، للوصول إلى وظائف أعلى وبلوغ نهاية هذه المسارات، على اعتبار أن كل وظيفة واقعة على المسارات يحتاج شغلها إلى متطلبات معينة من المهارات والمعارف، فمن لم يطور نفسه ويتعلم أشياء جديدة ويكتسب مهارات متنوعة، لن تكون الجامعة بحاجة إليه في المستقبل، لأن مهاراته ومعارفه ستتقدم مع مرور الزمن ولن يتمكن من التكيف مع التغيرات التي تحدث في الجامعة التي تكون عادة استجابة لتغيرات تحدث في البيئة الخارجية من جهة ومن جهة ثانية لن يكون له مكان في أية جامعة، في ضوء ذلك يمكن القول بأن المسارات الوظيفية تخلق الدافع لدى الأستاذ لتطوير وتحسين أدائه ومعارفه بشكل مستمر، للوصول إلى وظائف عليا والبقاء في الجامعة، وهذا ما يجعل المسار الوظيفي حافزاً يدفع الأستاذ للعمل الجاد والايجابي وتنمية ذاته ليتمكن من تحقيق طموحاته المستقبلية.

• يعد تخطيط المسار الوظيفي وما يوفره من رؤية واضحة للمستقبل الوظيفي والعمل في الجامعة، أداة استقطابية لجذب أساتذة للعمل لديها وخاصة حملة المؤهلات التعليمية العليا من خريجي الجامعات، فهؤلاء يكون لديهم عادة طموحات واسعة أكثر من غيرهم، فيهمهم وإلى حد كبير قبل التقدم للعمل في الجامعات، أن يعرفوا مسبقاً فرص التقدم المستقبلي الوظيفي الذي تتيحه لهم الجامعة، وفي هذه الحالة

يصبح المسار الوظيفي الطويل والواضح أداة تحمل في طياتها عنصر التحفيز والتشجيع للعمل فيها، وهذا بعد ذاته يعتبر أداة استقطابية فعالة.

- يعد تخطيط المسار الوظيفي وما يوفره من آفاق مفتوحة لاكتساب المهارات وأداء أعمال مستقبلية متنوعة أمام الأستاذ الجامعي، أداة تساعد على تحقيق رضا وظيفي عالي لديه ويزرع فيه الولاء والانتماء للجامعة، مما يسهم بشكل فعلي في تخفيض معدل دوران العمل فيها وعدم هروب كفاءاتها إلى جامعة أخرى، لأنها تحقق له الطموح الوظيفي الذي تنتشه.

- يمثل تخطيط المسار الوظيفي القاعدة التي يقوم عليها رسم استراتيجية التدريب والتنمية في الجامعة، فمتطلبات شغل الوظائف الواقعة على هذا المسار الوظيفي، تمثل في حقيقة الأمر حاجات تدريب وتنمية مستقبلية، يتوجب العمل على تغطيتها من خلال هذه الإستراتيجية.

- من خلال العمل الجاد الذي يبذله الأستاذ الجامعي لتحقيق طموحاته الوظيفية على المسار الوظيفي، وبرامج التدريب والتنمية المستمرة التي تعدها لتمكنه من تحقيق هذا المسار الوظيفي، ومن خلال معنوياته العالية ورضاه الوظيفي، سترتفع بلا شك إنتاجية الجامعة و فاعليتها التنظيمية والبيداغوجية والتربوية على المدى الزمني الطويل. (عقيلي، 2005: ص، ص، 548، 547)

5- آثار مصداقية العمل على الحياة المهنية للأستاذ الجامعي:

5-1 أثر مصداقية عمل الأستاذ الجامعي على جودة شخصيته :

إن سلوك أي أستاذ هو انعكاس لشخصيته ويرتبط سلوكه بدرجة كبيرة بمستوى ثقافته ومعتقداته وأي أستاذ يسعى إلى أن يكون سلوكه مناسب وعلى أكمل وجه وبالشكل الذي يترك انطبعا إيجابياً في نفس الآخرين عنه حيث يعد السلوك والتصرف السليم من السمات الطيبة التي ينبغي أن يتمتع بها كل إنسان وجدير بمن يتولى تربية وتدرّيس النشء أن يتميز بسلوك اجتماعي راقٍ وسلوك وظيفي أكثر تميزاً وسلوك خال من كل الشوائب والعيوب فينبغي على الأستاذ أن يكون قدوة في مجتمعه وأنموذجاً لطلّابه لاسيما وأن سلوكه وتصرفه اجتماعياً ووظيفياً هو محط أنظار من يحيط به من الناس أو من العاملين بصحبته ولأسباب ومبررات معروفة تعود لمكانة الأستاذ الجامعي العلمية ومركزه الاجتماعي ويقصد بالسلوك الوظيفي تصرف الأستاذ الجامعي داخل محيط عمله العلمي أي قسمه العلمي وفي كليته ومع طلابه.

(عادل مصطفى ومحمد رمضان: 2016 ص، 52)

وتظهر جودة شخصية الأستاذ الجامعي كونه شخصاً متميزاً ومثيراً للاهتمام في ممارساته المخططة لبناء وتكوين شخصية الطالب من الجوانب المعرفية والوجدانية والمهارية وما يمكن أن يؤثر في هذا الأمر هي معتقداته وتحليه بالمصداقية وأخلاقيات المهنة التي تعد أساساً للشخصية، وهي التي تساعد الفرد على التكيف كما أنها تسهم في تشكيل ذاته وترفع من القبول الاجتماعي للفرد مقابل الرفض، وأن عدم تحليه بأخلاقيات المهنة والمصداقية فيها يسهم في تغيير الشخصية أو إعادة تشكيلها.

إن تشكيل شخصيات طلابية فعالة من مسؤولية المؤسسة الجامعية وعضو هيئة التدريس من خلال الإهتمام بتنميتهم فكرياً وتحفيز دافعيتهم للتعلم وتعديل شخصيتهم بما يمكنهم من اتخاذ وضعهم كمواطنين يتحملون المسؤولية في مجتمعهم، لأن النجاح الحقيقي للتعليم لا يكمن في الدرجة أو الشهادة فقط بل في نوع الشخصية الناتجة عنه.

دور الأستاذ في تكوين شخصية الطالب معرفياً: لعضو هيئة التدريس "المعلم المربي" الدور الكبير والمميز في تكوين شخصية الطالب المعرفية وتنمية مواهبه العلمية والثقافية بدرجة كبيرة ومؤثرة لأن الطالب يتأثر كثيراً بشخصية أستاذه الذي ينهل منه المعلومات العلمية وبذلك قد يجعله قدوة حسنة يقتدي بها ويهتم بما يقوله له ويزوده به من معلومات أثناء الدرس فالطالب ينظر لأستاذه كأحد مصادر المعلومات التي ينبغي الاستفادة منها واستثمارها بأفضل صورة بما يسهم في بناء شخصيته في الجانب المعرفي. (العوجزي، 2019، ص 142).

دور الأستاذ في تكوين شخصية الطالب وجدانياً : يعد الجانب الوجداني أو ما يسمى بالجانب النفسي العاطفي من الجوانب الأساسية في شخصية الطالب التي ينبغي الإهتمام بها وتنميتها في الإتجاه الصحيح، بغرض تعديل سلوكه وتطويره بما يتماشى مع العقيدة الصحيحة والعادات والتقاليد الإجتماعية الصالحة في المجتمع، ويتمثل الجانب الوجداني بأفكار الطالب ورائه واتجاهاته وميوله ومعتقداته ونظراته إلى مختلف القضايا التي يتعايش معها بصورة مستمرة، أو التي تصادفه بين فترة وأخرى، و التي تتطلب منه إعطاء رأي فيها أو تكوين إتجاه نحوها هذا الجانب مهم جداً في شخصية الطالب، لأنه هو الذي يستطيع من خلاله أن يكون فرداً صالحاً و إنساناً ملتزماً وفاضلاً أو خلاف ذلك، ويقع جزء مهم في بناء هذا الجانب وتوجيهه الإتجاه الإيجابي على عاتق مؤسسات التربية عامة بما في ذلك الأساتذة والمعلمين (العوجزي، 2019، ص 142).

يحدد دور الأستاذ في تكوين شخصية الطالب في جملة من المجالات:

تكوينه مهارياً: إن المجالات المعرفية والوجدانية في شخصية الطالب تمثل الجانب النظري لديه، وهي تبقى على حالها ما لم يتم تطبيقها وتوظيفها عملياً، من خلال المجال المهاري الذي يتعلق بقدرة الطالب على التعامل مع المواقف التي ينبغي أن يتعاطى معها بصورة علمية ماهرة.

ويبرز دور الأستاذ المهم والكبير في تنمية المهارات العلمية للطالب من خلال البرامج التدريبية التي تكون موازية للتدريس النظري ومكملة له، لتزويد الطالب بالمعلومات العملية و النظرية التي تقيده في مجال اختصاصه، وتنمي معلوماته النظرية والعلمية العامة، وهذا يتطلب من الأستاذ أن يساير التطور العلمي والتكنولوجي في العالم بدرجة كبيرة، وأن توفر أحدث المستلزمات التدريبية من الأجهزة والمعدات وفي مختلف التخصصات العلمية، وأن يضع خططا منظمة ودقيقة لتطوير البناء المهاري للطالب أثناء الدراسة. (العوجزي: 2019، ص 143)، كذلك من خلال القدوة الحسنة والصالحة في التربية والتي تعد

من أنجح الوسائل المؤثرة في إعداد الطالب المتعلم خلقياً وتكوينه نفسياً واجتماعياً ومهارياً، وذلك لأن الأستاذ هو المثل الأعلى في نظر الطالب، والأسوة الصالحة في عينه (علي راشد: 1993 ص، 22) تعتبر القدوة هي الأساس الأول من أسس التربية السليمة وتستدعي من الأستاذ الإلتزام بما يلي:

✓ استقامة الفعل مع القول والثبات على المبدأ أقوى وأسرع سبل تكوين شخصية الطالب الناجحة.

✓ الحذر من التناقض بين القول والعمل، فالازدواجية في شخصية الأستاذ هو قاصمة الظهر التي تهدم معالم القدوة الحسنة وتسلبه أسمه ووظيفته، وذلك هو بعينه المقت الكبير الذي حذرنا الله تعالى من الوقوع فيه، فقال تعالى: "يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ (2) كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ" (سورة الصف: الآية، 3-2).

5-2 والأعمال دائماً أعلى صوتاً من الأقوال فتأثير المواقف العملية على نفس المتربي أبلغ بكثير من الحديث والخطب والعظات، لأنها تكتسب برهان صدقها من حدوثها وتحققها، لذلك كان تفاعل الأستاذ مع القيم التربوية التي يدعو إليها والتزامه بها، أجدى كثير من الكلام عن أهميتها والدعوة إليها شفهيّاً، من غير أن يصاحب ذلك عمل في واقع الأمر.

5-3 أثر مصداقية عمل الأستاذ الجامعي على جودة العملية التدريسية:

للأستاذ دور هام وبارز في خدمة العملية التعليمية برمتها وتحصيل الطلاب العلمي وذلك من خلال توظيف المحتوى الدراسي وتفعيله في واقع الطلاب، والمجتمع والاستفادة منه والاستخدام الأمثل للوسائل التعليمية المتاحة وتدريب الطلاب على الفهم الدقيق لكل مايتلقاه من معلومات وخبرات، وهذا الدور يتمثل في:

ايضاح مفردات المقرر الدراسي أو المحتوى: يقتصر المحتوى الدراسي على المعلومات والمعرفة وتتمثل في القراءة والكتابة والتفكير الناقد وصنع القرار، والقيم، ودور الأستاذ في هذا المحتوى هو التخطيط الجيد لمحتوى التدريس والاهتمام بكل المهارات اللازمة لذلك لأن الأستاذ الناجح يكون ملماً بمهارة تحليل المحتوى وعدم التركيز على الجانب المعرفي وحده، بل عليه أن يضع محتوى مهاري يزود الطالب بالمفاهيم والحقائق والتعليمات والمبادئ. كما يجب على الأستاذ توظيف المحتوى وتفعيله في واقع الطلاب ثم في واقع المجتمع وهذه المسألة تجعل للعلم روحاً وجسداً. كما أن ما يتعلمه الطالب لا يتم بصورة جيدة إلا إذا تم ربط المعلومات الواردة في كل موضوع بحياة الطالب الواقعية، والإكثار من الأمثلة في هذا المجال مع التأكيد على ناحية العمل والتنفيذ، إن الأستاذ الجيد يمثل شرطاً أساسياً في تطوير العملية التدريسية، فأحسن المناهج الدراسة قد تموت في يد أستاذ لايقدر على تدريسها، والمنهج الميت قد تعود إليه الحياة إذا وجد أستاذاً قديراً متفتحاً.

الاستفادة من الوسائل التعليمية المتاحة: إن طرائق التدريس مهما بلغ تنوعها إلا أنها لا تكفي، إذ لا بد أن يستخدم معها أساليب التدريس. وعلى الرغم من أن الأستاذ لا بد أن يستخدم أسلوباً معيناً في تدريسه،

إلا أنه لابد أن يعرف كل الأساليب الجيدة الجديدة التي تحفز الطالب على ممارسة المهارات المهمة وتساعد على التحصيل العلمي السليم. ويمكن للأستاذ المعلم الناجح استغلال كل الوسائل المتاحة في تنمية المهارات في المادة التي يقوم بتدريسها، فالوسيلة تؤدي إلى تبسيط الموضوع وتقريب المعاني بشكل سهل ويسير، فتمكن الأستاذ من الاستخدام الأمثل لكل الوسائل التعليمية يعد مهارة علمية مهمة لما لها من دور فعال في تدريب المتعلم على تحليل المفاهيم التي يتعلمها ومعرفة العلاقات التي تربط بينهم.

تدريب الطالب على الفهم الدقيق والصواب في التلقي والتقديم: على الأستاذ أن يقوم بإكساب الطلاب كثيراً من المهارات الأساسية في مجال التحصيل العلمي مثل: مهارة الكتابة والقراءة والحفظ والاستماع ومهارة صياغة السؤال ومهارة الحوار وتنمية اللغة ومهارة البحث والتفكير السليم ومهارة الفهم التي تمثل الأساس المهم للتفكير السليم عند المتعلم. والفهم هو تصور المعنى من لفظ المخاطب، ومهارة الفهم تمكن الطالب من الوقوف بوضوح على ما يريد أن يتعلمه مما يساعده على ترجمة ما يتعلمه إلى مواقف سلوكية، وعملية في حياته، فالفهم الدقيق أثر كبير في إفادته من العلم الذي يتعلمه، وعند العلماء يعتبر معياراً للحكم على كثير من القضايا، فالطالب يحتاج الفهم في جميع العمليات العقلية التي يقوم بها، فهي تساعد على أن يكون مستقلاً في تفكيره، كما تجنبه الوقوع في التقليد الأعمى وتساعد على مهارة الإدراك التي ترتبط بأنواع المعرفة وبمستويات الإدراك لديه مثل: الحفظ والترداد والتطبيق والتحليل والترتيب والتقديم أو الحكم. (فلوح: 2013: ص، 84)

5-4 أثر مصداقية عمل الأستاذ الجامعي على جودة العلاقة بينه وبين محيطه الجامعي:

في علاقته بالرؤساء: والتي تتحدد في:

- القيام بما يكلف به من رؤسائه بروح راضية وضمير حي.
- التقبل للنصح والتوجيه والنقد من رؤسائه بروح موضوعية ومنفتحة.
- الالتزام بعدم التحدث عن رؤسائه، إلا بما يليق بهم، ولا يفشي أسرارهم.
- الإسهام في تقويم المسؤولين عن العمل بروح إيجابية.
- الإدراك الكامل بقيمة السلم الجامعي وأهميته.

في علاقته بالكلية: تظهر مصداقية عضو هيئة التدريس بالكلية في:

- الاحترام الواجب لقانون الكلية وأن يكون هذا الاحترام نابغاً من شعور داخلي.
- الدفاع عن استقلالية الكلية وحريتها الأكاديمية، وحرية البحث العلمي فيها.
- المشاركة في اجتماعات المجالس واللجان التي يعين بها والقيام بدور إيجابي من خلال المناقشة وإبداء الرأي، وعدم التغيب دون عذر عن هذه الاجتماعات.
- عدم إذاعة أخبار عن الكلية في وسائل الإعلام المختلفة دون التأكد من صحة ما ينشره أو قبل الرجوع إلى إدارة الكلية لمعرفة الحقيقة قبل النشر.
- التقدم بالاقتراعات بشأن ما يراه لتعديل وتطوير العمل الأكاديمي والإداري بالكلية.

- المحافظة على سرية مداولات اللجان والمجالس التي يشترك فيها.
- تفضيل المصلحة العامة على المصالح الخاصة (سعاد سعد: 1435هـ: ص، ص، 9، 8)
- في علاقته بالمجالس واللجان العلمية والإدارية:
- من المبادئ الأخلاقية التي يجب على الأستاذ الإلتزام بها بشأن المجالس واللجان العلمية والإدارية بالكلية أو الجامعة التي يعمل بها:
- ✓ مبدأ السرية .
- ✓ مبدأ الموضوعية
- ✓ مبدأ الإلتزام بالقرارات
- ✓ مبدأ المشاركة الفاعلة . (دليل أخلاقيات المهنة، 2014: ص، 17)

خلاصة الفصل:

من خلال المعالجة النظرية لعناصر الموضوع المتعلقة بآثار بمصداقية العمل على الحياة المهنية للأستاذ الجامعي تبين لنا الآتي:

أن التزام الأستاذ الجامعي بالمصداقية في تأديته لمختلف واجباته المهنية تكسبه:

- شخصية مؤثرة في وسطه الأكاديمي بالخصوص لدى طلبته.
- تعطيه القدرة في التأثير على نوعية العملية التعليمية وخرجاتها التي يقوم بتأديتها.
- تعطيه القدرة في أن ينال التقدير والاحترام من الكل بالخصوص المحيطين به.

الفصل السابع:

الدراسة الميدانية

محتويات الفصل :

1. المجال المكاني، البشري والزمني
2. عينة الدراسة
3. حجم العينة
4. ادوات الدراسة
5. منهج الدراسة
6. اساليب المعالجة
7. عرض بيانات الدراسة وتحليلها
8. نتائج الدراسة
9. فرضيات الدراسة في ضوء نتائج الدراسة

المقترحات

خاتمة

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

1-المجال المكاني، البشري والزمني للدراسة:

1-1 المجال المكاني للدراسة:

كان من المفترض قبل حدوث جائحة كورونا كوفيد 19، أن تجرى الدراسة الميدانية في جامعة عمار ثليجي بالأغواط بجميع كلياتها المختلفة ومعهد التربية البدنية.

1-2 المجال البشري للدراسة (مجتمع الدراسة):

بجميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي بالأغواط، بغض النظر عن تباينهم في الخصائص الشخصية المشكلة لهم، المتمثلة في كل من السن، الجنس، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، الدرجة العلمية، التخصص الوظيفي، والخبرة المهنية، بغية إعطاء الفرصة لكل من أجل التمثيل عند اختيار مفردات الدراسة التي كانت ستتم عن طريق الاختيار بالصدفة.

1-3 المجال الزمني للدراسة:

دائما كان من المفترض الانطلاق في الدراسة الميدانية: (الاستطلاعية منها خلال شهري نوفمبر وديسمبر) (والتطبيقية النهائية) بعد العودة من العطلة الربيعية من خلال توزيع الاستبيان على مفردات الدراسة ، الذي تم إعداده سلفا قبل هذه الفترة، بعد معاينة ميدان الدراسة، من خلال الزيارات المتكررة لجميع كليات الجامعة ومعهد التربية البدنية، التي مكنتنا من الحصول على جملة من المعطيات، على رأسها تعداد الأساتذة الدائمين لكل كلية بجميع الأقسام التي تتواجد بها، علاوة على ذلك اعطاء لمحة ولو وجيزة عن محتوى وهدف الدراسة لعدد من الأساتذة الذين سمحت لنا فرصة الالتقاء بهم ونحن في الميدان.

1-4 الهدف من الدراسة الاستطلاعية بالخصوص: هو للوقوف على:

- درجة التزام عضو هيئة التدريس محل الدراسة بأداء مختلف واجباته المهنية.
- درجة التزام عضو هيئة التدريس محل الدراسة على التقدم المعرفي والارتقاء العلمي والابداع الفكري.
- درجة تمسك عضو هيئة التدريس محل الدراسة بأهداف ومهنته.
- درجة تحمل عضو هيئة التدريس محل الدراسة لأعباء مهنته.
- درجة حرص عضو هيئة التدريس محل الدراسة على اتقان واجباته المهنية.
- درجة تفرغ عضو هيئة التدريس محل الدراسة لأداء مهنته بأمانة.
- درجة حرص عضو هيئة التدريس محل الدراسة على احترام النظام العام المؤطر لمهنته.
- درجة التزام عضو هيئة التدريس محل الدراسة بتقدير وقت العمل.
- درجة التزام عضو هيئة التدريس محل الدراسة في تطوير العملية التعليمية.
- درجة التزام عضو هيئة التدريس محل الدراسة بالابداع والابتكار في مختلف مهامه الوظيفي.
- درجة التزام عضو هيئة التدريس محل الدراسة بقيامه بواجباته نحو الطلبة.
- درجة التزام عضو هيئة التدريس محل الدراسة بقيامه بواجباته نحو زملائه من أعضاء هيئة التدريس.
- درجة التزام عضو هيئة التدريس محل الدراسة بقيامه بواجباته نحو رؤسائه في العمل.

- درجة التزام عضو هيئة التدريس محل الدراسة بقيامه بواجباته نحو المجتمع الذي ينتمي إليه.

1-5 خطوات الدراسة الاستطلاعية:

الخطوة الأولى: تمت خلال شهر نوفمبر دامت لمدة أسبوعين: تم خلالها القيام بالآتي:

- الاتصال بمختلف إدارات المؤسسة الجامعية (الكليات والأقسام) من أجل الحصول على مجمل التصاريح اللازمة لإجراء الدراسة الميدانية، مع إعطاء تصور مبدئي لعدد من أعضاء هيئة التدريس التي سمحت الفرصة بالالتقاء بهم حول طبيعة الموضوع الذي هو قيد الدراسة، وطبيعة المعلومات التي نحن بحاجة إليها من قبلهم حسب متطلبات الدراسة.

لقد سمحت لنا هذه المرحلة من الدراسة الميدانية الأولية من الوقوف على جملة من الحقائق حول

الموضوع من خلال استجابات أعضاء هيئة التدريس والتي يمكن إجمالها في الآتي:

- يقر عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين التقينا بهم خلال هذه المرحلة أن عدد كبير زملائهم لا يبدي انصياع تام وحقيقي لسلوكيات المهنة.
- يقر عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين التقينا بهم خلال هذه المرحلة أن عدد كبير زملائهم لا يبدي الصبر والعدل والانضباط خلال تأديتهم لمختلف واجباتهم المهنية.
- يقر عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين التقينا بهم خلال هذه المرحلة أن عدد كبير زملائهم لا يبدي الاستعداد الكاف في الحفاظ على أسرار المهنة.
- يقر عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين التقينا بهم خلال هذه المرحلة أن عدد كبير زملائهم لا يبدي الاستعداد الكاف لتنويع مصادر معلوماته.
- يقر عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين التقينا بهم خلال هذه المرحلة أن عدد كبير زملائهم لا يبدي الاستعداد الكاف لسيادة المحبة والاحترام الصادق بينه وبين غيره على اختلافهم (زملاء، طلبة، عمال، موظفين).
- يقر عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين التقينا بهم خلال هذه المرحلة أن عدد كبير زملائهم لا يحرص على المحافظة على مكانة الجامعة التي هو عضو فيها.
- يقر عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين التقينا بهم خلال هذه المرحلة أن عدد كبير زملائهم لا يبذل الجهد الكاف في نقل المعرفة والمهارات التي يتمتع بها لغيره على اختلافهم (زملاء، طلبة) دون أن ينتظر المقابل.
- يقر عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين التقينا بهم خلال هذه المرحلة أن عدد كبير زملائهم لا يحرص على تمكين الطلبة على استثمار المعرفة وتوظيفها في نفوس الطلبة بما يعود عليهم بالنفع في حياتهم الشخصية والتعليمية.
- يقر عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين التقينا بهم خلال هذه المرحلة أن عدد كبير زملائهم لا يحرص على حث الطلبة على الالتزام بالأمانة العلمية خلال اجرائهم لمختلف أبحاثهم الأكاديمية.

- يقر عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين التقينا بهم خلال هذه المرحلة أن عدد كبير زملائهم لا يحرص على إبداء المشاركة الايجابية في أنشطة تخدم أهداف الجامعة.
- يقر عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين التقينا بهم خلال هذه المرحلة أن عدد كبير زملائهم لا يبدي الاستعداد لتقديم النصيح والمشورة لغيره في إطار الضوابط العلمية المتعارف عليها.
- يقر عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين التقينا بهم خلال هذه المرحلة أن عدد كبير زملائهم من لا يبدي الاستعداد لتحقيق الانسجام بينه وبين غيره من الزملاء أو بين كل الزملاء.
- يقر عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين التقينا بهم خلال هذه المرحلة أن عدد كبير زملائهم من لا يبدي الاستعداد لتعزيز مكانة زملائه وقدراتهم العلمية أمام غيره.
- يقر عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين التقينا بهم خلال هذه المرحلة أن عدد كبير زملائهم لا يبدي استعداد في بناء جسور التواصل والتعاون العلمي والبحثي مع زملائه.

الخطوة الثانية من الدراسة الميدانية كان من المفروض اجراءها بعد العودة من العطلة الربيعية، والتي لم تتم للظروف التي يعلمها الجميع، والتي كانت ستخصص في توزيع الاستبيان بعد التحديد المبدئي لحجم عينة الدراسة والذي كان في قرابة 113 مفردة موزعين إلى حصص حسب الانتماءات التكوينية للأساتذة (التخصصات العلمية)، مع أخذ عينة من كل حصة تقدر ب 12%.

2- عينة الدراسة: بما أن العينة التي تم كان من المفترض اعتمادها في الدراسة، من نوع العينة الحصصية، كان من المقترح تقسيم مجتمع الدراسة (أساتذة الجامعة) إلى حصص حسب الانتماءات التكوينية للأساتذة (التخصصات العلمية)، مع أخذ عينة من كل حصة تقدر ب 12%.

3- حجم العينة: تحددت تبعا للحسابات التالية: بما أن جامعة عمار ثلجي بالأغواط تتشكل من الكليات الآتية: كلية الطب، كلية العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية العلوم، كلية الهندسة المدنية والهندسة المعمارية، كلية التكنولوجيا، كلية الآداب واللغات الأجنبية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، معهد التربية البدنية، فقد كان حجم عينة الدراسة يقدر ب: 113 موزعة على الشكل الآتي:

- كلية الطب: حجم العينة بها قدر ب: $34 = 100/12\% * 5$ مفردات.
- كلية العلوم الإجتماعية: حجم العينة بها قدر ب: $90 = 100/12\% * 11$ مفردة.
- كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية: حجم العينة بها قدر ب: $47 = 100/12\% * 6$ مفردات.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية: حجم العينة بها قدر ب: $83 = 100/12\% * 10$ مفردات.
- كلية العلوم: حجم العينة بها قدر ب: $166 = 100/12\% * 20$ مفردة.
- كلية الهندسة المدنية والهندسة المعمارية: حجم العينة بها قدر ب: $90 = 100/12\% * 11$ مفردة.
- كلية التكنولوجيا: حجم العينة بها قدر ب: $209 = 100/12\% * 25$ مفردة.
- كلية الآداب واللغات الأجنبية: حجم العينة بها قدر ب: $110 = 100/12\% * 13$ مفردة.

• كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير: حجم العينة بها قدر ب $68 \times 12\% = 100 = 8$ مفردات.

• معهد التربية البدنية: حجم العينة بها قدر ب: $35 \times 12\% = 100 = 4$ مفردات

4- أدوات الدراسة: من المفترض دائما أن الأداة التي كانت ستطبق خلال الدراسة الميدانية لجمع المعطيات كانت تتحدد في الاستبيان، والتي قمنا بصياغتها بعد الاطلاع الكاف على عدد من الدراسات التي لها قرب معرفي ومنهجي مع دراستنا، فضلا على توجيهات ومساعدة الأستاذ المشرف. والتي كانت مقسمة إلى أربعة محاور على النحو الآتي:

المحور الأول: خصصناها من المفترض لحصر خصائص مفردات عينة الدراسة الذين سيتم توزيع الاستبيان عليهم عن طريق الصدفة، من خلال الوقوف على سماتهم من حيث السن، الجنس، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، الدرجة العلمية، التخصص الوظيفي، الخبرة المهنية. والذي تضمن على 7 أسئلة.

المحور الثاني: خصصناه من المفروض للوقوف علمصداقية عضو هيئة التدريس محل الدراسة نحو مهنته والذي تضمن 8 أسئلة من حيث:

- درجة انضباطه في أداء مختلف واجباته المهنية.
- درجة تفرغه لأداء مختلف واجباته المهنية.
- درجة تقديره لوقتها.
- درجة تعاونه مع غيره من زملائه في المهنة على الارتقاء بها.
- درجة حرصه على الابتكار والابداع فيها.
- درجة حرصه على عدم القيام بأي تصرف من شأنه أن يسيء لها .
- درجة حرصه على عدم السعي إلى تحقيق مكاسب شخصية من خلالها.
- درجة حرصه على عدم استخدام المنصب الأكاديمي أو الإداري لنيل مكاسب غير مستحقة داخل الجامعة.

المحور الثالث: خصصناه من المفروض للوقوف علمصداقية عضو هيئة التدريس محل الدراسة نحو التدريس والذي تضمن 7 أسئلة من حيث:

- درجة حرصه على التحضير الجيد للمادة العلمية التي يقوم بتدريسها.
- درجة حرصه على تحديث المادة العلمية التي يقوم بتدريسها.
- درجة حرصه على متابعة زملائه الذين يقومون بتدريس التطبيقات الخاصة بالمادة العلمية التي يدرسها وعقد اجتماعات دورية معهم لتنسيق الجهود.

- درجة حرصه على احترام معايير الجودة في تحضير وتقديم المادة العلمية التي يقوم بتدريسها.
 - درجة حرصه على تطوير مهاراته التدريسية.
 - درجة حرصه على اختيار الاستراتيجية التدريسية التي تتوافق مع المواقف التعليمية.
 - درجة حرصه على استخدام وقت التدريس استخداما يحقق مصالح الطلبة.
- المحور الرابع: خصصناه من المفروض للوقوف علمصداقية عضو هيئة التدريس محل الدراسة نحو ممارسته للإشراف وتوعية الطلبة وتقييمهم والذي تضمن 4 أسئلة من حيث:**
- درجة حرصه على التوجيه الأمين للطلبة محو اختيار المواضيع الجادة التي تخدم المجتمع في مختلف أبحاثهم ودراساتهم الأكاديمية.
 - درجة حرصه على إرشاد الطلبة الباحثين إلى المراجع الأساسية لأبحاثهم.
 - درجة حرصه على احترام حرية الطلبة في آرائهم حول طبيعة مواضيعهم.
 - درجة حرصه على التقييم العادل لبحوثهم التي يشرف عليها أو التي يستدعي إليها في الحكم عليها.
- المحور الخامس: خصصناه من المفروض للوقوف علمصداقية عضو هيئة التدريس محل الدراسة نحو ممارسته نحو خدمة المجتمع والذي تضمن 4 أسئلة من حيث:**
- درجة حرصه على العمل على إعداد برامج تعليمية لفائدة أفراد المجتمع تعود عليهم بالفائدة.
 - درجة حرصه على العمل على إعداد وتنمية اتفاقات الشراكة مع مؤسسات المجتمع والتي هي بحاجة إليها.
 - درجة حرصه على العمل على وضع خطط تنموية مع السلطات المحلية لتجاوز مشاكل التنمية في المجتمع المحلي الذي هو عضو فيه.
 - درجة حرصه على تخصيص جزء من وقته لخدمة قضايا مجتمع المحلي الذي هو عضو فيه.
- المحور السادس: خصصناه من المفروض للوقوف علمصداقية عضو هيئة التدريس محل الدراسة نحو ممارسته للإشراف حيث تضمن 4 أسئلة من حيث:**
- درجة التزامه للأمانة العلمية خلال مجمل أبحاثه ودراساته الأكاديمية.
 - درجة التزامه على تحليل بيانات أبحاثه بنفسه دون اللجوء إلى غيره.
 - درجة التزامه على القيام بالبحوث التطبيقية التي تخدم المجتمع.
 - درجة التزامه على احترام الملكية الفكرية للآخرين والدقة في نقل الأفكار وتوثيقها.
- المسجل حول هذا الاستبيان أنه يهدف إلى:**
- توضيح هدف الدراسة من خلال الحصول على إجابات لتساؤلات الدراسة.
 - جاءت أسئلة الاستبيان من النوع الذي يتطلب الإجابة بالإشارة على الاختيار المناسب.
- 4-1 صدق الاستبيان:**

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس مختلف متغيرات الدراسة، تم بصورة مبدئية عرضه على جملة من المحكمين ذوي العلاقة بموضوع الدراسة، والذين تفضلوا مشكورين بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول محتوى الاستبيان، والتي تم الاستفادة منها في الإعداد النهائي لأسئلة الاستبيان.

5- منهج الدراسة: خلال هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كونه من أكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والانسانية، ولأنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية أو ظاهرة اجتماعية، ولأنه يناسب الظاهرة موضع الدراسة، وذلك لتحديد وتشخيص أبعاد مشكلة البحث المتمثلة في تحديد درجة فعالية استراتيجيات التدريس الحديثة في خلق جودة في العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي.

6- أساليب المعالجة:

من المفترض أنه بعد استكمال الإجابة على بيانات الاستبيان من قبل مفردات عينة الدراسة، أن تتم معالجة تلك البيانات احصائيا وكيفيا من خلال:

- تفرغها في جداول بسيطة ومركبة.
- استخراج النسب المئوية لتلك الاستجابات.
- التعليق عليها من خلال التحليل السوسيولوجي.

7- عرض بيانات الدراسة وتحليلها:

7-1 عرض نتائج المحور الثاني: المتعلقة بالوقوف علمصداقية عضو هيئة التدريس محل الدراسة

نحو مهنته.

الجدول رقم 1: عرض نتائج السؤال رقم 6 افتراضيا المتعلق بدرجة الحرص التي يبديها عضو هيئة التدريس في عدم القيام بأي تصرف من شأنه أن يسيء لمهنة التعليم العالي من وجهة نظر زملائه.

س6	ت	%
نعم	30	26.54
لا	83	73.45
مج	113	100

تسجيل تلك النسبة يعود حسب آراء مفردات العينة إلى:

- أغلب الأساتذة لا يلقببال في:
- التمسك والالتزام بأخلاقيات المهنة واحترام تقاليدھا.
- في الحفاظ على كرامة المهنة والاعتزاز بها.
- في الدفاع على شرف المهنة.
- في أداء واجبات المهنة بإخلاص ونزاهة وشفافية.

- في النهوض برسالة الجامعة والتقاني في خدمتها.
- في العمل على احترام حرية الطالب.
- في العمل على تحقيق مستوى علمي جيد للطلبة.
- في أن يكون مثالا صالحا في الأخلاق والتحصيل الدراسي.
- في العمل على بناء علاقات جيدة مع المحيطين به بالخصوص الطلبة.

2-7 عرض نتائج المحور الثالث: المتعلق بالوقوف علمصداقية عضو هيئة التدريس محل الدراسة نحو التدريس.

الجدول رقم 2 عرض نتائج السؤال رقم 13 افتراضيا المتعلق بدرجة الحرص التي يبديها عضو هيئة التدريس في تطوير مهاراته التدريسية من وجهة نظر زملائه.

س13	ت	%
نعم	25	22.12
لا	88	77.87
مج	113	100

تسجيل تلك النسبة يعود حسب آراء مفردات العينة إلى:

- عدم استعداد عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس لتوسيع معارفهم في مجال تخصصاتهم إلا عند الحاجة المهنية المتعلقة بالتقدم في السلم الوظيفي.
 - عدم استعداد عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس لمعرفة الطلاب الذين هم لديهم من الجوانب النفسية والاجتماعية والمعرفية.
 - عدم استعداد عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس لتعلم واستخدام استراتيجيات تدريسية حديثة تعمل على تهيئة الطلاب معرفيا لإكسابهم مهارات علمية ومعرفية بطرق سهلة وسليمة.
 - عدم استعداد عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس لتلقي التغذية الراجعة من الطلبة خلال أو أثناء أو بعد الدرس.
 - عدم استعداد عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس لاستخدام الوسائل المحفزة على التعلم والمشجعة للطلاب على تحقيق نتائج أفضل.
 - عدم استعداد عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس لمعرفة الفروق الفردية بين طلابهم.
 - عدم استعداد عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس على تسهيل عملية التعلم وبذل الجهد وإثارة الرغبة لدى الطلاب للوصول بهم إلى تحقيق أهدافهم العلمية والمعرفية.
- ## 3-7 عرض نتائج المحور الرابع: المتعلق بالوقوف علمصداقية عضو هيئة التدريس محل الدراسة نحو ممارسته للإشراف وتوعية الطلبة وتقييمهم.

الجدول رقم 3 عرض نتائج السؤال رقم 19 افتراضيا المتعلق بدرجة الحرص التي يبديها عضو هيئة التدريس في التقييم العادل لبحوث الطلبة التي يشرف عليها أو التي يستدعى إليها في الحكم عليها.

س19	ت	%
نعم	20	17.69
لا	93	82.30
مج	113	100

تسجيل تلك النسبة يعود حسب آراء مفردات العينة إلى:

- عدد من أعضاء هيئة التدريس خلال عملية الإشراف على أبحاث طلبتهم لا يتأكدون من مقدرة طلبتهم على انجازها.
- عدد من أعضاء هيئة التدريس خلال عملية الإشراف كذلك لا يحسنون الانصات الجيد لاهتمامات طلبتهم بسبب عدم قبولهم لمختلف الآراء التي يطرحها طلبتهم والتي تكون في العادة مخالفة لآرائهم، أو لأنهم يعتقدون أن آراء طلبتهم لا ترقى إلى درجة الجدية.
- عدد من أعضاء هيئة التدريس خلال عملية الإشراف لا يهيئون المناخ المناسب لتشجيع نفوس طلبتهم على التعبير بحرية ومسؤولية.
- عدد من أعضاء هيئة التدريس خلال عملية الإشراف لا يقدمون المعونة العلمية لطلبته عند الحاجة.
- عدد من أعضاء هيئة التدريس خلال عملية الإشراف لا يدرّبون طلبتهم على تحمل مسؤولية بحوثهم وتحليلاتها ونتائجها والاستعداد للدفاع عنها يوم المناقشة.
- عدد من أعضاء هيئة التدريس خلال عملية الإشراف أو خلال المناقشات العلنية ينزلقون إلى سلوكيات غير أخلاقية من خلال الاستهانة بقدرات عدد من الطلبة.

4-7 عرض نتائج المحور الخامس: المتعلق بالوقوف على مصادقية عضو هيئة التدريس محل الدراسة نحو ممارسته نحو ممارسته خدمة المجتمع.

الجدول رقم 4 عرض نتائج السؤال رقم 23 افتراضيا المتعلق بدرجة الحرص التي يبديها عضو هيئة التدريس نحو تخصيص جزء من وقته لخدمة قضايا المجتمع المحلي الذي هو عضوفيّه من وجهة نظر زملائه.

س23	ت	%
-----	---	---

نعم	15	13.27
لا	98	86.72
مج	113	100

تسجيل تلك النسبة يعود حسب آراء مفردات العينة إلى:

- غالبية أعضاء هيئة التدريس منشغلون بالمرّة بإصدار المطبوعات والأبحاث العلمية التي تخدم مسارهم المهني.
- أما المشاركة في خدمة قضايا المجتمع من حيث:
- المساهمة في إصدار المطويات الإعلانية والثقافية لنشر الوعي بالمشكلات الاجتماعية.
- تصميم برامج لتنمية مهارات عدد من العاملين في عدد من القطاعات الاقتصادية أو الاجتماعية.
- توفير المصادر المعرفية للباحثين والمؤسسات البحثية.
- المساهمة في إيجاد عدد من الحلول العلمية والعملية للمشكلات المجتمعية.
- المشاركة في الندوات العلمية على اختلافها لإيجاد الحلول لعدد من المشاكل الاجتماعية.
- المشاركة في وضع خطط تنمية لخدمة المجتمع.
- القيام بإجراء الأبحاث العلمية التطبيقية التي تعالج مشاكل المجتمع.
- القيام بالزيارات الميدانية لعدد من مؤسسات المجتمع على اختلافها لتقديم النصائح والإرشاد والتوجيه.
- كلها أمور تعتبر ثانوية لعدد كبير من أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر مفردات عينة الدراسة لأن الأولوية هي العمل على خدمة المسار المهني والعمل على إيجاد سبل الترقى المهني وما يعنيه من مزايا مادية ونفسية واجتماعية.

5-7 عرض نتائج المحور السادس: المتعلق بالوقوف على مصداقية عضو هيئة التدريس محل الدراسة نحو ممارسته البحث العلمي من جهة نظر زملائه.

الجدول رقم 5 عرض نتائج السؤال رقم 24 افتراضيا المتعلق بدرجة الحرص التي يبديها عضو هيئة التدريس نحو الأمانة العلمية خلال مجمل أبحاثه ودراساته الأكاديمية.

س24	ت	%
نعم	22	19.46
لا	91	80.53
مج	113	100

تسجيل تلك النسبة يعود حسب آراء مفردات العينة إلى:

- ضعف التكوين لعدد كبير من أعضاء هيئة التدريس في هذا المجال.
- عدم قيام الجامعة بإعداد دورات تدريبية في هذا المجال لغرض تنمية الجانب الأخلاقي في الأستاذ.
- عدم وضع وتنفيذ آليات لمتابعة وتقويم أداء عضو هيئة التدريس في هذا المجال من قبل الجامعة.
- ضعف معايير المتبعة في تقييم الأعمال البحثية من قبل عدد كبير من المجالات الوطنية.
- غياب ثقافة الجودة وضمانها لدى عدد من أعضاء هيئة التدريس في هذا المجال.
- غياب جوائز تحفيزية للمبدعين في هذا المجال من قبل الجامعة.

8- نتائج الدراسة:

مصادقية عمل الأستاذ الجامعي تبدأ أولاً وأخيراً عند:

- اتصافه بجملة من الأخلاقيات والسلوكيات على اختلافها (فنية، نفسية، مهارية، اجتماعية، أدبية).
- اتصاف الأستاذ بتلك الأخلاقيات أو السلوكيات المتعددة في شخصيته تجعل منه النموذج الذي يقيس الطلاب سلوكياتهم عليه.
- المؤشرات الدالة على مصادقية عمل الأستاذ الجامعي تتحدد في عدد المهام التي يقوم بها، إذ يتعين عليه مثلاً في :

مجال التدريس العمل على:

- إنقان المادة التعليمية التي يقوم بتدريسها.
- أن يعمل على التحضير الجيد لها.
- أن يعمل على الالتزام بمعايير الجودة الخاصة بها خلال مختلف مراحل إعدادها (التخطيط، التنفيذ التقييم).

- أن يعمل على خلق الفرص للطلبة خلال الدرس التي تسمح بتنمية قدراتهم على اختلافها.
- أن يلتزم باستخدام وقت التدريس جيداً بما يحقق مصلحة الطلبة.
- أن يعمل على تنمية قدرات الطلبة بالخصوص تشجيعهم على التفكير المستقل.

في مجال الإشراف والبحث والتأليف أن يعمل على:

- توجيه بحوثه وبحوث طلبته بما يفيد المعرفة العلمية والمجتمع.
- أن يتقيد هو طلبته خلال تنفيذهم لبحوثهم بالأمانة العلمية.
- أن لا يصطنع البيانات أو النتائج هو طلبته.
- أن يحافظ وهو طلبته على سرية البيانات الواجبة.
- أن يعمل وهو طلبته على تحديث بيانات أبحاثهم ومؤلفاتهم لتستجيب لمعطيات الواقع الاجتماعي والمعرفي.
- أن يعمل على التوجيه المخلص والأمين لطلبه خلال انجازهم لأبحاثهم العلمية.

- أن يعمل على تقديم المعونة العلمية المقننة للطلبة خلال انجازهم لأبحاثهم كتشجيع منه لهم لمواصلتها.
- أن يعمل على تنمية خصال البحث العلمي في طلبته.

في مجال خدمة المجتمع:

- أن يعمل على ربط ما تعلمه أو بحثه باحتياجات المجتمع.
- أن يوظف جهده وفكره لخدمة قضايا المجتمع الذي يحي فيه.

في مجال تقييم الطلاب وتنظيم الامتحانات:

- أن يعمل على التقييم الدوري والمستمر لطلبته مع إفادتهم بنتائج التقييم للاستفادة منها في تصحيح المسار أو تعديله حسب الحالة.
- أن يتوخى العدل والجودة في تصميم الامتحان ليكون متماشيا مع قدرات مجمل طلبته.
- أن يعمل على منع الغش ومعاقبة ممارسيه.
- أن يعمل على توخي الدقة في تصحيح الامتحانات والمحافظة على سرية الأسماء لكي لا يتأثر بها خلال التقييم.
- أن يعمل على إعلان نتائج الامتحان والسماح للطلبة بمراجعتها في حالة وجود تظلم حولها.

9- فرضيات الدراسة في ضوء نتائج الدراسة:

- مصداقية الأستاذ الجامعي في عمله تقاس بدرجة إدراكه لأهمية النمو المهني على أنه واجب أساسي في حياته المهنية بالكاد محققة. لأن النمو المهني للأستاذ محل الدراسة لا يتوقف على مسايرة مختلف المستجدات المتعلقة بجوانب المهنة على اختلافها بالقدر الذي يتوقف على حاجة الأستاذ لتنمية مساره المهني الذي يتحدد بدرجة الحاجة إلى الترقى في السلم المهني والاجتماعي.
- مصداقية الأستاذ الجامعي تقاس بدرجة إدراكه لأهمية الاستقامة والصدق والأمانة والحلم والحرص والانضباط والتسامح وحسن المظهر وضرورة وجودها في شخصيته بالكاد محققة بالنظر لمجمل الصفات الأخلاقية التي تخلق عليها عضو هيئة التدريس من جهة ومن جهة أخرى إلى مجمل الشكاوى التي تلاحق عدد منهم بالخصوص من الطلبة من حيث عدم تحري الأمانة والموضوعية والشفافية في تقييم أداء الطلبة.
- مصداقية الأستاذ الجامعي تقاس بدرجة إدراكه بأهمية توفر الرقيب الذاتي على أدائه الوظيفي قبل الرقيب الخارجي بالكاد هي محققة لأن أغلبية أعضاء هيئة التدريس لا يولون أهمية للرقيب الخارجي المتمثل في الرقابة الإدارية فكيف أن يتولد لديهم رقيب ذاتي يعمل على تحقيق الاستقامة في السلوك والأداء .

- مصداقية الأستاذ الجامعي في عمله تقاس بدرجة إدراكه واحترامه لقواعد السلوك الوظيفي والالتزام به بالكاد كذلك هي محققة لأن عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس أصبحت تصدر منهم العديد من الممارسات السلبية وغير عادلة في بيئة العمل، كعدم الاخلاص والصدق وحسن المعاملة خلال ممارستهم لمختلف مهامهم البيداغوجية والبحثية.

المقترحات:

- العمل على تكريس السلوكيات الفاضلة في حياة الأستاذ الجامعي من خلال برامج التوعية والتحسيس التي من المفروض أن تقوم بها الهيئة الجامعية.
- العمل على تعزيز انتماء الأستاذ الجامعي نحو مهنته وجامعته من خلال رصد عدد من الجوائز التشجيعية التي تنمي هذا الشعور.
- العمل على مكافأة الأستاذ الملتزم بأخلاقيات المهنة من خلال الاشادة به وبأعماله في المحيط الجامعي وتكريمه.
- العمل على محاربة كل مظاهر الفساد البيداغوجي والأخلاقي في حياة الأستاذ من خلال السهر على التشهير بالمخالفين وفضحهم أمام الملأ.

خاتمة

خاتمة:

عمل الأستاذ الجامعي يقوم على أساس احترام منظومة راسخة من القيم والتقاليد والأعراف الجامعية المعمول بها، والتي تحدد له أهم الالتزامات الأخلاقية بينه وبين مختلف المهام التي يقوم بها، وبينه وبين مختلف الأطراف التي يرتبط بها.

تشكل المصادقية في عمل الأستاذ الجامعي ركن ركين فيها إذ تعد الدليل الذي يترجم درجة التزام الأستاذ نحو كل من أعضاء هيئة التدريس، الطلبة، وخدمة المجتمع، ودليل التزام كذلك اتجاه العملية التعليمية سواء تعلق الأمر بتدريس المقررات الدراسية، تقييم الطلبة، الإشراف، والبحث العلمي.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المراجع و المصادر

أولا المصادر

1. القرآن الكريم
2. الحديث النبوي الشريف

ثانيا المراجع

الكتب العربية:

- 1- ابن منظور، جمال الدين الأنصاري، لسان العرب، الدار المصرية للتأليف، ب، ت.
- 2- احمد سيد، مصطفى "إدارة الموارد البشرية، منظورا لقرن الحادي والعشرين"، ب، ن، 2000
- 3- احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2007.
- 4- تركي، راجح، أصول التربية والتعليم لطلبة الجامعات والمفتشين والمشتغلين بالتربية والتعليم في مختلف المراحل التعليمية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، الطبعة الثانية، 1995.
- 5- الجزائري، أبو بكر، منهاج مسلم، كتاب عقائد وآداب وأخلاق وعبادات ومعاملات، دار إحياء الكتب، القاهرة طبعة 1990، 2.
- 6- جمال الدين، محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية: المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006 .
- 7- حسن، راوية، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2003/2002.
- 8- الحيارى، محمود وعبد الحميد، رشيد "أخلاقيات المهنة"، دار الفكر، عمان، الأردن، طبعة 1985، 2.
- 9- ديسلرجاري، إدارة الموارد البشرية ترجمة :سيد احمد عبد المتعال، مراجعة عبد المحسن عبد المحسن جودة، دار المريخ، السعودية ، 2007.
- 10- الرازي محمد بن أبي بكر عبد القادر، مختار الصحاح، المكتبة التجارية الكبرى، ب، ن، 1911 .
- 11- الراشدي بشير صابح، مناهج البحث التربوي، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2000
- 12- ساقور، عبد الله ، الاقتصاد السياسي، دار العلوم، عناية ، 2004.
- 13- سبعون سعيد الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبه للنشر، الجزائر، طبعة ثانية، 2012.
- 14- سعيد عيشور ،نادية ، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع ، ب، ن، 2017

- 15- صلاح الدين محمد، عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية، مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2003.
- 16- صلاح الدين محمد، عبد الباقي، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، الإسكندرية، الدار الجامعية 2001.
- 17- صلاح طه المهدي، مجدي، المعلم ومهنة التعليم بين الأصالة و المعاصرة ، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.
- 18- عقلي، عمر وصفي ، إدارة المواد البشرية المعاصرة ،بعد استراتيجي، دار وائل ،عمان،الأردن، طبعة أولى، 2005 .
- 19- الغالبي، طاهر والعامري، صالح "المسؤولية الاجتماعية وأخلاق العمل ، عمان دار وائل للنشر، 2005.
- 20- الغزالي، إينحامد "إحياء علوم الدين"، دار إحياء الكتب العربية فيصل عيسى الحلبي،بيروت، جزء 3،1967.
- 21- اللحام، محمد هادي وسعيد ،محمد وعلوان،زهير، قاموس عربي عربي، دار الكتب العلمية بيروت لبنان، طبعة 2008،3.
- 22- محمد عباس، سهلية، إدارة الموارد البشرية ،مدخل استراتيجي ، دار وائل للنشر والتوزيع،الأردن، 2003.
- 23- محمد هادي اللحام ،عربي عربي ،قاموس لغوي عام ،دار الكتب العلمية ،لبنان،2008
- 24- محمود أبو بكر،مصطفى،إدارة الموارد البشرية :مدخل لتحقيق الميزة التنافسية -الإسكندرية،الدار الجامعية 2008.
- 25- مسعود الرائد، جبران، المعجم اللغوي الأحدث والأسهل ،دار العلم ،لبنان، طبعة ثانية،2001
- 26- مورييس انجرس،منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية تدريبات علمية ،ترجمة صحراوي بوزيد واخرون،دار القصبة للنشر،الجزائر، طبعة ثانية،2004/2006
- 27- مؤيد سعيد،سالم وعادل حرحوش،صالح، إدارة الموارد البشرية ،مدخل استراتيجي ،عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع،عمان،الطبعة الثانية، 2006.
- 28- ورنيد الطيب، خطوة نحو علم الاجتماع،تعريف، نظريات، منهجية، لطلبة الجامعة،مطبعة بن سالم،الاغواط،الجزائر، طبعة اولى 2016

- 29- إبراهيم، ليثمودي، مقال: "مدى ممارسة الأستاذ الجامعي لأدواره التربوية والبحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة" مجلة البحوث التربوية والنفسية، عدد 30، كلية التربية للبنات، جامعة بغداد، ب، ت.
- 30- أحمد حلاق، محمد مقال: "درجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية و طلبة الدراسات العليا في كلية التربية بجامعة دمشق، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية و علم النفس، مجلد 13، عدد 3، جامعة دمشق، 2015.
- 31- أديب، ذياب حمادنة مقال: "درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومديراتها في مديريات التربية والتعليم لمحافظة المفرق"، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 9، عدد 1، 2013.
- 32- بن حسن الراشدي، عمر ، مقال: "تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بجامعة أم القرى في ضوء الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس"، تصور مقترح، المعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، جامعة أم القرى السعودية، مجلة كلية التربية الإسلامية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، العدد 41، كانون الأول 2018.
- 33- بن كعكع ليلي ويعقوب محمد مقال: "تأثير الحركية المهنية الداخلية على المسار المهني للموظف" دراسة حالة بمديرية التربية لولاية معسكر ، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا ، المجلد 14، العدد 19، 2018.
- 34- بولقواس، زرفة ومناصرية، ميمونة، مقال: "أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي بين الترسخ الذاتي والنظامي، مجلة التغير الاجتماعي، عدد 1، مخبر التغير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2016
- 35- حمدان أحمد، الغامدي "خصائص عضو هيئة التدريس التي يفضلها الملتحقون بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية" مجلة كليات المعلمين، المجلد 03، العدد 2، سبتمبر 2003.
- 36- خضر السالم ،حمدان وعباس، خضير والموسوي، ضاريمقال: "مستويات مصداقية الصحافة في إطار النموذج البنائي للمصداقية، مجلة الباحث الإعلامي، العدد 31، العراق، ب، ت.
- 37- دليل أخلاقيات المهنة، كلية الحسابات والمعلومات، جامعة بنها ،كلية التربية، جنزور، جامعة طرابلس، المجلة الجامعية، العدد الواحد والعشرين، المجلد الثالث، ماي 2019 .
- 38- سالم احمد العوجزي، منى، مقال: "أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وأثرها في تكوين شخصية الطلاب ورفع معدل تحصيلهم العلمي" ، المجلة الجامعية، العدد الواحد والعشرون، المجلد الثالث كلية التربية، جنزور، جامعة طرابلس، ماي 2019
- 39- الطراونة، تحسين، مقال: "أخلاقيات القرارات الإدارية" ، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، ب، ن، 1990.

- 40- العاني، وجيهة وآخرون مقال: "اتخاذ القرارات في ضوء أخلاقيات المهنة من وجهة نظر بعض التربويين في سلطنة عمان" مجلة الدراسات التربوية، جامعة السلطان قابوس، مجلد 12، عدد 2، أبريل 2018.
- 41- عقله، محمد، 1986، مقال: "النظام الأخلاقي في الإسلام"، مجلة الأوراق، مكتبة الرسالة الحديثة، عمان، الأردن ب، ت..
- 42- علي سامي علي الحلاق مقال: "طرائق التدريس التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان العربية للدراسات العليا و مسوغات استخدامها" مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني، كلية الدراسات التربوية والنفسية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا الأردن 2014
- 43- عمرهمشري، مقال: "أخلاقيات مهنة المكتبات والمعلومات لدى العاملين في مكتبة الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة"، مجلة دراسات العلوم التربوية. مجلد 4، جزء 25، 1997
- 44- عوض، عادل و سالمي عوض مقال: "البحث العلمي العربي، تحديات القرن القادم" 1998، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، مجلة دراسات إستراتيجية، عدد 44، الإمارات، أبو ظبي، ب، ت.
- 45- فتحي محمد أبو الحاج، مجدي وخلف باجس الحاج، حرب مقال: "درجة التزام المعلمين والمعلمات بأخلاقيات المهنة التعليم في مديرية التربية والتعليم بلواء الجامعة وعلاقته بأسباب تدني مستوى تحصيل طلاب وطالبات المرحلة الثانوية، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد 45، العدد 1، السنة 2018.
- 46- مصطفى سلطان، عادل ورمضان شعيب، محمد، مقال: "أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي" مجلة الجامعة الاسمية، العدد 27، 2013.
- الرسائل الجامعية:
- 47- إبراهيم أحمد الحميس، منتهى "درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية"، (رسالة ماجستير منشورة)، قسم الإدارة والمناهج، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، 2013.
- 48- إبراهيم أحمد سلمان، عطا "درجة التزام معلمي المدارس الإعدادية في وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المديرين وسبل تفعيلها" (رسالة ماجستير، منشورة)، عمادة الدراسات العليا، كلية التربية، قسم أصول التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2012.
- 49- أحمد، فلوح "مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة" (رسالة دكتوراه منشورة)، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة وهران، الجزائر، السنة 2013-2012.
- 50- سناني، عبد الناصر، "صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية"، دراسة ميدانية كلية الآداب والعلوم الإنسانية جامعة باجي مختار عنابه، (رسالة دكتوراه

قائمة المراجع والمصادر

منشورة)، في العلوم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس والعلوم التربوية والارطفونيا، شعبة علم النفس العيادي، 2011.

51- عبد الرحمن الشنطي، نهاد، "واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل" 2016 (رسالة ماجستير منشورة)، في إدارة الدولة والحكم الرشيد، دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والإسكان، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى، غزة، فلسطين، ب.ت.

52- محمد خليل ألزیناتي، أسامة "دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية"، (رسالة ماجستير منشورة)، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة 2014.

53- نعيم أبو طبيخ، هشام "مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين"، (رسالة ماجستير منشورة)، عمارة الدراسات العليا، كلية التربية، قسم أصول التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2008 م-1428 هـ.

54- نمور، نوال، "كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي" (رسالة ماجستير، منشورة)، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر السنة 2012-2011.

55- يحيوي، نعيمة "مساهمة للتحكم في التكاليف كمرحلة لتحسين تسيير المؤسسات من خلال وضع نظام محاسبي"، (رسالة ماجستير)، معهد علوم التسيير والاقتصاد، جامعة باتنة الجزائر 1993.

56- يوسف أيمن "تطور التعليم العالي والإصلاح والأفاق السياسية" (رسالة ماجستير، منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة بن يوسف بن خده، الجزائر، 2007. 2008
زروقي يحي، أخلاقيات الأعمال و الفساد الاداري للموظف العام، دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية (منشورة)، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابي بكر بالقائد، تلمسان، الجزائر، 2016/2017

الدوريات:

57- احمد ناصر "التدريب والمسار الوظيفي" تجربة الشركة السودانية للاتصالات (سوداتل)، دورية الاتجاهات المعاصرة في التدريب والاستشارات الإدارية، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية بجامعة الدول العربية 2006

58- عماد الدين، مصطفى، "نموذج تطور المسار الوظيفي في إطار تطبيق مدخل القدرات الوظيفية المعيارية" دورية الاتجاهات المعاصرة في التدريب والاستشارات الإدارية، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية بجامعة الدول العربية 2006.

منشورات:

59- سعد بشاينية "علم اجتماع العمل (الأسس و النظريات والتجارب)"، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، 2002 . 2003 .

المناشير الوزارية:

60- المرسوم التنفيذي رقم 83. 544 المؤرخ في 24. 09. 1983 من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

البحوث

61- سهيل رزق "المدرس الجامعي في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين (أدواره المتوقعة، سماته ومقوماته)" بحث مقدم للمؤتمر العلمي الذي تنظمه جامعة الإسراء الخاصة تحت عنوان المعلم في الألفية الثالثة، رؤية آنية ومستقبلية، جامعة القدس المفتوحة، غزة، يناير 2006 .

المحاضرات:

62- عبد الله فرحي، محاضرة، "أخلاقيات المهنة في الجامعة" محاضرة في إفتتاح السنة الجامعية الوطنية 2017- 2016، بجامعة محمد خيضر بسكرة في: 18 سبتمبر 2016.

المواثيق:

63- سعد الدين محمود، سعد "الميثاق الأخلاقي المهني" وحدة تطوير الجودة، كلية العلوم والآداب بشرورة "بنات" جامعة نجران، المملكة العربية السعودية، السنة 1435 هـ

64- عاطف نويرة، محمد وآخرون "دليل أخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس وبعض الوظائف المعاونة" وحدة ضمان الجودة، كلية العلوم، جامعة طنطا، مصر، السنة 2012.

65- عطية سعدة، أحمد وآخرون "دليل الأخلاقيات المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم" مركز ضمان الجودة، جامعة 6 أكتوبر مصر، دون سنة.

الملتقيات:

66- جوهرة، اقطي وفوزية، مقراس "أثر حوكمة المستشفيات على أخلاقيات المهنة الطبية " ملتقى وطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، يوم 07- 06، ماي 2012.

المواقع الالكترونية:

67- رائد الحربي، مقال: "مفهوم الحياة" 30 ابريل 2017، الوئام تم الدخول إلى الموقع بتاريخ 2020.03.15 - www.elweam.com على الساعة 17:00

ثالثا المراجع الأجنبية:

68-

Loïc cadin.francisguerin ; la gestion des ressources humaines. 2eme Edition ; paris : dunod ; 2003

69- Bernard ; Martory ; Danie Crozet ; **Gestion des Ressource Humaines** ; 6eme édition ; paris Dunod. ; 2005

70- Mourad ben achenhou **ver l'Université algérienne** Alger. (s d : L)

71- R. Maciaanso , Université y democracia ; Madrid ; CUPSA, 1978

72- ILO / UNESCO ; 2008 ; the ilo / UNESCO recommendation concerning the status of teachers and the UNESCO recommendation concerning the status of Higher .Education teaching personnel , Understanding and using the recommendations (1997)

73- Oxford advanced learns dictionry of current English. edited by sally wehmeier. sixth edition (2000)

الملاحق

الملحق رقم 1

جامعة عمار ثليجي بالأغواط.

كلية العلوم الاجتماعية.

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا.

استمارة بحث حول موضوع:

مصادقية عمل الأستاذ الجامعي وأثرها على حياته الوظيفية
من جهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي بالأغواط نموذجا.
دراسة ميدانية.

بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر الأكاديمي في تخصص علم الاجتماع
التنظيم والعمل

أستاذ(ة) الفاضل(ة)

نرجو منكم فضلا تقديم المساعدة لنا لإنجاز متطلبات المذكرة من الناحية الميدانية، من خلال التكرم
على الإجابة على مختلف محاور الاستمارة.

ملخص الدراسة: هدف البحث التعرف والوقوف على مصادقية عمل الأستاذ الجامعي وأثرها على حياته الوظيفية
من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي بالأغواط. ومعرفة درجة شعور الأستاذ الجامعي على
ما يجب عليه مراعاته في أدائه لرسالته وقيامه بعمله اتجاه جامعتهم بصورة عامة، وطلبتهم بصورة خاصة. وكذلك
معرفة اتصافه بالسجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة التي يتعين عليه أن يتحلى بها في حقل التعليم فكراً وسلوكاً
أمام الله، ثم أمام نفسه والآخرين.

كل ما تدلون به من معطيات ستبقى رهن السرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية بحتة.

إعداد الطالبة: بن شاعة نصيرة. إشراف الدكتور: جوزه عبد الله.

الموسم الجامعي: 2020/2019

المحور الأول: البيانات الشخصية:

- السن: ☐
- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- المؤهل العلمي: ماجستير ☐ دكتوراه ☐
- الدرجة العلمية أستاذ مساعد (ب) ☐ أستاذ مساعد (أ) ☐ أستاذ محاضر (ب) ☐ أستاذ محاضر (أ) ☐
- أستاذ التعليم العالي ☐
- الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات ☐ 6 إلى 10 سنوات ☐ 11 إلى ☐ سنة ☐
- 16 إلى 20 سنة أكثر ☐ 20 سنة ☐
- التخصص الوظيفي:

المحور الثاني: خصص للوقوف علمصداقية عضو هيئة التدريس محل الدراسة نحو مهنته

1- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون انضباطا في أداء مختلف واجباتهم المهنية؟. نعم
لا

في كل حالة وجب التبرير:

.....

2- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون تقرغا واضحا لأداء مختلف واجباته المهنية؟. نعم
لا

في كل حالة وجب التبرير:

.....

3- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون تقديرا واضحا لوقت العمل؟.

نعم
لا

في كل حالة وجب التبرير:

.....

4- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة عالية في التعاون مع بعضهم البعض؟. نعم
لا

في كل حالة وجب التبرير:

.....

5- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة حرص عالية على الابتكار والابداع فيها؟. نعم
لا

في كل حالة وجب التبرير:

.....

6- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة حرص عالية على عدم القيام بأي تصرف من شأنه أن يسيء لها ؟.نعم
لا
في كل حالة وجب التبرير:

.....

7- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة حرص عالية على عدم السعي إلى تحقيق مكاسب شخصية من خلالها؟.نعم
لا
في كل حالة وجب التبرير:

.....

8- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة حرص عالية على عدم استخدام المنصب الأكاديمي أو الإداري لنيل مكاسب غير مستحقة داخل الجامعة؟.نعم
لا
في كل حالة وجب التبرير:

.....

المحور الثالث: خصص للوقوف على مصداقية عضو هيئة التدريس محل الدراسة نحو التدريس.

9- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة حرص عالية في التحضير الجيد للمادة العلمية التي يقوم بتدريسها؟.نعم
لا
في كل حالة وجب التبرير:

.....

10- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة حرص عالية على تحديث المادة العلمية التي يقوم بتدريسها؟.نعم
لا
في كل حالة وجب التبرير:

.....

11- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة حرص عالية على متابعة زملائهم الذين يقومون بتدريس التطبيقات الخاصة بالمادة العلمية التي يدرسونها وعقد اجتماعات دورية معهم لتنسيق الجهود؟.نعم
لا
في كل حالة وجب التبرير:

.....

12- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة حرص عالية على احترام معايير الجودة في تحضير وتقديم المادة العلمية التي يقوم بتدريسها؟.نعم
لا
في كل حالة وجب التبرير:

.....

13- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة حرص عالية على تطوير مهاراتهم التدريسية؟.نعم لا
في كل حالة وجب التبرير:

14- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة حرص عالية على اختيار الاستراتيجية التدريسية التي تتوافق مع المواقف التعليمية.نعم لا
في كل حالة وجب التبرير:

15- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة حرص عالية على استخدام وقت التدريس استخداما يحقق مصالح الطلبة؟.نعم لا
في كل حالة وجب التبرير:

المحور الرابع: خصص للوقوف علمصداقية عضو هيئة التدريس محل الدراسة نحو ممارسته للإشراف وتوعية الطلبة وتقييمهم.

16- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة حرص عالية في اختيار المواضيع الجادة للطلبة التي تخدم المجتمع في مختلف أبحاثهم ودراساتهم الأكاديمية؟.
نعم لا
في كل حالة وجب التبرير:

17- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة حرص عالية على إرشاد الطلبة الباحثين إلى المراجع الأساسية لأبحاثهم؟
نعم لا
في كل حالة وجب التبرير:

18- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة حرص عالية على احترام حرية الطلبة في إبداء آرائهم حول طبيعة مواضيعهم؟.
نعم لا
في كل حالة وجب التبرير:

19- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة حرص عالية على التقييم العادل لبحوث الطلبة التي يشرفون عليها أو التي يستدعون إليها في الحكم عليها؟.نعم لا
في كل حالة وجب التبرير:

المحور الخامس:خصص للوقوف علمصداقية عضو هيئة التدريس محل الدراسة نحو ممارسته خدمة المجتمع

20- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة حرص عالية على العمل على إعداد برامج تعليمية لفائدة أفراد المجتمع تعود عليهم بالفائدة؟.

نعم لا

في كل حالة وجب التبرير:

.....

21- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة حرص عالية على العمل على إعداد وتنمية اتفاقات الشراكة مع مؤسسات المجتمع والتي هي بحاجة إليها؟.

نعم لا

في كل حالة وجب التبرير:

.....

22- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة حرص عالية على العمل على وضع خطط تنموية مع السلطات المحلية لتجاوز مشاكل التنمية في المجتمع المحلي الذين هم أعضاء فيه؟.

نعم لا

في كل حالة وجب التبرير:

.....

23- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة حرص عالية على تخصيص جزء من وقتهم لخدمة قضايا المجتمع المحلي الذي هم أعضاء فيه؟.

نعم لا

في كل حالة وجب التبرير:

.....

المحور السادس:خصص للوقوف علمصداقية عضو هيئة التدريس محل الدراسة نحو ممارسته البحث العلمي.

24- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة التزام عالية للأمانة العلمية خلال مجمل أبحاثه ودراساته الأكاديمية؟.

نعم لا

في كل حالة وجب التبرير:

.....

25- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة التزام عالية على تحليل بيانات أبحاثهم بنفسهم دون اللجوء إلى غيرهم؟.

نعم لا

في كل حالة وجب التبرير:

.....

26- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة التزام عالية على القيام بالبحوث التطبيقية التي تخدم المجتمع؟.

نعم لا

في كل حالة وجب التبرير:

.....

27- من وجهة نظرك هل تجد زملاءك في العمل يبدون درجة التزام عالية على احترام الملكية الفكرية للآخرين والدقة في نقل الأفكار وتوثيقها؟.

نعم لا

في كل حالة وجب التبرير:

.....

تقبلوا فائق التحية والاحترام
وشكرا على التعاون مسبقا.

الملحق رقم (2)

لمحة موجزة عن جامعة عمار ثليجي بالأغواط

أنشئت جامعة الأغواط لأول مرة كمدرسة عليا لأساتذة التعليم التقني سنة 1986 . بموجب المرسوم التنفيذي رقم 86-165 المؤرخ في: 05-08-1986. لتضمن تكوين أساتذة التعليم الثانوي والتقني في التخصصات التالية:

- هندسة ميكانيكية.
- هندسة مدنية.
- هندسة كهربائية.

وفي سنة 1997 تمت تحويل المدرسة العليا إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 97-157 المؤرخ في : 10-05-1997 ليضمن تكوينا في مهندس الدولة، ليسانس، الدراسات الجامعية التطبيقية في التخصصات التالية:

العلوم الدقيقة، الإعلام الآلي، هندسة ميكانيكية، هندسة كهربائية، هندسة مدنية، كيمياء صناعية، بيولوجيا، علوم اقتصادية و علوم التسيير، لغة وأدب عربي، علم النفس والأرطوفونيا والحقوق. وفي سنة 2001 تمت إعادة هيكلة المركز الجامعي ليصبح جامعة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في: 25-08-2010 لتضم ثلاث كليات وهي:

- كلية العلوم والتكنولوجيا.
- كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.
- كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية.

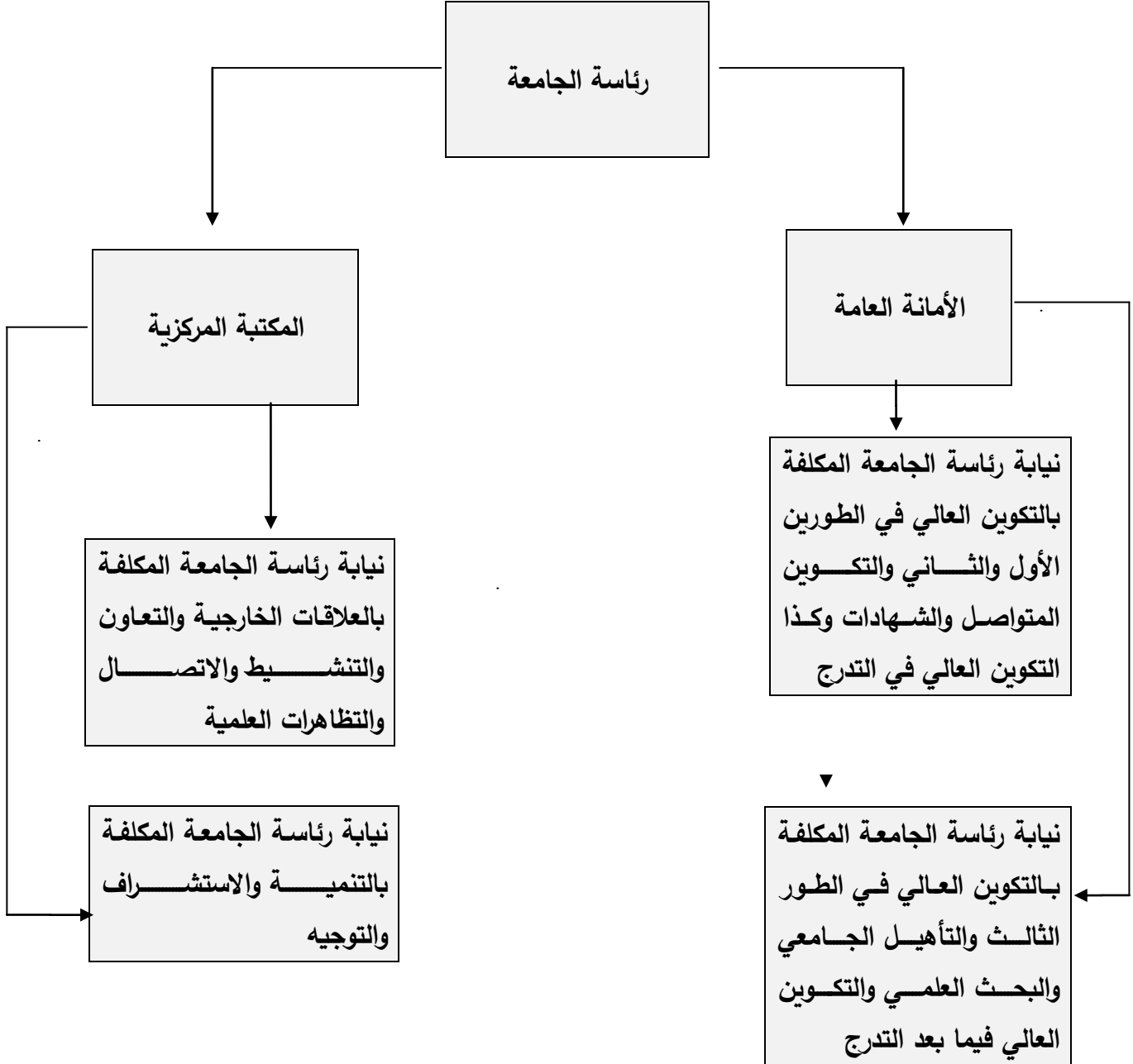
وبالموازاة مع إعادة الهيكلة التي عرفتتها الجامعة خلال هذه السنة تم فتح تخصصات جديدة وهي: صيانة في الهندسة الكهربائية الموارد المائية، علوم فلاحية، هندسة معمارية، علوم اجتماعية وديموغرافيا، لغة إنجليزية .

ومع التحول الذي عرفه نظام التكوين بقطاع التعليم العالي بالجزائر، تم اعتماد النظام الجديد وفتح تخصصات جديدة في مرحلة ليسانس "ل م د" مع انطلاقة الموسم الجامعي 2006-2007 وهي : علوم المادة، علوم وتكنولوجيا، رياضيات وإعلام آلي، علوم وتقنيات الرياضة، علوم اقتصادية وعلوم التسيير، لغة فرنسية، علوم اجتماعية . ومع تطبيق السياسة الرامية إلى تعميم نظام "ل م د" فقد تم فتح تخصصات مكملة في مرحلة الماستر مع بداية الموسم الجامعي 2009-2010

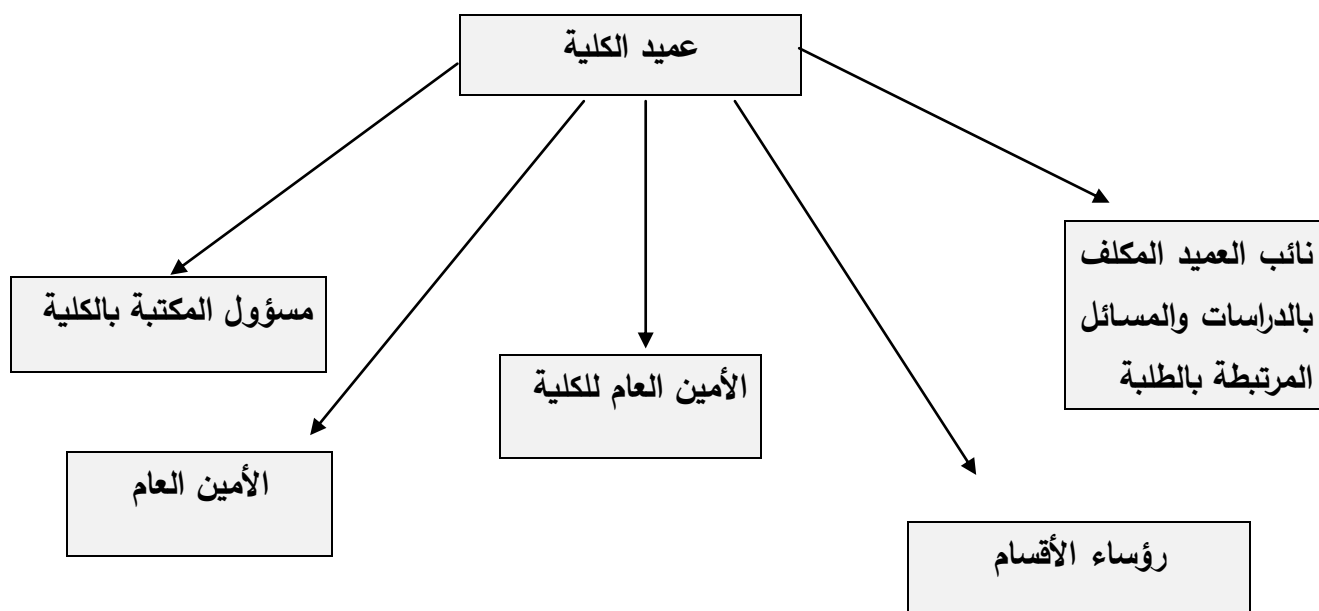
بلغ عدد التخصصات المفتوحة 156 تخصصا في مرحلة التدرج ليسانس و ماستر و وصل عدد مشاريع التكوين في مرحلة الدكتوراه في النظام القديم 363 و 286 مشروع في نظام "ل.م.د"

استفادت جامعة الأغواط برسم ميزانية 2014 من توظيف 83 أستاذ مساعد قسم "ب" و 22 موظفا ليصل بذلك عدد الأساتذة 915 منهم 135 مصف الرتب العليا.

استلمت المؤسسة الجامعية 2000 مقعد بيداغوجي جديد لاحتضان كلية الطب ليصل العدد الإجمالي للمقاعد البيداغوجية 24153 مقعد.
الهيكل التنظيمي الإداري للجامعة:



الهيكل التنظيمي الإداري للكلية.



الهيكل التنظيمي البيداغوجي للجامعة:



ملحق رقم (3) : تعداد الأساتذة الدائمين بجامعة عمار ثليجي بالأغواط 2020/2019:

الكليات	الأقسام	عدد الأساتذة الدائمين
العلوم	علوم المادة	54
	البيولوجيا	40
	العلوم الفلاحية	32
	الإعلام الآلي	30
	الرياضيات	10
الطب	الطب	34
الهندسة المدنية والهندسة المعمارية	الهندسة المدنية	47
	الهندسة المعمارية	43
الآداب واللغات	الأدب العربي	45
	الفرنسية	27
	الإنجليزية	28
	الإسبانية	10
العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية والحضارة	جذع مشترك علوم إنسانية	06
	الإعلام والاتصال	14
	التاريخ	17
	العلوم الإسلامية	16
العلوم الاجتماعية	جذع مشترك علوم اجتماعية	09
	علم الاجتماع والديموغرافيا	38
	علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا	42
	الفلسفة	10
الحقوق والعلوم السياسية	الحقوق	59
	العلوم السياسية	24
العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	جذع مشترك علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير	
	العلوم الاقتصادية	26
	العلوم التجارية	21
	العلوم المالية والمحاسبية	18
	علوم التسيير	29
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية	النشاطات البدنية والتربية الرياضية	22
	الإدارة والتسيير الرياضي	09
المجموع		760