

**النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات النيوزيلندية،
وإمكانية الاستفادة منها في مصر**

**Academic Integrity for Faculty Members in New
Zealand Universities and the possibility of benefiting
from them in Egypt**

إعداد

أ/ أميرة محمد عبد الرحمن العيسوي

مدرس مساعد بقسم أصول التربية
كلية التربية - جامعة المنوفية

أ.د/ صبحى شعبان شرف

أستاذ أصول التربية وعميد
كلية التربية جامعة لمنوفية

أ.د/ جمال على الدهشان

أستاذ أصول التربية والعميد السابق لكلية
التربية جامعة لمنوفية

د/ هناء محمد جلال

مدرس أصول التربية
كلية التربية جامعة لمنوفية

Blind Reviewed Journal

النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات النيوزيلندية، وإمكانية الإفادة منها في مصر إعداد

أ/ أميرة محمد عبد الرحمن العيسوي

مدرس مساعد يقسم أصول التربية
كلية التربية - جامعة المنوفية

أ.د/ صبحى شهبان شرف

أستاذ أصول التربية وعميد
كلية التربية جامعة المنوفية

أ.د/ جمال على الدهشان

أستاذ أصول التربية والعميد السابق لكلية
التربية جامعة المنوفية

د/ هنادى محمد جلال

مدرس أصول التربية
كلية التربية جامعة المنوفية

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على واقع النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، وآليات تعزيزها بالجامعات المصرية والنيوزيلندية، وطرح تصور مقترح لتعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على ضوء خبرة نيوزيلندا. وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي المقارن نظرًا لملاءمته لطبيعة البحث. وقد توصل البحث إلى أن من آليات تعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على ضوء خبرة نيوزيلندا ما يلي:

- تبني سياسة خاصة بالهدايا المتعلقة بالموظفين بالجامعات، وتشكيل لجنة انضباط خاصة بها.
- تبني سياسة خاصة بالصحة والسلامة تتضمن سياسة التدخين.
- تعديل سياسة الأجور والحوافز من خلال ربطها بالأداء.
- تعديل سياسة الترقيات، من خلال تشكيل لجنة ترقيات بكل جامعة، وتضمين المستندات المطلوبة للترقي نتائج استطلاع آراء رئيس القسم، والزملاء، والطلاب عن تقييم أداء العضو المتقدم.
- تبني سياسة تضارب المصالح، من أجل تقييم الطلاب بشكل عادل، وحسن استخدام ممتلكات وموارد الجامعة.
- تبني مدونة للنزاهة البحثية على مستوى الجامعات، تتضمن معايير الإشراف الأكاديمي، وإدارة البيانات البحثية، والنشر والتأليف، والتحكيم، والبحوث المشتركة، والتحقق، والاستئناف، والعقوبات.

الكلمات المفتاحية: النزاهة، النزاهة الأكاديمية، أعضاء هيئة التدريس.

Academic Integrity for Faculty Members in New Zealand Universities and the possibility of benefiting from them in Egypt

ABSTRACT

The current research aims to identify the reality of academic integrity for faculty members, and the mechanisms for enhancing it in Egyptian and New Zealand universities, and to present a proposed vision for enhancing academic integrity for faculty members in Egyptian universities in light of New Zealand's experience. The research relied on the comparative descriptive approach due to its relevance to the nature of the research. The research found that among the mechanisms for enhancing academic integrity for faculty members in Egyptian universities in light of New Zealand's experience are the following:

- Adopting a policy on gifts related to university employees, and forming a disciplinary committee for it.
- Adopting a health and safety policy that includes a smoking policy.
- Adopting a policy to protect whistleblowers.
- Amending the employment policy, forming employment committees in each university, and evaluation committees in each college.
- Modify the wages and incentives policy by linking them to performance.
- Amending the competency development policy, so that all training programs are free and available online.
- Amending the promotions policy, by forming a promotion committee in each university, and including the documents required for promotion, the results of a survey of the views of the department head, colleagues, and students on the evaluation of the performance of the advanced member.
- Adopting a conflict of interest policy, in order to fairly evaluate students and make good use of university property and resources.
- Adopting a code of research integrity, including standards for academic supervision, management of research data, publication and authorship, arbitration, joint research, investigation, appeal, and sanctions.

Keywords: Integrity ,Academic Integrity, Faculty Members.

مقدمة البحث :

إن جميع المؤسسات مطالبة بأداء دور إيجابي في دعم التنمية الشاملة بالمجتمع، ورغم تعدد معوقات التنمية إلا أن الفساد قد يعد العقبة الرئيسية أمامها، والجامعات لكي تستطيع مكافحة الفساد والحفاظ على بقائها، يجب أن تتبنى بعض المعايير الأخلاقية، ومن الضروري التزام جميع الأفراد داخل الجامعة بها، خاصةً عضو هيئة التدريس، فهو أساس نجاح العملية التعليمية، ولديه رسالة يجب أن يؤديها، وهي تعزيز القيم الجامعية لدى طلابه، والقيام بأدواره بأمانة، وتحمله المسؤولية لكي يتصف سلوكه المهني بالنزاهة.

ويشير الحربي (٢٠١٦م، ٢٠١٧) إلى أن النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس هي الالتزام بالقوانين والتشريعات والمواثيق الدولية المنظمة للممارسات التربوية والتعليمية داخل الجامعات، وتكمن أهميتها في أنها تسهم في تحسين العملية التعليمية، كما أنها تعمل على تقليل فرص الانتحال العلمي (McHaney, Cronan & Douglas, 2016, 156).

وبالإطلاع على واقع النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات فنجد أنها يشوبها العديد من المفاصد، وقد أكدت بعض الدراسات على ذلك منها دراسة زيان (٢٠١٥م، ١٨٤) التي توصلت إلى أن غفلة الضمير المهني لبعض أعضاء هيئة التدريس، وإهمالهم لنموهم العلمي والمهني والثقافي أثر على أدائهم التدريسي بشكل سلبي، ودراسة عيادة (٢٠١٦م، ١٥٩) التي تشير إلى أن البعض من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكليات يقومون بإعطاء الدروس الخصوصية لطلاب الجامعة، ودراسة عبد الله (٢٠١٩م، ٣٣٣) التي توصلت إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس يقومون بالتلاعب في البيانات الإحصائية لتوجيه نتائج البحث العلمي، ودراسة علي (٢٠١٩م، ٣٠) قد أوصت بضرورة وضع سياسة للنزاهة الأكاديمية تلتزم بها كافة الجامعات المصرية تتضمن المفاهيم الأساسية ذات الصلة، والنسب المسموح بها للاقتباس في البحث، وأهم مواد قانون الملكية الفكرية، والعقوبات الرادعة للمنتحلين نتيجة وجود مظاهر لانتهاك النزاهة الأكاديمية بالجامعات المصرية.

مشكلة البحث وأسئلته:

توصلت بعض الدراسات إلى وجود قصور في آليات تعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، فتوصلت دراسة سليمان (٢٠١٦م، ٢١٣-٢٣٢) إلى أنه يتم الاقتصار على بعض أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في التطوير دون البعض الآخر، وضعف مساءلتهم، وتشير دراسة سعيد (٢٠١٧م، ٧) إلى أن معظم حالات السرقة العلمية التي تم كشفها بالجامعات، إنتهي التحقيق فيها إلي الحفظ نظرًا لقصور قانون تنظيم الجامعات في مواجهة هذه الظاهرة حيث تناولت مادة العقوبات للسرقة العلمية خمس عقوبات غير مناسبة وغير فعالة في مواجهة الظاهرة. وتوصلت دراسة السيد (٢٠١٨م، ٢٥٤) إلى وجود بطء في الاستجابة لمطالب التغيير والتطوير نظرًا لتعقيد التنظيمات البيروقراطية.

وأكدت دراسة الزهيري والعباسي (٢٠١٩م، ١٤٧) على أن الجامعات المصرية تعاني من عدم وجود معايير وأسس موضوعية لتقييم أداء عضو هيئة التدريس، كما ، كما توصلت دراسة قنديل (٢٠٢٠م، ٣٤١) أن كثرة الأعباء الإدارية الملقاه على عاتق العضو، وكثرة عدد الطلاب أثر بشكل سلبي على أدائه، كما تعاني الجامعات من ضعف تجهيز القاعات التدريسية بالوسائل التكنولوجية المطلوبة أيضًا. وأكدت دراسة المومني (٢٠٢٠م، ١٧) على ضرورة وضع نظام خاص فيما يتعلق بالتعيينات وأنظمتها وفق أعلى درجات الشفافية، والاستفادة من التجارب الدولية في تعزيز قيم النزاهة الأكاديمية.

وفي ضوء ما سبق يتضح لنا ضرورة تعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من أجل الحصول على مركز جيد في مؤشر الفساد العالمي. لذا فإن البحث الحالي سيقدم تصور مقترح لتعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على ضوء خبرة نيوزيلندا، حيث إن نيوزيلندا من أكثر الدول نزاهةً نظرًا إلى حصولها على المركز الأول في مؤشر الفساد العالمي لعام ٢٠٢٠م. (TransparencyInternational , ٢٠٢٠)

وبناءً على ما تقدم تم صياغة أسئلة البحث كالتالي:

- ما الإطار المفاهيمي للنزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟
- ما آليات تعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية؟

- ما آليات تعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس فى الجامعات النيوزيلندية؟
- ما التصور المقترح لتعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على ضوء خبرة نيوزيلندا؟

❖ أهداف البحث:

استهدف البحث:

- رصد آليات تعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، والجامعات النيوزيلندية.
- طرح تصور مقترح لتعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على ضوء خبرة نيوزيلندا.

❖ أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث فى تناوله قضية من أهم القضايا العالمية وهى النزاهة الأكاديمية، حيث أنها أساس لتحسين الأعمال الأكاديمية، كما أن اتجاهات الدول الأجنبية فيها ما يفيد فى تعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، ويمكن تقديم تصور مقترح لتعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس للقائمين على تطوير الجامعات المصرية من أجل الاستفادة منه.

❖ منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي المقارن (العزاوي، ٢٠٠٨م، ١٠٣)، من خلال رصد واقع النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، والجامعات النيوزيلندية، ثم طرح تصور مقترح لتعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على ضوء خبرة نيوزيلندا.

❖ مصطلحات البحث:

يمكن توضيح مصطلحات البحث كالتالي:

(أ) النزاهة :

تعرف النزاهة في معجم القاموس المحيط بأنها التبعاد عن كل مكروه، وقيل رجل نزه الخلق أى عفيف. (بن يعقوب، ٢٠٠٥م، ١٢٥٤)

كما تعرف بأنها السلامة من الفساد والبعد عن طرق كسب المال غير المشروعة، فالنزاهة في عمله يبتعد عن كل أشكال الفساد، مثل الرشوة، وقبول الهدايا، والإهمال والتقصير في أداء العمل (الشنقيطي، ٢٠١٥م، ٢٧٧).

(ب) النزاهة الأكاديمية:

تعرف بأنها مجموعة من القواعد والأنظمة والتعليمات الملزمة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات والتي من خلالها تتضح حقوقهم وواجباتهم في ما يخص بيئة العمل الجامعية (المومني، ٢٠٢٠م، ٤).

وتعرف إجرائيًا بأنها التزام عضو هيئة التدريس بالقواعد، والأنظمة، والتعليمات المنظمة للعمل، والمعايير الأخلاقية أثناء أدائه مهامه الوظيفية (تدريس، بحث علمي) من أجل تحقيق المصلحة العامة في الجامعات المصرية.

(ج) أعضاء هيئة التدريس:

يُعرف قنديل (٢٠٢٠م، ٣٠٧) أعضاء هيئة التدريس بأنهم المدرسين، والأساتذة المساعدين، والأساتذة، الذين يحصلون على شهادة الدكتوراه من الجنسين، والذين يقومون بتدريس مقررات دراسية بالجامعات.

❖ حدود البحث:

تتمثل الحدود المكانية في الجامعات المصرية، وبعض الجامعات النيوزيلندية وهي جامعة ماسي (Massey University)، وجامعة أوتاغو (Otago University)، كما تتمثل الحدود الموضوعية في النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس (التدريسية والبحثية) بالجامعات النيوزيلندية، وإمكانية الإفادة منها في مصر، والحدود الزمنية للبحث في الفترة من ٢٠١٨/١م إلى ٢٠٢١/٩م.

الدراسات السابقة:

يمكن عرض الدراسات السابقة كالتالي:

- دراسة علا الأحمد, Alahmad Ala (٢٠١١) بعنوان:

"An Investigation of Academic Integrity in The Jordanian Universities"

(تحقيق النزاهة الأكاديمية في الجامعات الأردنية)

استهدفت الدراسة وصف الممارسات الحالية المستخدمة من قبل الجامعات الحكومية والخاصة التي مدتها أربع سنوات في الأردن لتعزيز النزاهة الأكاديمية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة على عينة من عمداء الكليات بلغ عددها (٦٠)، (٢١) بالكليات الخاصة و(٣٩) بالكليات الحكومية، وتوصلت الدراسة إلى أن ليس لدى كل الكليات بالجامعات الأردنية سياسات لتعزيز النزاهة الأكاديمية، وأن الأنشطة التي تقوم بها الكليات التي لديها سياسات لتعزيز النزاهة الأكاديمية هي توعية الأفراد من خلال الصحافة الجامعية وورش العمل والندوات، ودورات تدريبية إلزامية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين الجدد بخصوص النزاهة الأكاديمية.

- دراسة بلعباس(٢٠١٦م) بعنوان "المرجعيات الموجهة لأخلاقيات البحث العلمي والنزاهة العلمية":

استهدفت الدراسة تحديد إشكالية المرجعيات الموجهة لأخلاقيات البحث العلمي ودورها في تعزيز النزاهة العلمية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى أن البيئة الاجتماعية والثقافية تمثل مرتكزاً أساسياً في تنمية النزاهة الأكاديمية عن طريق آليات التنشئة الأخلاقية السليمة للباحث، والمؤسسات البحثية الجامعية ومراكز الدراسات مسؤولة مباشرة في تحقيق النزاهة العلمية، وتلعب قواعد الضبط القانونية والمؤسسية دوراً مهماً في تحقيق التزام الباحث تجاه مهامه.

- دراسة عطية وعبد اللاه والزغبى(٢٠١٧م) بعنوان "استخدام برامج كشف الانتحال Dictation Plagiarism لتحقيق النزاهة العلمية، رؤية تدريبية في ضوء مهارات التعلم الذاتي":

استهدفت الدراسة التعرف على برامج كشف الانتحال من أجل تحقيق النزاهة العلمية بالجامعات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وأشارت الدراسة إلى تنوع برامج كشف الانتحال فمنها برامج مجانية مثل (Dust ball Plagiarism checker)، وبرامج مدفوعة مثل (Write check- lthenticate- Turnitin)، وضرورة إخضاع البحوث لبرامج الكشف قبل نشرها، لأنه إذا تم ذلك بعد النشر فسيقوم البرنامج بإظهار أن نسبة الاقتباس عالية.

- دراسة عبد الله (٢٠١٩م) بعنوان " رؤى تطويرية لتفعيل النزاهة الأكاديمية في الجامعات المصرية":

استهدفت الدراسة التعرف على دور الجامعة المصرية في تأصيل النزاهة الأكاديمية لدى منسوبيها من الطلبة والهيئة التدريسية، وتشخيص واقع انتهاك النزاهة الأكاديمية في الجامعات المصرية من قبل الطلبة والهيئة التدريسية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانتين على عينة من الطلبة بلغ عددها(٣١٤) طالب، وعينة من أعضاء هيئة التدريس بلغ عددها(١٩٤) عضو في جامعة القاهرة وأسيوط وسوهاج والوادي الجديد، وتوصلت الدراسة إلى ضعف وقصور مرتبط بدور الجامعة المصرية في تأصيل النزاهة الأكاديمية لدى الطلبة وهيئة التدريس، وإنتشار صور انتهاكات النزاهة الأكاديمية من قبل الطلبة وهيئة التدريس، كما توصلت إلى رؤى تطويرية لتفعيل النزاهة الأكاديمية بالجامعات المصرية.

- دراسة الشربيني وحسنين(٢٠١٩م) بعنوان " تفعيل ممارسات قيم النزاهة الأكاديمية والمهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية: تصور مقترح":

استهدفت الدراسة التعرف على مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية(الملك خالد، وحائل، وطيبة، والقصيم، وأم القرى) بممارسة قيم النزاهة الأكاديمية والمهنية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغت(٣٠٢)، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك التزام من قبل أعضاء هيئة التدريس بقيم النزاهة

المرتبطة بالعملية التعليمية والبحث العلمي، كما توصلت إلى تصور مقترح لتفعيل درجة تلك الممارسة.

• دراسة المومني (٢٠٢٠م) بعنوان " دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في تعزيز النزاهة الأكاديمية من وجهة نظرهم أنفسهم":

استهدفت الدراسة التعرف على دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في تعزيز النزاهة الأكاديمية من وجهة نظرهم وعلاقتها ببعض المتغيرات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة على عينة بلغت (٣٠٠) عضو هيئة تدريس من الجامعات الأردنية واليرموك والهاشمية، وتوصلت الدراسة إلى أن دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في تعزيز النزاهة الأكاديمية من وجهة نظرهم أنفسهم قد حصل على متوسط (٣,٣٦) أي بدرجة متوسطة.

• دراسة عياصرة (٢٠٢٠م) بعنوان " درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بقيم النزاهة من وجهة نظر الطلبة":

استهدفت الدراسة التعرف إلى درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بقيم النزاهة من وجهة نظر الطلبة، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق استبانة على عينة طبقية عشوائية بلغت (٢٣٤٥) طالبًا وطالبة من الجامعات الأردنية (التكنولوجيا، اليرموك، البلقاء التطبيقية)، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بقيم النزاهة من وجهة نظر الطلبة جاءت بدرجة مرتفعة.

خطوات البحث:

- اتساقًا مع أهداف البحث وطبقًا للمنهجية المتبعة، سوف يسير البحث وفقًا للتالي:
- **المبحث الأول:** الإطار المفاهيمي للنزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
 - **المبحث الثاني:** النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.
 - **المبحث الثالث:** النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات النيوزيلندية.
 - **المبحث الرابع:** تصور مقترح لتعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على ضوء خبرة نيوزيلندا.

وسيمت تناول ذلك بالتفصيل على النحو الآتى:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للنزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات:

ويتناول مفهوم النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وأهميتها، وصورها

وأسباب انتهاكها، ومتطلبات تعزيزها على النحو التالي:

أولاً: مفهوم النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات:

قبل عرض مفهوم النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات يلزم عرض مفهوم

النزاهة بوجه عام أولاً كالتالي:

(أ) مفهوم النزاهة:

تعد النزاهة بعداً من أبعاد الكفاءة الأخلاقية، وقد يطلق عليها مصطلح الإستقامة، وترتبط الكفاءة الأخلاقية بصورة عالية بالسلوك الأخلاقي وتؤدي إلى تعلم أكاديمي أفضل. (عبده، ٢٠٢٠م، ٢٩٣)

وتعرف لغويًا كما وردت في معجم لسان العرب بأنها " البعد عن السوء وترك الشبهات وعلو الأخلاق، والتنزّه عن الشيء أي التباعد عنه ومنه قيل فلان يبتزّه عن الأقدار، وينزّه نفسه عنها أي يباعد نفسه عنها. (بن منظور، ٢٠١٠م، ٥٤٨)

وتعرف إصطلاحًا بأنها الجوانب الأخلاقية والقيم المرتبطة بقيام الموظف بأداء مهامه مثل الأمانة والصدق والعناية والإتقان والحفاظ على المال العام وصونه. (وزارة الدولة للتنمية الإدارية، أغسطس ٢٠٠٨م، ٥)

(ب) مفهوم النزاهة الأكاديمية:

يشير جاسم وصبري (٢٠١٥م، ٥١٨) إلى أنه يمكن وصف سلوك مجتمع كامل بالنزاهة أو جماعة أو مؤسسة أو تنظيم أو أى سلوك شخصي.

وقد اتفق الباحثون على أن مفهوم النزاهة الأكاديمية هو الالتزام بمجموعة من القيم، كالتالي:

• مجموعة قيم وسلوكيات الأكاديميين في جميع جوانب ممارساتهم التدريسية والبحثية والخدمية.

(Macfarlane,Zhang &Pan,2014,340)

• الرمز الأخلاقي للوسط الأكاديمي. بموجب هذا الرمز، يجب على أعضاء هيئة التدريس تجنب الغش والانتحال، والالتزام بالمعايير الأكاديمية، وأن يكونوا صادقين في كتابة أبحاثهم. (Click,2016,28)

• الامتثال للمبادئ الأخلاقية والمهنية والمعايير من قبل أعضاء هيئة التدريس في التدريس والبحث العلمي. (Galazauskaite,Glendinning, et al , 2018,7) (Tauginienė

ونجد أن مفهوم الأخلاقيات المهنية والأكاديمية مرتبط بمفهوم النزاهة الأكاديمية، حيث يُعرف المسليم والياسين (٢٠١٤م، ٢٨٠) الأخلاقيات المهنية والأكاديمية بأنها "القواعد والأسس والمعايير الأخلاقية التي تحكم عمل الأستاذ الجامعي في علاقاته المتشعبة مع الجامعة والكلية والقسم العلمي والطلبة، وما يترتب على ذلك من التزامات لائحية أو قانونية، وهي مجموع المبادئ والضوابط التي تضمن قيام الأستاذ الجامعي بالسلوك الحسن في موقف معين بذاته مما يجعله قدوة لغيره". وتعرف النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في هذا البحث بأنها التزام عضو هيئة التدريس بالمعايير الأكاديمية أثناء أدائه مهامه الوظيفية (تدريس، بحث علمي) من أجل تحقيق المصلحة العامة في الجامعات المصرية.

ثانيًا: مبادئ النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات

يشير المركز الدولي للنزاهة الأكاديمية إلى مجموعة من المبادئ، ومنها:

- الصدق، وهو شرط أساسي لتحقيق الثقة، والانصاف، والإحترام، والمسؤولية، والعضو يجب أن يتحلى بالصدق أثناء أداء مهامه (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع)، فالسلوك غير النزيه لا يعرض الأعضاء فقط للخطر، ولكن يشوه سمعة الجامعة أيضًا.
- الثقة، حيث تمكن الأعضاء من التعاون وتبادل المعلومات، دون الخوف من الانتحال العلمي.
- الانصاف، فالعدالة أساس عمل الجامعات، فمثلاً يجب على العضو التقييم العادل للطلاب.
- الإحترام، فنتجج الجامعات في تحقيق أهدافها عندما يكون هناك احترام متبادل بين أفرادها، لذا يجب احترام الذات والآخرين.
- المسؤولية، فكل عضو مسئول عن دعم قيم النزاهة، وتحمل المسؤولية تعني منع السلوك الغير نزيه من قبل العضو والآخرين.

- الشجاعة، وهى القدرة على التصرف وفق القيم المجتمعية والجامعية، ولا تعني عدم الخوف. (International Centre for Academic Integrity,(n.d),3-27)
- وجامعة ماسي Massey University (٢٠١٨،٢) بنيوزيلندا قامت بوضع مجموعة من المبادئ منها:
- الصدق في إعداد التقارير الخاصة بإجراءات البحث، وعرض وتفسير النتائج.
- التواصل المفتوح ومناقشة الأعمال مع الباحثين الآخرين، والمساهمة في المعرفة العامة من خلال نشر النتائج، وهذا يخضع لمتطلبات الخصوصية والسرية والملكية الفكرية.
- العناية بالمشاركين في البحث سواء كانوا حيوانات أو بشر .
- تحليل المعلومات بطريقة موضوعية وبناءً على المعايير المهنية.
- **ثالثاً: أهمية النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات:**
- إن للنزاهة الأكاديمية أهمية خاصة بالنسبة للمجتمع والجامعة وأعضاء هيئة التدريس والطلاب، لذا يمكن عرضها كالتالي:
- **(أ) بالنسبة للمجتمع:**
- يشير عبده(٢٠٢٠م، ٢٤٩-٢٧٥) إلى أنه بدون الأخلاق لا يمكن للمجتمعات البقاء لفترة طويلة في عالم اليوم، حيث أن السلوك الأخلاقي ينتج عنه عنف أقل، وعدم استعمال القوة، والاعتراف بالأخطاء وال فشل، واتخاذ قرارات أخلاقية أسرع، كما أنها تسهم في رقى المجتمعات، وحصولها على ترتيب في التصنيفات العالمية.
- **(ب) بالنسبة للجامعة:**
- أنها ضرورية للحفاظ على قيمة وسمعة الجامعات، حيث نجد أنه من يخرق اللوائح الأكاديمية سيجد من السهل مخالفة أى أوامر أو إتفاقيات أخرى، وهذا سيؤثر على سمعة الجامعة.
- تسهم في تحسين العملية التعليمية، حيث إن أهداف التعليم والتعلم والبحث لا تتحقق إلا في وجود المعايير الأخلاقية.
- تعمل على تقليل فرص الانخراط في خيانة الأمانة الأكاديمية. (et al,2016.157) (,McHaney)

(ج) بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس:

- تسهم في الالتزام بالقيم الإسلامية السمحة ونجاح سلوكهم الأكاديمي.(العنزي، أبريل ٢٠١٦م، ٥٢٥)
- تسهم في تحقيق الرغبة في الانجاز، ويشير التقرير الثاني للجنة الشفافية والنزاهة إلى أن غياب قيم النزاهة الأكاديمية يؤدي إلى زيادة الشعور باللامبالاة والسلبية لدى الأفراد، ويقتل الدافع والرغبة في الانجاز وأداء الواجب، ويزيد الأنانية لديهم، ويؤدي إلى انتشار الجريمة كرد فعل لإنهيار منظومة القيم الأخلاقية. (وزارة الدولة للتنمية الإدارية، ٢٠٠٨م، ٥)
- تؤثر السلوكيات الغير نزيهة على سمعة العضو.

(د) بالنسبة للطلاب:

فهى تسهم في تحقيق العدالة التنظيمية

(International Baccalaureate Organization,2019,5) حيث إذا اتسم عضو هيئة التدريس بالنزاهة الأكاديمية، فيحصل الطلاب على حقوقهم الأكاديمية، من خلال قيام أعضاء هيئة التدريس بالتدريس لهم بكفاءة، وتقييمهم العادل للامتحانات، ومتابعتهم باستمرار أثناء إجراء البحوث العلمية.

رابعاً: صور النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وأسباب انتهاكها:

يمكن عرض صور النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس وأسباب انتهاكها فيما يلي:

(أ) بالنسبة للتدريس:

- إحترام قيم وتقاليد المجتمع، ونظم وقوانين الجامعة أثناء عملية التدريس(الأسدي، ٢٠٠٨م، ٤٠)، والبعد عن إستخدام ألفاظ غير مناسبة مع الطلبة(بدرخان، ٢٠١٨م، ٣٩)، ولكن يستغل البعض وقت المحاضرة للحديث الغير علمي مما يقلل شأنهم علنية أمام الطلبة، وفي الآونة الأخيرة إزدادت حالات التحرش الجنسي في الجامعات، ويشمل التحرش اللفظي والجسدي(العيسي، ٢٠١٦م، ٩٣)، وهذا يحدث نتيجة استغلال الثغرات القانونية، وعدم الجدية في تطبيق القانون، وغموض التشريعات، والجهل بالقوانين والتشريعات المنظمة للجامعات.(زيان، ٢٠١٥م، ١٨٤-١٩٨)
- الإنضباط وإحترام الوقت، والالتزام بحضور المحاضرات وإنهائها في الوقت المقرر، وإستغلال وقت التدريس إستغلال جيد. (بدرخان، ٢٠١٨م، ٣٨-٤٠)، والكفاءة بالتدريس

والتقويم(مصموري ولصلح، ٢٠١٧م، ٣٤١)، فيجب أن يقوم عضو هيئة التدريس بوظائفه وأهمها التدريس والذي أساسه تمكنه العلمي ومتابعته لكل جديد في تخصصه، وإعداده الجيد لمحاضراته، واستخدامه أحدث طرائق التدريس وأساليب تقييم طلابه(سعيد، ٢٠١٥م، ٢٥٢)، ويستثمر وقت المحاضرة لصالح الطلاب، والتعامل معهم بإنصاف، وعدم التحيز في تصحيح الإمتحانات، ولا يرغمهم على شراء الكتب(الشناوي، ٢٠٠٩م، ٤٧-٤٨)، ولكن لا يلتزم الجميع بذلك نتيجة لضعف الرقابة والمحاسبة.(جاسم، ٢٠١٠م، ٤٢)

- عدم قبول الرشاوي في مقابل رفع درجات الطالب: فتُعرف الرشوة على أنها قيام عضو هيئة التدريس بطلب أو قبول قيمة مادية أو معنوية للقيام بعمل من اختصاصه بحكم وظيفته) مثل إعطاء دروس خصوصية)، أو الإمتناع عن عمل من اختصاصه، وتعتبر الرشوة من أسوأ الممارسات غير الأخلاقية التي يجب محاربتها، حيث تضيع الحقوق وينتشر الظلم، كما أن تبادل الهدايا بين أعضاء هيئة التدريس أو بينهم وبين غيرهم من الأشخاص (طلاب- باحثين- موظفين إداريين- أولياء أمور) هي عبارة عن رشوة مغلقة بعلب الهدايا، وينبغي عدم التساهل مع أطرافها لأنها تضعف النفس(إسماعيل، ٢٠١٤م، ٢٤-٢٦)، وتشير بطيخ (٢٠١٤م، ١٦٦) إلى أن من أسباب قبول الرشاوي إحساس المخالف بأن ما يعود عليه من منافع نتيجة قبول الرشوة يفوق بكثير مخاطر احتمال الإمساك به وما قد يوقع عليه من جزاء.
- الاهتمام بمشكلات الطلاب، ولكن لم يلتزم بعض أعضاء هيئة التدريس بذلك نتيجة عدم ادراكهم أهمية ذلك، فشعور الطلاب بإهتمام الأستاذ بمشكلاتهم يزيد من محبتهم له، وهذا يخلق أجواء مريحة أثناء الدرس(بدرخان، ٢٠١٨م، ٣٨-٣٩)، وهذا قد يرجع إلى زيادة عدد الطلاب بالجامعات.
- المحافظة على سرية المعلومات، فينبغي على عضو هيئة التدريس المحافظة على أسرار عمله، لأن إذاعة هذه الأسرار يترتب عليها كثيرٌ من الأضرار على طبيعة العمل نفسه وعلى المرتبطين بالعمل، كما أن إفشاء أسرار العمل يعد خيانة للأمانة(عيد وعرفة، ٢٠١٦م، ٣٠٩)، ولكن قد يقوم البعض بإفشاء أسرار العمل، وهذا قد يرجع إلى عدم وجود رؤية واضحة لحدود سرية المعلومات وعلانيتها بالجامعة.(سعد، ٢٠١٤م، ٢٣٣).

(ب) بالنسبة للبحث العلمي، والإشراف:

يمكن عرضها كالتالي:

- الصدق والأمانة والموضوعية واتباع الإسلوب العلمي في دراسة المشكلات الإجتماعية(الأسدي، ٢٠٠٨م، ٢٣)، وذلك من خلال الإبتعاد عن تحريف النتائج، والمحافظة على سرية المعلومات المستخدمة بالبحث، وتشير دراسة عبد الله(٢٠١٩م، ٣٣٤) إلى أن من أسباب انتهاك النزاهة البحثية استعجال الترقية العلمية على حساب الكفاءة والخبرة.
- قيام المشرف الأكاديمي بأدواره من خلال مساعدة الباحثين على اختيار موضوع الدراسة، وتقديم خطة البحث، والإجابة عن استفساراتهم، وإرشادهم لطرق جمع البيانات اللازمة باستخدام الأدوات المناسبة، وتقييم مايقوم به الباحثون بجمعه وكتابته، وتقديم التغذية الراجعة في ضوء قراءته، ومتابعته لإنجازهم أولاً بأول.(السكران، ٢٠١٦م، ٣٤)، وتشير دراسة عساف(٢٠١٤م، ٣٩٣) إلى أن من أسباب قلة فاعلية عضو هيئة التدريس في الإشراف على الرسائل العلمية انشغاله بأعمال أخرى كالتدريس والإنتاج العلمي.

(ج) بالنسبة لخدمة المجتمع:

- * يخصص جزء من أبحاثه لخدمة المجتمع.(الربيعي والجفلي، ٢٠١٨م، ١٣)
- * يعمل على رفض الثقافة غير المرغوبة في المجتمع(العادات السلبية). (العنزى، ٢٠١٦م، ١٠٥)

* يسهم في حل المشكلات البيئية.(راشد، ٢٠١٨م، ١٢٧)

ولكن هناك قصور في قيام عضو هيئة التدريس بدوره في خدمة المجتمع، وهذا قد يرجع إلى أن لا يؤخذ في الإعتبار عند ترقيته نشاطه في خدمة المجتمع.(سمحان، ٢٠١٧م، ٣٣٢)

خامساً: متطلبات تعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس:

لكي يتم تعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس يجب توافر بعض المتطلبات، ويمكن تقسيمها إلى متطلبات إدارية، وقانونية، وثقافية، وأخرى نفسية كالتالي:

(١) المتطلبات الإدارية، ومنها:

- (أ) عمل مدونة للسلوك الوظيفي: فهي مجموعة من القيم والمعايير والمبادئ وأنماط السلوك التي يجب أن يلتزم بها عضو هيئة التدريس أثناء القيام بمهامهم. (أبو حمدي، ٢٠١٨م، ٤٠٤)
- (ب) تحسين الرواتب والمكافآت، وتقديم الحوافز المعنوية والمادية: فالحوافز المعنوية لا تقل أهمية عن الحوافز المادية، ومن الحوافز المعنوية المشاركة في اتخاذ القرارات وتنويع واجبات الوظيفة ومسئولياتها والتجديد في أعبائها بالشكل الذي يهيبئ لعضو هيئة التدريس أن يطور مهاراته.
- (ج) تنمية الشعور بالولاء التنظيمي: فالولاء التنظيمي هو مدى العلاقة التي تربط عضو هيئة التدريس بجامعة وتدفعه للإعتزاز بها واستعداده لتحقيق أهدافها (سيف، ٢٠١٧م، ٣٧٤)، ويتم تنمية الولاء التنظيمي من خلال تعريف أعضاء هيئة التدريس بحقوقهم وواجباتهم، وتقييمهم وفقاً لما يبذلونه من جهد، وتوفير الإمكانيات المادية والمعنوية لهم، وتحفيزهم وتشجيعهم على الأداء المهني المتميز. (إسماعيل، ٢٠١٥م، ٤٢١)
- (د) منحه الحرية في اتخاذ القرارات التي لها صلة مباشرة بعمله من أجل تعزيز ثقته بنفسه، والتوجيه المهني حيث يتم توجيه عضو هيئة التدريس بمعزل عن الآخرين عند التأكد من ارتكابه خطأ مهني، ويساهم التوجيه المهني في تعديل السلوك وخلق المنافسة الشريفة، وينمي بداخلهم الشعور بالانتماء والمسئولية. (البارودي، ٢٠١٥م، ٤١-٦٨)
- (هـ) تطوير وسائل الرقابة الذاتية: والرقابة الذاتية هي استشعار عضو هيئة التدريس لرقابة الله تعالى عليه، وهي أعلى مراتب الرقابة الفعالة، كما أنها تقل لأدنى مستوياتها وتصل لدرجة إضاعة الأمانة عندما تكون الإدارة سيئة وخصوصاً في حالة المحسوبية في التعيينات والترقيات، وهذا يتسبب في عدم انجاز العمل بالشكل المطلوب، وعدم الانضباط في الدوام، وقلة الإبتكار والإبداع. (صالح، ٢٠١٤م، ٥٤٤-٥٤٨)
- (و) تخصيص مركز للنزاهة الأكاديمية لتوفير الدعم المطلوب بالكلية، وتوفير خدمة كشف السرقة الأدبية. (محبوب، ٢٠١٨م، ١٦٨)
- ويعد من أهم المتطلبات الإدارية اللازمة لتعزيز النزاهة الأكاديمية تحلي القيادات الإدارية ذاتها بأخلاقيات العمل، وفرض العقوبات عليهم إذا وجد انتهاكات لأنهم قدوة لغيرهم. كما يجب عليهم

فرض عقوبات على من يهمل في أداء عمله من أعضاء هيئة تدريس، وفي نفس الوقت يجب عليهم مكافأة من يؤدي عمله بإخلاص.

(٢) المتطلبات القانونية، ومنها:

(أ) إصدار قوانين صارمة لمنع هدر الأموال العامة والمساءلة الجدية لهم. (يوسف، ٢٠١٤م، ٤٥٦)

(ب) سن قوانين لحماية المبلغين عن انتهاكات النزاهة الأكاديمية.

(ج) إمداد الأعضاء بكل جديد في تطور التشريعات واللوائح التي تحكم عمل الأقسام الأكاديمية (سعد، ٢٠١٤م، ٢٣٥)

(د) تشكيل لجان لمراجعة القوانين واللوائح المنظمة للجامعات وتطويرها.

(٣) المتطلبات الثقافية، ومنها:

(أ) الملتصقات والمجلات الجامعية التي ترسخ قيم الشفافية.

(ب) تثقيف أعضاء هيئة التدريس وإدراجهم ضمن برامج التطوير المهني وتحفيزهم للتعاون مع القيادات من أجل مكافحة الفساد.

(٤) المتطلبات النفسية، ومنها:

(أ) التوسع في خدمات الإرشاد والتوجيه النفسي والاجتماعي والأكاديمي لكل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

(ب) الاهتمام بتنمية العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس وبينهم وبين الطلاب والإدارة أيضاً. (الزيان، ٢٠١٥م، ٢١٠-٢١٤)

المبحث الثاني: النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية:

يشير تقرير وزارة الخارجية الأمريكية ٢٠١٠م إلى أن الحكومة المصرية لم تنفذ بشكل ثابت وفعال قوانين مكافحة الفساد (Puddephatt ٢٠١٢، ٥). ويمكن عرض واقع النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من خلال التالي:

أولاً: صور انتهاك النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية:

يشير سليمان(٢٠١٦م،٢١٦) إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس لديهم إحساس بالمسئولية والقدرة على أداء المهام المنوطه به في ظل الأعداد المتزايدة من الطلاب، والقدرة على إستغلال أوقات الساعات المكتبية والريادة في حل مشكلات الطلاب، كما يؤكد الجلاب(٢٠١٦م،٤٣-٤٨) على أن البعض لديهم القدرة على عدم التحيز ومعاملة أحد على حساب الآخرين، واحترام مشاعر وأحاسيس الطلاب، وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم في المحاضرات، والمحافظة على الأسرار. ولكن يقوم البعض الآخر بإفشاء الأسرار المتعلقة بالطلاب وبالزملاء بالأقسام الأكاديمية(زيان،٢٠١٥م،١٦٤). وإجبار الطلاب على شراء مؤلفاتهم(عبد الله، يونيو٢٠١٩م،٣٣٤)، والتحرش الجنسي بالزميلات(البربري، ٢٠١٥م،١٧٧، ٢٢٧)

كما يقوم البعض بالنقل من المراجع العلمية دون الإشارة إلى المؤلفين الأصليين، فأشار الدهشان (٢٠١٨م،٨٨-٨٩) إلى أن الإنتحال العلمي لم يقف عند حد طلاب الماجستير والدكتوراه ولكن الأخطر أنه امتد إلى بعض أعضاء هيئة التدريس إما بصورة مباشرة عن طريق سرقة كتابات الآخرين ونسبتها للذات دون ذكر مصادر، أو بطريقة غير مباشرة من خلال الموافقة على قيام طلابه بممارسة تلك الرزيلة.

وتؤكد دراسة زين الدين وأبو العلا (2017,6) ZeinEldin & Abu El Ela على أن بعض أعضاء هيئة التدريس يقومون بالإنتحال العلمي بسبب الضغط المتزايد لنشر البحوث، بالإضافة إلى العبء المتزايد للنشر في المجالات ذات التأثير العالي، وتوصلت عز الدين(٢٠١٧م،٦) إلى وجود قصور من قبل المشرفين في متابعة طلابهم بصفه مستمرة، وهذا قد يرجع الى زيادة عدد الباحثين مع كل مشرف.

ثانياً: آليات تعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية:

يمكن عرض السياسات ومدونات السلوك التي تسهم في تعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات كالتالي:

(١) سياسات الجامعة، ومنها:**١/١- الصحة والسلامة:**

تشير المادة ١٩٥ مكرر من قانون تنظيم الجامعات إلى أن المجلس الأعلى للجامعات قام بإنشاء صندوق لتمويل وكفالة الخدمات الصحية والإجتماعية لأعضاء هيئة التدريس(وزارة التعليم

العالي، ٢٠٠٦م، ٩٥مكرر)، وبالرغم من ذلك تعاني الجامعات المصرية من تدني بمستوى الخدمات الجامعية، فالجامعة لا توفر خدمات إجتماعية ونفسية وصحية مناسبة لأعضاء هيئة التدريس. (العيسوي، ٢٠١٧م، ١٠٨)

وتم تشكيل وحدة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ضمن قطاع شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ببعض الكليات، وينبثق منها لجنة السلامة وتأمين البيئة، ولجنة صحة مهنية، وهدفها حماية الأفراد بالجامعة، والممتلكات، وبيئة العمل، وتحديد المخاطر المتوقعة، وتقوم بعمل إجتماعات شهرية لتحديد مسؤوليات كل عضو، وتهتم بنشر التوعية بأمر السلامة والأمن من خلال الندوات والمحاضرات التثقيفية، كما يتم عقد دورات تدريبية، وورش عمل، ويتم إعداد خطة للوقاية والتحكم في المخاطر المهنية، ويجب الإبلاغ عن المخاطر بدون تأخير، ويتم التعامل مع الحالات المصابة بجائحة كورونا، ولا يسمح بالتدخين في المكاتب، (إبراهيم، ٢٠١٥م، ٢٠-٤٠)، كما نجد وحدة إدارة الأزمات أيضًا هدفها تحقيق الأمن والسلامة للموارد البشرية بالكليات. (جامعة المنوفية، د.ت.ب)

٢/١ - المرتبات والحوافز:

المادة (١٩٥) من قانون تنظيم الجامعات تتضمن مرتبات أعضاء هيئة التدريس، وفي المادة (٢٥٥) نجد قواعد منح المكافآت، والمادة (٢٨٥) تنص على أن عضو هيئة التدريس يمنح حوافز مادية بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الأداء، ويمنح مكافآت عن أعمال الإمتحانات، والإشراف، والمناقشة، والعمل كعضو في اللجان العلمية. (وزارة التعليم العالي، ٢٠٠٦م، م (١٩٥، ٢٥٥، ٢٨٥)) ونلاحظ وجود ضعف بميزانية الجامعات، وتدني بالرواتب وضعف بالحوافز الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، وضعف بالإمكانات (عبدالسلام، ٢٠٢٠م، ٣١٥)، وقلة التمويل التي تقدمه الجامعة لبعض البحوث. (داود، ٢٠١٥م، ٤٠)

٣/١ - الترقيات:

نتناول المواد من (٧٣) إلى (٧٦) بقانون تنظيم الجامعات اللجان العلمية لفحص الإنتاج العلمي، ويتم تشكيلها لمدة (٣) سنوات بقرار من وزير التعليم العالي بعد أخذ رأى مجالس الجامعات وموافقة المجلس الأعلى للجامعات. (وزارة التعليم العالي، ٢٠٠٦م، م (٧٣، ٧٦))

ونجد في الدورة الثالثة عشرة (٢٠١٩/٢٠٢٢م) يتم إختيار أعضاء كل لجنة بحيث يكون تخصصهم متوافق مع التخصص الدقيق للمتقدم، وعلى اللجان الإلتزام بالشفافية والأمانة العلمية والسرية، ومن شروط وآليات التقدم للجان العلمية تقديم ملف كامل ويدعى ملف الإنجاز يحتوي على كافة الأنشطة التي قام بها خلال الأعوام الخمسة السابقة ويخصص لها (٢٠ أو ١٠) نقط، وترفق المستندات الدالة على ذلك، كما يجب ملاً إستمارة تقييم أداء العضو على مجلس الأساتذة، ويقوم المجلس بمراجعة الملف، ثم يتم إعتماده من عميد الكلية. ومن المستندات المطلوبة أيضاً بيان بالدورات التدريبية خلال السنوات الثلاثة الأخيرة، ويتم تقديم خمس نسخ من المستندات المطلوبة للترقي، والأبحاث العلمية لا تزيد عن (٨) أبحاث، ولا تقل عن (٥) أبحاث، ويخصص لها (٧٠) أو (٨٠ أو ٨٥) نقطة، كما يمكن النظم من نتيجة فحص أوراق المتقدمين(المجلس الأعلى للجامعات، ٢٠١٩م، م(٣٤، ٣١، ٢٤، ٢٦)

مدونات السلوك(المواثيق الأخلاقية)، وتشمل:

١/٢- مواثيق أخلاقية خاصة بالبحوث العلمية، ومنها:

١/٢-١ دليل الممارسات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الطب جامعة المنوفية، ويهدف إلى تعزيز انتماء العضو لرسالته ومهنته، والارتقاء بها، والإسهام في تطوير المجتمع الذي نعيش فيه وتقدمه، وذلك من خلال تبني العضو قيم مهنية وأخلاقية منهجاً في حياته، فيجب أن يكون متقناً للمادة التي يناط به تدريسها، ويدرك أن التطوير المهني واجب، ويلتزم باللوائح، وأن يتوخى العدل والجودة عند وضع الإمتحانات، والدقة الكاملة في التصحيح، ويحث تطلعات الطلاب، ويحرص على المراقبة الذاتية لسلوكه بضمير يقظ، وحس ناقد، وأن يتحلى بالاستقامة، والصدق، والأمانة، والصبر، والانضباط، والتسامح، وحسن المظهر، وبشاشة الوجه، كما يتضمن الدليل علاقة العضو بطلابه، ومؤسسته، وزملائه، والمجتمع، وعلاقته بالبحث العلمي، والملكية الفكرية. (جامعة المنوفية، ٢٠١٨م)

٢/١/٢- ميثاق أخلاقي لأعضاء هيئة التدريس خاص بنظم تقويم الطلاب والإمتحانات:

وفيه نجد من مسؤوليات العضو التقييم المستمر للطلاب مع إخطار القسم بنتيجة التقييم، والعدل والجودة في تصميم الإمتحان ليكون متماشياً مع ما يتم تدريسه، ومنع الغش، وعدم قبول

هدايا أو مجاملات من الطلاب، والإمتناع عن إعطاء الدروس الخصوصية، وتتصف درجات الإمتحانات بالشفافية والعدالة، والامام بالمستجدات في التخصص، واشراك الطلاب في وضع جداول الإمتحانات. ومن مسئوليات الجامعة لا يجوز إشراك الأقارب حتى الدرجة الرابعة في إمتحانات أقاربهم أو الإشراف عليها، وتنظيم عملية رصد النتائج بما يكفل الدقة التامة والسرية. (جامعة المنوفية، (د،ت)، (أ))

٣/١/٢ - دليل أخلاقيات رعاية واستخدام حيوانات التجارب في التعليم والبحث العلمي بجامعة الإسكندرية:

ويشمل جزء خاص برعاية وإسكان حيوانات التجارب، وقرار مجلس الجامعة رقم ٤٧ لسنة ٢٠١٨م بشأن إنشاء لجنة الجامعة لأخلاقيات رعاية واستخدام حيوانات التجارب في التعليم والبحث العلمي. (جامعة الإسكندرية، ٢٠١٩م)

٤/١/٢ - ميثاق أخلاقيات البحث العلمي بكلية الصيدلة جامعة طنطا، ويتضمن ضرورة تجنب الصراعات عند إجراء البحوث ضماناً للموضوعية والشفافية والعدل، ويحظر أن يعهد بتحكيم البحث على من له مصلحة أو علاقة بالجهة الممولة للبحث، وعلى الباحث حماية هوية المستهدفين، كما يحظر تسجيل أصوات أو إلتقاط صور أو تصوير فيديو دون موافقتهم. ويمنع النقل من المنشورات دون توثيق. المحافظ على سلامة وأمن وخصوصية المستهدفين أو الخاضعين للبحث. والرفق بالحيوانات المستخدمة وعدم تعذيبها، والحصول على إجراء التجارب عليها من الجهات المختصة بالكلية. وتقع المسئولية الأخلاقية لنشر نتائج البحوث على عاتق الباحث. ويجب التحقق من توافر المعايير العالمية المعترف بها الخاصة بالتوثيق والنشر. وليس من حق من هم في مواضع السلطة وضع أسمائهم بالتأليف ما لم يساهموا مساهمة فعالة في البحث. (جامعة طنطا، ٢٠١٨م)

وتم تشكيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي بالجامعة، هدفها مراعاة القواعد الأخلاقية أثناء التخطيط وتنفيذ البحوث العلمية، بما يضمن الفائدة العلمية المرجوة، وحماية الأفراد والمجتمع من المخاطر أثناء مراحل إجراء البحث، وتقوم اللجنة بوضع سياسة توعية وتدريب لأخلاقيات البحث العلمي للسادة أعضاء هيئة التدريس، وطلاب الدراسات العليا، وطلاب الكلية. (جامعة طنطا، ٢٠٠٩م، ٢-٣)

٥/١/٢ - ميثاق أخلاقي لكلية التمريض جامعة الزقازيق (جامعة الزقازيق، ٢٠١٥م)، ويتضمن: فيجب على المشرف إظهار المودة للطالب الباحث وتحفيزه باستمرار وتنمية ثقته بنفسه، والتوجيه المخلص والأمين في اختيار وإقرار موضوع البحث، والتأكد من قدرة الباحث علي القيام ببحثه، ومعاونة الطالب في كيفية البحث عن المعلومات والتزود بالمرجعيات المعرفية، وعدم الإقلال من شأن الطالب وتنمية قدرته علي التفكير العلمي، والتقييم الدقيق والعاقل للبحوث سواء التي يشرف عليها أو التي يدعي للإشتراك في الحكم عليها. وأن يتعد عن المجاملة و المحاباة أثناء الحكم على الأبحاث العلمية. ولا يجوز لعضو هيئة التدريس أن يتقاضى أجرًا عن عمل يدخل في اختصاص وظيفته الأساسية التي يؤجر عليها، وعدم قبول الهدايا أو التبرعات من جهات مشبوهة أو من أشخاص سيئي السمعة أو تثار حولهم مجادلات أخلاقية أو تمس الشرف والنزاهة، ويجب أن تكون الهدايا والتبرعات التي تتلقاها الكلية معلنة بشفافية تامة، ويجب أن يطبق موافقة السلطات العليا على المنح والهبات التي لا ترد من حكومات أجنبية، ويحظر على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم قبول هدايا أو تبرعات شخصية من أشخاص لهم علاقة بعمله.

٦/١/٢ - دليل حقوق الملكية الفكرية والنشر لكلية التربية جامعة الزقازيق (اللجنة العامة للمصادقية والأخلاقيات بكلية التربية جامعة الزقازيق، ٢٠١٦م)، ويتضمن: الحق الأدبي للمؤلف، والحق المالي للمؤلف، ونماذج لانتهاكات حقوق الملكية الفكرية، والعقوبات، وميثاق حقوق الملكية الفكرية، وآليات إسترشادية لحماية حقوق الملكية الفكرية، وإجراءات الالتزام بحماية حقوق الملكية الفكرية والنشر، وآليات نشر ثقافة حماية حقوق الملكية الفكرية والحفاظ على أخلاقيات المهنة، وضوابط لحماية حقوق الملكية الفكرية داخل الكلية، ومقترح بتشكيل لجنة الحفاظ على أخلاقيات البحث العلمي بالكلية والمحاسبية.

وتشير دراسة الزلياني(٢٠٢٠م، ٢) إلى أن على الرغم من ظهور مستودعات إدارة البيانات البحثية في العالم منذ ما يقرب من خمس سنوات إلا أنها لا زالت في بداياتها في الوطن العربي، وتشير دراسة شاهين(٢٠٢١م، ١١) إلى افتقاد البحث العلمي في مصر لخريطة ذهنية تساعد الباحثين لإدارة بياناتهم البحثية.

ويشير محمد (٢٠١٩م، ٦٢٤) إلى أن على الرغم من وجود مواثيق أخلاقية إلى أن معظم أعضاء هيئة التدريس ليس على علم بحقوقهم وواجباتهم والجزاء المترتبة على المخالفات، وتوصلت دراسة حمدي (٢٠٢٠م، ٤٤٢-٤٤٣) إلى ضرورة توافر المساءلة والشفافية والمساواة بالدرجة الكافية من أجل حوكمة الجامعات.

٢/٢- مدونات السلوك الوظيفي، ومنها:

١/٢/٢- مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة (٢٠١٩/٢٠٢٢م) (وزارة التخطيط والمتابعة والاصلاح الإداري، ٢٠١٩م):

تهدف المدونة إلى توحيد معايير المساءلة، وتحقيق التوازن بين الحقوق والواجبات، ومن مبادئها إحترام القانون، النزاهة، الفعالية، الجودة، الشفافية والمساءلة، والإحترافية، ومن التزامات الموظف العام تأدية واجباته الوظيفية بأمانة واجتهاد، والتقيد بأوقات العمل الرسمية، والالتزام بخدمة الجمهور بشفافية وعدالة، والإلتزام بحسن المظهر والسلوك، والكشف عن أي تضارب في المصالح، والمحافظة على أسرار العمل، والمحافظة على المال العام والممتلكات والموارد العامة، والحرص على وقت العمل كمورد هام، والتعامل بإحترام ولباقة مع الزملاء، والإمتناع عن كافة صور التحرش الجنسي، واحترام وتنفيذ توجيهات الرؤساء وفق التسلسل الوظيفي، وعدم أخذ رشاي، والشكاوي تقدم إلى هيئة النيابة الإدارية عبر الخط الساخن أو البريد الإلكتروني، أو بالهيئة ذاتها، وتوجد ملاحق خاصة بالعقوبات للرشاي والتحرش الجنسي.

٢/٢/٢- ميثاق أخلاقيات المهنة الجامعية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالتعاون مع

هيئة الرقابة الإدارية (٢٠٢٠م) (جامعة القاهرة، ٢٠٢٠م):

يهدف الميثاق إلى تعزيز النزاهة والشفافية والمساءلة، والتطبيق الدقيق لمعايير الجودة والإعتماد، وتحديد معايير سلوك العضو، وتقنين التزاماته في ضوء القوانين المنظمة، وتعزيز التعاون بينه وبين زملائه وطلابه والبيئة المحيطة، كما يتضمن القيم الجامعية والقيم البحثية، وأخلاقيات إجراء البحوث على البشر والحيوانات، ومن واجباته الإلتزام ببنود هذا الميثاق، والعدالة والمساواة، والشفافية في أداء المهام، والكفاءة والفاعلية تجاه الموارد، والإبتعاد عن إستغلال المنصب، والصدق والأمانة، وإحترام الزملاء والتعاون معهم، والإلتزام بالسلوكيات القويمة، وعدم

إعطاء دروس خصوصية، وأن يكون قدوة لطلابه ومعاونيه، وتقديم تقرير دوري عن نشاطه العلمي، وعدم الجمع بين الوظيفة الجامعية ووظائف أخرى، ومن حقوقه توافر بيئة عمل مناسبة، والرعاية الصحية الشاملة على نفقة الدولة، والترقي، وتقديم الاستشارات.

ووفقاً لقانون تنظيم الجامعات تكون مساءلة جميع أعضاء هيئة التدريس أمام مجلس تأديب، ولا يجوز عزل العضو إلا بقرار من المجلس، حيث يكلف رئيس الجامعة أحد أعضاء هيئة التدريس بكلية الحقوق لتقديم تقرير إلى رئيس الجامعة ولوزير التعليم العالي، ولرئيس الجامعة أن يحفظ التحقيق، أو يأمر بإحالة العضو لمجلس التأديب، ويعلم رئيس الجامعة العضو قبل جلسة المحاكمة ب(٢٠) يوم، والجزاء التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس هي التنبيه، اللوم، اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة أو تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى أو ما في حكمها لمدة سنتين على الأكثر، العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة، والعزل مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع (وزارة التعليم العالي، ٢٠٠٦م، م١٠٥-١١٢).

المبحث الثالث: النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات النيوزيلندية (New

:Zealand Universities)

نيوزيلندا دولة جزرية تقع في جنوب غرب المحيط الهادئ. وتتألف من عدد كبير من الجزر، تقدر بنحو ٦٠٠ جزيرة. والجزيرتان الرئيسيتان حسب الحجم هما الجزيرة الشمالية (أو تي إيكما ماوي) والجزيرة الجنوبية (أو تي وبيونامو)، مفصولة بمضيق كوك ((Carl, 2005). وبدأت نيوزيلندا بالتركيز على المساءلة وجودة الأداء مع تعديل قانون التعليم النيوزيلندي لعام ١٩٨٩م (Gue, 2015,20)، وتتميز الجامعات النيوزيلندية بالأداء المتميز نتيجة جودة التدريس، حيث اتجهت جميع الجامعات عام ٢٠١٨م بالقيام بدراسات مسحية للطلاب للتأكد من رضاهم عن دوراتهم، والبيئة الأكاديمية والمناهج الدراسية. ويتم الإبلاغ عن النتائج في التقارير السنوية، وكان متوسط معدلات الرضا أكثر من ٨٠%. ولوحظ أن معدلات الرضا زادت على مدى السنوات الخمس عشرة الماضية، كما أجرت دراسة مسحية لطلابها الدوليين، وكان متوسط معدلات الرضا عن تجربتهم التعليمية ٨٧% و٩٤% راضون عن خبرة معلمهم. (New Zealand, 2018,5-16)

كما تتميز الجامعات أيضًا بالسلامة والنزاهة البحثية (The University Of Auckland, ٢٠١٩,٣٤)، والمشرفون مؤهلون في مجال البحث ولديهم الوقت الكافي للإشراف على الطلاب بشكل مناسب، ويقومو بالتأكد من أن الطلاب على دراية بالمعايير الأخلاقية ذات الصلة بعملهم. وأن العمل المقدم من الطلاب هو عملهم وأنه تم الحصول على البيانات بشكل صحيح. (University of Otago, July 2018, 1)

ويمكن عرض آليات تعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ماسي (Massey University)، وجامعة أوتاغو (Otago University) بنيوزيلندا، وتم اختيارهم على أساس حصولهم على الترتيب (٢٧٢، ١٨٤) بتصنيف الجامعات كيو إس البريطاني على مستوى العالم لعام ٢٠٢١ م. (Universities Qs Top ٢٠٢١)

(١) آليات تعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ماسي (Massey University):

جامعة ماسي نمت من كلية زراعية صغيرة في بالمرستون نورث لتصبح أكبر جامعة سكنية في نيوزيلندا موزعة على ثلاث مدن. وتمتلك جامعة ماسي الآن ثلاثة أحرم جامعية في الجزيرة الشمالية، وأكبر عدد من الطلاب خارج أسوارها. وتقدم برامج العلوم البيطرية الوحيدة في نيوزيلندا. وتقدم أيضًا درجة البكالوريوس الوحيدة في الطيران. ومؤهلات جامعة ماسي معترف بها في جميع أنحاء العالم والعديد من البرامج لديها اعتماد دولي، وتضم الآن أكثر من ٣٥٠٠٠ طالب داخلي وخارجي. (Massey University, (n.d), a)

ويمكن عرض آليات تعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بها، من خلال المجالات التالية:

١/١ - سياسة الهدايا: (Massey University, 2016, 1-2)

والهدف من هذه السياسة ضمان فهم واضح ومتسق لإجراءات النفقات والهدايا، فيمكن للموظفين قبول الضيافة والهدايا، بشرط أن تكون معقولة، وليس من المتوقع أن تتجاوز ٢٠٠ دولار، والهدايا ذات قيمة منخفضة (أي أقل من ٥٠ دولارًا) لا يُشترط عادة إعلانها، ومع ذلك فالقيمة

الأعلى ينبغي إعلانها، ويجب أن تكون ذكرت وسجلت في سجل الهدايا، كما يجب إبلاغ لجنة الانضباط الخاصة بالهدايا في حالة قبول هدايا ذات قيمة عالية بدون موافقة.

٢/١- سياسة الصحة والسلامة (Massey University ٢٠١٧,١):

في عام ٢٠١٣م أكد فريق العمل المستقل المعني بالصحة والسلامة في مكان العمل بنيوزيلندا أن نظام الصحة والسلامة في العمل يفشل لذلك خضعت لإصلاحات خاصة بالصحة والسلامة خلال عام مما أدى إلى سن قانون الصحة والسلامة في العمل لعام ٢٠١٥م. (٢٠١٥,٣) (Worksafe

وتم سن قانون التعليم والتدريب الذي يهدف إلى دعم صحة وسلامة ورفاهية النيوزيلنديين وأولئك الذين يدرسون في نيوزيلندا (Massey University,2015,2)، ونجد أعضاء هيئة التدريس مسئولون عن توفير الصحة والسلامة لطلابهم أثناء التدريس والبحث، وتهتم الجامعة بإجراء تقييمات للمخاطر، واتخاذ الإجراءات التأديبية ضد أي عضو خالف القواعد، وتشجيع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس على الإبلاغ عن أي مخاطر، وتتم المراقبة للتأكد أن الاحتياطات المتخذة لحماية الموظفين من المخاطر المهنية كافية وفعالة. ويتم تعزيز رفاهية وسلامة أعضاء هيئة التدريس وتلبية احتياجاتهم من خلال وضع نسب لأعباء العمل، والإتفاق على الواجبات، ويتم إدارة الأعباء بمرونة. (Massey University ٢٠٢١,)

٣/١- سياسة الترقيات:

يتم تقديم طلبات الترقى إلى رئيس القسم، وتصويرها عدة نسخ على وجهى الورقة، ويتم تقييم العضو المتقدم في ثلاث مجالات (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)، ويجب على لجنة الترقيات التأكد من أن العضو قد وصل إلى مستوى أداء مناسب في منصبه الحالي في كل من التدريس والبحث العلمي، ومن أدلة فعالية التدريس التواصل الفعال مع الطلاب، واجراءات التقييم المناسبة، ودليل على التقييم الذاتي، والتطوير المهني، وتقييم الأنشطة التعليمية، واستراتيجيات التدريس، والاعتراف بجودة التدريس من قبل الأقران والطلاب، ومن أدلة فاعلية البحث العلمي عدد الباحثين المشرف عليهم، ودليل على دمج أبحاث جديدة في المقرر، وعدد الطلاب الناجحين، كما يجب أن تستمر الانتاجية حتى وقت التقدم للترقي، ويؤخذ في الاعتبار مكانة المجلات، ومن أدلة

فعالية خدمة المجتمع المساهمة في التطوير المهني للزملاء، والمشاركة في تعيين الزملاء واختيارهم، والمشاركة في أنشطة خدمة المجتمع، والمساهمة في تنظيم المؤتمرات والندوات. (Massey University, 2013)

١/٤- مدونات السلوك، ومنها:

١/٤/١- مدونة سلوك الموظفين (, ٢٠١٨ Massey University):

يجب على الموظفين في الجامعة الالتزام بالمعايير المنصوص عليها في هذه السياسة فيما يتعلق بتوظيفهم في الجامعة، وعند قبول الوظيفة يجب الالتزام بعدم الاساءة لسمعة الجامعة، ويجب على الجامعة إبلاغ الموظفين بسياسات الجامعة الجديدة إذا تم تغييرها، وتوفير بيئة عمل آمنة وعادلة، وتتوقع الجامعة من الموظف تحمل مسؤولية، وقراءة سياساتها والامتثال بها، والقيام بواجباته بجد، وأمانة، ووفقاً للمعايير المقبولة، وعدم استخدام موارد الجامعة لأغراض شخصية، والتأكد من أن سلوكه لا ينتج عنه ضرر لنفسه أو للآخرين، والحفاظ على السرية، واحترام حقوق وتنوع الزملاء والطلاب، والإعلان عن أى تضارب بالمصالح، ويجب على الجامعة اتخاذ الإجراءات اللازمة في حالة عدم الوفاء بالمعايير، ويحصل الموظف على نسخة من المدونة، مع تسجيل استلامها في ملف الإنجاز الخاص به.

١/٤/٢- مدونة النزاهة البحثية 2018 , (Massey University):

تهدف المدونة إلى تقديم إرشادات داعمة ومفيدة حول ماهية السلوك البحثي المقبول دولياً. وتتضمن المدونة معايير خاصة بالإشراف الأكاديمي، وإدارة البيانات، والنشر والتأليف، والتحكيم، وتضارب المصالح، والبحوث المشتركة، والتحقيق، والاستئناف، والعقوبات، وتقع على عاتق جامعة ماسي مسؤولية تعزيز وإدامة ثقافة النزاهة البحثية من خلال تطوير السياسات والمعايير المناسبة والاتصال بها، وتوفير الدعم والبنية التحتية المناسبة، كما يجب توزيع أعباء الإشراف على المستويات التي تضمن التفاعل الشخصي الفعال بين كل باحث ومشرفه، ويجب أن يكون لدى جميع الوحدات الأكاديمية إجراءات معمول بها لتخزين وتدمير البيانات البحثية، وينبغي مراعاة سلامة وأمن سجلات البحث والبيانات، ومنانة طريقة تخزين البيانات، وتوجد لجنة تحقيق، وأخرى للاستئناف في حالة وجود انتهاكات للنزاهة البحثية، كما وضحت المدونة العقوبات.

٢) آليات تعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أوتاغو (Otago University):

تأسست الجامعة عام ١٨٦٩م، وتضم ١٥ كلية، ويلتحق بها ٢١٠٠٠ طالب منهم ٣٠٠٠ طلاب دوليين كل عام، وهى من أقدم الجامعات النيوزيلندية. (Otago University ١، ٢٠٢١-٥) ويمكن عرض آليات تعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بها، من خلال المجالات التالية:

١/٢- سياسة التوظيف :

يوجد لجنة توظيف بكل جامعة، ولجنة تقييم بكل كلية، ووفقاً لإتفاقية التوظيف بالجامعة يجب على صاحب العمل مراجعة راتب الموظف باستخدام المعايير الموضحة في عملية مراجعة الأداء، ويتم دفع مصروفات السفر والإقامة في حالة القيام بالأعمال الجامعية، ويجب على الموظف إخطار صاحب العمل في حالة الغياب بسبب المرض، ويفضل قبل ثلاث ساعات من بدء العمل، ويجوز منح أعضاء هيئة التدريس أجازة بحث وأجازة دراسية وفق لوائح البحث والأجازات الدراسية بالجامعة، ويجب أن يحافظ الموظف على متطلبات السرية المهنية، وتشجع الجامعة ممارسات العمل الآمنة من خلال لجنة السلامة التابعة لها، ويجب ألا يقوم أي موظف بعمل خارجي من شأنه أن يتعارض مع كفاءة أداء الواجبات داخل الجامعة، ولا يجوز استخدام اسم الجامعة أو مواردها لأغراض شخصية إلا إذا حصلوا على موافقة صاحب العمل، ويجب أن يكون هناك نظام لعبء العمل الأكاديمي الذي يتسم بالعدالة والإنصاف والشفافية، يجب النظر في التظلمات وحل النزاعات وفق الإجراءات المنصوص عليها في قانون علاقات العمل لعام ٢٠٠٠م. (Otago University, 2021,3-20)

٢/٢- سياسة الهدايا:

تتبنى الجامعة قانون الخدمة العامة النيوزيلندي الذي يحكم كل ما يتعلق بالهدايا والمزايا الأخرى، فيجب على أعضاء هيئة التدريس عدم استخدام مناصبهم لتحقيق مكاسب شخصية، وعدم قبول أى هدايا إلا بعد إبلاغ رئيس القسم، أو لجنة الانضباط المسؤولة، ويجب تسجيل الهدايا المقبولة. (Otago University, 2019)

٣/٢- سياسة الصحة والسلامة:

وفي الجامعات توجد وحدات صحة وسلامة، ويتم مراجعة أهدافها كل عام، ويشارك جميع الأفراد بالجامعة في الحفاظ على صحة وسلامة أعضاء هيئة التدريس والطلاب، كما يشارك الجميع في عمليات التحقيق والتفتيش، وتتبع الجامعة ثقافة (لا لوم) للإبلاغ عن الأحداث بدون خوف، والحفاظ على الصحة والسلامة يعد مدخل لتحقيق الأمن البحثي والتدريسي، وتعمل الجامعات على تنمية وعي الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بأهمية الحفاظ على الصحة والسلامة، حيث قامت بمبادرات من أجل ذلك ومنها مبادرة الإقلاع عن التدخين وهي متاحة ومجانية للطلاب وموظفي الجامعة، وتم تشكيل مجلس صحة وسلامة بالجامعة ومن مهامه التأكد من أن الكليات لديها سياسات وممارسات مناسبة للصحة والسلامة، وضمان تشكيل لجنة صحة وسلامة بكل كلية تجتمع بانتظام وتقدم تقارير إلى المجلس. (Otago University, (n.d) b,3)

٤/٢- سياسة الترقّيات:

توفر الحكومة للجامعات حوالي نصف تمويلها، ويخضع لتحسين نوعية التعليم والبحث، على الرغم من أن التفاصيل تختلف فيما يتعلق بكيفية ضمان جودة التدريس والبحث بكل جامعة من جامعات نيوزيلندا الثمانية إلى أن هناك بعض العوامل المشتركة في كل منهم، فجميع الجامعات النيوزيلندية لديها معايير في عقود العمل أو أوصاف للأكاديميين بشأن كفاءة التدريس، كما تقدم جميع الجامعات التدريب للأكاديميين الجدد في التدريس، وهو الزامي في جامعتين وشجع بقوة في الجامعات الست الأخرى من خلال ربط أداء التدريس بدفع الزيادات والترقية، وتوفر أيضًا دورات تنشيطية، وتقييم رسمي الكفاءة في التدريس، والتقييم، وتطوير المناهج الدراسية من خلال عمليات مراجعة الأداء (السببية عادة). (New Zealand, 2018,5-6)

وأطلقت الجامعة مبادرة حلقات التدريس والتعلم (TLCS) من أجل مراقبة جماعية متبادلة للتدريس، حيث يقوم من (٣-٤) أعضاء بمراقبة الأداء التدريسي، ووقت التقييم من ٤-٥ ساعات على مدار الفصل الدراسي ويشمل اجتماعات ما قبل المراقبة وأثنائها وبعدها، ويمكن وضع بيانات التقييم بملف الإنجاز عند التقدم للحصول على ترقية. (Otago University, (n.d), C)

وتوجد لجنة ترقّيات بكل جامعة، ويجب إحترام خصوصية المرشحين من خلال عدم الإفصاح عن أي معلومات تتعلق بهم خارج اللجنة، حيث يتم تخزين السجلات وملاحظات المقابلات لمدة ١٢ شهر ثم يتم إتلافها بشكل سري، ويتم الإعلان عن أي تضارب بالمصالح. (OtagoUniversity,2021)

وتتضمن الوثائق المطلوبة عند الترقية، ومعايير الترقية، وموعد تقديم طلب الترقية، وإعادة التقديم لها، وبيان التقييم السري لرئيس القسم، والتحكيم، ومقاييس البحث. وينظم قسم الموارد البشرية جلسات إعلامية حول كيفية التقدم للترقية لمساعدة أعضاء هيئة التدريس على الرغم من أن كل جلسة تستهدف قسماً معيناً، إلا أنه يجوز لأي شخص من أي قسم حضور أي ورشة عمل تناسبه. وبعض ورش العمل متاحة للحضور من قبل Zoom. وإذا لم يتمكن العضو من حضور إحدى هذه الجلسات، فيوصى بمشاهدة مقطع الفيديو (إرشادات حول التقديم للترقية) على موقع الموارد البشرية. ويتعين على رئيس القسم تقديم بيان تقييم سري، ويجب أن يتضمن بيان التقييم تقييمات الطالب للتدريس، ومقارنتها مع التوقعات الخاصة بالقسم، وتقييمات الأقران الحديثة للتدريس، ومساهمة مقدم الطلب في المنشورات المتعددة، وجودة إشراف الدراسات العليا، وجودة التعليم عن بعد.

(University, 2021,30) Otago

٥/٢ - مدونة النزاهة البحثية : (Otago University, 2018,1)

الغرض منها تحديد معايير السلوك المتوقعة من جميع الموظفين والطلاب الذين يجرون الأبحاث ويشرفون عليها في جامعة أوتاغو، وتتحمل الجامعة والباحثون مسؤولية ضمان صحة وسلامة جميع المرتبطين بالبحث. ويجب أن تتم الموافقة على الأبحاث التي تنطوي على استخدام البشر كمشاركين أو استخدام معلوماتهم الشخصية من قبل لجنة الأخلاقيات البشرية بجامعة أوتاغو. ويجب أن تتم الموافقة على الأبحاث التي تُجرى على الحيوانات من قبل إحدى لجان أخلاقيات الحيوان بالجامعة. وإذا تم الحصول على بيانات أو مواد ذات طبيعة سرية أو تم إنشاؤها أو استنتاجها من قبل أحد موظفي الجامعة أو الطالب، فيجب مراعاة السرية التامة. وعند إنشاء كتب أو مخرجات بحثية أخرى، يكون الموظفون والطلاب مسؤولين عن ضمان الاعتراف بجميع المصادر بشكل صحيح، ويتم الحصول على إذن لنسخ مواد حقوق الطبع والنشر للآخرين. وتتوقع الجامعة عموماً الاحتفاظ ببيانات البحث الأصلية بعد النشر وإاحتاحتها. وتختلف المدة الزمنية التي يجب أن يتم فيها الاحتفاظ ببيانات البحث الأصلية بين التخصصات.

المبحث الرابع: تصور مقترح لتعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على ضوء خبرة نيوزيلندا:

في ضوء ما توصلت إليه من نتائج، سيتم عرض تصور مقترح لتعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على ضوء خبرة نيوزيلندا كالتالي:

(١) فلسفة التصور المقترح:

تنطلق فلسفة التصور المقترح من حاجة الجامعات المصرية إلى أعضاء هيئة تدريس قادرين على تطويرها، حيث إن قيم النزاهة تسهم في تحقيق أهداف التعليم والتعلم والبحث.

(٢) منطلقات التصور المقترح:

ينطلق التصور المقترح من مجموعة من المنطلقات، يمكن عرضها كالتالي:

١/٢- توصيات العديد من الدراسات التربوية بضرورة تعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، حيث نجد أن الالتزام بقيم النزاهة يسهم في القضاء على العديد من المشكلات من أبرزها الفساد.

٢/٢- نتائج الدراسة الحالية، التي توصلت إلى وجود العديد من الآليات التي ساهمت في تعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات النيوزيلندية والدنماركية.

٣/٢- المادة (٢١٨) من الدستور التي تنص على أن الدولة تلتزم بمكافحة الفساد، وتعزيز قيم النزاهة والشفافية ضماناً لحسن أداء الوظيفة العامة، والحفاظ على المال العام.

(٣) أهداف التصور المقترح:

يتمثل الهدف الرئيسي من هذا التصور المقترح في معالجة أوجه القصور في آليات تعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على ضوء خبرة نيوزيلندا.

(٤) آليات تعزيز النزاهة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على ضوء

خبرة نيوزيلندا:

يمكن عرضها كالتالي:

١- تشكيل لجنة للتوظيف بالجامعة يتسم أعضائها بالنزاهة، وإجراء مقابلة مع العضو المتقدم للوظيفة بالكلية المراد توظيفه بها للتأكد من توافر بعض السمات الشخصية والأكاديمية به.

٢- تبني سياسة خاصة بالهدايا، والتي تتضمن تشكيل لجنة تهتم بتطبيق تلك السياسة، ووضع مجموعة من المعايير لتحديد الهدايا المقبولة والغير مقبولة، وعمل سجل خاص بالهدايا يشمل قيمة الهدية وسبب تقديمها والجهة أو الشخص المقدم لها.

٣- تبني سياسة الصحة والسلامة، والتي تتضمن فرض عقوبات على من يقوم بالتدخين داخل الحرم الجامعي في الأماكن غير المخصصة، وتقديم جلسات مجانية، وندوات تثقيفية للإقلاع عن التدخين، وتقييم المخاطر لتعزيز الصحة والسلامة، من خلال مسح بيئة العمل للكشف عن أي مشكلات تتعلق بالصحة والسلامة، ووصف المشكلات وتقييم كيفية حلها، وصياغة خطة عمل تصف متى وكيف ومن سيتم حل تلك المشكلات، ويجب تقديم تقارير شهرية عن مدى تحقيق الوحدة لأهدافها.

٤- تعديل سياسة الترقيات، كي تتضمن تشكيل لجنة ترقيات بكل جامعة، ويجب تقييم أداء عضو هيئة التدريس بواسطة الزملاء والطلاب، وترفق النتائج بملف الإنجاز للعضو، والذي يقدم ضمن المستندات المطلوبة للترقيات.

٥- تعديل سياسة الأجور والحوافز، بحيث تتناسب المرتبات والحوافز التي تعطى للعضو مع المهام الملغاه على عاتقه، ويمكن ربط الحوافز والمرتبات بمستوى الأداء.

٦- إجراء مراقبة جماعية متبادلة للتدريس، حيث يقوم من (٣-٤) أعضاء بمراقبة الأداء التدريسي للعضو، ووقت التقييم من ٤-٥ ساعات على مدار الفصل الدراسي، ويشمل اجتماعات ما قبل المراقبة وأثنائها وبعدها.

٧- تبني سياسة تضارب المصالح، وتتضمن عدم إشراك أعضاء هيئة التدريس في الإشراف أو تقييم الطلاب ممن لديهم صلة عائلية أو شخصية، وإدارة تضارب المصالح بطريقة شفافة، وتحمل مسؤولية تقييم عمل الطلاب بشكل عادل، وإبلاغ رئيس القسم أو رئيس الجامعة شفهيًا وكتابيًا، إن وجد تضارب بالمصالح.

٨- تبني مدونة خاصة بالنزاهة البحثية على مستوى الجامعات، بحيث تتضمن معايير خاصة بالإشراف الأكاديمي، وإدارة البيانات، والنشر والتأليف، والتحكيم، وتضارب المصالح، والبحوث المشتركة، والتحقيق، والاستئناف، والعقوبات.

٩- تسليم كل عضو نسخة من مدونة النزاهة البحثية، ومدونة السلوك الوظيفي، وتحمله مسؤولية قراءتهم وفهمهم.

- ١٠- تبني سياسة لحماية المبلغين عن المخالفات، وتوفير قنوات إتصال مباشرة مع الجامعة لتلقي البلاغات والتحقق من صحتها.
- ١١- تحمل الجامعة مسؤولية تعزيز وإدامة ثقافة النزاهة البحثية من خلال تطوير السياسات والمعايير المناسبة والاتصال بها، وتوفير الدعم والبنية التحتية المناسبة.
- ١٢- توزيع أعباء الإشراف على المستويات التي تضمن التفاعل الشخصي الفعال بين كل باحث ومشرفه.
- ١٣- توافر إجراءات معمول بها لتخزين وتدمير البيانات البحثية بالكليات، وينبغي مراعاة سلامة وأمن سجلات البحث والبيانات، ومثانة طريقة تخزين البيانات.
- ١٤- تشكيل لجنة للتحقيق، وأخرى للاستئناف بكل جامعة في حالة وجود انتهاكات للنزاهة البحثية، وتنفيذ العقوبات.
- ١٥- تفعيل مبدأ المساءلة من خلال تطبيق العقوبات الواردة في قانون تنظيم الجامعات، وتشكيل لجنة لمراجعة السياسات واللوائح وتطويرها باستمرار، وإبلاغ الموظفين بها.

(٥) متطلبات تطبيق التصور المقترح:

يمكن تقسيمها إلى:

١/٥ - متطلبات مادية ومالية، ومنها:

- تصميم أدوات مختلفة مثل الاستبيانات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.
- تصميم أدوات مختلفة لرصد المخاطر بالجامعة.
- توفير دورات تدريبية للمشرفين لتنمية مهاراتهم البحثية والقيادية.
- زيادة الميزانيات الخاصة بالجامعات.

٢/٥ - متطلبات بشرية، ومنها:

- توفير كوادر بشرية لتشكيل مجموعة من اللجان، مثل لجنة التوظيف، ولجنة الهدايا، ولجنة التحقيق في الانتهاكات البحثية، ولجان ترقية علمية بكل جامعة، ويمكن إدراجها ضمن وحدة النزاهة الأكاديمية.
- توفير كوادر بشرية لتشكيل لجان لمراجعة القوانين واللوائح المنظمة للجامعات وتطويرها.

٣/٥- متطلبات ثقافية، ومنها:

- عقد ندوات لنشر الوعي بمفهوم النزاهة الأكاديمية وما تتضمنه من قيم، وتحديد أخطار الفساد.
 - عقد ورش عمل لتدريب أعضاء هيئة التدريس على كيفية إدارة البيانات البحثية.
- ٤/٥- متطلبات تشريعية، ومنها:

تنفيذ القوانين واللوائح الجامعية بكل دقة ومساواة كاملة.
(٦) معوقات تطبيق التصور المقترح، وسبل التغلب عليها:

- ١/٦- مركزية إدارة الجامعات، مما لا يشجع أعضاء هيئة التدريس على الإبداع، وشعورهم في بعض الأحيان بالإحباط، ويمكن التغلب على ذلك من خلال توفير الحرية الأكاديمية مع تفعيل مبدأ المساءلة.
- ٢/٦- قلة المخصصات المالية الخاصة بالبحث العلمي، ويمكن التغلب على ذلك من خلال زيادة مخصصات البحث العلمي من ميزانية الجامعات.
- ٣/٦- قلة المخصصات المالية الخاصة بالتدريب، ويمكن التغلب على ذلك من خلال زيادة مخصصات التدريب من ميزانية الجامعات.
- ٤/٦- ضعف المكافآت، والحوافز، ويمكن التغلب على ذلك من خلال إعادة النظر في نظام الأجور والحوافز.
- ٥/٦- عدم وعي معظم أعضاء هيئة التدريس بسياسات الجامعة، ويمكن التغلب على ذلك من خلال تحميل أعضاء هيئة التدريس مسئولية الإطلاع على سياسات الجامعة والإمتثال لها.
- ٦/٦- رفض بعض أعضاء هيئة التدريس تقييم أدائهم، ويمكن التغلب على ذلك عن طريق جعل نتائج التقييم مرتبطة بتقديم التسهيلات المختلفة لهم.

المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- إبراهيم، أحمد لطفي، (يونيو ٢٠١٥م)، دليل وحدة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، جامعة دمياط: كلية الزراعة.
- إبراهيم، نيفين فرج، (يناير ٢٠٢٠م)، تقييم أداء التعليم العالي في مصر في إطار اقتصاد المعرفة، مجلة مصر المعاصرة، ١١١ (٥٣٧)، القاهرة: الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، ٥٧: ٩٠.
- أبو حمدي، إلهام نايف، (يونيو ٢٠١٨م)، درجة التزام المعلمين بأخلاق مدونة السلوك الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة العقبة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٢ (١٦)، غزة: المركز القومي للبحوث، ١: ٢٤.
- الأسدي، سعيد جاسم، (٢٠٠٨م)، أخلاقيات البحث العلمي في العلوم الإنسانية والتربوية والإجتماعية، ط٢، البصرة: مؤسسة وارث الثقافية.
- إسماعيل، صلاح محمد، (يناير ٢٠١٥)، الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة تدريس الخدمة الإجتماعية في مصر والسعودية، مجلة الخدمة الإجتماعية، (٥٣)، القاهرة: الجمعية المصرية للأخصائيين الإجتماعيين، ٣٦٩: ٤٢٨.
- إسماعيل، محمد صادق، (٢٠١٤م)، الفساد الإداري في العالم العربي مفهومه وأبعاده المختلفة، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- البارودي، منال أحمد، (٢٠١٥م)، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- بدرخان، سوسن سعد الدين، (٢٠١٨م)، واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية أخلاقيات العمل الجامعي من وجهة نظر الطلبة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٦ (٤)، الجامعة الإسلامية بغزة: شؤون البحث العلمي والدراسات العليا، ٢٠: ٤٧.
- بربري، سحر حساني، (أبريل ٢٠١٥م)، التحرش الجنسي في مجال العمل الأكاديمي: دراسة ميدانية على عينة من ضحايا التحرش، مجلة كلية الآداب، ٧٥ (٣)، كلية الآداب، جامعة القاهرة: كلية الآداب، ١٧٧-٢٣٠.
- بطيخ، منى رمضان، (٢٠١٤م)، الإدارة العامة بين البيروقراطية والفساد الإداري الواقع والمأمول، القاهرة: دار النهضة العربية.
- بلعباس، عب الوهاب، (يوليو ٢٠١٦)، المرجعيات الموجهة لأخلاقيات البحث العلمي والنزاهة العلمية، مجلة جامعة الإسراء للعلوم الإنسانية، (١)، عمان: جامعة الإسراء، ٢٣٧: ٢٥٨.

- بن منظور ، محمد بن مكرم، (٢٠١٠م)، معجم لسان العرب، ١٣، بيروت: دار صادر.
- بن يعقوب، مجد الدين محمد،(٢٠٠٥م)، القاموس المحيط، بيروت: مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر.
- جاسم، رفعت عبد الله،(٢٠١٠م)، إدراك الفساد المالي والإداري في العراق من طلبة وأساتذة الجامعة، مجلة أبحاث البصرة- العلوم الإنسانية، ٣٥(٢)، جامعة البصرة بالعراق: كلية التربية، ٢٢: ٦٤.
- جاسم، سهاد عادل وصبري، حسام موفق،(٢٠١٥م)، تأصيل مفهوم النزاهة في التعليم الجامعي: خارطة أكاديمية لتعزيز النزاهة بمفاهيم العلاقات العامة، مجلة الآداب، (١١٣)، جامعة بغداد بالعراق: كلية الآداب، ٥١١: ٥٣٦.
- جامعة الإسكندرية،(٢٠١٩م)، دليل أخلاقيات رعاية وإستخدام حيوانات التجارب في التعليم والبحث العلمي، مصر، على
<https://www.alexu.edu.eg/index.php/ar/academicar/2019-05-13-:>
 08-54-56.
- جامعة الزقازيق،(سبتمبر ٢٠١٥م)، الميثاق الأخلاقي لكلية التمريض ٢٠١٤م/٢٠١٥م، على:
<http://www.news.zu.edu.eg/ShowDetails/18843/1>
- جامعة المنوفية، (د.ت)، ب، وحدة إدارة الأزمات والكوارث، كلية العلوم، مصر، على:
<http://mu.menofia.edu.eg/sci/View/59771/ar>
- جامعة المنوفية،(٢٠١٨م)، دليل الممارسات الأخلاقية كلية الطب- جامعة المنوفية، مصر، على:
<https://www.menofia.edu.eg/med/Home/ar>
- جامعة المنوفية،(د.ت)، أ، الميثاق الأخلاقي لأعضاء هيئة التدريس الخاص بنظم تقويم الطلاب والإمتحانات، وحدة ضمان الجودة والإعتماد، كلية العلوم ، مصر، على :
http://mu.menofia.edu.eg/sci/sci_Quality/View/66489/ar
- جامعة طنطا،(٢٠٠٩م) ، لائحة أخلاقيات البحث العلمي، كلية الطب، مصر، على :
<https://tqac2.tanta.edu.eg/admin-cp/uploads/med/%D9%84%D8%A7%D8%A6%D8%AD%D8%A9%20%D9%84%D8%AC%D9%86%D8%A9%20%D8%A3%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AA%20%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%AB%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%85%D9%89.pdf>

- جامعة طنطا، (٢٠١٨م)، وثيقة أخلاقيات البحث العلمي، وحدة ضمان الجودة، كلية الصيدلة، مصر، على: <https://pha.tanta.edu.eg/units/TQAC/Documents.aspx>
- الجلاب، محمد فتحي، (٢٠١٦م)، درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بقسم المكتبات والمعلومات بجامعة المنيا لأخلاقيات المهنة وانعكاساتها على الطلبة في ضوء توجيهات الجامعة الاستراتيجية، المجلة الأردنية للمكتبات والمعلومات، ٥١(٣)، الأردن: جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية، ١١: ٧٤.
- الحربي، مروان بن علي، (يناير ٢٠١٦م)، محددات مخالفة معايير النزاهة الأكاديمية لدى طلاب المرحلة الجامعية وما فوق الجامعية في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (٣٩)، المملكة العربية السعودية: عمادة البحث العلمي، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، ٢٠٧: ٢٨٠.
- حمدي، شريف محمود، (يونيو ٢٠٢٠م)، تطبيق الحوكمة في الجامعات المصرية كمدخل لتعزيز الريادة: دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة قناة السويس، مجلة البحوث والدراسات العربية، (٧٢)، تونس: معهد البحوث والدراسات العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٣٩٣: ٤٤٧.
- جامعة القاهرة، (٢٠٢٠م)، ميثاق أخلاقيات المهنة الجامعية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالتعاون مع هيئة الرقابة الإدارية ٢٠٢٠م، مصر، من: <https://cu.edu.eg/userfiles/code%20of%20ethics%202%20edit.pdf>
- داود، عبد العزيز أحمد، (يوليو ٢٠١٥م)، العدالة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة كفر الشيخ، المجلة التربوية، ٤١، جامعة سوهاج، كلية التربية، ٢٣٤: ٢٩٤.
- الدهشان، جمال علي، (يوليو ٢٠١٨م)، تقرير عن ندوة الإنتحال العلمي: المفهوم، المظاهر، الأسباب، وأساليب الكشف عنه، إبداعات تربوية، (٦)، بنها: رابطة التربويين العرب، ٨٦: ٩١.
- الربيعي، محمد علي والجعلي، ضو أحمد، (ديسمبر ٢٠١٨م)، مبادئ أخلاقيات مهنة عضو هيئة التدريس بجامعة سرت، مجلة جامعة سرت العلمية- العلوم الإنسانية، ٨(٢)، جامعة سرت: مركز البحوث والاستشارات، ليبيا، ١: ١٦.
- زيان، عبد الرزاق محمد، (٢٠١٥م)، استراتيجية مقترحة لمواجهة الفساد الإداري والأكاديمي بالجامعات المصرية في ضوء العوامل المفسرة له: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، ٢٥(٢)، جامعة الإسكندرية، ١١٧: ٢٣٢.

- الزلباني، محمد مسعد، (مارس ٢٠٢٠م)، مستودعات إدارة البيانات البحثية: دراسة مسحية للنظم الدولية ووضع نموذج لتنفيذها في المؤسسات العلمية العربية، سيبريان جورنال، (٥٧)، مصر: البوابة العربية للمكتبات والمعلومات، ١: ٢.
- الزهيري، إبراهيم عباس والعباسي، عزة السيد، (٢٠١٩م)، تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي: جامعة بورسعيد نموذجًا، مجلة كلية التربية، (٢٨)، جامعة بورسعيد: كلية التربية، ١٠٥ : ١٥٥.
- سعيد، سويلم جودة، (١٧-١٩ أكتوبر ٢٠١٧م)، الانعكاسات الاقتصادية السلبية لسرقات العلمية في الجامعات المصرية وآليات مواجهتها، المؤتمر الدولي لتطوير البحث العلمي في التعليم العالي، دولة الامارات العربية:الشارقة، ١: ١٩.
- سعيد، فيصل محمد، (أغسطس ٢٠١٥)، دور عضو هيئة التدريس الجامعي في تعزيز القيم الأخلاقية لدى طلبة مؤسسات التعليم العالي، مجلة القراءة والمعرفة، (١٦٦)، كلية التربية بجامعة عين شمس: الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ٢٢٧ : ٢٥٩.
- السكران، عبد الله بن فالح، (٢٠١٦م)، رؤية تطويرية لدور المشرف الأكاديمي على الرسائل العلمية والبحوث التكميلية لطلاب الدراسات العليا في أقسام التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة العلوم التربوية، (٦)، المملكة العربية السعودية: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ١٥ : ٧١.
- سليمان، شريف عبد الله، (يونيو ٢٠١٦م)، جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة عين شمس وجامعة الملك سعود، مجلة الإدارة التربوية، ٣(٩)، جامعة عين شمس:الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ١٤٩ : ٢٤٧.
- سمحان، منى عبد الله، (٢٠١٧م)، دور عضو هيئة التدريس الجامعي في مجال خدمة المجتمع: تصور مقترح، مجلة كلية التربية، ١٧(١)، جامعة كفر الشيخ: كلية التربية، ٣٠٥ : ٣٣٦.
- السيد، هدى سعد، (أبريل ٢٠١٨م)، واقع توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعات المصرية، مجلة كلية التربية، ٧٠(٢)، جامعة طنطا ، ٢٣٢ : ٢٩٥.
- سيف، عبد الحميد حميد، (ديسمبر ٢٠١٧م)، مستوى العدالة التنظيمية لدى الجامعات اليمنية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة بالتطبيق على جامعة السعيد، مجلة القلم، (٤)، اليمن:جامعة القلم للعلوم الإنسانية والتطبيقية، ٣٦٢ : ٣٩٠.

- شاهين، شريف كامل، (يناير ٢٠٢١م)، خريطة البيانات البحثية في مصر - من أجل إدارة استراتيجية لها، مجلة أريد الدولية لقياسات المعلومات والاتصال العلمي، ٢(٢)، ماليزيا: منصة أريد، ٧: ٥٨.
- الشناوي، أحمد محمد، (٢٠٠٩م)، السمات الأخلاقية لأستاذ الجامعة من منظور الطلاب الواقع والمأمول، مجلة رابطة التربية الحديثة، ٢(٥)، القاهرة: رابطة التربية الحديثة، ٩: ٦٤.
- الشنقيطي، محمد حبيب الله، (يناير ٢٠١٥م)، دور الجامعة التربوي لتأصيل النزاهة بالمجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك، مجلة التربية، ١(١٦٢)، جامعة الأزهر: كلية التربية، ٢٦٩: ٢٩٢.
- صالح، وليد خالد، (٢٠١٤م)، تفعيل نظام الرقابة الذاتية للأستاذ الجامعي لتحسين جودة التعليم العالي، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، ٦(١٢)، جامعة الأنبار: كلية الإدارة والإقتصاد، ٥٤٢: ٥٥٥.
- عبد السلام، هدى محمد، (أبريل ٢٠٢٠م)، مبادرات التميز والإصلاح الإداري: دراسة حالة للجامعات البحثية عالمية المستوى باليابان وإمكانية الإستفادة منها في مصر، مجلة كلية التربية، ٣١(١٢٢)، جامعة بنها، ٢٩٥: ٢٣٢.
- عبد الله، مجدي عبد الرحمن، (يونيه ٢٠١٩م)، رؤى تطويرية لتفعيل النزاهة الأكاديمية في الجامعات المصرية، مستقبل التربية العربية، ٢٦(١١٩)، جامعة عين شمس: المركز العربي للتعليم والتنمية، ٢٥٣: ٣٧٦.
- عبده، عبد الهادي السيد، (٢٠٢٠م)، الكفاءة الشخصية (الانفعالية- الاجتماعية- الأخلاقية)، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- عز الدين، سماح فؤاد، (٢٠١٧م)، مدونة الممارسات الإشرافية الأكاديمية بالدراسات العليا التربوية في ضوء بعض النماذج العالمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنوفية: كلية التربية.
- عساف، محمد عبد المجيد، (يونيو ٢٠١٤م)، الإشراف الأكاديمي على الرسائل العلمية في الجامعات الفلسطينية: دراسة تقويمية، المجلة التربوية، ٢٨(١١١)، جامعة الكويت: مجلس النشر العلمي، ٣٥٥: ٤٠٦.
- عطية، جمال سليمان، وعبد اللاه، عنتر مصلحي والزغبى، أمل عبد المحسن، (مارس ٢٠١٧م)، استخدام برامج كشف الإنتحال Dictation Plagiarism لتحقيق النزاهة العلمية، رؤية تدريبية في ضوء مهارات التعلم الذاتي، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (خاص)، بنها: رابطة التربويين العرب، ١٦٣: ١٧٤.

- علي، منى فاروق، (يونيو ٢٠١٩م)، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية نحو الإنتحال: دراسة ميدانية، المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، ٦(٢)، الجيزة: الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات والأرشيف، ١٣: ٣٨.
- العنزي، رحيم يونس، (٢٠٠٨م)، مقدمة في منهج البحث العلمي، عمان: دار دجلة.
- العنزي، عيد بن فراج، (أبريل ٢٠١٦م)، "أخلاقيات السلوك المهني في الجامعات الحكومية السعودية"، مجلة كلية التربية، ٣٢ (٢)، جامعة أسيوط: كلية التربية،
- العنزي، فهد، (فبراير ٢٠١٦م)، ضروريات التميز المؤسسي من خلال الكفايات الأخلاقية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة حائل، المجلة العربية للجودة والتميز، ٣(١)، عمان: مركز الوراق للدراسات والأبحاث، ٦٩: ١١٦.
- عبادة، عزة محمد، (٢٠١٦م)، أهم مظاهر الفساد في التعليم العالى المصرى وسبل مواجهته فى ضوء التجارب العالمية المعاصرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمياط: كلية التربية، مصر.
- عياصرة، محمد نايف، (أكتوبر ٢٠٢٠م)، درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بقيم النزاهة من وجهة نظر الطلبة، مجلة التربية، ٢(١٨٨)، جامعة الأزهر: كلية التربية، ٢٠٥: ٢٣٥.
- العيسوي، أميرة محمد، (٢٠١٧م)، تمكين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية وعلاقته بإدارة رأس المال الفكري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنوفية: كلية التربية.
- العيسى، عبد الرزاق عبد الجليل، (أكتوبر ٢٠١٦م)، أثر السلوك المهني الأكاديمي في التنمية الشاملة، مجلة الأطروحة للعلوم الإنسانية، ١(٣)، العراق: دار الأطروحة للنشر العلمي، ٩١: ٩٤.
- الفاعوري، محمد عيسى، (٢٠٠٨م)، الإدارة بالرقابة، عمان: دار كنوز المعرفة العلمية.
- قنديل، محمد بسيوني، (يناير ٢٠٢٠م)، دور عضو هيئة التدريس الجامعي في تعزيز الممارسة الديمقراطية لدى الطلاب وأليات تطويره من منظور خدمة الجماعة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ١(٤٩)، كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة حلوان، ٣٠٥: ٣٤٦.
- اللجنة العامة للمصادقية والأخلاقيات، (٢٠١٦م)، دليل حقوق الملكية الفكرية والنشر ٢٠١٦م/٢٠١٧م، وحدة الجودة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر، على: http://www.fadmin.zu.edu.eg/UpFiles/Articles/1779_85_154_AR_2017122.4125919_884.pdf
- المجلس الأعلى للجامعات، (٢٠١٩م)، قواعد ونظام عمل اللجان العلمية لفحص الإنتاج العلمي للمتقدمين لشغل وظائف الأساتذة والأساتذة المساعدين، الدورة الثالثة عشرة ٢٠١٩-٢٠٢٢م، مصر، على: https://scu.eg/pages/pg_files/15722553822053738130.pdf.

- محجوب، عصام، (٢٠١٨م) ، رؤية استشرافية لتعزيز ممارسة طلبة الجامعات السعودية للنزاهة الأكاديمية في ضوء نظرية التغيير، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ١٤ (٢)، الأردن: جامعة اليرموك، ١٥٦-١٧٦.
- محمد، عبد الرحمن أبو المجد، (يوليو ٢٠١٨م)، رؤية مستقبلية لتعزيز قيم النزاهة بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربية، ٢ (١٧٩)، جامعة الأزهر، ٢٨١: ٣٣٨.
- محمد، مديحة فوزي، (مايو ٢٠١٩م)، تصور مقترح لترسيخ أخلاقيات الأعمال لرفع القدرة التنافسية للجامعات المصرية، المجلة التربوية، ٦١، جامعة سوهاج: كلية التربية، ٥٧٩: ٦٣٨.
- المسليم، محمد يوسف والياسين، وفاء سالم، (يوليو ٢٠١٤م)، الأخلاق المهنية في المجال الأكاديمي من وجهة نظر طلبة السنوات النهائية في كلية التربية بجامعة الكويت باستخدام مقياس Spiegel-keith، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ٤٠ (١٥٤)، جامعة الكويت: مجلس النشر العلمي، ٢٦٩: ٣٠٢ .
- مصموري، زين الدين ولصلح، هدى، (٢٠١٧م)، كفاءة الأستاذ الجامعي في ضوء معايير جودة التعليم العالي- دراسة ميدانية بجامعة أم البواقي، مجلة العلوم الإنسانية، ١ (٧)، الجزائر: جامعة أم البواقي، ٣٢٥: ٣٤٤.
- المومني، تغريد رضوان، (يونيو ٢٠٢٠م)، دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في تعزيز النزاهة الأكاديمية من وجهة نظرهم أنفسهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤ (٢٢)، غزة: المركز القومي للبحوث، ١: ٢٠.
- وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، (٢٠١٩م)، مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة ٢٠١٩/٢٠٢٢م وفقاً للمادة (٥٧) من قانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦م، جمهورية مصر العربية.
- وزارة التعليم العالي، (٢٠٠٦م)، قانون تنظيم الجامعات ولوائحته التنفيذية وفقاً لآخر التعديلات، ط٤ المعدلة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية: وزارة التجارة والصناعة، جمهورية مصر العربية.
- وزارة الدولة للتنمية الإدارية، (أغسطس ٢٠٠٨)، أولويات العمل وآلياته، التقرير الثاني للجنة الشفافية والنزاهة، القاهرة.
- يوسف، يوسف حسن، (٢٠١٤م)، الفساد الإداري والاقتصادي والكسب غير المشروع وطرق مكافحته، الإسكندرية: دار التعليم الجامعي.

ثالثيًا: المراجع الأجنبية:

- Ala,Alahmad, An Investigation OF Academic Integrity in Jordanian University",PH.D Thesis,The University of Incarnante Word: The School of Graduate Studies,Dec2011.
- Carl,W, "Natural environment – Geography and geology". Te Ara: The Encyclopedia of New Zealand,8 February 2005, at:<https://teara.govt.nz/en/natural-environment/page-1>
- Click,A.B,(2016),Adapting to Higher Education in a new Culture International Students, Perspectives on Research ,Writing, and Academic Integrity, ph.D Thesis,ChapelHil:University of North Carolina
- Gue,Ch,(2015), The Development of Puplic accountability for Universities in new Zealand From2000 to2014–Applying Puplic accountability Index to Universities,Annual reports,Master of Business,Auckland University of Technology.
- International Baccalaureate Organization.(Oct2019),Academic Integrity ,United kingdom .
- International Centre for Academic Integrity,(n.d),Fundamental Values of Academic Integrity,Second Edition,at: (https://www.chapman.edu/academics/academic-integrity/_files/the-fundamental-values-of-academic-integrity.pdf)

- Macfarlane,B,Zhang,J&Pan,A,(2014), Academic integrity:Areview of Literature,Studies in Higher Education, 2(39), Society for Research into Higher Education,London,339: 358.
- Massey University,(March2013), Academic Promotion Round2013 Booklet,New Zealand,at:
[https://www.massey.ac.nz/massey/fms/Colleges/College%20of%20Sciences/IVABS/vetschool/avma/Academic%20Promotions%20Booklet%202013%20\(2\).pdf](https://www.massey.ac.nz/massey/fms/Colleges/College%20of%20Sciences/IVABS/vetschool/avma/Academic%20Promotions%20Booklet%202013%20(2).pdf)
- Massey University, (May2016), Discretionary Expenditure and Gifts Procedures,at:<https://www.massey.ac.nz/massey/fms/PolicyGuide/Documents/Finance/Discretionary%20Expenditure%20and%20Gifts%20Procedures.pdf>.
- Massey University(n.d), a,The History of Massey University,at:
https://www.massey.ac.nz/massey/about-massey/history-of-massey-university/history-of-massey-university_home.cfm.
- Massey University,(2016), Health & Safety Responsible for Academic Staff Guidelines, at:
<https://www.massey.ac.nz/massey/fms/PolicyGuide/Documents/h/health-and-safety-responsibilities-for-academic-staff-guidelines.pdf>.
- Massey University,(March 2018), Policy on Staff Conduct ,at:
<https://www.massey.ac.nz/massey/fms/PolicyGuide/Documents/People%20and%20Organisational%20Development/Policy%20on%20Staff%20Conduct.pdf?32ACDCD36DC96BF703CA6FE6D91A02C>.

- Massey University,(May2018), Code of Responsible Research Conduct,
at:<http://www.massey.ac.nz/massey/fms/PolicyGuide/Documents/Research/Code%20of%20Responsible%20Research%20Conduct.pdf>.
- Massey University,(n.d) ,b, University Workload Policy,at:
<https://www.massey.ac.nz/massey/fms/PolicyGuide/Documents/u/university-workloads-policy.pdf>.
- McCabe,D.L & Pavela,G,(June2013),Ten Principles of Academic Integrity for Faculty,Academic Integrity Seminar,Astudent Development Resource, at:<https://shared.uoit.ca/shared/department/academic-integrity/documents/10-principles-of-academic-integrity.pdf>.
- McHaney,R,Cronan,T.P&Douglas,D.E,(2016), Academic Integrity: Information Systems Education Perspective,Journal of Information Systems Education,27(3),Information Systems & Computing
- Academic Professionals ,USA,153:158.
- New Zealand,(March2018),University Teaching Quality,at:
<https://www.universitiesnz.ac.nz/sites/default/files/University%20Teaching%20Quality%20%28March%202018%29.pdf>
- Otago University,(July2021), Academic Staff Individual Employment Agreement,at:
<https://www.otago.ac.nz/humanresources/otago826819.pdf>
- Otago University,(March2021), Academic Staff Promotions,at:
<https://www.otago.ac.nz/administration/policies/otago732225.html>.

- Otago University,(Oct2021), Academic Staff Recruitment Process Guidelines, at:
<https://www.otago.ac.nz/administration/policies/otago732225.html>.
- Otago University,(Nov 2019),Acceptance of Gifts,Benefits and Gratuities Policy,at:
<https://www.otago.ac.nz/administration/policies/otago003210.html>.
- Otago University,(n.d),a Health and Safety Framework ,at:
<https://www.otago.ac.nz/otago680056.pdf>.
- Otago University,(n.d),b Higher Education Development Centre,Evaluate your teaching ,at:
<https://www.otago.ac.nz/hedc/index.html>.
- Otago University,(July2018) Responsible Practice in Research – Code of Conduct ,at:
<https://www.otago.ac.nz/administration/policies/otago003211.html>.
- Otago University,(2021), Undergraduate Prospectus 2021 ,at:
<https://www.otago.ac.nz/business/otago710385.pdf>
- Puddephatt,A,(March2012),Corruption in Egypt,Global Partners&Associates,Democracy,Governance,Human Right.
- Tauginienè,L,Galazauskaite,I,Glendinning,I,et al,(Jan2018), Glossary for Academic Integrity,European Network for Academic Integrity, Report,31/12018,at: <http://www.academicintegrity.eu/wp> ./
- The University Of Auckland,(2019), The Power of Philanthropy,Annual Report2019 , at: <https://cdn.auckland.ac.nz/assets/auckland/about->

us/the-university/official-publications/annual-report/annual-report-2019-web.pdf.

- Transparency International,(2020), Corruption Perception Index 2020, at:
<https://www.transparency.org/en/cpi/2020/index/nzl>.
- University of Otago,(July2018), Resposible Practice in Research-Code of Conduct, at:
<https://www.otago.ac.nz/administration/policies/otago003211.html>.
- Worksafe ,(2015), Introduction to the Health and Safety at Work Act 2015-Special Guide,at: [https://www.worksafe.govt.nz/managing-health-and-safety/getting-started/introduction-hswa-special-guide./](https://www.worksafe.govt.nz/managing-health-and-safety/getting-started/introduction-hswa-special-guide/)
- World Health Organization,(Apr2017) ,Code of Ethics and Professional Conduct, at:https://www.who.int/about/ethics/code_of_ethics_full_version.pdf.
- Zein Eldin,Y.Kh & Abu El Ela,L.,(2017), Implementing plagiarism awareness workshop to nursing faculty members, Damanhour University,Journal of Nursing Education and Practice, 7(1),Sciedu Press,1:124.