

البحث الثالث

درجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وطلبة الدراسات العليا في كلية التربية بجامعة دمشق.

د. محمد أحمد حلاق*

المخلص

هدف البحث إلى تعرف 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 والمؤهل 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، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي للكشف عن تلك الفروق، واستخدم 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 (١٠٢)، ووزعت الاستبانة على جميع أعضاء الهيئة التدريسية البالغ عددهم (١٠٠) عضو، وجميع طلبة الدراسات العليا والبالغ عددهم (٥٤) طالباً وطالبة، وبلغ العدد الفعلي لعينة البحث الذين أجابوا عن الاستبانة من الأساتذة (٤١) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية، ومن الطلبة (٣٢) طالباً.

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 توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التطبيق تعزى لمتغير الجنس، والخبرة، والمرتبة العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير جنس الطلبة في تقديرهم لمدى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي.

*كلية التربية، جامعة دمشق، سورية.

١- المقدمة:

ما من أمة تسعى لأن تشغل مكانة مرموقة بين الأمم إلا وأولت العملية التربوية اهتماماً بالغاً تبني من خلاله جيلاً واعياً متمثلاً ثقافتها وأخلاقها أولاً، وقادراً على التكيف مع معطيات التكنولوجيا الحديثة ثانياً (متولي، ١٩٩٣، ١٨٠)، ويؤكد "أبو طبيخ" أهمية الأخلاق في تحقيق الانسجام بين حاجات الفرد، ومتطلبات الجماعة، وضرورتها في ضبط سلوك الفرد، وسلوك الجماعة (أبو طبيخ، ٢٠٠٨، ٢).

فالأخلاق لها دور أساسي، ومهم في المجتمعات على اختلافها. إذ تشكل أحد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى الأفراد، ودافعاً لهم للوصول بهم إلى غاياتهم، ووسيلة لتحريرهم من غرائزهم، وأهوائهم، وتعمل أيضاً على تعميق إحساس الفرد بالانتماء إلى مجتمعه، وتساعد على التكيف مع واقعه، وبيئته. (Obenchaim, 1996, 13).

وتعد الأخلاق قاسماً مشتركاً بين المهن، فلا تخلو مهنة من الضوابط الأخلاقية التي تحكم تصرفات أفرادها، وتشكل الأخلاق المهنية منطلقاً هاماً لحياة المجتمعات، ومنظماً لعلاقات أفرادها، وتقدر سعادة الأمة بما لديها من قيم أخلاقية سليمة. فالقيم الأخلاقية تنظم العلاقة بين الناس، وتحكم على سلوكياتهم، وتصرفاتهم بالخير، أو بالشر. (البرازي، ٢٠٠١، ٣٠٣). والميثاق الأخلاقي يتضمن مجموعة من المعايير الأخلاقية المطلوب التزامها من أفراد مهنة معينة، وهي معايير مثالية تحدد القواعد، والأصول المتعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة، ويتحمل أفرادها مسؤولية أخلاقية (الشناق، ٢٠١١، ١).

وتعد مهنة التعليم من أشرف المهن، وأقدسها، وقد أُطلق عليها لقب أم المهن، وتضطلع مهنة التعليم بدور كبير في المجتمع، وخاصة في الوقت الحاضر، إذ يعد المعلم ملقناً للمعلومات، إنما أصبح ميسراً لعملية التعلم، ومرشداً، وموجهاً في النواحي العلمية، والتربوية، والأخلاقية المتعلقة بالمعلم.

ويرى "الفالح" أن المعلمين في كل عصر يقيمون على التراث الأصيل للمجتمع، ويقومون بحفظه، ونقله، وتمييزه، وعلمهم العبء الأكبر في بناء مستقبل الأمة. وتتركز جهودهم في محورين متلازمين؛ يتعلق المحور الأول بإكساب المتعلمين المعارف، والمهارات، ويتعلق المحور الثاني بإكسابهم القيم الأخلاقية، وتنميتها، وهذا يتطلب امتلاك المعلم المعرفة، والمهارة، والأخلاق العالية. (الفالح، ٢٠٠٧، ٣).

ومن هنا كانت أهمية تحديد المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم، التي ينبغي أن يلتزم بها المعلمون، فتبعدهم عن الزلل، وتقودهم إلى الطريق السليم، وتسدد خطاهم نحو الأفضل، والأمثل باستمرار (Calabrese & Nunn, 1993, 134)، وقد أكد التقرير الذي صدر عن منظمة "اليونسكو" بعنوان "التوصية الخاصة بأوضاع المعلمين في المنطقة العربية أهمية الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم، كما أكدت ذلك دراسات عدة منها دراسات كل من: (الفالح، ٢٠٠٧؛ وأبو طبيخ، ٢٠٠٨؛ والقرني، ٢٠٠٨).

ويعد ميثاق الأخلاق في ميدان التعليم من الضرورات التي تضبط سير العملية التعليمية، وتحميها من الخروج عن أهدافها، وقد عُيّنت الأمم بوضع موثيق لمهنة التعليم، حرصاً منها على تحقيق أهدافها التي تسعى إليها، ووضعت "اللجنة الوطنية للتربية والمعايير المهنية للمعلمين" في أمريكا عام ١٩٢٤م أول ميثاق

لآداب مهنة التعليم، ثم تبنته بعد خمس سنوات ولايات عدده، ثم قامت بعد ذلك كل من ألمانيا، وبلندا، وغيرهما بوضع مواثيق أخلاقية لمهنة التعليم (الفاخ، ٢٠٠٨، ٤). وأكد إعلان مكتب التربية العربي لدول الخليج لأخلاق مهنة التعليم، والمؤتمر المنعقد بالدوحة في دولة قطر خلال الفترة من (٢٤-٢٧ آذار، ١٩٨٥م) "أن التعليم ذو قداسة خاصة، يوجب على القائمين به حق الانتماء إليه إخلاصاً في العمل، وصدقاً مع النفس، والناس، وعطاءً مستمراً لنشر العلم، والخير، والقضاء على الجهل، والشر، فالمعلم صاحب رسالة يستشعر عظمتها، وعليه أن يعتز بمهنته، ويتصور رسالته لتجنب مواطن الشبهات، والحرص على نقاء السيرة، وطهارة السيرة حفاظاً على شرف مهنة التعليم، ودفاعاً عنها". وقد نتجت عن ذلك المؤتمر التوصية بوضع ميثاق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم، ونتيجة لذلك قامت كل من الإمارات، والسعودية، وقطر، والكويت بوضع مواثيق أخلاقية لمهنة التعليم العام، ولمهنة التعليم الجامعي، ثم تلتها كل من مصر، والأردن، وتونس.

لهذا ينبغي على الأستاذ الجامعي بعامة وفي كلية التربية بخاصة أن يلم بأسس مهنة التعليم الجامعي، وتقاليدها، وأخلاقها حتى يهتدي بها، وتصبح جزءاً لا يتجزأ من حياته المهنية (William, 1993, 36)، وقد أكد تقرير اللجنة الوطنية لتطوير التربية في المبدأ الثامن عشر أن من الواجبات الأساسية للمعلمين في الوقت الحاضر العمل على تغيير العقلية، والمؤهلات اللازمة لجميع المهن، وهذا يعني أن يعاد النظر أولاً وبصورة جذرية في المعايير الأساسية لمهنة التعليم (صبيح، ١٩٨١، ١٥٠)، ويرى عبد الدايم أن أزمة التعليم ترتد إلى أزمة التربية أولاً، وأن أزمة التربية ترتد إلى عجزها عن تكوين الإنسان المنشود(عبد الدايم، ١٩٩١، ٧٠).

ومما سبق يرى الباحث أن الأستاذ الجامعي في كلية التربية ينبغي أن يكون قدوة لطلابه لأنهم سيكونون معلمين في المستقبل، وسيتمثلون القيم الأخلاقية في سلوكهم في أثناء ممارستهم لمهنة التعليم. ومن هنا كانت فكرة البحث في التحقق من مدى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي في كلية التربية.

٢- مشكلة البحث:

يتميز العصر الحالي بالاهتمام بالجوانب المادية، وتضاؤل الاهتمام بالجوانب المعنوية، والروحية مع أن القيم الأخلاقية ضرورية لمنح هذا التقدم المادي المثل العليا، والغايات، والمقاصد النبيلة (فليه وعبد الحميد، ٢٠٠٥، ٢٣). كما أن التغيير السريع الذي يشهده القرن العشرون فرض تغيرات مادية إضافةً إلى التغيرات في القيم الأخلاقية (مهران، ٢٠٠٤، ٩)، ويعتمد تقدم المجتمعات في العلوم، والتكنولوجيا، والإدارة، والتعليم، وغيرها من المجالات على إمكاناتها المادية، وإمكاناتها البشرية القادرة على التمسك بمجموعة من الأخلاقيات، والسلوكيات الوظيفية.

وأكد "ياغي" أن جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات التعليمية على اختلافها تعتمد بشكل كبير على مدى تمسك عضو الهيئة التعليمية بهذه الأخلاقيات (ياغي، ١٩٩٥، ٧٥). ونتيجة الاهتمام العالمي بجودة التعليم تقدمت المؤسسات التعليمية بمجموعة من المعايير المهنية، والأخلاقية لتكون دليلاً يفرض

مسؤولية أخلاقية على ممارسي مهنة التعليم، وقد قدم المركز الوطني لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين في أمريكا عام "٢٠٠٨" (National Council for Accreditation of Teacher Education "NCATE") عدداً من المعايير لتكون معتمدة لمدة سبع سنوات قادمة أي لغاية عام "٢٠١٥" إلى أن تتم مراجعة هذه المعايير، أو تحديثها. وعلى الصعيد العربي قدمت الهيئة القومية لضمان الجودة، والاعتماد في مصر عام "٢٠٠٩" وثيقة معايير مهنة التعليم، وقد ركزت هذه الوثيقة فيما تضمنته على أخلاقيات مهنة التعليم. أما على الصعيد المحلي فقدمت كلية الحقوق بجامعة دمشق عام "٢٠١٠" دليل آداب، وأخلاقيات مهنة أعضاء هيئة التدريس تحت عنوان "الميثاق الأخلاقي: مبادرة حقوقية من أجل ميثاق جامعي موحد" وانضم إلى تلك المبادرة الحقوقية كل من كلية الآداب، والتربية الرياضية، والتربية النوعية، بينما لم تقم كلية التربية بجامعة دمشق بمثل تلك المبادرة مع أهمية المهمة الملقاة على عاتق كلية التربية. وبعد وصول الأزمة السورية عامها الخامس، وما ألقته على عاتق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية من مسؤوليات جديدة نتيجة للتحديات الاجتماعية، والنفسية، والأمنية، والاقتصادية التي يعانيها المجتمع السوري لاحظ الباحث نتيجة لعمله بموقع إداري في كلية التربية، ولقاءه اليومي مع أعضاء الهيئة التعليمية، ومع الطلبة في الكلية أن هناك تدمراً حول بعض أنماط السلوك والعلاقات السائدة في كلية التربية، مما قد يؤدي إلى عدم شعور أعضاء الهيئة التعليمية بالانتماء، وعدم الرغبة القوية في العطاء، ومما يؤثر سلباً على جودة العملية التربوية في كلية التربية أولاً وفي مدارس التعليم النظامي ثانياً. وعليه فإن مشكلة البحث تكمن في الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

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

٣- أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في النقاط الآتية:

- ١- معالجة موضوع مهم لم يأخذ حقه في البيئة السورية في الدراسة، والبحث وهو موضوع الأخلاق المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي، ودورها في تحقيق جودة العمل التربوي.
- ٢- إن المعايير المتعلقة بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي التي تم اقتراحها في البحث الحالي، واعتمادها في الاستبانة المخصصة لقياس مدى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي"، يمكن أن تصبح نواة أولية لإعلان ميثاق أخلاقي لمهنة التعليم الجامعي تمهيداً لاعتماده.
- ٣- إن تحديد المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي، والالتزام بها يمكن أن يسهم في عملية التصدي للأزمة التي يعيشها المجتمع السوري، ويمكن أن تكون خطوة أساسية للمساهمة في عملية إعادة الإعمار، والوصول إلى مجتمع سوري قوي متماسك محصن بالقيم الأخلاقية قادر على مواجهة التحديات.
- ٤- إن تعريف أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق بالمعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي، والتزامهم بها يمكن أن يمهد الطريق في المستقبل القريب بإذن الله لحصول كلية التربية بجامعة

دمشق على مركز مرموق على صعيد الجودة عالمياً، والاعتراف باعتماد كلية التربية في جامعة دمشق دولياً، وعدها كلية قادرة على منح المعلمين تراخيص مواولة مهنة التدريس استناداً إلى متطلبات ومعايير الجودة.

٥- وتنطلق الأهمية التطبيقية للبحث من نقطتين أساسيتين، تتجلى الأهمية الأولى في بناء ميثاق أخلاقي لمهنة التعليم الجامعي تنطلق من المعايير المقترحة في البحث الحالي، والأهمية الثانية تبدو في تعريف كل من الأستاذ الجامعي، والطالب بالمعايير الأخلاقية التي تحدد السلوكيات التي ينبغي الالتزام بها حتى يعرف كل من الأستاذ، والطالب حقوقه وواجباته.

٤- أهداف البحث:

يمكن تحديد أهداف البحث على النحو الآتي:

١- تعرف مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وطلبة الدراسات العليا في كلية التربية بجامعة دمشق.

٢- تعرف الفروق في إجابات أعضاء الهيئة التدريسية في مدى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي تبعاً لمتغيرات البحث: (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة).

٣- تعرف الفروق في إجابات طلبة الدراسات العليا في كلية التربية في مدى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير الجنس.

٥- أسئلة البحث:

يهدف البحث إلى الإجابة عن السؤال الآتي:

- ما درجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وطلبة الدراسات العليا في كلية التربية بجامعة دمشق؟

٦- فرضيات البحث:

يتوخى البحث التحقق من صحة الفرضيات الآتية:

١- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس، ومتوسط درجات طلبة الدراسات العليا في تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي.

٢- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسط درجات تقدير أعضاء هيئة التدريس لدرجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي يعزى لمتغير الجنس.

٣- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسط درجات تقدير أعضاء هيئة التدريس لدرجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي يعزى لمتغير المرتبة العلمية.

٤- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسط درجات تقدير أعضاء هيئة التدريس لدرجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي يعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في التدريس.

٥- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسط درجات تقدير طلبة

الدراسات العليا لدرجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي يعزى لمتغير الجنس.

٧- حدود البحث:

٧-١- الحدود البشرية:

- أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق والقائمون على رأس عملهم لغاية ٢٠١٤/٦/٣٠.

- طلبة الدراسات العليا المسجلون للحصول على درجة الدكتوراه في التربية لغاية ٢٠١٤/٦/٣٠.

٧-٢- الحدود المكانية: كلية التربية في جامعة دمشق.

٧-٣- الحدود الزمنية: جرت الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠١٣ / ٢٠١٤ م.

٧-٤- الحدود العلمية: تناول البحث درجة تطبيق المعايير الأخلاقية في مهنة التعليم الجامعي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق.

٨- مصطلحات البحث، والتعريفات الإجرائية:

٨-١- المعايير الأخلاقية: عبارة عن مجموعة من القواعد، والأصول الأخلاقية التي يجب على أعضاء الهيئة التعليمية اتباعها، والالتزام بها، والحفاظ عليها حفاظاً على مستوى المهنة، ورفعاً لشأنها في ضوء عموميات المجتمع، وخصوصيات المؤسسة التعليمية (Egan, 1990, 11).

ويعرف المحروقي أخلاقيات مهنة التعليم بأنها: "مجموعة من معايير السلوك التي يستخدمها المعلمون كمرجع يرشد سلوكهم في أثناء أدائهم لوظائفهم، وتستخدمها الإدارة، والمجتمع للحكم على التزام المعلمين. ويقتضي ذلك وجود دستور، أو ميثاق أخلاقي مهني يلتزم به أعضاؤه بتطبيقه في سلوكهم اليومي" (المحروقي، ٢٠٠٩، ٩).

وورد تعريف أخلاقيات مهنة التعليم في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لجامعة أم القرى في المملكة العربية السعودية بأنه: "السجايا الحميدة، والسلوكيات الفاضلة التي يتعين أن يتحلى بها العاملون في حقل التعليم العام فكراً، وسلوكاً أمام الله، ثم أمام ولاة الأمر، وأمام أنفسهم، والآخريين وترتب عليهم واجبات أخلاقية" (فرحات، ٢٠١٢، ٢).

وحدد إعلان مكتب التربية العربي لدول الخليج أخلاق مهنة التعليم بأنها: "الإطار الذي يعني بحمل ما يشعر به كل مدرس مخلص لمهنته، ويتعين عليه مراعاته في أداء الواجب" (إعلان مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٩٨٥، ١).

ويعرف الباحث المعايير الأخلاقية في مهنة التعليم الجامعي إجرائياً بأنها: مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي ينبغي أن يلتزمها المدرس الجامعي لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، والارتقاء بجودة العملية التربوية. وحددت المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي في البحث الحالي في ستة مجالات

هي: مجال الأداء المهني لعضو الهيئة التدريسية، ومجال علاقته مع الطلبة، ومجال علاقته مع المجتمع، ومجال علاقته مع الإدارة والزملاء، ومجال أخلاقيات البحث العلمي، ومجال الإشراف على البحوث والرسائل الجامعية. ويقدر تطبيق المعايير الأخلاقية بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة البحث وهم أعضاء الهيئة التدريسية، وطلبة الدراسات العليا في كلية التربية بجامعة دمشق على (مقياس أخلاقيات مهنة التعليم) المستخدم في البحث الحالي إذ تشير الدرجة العليا إلى تطبيق المعايير الأخلاقية لدى أعضاء الهيئة التعليمية بدرجة كبيرة فيما تشير الدرجة المنخفضة إلى عدم التطبيق.

٨-٢- الميثاق: وعرفه المعجم الوسيط لغةً بأنه العهد، واصطلاحاً: العهد، والتحالف، والبيعة، والأمانة.

ويعرف الباحث الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم الجامعي في بحثه الحالي: اتفاق، وتحالف بين أعضاء الهيئة التعليمية مع المؤسسة الجامعية على الالتزام بمجموعة من الصفات، والممارسات المهنية معرفياً، وسلوكياً، وأخلاقياً ويتحمل عضو الهيئة التعليمية في الجامعة بموجب هذا الاتفاق مسؤولية أخلاقية تجاه المؤسسة الجامعية التي يعمل فيها.

٨-٣- المهنة: تعرف المهنة نظرياً بأنها أعمال يقوم بها مجموعة منظمة من الممارسين تنطبق عليهم معايير خاصة، ويقومون بتأدية واجبات معينة (Freeman, 1996, 518).

وتعرف المهنة لغوياً كما ورد في المعجم الوسيط ومعجم قاموس المعاني بأنها: العمل: والعمل يحتاج إلى خبرة، ومهارة، وممارسة.

٨-٤- مهنة التعليم الجامعي: هي مجموعة ممارسات تنقل بها المعلومات من المعلم إلى المتعلم، وتقصد إلى إكسابه مهارات معرفية (Higgins, 1995, 146).

ويعرف جود في قاموس التربية مهنة التعليم بأنها: وظيفة تتطلب إعداداً طويلاً نسبياً، ومتخصصاً على مستوى التعليم العالي، ويرتبط أعضاؤها بروابط أخلاقية محددة (Good, 1973, 440).

ويقصد بها الباحث في البحث الحالي: عملاً تربوياً لا يقتصر على تزويد المتعلم بمعارف تخصصية معينة في علم من العلوم إنما يسعى إلى إكساب المتعلم المهارات المختلفة، والقيم، والمثل العليا، ويجدد البحث الحالي أدواراً مرتبطة بمهنة التعليم الجامعي تتعلق بخدمة المجتمع، والبحث العلمي إضافةً إلى الأدوار الأساسية المرتبطة بإكساب المعارف، والمهارات، والاتجاهات، والقيم، وقد حددت تلك الأدوار في البحث في المجالات الستة التي وردت في أداة البحث.

٩- الجانب النظري:

٩-١- المصادر الأخلاقية لمهنة التعليم:

المصادر الأخلاقية لمهنة المعلم هي على النحو التالي:

- المصدر الاعتقادي: يُعد هذا المصدر من أهم مصادر أخلاقيات مهنة التعليم في نظام التعليم

العربي الذي يتخذ من الكتب السماوية أساساً لها.

- **الثقافة:** تعد أخلاقيات مهنة التعليم من الموضوعات الرئيسة التي تناولها العرب في الدراسة، وسبقوا فيها غيرهم، وكانوا أول من أدرجوا في كتبهم أهمية المبادئ والأسس الأخلاقية التي تقوم عليها المهنة كما أوضحوا طبيعة المهنة، وما يتطلبه أداؤها من صفات خلقية، وقدرات شخصية.

- **المصدر العلمي:** إن صفة العلمية تميز التربية الحديثة في المجتمع العربي. والتربية الحديثة في جوهرها دعوة صريحة للعلم والتعلم وإلى استخدام منجزات العلم في شتى جوانب الحياة، لذا فإن أنظمة التعليم العربية تعد التربية الخلقية الأساس في عمل المعلم الجامعي، وتسهم في بناء الاتجاهات العلمية الأخلاقية لدى المتعلم مثل: الأمانة، والموضوعية، والقدرة على النقد كما تنمي الرغبة لتحصيل المعرفة، والاستفادة منها، وتطبيقها (العمر، ١٩٩٩، ١٢).

- **المصدر الاجتماعي:** وهو قيم المجتمع التي يعمل فيها الفرد الممارس للمهنة بكل ما فيها من قوانين، ولوائح، وأنظمة. فأخلاقيات التعليم تتأثر بالقيم، والعادات، والتقاليد السائدة في المجتمع، وهذه القيم لا بد أن تنعكس بشكل، أو بآخر على المعلم الجامعي، وسلوكه المهني (الشميمري، ٢٠٠٤، ٦).

- **المصدر الاقتصادي:** تؤثر الظروف الاقتصادية التي يعمل في ظلها الممارس لمهنة التعليم في غيرها من الجوانب الاجتماعية، وبالتالي في مهنة التعليم وهذا يتطلب تخصيص امتيازات مادية، واجتماعية للمعلمين، ووضع لوائح لشاغلي الوظائف التعليمية للرفع من شأنهم، واستقطاب الكفايات المميزة.

- **التشريعات:** وهي تضبط، وتتحكم في تسيير العملية التربوية، وفي تحقق أهدافها، وتحديد الواجبات، والمسؤوليات الوظيفية (الشميمري، ٢٠٠٤، ٧).

- **المصدر التنظيمي (الإداري):** وهو البناء التنظيمي الذي يعمل فيه الممارس لمهنة التعليم بكل ما فيه من أنظمة، ولوائح، وقيم، وتقاليد تحدد سلوك العاملين فيه، وتوجه مساره للرفع من مستوى المعلم الجامعي، ومن ثم مهنة التعليم، والسعي لإنشاء نظام تراخيص لممارسة مهنة التعليم إذ يُطلب إلى المعلمين بعد كل فترة تجديد تراخيصهم مما يضطرهم إلى المحافظة على مستوى مهني عال (عبد الجواد، ١٩٩٢، ٤٣٠).

- **الذات:** هي أول مصادر الأخلاقيات فالعمل الأخلاقي لا بد من أن يبدو جميلاً أمام الذات الإنسانية لكي تقدم عليه. فالذاتية الفردية تعمل على إخضاع القواعد الأخلاقية إلى نظرة الفرد، وتقديره الخاص، وهذا لا يعطي القواعد الأخلاقية الاستقرار، والاستمرارية اللازمة لها (الشميمري، ٢٠٠٤، ٨).

٩-٢- أهمية أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي: وتنطلق الأهمية مما يأتي:

- يعد التعليم رسالة مهنة 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 المشرف، 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 (الفالح، ٢٠٠٧، ٣٩).

ومن هذا المنطلق لا بد من وجود دستور، أو معايير، أو ميثاق أخلاقي مهني يلتزم به الأعضاء في سلوكهم اليومي وما هذا الميثاق إلا مجموعة أصول، وقواعد يلتزم أعضاء المهنة بها حفاظاً على مستوى المهنة، ورفعاً لشأها. وقد نطلق عليها أحياناً أخلاقيات العمل، أو أخلاقيات الوظيفة مع العلم إن الأخلاق المهنية جزء من الأخلاق العامة لكنها تتميز عنها بالتوجه نحو المهنة. وإذا كانت الأخلاق المهنية ضرورة لكل فرد يعمل في مهنة فإنها أكثر أهمية وضرورة لمن يعمل في مهنة التعليم الجامعي بسبب خطورة هذه المهنة التي تهدف إلى بناء شخصية الإنسان بأبعادها كافة فضلاً عن أهمية الدور الذي يلعبه المعلم في المؤسسة التربوية إذ تمتد آثار تربيته، وتعليمه إلى أجيال عديدة.

٩-٣- الحاجة إلى معايير أخلاقية في مهنة التعليم الجامعي:

تعني المعايير عدداً من المبادئ، والمؤشرات التي ينبغي احترامها، والالتزام بها وعادة ما تكون هذه المعايير موضع اتفاق لدى المعنيين بجهة معينة ولاشك أن ميثاقاً يُعنى بالأخلاق في مجال مهم كمهنة التعليم الجامعي يعدُّ من الضرورات القصوى التي تضبط سلامة التعليم الجامعي، وتحميه من الخروج عن أهدافه.

ويرى سمعان ومرسي (١٩٨٥، ١٦٠) أن من الأسس العامة التي تقوم عليها أية مهنة وجود دستور أخلاقي لها يبين أصول السلوك المهني، وقواعده، وسلوك الأعضاء الجدد الداخلين في المهنة، وينظم العلاقة بين الأفراد.

وإن كانت تحتاج مهنة من المهن إلى ميثاق أخلاقي يحدد مبادئ، وسلوكيات أعضائها، مثل مهنة الطب، وغيرها، فإن الحاجة إلى ميثاق أخلاقي لمهنة التربية والتعليم أوجب؛ لأن مهنة التعليم أم المهن. ويحتاج أعضاء الهيئة التعليمية إلى ميثاق يحدد تصرفاتهم، فالتعليم الجامعي عمل أخلاقي، وعضو الهيئة التعليمية يجب أن يلتزم التصرف وفق مبادئ أخلاقية. فالواجبات التي عليه القيام بها تحدد الأنظمة، والتعليمات، واللوائح، والمواثيق الأخلاقية، لأن السلوك غير الأخلاقي يحطم الثقة والاحترام الذي ينبغي أن يكون بين المعلم الجامعي، والطالب (الفالح، ٢٠٠٧، ٥١).

١٠- الدراسات السابقة:

١٠-١- الدراسات العربية:

- دراسة الغامدي، (٢٠٠٥م)، السعودية: ميثاق مقترح لأخلاقيات مهنة التعليم في دول الخليج العربية.

هدفت الدراسة إلى تعرف واقع أخلاقيات مهنة التعليم، وما ينبغي أن تكون عليه في دول الخليج العربية، من خلال محاور الدراسة: "التعليم رسالة التعليم مهنة، المعلم قدوة، المعلم مربٍ، المعلم وعلاقته

بالمجتمع)، وطور الباحث استبانة خاصة بأخلاقيات مهنة التعليم. وبينت نتائج الدراسة نسبة التزام عالية بأخلاقيات مهنة التعليم بين أفراد عينة الدراسة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام العاملين في حقل التعليم بدول الخليج العربية بأخلاقيات مهنة التعليم، يعزى لمتغير الجنس في محاور الدراسة، ما عدا المحور الثاني في حين بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى اختلاف الوظيفة في محورين، هما: التعليم مهنة، والمعلم وعلاقته بالمجتمع، كما تبين وجود فروق دالة تعزى إلى اختلاف المؤهل الدراسي في ثلاثة محاور، هي: التعليم مهنة، المعلم قدوة، المعلم وعلاقته بالمجتمع. وتبين وجود فروق دالة تعزى إلى اختلاف الخبرة العملية في محورين هما: التعليم رسالة، والمعلم مربٍ. ووجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى اختلاف فئة العينة في محورين هما: التعليم مهنة، والمعلم وعلاقته بالمجتمع.

- دراسة جاب الله (٢٠٠٦م)، السعودية: أخلاقيات مهنة التعليم في ضوء التحديات المستقبلية في المملكة العربية السعودية.

وهي دراسة تحليلية للأدبيات المتعلقة بأخلاقيات مهنة التعليم هدفت الدراسة إلى مناقشة أخلاقيات العمل في ميدان التربية وهو الموضوع الذي شغل أذهان المفكرين طويلاً من غير أن يكون بمقدورهم حمل الجميع على تبني الأخلاقيات، والمبادئ، والتزامها مستهدفة اجتذاب العناصر التي لها عناية بالتعليم، وتحفيز الفكر راجعة إلى مناقشة قضية أخلاقية مهنية تدعو إلى اختبار كل سلوك، وجعله موضع استبصار دون تسليم مطلق، أو قبول سلمي لأي قاعدة تحكم مسار العمل من غير تأمل، وإعمال ضمير مع مراعاة ما تفرضه التحديات المستقبلية المتمثلة بتيار العولمة الجارف، والتقنية الحديثة، والتقدم العلمي، والانفجار المعرفي.

- دراسة أبو طيبخ (٢٠٠٨)، فلسطين: مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين.

هدفت الدراسة إلى تعرف مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأعدَّ الباحث استبانة مكونة من (٦٣) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي: (أخلاقيات المدير تجاه: المعلمين، والطلبة، والمجتمع المحلي، والمناهج الدراسية، والمرافق للتجهيزات الدراسية). وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٥) معلماً ومعلمة، ومن أهم نتائج الدراسة: الاتفاق على تحلي المديرين بأخلاقيات مهنة التعليم، وبنسب كبيرة في جميع المجالات، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدى الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدى التزام مديري المدرسة الأساسية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

- دراسة القرني، (٢٠٠٨م)، السعودية: قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي، وآلية تفعيلها لدى المعلمين.

هدفت الدراسة إلى تعرف قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، ثم اقتراح وسائل، وأساليب لتنميتها لدى المعلمين. واتبع الباحث المنهج الوصفي، واستخدم استبانة لتحديد ورود قيم العمل

في ميثاق مهنة التعليم، وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٥) معلماً من معلمي المرحلة الأساسية الدنيا، ومن أهم نتائجها: المعلم من أكثر المؤثرين في سلوك الطلاب في المراحل الدراسية الأولى، واعتناق العاملين في أي مجال من مجالات الحياة قيماً إيجابية تجاه العمل، وتضمن تحسين نوعية الأداء، وزيادة في كمية الإنتاج، والرقابة الذاتية للعامل أساسها استشعار الخوف من الله المطلع عليه في كل أحواله، وأفعاله لذا تجده حريصاً على إرضاء ربه، وإرضاء من يتعامل معه.

- دراسة الرومي (٢٠٠٩م)، فلسطين: درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم، وسبل تطويرها.

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة، وهل توجد فروق دالة إحصائية لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات التالية: (سنوات الخدمة في الإشراف التربوي، وسنوات الخدمة في التدريس، والتخصص، والمؤهل العلمي، وجهة العمل)، ومعرفة سبل تطوير التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام بإعداد استبانة مكونة من (٦٢) فقرة تتضمن أخلاقيات المهنة لدى المشرف التربوي في (٥) مجالات. وكان تقدير المشرفين التربويين لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة بدرجة جيد جداً، ولا توجد فروق دالة بين متوسط درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي، أو التدريس، أو التخصص (علوم، آداب)، أو المؤهل العلمي، أو جهة العمل.

- دراسة زكي (٢٠١٢)، السعودية: الانضباط السلوكي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء القيم الأخلاقية الإسلامية من وجهة نظر طلابهم "دراسة تطبيقية على جامعتي؛ طيبة، والطائف. هدفت الدراسة إلى تعرف مدى الانضباط السلوكي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء القيم الأخلاقية الإسلامية من وجهة نظر الطلبة تعزى لمتغير (جنس الطالب، مقر الجامعة، نوع الكلية، المستوى الدراسي). واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي معتمدة على استبانة مكونة من (٥٣) عبارة موزعة على خمسة محاور، وتكون مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات جامعتي؛ طيبة، والطائف، ومن أهم النتائج ما يلي: إن أعضاء هيئة التدريس يمثلون القيم الأخلاقية الإسلامية في ممارساتهم السلوكية، وهم منضبطون سلوكياً، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الانضباط السلوكي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور وفي متغير مقر الجامعة لصالح الجامعات الواقعة في مقر غير مقدس، وفي متغير نوع الكلية لصالح كليات العلوم الطبيعية، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

١٠-٢- الدراسات الأجنبية:

- دراسة كلابرس ونن (Calabrese & Nun, 1993) أمريكا: توقعات الطلاب، وتعريفاتهم حول ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم). Teacher Code of ethics: Defining what students can expect nassp bulletin

هدفت الدراسة إلى معرفة آراء الطلاب، وتوقعاتهم في المرحلة الثانوية في ولاية ميشيغان في أمريكا، حول مدى فهم المعلمين في هذه المرحلة لميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، وتفسيره. وطبقت الدراسة على عينة من طلاب المرحلة الثانوية ومن أبرز النتائج أن معظم المعلمين في المرحلة الثانوية لديهم تفسير واضح للمعايير الأخلاقية التي تحكم سلوك الطلاب داخل القاعات الدراسية.

- دراسة فريمان (Freeman, 1996) أمريكا: (الطرائق العلمية لتزويد المعلمين بالتوجيهات اللازمة

Mach ethics instruction for pre-service teacher. مهنة التعليم قبل الخدمة.

وهي دراسة تحليلية للأدبيات المتعلقة بطرائق إعداد المعلمين، وتدريبهم. وهدفت الدراسة إلى إيجاد أفضل الطرائق لتزويد المعلمين بالتوجيهات اللازمة لمهنة التعليم قبل الخدمة، وكانت النتيجة عن طريق قيام كليات التربية والمعلمين بتدريس الطلاب، والمعلمين مواد ميثاق أخلاقيات التعليم المطبق من حكومة الولاية، وتدریسهم مقررًا تحت مسمى أخلاقيات مهنة التعليم لإعطاء طلابها فكرة عن أسس ممارسة مهنة التعليم، ومبادئها.

- دراسة هاردي (Hardy, 2002) أمريكا: المبادئ الأخلاقية المؤثرة في التدريس في كليات المجتمع.

Ethical Consideration affecting teaching in community colleges

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على الأخلاقيات التي يجب أن يلتزمها المعلم إزاء أدواره المتعددة، كما أشارت إلى ما هو محدد بالعمل من منطلقات القيم ومصادرها، وما هو قائم من فجوة بينها، وبين الواقع، وتساءلت الدراسة عما يقدمه التراث الأدبي من دليل مرشدٍ بخصوص ما ينبغي التزامه من أخلاقيات، والتخلي عنه من ممارسات، والمتشابهات، والمختلفات، والمتناقضات بين ما هو قائم، وما ينبغي أن يكون.

١٠-٣- موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

وجد الباحث أن دراسته الحالية اتفقت مع الدراسات السابقة في تناول موضوع أخلاقيات مهنة التعليم كمتغير أساسي في الدراسة سواء في عملية تحديد المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم، أو في معرفة مدى الالتزام بها، أو في مجال تفعيلها لدى المعلمين، كما تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها خصصت لدراسة المعايير الأخلاقية في مهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية، ومن وجهة نظر الطلبة، والكشف عن الاختلاف في مدى تطبيق المعايير الأخلاقية بين الأساتذة، والطلبة.

١١- إجراءات البحث:

١١-١- منهج البحث: يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول "وصف طبيعة

الظاهرة موضع البحث، فالمنهج الوصفي التحليلي يساعد على تفسير الظواهر التربوية الموجودة، كما يفسر العلاقات بين هذه الظواهر". يضاف إلى ذلك أنه يساعد الباحث في الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات حول هذه الظواهر استناداً إلى حقائق الواقع، وتعد الأبحاث الوصفية أكثر من مشروع لجمع معلومات فهي تصف، وتحلل، وتقيس، وتقيم، وتفسر (دويدار، ٢٠٠٦، ٧٦).

١١-٢-٢- المجتمع الأصلي، وعينة البحث:

١١-٢-١- المجتمع الأصلي للبحث:

تألف المجتمع الأصلي للبحث من جميع أفراد أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق من حملة شهادة الدكتوراه في التربية، والقائمين على رأس عملهم لغاية ١/٥/٢٠١٤ وهو تاريخ بدء توزيع أداة الدراسة، وقد بلغ العدد (١٠٠) عضو. (تم الحصول على الإحصائية من مكتب النائب العلمي بعد مراجعتها في الأقسام للحصول على الأعداد النهائية)، وبلغ عدد طلاب الدراسات العليا المسجلين للحصول على درجة الدكتوراه في التربية (٥٤) طالباً لغاية ١/٥/٢٠١٤. (تم الحصول على الأعداد من قسم الدراسات العليا في شؤون الطلاب).

الجدول (١)

عدد أفراد المجتمع الأصلي وعينة البحث من أعضاء الهيئة التدريسية وطلبة الدراسات العليا

عدد أفراد العينة	عدد أفراد المجتمع الأصلي	
٤١	١٠٠	أعضاء الهيئة التدريسية
٣٢	٥٤	طلبة الدراسات العليا

١١-٢-٢- عينة البحث:

بلغ عدد أفراد العينة من طلبة الدراسات العليا (٣٢) طالباً وطالبة، وعدد الذكور في العينة (١٩) طالباً، وعدد الإناث (١٣) طالبة، كما بلغ عدد أفراد العينة من أعضاء الهيئة التدريسية (٤١) عضواً موزعين حسب الجنس، والمرتبة العلمية، وسنوات الخبرة كما في الجدول الآتي:

الجدول (٢)

عدد أفراد عينة أعضاء الهيئة التدريسية حسب متغير الجنس والمرتبة العلمية وعدد سنوات الخبرة

العدد	سنوات الخبرة	العدد	المرتبة العلمية	العدد	الجنس
١٩	أقل من عشر سنوات	٢٣	مدرس	٢٢	ذكور
١٢	من ١١ إلى ٢٠ سنة	٨	أستاذ مساعد	١٩	إناث
١٠	من ٢١ فما فوق	١٠	أستاذ		
٤١	المجموع	٤١	المجموع	٤١	المجموع

١١-٢-٣- أداة البحث:

اعتمد الباحث على استبانة قياس المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي من تصميمه، وتألفت الاستبانة من ستة مجالات تتضمن مجموعة من المؤشرات الدالة على المعايير الأخلاقية بلغ عدد مؤشرات (١٠٢)، كما في الجدول الآتي:

الجدول (٣)

توزع مجالات المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي وعدد المؤشرات في كل مجال كما وردت في أداة البحث

المجال الأول	المجال الثاني	المجال الثالث	المجال الرابع	المجال الخامس	المجال السادس	المجموع
الأداء المهني	العلاقة مع الطلبة	العلاقة مع المجتمع	العلاقة مع الإدارة والزلاء	أخلاقيات البحث العلمي	الإشراف على البحوث والرسائل الجامعية	
٢٤	٣٣	١٠	٩	١١	١٥	١٠٢

١١-٢-١-١- بناء استبانة المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي:

اطلع على بعض الدراسات التي تناولت موضوع أخلاقيات مهنة التعليم، وكان الهدف من الرجوع إليها معرفة أبعاد أخلاقيات مهنة التعليم التي تناولها الباحثون في دراساتهم وخصوصاً ما يتعلق منها بأعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة (القيروي، ٢٠٠٥؛ الفالح، ٢٠٠٧؛ أبو طيخ، ٢٠٠٨؛ القرني، ٢٠٠٨). واطلع الباحث على المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الأجنبية، والعربية وهي: (الميثاق الأخلاقي لكلية الحقوق بجامعة دمشق ٢٠١٠، وميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في جامعة أم القرى في السعودية ٢٠١٢، ومعايير اتحاد دعم، وتقييم المعلمين الجدد بين الولايات في أمريكا ١٩٩٢، ومعايير جمعية ولاية ميشيغان في أمريكا بالتعاون مع الجمعية الدولية للتربية ١٩٧٥، والمعايير المهنية للمعلم في ولاية أريزونا بأمريكا ١٩٩٦، ومعايير المجلس الوطني للمعايير المهنية للتدريس لعام ١٩٨٧ لعام ٢٠٠٢ ولعام ٢٠١٠، ومعايير وزارة التربية والتعليم في مصر لعام ٢٠٠٣، ومعايير كلية المعلمين في كوينزلاند في استراليا ٢٠٠٦، والمعايير المهنية للمعلم في المملكة الأردنية الهاشمية ٢٠٠٦، والمعايير المهنية الوطنية للمعلمين بدولة قطر ٢٠٠٧، ومعايير المركز الوطني لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين في أمريكا ٢٠٠٨، ومعايير الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد بمصر ٢٠٠٩، ومعايير كلية المعلمين بنيو ساوث ويلز في أستراليا ٢٠١٠، ومعايير معهد فكتوريا للتدريس في بريطانيا ٢٠٠٦، ومعايير كلية إعداد المعلمين في ولاية فلوريدا في أمريكا ٢٠٠٤). ثم قام الباحث بتحديد المجالات والمعايير المتعلقة بمهنة التعليم الجامعي استناداً إلى الدراسات والمعايير السابقة، وخلصت النتيجة بتحديد ستة مجالات مع معاييرها.

١١-٢-٣-٢- صدق الاستبانة، وثباتها:

١١-٢-٣-١- صدق الاستبانة:

للتحقق من صدق الاستبانة اتبع الباحث الطرائق الآتية:

- صدق المحكمين:

قام الباحث بعرض الاستبانة بصيغتها الأولية على مجموعة من الأساتذة في كلية التربية بهدف التحكيم، وقدموا مجموعة من المقترحات من أهمها: تغيير الدرجات المقدر للقياس في الاستبانة من التقدير الثلاثي (محقق بدرجة كبيرة، متوسطة، قليلة) إلى التقدير الخماسي (محقق بدرجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، ضعيفة، غير محقق)، وحذف التكرار، أو البنود المتشابهة، والتصويب اللغوي، وحذف

بعض العبارات التي لا تتفق مع البيئة العربية، ودور الجامعة فيها.

- صدق الاتساق الداخلي:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة حسبت معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة بالدرجة الكلية كما يظهر في الجدول الآتي:

الجدول (٤)

معاملات ارتباط الدرجة الكلية لكل مجال من المجالات بالدرجة الكلية للاستبانة وقيم دلالتها

المجالات	المجال الأول	المجال الثاني	المجال الثالث	المجال الرابع	المجال الخامس	المجال السادس	الاستبانة كآنها
معامل الارتباط	**٠,٩٢	**٠,٩٣	**٠,٨٤	**٠,٨١	**٠,٨٦	**٠,٨٧	**٠,٩٢
قيمة الدلالة	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠

معامل الارتباط دال عند مستوى (٠,٠١) باتجاهين.

يتضح من الجدول (٤) السابق أن معاملات ارتباط درجة كل مجال بالدرجة الكلية للاستبانة عالية جداً، ودالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١). وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بصدق اتساق داخلي بين مجالاته.

- الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية)

للتحقق من الصدق التمييزي للاستبانة رتبت درجات العينة الاستطلاعية تصاعدياً وأخذت أدنى، وأعلى (٢٥٪) من الدرجات تقريباً، ثم استُخدم اختبار مان ويتني (Mann-Whitney) لدلالة الفروق بين ذوي الأداء المرتفع، والمنخفض على الاستبانة كما يظهر في الجدول الآتي:

الجدول (٥)

نتائج اختبار مان ويتني لدلالة الفرق بين ذوي التقدير المنخفض، والتقدير المرتفع على الاستبانة

المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (U)	الدرجة المعيارية (Z)	قيمة الدلالة
ذات التقدير المنخفض	١٢	٦,٥	٧٨	**٠,٠٠	-٤,١٦	٠,٠٠
ذات التقدير المرتفع	١٢	١٨,٥	٢٢٢			

دال عند مستوى (٠,٠١)**

يتبين من الجدول (٥) السابق أن قيمة يو (U) دالة عند مستوى (٠,٠١)، وهذا يدل على وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين ذوي التقدير المنخفض، وذوي التقدير المرتفع على الاستبانة لصالح ذوي التقدير المرتفع. وهذا يشير إلى أن الاستبانة تتميز بالصدق التمييزي، وأنها تميز جيداً بين ذوي الأداء المرتفع، وذوي الأداء المنخفض.

١١-٢-٣-٢- ثبات الاستبانة:

للتحقق من ثبات الاستبانة اتبع الباحث طريقة حساب ثبات الاتساق الداخلي وفق معادلة ألفا

كروناخ، والتجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان براون على النحو الذي يظهر في الجدول الآتي:

الجدول (٦)

معاملات ثبات الاتساق الداخلي للاستبانة بمجالاتها الستة وفق طريقتي معادلة ألفا كروناخ والتجزئة النصفية

المجالات	المجال الأول	المجال الثاني	المجال الثالث	المجال الرابع	المجال الخامس	المجال السادس	الاستبانة كلاً
عدد البنود	٢٤	٣٣	١٠	٩	١١	١٥	١٠٢
ألفا كروناخ	٠,٩٣	٠,٩٦	٠,٩١	٠,٩٢	٠,٩٤	٠,٩٥	٠,٩٨
سبيرمان براون	٠,٩٢	٠,٨٨	٠,٨٩	٠,٩٠	٠,٩٣	٠,٩٢	٠,٩٢

يظهر من الجدول السابق أن معاملات ألفا كروناخ للاستبانة بمجالاتها تراوحت بين (٠,٩١) و (٠,٩٨)، وتراوحت معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية بين (٠,٨٨) و (٠,٩٣). وهي كلاً معاملات ثبات مرتفعة تدل على أنّ الاستبانة بمجالاتها تتميز بثبات اتساق داخلي مرتفع.

١٢- مناقشة نتائج أسئلة البحث وفرضياته:

١٢-١- نتائج سؤال البحث: ما درجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم

الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وطلبة الدراسات العليا؟

للإجابة عن درجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي حُسبت المتوسطات، والانحرافات المعيارية لمجموع المجالات، ثم لكل مجال من المجالات الستة وعرضت النتائج لكل مجال على النحو الآتي:

الجدول (٧)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجة تحقق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي بمجالاتها الستة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وطلبة الدراسات العليا

رقم المجال	المجالات	أعضاء الهيئة التدريسية				طلبة الدراسات العليا		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
١	الأداء المهني لعضو هيئة التدريس	٣,٦٧	٠,٣٠	كبيرة	٣	٣,٣٤	٠,٣٨	متوسطة
٢	علاقة عضو هيئة التدريس مع الطلبة	٣,٥٢	٠,٢١	كبيرة	٥	٣,٢٠	٠,٣١	متوسطة
٣	علاقة عضو هيئة التدريس مع المجتمع	٣,٤٢	٠,٥٤	كبيرة	٦	٣,١٩	٠,٦٤	متوسطة
٤	علاقة عضو هيئة التدريس مع الإدارة والزملاء	٣,٦٧	٠,٢٢	كبيرة	٢	٣,٣٤	٠,٣٧	متوسطة
٥	أخلاقيات البحث العلمي لدى عضو هيئة التدريس	٣,٧٦	٠,١٢	كبيرة	١	٣,٥٠	٠,١٨	كبيرة

رقم المجال	المجالات	أعضاء الهيئة التدريسية				طلبة الدراسات العليا		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
٦	الإشراف على البحوث والرسائل العلمية	٣,٦٦	٠,١٦	كبيرة	٤	٣,٥٢	٠,١٧	كبيرة
-	المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي (الاستبانة)	٣,٦٠	٠,٢٨	كبيرة	-	٣,٣٢	٠,٣٧	متوسطة

نلاحظ من الجدول (٧) السابق أن المعايير الأخلاقية محققة بدرجة كبيرة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو طيخ، ٢٠٠٨) في فلسطين التي بينت حصول المديرين على تقدير مرتفع في تطبيق المعايير الأخلاقية، ومحقق بدرجة متوسطة من وجهة نظر الطلبة. ومن الملاحظ أن علاقة عضو هيئة التدريس مع المجتمع نالت أدنى نصيب من التحقق مقارنةً بباقي المجالات، وهذا يعني أن هناك حاجة إلى تحقيق المزيد من التعاون، والتواصل مع المجتمع. وهذا يتفق مع ما أكده المؤتمر العالمي لتطوير التعليم العالي المنعقد في باريس عام ١٩٩٨ الذي بين أن التعليم العالي يعاني ضعفاً في عملية التواصل مع المجتمع، والمهمة الأولى التي ينبغي أن يركز عليها التعليم العالي هي توثيق مكانته في المجتمع، وتفعيل التواصل معه، وجعل البحوث العلمية في خدمة المجتمع (هادي، ٢٠٠٧، ٢٥)، ثم نجد أن علاقة عضو هيئة التدريس مع الطلبة حصلت على ترتيب متأخر، وهذا يعني أن علاقة عضو هيئة التدريس مع الطلبة مازالت تتسم بطابع رسمي بعيد عن التواصل، والتفاعل، وربما يعود السبب إلى شعور عضو هيئة التدريس بالنزاهة إذا ابتعد عن التفاعل بشكل أكبر مع الطلبة، أو بسبب قلة معرفة أعضاء الهيئة التدريسية بواجبات مهنة التدريس المتعلقة بطبيعة العلاقة مع الطلبة، ويرجح الباحث الاحتمال الثاني. وبالتالي فإن وجود الميثاق الأخلاقي، وما يتضمنه من معايير تصف طبيعة علاقة أعضاء الهيئة التدريسية، وتحدد أدوارهم في التعامل مع الطلبة سوف يساعد في تفعيل هذا الدور بشكل أفضل. وفيما يلي عرض لنتائج كل مجال من المجالات الستة:

١٢-١-١- المجال الأول: الأداء المهني لعضو هيئة التدريس:

الجدول (٨)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق معايير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وطلبة الدراسات العليا

م	البند	أعضاء الهيئة التدريسية				طلبة الدراسات العليا		
		المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق	الرتبة	المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق
١	يعمل الأستاذ الجامعي على تنمية ثقافته باستمرار.	٣,٥٤	٠,٧٤	كبيرة	١٦	٣,٣٨	٠,٨٣	متوسطة
٢	يظهر بالمظهر الحسن في أثناء العمل.	٤,٠٥	٠,٦٣	كبيرة	٤	٣,٩٧	٠,٥٩	كبيرة

م	البنود	أعضاء الهيئة التدريسية				طلبة الدراسات العليا		
		المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق	الرتبة	المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق
٣	يلتزم بقسم مهنة التعليم (الصدق، والعدل، والتواضع، وتحمل المسؤولية، والإخلاص... الخ).	٣,٦٨	٠,٩٦	كبيرة	١١	٢,٩٤	متوسطة	
٤	يطور أداءه باستمرار.	٣,٥٤	٠,٧٤	كبيرة	١٧	٣,١٦	متوسطة	
٥	يتمتع بالحكمة في اتخاذ القرار.	٣,٤١	٠,٦٧	كبيرة	١٨	٣,٢٨	متوسطة	
٦	يبتعد عن مواطن الريبة التي تسيء إلى سمعة المهنة.	٣,٨٠	٠,٩٠	كبيرة	٨	٣,٥٠	كبيرة	
٧	يتفاني في القيام بعمله.	٣,٥٦	٠,٩٥	كبيرة	١٤	٣,٤٧	كبيرة	
٨	يحدد في مضمون المقرر الذي يدرسه باستمرار وفق الأنظمة النافذة.	٣,٢٤	٠,٩٩	متوسطة	٢٣	٣,٠٦	متوسطة	
٩	يشجع الآخرين على الالتحاق بمهنة التدريس الجامعي.	٣,٤١	٠,٧٧	كبيرة	١٩	٣,٠٦	متوسطة	
١٠	يدافع عن مهنته أمام من يهاجمها.	٤,١٧	٠,٦٣	كبيرة	٢	٣,٨١	كبيرة	
١١	يتحدث عن عمله ومهنته باعتراز.	٤,١٥	٠,٧٣	كبيرة	٣	٣,٩٤	كبيرة	
١٢	يبدي الحماسة لعمله باستمرار.	٣,٨٣	٠,٨٠	كبيرة	٧	٣,٦٣	كبيرة	
١٣	يعبر عن ثقته بنفسه ومعلوماته.	٤,٢٠	٠,٦٠	كبيرة جداً	١	٤,٠٣	كبيرة	
١٤	يلتزم بالوقت المخصص للمحاضرة.	٣,٦٦	٠,٨٥	كبيرة	١٢	٣,٠٩	متوسطة	
١٥	يتغلب على العوائق التي تواجهه بسهولة.	٣,٣٧	٠,٨٠	متوسطة	٢١	٣,٣٨	متوسطة	
١٦	يندمج في جو العمل أيضاً كانت ظروفه، ويتكيف مع ظروفه.	٣,٥٩	٠,٨١	كبيرة	١٣	٣,٢٨	متوسطة	
١٧	يستثمر وقت المحاضرة فيما ينفع طلابه.	٣,٧١	٠,٩٠	كبيرة	٩	٣,٣٤	متوسطة	
١٨	يبحث عن كل جديد ومفيد ويقدمه لطلابه.	٣,٥٦	٠,٩٢	كبيرة	١٥	٣,٢٢	متوسطة	
١٩	يُحدد في الطرائق والأساليب.	٣,٣٩	٠,٨٦	متوسطة	٢٠	٢,٧٢	متوسطة	

م	البنود	أعضاء الهيئة التدريسية				طلبة الدراسات العليا		
		المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق	الرتبة	المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق
٢٠	يعترف بأخطائه، ويتراجع عنها إن حصلت.	٣,٢٩	٠,٩٨	متوسطة	٢٢	٢,٧٨	١,١٣	متوسطة
٢١	يلتزم الأمانة في تقويم الطلبة.	٣,٧١	٠,٩٨	كبيرة	١٠	٣,٢٢	١,٠٤	متوسطة
٢٢	يحرص على إيصال المطلوب من المقرر بأمانة	٣,٨٥	٠,٩١	كبيرة	٦	٣,٤١	٠,٨٧	كبيرة
٢٣	لا يقدم معلومة لا يشق بصحتها.	٤,٠٥	٠,٧٧	كبيرة	٥	٣,٧٨	١,٠١	كبيرة
٢٤	يحرص على استعمال الوسائل التعليمية الحديثة والمفيدة في محاضراته.	٣,٢٢	٠,٨٨	متوسطة	٢٤	٢,٦٦	١,٠٤	متوسطة
-	المجال الأول: الأداء المهني لعضو هيئة التدريس	٣,٦٧	٠,٣٠	كبيرة	-	٣,٣٤	٠,٣٨	متوسطة

تبين النتائج في الجدول (٨) أن الأداء المهني محقق بدرجة كبيرة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، بينما نراها محقق بدرجة متوسطة من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا.

وأن أكثر البنود تحققاً من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية هي: (١٣، ١٠، ١١، ٢)، وفي المقابل كانت أكثر البنود تحققاً من وجهة نظر الطلبة هي: (١٣، ١١، ٢، ١٠). ومن اللافت للنظر التطابق في ترتيب هذه البنود من وجهة نظر الأساتذة، والطلبة ولاسيما البند ١٣: (يعبر عن ثقته بنفسه وبمعلوماته) نجده حصل على تقدير محقق بدرجة كبيرة، والمرتبة الأولى من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية والطلاب. وقد كان أقل البنود تحققاً من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية: (٢٤، ٨، ٢٠، ١٥)، أما من وجهة نظر الطلبة فكانت أقل البنود تحققاً هي: (٢٤، ١٩، ٢٠، ٣)، ونلاحظ التطابق في رأي أعضاء الهيئة التدريسية، والطلبة فيما يتعلق ببند (استخدام الوسائل، وتنويعها) وهذا يدل على تقصير فيما يتعلق باستخدام الوسائل، وربما يعود السبب لاعتماد الأساتذة على المحاضرات، والإلقاء، والشرح النظري، أو حقن مهارات الأساتذة في استخدام الوسائل.

١٢-١-٢- المجال الثاني: علاقة عضو هيئة التدريس مع الطلبة:

الجدول (٩)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجة تحقق معايير علاقة عضو هيئة التدريس مع الطلبة من

وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وطلبة الدراسات العليا

م	البنود	أعضاء الهيئة التدريسية				طلبة الدراسات العليا		
		المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق	الرتبة	المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق
١	يتمثل العلاقات الإنسانية في نفوس الطلبة.	٣,٥٩	٠,٨٩	كبيرة	١٢	٣,٠٠	٠,٩٨	متوسطة

م	البود	أعضاء الهيئة التدريسية				طلبة الدراسات العليا		
		المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق	الرتبة	المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق
٢	يعزز القسم الأخلاقية لدى الطلبة.	٣,٧٦	٠,٩١	كبيرة	٤	٣,٢٨	٠,٩٩	متوسطة
٣	يتمثل ثقافة الحوار وينشرها بين الطلبة.	٣,٤٦	١,٠٠	كبيرة	٢١	٣,١٦	٠,٩٩	متوسطة
٤	يوجه الطلبة نحو استثمار أوقات الفراغ بما يعود عليهم بالنفع.	٣,٣٧	١,٠٧	متوسطة	٢٧	٢,٩١	٠,٩٦	متوسطة
٥	يرشد الطلبة في المسائل الاجتماعية التي يستشيرونه فيها.	٣,٣٧	٠,٨٩	متوسطة	٢٩	٢,٩٧	١,٠٠	متوسطة
٦	يراعي الظروف الصحية للطلبة.	٣,٥١	٠,٨٧	كبيرة	١٨	٢,٩٧	١,٠٩	متوسطة
٧	يرسخ المفاهيم الوطنية في نفوس الطلبة ويعزز الانتماء الوطني.	٣,٧٣	١,٠٥	كبيرة	٧	٣,٥٣	١,١١	كبيرة
٨	يراعي الجوانب النفسية لدى طلبته.	٣,٥٤	١,١٢	كبيرة	١٦	٢,٧٥	١,١١	متوسطة
٩	يحرص على تنمية التفكير العلمي لدى الطلبة.	٣,٦١	١,٠٢	كبيرة	١١	٣,٠٣	٠,٥٤	متوسطة
١٠	يراعي الفروق الفردية بين الطلبة.	٣,٤١	١,١٨	كبيرة	٢٤	٢,٨١	٠,٨٦	متوسطة
١١	يعمل على الرقي بالمستوى العلمي للطلبة.	٣,٤٦	٠,٩٨	كبيرة	٢٠	٣,٢٥	٠,٨٤	متوسطة
١٢	يستقبل الطلبة بمودة في الأوقات المخصصة لهم.	٣,٤١	١,١٢	كبيرة	٢٥	٣,٥٣	١,٠٢	كبيرة
١٣	يعمل على رفع الروح المعنوية لدى الطلبة.	٣,٥٤	١,٠٥	كبيرة	١٧	٣,٢٨	٠,٩٩	متوسطة
١٤	يعطي القدوة الصالحة في القول والعمل في عمله وفي الحياة العامة.	٧٦,٣	١,٠٢	كبيرة	٥	٣,١٩	٠,٩٠	متوسطة
١٥	يشجع الطلبة على العمل الجماعي والتطوعي في الجامعة.	٣,٥٤	٠,٩٥	كبيرة	١٥	٢,٨١	١,٠٩	متوسطة
١٦	يحرص على حل الإشكالات التي قد تظهر بين الطلبة بمودة.	٣,٣٤	١,٠٤	متوسطة	٣٠	٣,٠٩	١,٠٣	متوسطة
١٧	يوجه سلوك الطلبة بأسلوب ديمقراطي.	٣,٤٤	٠,٩٥	كبيرة	٢٢	٣,٠٣	٠,٩٣	متوسطة
١٨	يراعي احتياجات الطلبة في	٣,٣٩	٠,٨٩	متوسطة	٢٦	٣,٠٠	٠,٩٢	متوسطة

درجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي د. حلاق

م	البند	أعضاء الهيئة التدريسية				طلبة الدراسات العليا		
		المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق	الرتبة	المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق
	العملية التعليمية.							
١٩	يحرص على أن يسود الاحترام المتبادل بينه، وبين طلابه.	٣,٩٠	٠,٨٣	كبيرة	١	٣,٥٣	٠,٨٤	كبيرة
٢٠	يشجع الطلبة على احترام القوانين، والأنظمة الداخلية في الكلية.	٣,٨٣	٠,٩٢	كبيرة	٣	٣,٩٤	٠,٩١	كبيرة
٢١	يوضح القوانين، والتعليمات الجامعية للطلبة.	٣,٢٠	١,٠٣	متوسطة	٣١	٣,٤٤	١,١٩	كبيرة
٢٢	يعزز ما يحققه الطلبة من إنجازات.	٣,٦١	٠,٨٩	كبيرة	١٠	٣,٢٢	٠,٨٧	متوسطة
٢٣	يتقبل النقد بروح إيجابية.	٢,٩٨	١,٢٣	ضعيفة	٣٣	٢,٤٤	٠,٨٨	ضعيفة
٢٤	يحافظ على توازنه الانفعالي، ويحرص على الضبط الذاتي في أثناء العمل، وفي الحياة العامة.	٣,٦٥	١,٠٣	كبيرة	١٤	٣,٠٩	٠,٩٦	متوسطة
٢٥	يحافظ على أسرار الطلبة.	٤,٦٣	١,٢٣	كبيرة	١٩	٣,٥٩	١,٠٧	كبيرة
٢٦	يتجاوز هفوات طلابه.	٣,١٠	١,١٤	متوسطة	٣٢	٣,٠٣	٠,٩٠	متوسطة
٢٧	يواجه بحزم، ووعي هفوات الطلاب غير المرغوبة.	٣,٣٧	٠,٩٤	متوسطة	٢٨	٣,٢٥	٠,٨٠	متوسطة
٢٨	يراعي مبدأ تكافؤ الفرص بين طلبته.	٣,٤١	٠,٩٧	كبيرة	٢٣	٣,٠٠	١,١١	متوسطة
٢٩	يحرص على السلوك المهذب في قوله، وفعله.	٣,٣٨	٠,٧٤	كبيرة	٢	٣,٥٣	٠,٩٥	كبيرة
٣٠	يقصر علاقاته مع طلابه على ما تتطلب قواعد المهنة، وتسمح به.	٧,٦٣	٠,٧٧	كبيرة	٦	٣,٥٦	٠,٩٨	كبيرة
٣١	يحترم خصوصيات الطلبة.	٣,٦٣	٠,٨٦	كبيرة	٩	٣,٦٣	١,٠٤	كبيرة
٣٢	يتجنب ما يسبب الأذى لطلابه (الجسدي، والنفسي، والاجتماعي، والمادي، والفكري)	٣,٧١	٠,٩٨	كبيرة	٨	٣,٥٣	١,٠٥	كبيرة
٣٣	يعامل الطلبة بعدالة بغض النظر عن خلفياتهم الثقافية، والاجتماعية.	٣,٥٩	١,٠٩	كبيرة	١٣	٣,١٦	١,١٤	متوسطة
	المجال الثاني: علاقة عضو هيئة التدريس مع الطلبة	٣,٥٢	٠,٢١	كبيرة		٣,٢٠	٠,٣١	متوسطة

نلاحظ من الجدول (٩) أن علاقة أعضاء الهيئة التدريسية مع الطلبة محققة بدرجة كبيرة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، لكنها متوسطة التحقق من وجهة نظر الطلبة. وأن أكثر البنود تحققاً من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية هي: (١٩، ٢٩، ٢٠، ٢)، أما برأي الطلبة فأكثر البنود تحققاً: (٢٠، ٣١، ٢٥، ٣٠)، وأقل البنود تحققاً من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية هي: (٢٣، ٢٦، ٢١، ١٦)، وأقل البنود تحققاً من وجهة نظر الطلبة هي: (٢٣، ٨، ١٠، ١٥). وهنا نلاحظ أن هناك اتفاقاً بين أعضاء الهيئة التدريسية، والطلبة في حصول البند المتعلق بتقبل النقد على أدنى درجات التحقق، وهذا يؤكد ما لاحظناه في النتيجة المتعلقة بالمجال الأول إذ حصل البند المتعلق بثقة عضو هيئة التدريس بنفسه، ومعلوماته على تقدير مرتفع وهذا ما يجعله يعبر عن رفضه لتقبل النقد.

١٢-١-٣- المجال الثالث: علاقة عضو هيئة التدريس مع المجتمع:

الجدول (١٠)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجة تحقق معايير علاقة عضو هيئة التدريس مع المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وطلبة الدراسات العليا

م	البنود	أعضاء الهيئة التدريسية				طلبة الدراسات العليا		
		المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق	الرتبة	المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق
١	يحرص على تفعيل التواصل بين طلابه، والمجتمع.	٣,٢٤	١,٠٢	متوسطة	٨	٣,٠٠	١,٠٥	متوسطة
٢	يحرص على تعزيز الفعاليات التربوية المتعلقة بالمجتمع.	٣,٢٤	٠,٩٤	متوسطة	٩	٢,٧٨	١,٠١	متوسطة
٣	يحرص على تعزيز التفاعل الإيجابي مع الثقافات المتنوعة داخل مجتمعه، وخارجه.	٣,٤١	٠,٩٧	كبيرة	٥	٢,٩١	١,٠٦	متوسطة
٤	يحرص على سمعة مجتمعه.	٣,٩٠	٠,٧٧	كبيرة	٣	٣,٦٣	٠,٨٧	كبيرة
٥	يشارك الهيئات، والمؤسسات الاجتماعية بما يفيد المجتمع.	٣,٣٧	٠,٧٧	متوسطة	٦	٣,٢٢	٠,٩٤	متوسطة
٦	يعمل على توظيف إمكانيات	٣,٢٩	٠,٨٩	متوسطة	٧	٢,٩٤	٠,٩٨	متوسطة

درجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي د. حلاق

م	البنود	أعضاء الهيئة التدريسية						طلبة الدراسات العليا		
		المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق	الرتبة	المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق	الرتبة	
	الطلبة في الفعاليات التربوية التي تسهم في خدمة المجتمع.									
٧	يعبر دائماً عن الاعتزاز بوطنه.	٤,٠٠	٠,٨٤	كبيرة	١	٣,٨٨	١,٠٤	كبيرة	٢	
٨	يحافظ على الممتلكات العامة.	٣,٩٥	٠,٨٤	كبيرة	٢	٤,١٩	٠,٧٤	كبيرة	١	
٩	يُشارك في الفعاليات التربوية والإعلامية والتثقيفية التي تسهم في غرس حب الوطن لدى أبناء المجتمع.	٣,٦٣	٠,٧٣	كبيرة	٤	٣,٤٧	١,٠٥	كبيرة	٤	
١٠	يتواصل مع أسر الطلبة لحل مشكلات طلابه.	٢,١٢	١,٢١	ضعيفة	١٠	١,٩٤	١,٠١	ضعيفة	١٠	
	المجال الثالث: علاقة عضو هيئة التدريس مع المجتمع	٣,٤٢	٠,٥٤	كبيرة		٣,١٩	٠,٦٤	متوسطة		

نلاحظ من الجدول (١٠) أن علاقة أعضاء الهيئة التدريسية مع المجتمع من وجهة نظرهم كانت محققة بدرجة كبيرة، بينما نجد أنها متوسطة من وجهة نظر الطلبة.

وأن أكثر البنود تحققاً من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية هي: (٧، ٨، ٤)، ومن وجهة نظر الطلبة هي: (٤، ٧، ٨)، وهذا يدل على تطابق في الرأي بين أعضاء الهيئة التدريسية، والطلبة فيما يتعلق بالاعتزاز بالوطن، والحفاظ على الممتلكات العامة مما يؤكد تمسك أفراد العينة بوطنهم، وحبهم له، وهذا يعد عاملاً حيوياً، ومرضياً في ظروف الأزمة التي يعانيها المجتمع السوري. أما أقل البنود تحققاً من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فهي: (١٠، ٢، ١، ٦)، وأقل البنود تحققاً من وجهة نظر الطلبة هي: (١٠، ٣، ٢، ٦) نلاحظ أيضاً في وجهات النظر المتعلقة بأقل البنود تحققاً، فبند التواصل مع أسر الطلبة لحل المشكلات حصل على تقدير ضعيف لدى أفراد العينة، وهذا يعني أن الجامعة لا تتواصل مع الأهالي لاعتقاد أعضاء

هيئة التدريس أن هذا العمل لا يتعلق بدورهم في مهنة التعليم الجامعي، أو بسبب ضعف توظيف التكنولوجيا في عملية التواصل.

١٢-١-٤- المجال الرابع: علاقة عضو هيئة التدريس مع الإدارة، والزملاء:

الجدول (١١)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجة تحقق معايير علاقة عضو هيئة التدريس مع الإدارة، والزملاء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وطلبة الدراسات العليا

م	البند	أعضاء الهيئة التدريسية				طلبة الدراسات العليا		
		المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق	الرتبة	المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق
١	يلتزم قواعد السلوك الوظيفي لتحقيق أهداف المؤسسة.	٣,٨٣	٠,٨٣	كبيرة	٢	٣,٦٦	٠,٧٠	كبيرة
٢	يحرص على المشاركة الإيجابية في نشاطات الكلية.	٣,٤٩	٠,٧٨	كبيرة	٧	٣,٤١	٠,٩٥	كبيرة
٣	يلتزم بالأنظمة، والتعليمات الجامعية.	٤,٠٢	٠,٧٤	كبيرة	١	٤,٠٣	٠,٩٠	كبيرة
٤	يحرص على تبادل المعلومات الثقافية مع زملاء المهنة.	٣,٤٩	١,٠٠	كبيرة	٦	٣,٠٠	٠,٨٤	متوسطة
٥	يحرص على العمل بروح الفريق.	٣,٣٧	٠,٩٧	متوسطة	٩	٢,٧٥	١,٠٥	متوسطة
٦	يحرص على إقامة علاقات جيدة مع الإدارة، والزملاء.	٣,٧٨	٠,٧٩	كبيرة	٤	٣,٢٥	١,٠٢	متوسطة
٧	يحرص على سمعة زملائه.	٣,٨٠	٠,٧٨	كبيرة	٣	٣,٣١	١,٠٩	متوسطة
٨	ييدي تعاوناً، وتعاطفاً مع الزملاء.	٣,٧٣	٠,٩٠	كبيرة	٥	٣,٤٧	١,٠٨	كبيرة
٩	يشجع الزملاء في مسائل التنمية المهنية.	٣,٤٩	٠,٩٣	كبيرة	٨	٣,١٦	١,٠٠٨	متوسطة
	المجال الرابع: علاقة عضو هيئة التدريس مع الإدارة، والزملاء	٣,٦٧	٠,٢٢	كبيرة		٣,٣٤	٠,٣٧	متوسطة

نلاحظ من الجدول (١١) أن علاقة أعضاء الهيئة التدريسية مع الإدارة، والزملاء حققت درجة كبيرة من جهة نظرهم بينما حققت درجة متوسطة من وجهة نظر الطلبة، ونجد أن أكثر البنود تحققاً من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية هي: (٣، ١، ٧، ٦)، وعند الطلبة هي: (٣، ١، ٨، ٢)، وهنا نجد تطابقاً عند أفراد العينة في البندين (٣، ١)، في حين نجد أن أقل البنود تحققاً من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية هي: (٥، ٩، ٢، ٤)، وعند الطلبة هي: (٥، ٤، ٩، ٦) ومما يعكس تطابقاً في آراء أفراد العينة فيما يتعلق بالبند ٥: (الحرص على العمل بروح الفريق). إذ يميل أعضاء الهيئة التدريسية إلى العمل بطريقة مستقلة، وربما يعود السبب إلى الظروف، والضغوطات التي يعانيها المجتمع السوري التي تحول دون التواصل الفعال مما يزيد من رغبة أعضاء الهيئة التدريسية في العمل كل حسب ظروفه وإمكاناته.

١٢-١-٥- المجال الخامس: أخلاقيات البحث العلمي لدى عضو هيئة التدريس:

الجدول (١٢)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجة تحقق معايير أخلاقيات البحث العلمي لدى عضو هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وطلبة الدراسات العليا

م	البنود	أعضاء الهيئة التدريسية			طلبة الدراسات العليا			
		المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق	الرتبة	المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق
١	يلتزم الأمانة العلمية في البحوث التي ينجزها.	٣,٨٣	٠,٨٩	كبيرة	٤	٣,٥٩	٠,٧١	كبيرة
٢	يلتزم الدقة والأمانة في التوثيق.	٣,٩٠	٠,٨٦	كبيرة	٢	٣,٧٢	٠,٧٧	كبيرة
٣	يوجه بحثه إلى ما يفيد المجتمع.	٣,٥٩	٠,٩٢	كبيرة	١٠	٣,٥٣	٠,٩٥	كبيرة
٤	يحرص على إيصال الفكرة المقتبسة بمعناها الأساسي.	٣,٧٣	٠,٧٨	كبيرة	٧	٣,٤١	٠,٨٠	كبيرة
٥	يلتزم الموضوعية في عرض نتائج أبحاثه، وفي تفسيرها.	٣,٧٨	٠,٩١	كبيرة	٦	٣,٤٧	٠,٧٦	كبيرة
٦	يلتزم الأمانة في المنهجية العلمية المتبعة.	٣,٩٣	٠,٧٥	كبيرة	١	٣,٥٦	٠,٧٢	كبيرة
٧	لا يتكتم عن نتائج البحث العلمي لأسباب ذاتية.	٣,٧١	٠,٧٢	كبيرة	٨	٣,٣٤	١,٠٧	متوسطة

م	البند	أعضاء الهيئة التدريسية				طلبة الدراسات العليا		
		المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق	الرتبة	المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق
٨	لا يتوانى في التعاون مع الجهات الرسمية لمصلحة البحث العلمي.	٣,٧١	٠,٧٨	كبيرة	٩	٣,٦٦	كبيرة	٢
٩	يحرص على الصدق، والوضوح في عرض النتائج.	٣,٨٠	٠,٧٨	كبيرة	٥	٣,٦٦	كبيرة	٣
١٠	يجمع البيانات والمعلومات من مصادر موثوقة.	٣,٨٣	٠,٧٧	كبيرة	٣	٣,٥٣	كبيرة	٧
١١	لا ينسب أبحاث طلبته، وجهودهم إلى نفسه.	٣,٥٦	١,١٠	كبيرة	١١	٣,٠٦	متوسطة	١١
	المجال الخامس: أخلاقيات البحث العلمي لدى عضو هيئة التدريس	٣,٧٦	٠,١٢	كبيرة		٣,٥٠	كبيرة	

نلاحظ من الجدول (١٢) المتعلق بأخلاقيات البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية أن درجة التحقق كانت كبيرة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، والطلبة، وأن أكثر البنود تحققاً من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية هي: (٦، ٢، ١٠، ١) بينما الأكثر تحققاً من وجهة نظر الطلبة هي: (٢، ٨، ٩، ١) ونلاحظ تطابقاً فيما يتعلق بالبند ١ والبند ٢، وهذا يشير إلى الرضا عن الأمانة العلمية، والتوثيق لدى أعضاء الهيئة التدريسية. في حين كانت أقل البنود تحققاً أعضاء الهيئة التدريسية هي: (١١، ٣، ٨)، وأقل البنود تحققاً من وجهة نظر الطلبة هي: (١١، ٧، ٤) وهنا نلاحظ تطابقاً من وجهة نظر أفراد العينة فيما يتعلق بالبند ١١ المتعلق بعدم نسب البحوث التي ينجزها الطلبة إلى نفسه.

١٢-١-٦- المجال السادس: الإشراف على البحوث والرسائل العلمية:

الجدول (١٣)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجة تحقق معايير الإشراف على البحوث، والرسائل العلمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وطلبة الدراسات العليا

م	البند	أعضاء الهيئة التدريسية				طلبة الدراسات العليا		
		المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق	الرتبة	المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق
١	لا يتوانى في تقديم الإرشاد والنصيحة	٣,٩٣	٠,٨٥	كبيرة	١	٣,٩١	كبيرة	١

درجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي د. حلاق

م	البند	أعضاء الهيئة التدريسية				طلبة الدراسات العليا		
		المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق	الرتبة	المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق
	للطالب الباحث.							
٢	يحكم أدوات البحوث العلمية بأمانة وصدق.	٣,٨٠	٠,٨٧	كبيرة	٣	٣,٤٤	٠,٨٨	كبيرة
٣	يتابع إجراءات البحث المنهجية بحرص.	٣,٧٨	٠,٨٢	كبيرة	٤	٣,٥٦	٠,٧٦	كبيرة
٤	يوجه الباحث في كل خطوة من خطوات بحثه.	٣,٧٦	٠,٨٩	كبيرة	٥	٣,٥٠	٠,٩٢	كبيرة
٥	ييث روح المثابرة، والحماسة لدى الباحث.	٣,٦٦	٠,٨٥	كبيرة	١١	٣,٦٣	٠,٧١	كبيرة
٦	يوجه الباحث إلى المصادر القيمة، والحديثة.	٣,٧٣	٠,٨٧	كبيرة	٦	٣,٥٦	٠,٩١	كبيرة
٧	يوجه أبحاث الطلبة إلى كل ما هو مفيد للمجتمع.	٣,٥٤	٠,٩٨	كبيرة	١٢	٣,٥٠	٠,٨٤	كبيرة
٨	ينمي حس المسؤولية لدى الطالب الباحث.	٣,٦٨	٠,٩١	كبيرة	٧	٣,٧٥	٠,٨٠	كبيرة
٩	لا يُكره الطلبة على البحث بموضوعات لا يرغبون بها.	٣,٤١	١,٠٩	كبيرة	١٣	٣,٤١	١,٠٧	كبيرة
١٠	يتجنب الانحياز في تقييم الصلاحية العلمية للأبحاث العلمية.	٣,٤١	١,٠٥	كبيرة	١٤	٣,٣٤	١,١٠	متوسطة
١١	يتوخى الموضوعية في تقييم البحوث العلمية.	٣,٦٦	٠,٨٥	كبيرة	٨	٣,٣١	١,٠٦	متوسطة

م	البنود	أعضاء الهيئة التدريسية				طلبة الدراسات العليا		
		المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق	الرتبة	المتوسط	انحراف معياري	درجة التحقق
١٢	يلتزم الأمانة العلمية في تقدير البحوث العلمية.	٣,٦٦	٠,٨٥	كبيرة	٩	٣,٢٨	٠,٩٦	متوسطة
١٣	ينمي مهارات البحث العلمي لدى الطالب الباحث.	٣,٨٣	٠,٨٦	كبيرة	٢	٣,٦٣	٠,٨٧	كبيرة
١٤	يتجنب قبول المهملات، أو المساعات، والعروض مما يمس النزاهة، والشرف.	٣,٣٩	١,٣٠	متوسطة	١٥	٣,٣٨	١,٠٤	متوسطة
١٥	يقرأ بحرص، وعناية ما يقدمه له الطالب الباحث.	٣,٦٦	١,٠٤	كبيرة	١٠	٣,٦٣	٠,٨٧	كبيرة
	المجال السادس: الإشراف على البحوث، والرسائل العلمية	٣,٦٦	٠,١٦	كبيرة		٣,٥٢	٠,١٧	كبيرة

نلاحظ من الجدول (١٣) أن الإشراف على البحوث العلمية، والرسائل الجامعية حقق تقديراً كبيراً من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، ومن وجهة نظر الطلبة، وأن أكثر البنود تحققت من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية هي: (١، ١٣، ٢، ٣)، ومن وجهة نظر الطلبة هي: (١، ٨، ١٥، ٥)، أما أقل البنود تحققت من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فهي: (١٤، ١٠، ٩، ٧)، ومن وجهة نظر الطلبة هي: (١١، ١٢، ١٠، ١٤)، وهنا نجد اتفاقاً في وجهات النظر في أقل البنود تحققتاً.

١٢-٢- نتائج فرضيات البحث:

٢-٢-١- الفرضية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس، ومتوسط درجات طلبة الدراسات العليا لدرجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أعضاء هيئة التدريس، وطلبة الدراسات العليا على الاستبانة بمجالاتها الستة، ثم استخدم اختبار

(T-test) للعينات المستقلة كما يظهر في الجدول الآتي:

الجدول (١٤)

نتائج اختبار (T- Test) لدلالة الفروق بين متوسطي درجات تقدير أعضاء هيئة التدريس، وطلبة الدراسات العليا لدرجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي

الجال	العينة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	قيمة الدلالة
الأداء المهني لعضو هيئة التدريس	أعضاء الهيئة التدريسية	٤١	٨٧,٩٨	١٣,٦٤	٢,٤٦	٧١	٠,٠١٦
	طلاب دراسات عليا	٣٢	٨٠,٠٩	١٣,٥١			
علاقة عضو هيئة التدريس مع الطلبة	أعضاء الهيئة التدريسية	٤١	١١٦,١٧	٢٥,٧٥	١,٩٣	٧١	٠,٠٥٧
	طلاب دراسات عليا	٣٢	١٠٥,٥٣	١٩,٨٣			
علاقة عضو هيئة التدريس مع المجتمع	أعضاء الهيئة التدريسية	٤١	٣٤,١٧	٧,٠٠	١,٣٦	٧١	٠,١٧٧
	طلاب دراسات عليا	٣٢	٣١,٩٤	٦,٨٩			
علاقة عضو هيئة التدريس مع الإدارة، والزملاء	أعضاء الهيئة التدريسية	٤١	٣٣,٠٠	٦,٥٦	١,٩٩	٧١	٠,٠٥١
	طلاب دراسات عليا	٣٢	٣٠,٠٣	٦,٠٣			
أخلاقيات البحث العلمي لدى عضو هيئة التدريس	أعضاء الهيئة التدريسية	٤١	٤١,٣٧	٨,٠٧	١,٦٢	٧١	٠,١١٠
	طلاب دراسات عليا	٣٢	٣٨,٥٣	٦,٥٣			
الإشراف على البحوث، والرسائل العلمية	أعضاء الهيئة التدريسية	٤١	٥٤,٩٠	١٢,٢٩	٠,٧٨	٧١	٠,٤٣٨
	طلاب دراسات عليا	٣٢	٥٢,٨١	١٠,٠٥			
المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي (الاستبانة)	أعضاء الهيئة التدريسية	٤١	٣٦٧,٥٩	٦٧,٠٠	١,٩٨	٧١	٠,٠٥٢
	طلاب دراسات عليا	٣٢	٣٣٨,٩٤	٥٣,٢٨			

*دالة عند مستوى (٠.٠٥)

يلاحظ من الجدول (١٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية، ومتوسطات درجات الطلبة فيما يتعلق بتطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي فيما يتعلق بمجموع المجالات ككل، وفي جميع المجالات فيما عدا المجال الأول المتعلق بالأداء المهني إذ توجد فروق لصالح أعضاء الهيئة التدريسية.

والنتيجة قبول الفرضية الصفرية، ونلاحظ أن هناك اتفاقاً في آراء أعضاء الهيئة التدريسية، وآراء الطلبة

في تحقق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي. ومن الممكن أن نرجع تلك النتيجة إلى المصادقية في إجابات أفراد العينة، وتشابه وجهات النظر المتعلقة في الموضوع نفسه.

٢-٢-٢- الفرضية الثانية: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات درجات تقدير أعضاء هيئة التدريس لدرجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي يعزى لمتغير الجنس:

لاختبار صحة هذه الفرضية حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أعضاء هيئة التدريس على الاستبانة بمجالاتها الستة، ثم أُستخدم اختبار (T-test) للعينات المستقلة كما يظهر في الجدول الآتي:

الجدول (١٥)

نتائج اختبار (T- Test) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات تقدير أعضاء هيئة التدريس لدرجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	قيمة الدلالة
الأداء المهني لعضو هيئة التدريس	الذكور	٢٢	٨٤,٥٠	١٣,٣٩	-١,٨١	٣٩	٠,٠٧٩
	الإناث	١٩	٩٢,٠٠	١٣,١١			
علاقة عضو هيئة التدريس مع الطلبة	الذكور	٢٢	١١٠,٩٥	٢٨,٠٥	-١,٤١	٣٩	٠,١٦٦
	الإناث	١٩	١٢٢,٢١	٢٢,٠٠			
علاقة عضو هيئة التدريس مع المجتمع	الذكور	٢٢	٣٣,٦٨	٧,٧١	-٠,٤٨	٣٩	٠,٦٣٦
	الإناث	١٩	٣٤,٧٤	٦,٢٤			
علاقة عضو هيئة التدريس مع الإدارة، والزملاء	الذكور	٢٢	٣١,٩١	٦,٦٢	-١,١٥	٣٩	٠,٢٥٧
	الإناث	١٩	٣٤,٢٦	٦,٤٣			
أخلاقيات البحث العلمي لدى عضو هيئة التدريس	الذكور	٢٢	٤٠,٤٥	٧,٩٨	-٠,٧٧	٣٩	٠,٤٤٣
	الإناث	١٩	٤٢,٢٤	٨,٢٦			
الإشراف على البحوث، والرسائل العلمية	الذكور	٢٢	٥٣,٠٥	١٢,١٣	-١,٠٤	٣٩	٠,٣٠٤
	الإناث	١٩	٥٧,٠٥	١٢,٤٣			
المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي (الاستبانة كلاًها)	الذكور	٢٢	٣	٧٠,٣٦	-١,٣٦	٣٩	٠,١٨٣
	الإناث	١٩	٣٨٢,٦٨	٦١,٢٤			

نلاحظ من الجدول (١٥) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) فيما يتعلق بدرجة تطبيق المعايير الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير الجنس، وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية الثانية، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس دليل تعرض أعضاء الهيئة التدريسية من الذكور والإناث للمواقف، والخبرات ذاتها مما يؤدي إلى تطابق في وجهات النظر، وهذه النتيجة لا تتفق مع ما بينته دراسة (أبو طيخ، ٢٠٠٨) من حيث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تطبيق المديرين لمعايير

أخلاقية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

٢-٢-٣- الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

بين متوسطات درجات تقدير أعضاء هيئة التدريس لدرجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة

التعليم الجامعي تعزى لمتغير الرتبة العلمية:

للتحقق من صحة هذه الفرضية حُسبت المتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أعضاء هيئة التدريس على الاستبانة بمجالاتها الستة، ثم استُخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) كما في الجدول الآتي:

الجدول (١٦) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات تقدير أعضاء هيئة التدريس لدرجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

المتغير التابع	الرتبة العلمية	العدد	المتوسط الحسابي	انحراف معياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	ح.د	متوسط المربعات	قيمة (ف)	قيمة الدلالة
الأداء المهني لعضو هيئة التدريس	مدرس	٢٣	٨٧,١٣	١٣,٤٤	بين المجموعات	٦٧,٥	٢	٣٣,٧	٠,١٧	٠,٨٤١
	أستاذ مساعد	٨	٩٠,٥٠	١٥,٢٦	داخل المجموعات	٧٣٦٩,٥	٣٨	١٩٣,٩		
	أستاذ	١٠	٨٧,٩٠	١٤,٠٠	الكلية	٧٤٣٧,٠	٤٠	-		
علاقة عضو هيئة التدريس مع الطلبة	مدرس	٢٣	١١٣,٩٦	٢٣,٧٩	بين المجموعات	٥٩٩,١	٢	٢٩٩,٥	٠,٤٤	٠,٦٤٨
	أستاذ مساعد	٨	١٢٣,٨٨	٣٢,٥٦	داخل المجموعات	٢٥٩٣٠,٧	٣٨	٦٨٢,٤		
	أستاذ	١٠	١١٥,١٠	٢٥,٩٥	الكلية	٢٦٥٢٩,٨	٤٠	-		
علاقة عضو هيئة التدريس مع المجتمع	مدرس	٢٣	٣٤,٥٧	٦,٨٢	بين المجموعات	٧٨,٤	٢	٣٩,٢	٠,٧٩	٠,٤٦٠
	أستاذ مساعد	٨	٣٥,٨٨	٧,٧٤	داخل المجموعات	١٨٨١,٤	٣٨	٤٩,٥		
	أستاذ	١٠	٣١,٩٠	٦,٩٨	الكلية	١٩٥٩,٨	٤٠	-		
العلاقة مع الإدارة، والزملاء	مدرس	٢٣	٣٣,٠٩	٦,٥٧	بين المجموعات	٩٨,٦	٢	٤٩,٣	١,١٦	٠,٣٢٦
	أستاذ مساعد	٨	٣٥,٥٠	٧,٠٣	داخل المجموعات	١٦٢١,٤	٣٨	٤٢,٧		
	أستاذ	١٠	٣٠,٨٠	٦,٠١	الكلية	١٧٢٠,٠	٤٠	-		
أخلاقيات البحث العلمي	مدرس	٢٣	٤١,٥٢	٧,٦٠	بين المجموعات	٨٨,٣	٢	٤٤,١	٠,٦٧	٠,٥١٩
	أستاذ مساعد	٨	٤٣,٦٣	٩,٥٩	داخل المجموعات	٢٥١٥,٢	٣٨	٦٦,٢		
	أستاذ	١٠	٣٩,٢٠	٨,١٨	الكلية	٢٦٠٣,٥	٤٠	-		
الإشراف على	مدرس	٢٣	٥٣,٧٨	١٢,٢٣	بين المجموعات	٣١٥,٧	٢	١٥٧,٨	١,٠٥	٠,٣٦٠

المتغير التابع	الرتبة العلمية	العدد	المتوسط الحسابي	انحراف معياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	قيمة (ف)	قيمة الدلالة
البحوث، والرسائل	أستاذ مساعد	٨	٦٠,٥٠	١٢,٠٩	داخـل المجموعات	٥٧٢١,٩	٣٨	١٥٠,٦		
	أستاذ	١٠	٥٣,٠٠	١٢,٥١	الكلية	٦٠٣٧,٦	٤٠	-		
المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي	مدرس	٢٣	٣٦٤,٠٤	٦٥,٧٨	بين المجموعات	٥٢٠١,٢	٢	٢٦٠٠,٦	٠,٥٧	٠,٥٧٢
	أستاذ مساعد	٨	٣٨٩,٨٨	٧٤,٩٦	داخـل المجموعات	١٧٤٣٤٠,٧	٣٨	٤٥٨٧,٩		
	أستاذ	١٠	٣٥٧,٩٠	٦٦,٥١	الكلية	١٧٩٥٤٢,٠	٤٠	-		

نلاحظ من الجدول (١٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير المرتبة العلمية، وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية الثالثة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الرومي، ٢٠٠٩) في فلسطين التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير المشرفين لدرجة التزامهم بالمعايير الأخلاقية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وتدل النتيجة على أن المعايير الأخلاقية تعود إلى وجود قيم أخلاقية في شخصية الأفراد وتتسم هذه القيم عادة بالثبات، وعدم التغير، وبالتالي فإن القيم الأخلاقية لا تتغير بتغير المرتبة العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

٢-٢-٤- الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

بين متوسطات درجات تقدير أعضاء هيئة التدريس لدرجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في التدريس:

وللتحقق من صحة هذه الفرضية حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أعضاء هيئة التدريس على الاستبانة بمجالاتها الستة، ثم استُخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) كما يتبين في الجدول الآتي:

الجدول (١٧) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات تقدير أعضاء هيئة التدريس لدرجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

المتغير التابع	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	انحراف معياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	قيمة (ف)	قيمة الدلالة
الأداء المهني لعضو هيئة التدريس	١٠-١ سنوات	١٩	٨٨,٢١	١٢,٢٠	بين المجموعات	١٠١,٣	٢	٥٠,٦	٠,٢٦	٠,٧٧١
	٢٠-١١ سنة	١٢	٨٥,٨٣	١٤,٧٣	داخـل المجموعات	٧٣٣٥,٧	٣٨	١٩٣,٠		
	٢١ سنة فأكثر	١٠	٩٠,١٠	١١,١٢	الكلية	٧٤٣٧,٠	٤٠	-		
علاقة عضو هيئة التدريس	١٠-١ سنوات	١٩	١١٦,٩٥	٢٣,٩٨	بين المجموعات	١٧٥,٥	٢	٨٧,٨	٠,١٣	٠,٨٨١
	٢٠-١١ سنة	١٢	١١٣,٠٨	٣١,٩٨	داخـل المجموعات	٢٦٣٥٤,٣	٣٨	٦٩٣,٥		

درجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي د. حلاق

المتغير التابع	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	انحراف معياري	مصادر التباين	مجموع المربعات	د. ح	متوسط المربعات	قيمة (ف)	قيمة الدلالة
مع الطلبة	٢١ سنة فأكثر	١٠	١١٨,٤٠	٢٢,٩٧	الكلية	٢٦٥٢٩,٨	٤٠			
علاقة عضو هيئة التدريس مع المجتمع	١٠-١ سنوات	١٩	٣٤,٨٤	٧,٢٥	بين المجموعات	٤٢,٠	٢		٠,٤٢	٠,٦٦٣
	٢٠-١١ سنة	١٢	٣٤,٥٨	٧,٥١	داخلة المجموعات	١٩١٧,٨	٣٨	٥٠,٥		
	٢١ سنة فأكثر	١٠	٣٢,٤٠	٦,٢٤	الكلية	١٩٥٩,٨	٤٠			
العلاقة مع الإدارة، الزملاء	١٠-١ سنوات	١٩	٣٣,٥٣	٦,٦٦	بين المجموعات	٤٨,١	٢		٠,٥٥	٠,٥٨٣
	٢٠-١١ سنة	١٢	٣٣,٧٥	٧,١٠	داخلة المجموعات	١٦٧١,٩	٣٨	٤٤,٠		
	٢١ سنة فأكثر	١٠	٣١,١٠	٥,٩٥	الكلية	١٧٢٠,٠	٤٠			
أخلاقيات البحث العلمي	١٠-١ سنوات	١٩	٤٢,٠٥	٦,٩٠	بين المجموعات	١٠٣,٢	٢		٠,٧٨	٠,٤٦٤
	٢٠-١١ سنة	١٢	٤٢,٥٨	٩,٥٧	داخلة المجموعات	٢٥٠٠,٣	٣٨	٦٥,٨		
	٢١ سنة فأكثر	١٠	٣٨,٦٠	٨,٤١	الكلية	٢٦٠٣,٥	٤٠			
الإشراف على البحوث، الرسائل	١٠-١ سنوات	١٩	٥٤,٢١	١١,٨٤	بين المجموعات	١٤٠,٩	٢		٠,٤٥	٠,٦٣٩
	٢٠-١١ سنة	١٢	٥٧,٦٧	١٣,٣٩	داخلة المجموعات	٥٨٩٦,٧	٣٨	١٥٥,٢		
	٢١ سنة فأكثر	١٠	٥٢,٩٠	١٢,٤٨	الكلية	٦٠٣٧,٦	٤٠			
المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي	١٠-١ سنوات	١٩	٣٦٩,٧٩	٦٤,٠٤	بين المجموعات	٢٥٩,٣	٢		٠,٠٣	٠,٩٧٣
	٢٠-١١ سنة	١٢	٣٦٧,٥٠	٧٨,٩٢	داخلة المجموعات	١٧٩٢٨٢,٧	٣٨	٤٧١٨,٠		
	٢١ سنة فأكثر	١٠	٣٦٣,٥٠	٦٤,٠٨	الكلية	١٧٩٥٤٢,٠	٤٠			

نلاحظ من الجدول (١٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة التدريسية، وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية الرابعة، وتدلل النتيجة على أن المعايير الأخلاقية تعود إلى وجود قيم أخلاقية في شخصية الأفراد وتتسم هذه القيم بالثبات، وعدم التغير، وبالتالي فإن القيم الأخلاقية لا تتغير بتغير عدد سنوات الخبرة التدريسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الرومي، ٢٠٠٩) في فلسطين التي بينت فيها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير المشرفين لدرجة التزامهم بالمعايير الأخلاقية تعزى لمتغير عدد

سنوات الخبرة، كما تتفق مع دراسة (أبو طبيخ، ٢٠٠٨) في فلسطين في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تطبيق المديرين للمعايير الأخلاقية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

٢-٢-٥- الفرضية الخامسة: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات درجات تقدير طلبة الدراسات العليا لدرجة تحقق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي يعزى لمتغير الجنس:

ولاختبار صحة هذه الفرضية حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أعضاء هيئة التدريس على الاستبانة بمجالاتها الستة، ثم استُخدم اختبار (T-test) للعينات المستقلة كما يظهر في الجدول الآتي:

الجدول (١٨)

نتائج اختبارات (T-Test) لدلالة الفروق بين متوسطات

درجات تقدير أعضاء هيئة التدريس لدرجة تحقق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي تبعاً لمتغير الجنس

المدى	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	قيمة الدلالة
الأداء المهني لعضو هيئة التدريس	الذكور	١٩	٧٨,٨٤	١٣,٧٦	-٠,٦٣	٣٠	٠,٥٣٥
	الإناث	١٣	٨١,٩٢	١٣,٤٨			
علاقة عضو هيئة التدريس مع الطلبة	الذكور	١٩	١٠٤,١٦	١٩,٩٦	-٠,٤٧	٣٠	٠,٦٤٣
	الإناث	١٣	١٠٧,٥٤	٢٠,٢٧			
علاقة عضو هيئة التدريس مع المجتمع	الذكور	١٩	٣٢,٢٦	٧,٦١	٠,٣٢	٣٠	٠,٧٥٢
	الإناث	١٣	٣١,٤٦	٥,٩٢			
علاقة عضو هيئة التدريس مع الإدارة، والزملاء	الذكور	١٩	٣٠,٤٧	٦,١٩	٠,٥٠	٣٠	٠,٦٢٤
	الإناث	١٣	٢٩,٣٨	٥,٩٩			
أخلاقيات البحث العلمي لدى عضو هيئة التدريس	الذكور	١٩	٣٧,٩٥	٦,٤٧	-٠,٦١	٣٠	٠,٥٥٠
	الإناث	١٣	٣٩,٣٨	٦,٧٩			
الإشراف على البحوث، والرسائل العلمية	الذكور	١٩	٥٣,٥٣	١١,٧١	٠,٤٨	٣٠	٠,٦٣٥
	الإناث	١٣	٥١,٧٧	٧,٣٢			
المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي (الاستبانة ككلها)	الذكور	١٩	٣٣٧,٢١	٥٤,٥٦	-٠,٢٢	٣٠	٠,٨٢٩
	الإناث	١٣	٣٤١,٤٦	٥٣,٤٥			

نلاحظ من الجدول (١٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) لدى طلبة الدراسات العليا تعزى لمتغير الجنس، وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية الخامسة، وتدل النتيجة على أن الطلبة من الذكور والإناث يتعرضون للمواقف، والخبرات ذاتها، ويتعرضون لنمط واحد من العلاقات، والتفاعل مع أعضاء الهيئة التدريسية مما يؤدي إلى الاتفاق في وجهات النظر، وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (زكي، ٢٠١٢) في المملكة العربية السعودية التي بينت وجود فروق في الانضباط الأخلاقي

لأعضاء هيئة التدريس في ضوء القيم الأخلاقية الإسلامية لصالح الطلبة الذكور.

١٣- مقترحات البحث:

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث يقترح الباحث ما يلي:

- اقتراح ميثاق أخلاقي لمهنة التعليم الجامعي في كلية التربية، وتعميمه على الكليات الجامعية الأخرى في الجمهورية العربية السورية على أن تكون البنود التي وضعها الباحث في أداة البحث التي قاس من خلالها مدى تطبيق المعايير الأخلاقية ممثلة للمعايير المطلوب توفرها في من يسلك مهنة التعليم الجامعي.
- وضع توصيف لمهنة التعليم الجامعي في كليات التربية، والكليات الأخرى يعتمد على المعايير المتعلقة بالمجال الأول (الأداء المهني لعضو الهيئة التدريسية) من مجالات المعايير المقترحة في البحث.
- تعريف أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمعايير الأخلاقية لمهنتهم على أن يكون الالتزام بتلك المعايير من الشروط اللازمة في التأصيل، والترفيغ، والحوافز المختلفة الأخرى.
- مراجعة المعايير المعتمدة في الميثاق الأخلاقي المقترح بصورة مستمرة بحيث تتعدل كلما تغيرت الظروف، واقتضت الحاجة، وهذا يعني إعطاء تلك المواثيق مرونة تتيح لها الانفتاح على التغيرات الاجتماعية، والتربوية المحلية، والدولية.
- عقد اتفاقيات بين الكليات في جامعة دمشق، والجامعات السورية الأخرى فيما يتعلق بتطبيق المواثيق الأخلاقية، وفيما يتعلق بمراجعتها، وتعديلها، وتطويرها.
- توضيح دور المؤسسات الجامعية فيما يتعلق بالعلاقة مع المجتمع، ومساعدة أعضاء الهيئة التدريسية على تعرف أساليب التفاعل، والتواصل مع المجتمع.
- وضع خطة لتفعيل البحث العلمي في خدمة المجتمع، وتوظيف أبحاث أعضاء الهيئة التدريسية، وطلبة الدراسات العليا في كلية التربية في خدمة العملية التربوية بخاصة، والمجتمع بعامة
- مراجعة اللوائح، والتعليمات، والنظم الداخلية بصفة مستمرة، وتحديثها، وتسهيلها بما يتلاءم مع متطلبات العمل على أن تتضمن تلك اللوائح توصيفاً لمهنة التعليم الجامعي، وتوضيحاً للمعايير الأخلاقية الخاصة بمهنة التعليم الجامعي.
- ضرورة العمل على إقامة دورات تدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في مجال العلاقات الإنسانية، ومراعاة أن تكون البرامج التدريبية في مثل هذه الدورات شاملة للعناصر الأخلاقية المطلوبة كلها.
- وضع معايير للقبول اختبارات مقننة تضمن اختيار أفضل مخرجات التعليم الجامعي للدخول في الهيئة التعليمية في الجامعة على أن يكون الأخذ بهذه المعايير ملزماً لكل الجامعات لمنع من لا يصلح، أو من يسيء للمهنة من الدخول فيها.
- إعطاء اهتمام أكبر لبرامج الأخلاق المهنية في الجامعة بحيث تصبح على سلم اهتمام الجامعة من حيث الإعداد، والتدريب، والتنفيذ، والمتابعة، والتقويم.
- تدريس طلبة كلية التربية مقرر "أخلاقيات مهنة التعليم" بحيث يتناول مفهوم الأخلاق، والمعايير

الأخلاقية، والسلوكيات المهنية، وغيرها من الموضوعات المتعلقة بمجال أخلاقيات مهنة التعليم استعداداً للتحلي بتلك المعايير الأخلاقية في أثناء ممارسة مهنة التعليم.

- وأخيراً، يقترح الباحث إجراء بحوث مماثلة للمقارنة بين كليات التربية الأخرى، وبحوث أخرى للمقارنة بين الكليات النظرية، والكليات التطبيقية، وبحوث أخرى للمقارنة بين دول مختلفة في تطبيقها لتلك المعايير الأخلاقية.

المراجع

المراجع العربية:

- أبو طيخ، هشام. (٢٠٠٨). مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير، كلية التربية، عمادة الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- البرازي، محمد. (٢٠٠١). أخلاقيات مهنة التعليم في الكتاب والسنة. عمان، الأردن: مؤسسة الوراق للطباعة والنشر.
- جاب الله، منال عبدالخالق. (٢٠٠٦). أخلاقيات مهنة المعلم في ضوء التحديات المستقبلية. ورقة عمل مقدمة للقاء السنوي الثالث عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- دليل آداب وأخلاقيات مهنة أعضاء هيئة التدريس. (٢٠١٠). الميثاق الأخلاقي: مبادرة حقوقية من أجل ميثاق جامعي موحد. جامعة دمشق، كلية الحقوق. استرجعت ٢٠١٤/٤/١٢ من: gawdahrm@yahoo.com
- دويدار، عبد الفتاح. (٢٠٠٦). المرجع في مناهج البحث في علم النفس وفنيات كتابة البحث العلمي (ط.٤). الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- الرومي، سليمان. (٢٠٠٩). درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها. رسالة ماجستير، كلية التربية، عمادة الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- زكي، خديجة. (٢٠١٢). الانضباط السلوكي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء التقييم الأخلاقية الإسلامية من وجهة نظر طلابهم "دراسة تطبيقية على جامعتي طيبة والطائف". رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- سمعان، وهيب،، مرسي، محمد. (١٩٨٥). الإدارة المدرسية الحديثة. (ط.٢). القاهرة: عالم الكتب.
- الشميمري، أحمد. (٢٠٠٤). أخلاقيات الموظف المسلم. (ط.٣). الرياض، السعودية: الجمعية السعودية للإدارة.
- الشناق، رابعة. (٢٠١١). ميثاق شرف المعلم. تونس، صحيفة السوسة الإلكترونية. استرجعت ٢٠١٤/٤/١٢ من: www.alsawsana.com
- صبيح، نبيل أحمد. (١٩٨١). دراسات في إعداد وتدريب المعلمين. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، مصر.

- عبد الجواد، نور الدين. (١٩٩٢). معايير تمهين التعليم. رسالة الخليج العربي، مكتب التربية دول الخليج العربي، (٥٩)، ١٥ - ٤٤.
- عبد الدائم، عبد الله. (١٩٩١). نحو فلسفة تربوية عربية: الفلسفة التربوية ومستقبل الوطن العربي. (ط١). بيروت: مركز الدراسات العربية.
- العمرو، صالح بن سلمان. (١٩٩٩). إسهام المعلم في تنمية الجانب الخلقى لدى المتعلم من خلال دوره كناقل للمعرفة والخبرة والتراث الثقافي. المؤتمر التربوي الثالث لإعداد المعلم، جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة.
- الغامدي، حمدان بن أحمد. (٢٠٠٥). ميثاق مقترح لأخلاقيات مهنة التعليم في دول الخليج العربية. رسالة الخليج العربي، (٢٣)، ١-٥.
- الفالح، عبد العزيز. (٢٠٠٧). اتجاهات المعلمين في مدينة الرياض نحو أهمية ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية ومستوى تطبيقهم له: دراسة مسحية. رسالة دكتوراه، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، مصر.
- الفالح، عبد العزيز. (٢٠٠٧). اتجاهات المعلمين في مدينة الرياض نحو أهمية ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية ومستوى تطبيقهم له: دراسة مسحية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الأمريكية، لندن.
- فرحات، أحمد نبيل. (٢٠١٢). ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية. استرجعت ٢٠١٤/٤/١٢ من <http://luqu.edu.sal> أو الموقع التالي: WWW.aleqt.com - www.hrdiscussion.com
- فليه، فاروق، وعبد الحميد، السيد محمد. (٢٠٠٥). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. عمان، الأردن: دار المسيرة.
- القرني، عبد الله. (٢٠٠٨). قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين. رسالة ماجستير. كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- القريوي، عمر. (٢٠٠٥). أخلاقيات العمل في الدوريات الأمنية دراسة تطبيقية على منسوبي الدوريات الأمنية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- متولي، مصطفى محمد. (١٩٩٣). مقياس تمهين التعليم. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية. الرياض، السعودية ٢٥(١)، ١٧٩-٢٠١.
- المحروقي، ماجد بن ناصر. (٢٠٠٩). أخلاقيات المهنة مفهومها وأهميتها. المديرية العامة للتربية والتعليم للمنطقة الداخلية، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان.

- مهران، محمد. (٢٠٠٤). فلسفة برتراند رسل. مصر، القاهرة: دار المعارف.
- ميخائيل، امطانيوس. (٢٠٠٦). القياس النفسي. الجزء الأول. منشورات جامعة دمشق، سورية: دمشق.
- هادي، رياض عزيز. (٢٠٠٧). أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي: سلسلة ثقافية جامعية، بغداد: مركز التطوير والتعليم المستمر. الموقع الإلكتروني: www.dcec.uubaghdad.edu تاريخ الدخول إلى الموقع: ٢٠١٤/٤/٢٠.
- همشري، عمر. (١٩٩٧). أخلاقيات مهنة المكتبات والمعلومات لدى العاملة في مكتبة الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة. مجلة دراسات العلوم التربوية، ٢٥ عمان، الأردن، (٤) ٣٦٠-٣٨١.
- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. (٢٠٠٩). وثيقة المستويات المعيارية لمعلم التعليم قبل الجامعي، القاهرة، مصر.
- هيئة التعليم. (٢٠٠٧). المعايير المهنية القومية للمعلمين وقادة المدارس في دولة قطر، المجلس الأعلى للتعليم. الدوحة، قطر.
- وزارة التربية والتعليم. (٢٠٠٦). مؤتمر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا. عمان، الأردن.
- وزارة التربية والتعليم. (٢٠٠٣). المعايير القومية للتعليم. المجلد الأول، القاهرة: مطابع الأهرام.
- ياغي، محمد. (١٩٩٥). الأخلاقيات في الإدارة. مكتبة البيقظة، عمان، الأردن.

المراجع الأجنبية:

- Calabrese, R.I. & Nunn, G. (1993). Teacher Code of ethics: *Defining what students can expect nassp bulletin*, 77(551), 132- 156.
- Egan, K. (1990). Ethical Codes a standard for ethical behavior: *National Association of Secondary Sschool Principals*. 74(528).
- Freeman, N. (1996). Mach ethics instruction for pr-eservice *Teacher Education* 17(2), 518.
- Good c.v.(1973). *Dictionary of Education*, (3rd Ed.), London: McGraw, HillBook.com.
- Hardy, d. E. (2002). Ethical consideration affecting teaching in community colleges : An abundance of feelings and limited facts. *Community College Journal of research& practice*, 26(5), 383-400.
- Higgins, A. (1995). Teaching as a moral activity: listening to teacher in Russia and USA. *Journal of moral education*, 24(2), 143-158.
- NCATE. (2008). *Professional Standards for National Council for Accreditation of Teacher*. Washington, USA: Preparation Institution.
- Obenchaim, K.M.(1996). *The National Council for the Social Studies Ethical Standards and Citizenship*.
- William, G. F. (1993). Five standards of good practice for the ethical administrator. *bulletin*, 74(628), 32-37.