

أخلاقيات العمل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات: دراسة ميدانية على جامعة الملك سعود

أماني بنت باني بن باني القحطاني

محاضرة بقسم الإدارة العامة

نائب رئيس قسم الإدارة العامة

كلية إدارة الأعمال - جامعة الملك سعود

المملكة العربية السعودية

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع البُعد غير الأخلاقي في العمل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، من خلال التعرف على أبرز مظاهر السلوك غير المهني من وجهة نظرهم والمنتشرة بين زملائهم من أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى الوقوف على أهم العوامل التي تؤدي إلى هذه الممارسات غير المهنية من وجهة نظرهم أيضاً، وكذلك التعرف على الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية. ولتحقيق هذه الأهداف، تم استخدام المنهج المسحي الوصفي من خلال استبانة مكونة من محورين لاستقصاء مرنّيات جميع أعضاء هيئة التدريس بمختلف الكليات والدرجات العلمية بجامعة الملك سعود.

واستناداً إلى عرض وتحليل بيانات الدراسة، تم التوصل إلى عدد من النتائج، من أهمها أن أفراد العينة غير موافقين على محور أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي في بُعديه الأكاديمي والشخصي. في المقابل أورد أفراد العينة عدداً من المظاهر الأخرى للسلوكيات غير الأخلاقية من وجهة نظرهم كان أهمها: النظرة الدونية للطالب، والتقليل من شأنه، وعدم إبداء أي تفهم لوضع الطالب، والمعاملة الجافة له. وأظهرت النتائج أن أفراد العينة موافقون على جميع عناصر محور العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية لبعض أعضاء هيئة التدريس. علاوة على ما سبق أشار أفراد العينة إلى عددٍ من العوامل الإضافية التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية لبعض أعضاء هيئة التدريس، ومنها: التفرقة في التعامل بين أعضاء هيئة التدريس حسب الجنسية، أو بسبب عوامل شخصية، وعدم تفعيل اللجان داخل الأقسام لتتولى بنفسها تنظيم أعمال القسم، وغياب الرقابة المباشرة والعقوبات. وأخيراً أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة في محوري الدراسة تعزى لأغلبية المتغيرات الشخصية والتنظيمية في الدراسة.

وخلُصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، من أهمها: أهمية العدالة والمساواة في المعاملة لجميع أعضاء هيئة التدريس من قبل رؤسائهم، والاجتماع مع أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري لاطلاعهم على آخر المستجدات من قرارات إدارية وتعليمية، والرد على استفساراتهم بخصوص العملية التعليمية وكيفية تطويرها، ومراعاة مصلحة الطالب أولاً، وتفعيل المدونات الأخلاقية في الجامعات، كذلك تفعيل أنظمة العقوبات وتحديثها، وأخيراً الحد من الاجتهادات الشخصية عند تحديد المهام من خلال وجود وصف وتوصيف وظيفي واضح ودقيق لجميع الوظائف الأكاديمية والإدارية. الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل - الجامعات السعودية، سلوكيات العمل، السلوك الوظيفي.

المقدمة

نظرت الأديان السماوية والفلسفات الأخلاقية إلى أنّ الأخلاق جزء من الوظيفة العامة، وأكدت على صفات الأمانة والسلوك الحميد والأخلاق القويمة (أبو سن، 2007: 51). وفي منظومة الثقافة الإسلامية تشكّل الأخلاق قيمة أصيلة في القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، قال الله (تعالى): "إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ" (القصص: 26). وفي العصر الحديث بدأ الاهتمام البحثي بأخلاقيات العمل بشكل ملاحظ في عقد السبعينيات من القرن الماضي، وتزايد اهتمام الباحثين بهذه المسألة، ويمكن وصف فضيحة "ووتر جيت" - التي أطاحت بالرئيس الأمريكي نيكسون في منتصف السبعينيات - بأنها نقطة التحول في توجيه الأنظار إلى مفهوم أخلاقيات العمل.

إن الجامعات بشكل عام والجامعات السعودية بشكل خاص تواجه تحديات في القرن الحادي والعشرين، والتي تعتبر فترة تحول وإعادة بناء، لذا لا بد من البحث عن الأخلاقيات المهنية حتى نستطيع مواجهة هذه التحديات وتحقيق رؤية 2030، وعلى المسؤولين وصناع القرار الأكاديمي إيجاد جامعات أخلاقية تهتم بالأغراض الإنسانية حتى يشعر الأفراد بأنهم يحققون إنجازات متميزة وجوهريّة. لذا على الأستاذ الجامعي أن تتوافر لديه معرفة فاحصة، ومتعمقة في مجال القيم باختلاف أنواعها، فالأستاذ الجامعي هو المسئول عن إدارة الطلبة، والعمل الجامعي العلمي والتعليمي، لذا عليه أن يدرك أهمية هذه القيم في حياة الطلبة، لأنها ستساعد على تجويد المدخلات والعمليات والمخرجات، وذلك عبر تنفيذ البرامج الدراسية، والخطط الدراسية، وتنفيذ المناهج، والمقررات الدراسية، وأيضاً تقييم أداء الطلبة في الامتحانات، والأداء بشكل عام. وهذا يؤكد على أهمية أخلاقيات الأستاذ الجامعي مما ينعكس على المؤسسة الأكاديمية بشكل عام، وعلى الطالب الجامعي. وهذا يتطلب معرفة أهم الأخلاقيات المهنية للأستاذ الجامعي وانعكاساتها على المؤسسة الأكاديمية (السعدية، 2010: 4-5).

وموضوع أخلاقيات العمل ليس بالجديد، فقد حظي باهتمام العلماء في الإدارة إلى جانب دعوة جميع الحضارات الإنسانية القديمة والجديدة والأديان السماوية - وعلى رأسها الدين الإسلامي - بضرورة الالتزام بها؛ وذلك لتحقيق الخير للمجتمع أولاً وللمنظمة ثانياً. ولكون الجامعة هي المعنية أساساً ببناء البشر وتحسين ظروف الإنسان، فإنها تكون منظمة أخلاقية بالضرورة، وعليها أن تحرص على تنمية بيئة أخلاقية في التنظيم، فلا انفصال بين تحقيق الجامعة لرسالتها في التنظيم وبين التزامها بالأخلاق، فلا يمكن للجامعة النجاح في تخريج الكوادر المؤهلة لسوق العمل، في حين أن سلوكياتها وسلوكيات أعضاء هيئة التدريس فيها غير متوافقة مع الأخلاق والقيم التي يفترضها المجتمع وتتوقعها الأطراف ذات العلاقة (أبوبكر، 2010: 537-538).

يرى (الربيعي، 2008: 30-33) أن من ضمن الأبعاد الرئيسة للتعليم العالي هو تعديل القيم والاتجاهات التي تعزز الخطاب التنموي المعاصر في المجتمع بما يتناسب مع الطموحات التنموية ونوعية الحياة الطيبة التي يستهدفها المجتمع. إن الأخلاقيات جزء رئيس من المسئولية الوظيفية والمهنية، وهي قيد جوهري على السلطة التربوية للأستاذ الجامعي تمنعه من الانحراف أو إساءة الاستخدام لسلطاته وللأخلاقيات المهنية، فهي متعلقة أساساً بالمسئولية الشخصية، وهي مسئولية لا تؤسسها إلا الأخلاق، والتربية والتعليم، والتدريب، والقُدوة الحسنة (السعدية، 2010: 12).

وفي هذا السياق تحمل جامعة الملك سعود - بوصفها إحدى مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية - على عاتقها التزاماً أخلاقياً بحكم بُعدها التاريخي وخطواتها التطويرية الحديثة. ونظراً لأهمية دراسة أخلاقيات العمل، إضافة إلى حداثة هذا المفهوم نسبياً، فسوف تحاول هذه الدراسة التعرف على واقع البعد غير الأخلاقي في العمل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، من خلال الإطار العام للدراسة الذي سيتناول تساؤلات وأهداف الدراسة، وأهميتها، والحدود التي طبقت فيها.

مشكلة البحث

تعاني الجامعات بصفة عامة والجامعات العربية على وجه الخصوص من عدد من المشكلات المتعلقة بالممارسة الأخلاقية، كالتقويم الجامعي غير الدقيق أحياناً، واستغلال السلطة لتحقيق أغراض شخصية في بعض الأوقات، وضعف

في موضوعية الاختيار والتعيين (النجار، 2002: 173-168). في الجانب الآخر، يعتبر معيار النزاهة العلمية - كالتزام أعضاء هيئة التدريس بالأمانة والإخلاص في التدريس، ونقل المعلومات والبحث والتوثيق - من المعايير التي يمكن استخدامها لقياس منجزات التعليم الجامعي والعالي والحكم على جودة التعليم الجامعي العربي (حبيب، 2007: 156-157).

وباعتبار عضو هيئة التدريس قدوة للطلبة الذين يقوم بالتدريس لهم وإعدادهم لسوق العمل وللمناصب الإدارية، ولكون الجامعات تُمثل المرحلة الأخيرة التي يمر فيها الطالب قبل خروجه لسوق العمل، ولكون المؤسسات التعليمية من ضمن المؤسسات في المجتمع التي تُؤثر فيه وتوسعى للتقليل من الظواهر السلبية فيه- فمن الضروري التزام كل أفراد في الكادر التدريسي بأخلاقيات العمل التي تمثل انعكاسًا لسلوكهم ولتعاليمهم، سواء مع الطلبة أو مع زملائهم، بعضهم مع بعض، فتصبح أخلاقيات العمل رسالة واجبة التطبيق والالتزام على عضو هيئة التدريس.

بناء على ما سبق، تسعى جامعة الملك سعود إلى الارتقاء بالعملية التعليمية ورفع جودتها وكفاءتها، لذا جاء إقرار خطتها الاستراتيجية الطموحة 2010 – 2030 لتحقيق الريادة العالمية والتميز في بناء مجتمع المعرفة، إضافة إلى سعيها إلى تطبيق أهم محاور برنامج التحول الوطني لتحقيق رؤية 2030، النابع من الهدف المتطلع إلى تحقيقه للنظام التعليمي من وزارة التعليم، وهو أن ينتج جيلاً من الطلبة معززاً بالقيم، ومعداً بالمهارات الأساسية ذات التخصص بشكل متميز. ومن هذه المهارات والمعارف الأساسية التي يشترك فيها جميع الطلبة هي الأخلاقيات والقيم. وفي سبيل ذلك تم إحداث جملة من التغييرات في الجوانب التطويرية، سواء على المستوى الأكاديمي أو العملي، مما حقق لها نقلة نوعية من خلال الدخول إلى تصنيف «شنغهاي» العالمي ضمن أول (500) جامعة عالمية في 2009.

في السياق ذاته، تعد أخلاقيات العمل من المرتكزات الأساسية في عملية تطوير التعليم العالي، كما إن القيم الأخلاقية المرغوب تعزيزها تأتي متسقة مع سياسة الجامعة ورسالتها الأكاديمية والمجتمعية، وهو ما أكدت عليه إحدى القيم التي تبنتها جامعة الملك سعود في خطتها الاستراتيجية المتمثلة في اعتبار العدالة والنزاهة من القيم الأساسية التي تلتزم بها الجامعة لتحقيق أعلى درجات الأمانة والاحترام والأخلاقيات المهنية، إضافة إلى اهتمام كلية إدارة الأعمال بمفهوم أخلاقيات العمل وإدراجها ضمن المنهجية الجديدة. وفي هذا السياق جاءت هذه الدراسة لتسير في طريق مواز لتلك التوجهات والجهود المبذولة في سبيل تعزيز مفهوم أخلاقيات العمل في جامعة الملك سعود. ومن هذا المنطلق تكمن مشكلة الدراسة في التعرف على واقع أخلاقيات العمل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بجامعة الملك سعود.

تساؤلات البحث

يسعى البحث إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

- 1- ما أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 2- ما أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوك غير الأخلاقي في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 3- هل يوجد اختلاف بين رؤية أفراد العينة نحو أخلاقيات العمل الأكاديمي تعزى للمتغيرات الشخصية والتنظيمية (العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، الجنسية، المرتبة العلمية، عدد سنوات الخبرة، التدريب)؟

أهمية البحث

نظراً لأهمية وحدانية موضوع أخلاقيات العمل في مؤسسات التعليم العالي نسبياً - وخصوصاً بالمملكة العربية السعودية - فإن أهمية البحث تتلخص في الإضافة العلمية التي يؤمل أن يحققها، باعتباره من الدراسات القليلة (حسب اطلاع الباحثة) التي تتناول أخلاقيات العمل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وخصوصاً على مستوى منطقة الرياض، وبالتحديد في جامعة الملك سعود، إذ يلاحظ أن تركيز الدراسات في هذا الجانب على قطاع الأعمال أو القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية هو أمر نادر. وبناءً على ذلك من المأمول أن تساهم الدراسة الحالية في إثراء أدبيات الإدارة في هذا الجانب.

بناء على ما سبق، فإنه من المؤمل أن يكون لهذه الدراسة مساهمات عملية، حيث ستقدم عددًا من النتائج والتوصيات التي قد تساعد صنّاع القرار في جامعة الملك سعود على إدراك واستشراف واقع أخلاقيات العمل في الجامعة، أو على الأقل الأخذ بها كمؤشر أثناء عملية تطوير منظومة القيم وتعزيز الجوانب الإيجابية وتلافي مظاهر السلوك غير المهنية. فيما يتعلق بأخلاقيات العمل في جامعة الملك سعود، مما يساعدها في تحقيق استراتيجيتها KSU 2030 بشكل خاص ورؤية المملكة في برنامجها للتحوّل الوطني 2030.

أهداف البحث

- يتمثل الهدف العام للدراسة الحالية في التعرف على واقع أخلاقيات العمل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، ويندرج تحت هذا الهدف العام عدد من الأهداف الفرعية:
- 1- إلقاء الضوء على أهم مظاهر السلوك غير الأخلاقي في جامعة الملك سعود التي يراها أعضاء هيئة التدريس -سواء من الذكور، أو الإناث- أنها منتشرة في الوسط الأكاديمي في الجامعة.
 - 2- الكشف عن أهم العوامل التي تعزز مثل هذه السلوكيات غير الأخلاقية في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
 - 3- التعرف على الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه واقع أخلاقيات العمل الأكاديمي التي تعزى للمتغيرات الشخصية، والتنظيمية.
 - 4- الخروج بالتوصيات والمقترحات اللازمة لتطوير وتعزيز أخلاقيات العمل في جامعة الملك سعود.

الإطار النظري وأدبيات الدراسة

اتجهت منظمات كثيرة في القطاع العام إلى الاهتمام بموضوع الأخلاقيات في العمل، وذلك لرفع مستوى النزاهة والموضوعية في أداء الأعمال، ومحاربة جميع أنواع الفساد في جميع المؤسسات، وخصوصًا في المؤسسات التعليمية التي تُعد من المصادر التي تؤهل لسوق العمل.

أنواع الأخلاقيات

نتيجة الاهتمام في الآونة الأخيرة بمفهوم أخلاقيات الإدارة من خلال تكثيف الجهود في نشر المزيد من الكتب والدوريات العلمية في هذا المجال وإقامة المزيد من الدورات التدريبية والمحاضرات والمؤتمرات التي تتناول موضوع أخلاقيات الإدارة، أدى ذلك إلى تحقيق تطور كبير على صعيد المفاهيم (الممارسات) العملية، وبناءً على ذلك يمكننا التمييز بين نوعين من الأخلاقيات هما:

- 1- أخلاقيات المبدأ: هي التي تقوم على القيم المطلقة والنهائية (Terminal) التي لا توسط ولا مبادلة ولا مساومة فيها، سواء بين الصواب والخطأ، أو بين صواب أفضل من صواب، أو بين خطأ أهون من خطأ. وهذا النوع من الأخلاقيات ينشد الوصول إلى درجات الكمال في القيم، فالصدق مطلوب، سواء أكان ذلك على حساب الذات أم على حساب الشركة أو المجتمع.
- 2- أخلاقيات الواجب: هي التي تقوم على القيم النسبية والوسيلة (Instrumental)، والأساس فيها غير محدد في بيئتها المحدودة، فهي مفهوم قانوني تنظيمي بالنسبة للعاملين، ويتعلق بما تحدده لوائح وأنظمة المنظمة من واجبات. وهي ترتبط بالموازنة ما بين الواجبات والمسئولية ومبادلة التكلفة والعائد، على مستوى الفرد مقابل الشركة، أو على مستوى الشركة مقابل الشركات الأخرى أو المجتمع، فأخلاقيات الواجب هي التي تغلب على قطاع الأعمال، فالولاء- على سبيل المثال- تنظر إليه أخلاقيات الواجب على أنه لا يرجع إلى سمعة أو مبدأ في الشركة، وإنما يرجع إلى الموازنة الدقيقة بين ما يخسره الفرد عند ترك الشركة وما يربحه عند البقاء فيها (نجم، 2006: 52).

نستنتج مما سبق أن أخلاقيات الواجب على الرغم من أنها تغلب على القطاع الخاص، لكنها موجودة أيضاً في القطاع العام، فالقطاع العام لديه العديد من القيم التي تُحدد فيه من خلال اللوائح والأنظمة، ويلتزم بها الفرد بناءً على الموازنة بين العائد والتكلفة من اتباع هذه اللوائح، فالعائد من التزامه بها هو الشناء والتقدير من قبل الإدارة وفرص الحصول على الحوافز والترقيات وغيرها، وفي المقابل فإن تكاليف عدم الالتزام بها من قبل الفرد تتمثل في التأثير السلبي على علاقته بإدارة المنظمة وبزملائه، والتأثير السلبي على معدلات تقويمه، وعلى فرص تقدمه المهني، وقد ينتهي به المطاف إلى فقدانه للوظيفة.

تستخدم المنظمات جوانب التعزيز الإيجابي للسلوك الأخلاقي لكونه عاملاً أساسياً في تنمية إرادة الفعل الأخلاقي والتعود على الممارسة الجيدة للسلوك الأخلاقي وتنمية إحساس الفرد على تحمل المسؤوليات والواجبات بنزاهة وأمانة. من أهم مرتكزات السلوك الأخلاقي: الصدق، الأمانة، وعدم قبول الفرد لعمل لا يستطيع القيام به؛ وبذلك يتم الابتعاد عن المحاباة والوساطات والمفاسد، وبالتالي تصبح تولية الأصلاح من المبادئ السائدة، واختيار الأمثل فالأمثل للمناصب المهمة في المنظمة، وبالتالي - أيضاً - يتطور لدى المنظمة نظام فرز دقيق وصحيح لمواردها البشرية المؤهلة. أما السلوك غير الأخلاقي فيمكن أن يتمثل في الآتي: الرشوة، والغش، والاحتيال، والاختلاس، وإفشاء الأسرار، والوساطة، والغياب بطريقة متعمدة عن العمل والتباطؤ فيه، والسعي للوظائف بطريقة ملتوية على الرغم من عدم الأهلية وغيرها (الغالي، والعامري، 2008: 169 - 170).

مفهوم أخلاقيات العمل (المهنة)

إنّ المقصود بالمهنة هو عمل يشغله الفرد بعد أن يتلقى دراسة نظرية كافية وتدريباً عملياً طويلاً في مراكز أو مدارس أو جامعات؛ لأن المهنة تتطلب عدداً من المهارات والمعارف النظرية والقواعد والإجراءات تختص بطبيعة العمل، مثل الطب والمحاماة والهندسة، وغيرها. وكان هناك جدال حول أنّ ممارسة العمل الوظيفي الإداري لا تمثل مهنة تخصصية؛ لأنه عبارة عن ممارسة أعمال إدارية يمكن لمختلف أفراد المجتمع من مختلف المهن ممارستها، فالطبيب المدير هو مهني، لكن المدير الإداري قد يعتبره البعض غير مهني، وهو يمارس وظيفة إدارية في المنظمة. ونتيجة للتطورات والتغيرات الحاصلة في المجتمع واتساع المنظمات أصبح الحد الفاصل بين المهن والوظائف قليلاً جداً؛ لأن مختلف الوظائف تمارس من قبل العاملين، ولكن بعد إعدادهم وتدريبهم وتجربتهم في هذا المجال بفترة كافية. لذلك إذا كان وجود الأخلاق المهنية في السابق مقتصرًا على المهن بذاتها كالطب والمحاماة، فإنه في الوقت الحاضر نجد تعميماً لهذه الأخلاقيات المهنية والوظيفية، بحيث أصبحت تمثل التزاماً اجتماعياً وأدبياً وأخلاقياً تجاه المنظمة التي يعملون فيها، وتجاه زملائهم في العمل، وتجاه المستهلكين، وتجاه الدولة ومؤسسات المجتمع المدني، وتجاه المجتمع بشكل عام (الغالي والعامري، 2008: 167 - 168).

يعد مصطلح أخلاقيات العمل Work Ethics من المصطلحات المركبة التي تجمع بين ما تعنيه كلمة الأخلاق وما تعنيه كلمة العمل. ولكل مهنة أخلاقياتها، فأخلاقيات مهنة التعليم تختلف عن أخلاقيات مهنة الطب... إلخ (جلاب وحسين، 2008: 13). ويرى الدكتور العثيمين بأنها "القواعد والمبادئ والقيم والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك العاملين المحمود المستحب الذي يجب عليهم الالتزام بها وعدم الخروج عليها" (العثيمين، 2008: 42).

مصادر أخلاقيات العمل

تمثل هذه مصادر أخلاقيات العمل بشكل عام في جميع المهن، ومنها مهنة الأستاذ الجامعي في مؤسسات التعليم العالي:

- 1- المصدر الديني: فالأديان السماوية تعتبر من أهم مصادر الأخلاق لدى الإنسان، فالإنسان يستقي منها جميع تصرفاته وسلوكه ومنهجه في الحياة. والشريعة الإسلامية بمصدرها الأساسي - وهما القرآن الكريم، والسنة النبوية - تحمل الكثير من المبادئ والقيم الأساسية والسامية للإنسان الإداري المسلم.
- 2- العائلة والتربية: تمثل العائلة النواة الأولى لبناء سلوك الفرد وغرس القيم الصالحة والصحيحة فيه؛ لذلك جاء اهتمام الأديان السماوية والمجتمعات الحضارية ببناء العائلة وتماسكها.

- 3- البيئة الاجتماعية والعادات والتقاليد: تؤثر ثقافة المجتمع وما تحتويه من عادات وتقاليد على سلوك الفرد، ففي بداية احتكاك الفرد بالجماعة تكون لديه القابلية أن يأخذ من قيم وعادات المجتمع، وتتشكل لديه روح الانتماء للجماعة، ويصبح مدافعاً عنها وعن قيمها وأعرافها وتقاليدها، فإذا كانت هذه الأعراف منسجمة مع بناء الفرد الأسري فسرها تتجسد في سلوكياته في العمل. والبيئات الاجتماعية تختلف في ثقافتها وأولوياتها، فنجد في بعض المجتمعات الثقافة السائدة هي ثقافة الانفتاح، وتقبل التغيير والتسامح والتعاون وتقبل الرأي الآخر، وحب العمل والإخلاص فيه، واحترام مواعيده، وبالتالي ينعكس ذلك بالإيجاب على سلوكيات الفرد في العمل، والعكس تماماً في البيئات الملوثة التي تؤثر بالسلب على الأفراد (العثيمين، 2008: 60-75)، (الغالي، والعامري، 2008: 139-140).
- 4- التأثير بالجماعات المرجعية: سواء أكانت أدبية أم عشائرية أم غيرها، فهي تؤثر بالإيجاب أو بالسلب على سلوك الأفراد.
- 5- المجتمع التعليمي: فالنظام التعليمي يلعب دوراً مهماً في تكوين القيم الأخلاقية وتنميتها لدى الأفراد، ويُفترض بالنظام التعليمي أن يعزز القيم الإيجابية والمنافسة الشريفة والثقة والصدق وتبادل الأفكار والنقد البناء واحترام القوانين. بعض الدول تنتهج فلسفة تعليمية واضحة متكاملة مع مختلف آليات العمل، بدءاً من رياض الأطفال وحتى مرحلة الدراسات العليا، وتكون هذه الفلسفة نابعة من قيمها وعاداتها. ويساهم المجتمع التعليمي في تطوير وتعزيز جوانب السلوك الإيجابي كالمساءلة والإخلاص في العمل والصدق.
- 6- إعلام الدول والصحافة والرأي العام: فالإعلام والصحافة يعتبران مرآة المجتمع، ومن خلالهما تُبث الكثير من القيم والأفكار للمجتمع، والتي قد يكون تأثيرها سلبياً أو إيجابياً لدى أفراد المجتمع؛ لذلك يجب أن تكون هذه الأدوات صادقة ومهنية ومحيدة، وتنشر القيم الإيجابية لدى المجتمع.
- 7- مجتمع العمل الأول: تؤثر أول وظيفة يمارسها الفرد في تصرفاته وسلوكياته؛ لأن المناخ التنظيمي السائد في المنظمة ينعكس بالإيجاب أو بالسلب على قناعات الشخص وتصرفاته وسلوكه اليومي. (الغالي والعامري، 2008: 141 - 143).
- 8- سلطة القديم والقيم الشخصية المتأصلة لدى العاملين: ففي المجتمعات التقليدية نجد أن للموروث الثقافي والحضاري تأثيراً كبيراً على سلوكيات وأخلاقيات الأفراد.
- 9- القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات: فتأثير القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات يبدو واضحاً في تأصيل قواعد السلوك الأخلاقي في المجتمع للأفراد، وتأتي القوانين تمثيلاً لرغبات المجتمع وراعياً للسلوكيات غير المقبولة، ووجود هذه القوانين يعتبر من عملية التحديد الفعلي لمهنة الإدارة من جانب، ومن جانب آخر فإن هذه القوانين تخلق قنوات لسلوك المنظمات؛ مما يجبرها على السير تجاه القواعد الأخلاقية التاريخية في مجال الأعمال، فعندما تتصرف المنظمة بطريقة يعتبرها المجتمع سلبية، يتم سن القوانين التي تعكس قيم المجتمع، وتُعرف بالسلوك الأخلاقي الصحيح (الغالي والعامري، 2008: 143 - 147).
- 10- قوانين السلوك الأخلاقي والمعرفي للصناعات والمهن: سُنّت الكثير من القوانين واللوائح والمدونات الأخلاقية للكثير من المهن والصناعات نظراً لتشعبها، بالإضافة إلى وجود العديد من الأعراف والسلوكيات غير المدونة والتي تمثل بمجموعها أدلة إرشادية لعمل المديرين والعاملين والمهنيين، وتعتبر بمثابة أدوات تستخدم لتوجيه التصرفات في مختلف مجالات العمل، ولتوجيه الكثير من قرارات المنظمات بما يتفق مع أخلاقيات الأعمال والمهنة. وهذه القوانين تساعد المديرين في توجيههم وإرشادهم في الكثير من المجالات غير الواضحة في السلوك المهني، وتساعد في تذكير العاملين والمديرين بالمتطلبات القانونية والأخلاقية، وتساعد في تقوية وتثبيت الثقة بالمنظمة والإعلان عن مرتكزاتها الأخلاقية، بالإضافة إلى أنها تساعد في تقوية الانضباط الذاتي لدى المنظمة بقواعد السلوك الأخلاقي.
- 11- الخبرة المتراكمة والضمير الإنساني الصالح: تعتبر الخبرة التي تتكون لدى الإنسان مصدراً مهماً لتكوين سلوكياته في العمل وتمتعها بأخلاقيات معينة تجاه الإشكاليات والقضايا المطروحة. وتعتبر المنظومة الأخلاقية

الشخصية أكثر صرامة من منظومة الأخلاق الاجتماعية أو المنظمية؛ لكونها ترتبط بالفرد ذاته وخبرته وحسه الإنساني، وقد تشكلت من خلال العائلة والتجربة والعمل والأصدقاء.

- 12- جماعات الضغط في المجتمع المدني: كمنظمات العمل، وجمعيات حماية المستهلك، وجمعية الدفاع عن حقوق الإنسان، وجمعيات الدفاع عن حقوق المرأة، وجمعيات حماية البيئة وغيرها - تشكل في مجملها مصدرًا لقواعد السلوك الأخلاقي للعاملين في المنظمات، وقد تمارس هذه الجماعات الكثير من الضغوط لسن الكثير من القوانين والقواعد الخاصة بالعمل، أو تنظر بشكل غير رسمي لتعزيز بعض الاتجاهات الأخلاقية التي تسترشد بها الإدارة عند اتخاذ القرارات (الغالبي والعامري، 2008: 143 - 147).

أخلاقيات العمل في مؤسسات التعليم العالي

أسباب خصوصية وأهمية الالتزام الأخلاقي في مؤسسات التعليم العالي لأن الالتزام الأخلاقي مهم للأستاذ الجامعي، فالترامه بالقواعد واللوائح يتأثر بمدى العمق والصلابة في الاقتناع بالأساس الأخلاقي لهذه القواعد واللوائح؛ لأن الأستاذ الجامعي يمر عليه العديد من المواقف التي تتطلب منه التصرف دون أن يكون هناك حكم واضح في القواعد واللوائح (أبوبكر، 2010: 539). لذلك تظهر لنا فوائد هذا الالتزام الأخلاقي في الآتي:

- 1- إن أخلاقيات وقيم مهنة التدريس في مؤسسات التعليم العالي تنعكس وتمتد آثارها إلى جميع المهن الأخرى بالمجتمع.
- 2- إدارة أخلاقيات العمل بكفاءة تقلل من التوترات والضغوط بين العاملين في مؤسسات التعليم العالي من أساتذة وموظفين، وتحقق الاستقرار والراحة النفسية، من خلال شعورهم بالثقة بالنفس، والثقة بالعمل؛ مما ينعكس بالإيجاب على السلوك والأداء في مؤسسات التعليم العالي.
- 3- تدعم أخلاقيات العمل بيئة فريق العمل والجهود الجماعية المشتركة؛ مما يعود بالنفع على الفرد وعلى المؤسسة التعليمية وعلى المجتمع والبيئة. (أبوبكر، 2010: 539).
- 4- إن الالتزام الأخلاقي في مؤسسات التعليم العالي يؤمنها ضد المخاطر، لوجود التزام بالشرعية والأنظمة، والابتعاد عن المخالفات، والتمسك بالقانون، والقانون جوهره قيمة أخلاقية. بالإضافة إلى أن الالتزام بمواثيق أخلاقية صارمة يدفع العاملين والمتعاملين مع مؤسسات التعليم العالي في تعاملاتهم إلى الجهات الملتزمة أخلاقياً؛ وبالتالي تنجح الممارسة الجيدة في طرد الممارسة الخاطئة من مهنة التعليم.
- 5- الالتزام بأخلاقيات العمل يؤدي إلى شيوع الرضا العام والولاء الوظيفي والمهني داخل هذه المؤسسات بين غالبية الأفراد نتيجة للعدالة في التعاملات والعقود وإسناد الأعمال وغيرها. بالإضافة إلى وجود ميثاق أخلاقي يلتزم به أصحاب المهنة في مؤسسات التعليم العالي يكون بمثابة مرجع أو دليل يسترشد به الجميع في تصرفاتهم، وفي تسوية خلافاتهم حول السلوك الواجب اتباعه، والممارسات التي يجب تجنبها والمحاسبة عليها عند عملها.
- 6- الالتزام بأخلاقيات العمل يدعم عددًا من البرامج الأخرى مثل برامج التنمية البشرية، والجودة الشاملة، والتخطيط الاستراتيجي وغيرها، وهي تصب في دعم مؤسسات التعليم العالي وتنميتها. مما يؤدي إلى تحسين وتطوير المجتمع وتنميته، فتتوافر الفرص المتكافئة أمام الجميع، ويتم تنفيذ الأعمال بكل كفاءة وفعالية. وبالتالي فإن تفعيل قيم وأخلاقيات العمل في مؤسسات التعليم العالي سيمد الأنظمة السياسية والقضائية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والأمنية بحجم كبير من الأسس والمعايير الأخلاقية (أبوبكر، 2010: 539-541).

من الضروري الإشارة إلى أن المواقف التي تواجه الأستاذ الجامعي تتضمن العديد من البدائل المتقاربة التي يمكن تبريرها جميعاً؛ لذلك تظهر الحاجة إلى وجود مرشد أو مرجع أخلاقي يساعد الأستاذ على اختياراته. وكثير من المواقف تتضمن الصراع بين الرؤى أو المصالح المتعارضة، وقد تتضمن العديد من النتائج المهمة بالنسبة للأطراف المختلفة؛ لذلك من الضروري وجود إطار أخلاقي قيمى يفكر ويتصرف الأستاذ من خلاله، ويرشد سلوكه للعمل الصحيح (أبوبكر، 2010: 547).

المفاهيم الخاطئة عن أخلاقيات العمل في مؤسسات التعليم العالي

تهتم أخلاقيات العمل - في العادة - بالنواهي أكثر من الأوامر، وقد ذكر الدكتور أبوبكر عددًا من المفاهيم الخاطئة الشائعة التي ارتبطت بأخلاقيات العمل في مؤسسات التعليم العالي؛ مما يُحدث اللبس عند البعض حول هذا المفهوم وتطبيقه في مؤسسات التعليم العالي. وتأتي هذه المفاهيم بالشكل الآتي:

- 1- ربط الأخلاقيات بالقوانين واللوائح، وأن الأخلاقيات تعني فقط الالتزام بالقوانين والقواعد القانونية الحاكمة للعمل، ويتم النظر إلى الأخلاق على أنها تطبيق لقواعد قانونية محددة. وهذا المفهوم خاطئ لعدة أسباب هي:
 - القانون عادة لا يتضمن قواعد عامة، ولا يتطرق إلى التفاصيل في كثير من المواقف التي يحتاج فيها الأستاذ إلى مرجعية أخلاقية.
 - بعض القواعد الأخلاقية تجد طريقها إلى النصوص القانونية حينما تستقر، ولكن في المقابل هناك الكثير من القواعد والمبادئ الأخلاقية التي لا ينص عليها القانون لعدم استقرارها.
 - النصوص القانونية تحتاج إلى تفسير، وهو بحد ذاته يختلف فيه المفسرون نتيجة لاختلاف الأسانيد الموضوعية والحجج المنطقية؛ لذلك لا بد من الحكم الأخلاقي للشخص صاحب الصلاحية لاتخاذ القرار.
- 2- أخلاقيات العمل صلاحية مطلقة لمؤسسة التعليم العالي، فالجامعة تضع قوائم تفصيلية بما يجب وما لا يجب في كل صغيرة وكبيرة، بحيث لا تترك مساحة لتقدير الأستاذ وحكمه الأخلاقي، ولكن واقع الأمر أنّ الجامعة تضع سياسات وقواعد عامة وربما إجراءات تنفيذية أحيانًا، ولكن يبقى الأستاذ الجامعي هو صاحب الحكم الأخلاقي؛ وبالتالي يجب أن تهتم بأخلاقيات الأستاذ الجامعي وكيفية تنميتها.
- 3- إنّ أخلاقيات العمل مسألة فلسفية أو أكاديمية، وهذا غير صحيح، فمسألة الأخلاقيات لها بعدها النظري المتمثل فيما بذله الأكاديميون من جهود لدراسة مسألة الأخلاق من مختلف الجوانب، وفي الوقت نفسه لها بعدها العملي، فالأستاذ لا يستطيع ممارسة عمله دون الاستناد إلى معايير أخلاقية محددة يمكن قياسها (أبوبكر، 2010: 547-549).
- 4- إنّ أخلاقيات المهنة لا يمكن اكتسابها؛ ولكن الإنسان قابل للتعلم بجميع أشكاله، سواء أكان التعلم في اكتساب معلومات جديدة أو التعلم لتغيير السلوك الناتج عن اكتساب الخبرة. ويمكن تغيير السلوك بوسائل متعددة مثل: التحفيز الإيجابي أو التحفيز السلبي بالإقناع، والتعريف بالمجادلة والحوار، وغيرها من الوسائل التدريبية المتبعة لتغيير السلوك.
- 5- عمومية المبادئ الأخلاقية بصفة مطلقة، فتوجد بعض المبادئ التي لا تحتل أي استثناءات، مثل وجوب الامتناع عن إجبار الطلاب على حضور المحاضرة إذا تأكدوا من عدم الاستفادة منها. ولكن في المقابل هناك بعض المبادئ الأخلاقية التي تحتل الاستثناءات إذا تعارضت مع مبدأ أعلى منها مستوى أو أكثر منها أهمية، وهذا الاستثناء لا يعني أن هذا المبدأ الذي استثنينا منه الحالة هو مبدأ خاطئ، لكنه تعارض مع مبدأ أعلى وأجدر بالتطبيق.
- 6- التطبيق الحرفي للقواعد، وهذا أكبر خطأ يقع فيه الأساتذة ظنًا منهم أن مسئوليتهم تنحصر فقط في التطبيق الحرفي للقواعد واللوائح؛ وبالتالي يكون قد أداوا مسئوليتهم الأخلاقية. فمن الخطأ اعتبار الأخلاق مجرد قواعد ونصوص قانونية فقط؛ لأنها أوسع من ذلك. ومن الخطأ الاعتقاد أن مسألة الأخلاق عبارة عن قواعد تضعها الجامعة دون أي مسئولية على الفرد طالما طبقها؛ لأن السلوك الأخلاقي قرار فردي يُسأل عنه الأستاذ ويُستفسر منه عن مقاصده (أبوبكر، 2010: 547-549).

الواجبات والمسئوليات الخلقية للأستاذ الجامعي

يتحمل الأستاذ الجامعي مسئولية الواجبات الكثيرة والمتنوعة التي يقوم بها وهي كالآتي:

- 1- واجباته نحو ذاته: يتعين على الأستاذ الجامعي تربية نفسه تربية ذاتية، وإصلاحها وتهذيب غرائزها لتكون سيرته مُرضية.

- 2- واجباته نحو عمله: يتوجب على الأستاذ الجامعي توكير مهنته والحرص على سمعتها وشرفها.
- 3- واجباته نحو زملائه: يؤدي توافق العاملين في مهنة التعليم الجامعي وتعاونهم وتبادلهم المعلومات، والخبرات إلى تحقيق الصالح العام للمهنة، والمتصلين بها والمتعاملين معها.
- 4- واجباته نحو طلبته: تهدف الجامعة في الأساس إلى الاهتمام بشخصية الطالب وسلوكه وبناء المواطن الصالح وتوجيهه إيجابياً نحو الخدمة العامة (السعودية، 2010: 21).

المحددات التي تؤثر على أخلاقيات مهنة التعليم

أ- المحددات المهنية:

ترتبط هذه المحددات بالعمل، ومهامه، ووظائفه، وهي:

- 1- تعتمد ممارسة مهنة التعليم على النشاط العقلي أكثر من اعتمادها على النشاط الجسدي.
- 2- تتطلب مهنة التعليم كفاءات متخصصة ذات أهمية كبرى، لتمكين المعلم من أداء مهامه بفاعلية.
- 3- يتطلب النجاح في مهنة التعليم مواكبة التطورات، والمستجدات الحديثة في الجوانب المعرفية، والعلمية، والأساليب المساعدة الأخرى.
- 4- لم يعد المعلم مجرد ناقل للمعرفة أو ملقن لها، بل أصبح مربياً، بكل ما تحمله هذه الكلمة من معنى.

ب- المحددات الاجتماعية:

تتصل هذه المحددات بالقيم، والعادات، والأعراف، والتقاليد المتعارف عليها، والمتفق حولها في المجتمع، وتتمثل بما يلي:

- 1- تعتبر مهنة التعليم خدمة حيوية ترفع عن استغلال المواقف أو التركيز على جني الأرباح، والفوائد المادية، والمكاسب الشخصية. (السعودية، 2010: 13-15).
- 2- تقع على المؤسسة التعليمية، سواء أكانت مدرسة أم جامعة، مسئولية إعداد مواطني الغد. وبذلك تقع على كاهل المعلمين مسئولية التنشئة الاجتماعية.
- 3- ينظر المجتمع إلى مهنة التعليم على أنها مهنة مقدسة، ويُنظر إلى المعلم على أنه صاحب رسالة.

ج- المحددات القانونية في مهنة التعليم شأنها شأن المهن الأخرى... تشريعات قانونية تنظم شئونها، وتحل مشكلاتها، وتصور حقوقها، وتؤكد التزاماتها. وتشمل المحددات القانونية الجوانب التالية:

- 1- سياسات التعيين وإجراءاته، وما يتصل بها من قواعد وشروط تتصل بالمواصفات، والمؤهلات الشخصية والأكاديمية والمسلكية، ومتطلبات الخبرة في الشخص المؤهل للتعيين في مهنة التعليم.
- 2- التشريعات القانونية التي توضح مهمات المهنة التعليمية وواجباتها ومسئولياتها، والتي يشكل عدم الالتزام بها والإيفاء بمتطلباتها خرقاً لأداب المهنة وأخلاقياتها، مما يستوجب المساءلة والملاحقة والمحاسبة.
- 3- التشريعات القانونية التي توضح الرواتب والامتيازات الأخرى التي يحصل عليها العاملون في هذه المهنة (السعودية، 2010: 13-15).

أسس تنمية الأخلاقيات الجامعية

- كفاءة الدولة والجامعة للأستاذ الجامعي لأسباب العيش الكريم، لأنّ تحسين الظروف المعيشية للموظفين لا بد أن يؤثر بالإيجاب على أخلاقياتهم، ويتعين توفير المناخ الطبيعي للعمل والإبداع من خلال: إقرار الرواتب والمكافأة الملائمة، وتطبيق الحرية الفكرية، واحترام التقاليد الجامعية، وتوفير القدوة الحسنة لوظائف رئيس الجامعة (العميد) ورئيس القسم (السعودية، 2010: 24-25).
- مساهمة الأساتذة في إدارة التعليم العالي ومؤسسات البحث العلمي من خلال أسلوب الإدارة الديموقراطية الجادة.

- وجود جهاز إداري ذي كفاءة يخضع لتنظيم إداري سليم ولعقلية إدارية ديمقراطية، فلا بد أن تتحلى الجامعة بمبدأ العدالة والصراحة عند تعاملها مع العاملين لغرس الثقة في نفوسهم.
 - توفير أسباب العلاقة السليمة بين الأستاذ وطلابه. وقد أدى قبول الجامعات لأعداد ضخمة إلى تكديس الطلاب في القاعات، فتعذر على الأستاذ توصيل المعلومات والحقائق، كما تعذر على الطلاب استخدام وسيلة الحوار في تنمية عقليته.
 - توفير علاقات إنسانية متطورة بين الأساتذة، والتخلي عن الصراع الإنساني.
 - استخدام طرق التربية والتعليم والتدريب في استيعاب القيم الجامعية، وتوفير القدوة الحميدة، فبرامج التعليم المستمر وتطوير طرق التدريس التي تتاح للأساتذة قبل شغلهم الوظيفة أو أثناءها يتعين أن تضم برنامجاً مستقلاً حول أخلاقيات الأستاذ الجامعي. لأنّ تعليم أسس القيم الجامعية وتوفير القدوة الطيبة وشرح فقرات ومعاني القسم الجامعي أو الدستور الأخلاقي أو الميثاق الأخلاقي هي من الأمور المهمة التي يجب أن يعرفها الأستاذ الجامعي.
 - إعداد وتطبيق القسم الوظيفي قبل شغل الوظيفة والالتزام بالدستور الأخلاقي ليكون بمثابة ميثاق شرف تعدده جهه تربوية متخصصة يلتزم به المجتمع الجامعي (قيادة وأساتذة وإداريين وطلبة).
- فالأخلاقيات المهنية تعتبر توجيهات ذاتية لقرارات الفرد في مختلف المواقف التي يتعرض لها الفرد أثناء الممارسة العملية والمهنية لعمله، فتصبح القواعد الأخلاقية مثل الميثاق، والنظام الذي يلتزم به الموظف أثناء تأديته لعمله. (السعودية، 2010: 24-25).

المدونات الأخلاقية في مجال التعليم العالي

سيتم استعراض تجربة الولايات المتحدة الأمريكية في المدونات الأخلاقية للتعليم الجامعي المتمثلة في الجمعية الأمريكية لأساتذة الجامعات، وميثاق أخلاقيات الأستاذ الجامعي في مجال التدريس (الصادر من جامعة Brandon بالولايات المتحدة الأمريكية)- للاستفادة منها. وبعد ذلك سيتم إلقاء الضوء على واقع اللوائح الأخلاقية المنظمة لعمل الأستاذ الجامعي الصادرة من قبل وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية إضافة إلى وثيقة سياسة تقييم تعلم الطلاب بجامعة الملك سعود التي تم إصدارها بعام 1437هـ.

أ- لائحة الأخلاق المهنية للجمعية الأمريكية لأساتذة الجامعات:

- 1- تؤكد هذه الجمعية بشكل مستمر أنّ المهنة الأكاديمية تحمل مسئوليات خاصة، وذلك من خلال لوائح السياسة العامة، التي تُستخدم كخطوط عامة ومنية للمسئوليات التي يتحملها أعضاء المهنة. وتقوم في الوقت نفسه بتزويد الأساتذة الجامعيين بدليل يرشدتهم ويساعدهم على التصرف باعتبارهم مواطنين ممارسين لمسئولياتهم تجاه الطلاب وزملاء المهنة. وهذه اللوائح توضح سلوكهم عندما يستقيلون من مؤسسة أكاديمية، وتوضح سلوكهم عندما يتحملون مسئولية الإشراف على الأبحاث.
- 2- وإلى جانب تعزيز الضمان للمعايير الأخلاقية للمهنة الأكاديمية من خلال ضمان نزاهة أعضائها الذين يعملون أعمالاً خاصة، فإنّ المؤسسات الفردية للتعليم العالي تعالج أيضاً مسائل تتعلق بمدى صحة السلوك في إطارها الخاص بالمقارنة مع أعضاء فريق العمل فيها. لذلك تعمل الجمعية على مساندة هذا الإجراء المحلي من خلال جاهزية سكرتارياتها العامة ولجانها الخاصة لتقديم النصيحة والمشورة لأعضاء المجتمع الأكاديمي عندما يكون الإجراء المحلي غير مناسب أو غير ممكن. ويجب أن تكون الإجراءات المتخذة وفقاً للائحة مبادئ الحرية الأكاديمية وتعيين الأساتذة ولوائح المعايير الإجرائية لتسريح الأساتذة أو البنود القابلة للتطبيق الخاصة بالجمعية من التشريعات المؤسسية المعمول بها فيما يخص الحرية الأكاديمية وتوظيف الأساتذة (الغالبي والعامري، 2008: 179).

من العرض السابق للإجراءات المتبعة في الجمعية يتبين أن الجمعية جمعت بين أسلوب المركزي واللامركزي في إدارتها، حيث تضع المعايير العامة للسلوك المقبول، وتجعل تحديد التفاصيل للنطاق المحلي للمؤسسات التعليمية

بناءً على أسلوب فريق العمل المتبع فيها، وعند عدم مناسبة هذا الإجراء يتم الرجوع والاعتماد على لوائح الجمعية ومشورات لجانها الخاصة. هذا ما تم توضيحه في المفاهيم الخاطئة عن أخلاقيات العمل في مؤسسات التعليم العالي، وأنها لا تعني وضع قوائم مفصلة عما يجب عمله ومالا يجب عمله، بل لابد من ترك مساحة للتقدير الأخلاقي للأستاذ الجامعي.

أهم النقاط التي تضمنتها هذه اللائحة:

- إن الأساتذة مسترشدين بالقناعة التامة لقيمة وكرامة التقدم المعرفي يدركون المسؤوليات الخاصة الملقاة على عاتقهم. لهذا فإن الأساتذة يكرسون كامل طاقتهم لتطوير وتحسين قابلياتهم التدريسية، وهم في هذا يجب أن يقبلوا ممارسة نقد انضباطهم الذاتي ومحاسبة النفس عند استخدام ونشر وبت أو نقل المعرفة، فهم يمارسون النزاهة الفكرية. وعلى الرغم من أن الأساتذة قد يمارسون أعمالاً ثانوية لمصلحتهم، فإن هذه المصالح يجب ألا تؤثر بجدية في حرية البحث.
- في مجال التدريس: على الأساتذة تشجيع طلابهم على حرية مواصلة التعلم، بإعطائهم القدوة الحسنة من خلال التدريس، ملتزمين بالمعايير الأخلاقية. فيجب على الأساتذة إظهار الاحترام للطلبة كأفراد، وأن يخلصوا الولاء لدورهم كموجهين فكريين ومستشارين لهؤلاء الطلبة. ويجب على الأساتذة بذل الجهد المعقول لتعزيز السلوك الأكاديمي النزاهة وضمان كون التقويم مؤشراً صادقاً للمستوى الحقيقي للطلاب. ويتوجب عليهم احترام العلاقة القائمة على أساس الثقة بينهم وبين الطلبة، ويجب أن يتجنبوا أي استغلال أو ابتزاز أو تمييز بين الطلبة أثناء التعامل معهم، ويقتضي الأمر أن يعترفوا بأي مساعدة أكاديمية أو دراسية تقدم لهم من قبل الطلبة، كما يجب عليهم حماية حرمتهم الأكاديمية (الغالبى والعامري، 2008: 181-180).
- في مجال العلاقة بين زملائهم: على الأساتذة التزامات نتيجة لعضويتهم المشتركة في مجتمع الأساتذة؛ لذا يجب عليهم ألا يمارسوا التمييز أو الابتزاز مع الزملاء. ويجب الاحترام والدفاع عن حرية البحث للزملاء، كما يجب إظهار احترام آراء وأفكار وانتقادات الزملاء الآخرين. ويجب على الأكاديميين شكر زملائهم عند الاستفادة من نتائجهم، وكذلك يجب أن يكونوا موضوعيين عند ممارسة التحكيم المهني مع زملائهم ونتائجهم العلمي؛ لأن الأكاديميين يجب أن يتقاسموا المسؤوليات في إدارة المؤسسات الأكاديمية.
- وباعتبارهم أعضاء في مؤسسات أكاديمية، يجب على الأساتذة أن يكونوا علماء ومدرسين فاعلين. وعلى الرغم من ملاحظة التشريعات السائدة في المؤسسة الأكاديمية، وكونها لا تتعارض مع الحرية الأكاديمية، فإنهم يحتفظون بحقهم في الانتقاد والبحث عن تعديلات مناسبة لهذه التشريعات. ويجب على الأكاديميين أن يعطوا الاهتمام الواجب للمسئوليات الكبيرة التي يتحملونها تجاه المؤسسة التي يعملون فيها وهم يقررون العمل خارج المؤسسة من خلال تحديد حجم وصفة هذا العمل. وعند وجود نية الانقطاع أو إنهاء خدماتهم مع المؤسسة الأكاديمية، يكون على الأكاديميين إدراك أثر قرارهم هذا على برنامج المؤسسة التعليمية وأن يقدموا الإشعار الواجب بذلك حول نيّتهم.
- وباعتبارهم أعضاء في المجتمع، فالأساتذة لهم حقوق وعليهم واجبات كالمواطنين الآخرين. ويقاسم الأساتذة مدى أهمية هذه الواجبات في ضوء مسؤولياتهم تجاه مهنتهم وطلابهم ومهامهم ومؤسستهم التي يعملون فيها. وعندما يتحدثون أو يتصرفون كأشخاص عاديين يجب أن يتجنبوا خلق الانطباع بأنهم يتكلمون لصالح كليتهم أو جامعتهم. وكما مواطنين مرتبطين بمهنة تعتمد على الحرية وازدهارها ونزاهتها فإن الأساتذة لديهم التزام خاص لترقية ظروف حرية البحث ودعم تنمية الوعي الجماهيري بالحرية الأكاديمية (الغالبى، والعامري، 2008: 180-181).

ب- ميثاق أخلاقيات الأستاذ الجامعي في مجال التدريس:

في عام 1996، وبهدف تحسين التعليم دار نقاش وطني حول واجبات الأستاذ الجامعي، حيث بدأت الجمعية الكندية للتعليم والتعلم في التعليم العالي (STLHE) Canada's Society for Teaching and Learning in Higher Education بتوزيع وثيقة تحت اسم (المبادئ الأخلاقية للتدريس في الجامعات والكليات) تمت صياغتها وإقرارها من قبل مجموعة

مختارة من الأساتذة. وكان من المشاركين والمتلقين لهذه الوثيقة مجتمع مكون من 500 عضو من الأعضاء، (الأساتذة، الطلاب، ومن المتخصصين في الجامعات في إدارة الموارد) من جميع أنحاء كندا. وكان الهدف من هذه الوثيقة هو الوصول إلى قائمة من المبادئ الأخلاقية الأساسية التي تُعرّف الأساتذة الجامعيين بمسئولياتهم المهنية وأدوارهم كمدرسين، وهذه المبادئ الأخلاقية تُمثل الأفكار، والتوقعات، والمثل العليا التي تحتاج أن تُؤخذ بعين الاعتبار جنبًا إلى جنب مع الظروف والشروط الأخرى ذات الصلة بتحليل وتصميم التدريس الجامعي. وأنه ليس القصد من هذه الوثيقة فرض قيود تُطبّق بطريقة أوتوماتيكية في جميع الحالات، أو التعارض مع الحريات الأكاديمية للأستاذ الجامعي، إنما القصد منها وصف الطرائق التي يمكن بواسطتها أن تُمارس الحرية الأكاديمية بطريقة مسنولة (عفيفي، 2006: 124).

من المبادئ التي جاءت في هذه الوثيقة ما يلي:

- 1- مبدأ الكفاءة Content Competence: ينص هذا المبدأ أنه يجب على الأستاذ الجامعي أن يحافظ على المستوى العالي من كفاءة المواد العلمية، وأن تكون محتويات هذه المواد حديثة ودقيقة وتراعي أهداف البرنامج التدريسي، وأن يعرض وجهات النظر المختلفة التي تخص المادة، ولا يكتفي فقط بوجهة النظر التي يقتنع بها، وأن تكون محتويات الدرس مناسبة ومنسجمة مع الأهداف العامة للمقرر، وتمثل ما تمّ تعليمه والتدرب عليه. ولذلك فإن الأستاذ مطالب بالتحديث المستمر لمفردات المقرر. ومن الأمثلة التي تدل على مدى إخفاق هذا المبدأ لدى الكثير من الأساتذة عندما يكون الأستاذ لديه أساس معرفي غير كافٍ من خلال إساءته للأدلة البحثية، وذلك لدعم وجهة نظره التي يفضلها، أو عندما يكون الأستاذ مسنولًا ومُلزمًا بإجراء مسح بحث مبدئي لموضوعات تخدم مصالحة الخاصة (عفيفي، 2006: 124-141).
- 2- مبدأ الكفاءات التربوية Pedagogical Competence: فالكفاءة التربوية للأستاذ تجعله قادرًا على توصيل أهداف المقرر للطلاب، ويدرك الطرائق أو الاستراتيجيات التعليمية البديلة، ويختار الطريقة التدريسية الفعالة التي تساعد الطلاب على تحقيق أهداف المقرر. وضرورة معرفة الأستاذ بموضوعات المادة، وتوافر القدر الكافي لديه من المعرفة والمهارات التربوية، بالإضافة إلى ارتباطه بأهداف المقرر واختياره للطريقة التعليمية الفعالة، وتوفير فرص لمشاركة الطلاب وتدريبهم ومعرفة التغذية العكسية. وإذا كان إتقان مهارة معينة كالتحليل النقدي، أو تصميم تجارب هي جزء من أهداف المقرر، وسيتم الاعتماد عليها في تقويم الطالب ودرجاته، ففي هذه الحالة يزود الأستاذ الطلاب بالفرص الكافية للتدريب، ومعرفة التغذية العكسية لأعمالهم خلال المقرر. وإذا كانت أنماط التعلم مختلفة بين الطلاب أو الجماعات، فعلى الأستاذ إدراك هذا الاختلاف، وإذا كان ذلك ممكنًا فعلياً أن ينوع في طريقة تدريسه تبعًا لذلك.
- 3- التعامل مع الموضوعات الحساسة Dealing With Sensitive Topics: هناك موضوعات يجدها الطلاب حساسة أو غير مريحة للتعامل معها بانفتاح وبصدق وبطريقة إيجابية. وهذا المبدأ يعني أن الأستاذ يعترف منذ البداية بأن موضوعًا معينًا يتسم بالحساسية، ويفسر سبب ضرورة وجودها في المقرر، ويحدد الأستاذ الهدف والغاية لهذا الموضوع ويقارنه بالأساليب البديلة؛ وبالتالي يتيح للطلاب فهم تعقيد القضية وصعوبة تحقيق الهدف. ومن أجل توفير بيئة آمنة ومفتوحة للمناقشة، فإن المعلم يدعو جميع الطلاب ليصرحوا بموقفهم بشأن هذه القضية، ويضع الأستاذ قواعد للنقاش يتم من خلالها احترام اختلاف وجهات نظر الطلاب، ويشجع الطلاب على أن يحترم بعضهم بعضًا.
- 4- تطوير الطالب Student Development: من المسؤولية الأساسية للأستاذ المساهمة في التطوير الفكري للطلاب، ويتجنب التصرفات كالاستغلال، والتمييز بين الطلاب الذي من شأنه أن ينتقص من تطوير الطالب. بناءً على هذا المبدأ تتحدد مسؤولية الأستاذ في أن يصمم المقرر الذي يُسهل التعليم ويشجع الاستقلال والتفكير المستقل للطلاب، من أجل تدريب الطلاب على الاحترام والنزاهة، ومن أجل تجنب التصرفات التي تنتقص من عدالة تطوير الطالب. ويظهر الفشل في تحمل المسؤولية من قبل الأستاذ عندما يحضر الأستاذ بدون التحضير المسبّق المطلوب، والفشل في تصميم الدرس بفعالية، وإجبار الطلاب على تبني قيمة معينة أو وجهة نظر معينة، أو الفشل في مناقشة تفسيرات النظريات البديلة (عفيفي، 2006: 124-141).

- 5- العلاقات الثنائية مع الطلبة Dual Relationships With Students: لتفادي تضارب المصالح يجب على الأستاذ ألا يدخل في علاقات مع الطلاب من شأنها أن تؤدي إلى الانتقاص من تطوير وتنمية الطلاب، أو تقود إلى التمييز والمحاباة من جانب الأستاذ. بناءً على هذا المبدأ يقع على عاتق الأستاذ الحفاظ على علاقاته مع الطلاب التي تركز على الأهداف التربوية والمتطلبات الأكاديمية. ومن الأمثلة على العلاقة المزدوجة التي من الممكن أن تضعف موضوعية الأستاذ، أو تنتقص من عملية تطوير الطالب بأي شكل من أشكال: العلاقة الشخصية مع الطالب، وقبول التدريس- أو إعطاء الدرجات- للطلاب لأنه من أفراد العائلة أو صديق مقرب، والإفراط في الأنشطة الاجتماعية الخارجية مع الطلاب، سواء بشكل فردي أو كمجموعة، وإقراض المال أو اقتراض المال من الطلاب، إعطاء الهدايا أو قبول الهدايا من الطلاب.
- 6- الخصوصية Confidentiality: يتم التعامل مع درجات الطالب، وسجلات الحضور، كمواد سرية لا تصدر إلا بموافقة الطالب، أو للأغراض الأكاديمية المشروعة، أو إذا كانت هناك أسباب معقولة للاعتقاد بأن الإفراج عن هذه المعلومات ستكون مفيدة للطالب أو منع الضرر تجاه الآخرين. ويمكن أن تُفسر أي من الحالات التالية بأنها انتهاك لسرية الطالب، كتوفير سجلات الطلاب الأكاديمية على صاحب عمل محتمل، أو على باحث، أو على المحقق الخاص، ومناقشة درجات الطالب، أو المشكلات الأكاديمية مع عضو آخر في هيئة التدريس، والفشل في حماية سرية درجات الطالب الفردية بعرضها بجانب مكتب الأستاذ. ومن الطرائق المتبعة لتجنب هذه المشكلة اطلاع الطالب على ورقته بشكل فردي خلال ساعات الدوام.
- 7- احترام زملاء المهنة Respect for Colleagues: المدرس الجامعي يحترم كرامة وعمل زملائه الآخرين في مجال تعزيز وتطوير الطالب. فالتفاعلات بين الزملاء تكون فيما يتعلق بالتدريس لتطوير الطلاب. فبقدر الإمكان يتم تسوية الخلافات المتصلة بالتدريس بشكل خاص التي تقع بين الزملاء، مع عدم وجود ضرر في تطوير الطلاب. فإذا كان الأستاذ يشك في أن زميلاً له أظهر عدم الكفاءة أو الانتهاكات الأخلاقية في التدريس، يتحمل الأستاذ مسؤولية التحقق من هذا الأمر وتقديم استشارات بشكل منفرد مع هذا الزميل قبل اتخاذ المزيد من الإجراءات. من أمثلة عدم إظهار الاحترام للزملاء ما يحدث عندما يتلفظ الأستاذ بتعليقات مهينة لا مبرر لها في الفصول الدراسية حول اختصاص مدرس آخر.
- 8- التقييم الفاعل للطلاب Valid Assessment of Students: نظراً لأهمية تقييم أداء الطالب في مجال التدريس الجامعي وفي حياة الطلاب والمهنة، فالأستاذ هو المسئول عن اتخاذ خطوات كافية لضمان أن عملية تقييم الطلاب صحيحة، مفتوحة، نزيهة، ومنسجمة مع أهداف البرنامج الدراسي. فالأستاذ على معرفة بالبحوث، ومزايا ومسائير الطرائق البديلة للتقييم، وعلى أساس هذه المعرفة يقوم الأستاذ بتحديد أساليب التقييم التي تتفق مع أهداف المقرر، وفي الوقت نفسه أن تكون جديرة بالثقة ويمكن الاعتماد عليها وصحيحة بقدر الإمكان. ويتم الإعلان عن إجراءات التقييم بشكل واضح وعن معايير الدرجات للطلاب في بداية المقرر ويتم الالتزام بها. وتصنف امتحانات الطلاب وأوراقهم والتكليفات بدقة ونزاهة من خلال استخدام نظام دقيق للعلامات وبالوسائل الملائمة لحجم المقرر، بالإضافة إلى شرح كيفية تصنيف عملهم، وتقديم الاقتراحات البناءة عن كيفية تحسين وضعهم في المقرر. وفي السياق نفسه يجب على الأساتذة كتابة خطابات التوصية للطلاب بطريقة عادلة وموضوعية. ومن الأمثلة على الممارسات غير الصحيحة أخلاقياً في تقييم الطلاب هو تقييمهم على مهارات لم تكن جزءاً من أهداف المقرر، أو لم يتم تخصيص ما يكفي من الفرص للتدريب عليها.
- 9- احترام المؤسسة Respect for Institution: في مصلحة تطوير الطالب، يجب على الأستاذ الجامعي إدراك واحترام الأهداف التعليمية والسياسات والمعايير لهذه المؤسسة. فيجب على الأستاذ أن يتقاسم المسؤولية الجماعية للعمل من أجل مصلحة الجامعة ككل والتمسك بالأهداف والمعايير التعليمية في الجامعة، والالتزام بسياسات الجامعة واللوائح المتعلقة بتعليم الطلاب. من الأمثلة المحددة لعدم احترام مبدأ احترام المؤسسة، الانخراط في النشاط المفرط والعمل خارج الجامعة بما يتعارض مع مسؤوليات التدريس الجامعي (عفيفي، 2006: 124-141).

ج- نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحها: اللائحة المنظمة لشئون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم: بمراجعة نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحها، سيتم التركيز على المواد التي تعرضت لنواحي الالتزام الأخلاقي والمهني لأعضاء هيئة التدريس، فالواجبات لعضو هيئة التدريس تعرضت لها المواد من 38 إلى 43 في اللائحة. فالمادة الثامنة والثلاثون تذكر الصفات التي يجب أن يتصف بها عضو هيئة التدريس، وهي:

- 1- الأمانة والخلق القويم، وأن يلتزم بالأنظمة والتعليمات وقواعد السلوك والآداب المرعية. وأن يترفع عن كل ما هو مخلٌ بشرف الوظيفة.
- 2- متابعة ما يستجد في مجال تخصصه، وأن يساهم من خلال نشاطه العلمي في تطور تخصصه.
- 3- أن ينقل لطلابه أحدث ما توصل إليه العلم في مجال تخصصه، ويثير فيهم حب العلم والمعرفة والتفكير العلمي السليم.
- 4- أن يشارك بفاعلية في أعمال مجلس القسم وفي غيره من المجالس واللجان التي يكون عضوًا فيها على مستوى القسم والكلية والجامعة. كما يشارك بفاعلية في أنشطة القسم والكلية والجامعة في خدمة المجتمع.
- 5- أن يتفرغ لعمله في الجامعة، ولا يجوز له العمل خارج الجامعة إلا بعد أخذ موافقة مسبقة وفقًا للأنظمة واللوائح.

وقد ذكرت المادة التاسعة والثلاثون أنّ عضو هيئة التدريس يتولى حفظ النظام داخل القاعات والمختبرات، ويقدم إلى رئيس القسم تقريرًا عن كل حادث من شأنه الإخلال بالنظام أما المواد من 40 إلى 43، فذكرت النواحي الأكاديمية لعضو هيئة التدريس، كالنصاب التدريسي وساعات التدريب وغيرهما.

يتّضح مما سبق أنه لم يُذكر أي تفصيل عن النواحي الأخلاقية التي يجب أن يلتزم بها عضو هيئة التدريس.

وذكرت المادة السابعة والعشرون تقويم أعضاء هيئة التدريس: فيتم تقويم جهود عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية على أساس (100) مائة نقطة مقسمة على النحو التالي:

- (60) ستون نقطة للإنتاج العلمي.
- (25) خمس وعشرون نقطة للتدريس.
- (15) خمس عشرة نقطة لخدمة الجامعة والمجتمع.

ويضع مجلس الجامعة معايير تقويم المشاركة في التدريس وخدمة الجامعة والمجتمع بناءً على توصية من المجلس العلمي.

يتّضح مما سبق أنّ هذه المادة تتميز بعمومية معناها، فهل المقصود في عبارة (التدريس) نشاطه داخل القاعة فقط؟ أم يدخل في ذلك التقويم السنوي لعضو هيئة التدريس، سواء من قبل رئيسه المباشر، أو من قبل الطلبة؟ بالنسبة للتأديب في اللائحة، نجد أن المواد من 82 إلى 91 قد تناولت هذا الأمر بالشكل الآتي:

المادة الثالثة والثمانون ذكرت: مع مراعاة أحكام نظام تأديب الموظفين، إذا صدر من أحد أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم ما يعتقد أنه مخلٌ بواجباته، يتولى أحد العمداء مباشرة التحقيق معه بتكليف من مدير الجامعة، ويقدم للمدير تقريرًا عن نتيجة التحقيق، ويحيل مدير الجامعة المحقق معه إلى لجنة التأديب إذا رأى موجبًا لذلك.

يتّضح مما سبق أنه لم يتم تفسير كلمة "مخلٌ بواجباته" فهي كلمة عامة. فنجد أن المواد الموجودة التي تختص بالتأديب ذكرت الإجراءات التي تُتبع للتأديب، وكيفية تكوين اللجان التأديبية، وأنواع العقوبات التأديبية كما هو موضح في المادة 89، ولكنها لم تذكر الموضوعات التي تستلزم التأديب والعقوبات اللازمة لذلك، فأنواع العقوبات التأديبية التي يجوز إيقاعها على عضو هيئة التدريس ومن في حكمه، والمذكورة في المادة 89، هي:

- الإنذار.
- اللوم.

- الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب ثلاثة أشهر على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً ثلث صافي الراتب الشهري.
- الحرمان من علاوة دورية واحدة.
- تأجيل الترقية مدة عام.
- الفصل.

مع مراعاة أحكام المادة (32) من نظام تأديب الموظفين.

والسلوك الإداري هو نتاج لجميع الاتجاهات والقيم والعادات والأنماط السلوكية السائدة في المجتمع، وليس في الأجهزة الإدارية المختلفة فقط، وأجهزة الخدمة المدنية جزء من البيئة، فإن ما يسود تلك البيئة من إيجابيات أو سلبيات ينتقل- بالتالي- إلى داخل الأجهزة الإدارية من خلال تفاعل وتعامل الأفراد، فيؤثر سلبياً أو إيجابياً في أخلاقيات العاملين السلوكية والإدارية في تلك الأجهزة. لذلك يوصي الدكتور الصباغ بالآتي:

- ضرورة تطوير أنظمة الخدمة المدنية، بحيث يتم التركيز على أخلاقيات السلوك الإداري، مع ارتباط ذلك بنوع الرقابة، وتواجد نظام فعال للعقوبات والمكافآت.
- اعتماد سياسات توظيف واضحة، بحيث تكون الجدارة والكفاءة أساساً للتعيين والترقية والتثبيت، على أن يسند تلك السياسات التدريب والإشراف الفعال والعدالة في توزيع المكافآت والقدوة القيادية.
- التركيز على التدريب لتعزيز احترام العمل والتمسك بالأخلاقيات والسلوكيات الإدارية الحميدة.
- التفكير في إيجاد ميثاق شرف، بحيث يكون مصدر إلهام وأساساً وقاعدة تحكم نمط سلوك العاملين في الجهاز الإداري للدولة مع الالتزام بتطبيقه للتأكد من تطابق نمط السلوك مع ما جاء فيه من نصوص (الصباغ، 1985: 79).
- تعديل هيكل الأجور والرواتب، بحيث يتوازن مع متطلبات الحياة ومستوى الأسعار، كي لا يدفع الموظف للتفكير في اتباع سلوكيات غير أخلاقية لإشباع احتياجاته المعيشية.
- أهمية وجود جهاز إداري مستقل يتولى مسؤولية الرقابة الإدارية، كما يمتلك حق المراقبة على سلوكيات العاملين في الجهاز الإداري للدولة، وحق اتخاذ القرارات الملائمة لمعاقبة أي موظف على سوء سلوكه (الصباغ، 1985: 79).

د- وجود وثيقة لسياسة تقييم تعلّم الطلاب بجامعة الملك سعود تسعى من خلالها إلى إعداد سياسة تعليمية توجه وتنظم عملية تقييم تعلّم الطلاب التي أصدرتها جامعة الملك سعود مؤخراً، بموافقة معالي مدير الجامعة على قرار اللجنة الدائمة للخطط والنظام الدراسي بجلستها الأولى بعام 1437هـ.

ومن أهم الأهداف التي تسعى هذه الوثيقة لتحقيقها:

- 1- تعزيز الاهتمام المؤسسي بعملية تقييم تعلّم الطلاب واعتبار التقييم أساساً جوهرياً في نجاح العملية التعليمية وعاملاً مؤثراً في تحسين كفاءة خريجي الجامعة.
- 2- تحسين وتطوير الإجراءات والآليات المرتبطة بتقييم تعلّم الطلاب وتحديد الصلاحيات والمسئوليات لتنفيذ تلك الإجراءات.
- 3- تحديد المجالات التي تعتمد عليها الجامعة في تقييم تعلّم الطلاب، واقتراح الأدوات والأساليب الأكثر فاعلية، بما يساهم في تحسين أداء الطلاب ورفع مستوى تحصيلهم.
- 4- تقييم تعلّم الطلاب وفقاً لمواصفات ومعايير تحددها الجامعة، ورفع مستوى الالتزام بها في وحدات الجامعة، وتحسين جودة ممارستها في جميع المقررات الدراسية.
- 5- تعزيز ممارسات التغذية الراجعة المقدمّة للطلاب، واعتبارها محوراً جوهرياً لتطوير عملية تقييم تعلم الطلاب، بما يساهم في رفع مستوى إشراك الطلاب في العملية التعليمية وتحقيق مبدأ التعلم الذاتي.

6- تعزيز مبادئ الشفافية والنزاهة الأكاديمية في تقييم تعلم الطلاب، ورفع مستوى الالتزام بها لدى كافة المعنيين من أعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلاب.

وجاءت أهم مبادئ هذه الوثيقة بالشكل التالي:

- 1- التقييم من أهم أركان العملية التعليمية ومن أسس نجاحها.
- 2- التقييم مرتبط بشكل وثيق بنواتج التعلم.
- 3- التقييم يعتمد على إشراك الطلاب وتفاعلمهم.
- 4- التقييم يعتمد على التغذية الراجعة للطلاب.
- 5- التقييم يتسم بمعايير وقيم النزاهة الأكاديمية.
- 6- التقييم عملية مستمرة.

وتطرقت الوثيقة أيضاً إلى معايير وأساليب التقييم، ومسئوليات التقييم من الجامعة، والقسم، وعضو هيئة التدريس، والطلاب.

وبالنسبة لمسئوليات التقييم لعضو هيئة التدريس تطرقت إلى جوانب الاختبارات والأسئلة والدرجات والإعلان عنها والإعلان عن متطلبات المقرر والساعات المكتبية.

من العرض السابق يتضح أنّ جامعة الملك سعود حققت نقلة نوعية ومعرفية في جميع المجالات، وتصنيفها ضمن أشهر التصنيفات العالمية للجامعات أكبر دليل على ذلك. ولكن من أبرز الصعوبات التي تعانها أغلب الجامعات في المملكة العربية السعودية - وليس فقط جامعة الملك سعود - هي عدم وجود لائحة تفصيلية تُبين حقوق وواجبات ومسئوليات أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، فيوجد الكثير من اللبس في المشكلات التي قد تنشأ بين عضو هيئة التدريس والطلاب، ولا توجد لائحة تبين التصرف الصحيح في ذلك، ولوائح التأديب تتصف بشموليتها وعدم احتوائها على جميع الموضوعات للتعامل معها. ولعل الخبرة كقيلة بتكوين شيء بسيط لدى عضو هيئة التدريس في كيفية التعامل مع المواقف والحالات التي تمر عليه، ولكن لا تعتبر الخبرة وحدها كافية لأنها تعتمد على كيفية فهم عضو هيئة التدريس للمشكلة وتحديد أبعادها بناءً على خلفيته الثقافية والعلمية والاجتماعية.

وفي المقابل قد يعاني عضو هيئة التدريس الجديد أو غير السعودي صعوبة في معرفة هذه الواجبات والحقوق. فإصدار اللوائح التي تنظم الشؤون العامة لأعضاء هيئة التدريس الإدارية والأكاديمية والمالية وغيرها من شأن مجلس التعليم العالي. بينما إصدار اللوائح الداخلية التي تنظم العمل داخل جامعة الملك سعود هو من اختصاصات الجامعة ذاتها. وقد تصدر لائحة مشتركة بين الجامعات فيما يختص بالأخلاقيات الواجبة على أعضاء هيئة التدريس وتترك التفاصيل لكل جامعة.

الأهم أن تكون هناك لوائح يستند إليها عضو هيئة التدريس بشكل واضح لا تقبل أي تفسير أو تأويل، تحفظ حق عضو هيئة التدريس، وفي الوقت نفسه تبين واجباته ومسئوليته بشكل واضح. في عام 1429هـ قامت جامعة الملك سعود بإنشاء وحدة الحقوق الطلابية التي تختص بحماية الحقوق الطلابية بجامعة الملك سعود ووثيقة حقوق وواجبات الطالب الجامعي، على الرغم من أن اللائحة الأكاديمية وغير الأكاديمية التي تختص بالطالب تعتبر عامة بعض الشيء وغير مفصلة. فمن الضروري أيضاً إنشاء وحدة لأعضاء هيئة التدريس، ولكن بشكل مفصل للحقوق والواجبات، فتمثل في الوقت نفسه مرجعاً يمكن الاستناد إليه عند محاسبة عضو هيئة التدريس عن أي تقصير، لأن عضو هيئة التدريس يمثل القدوة لطلابه الذين يُهتَم لسوق العمل، ليس فقط من الناحية الأكاديمية والمعرفية، ولكن أيضاً من الناحية الأخلاقية أيضاً، من خلال ما يغرسه فيهم من الفضائل الأخلاقية التي يجب أن يكون هو ملتزماً بها، وهذا لا يكتمل إلا بوجود اللوائح التي تنظم ذلك بشكل واضح لا يقبل التفسير، فيشعر عضو هيئة التدريس بالأمان لأن حقوقه محمية؛ وبالتالي يكون قادراً على العطاء. وفي الوقت نفسه عند حدوث أي تقصير من قبل عضو هيئة التدريس لابد من وجود العقوبات الرادعة التي تتميز بالشفافية والوضوح ليكون عظة وعبرة للآخرين، ونحمي في الوقت نفسه حق الطرف الآخر.

وتعتبر خطوة إنشاء وثيقة سياسة تقييم تعلّم الطلاب في جامعة الملك سعود خطوة جيدة لتحديد ملامح هذه العلاقة، وإن كانت تختص بجانب التقييم للطلاب فقط. وقد أصدرت جامعة الملك سعود القواعد المنظمة لأخلاقيات البحث العلمي لعام 1436هـ والتي تطرقت لأهم الأخلاقيات التي يجب الالتزام بها من الباحثين، سواء من الأساتذة أو الطلاب وللموضوعات التي يتم التطرق لها. ولكن تظل هذه اللائحة مخصصة لجانب البحث العلمي.

الدراسات السابقة

حظي موضوع أخلاقيات العمل (المهنة) لدى أعضاء هيئة التدريس بأهمية متعاظمة، لذلك سنسلط الضوء على الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت هذا الموضوع حسب تسلسلها الزمني. وذلك للاستفادة منها، سواء في الجانب المنهجي للدراسة الحالية، أو من خلال الاطلاع على النتائج التي توصلت إليها، ومحاولة الربط بينها وبين نتائج الدراسة الحالية. ومن الدراسات التي أجريت في هذا المجال:

دراسة (الزركوش، 2016): على أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بجامعة ديالى بالجزائر، وذلك للتعرف على درجة توافر الأخلاقيات الجامعية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الأساسية، وتأثير كل من متغيري (الجنس، وسنوات الخدمة) على مجال الأخلاقيات الجامعية لدى أعضاء الهيئة التدريسية. وذكرت الباحثة أنّ معيار الأخلاقيات الجامعية يعد من معايير ضمان الجودة، وتعتمد جميع الدول التي تتسابق في الحصول على الاعتمادية على موثيق أخلاقية معلنة.

وتوصلت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيري (الجنس، وسنوات الخدمة). وكانت أهم العبارات التي حصلت على الوزن المثوي الأعلى تدل على أن المؤسسة:

- 1- لها آليات معلنة لتلقي الشكاوى والمقترحات، ويكون الرد عليها من خلال صناديق الشكاوى المتوافرة في الكلية، ومن خلال شبكة الإنترنت، وترتبط مباشرة بمكتب العميد.
- 2- تهتم بسلامة الموظفين والطلبة والكادر التدريسي بتوفير بيئة تعليمية آمنة.
- 3- توفر جميع الضمانات والكفالات القانونية لحفظ حقوق العاملين وأعضاء هيئة التدريس والطلبة بالتنسيق مع الوحدة القانونية بالكلية.
- 4- توفر بيئة عادلة ونظم تقييم تتميز بأبعادها الأخلاقية، وتسودها أجواء من الشفافية في جميع التعاملات، وتعلن عن المعلومات بشكل صحيح وموثق، وتصحح الممارسات غير العادلة.
- 5- توفر أنظمة للعقاب والثواب وفقاً لمعايير محددة.

بينما أهم العبارات التي حصلت على أوزان مثوية متوسطة:

- 1- حرص المؤسسة على عدم التمييز بين العاملين في توزيع أعباء العمل والحوافز والمكافآت والترقيات وغيرها.
- 2- توافر نظام الضوابط الأخلاقية لاستخدام التقنيات الحديثة.

بينما العبارة التي حصلت على أدنى وزن مثوي، كانت تدل على عدم الوضوح فيما يتعلق بتوافر ميثاق أخلاقي عام وموئيق مهنية خاصة معلنة من قبل المؤسسة.

وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات كان من أهمها:

- العمل على وضع ميثاق أخلاقي عام وموئيق مهنية خاصة.
- إدخال مادة تتضمن الأخلاقيات التي يجب على الطالب الجامعي الالتزام بها.
- وعي المؤسسات بدورها الأخلاقي في بناء علاقات إنسانية تسود الوسط الجامعي، وأن توليه اهتماماً لا يقل عن اهتمامها بالقضايا العلمية والأكاديمية.

دراسة (Fantazy and AlAthmay, 2014): التي أجريت على خمس جامعات أساسية في الإمارات العربية المتحدة (جامعة الشارقة - جامعة أبو ظبي - الجامعة الأمريكية بالشارقة - كليات التقنية العليا - كليات الأفق الجامعية): للتعرف على مدى تأثير تدريس الأخلاقيات، والقيم الدينية، والتكنولوجيا في التعليم العالي على السلوك الأخلاقي. وجاءت أهم نتائجها بأن:

- 1- المدونات الأخلاقية وتدريب الأخلاقيات والقيم الإسلامية لها تأثير إيجابي في رفع السلوك الأخلاقي.
- 2- تأثير الدين على السلوك الأخلاقي.
- 3- العلاقة العكسية بين التقنية وزيادة السلوك الأخلاقي.

وكان من أهم التوصيات التي نتجت عن هذه الدراسة: تضمين تدريس القيم الإسلامية في المنهجية وتطوير الخطط الدراسية لأخلاقيات الأعمال بشكل عام، وتدعيم القيم الإسلامية.

دراسة (Zulfiker, 2011): والتي تُعتبر من الدراسات التي أجريت مؤخرًا في هذا المجال، وقد سعت إلى فحص خصائص أخلاقيات العمل بين كل من البروتستانت، والكاثوليك، والمسلمين من الأصول التركية الذين يعيشون في الولايات المتحدة الأمريكية. وهدفت الدراسة إلى: معرفة ما إذا كان هناك اختلافات أو تشابه بين المسيحيين والأتراك المسلمين الذين يعيشون ويعملون في الولايات المتحدة الأمريكية على أساس قيم أخلاقيات العمل البروتستانتية (- Protestant Work Ethic – PWE). وتوصلت الدراسة إلى أن الأتراك المسلمين حصلوا على أعلى معدل بلغ أربعة من خمسة في أبعاد خصائص العمل البروتستانتية (PWE)، وهي: (1) العمل الجاد والنجاح. (2) الوضع الداخلي للسيطرة. (3) الموقف السلي تجاه أوقات الفراغ. (4) الموقف تجاه توفير المال والوقت. وسجل العمل كغاية- بحد ذاته- أقل النسب عند المسلمين الأتراك، على عكس الفئات الأخرى، والسبب في ذلك أن الإسلام ينظر إلى العمل كوسيلة لتلبية حاجات الفرد، والتوازن بين الحاجات الفردية وحيات المجتمع. ويأتي البروتستانت أعلى من الكاثوليك في جميع الخصائص.

دراسة (رزق ودوام، 2010): وهدفت إلى التعرف على مستوى أخلاقيات المهنة لدى الهيئة المعاونة بجامعة المنوفية بمصر، والتي تشمل القائمين بالتدريس الجامعي ولم يحصلوا على درجة الدكتوراة من المعيدين والمحاضرين. وتوصلت الدراسة إلى: عدم وجود فروق في مستوى أخلاقيات المهنة للهيئة المعاونة تبعًا لمكان السكن وسياسات التعيين ومتابعة الحضور، إضافة إلى وجود فروق في مستوى أخلاقيات المهنة تبعًا لأسلوب رقابة جودة الأداء بالكلية، ووجود تباين في تقييم الأساتذة لمستوى أخلاقيات المهنة للهيئة المعاونة تبعًا للدرجة العلمية.

دراسة (لعباس، 2010): عن درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم، و جاءت أهم نتائجها أن درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كانت مرتفعة في جميع المجالات، وبينما كان مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس متوسطًا. كما أظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في مجال العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس ومجال طبيعة العمل تبعًا لمتغير الجنس لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في مجال الخصائص الشخصية والمسئولية تجاه المجتمع تبعًا لمتغير الجنس. وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الالتزام بالعمل الإداري لرؤساء الأقسام تعزى لمتغير الخبرة العملية والمؤهل العلمي لأعضاء هيئة التدريس. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري الخبرة العملية والمؤهل العلمي.

دراسة (Rokhman، 2010): وهدفت إلى معرفة أثر أخلاقيات العمل الإسلامية على نتائج العمل على وجه التحديد على الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والدوران الوظيفي في 10 مؤسسات صغيرة للتمويل الإسلامي في «ريجنسي» وسط «جاوا» الإندونيسية. وتوصلت الاختبارات التجريبية لهذه الدراسة إلى أنه ليس جميع الموظفين في المنظمة راضين تمامًا عن وظائفهم، ولكنهم أكثر ميلًا نحو الاقتناع بوظائفهم، وهذا يعني أن نسبة الالتزام التنظيمي العام مرتفعة أيضًا

إلى حد معقول، وكانت نسبة الدوران منخفضة نسبياً، وهذا يعني أن نسبة العاملين في مؤسسات التمويل الإسلامية منخفضة من حيث النية لترك المنظمة. وأخيراً توصلت الدراسة أيضاً إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامي لها آثار إيجابية على كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، في حين ليس هناك دليل كبير من تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على نية الدوران.

دراسة (خليفات والملاحمة، 2009): وهي دراسة مشابهة لسابقتها، وتهدف إلى التعرف على مستوى الولاء التنظيمي والعاطفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة. وكانت عينة الدراسة مكونة من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الخاصة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة بين أبعاد الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة. وكذلك تبين وجود فروق في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الجنس، والعمر، ومدة الخدمة في الجامعة، والكلية.

دراسة (الخرابشة والرابعة، 2008): التي هدفت إلى التعرف على درجة الالتزام لأعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية بالأردن بأخلاقيات مهنة التعليم، ومدى اختلاف مستوى الأخلاقيات المهنية بينهم من وجهة نظر الطالبات؛ وذلك تبعاً لمتغيرات المستوى الدراسي والقسم الأكاديمي. وتوصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس بكلية الأميرة عالية - من وجهة نظر الطالبات - ملتزمون بعشر أخلاقيات مهنية بدرجة عالية وهي: تمكن المدرس من المادة التي يدرسها، ويحافظ المدرس على أناقته، والظهور بمظهر يليق بمهنته، والتزام المدرس بواجباته ومسئولياته المهنية، وإظهار المدرس في سلوكياته أخلاقيات مهنية تعليمية، وامتلاك المدرس ثقافة عامة عن الحياة اليومية، واستخدام المدرس مصادر المعلومات بأخلاقية، ويسعى المدرس إلى تعليم الطالبات السلوك الإيجابي، والتزام المدرس القيم الحميدة في تعامله مع الطالبات، ويضع المدرس قواعد واضحة داخل غرفة الصف.

وقد توصلت الدراسة إلى (16) أخلاقية يلتزم بها أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة، ومن أهمها: التزام المدرس بمواعيد المحاضرات، وتحقيق المدرس لاحتياجات الطالبات الأكاديمية، ويعزز المدرس الفضائل لدى الطالبات، وامتلاك المدرس القدرة على تطوير طرق التدريس وفقاً لاحتياجات الطالبات، ويتجاهل بعض هفوات الطالبات ولا يعلق عليها، ويعمل المدرس باستمرار على تطوير محتوى مادته. وأظهرت الدراسة أن التزام أعضاء هيئة التدريس ببعض الأخلاقيات ضعيف لدى أعضاء هيئة التدريس، وهي: أخلاقية امتلاك المعلم الجرأة على الاعتراف بالخطأ إذا بدر منه، وأخلاقية تفهم المدرس مشكلات الطالبات وظروفهن. وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى التزام أعضاء هيئة التدريس في الكلية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطالبات تعزى لمتغيري: المستوى الدراسي للطالبات، والقسم الأكاديمي.

دراسة (Stedham; Yamamura & IBeekun, 2007): وتهدف إلى التعرف على الفرق بين نظرة الذكور ونظرة الإناث للمشكلات غير الأخلاقية. وتوصلت الدراسة إلى أنّ احتمالية تصرف المرأة بطريقة غير أخلاقية تكون أقل من الرجل في العمل. وينظر الرجل للمشكلة غير الأخلاقية ويقيّمها بعيداً عن أي اعتبارات شخصية، فهو ينظر إلى المشكلة نفسها لإيجاد الحل، بينما المرأة تنظر إلى المشكلة غير الأخلاقية وتحللها باعتبارها شبكة متعددة الأطراف من العلاقات الشخصية والاتصالات.

دراسة (سنقر، 2007): وهدفت إلى التعرف على واقع عمل المرأة كعضو هيئة تدريس في جامعة دمشق في مجال التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، ومعرفة العوامل المؤثرة على أدائها. وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الجهد الذي تبذله المرأة كعضو هيئة تدريس أكبر مما يبذله الرجل في مجال التدريس، وفي المقابل أداء المرأة أقل من أداء الرجل فيما يتعلق بمجال البحث العلمي. وأنّ هناك عدداً من المعوقات التي تعترض عمل المرأة في الهيئة التدريسية، بعضها يتعلق بالبيئة الجامعية والبعض الآخر بالبيئة الأسرية، ومن أهم المعوقات في البيئة الجامعية: عدم التعاون العلمي بين الزملاء، وعدم تكافؤ الفرص مع زميلها الرجل في شغل المواقع الإدارية، مما يعزز الثقة في نفس الرجل ويمكنه من توفير البيئة المساعدة له في العمل أكثر من المرأة، وأخيراً ضيق الوقت المتاح لتنفيذ الفعاليات العلمية لدى المرأة، وعدم تلاؤمها مع طبيعة العمل ومتطلباته.

دراسة (الغزيوات، 2005): التي هدفت إلى تقويم الكفايات التدريسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم التربوية بجامعة مؤتة من وجهة نظر طلبة الدراسات الاجتماعية؛ كانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: عدم رضا الطلبة عن استخدام الأساتذة لطرق التقويم والتدريس التقليدية والتعامل غير الإنساني، واستخدام الامتحانات كوسيلة لتهديد الطلبة، أو تهديدهم بالعلامات مما يؤثر بالسلب على مستوى اكتساب المعرفة لدى الطلبة. التعصب للرأي وعدم إتاحة الفرصة للنقاش وحرية الرأي.

دراسة (قرق، 2005): وقام فيها بإجراء مسح على الجامعات الأردنية للتعرف على درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية بأخلاقيات المهنة. وأظهرت الدراسة أن درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية كانت مرتفعة، وكذلك توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة تعزى للتفاعل بين متغيري التخصص والترتبة الأكاديمية.

دراسة (طناش، 2005): وهي دراسة مسحية هدفت إلى تحديد السلوك الأخلاقي للأستاذ الجامعي في المجال الأكاديمي كما يراها أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة الأردنية. وتوصلت الدراسة إلى وجود اتفاق بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة إزاء (14) سلوكاً كانت من أكثر الأنماط غير الأخلاقية، وهي: عدم احترام الطلبة وتقدير آرائهم، وعدم اللياقة، أو سوء التصرف، أو عدم مراعاة الآداب العامة، واستغلال الجامعة أو الطلبة، والتعاملات المالية مع الطلبة أو مع ذويهم أو قبول الهدايا منهم، وعدم مراعاة خصوصية الطالب والمحافظة عليها، وعدم المحافظة على جو الزمالة أو الإساءة للزملاء، وعدم التقويم الصحيح المستند إلى أداء الطالب، وعدم احترام تعليمات الجامعة أو إبداء الطلبة. وتوصلت الدراسة أيضاً إلى تطوير مدونة الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي، وتم تضمين (87) نمطاً سلوكياً لا أخلاقياً أتفق أعضاء هيئة التدريس والطلبة عليها.

دراسة (يعقوب، 2005): وهدفت لمعرفة الكفايات المهنية والصفات الشخصية المرغوبة في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب كلية المعلمين في "ببشة" بالمملكة العربية السعودية. جاءت أهم نتائجها فيما يتعلق بالبعد الأخلاقي أن من أهم الصفات التي يجب أن يتصف بها الأستاذ الجامعي واحتلت المرتبة الأولى هي: أن يستمع إلى الطلاب ويحترمهم، ويؤمن بالقيم الأخلاقية، ويعمل على غرسها في نفوس طلبته. وتلها بالمرتبة الثانية الصفات التالية: أن يراعي المشاعر الوجدانية للطلاب، ويقيم علاقة طيبة مع الآخرين من طلبته وزملائه، ويحترم شخصية طلبته بغض النظر عن نجاحهم أو فشلهم، ويتسم بالعطف والود تجاه طلبته، ويعمل على بث روح الانتماء بينهم.

دراسة (Friedman; Fogel & Weiser، 2005): بدراسة هدفت إلى تحديد ما الذي يؤثر على تصورات الطلاب نحو أخلاقيات الأساتذة، ولتحديد التغييرات في هذا التصور في حال ما إذا حصل الطلاب على مواد عن الأخلاقيات أو لم يحصلوا عليها. وتوصلت الدراسة إلى أنه ليس هناك سوى ما يزيد قليلاً على 50% من الطلاب يعتقدون أن الأساتذة كانوا إما للغاية أخلاقيين، أو أخلاقيين. أيضاً ينظر الطلاب إلى أنفسهم بأنهم أكثر التزاماً من الناحية الأخلاقية من أساتذتهم. وتم التوصل إلى أن العدالة في الدرجات هي العامل الحاسم الذي استخدمها العديد من الطلاب في تحديد ما إذا كان الأستاذ هو أخلاقي أو غير أخلاقي. وأظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة الذين أخذوا مواد عن الأخلاقيات عن أولئك الذين لم يأخذوا أي مواد عن الأخلاقيات في تصورهم نحو ما يجعل الأستاذ أخلاقياً أو غير أخلاقي. إضافة إلى وجود بعض الاختلافات البسيطة بين الذكور والإناث في هذه التصورات.

دراسة (عبويني، 1997): وهي دراسة مسحية هدفت من خلالها إلى الكشف عن أخلاقيات التعليم في جامعة اليرموك من وجهة نظر طلبة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس فيها. وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك تفاوتاً بين وجهات نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس حول أخلاقيات التعليم، حيث بلغ أعلى متوسط حسابي لاستجابات الطلبة على الأداة الأخلاقية "التزام أعضاء هيئة التدريس في حضور الامتحانات الجامعية في أوقاتها"، بينما سجل أدنى متوسط حسابي لأخلاقية "يحرص أعضاء هيئة التدريس على استمرار العلاقة بطلابهم بعد تخرجهم من الجامعة"، وبلغ أعلى متوسط حسابي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على الأداة لأخلاقية "التزام الطلبة في حضور الاختبارات الجامعية وعدم التغيب عنها"، وبلغ أدنى متوسط لأخلاقية "يشارك الطلبة أساتذتهم في حضور الندوات والمؤتمرات العلمية". وأظهرت الدراسة أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس

تُعزى لمتغير الجنس لدى الطلبة، وعدم وجود فروق ذوات دلالة إحصائية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس تُعزى إلى متغير الكلية بين طلبة الجامعة، وعدم وجود فروق ذوات دلالة إحصائية لاستجابات الطلبة تُعزى لمتغير الجنس لدى أعضاء هيئة التدريس، ووجود فروق ذوات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الكلية لأعضاء هيئة التدريس.

التعليق على الدراسات السابقة

استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة بتعميق المعرفة بأخلاقيات المهنة بشكل عام وبأخلاقيات التعليم ومدى الالتزام بها من قبل أعضاء هيئة التدريس بشكل خاص. والتعرف على أهم العوامل التي تساعد على وجود بعض السلوكيات غير الأخلاقية. مما ساهم في البناء النظري للدراسة الحالية، إذ إن أغلب هذه الجهود المعرفية تعرض مراجعة نظرية فكرية لفلسفة الباحثين للمتغيرات التي تدرسها. وساهمت -أيضاً- في تقديم التوصيات المناسبة.

من خلال عرض الدراسات السابقة يتضح أنها حاولت التعرف على درجة الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من وجهة نظر الطلاب والطالبات كدراسة (Linda Joshua & Hershey, 2005)، و(الطناش، 2005)، (الخرابشة، الرابعة، 2008)، و(يعقوب، 2005)، و(الغزيوات، 2009)، و(عبويني، 1997). وحاولت بعض الدراسات التعرف على مدى الالتزام بأخلاقيات العمل لرؤساء الأقسام بالجامعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كدراسة (قزق، 2005)، و(عباس، 2010). والبعض منها تناول مدى توافر الأخلاقيات الجامعية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية كدراسة (الزركوش، 2016). ومن الدراسات التي حاولت التعرف على مدى التزام الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات بأخلاقيات المهنة كدراسة (رزق، دوام، 2010). وحاول البعض منها التعرف على تأثير الجانب الديني بالالتزام بأخلاقيات العمل كدراسة (Yavuz, 2001)، ودراسة (Wahibor, 2010)، ودراسة (Fantazy & AlAthmay, 2014). وحاولت دراسة (خليفات، الملاحمة، 2009) التعرف على مستوى الولاء التنظيمي والعاطفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة. ومن الدراسات التي ركزت على الفرق بين نظرة الذكور ونظرة الإناث للمشكلات الأخلاقية دراسة (Yvonne & Jeanne H & Rafik I, 2007). وجاءت دراسة (سنقر، 2007) التي ركزت على واقع عمل المرأة كعضو في الهيئة التدريسية بالجامعة والتعرف على العوامل المؤثرة على أدائها.

ويعتبر التزام أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بأخلاقيات المهنة من أهم الموضوعات في مجال تطوير الجامعات والوصول إلى جودة التعليم، وخصوصاً مع وجود مناهج مختصة بتدريس أخلاقيات المهنة للطلبة، فالأولى التزام عضو هيئة التدريس بهذه الأخلاقيات قبل أن يُدرسه للطلاب. وتساعد دراسة البعد الأخلاقي في العمل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في التعرف على مفهومهم لأخلاقيات المهنة من خلال تقييمهم لبعض سلوكيات زملائهم، لأن تقييم الزملاء من الطرائق التي يتم استخدامها لتقييم أداء الموظف بشكل عام (يعقوب، 2005: 101). ويعتبر من الطرائق الصحيحة لتقييم الوضع الحالي، وتطويره وإصلاح الخلل فيه إن وُجد، والتعرف على وجود الظواهر السلبية التي تدل على الفهم الخاطئ لأخلاقيات المهنة، مما يساعد على معرفة مدى انتشار هذه الظواهر، وهل أصبحت ثقافة تنظيمية، ثم التعرف على أهم العوامل التي تشجع على التجاوزات الخاطئة من قبل أعضاء هيئة التدريس.

وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة هو بيئة الدراسة الحالية، حيث أجريت في المملكة العربية السعودية، وخصوصاً بجامعة الملك سعود، في حين أن الدراسات السابقة أجريت في بيئات عربية وغربية باستثناء دراسة (يعقوب 2005) على كلية المعلمين بمدينة "بيشة".

وهدفت الدراسة الحالية إلى دراسة واقع أخلاقيات العمل الأكاديمي كما يراها أعضاء هيئة التدريس أنفسهم بجامعة الملك سعود باستخدام أحد أساليب التقييم، وهو التقييم من قبل زملاء العمل، ورؤيتهم لمدى انتشار هذه السلوكيات غير المهنية بين زملائهم، ومعرفة وجهة نظرهم عن أهم العوامل المسببة لظهور هذه الممارسات غير المهنية. بينما هدفت الدراسات السابقة إلى معرفة أخلاقيات العمل من وجهات نظر مختلفة، فتناولت التزام رؤساء الأقسام بأخلاقيات العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، أو مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات التعليم من وجهة نظر الطلاب، أو الأدوار المتوقعة من عضو هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم. ماعدا دراسة (رزق، دوام، 2010) التي تناولت محور تقييم أعضاء هيئة التدريس بالتزامهم بأخلاقيات المهنة.

الإطار المنهجي للبحث

منهج البحث

في ضوء طبيعة هذه الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها استخدمت الدراسة المنهج المسحي الوصفي، ويعد هذا المنهج من أكثر مناهج البحث العلمي ملاءمة واستخداماً لمثل هذا النوع من الدراسات بسبب إمكانية الحصول على بيانات ومعلومات وافية ودقيقة، وتصور الواقع الاجتماعي والحياتي الذي يؤثر على جميع الأنشطة الإدارية والتربوية والثقافية والسياسية والتعليمية، وتساهم هذه البيانات والمعلومات في تحليل الظاهرة (قنديلجي والسامرائي، 2009: 187).

مجتمع البحث

يتكون مجتمع الدراسة المستهدف من جميع أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بجامعة الملك سعود بمدينة الرياض، وبلغ عددهم (6806). (إدارة الخدمات الإلكترونية، 2011).

عينة البحث

نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة، فقد تم اختيار عينة عشوائية في ضوء المعادلات الإحصائية المحددة للحد الأدنى المناسب لحجم العينة التي تمثل مجتمع الدراسة، وفقاً لمعادلة ريتشارد جيجر:

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \cdot p(1-P)}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \cdot p(1-P) - 1\right]}$$

حيث إن $(Z_{(1-\alpha/2)} = Z_{(0.975)} = 1.96)$ هي قيمة المتغير الطبيعي القياسي التي على يسارها مساحة قدرها (0.975)، $(\sigma^2 = p(1-p))$ تمثل التباين في المجتمع، d تمثل مستوى الدقة، n حجم العينة، P نسبة انتشار الظاهر محل الدراسة. وهذا يؤدي إلى أن حجم العينة المطلوب هو 364 من عدد أعضاء هيئة التدريس لتمثل المجتمع، على افتراض أن نسبة انتشار الظاهر محل الدراسة تساوي 50% كأقصى حد للحجم المطلوب، ومستوى الدقة يساوي 0.05 (القحطاني، وآخرون: 2004: 283-284). وقد بلغ عدد الاستبانات المسترجعة والصالحة للتحليل الإحصائي (324) استبانة، وتشكل ما نسبته (89%). وتُعد استجابات المبحوثين بناء على تلك النسبة من النسب الجيدة في أبحاث العلوم السلوكية.

خصائص عينة الدراسة

اشتملت هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الشخصية والتنظيمية لأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة في الجنسية، والجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والرتبة العلمية، والوظيفة، والدورات التدريبية في مجال أخلاقيات العمل، وعدد سنوات الخبرة.

يُظهر الجدول رقم (1) خصائص عينة الدراسة، حيث يتبين أن (59.6%) من أفراد العينة من السعوديين، ونسبة (40.4%) من غير السعوديين. وأن (41%) من أفراد العينة من الذكور، ونسبة (59%) من الإناث. بينما كان (13%) من أفراد العينة من العزاب، ونسبة (87%) من المتزوجين. وأن نسبة (36.1%) من الكليات الإنسانية، ونسبة (31.2%) من الكليات العلمية، ونسبة (20.1%) من الكليات الصحية، ونسبة (8.0%) من السنة التحضيرية، في حين أن نسبة (4.6%) من كليات المجتمع. وأن نسبة الأساتذة تمثل (13.0%)، بينما نسبة (18.5%) كانوا أساتذة مشاركين، ونسبة (26.9%) من الأساتذة المساعدين، و(25.9%) من المحاضرين، و(15.7%) من المعيدتين، وأن (90.7%) من أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس، ونسبة (9.3%) منهم يشغلون مناصب إدارية (عميد، وكيل، رئيس قسم، وكلية قسم، وكلية كلية، وكلية عمادة). أما في مجال حضور الدورات التدريبية في مجال أخلاقيات العمل، فتبين أن نسبة (32.7%) فقط هم من حضروا دورات تدريبية في مجال أخلاقيات العمل.

جدول رقم (1)
خصائص أفراد العينة

المتغير	التكرار	النسبة	المتغير	التكرار	النسبة
الجنسية			الجنس		
سعودي	193	59.6	ذكر	133	41.0
غير سعودي	131	40.4	أنثى	191	59.0
الحالة الاجتماعية			الوظيفة		
أعزب	42	13	مستول إداري	30	9.3
متزوج	282	87	عضو هيئة تدريس	294	90.7
الكلية			المرتبة العلمية		
الكليات الإنسانية	117	36.1	أستاذ	42	13.0
الكليات العلمية	101	31.2	أستاذ مشارك	60	18.5
كليات المجتمع	15	4.6	أستاذ مساعد	87	26.9
الكليات الصحية	65	20.1	محاضر	84	25.9
السنة التحضيرية	26	8.0	معيد	51	15.7
الدورات التدريبية			المجموع		
نعم	106	32.7		324	100
لا	218	67.3			
		100			

جدول رقم (2)
خصائص أفراد العينة وفقاً للمتغيرات
(الفئة العمرية، وسنوات الخبرة)

الانحراف المعياري	المتوسط	أعلى قيمة	أقل قيمة	النسبة المئوية	التكرار
الفئة العمرية					
				18.2	59
				33.3	108
10.6	61.41	70	23	30.9	100
				17.6	57
				100	324
سنوات الخبرة					
				59.0	191
				13.6	44
8.4	7.96	39	1	11.7	38
				15.7	51
				100	324

يُظهر جدول (2) أن أعمار عينة الدراسة تتراوح بين 23 إلى 70 عامًا، حيث يتبين أن نسبة (33.3%) من أفراد العينة في الفئة العمرية من 31-40 سنة، ونسبة (30.9%) في الفئة العمرية من 41-50 سنة، ونسبة (18.2%) في الفئة العمرية من 20-30 سنة، ونسبة (17.6%) في الفئة العمرية من 51 سنة فأكثر. أما بالنسبة لسنوات الخبرة لعينة الدراسة، فإنها تتراوح بين سنة إلى 39 سنة، حيث يتبين أن نسبة (59.0%) من أفراد العينة خبرتهم 5 سنوات فأقل، ونسبة (15.7%) خبرتهم من 6-10 سنين، ونسبة (11.7%) كانت خبرتهم من 11-15 سنة.

أداة الدراسة

قامت الباحثة بتصميم استمارة استقصاء، وطُبقت على جميع أفراد عينة البحث، وراعت الباحثة في الاستبانة بساطة الأسئلة ووضوحها، وتنميط الإجابة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، واستبعاد الاستبانة غير مكتملة البيانات.

غطى الجزء الأول من الاستبانة المتغيرات المستقلة للدراسة والتي تتضمن بيانات شخصية تمثل في الجنسية، والجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والرتبة العلمية، والوظيفة، والدورات التدريبية في مجال أخلاقيات العمل، وعدد سنوات الخبرة.

في حين استهدف الجزء الثاني من الاستبانة محاور الدراسة، ويتكون من (36) عبارة موزعة على محورين رئيسيين، المحور الأول يهدف إلى معرفة أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي، ويشمل (24) عبارة، وتم تقسيمه إلى بُعدين، وهما البُعد الأكاديمي، ويشتمل على (8) عبارات، والبُعد الشخصي، ويشتمل على (16) عبارة.

أما المحور الثاني فيهدف إلى معرفة أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية، ويشتمل على (12) عبارة.

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على 17 محكماً متخصصين في البحث العلمي والإدارة والعلوم الاجتماعية، واللغة، وأجريت التعديلات التي وافق عليها (80%)، وبعد التأكد من الصدق الظاهري للأداة قامت الباحثة بحساب الصدق البنائي باستخدام معامل ارتباط بيرسون للتأكد من الاتساق الداخلي بين عبارات كل محور والدرجة الكلية لجميع عبارات المحور الذي تنتمي إليه. والجدول رقم (3) يوضح معاملات الصدق البنائي لأداة البحث.

جدول رقم (3)

معاملات ارتباط بيرسون بين العبارة والمحور الذي تنتمي إليه

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
المحور الثاني				البعد الثاني		البعد الأول	
**0.78	1	**0.92	12	**0.77	1	**0.90	5
**0.67	2	**0.87	13	**0.69	2	**0.88	7
**0.64	3	**0.83	15	**0.86	3	**0.87	9
**0.72	4	**0.81	16	**0.83	4	**0.86	14
**0.77	5	**0.88	18	**0.80	6	**0.90	17
**0.78	6	**0.87	22	**0.89	8	**0.80	19
**0.72	7	**0.79	23	**0.80	10	**0.80	20
**0.79	8	**0.88	24	**0.90	11	**0.54	21
**0.68	9						
**0.74	10						
**0.73	11						
**0.76	12						

** دال عند 0.01

جدول رقم (4)

معاملات ثبات أداة البحث في الدراسة

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات
المحور البُعد الأول	8	0.93
الأول	16	0.97
المحور الثاني	12	0.92
الاستبانة	36	0.97

يتضح من الجدول رقم (3) أن جميع معاملات الصدق البنائي لأداة البحث دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وتشير هذه القيم إلى إمكان الاعتماد على جميع العبارات التي تتضمنها أداة البحث دون حذف أي منها.

ثم قامت الباحثة بحساب معامل "ألفا كرونباخ" للتأكد من معاملات ثبات أداة البحث. والجدول رقم (4) يوضح معاملات ثبات أداة البحث.

يتضح من الجدول رقم (4) أن قيم معاملات ألفا مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01). وتشير هذه القيم من معاملات الثبات إلى صلاحية أداة البحث للتطبيق وإمكان الاعتماد على نتائجها والثوق بها.

وبعد التأكد من الصدق الظاهري وثبات أداة البحث، قامت الباحثة بتطبيقها على العينة العشوائية (364) عضو هيئة تدريس، وتجمع لدى الباحثة عدد (324) استبانة مكتملة البيانات بفاقد بلغت نسبته (11%) من الاستبانات الموزعة، وخضعت الاستبانات التي تم الحصول عليها للتحليل الإحصائي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

أساليب المعالجة الإحصائية

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية في تحليل البيانات التي حصلت عليها الباحثة من تطبيق الجانب المسحي من البحث.

- 1- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لمفردات الدراسة، وتحديد استجابات مفرداتها تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها أداة الدراسة.
- 2- المتوسط الحسابي "Mean" لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات مفردات مجتمع الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسط متوسطات العبارات).
- 3- الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات مفردات الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي.
- 4- اختبار (ت) (T-test)، وتحليل التباين الأحادي (ف) (One-way ANOVA) لبيان الفروق بين استجابات أفراد العينة للمتغيرات الشخصية والتنظيمية للوصول إلى ما تبينه هذه الدراسة من فروق ذات دلالة إحصائية. تم استخدام اختبار "شيفيه" البعدي لتحديد اتجاه صالح الفروق في حالة وجود فروق ذات دلالة إحصائية باستخدام تحليل التباين.
- 5- معامل ثبات "كرونباخ ألفا" للتأكد من ثبات الاستبانة.
- 6- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه؛ وذلك لتقدير الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

تحليل نتائج البحث ومناقشتها

يُغطي هذا الجزء من البحث ثلاثة عناصر تجيب عن تساؤلات البحث هي:

أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي

للتعرف على السلوكيات غير الأخلاقية من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود؛ اشتملت استبانة الدراسة على مجموعة من الأسئلة مقسمة إلى بعدين لمعرفة هذه السلوكيات، وتم اعتماد المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات البعدين، كل على حدة، وهي مرتبة تنازلياً في الجدولين رقم (5)، (6) واللذين تُشير بياناتهما إلى عدم موافقة أفراد العينة على محور أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي، [يلاحظ: قمت في السابق (في الجداول) بضبط صحة النسب المذكورة، ومكان العلامة العشرية أو المئوية في الأرقام، ووضعها في شكل نقطة؛ وذلك بمطابقة هذه الأرقام مع ما ورد في المتن... ولكن في الآتي (في المتن وفي الجداول في الباقي من كل أرقام الدراسة) لا يوجد معي غير ما هو مذكور، فأرجو القيام بذلك بالاستناد إلى الأصل]. حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.23) وبانحراف قدره (1.08)، وقد قُسمَ هذا المحور إلى بعدين كالتالي:

1- البُعد الأكاديمي:

يتضح من الجدول رقم (5) عدم موافقة أفراد العينة على جميع عناصر البُعد الأكاديمي؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.26) من خمس نقاط بانحراف قدره (1.05). كما يتضح أن متوسط استجابات عينة البحث تراوحت بين (2.47) في حدها الأعلى أمام العبارة رقم (1) التي تشير إلى الإعلان عن درجات الاختبار بالأسماء أمام الطلبة من أبرز السلوكيات غير الأخلاقية من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس، وبين (2.07) في حدها الأدنى أمام العبارة رقم (8) التي تشير إلى إعطاء اختبارات صعبة في بداية الفصل الدراسي لتشجيع الطلبة على حذف المادة.

جدول رقم (5)

أبرز السلوكيات غير الأخلاقية من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس (البُعد الأكاديمي)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	الإعلان عن درجات الاختبار بالأسماء أمام الطلبة.	2.47	1.21
2	إهمال التحديث الدوري للمادة العلمية التي يقوم بتدريسها.	2.38	1.33
3	التدريس دون التحضير المناسب للمادة العلمية.	2.32	1.42
4	يتأخر في تسليم نتائج الاختبارات للطلبة.	2.28	1.14
5	عدم الاعتماد على معايير موضوعية وعادلة لتقييم الطلبة.	2.22	1.35
6	لا يسمح بإعادة الاختبار للطلبة في حال وجود عذر مشروع ومبرر.	2.21	1.24
7	تدريس المادة العلمية بطريقة غير موضوعية (غير محايدة).	2.15	1.25
8	إعطاء اختبارات صعبة في بداية الفصل الدراسي لتشجيع الطلبة على حذف المادة.	2.07	1.26
	المتوسط العام للبُعد	2.26	1.05

2- البُعد الشخصي:

أظهرت النتائج عدم موافقة أفراد العينة على جميع عناصر البُعد الشخصي؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.21) بانحراف قدره (1.12). كما يتضح أن متوسط استجابات عينة البحث تراوحت بين (2.48) في حدها الأعلى أمام العبارة رقم (1) التي تشير إلى الجمع بين التدريس في الجامعة بدوام كامل والعمل بوظيفة أخرى بدون الإذن المسبق من الجامعة من أبرز السلوكيات غير الأخلاقية من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس، وبين (2.03) في حدها الأدنى أمام العبارة رقم (16) التي تشير إلى الاستهزاء أو الانتقاص من رأي أستاذ آخر أمام الطلبة.

جدول رقم (6)
أبرز السلوكيات غير الأخلاقية من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس (البُعد الشخصي)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	الجمع بين التدريس في الجامعة بدوام كامل والعمل بوظيفة أخرى بدون الإذن المسبق من الجامعة.	2.48	1.25
2	ضعف الالتزام بالساعات المكتتية المقررة للأستاذ.	2.46	1.33
3	مساعدة بعض الطلبة على رفع شكاوى ضد أستاذ آخر.	2.26	1.34
4	تساهل الأساتذة في حالات الغش لدى بعض الطلبة.	2.26	1.36
5	طلب بعض الأساتذة من الطلبة إنجاز بعض الخدمات الخاصة بالأستاذ.	2.25	1.41
6	عدم السماح بطرح وجهات النظر المختلفة من قبل الطلبة أثناء المحاضرات.	2.24	1.24
7	يتأثر تقييمه لبعض الطلبة بأمر شخصي.	2.23	1.41
8	السماح لبعض الطلبة بانتقاد أداء أو شخصية أستاذ آخر.	2.21	1.27
9	رفض كتابة توصية لأحد الطلبة لعدم ارتياحه الشخصي له.	2.20	1.25
10	كثرة تغيب الأستاذ عن المحاضرات.	2.20	1.38
11	قبول الهدايا من الطلبة.	2.17	1.36
12	عدم احترامه للطلبة.	2.12	1.37
13	إعطاء دروس خصوصية لبعض الطلبة.	2.08	1.29
14	التعامل مع الطلبة انطلاقاً من أبعاد معينة مثل المنطقة الجغرافية أو القرابة.	2.12	1.38
15	ينصح الطلبة بالألا يدرسوا مادة ما مع أستاذ معين.	2.07	1.29
16	الاستهزاء أو الانتقاص من رأي أستاذ آخر أمام الطلبة.	2.03	1.38
	المتوسط العام للبُعد	2.21	1.12
	المتوسط العام للمحور	2.23	1.08

3- مظاهر أخرى للسلوكيات غير الأخلاقية من وجهة نظر عينة الدراسة:

أضاف أفراد العينة عددًا من المظاهر للسلوكيات غير الأخلاقية من وجهة نظرهم، وتم اختيار المظاهر التي لها أكبر عدد من التكرار واستبعاد المظاهر التي كان عدد تكرارها (2 فأقل)، وتم ترتيبها تنازليًا حسب معدل تكرارها، وبينها الجدول رقم (7). والذي تُمثل بياناته ما نسبته (25.62%) من أفراد العينة، أي ما قيمته (83) مفردة من أصل (324) وهو حجم العينة). حيث كان أهم هذه المظاهر من وجهة نظر المبحوثين هي النظرة الدونية للطلبة والتقليل من شأنه، وعدم إبداء أي تفهم لوضع الطالب والمعاملة الجافة له، وعدم الالتزام بحضور المحاضرات بشكل كامل كالتأخر عنها، أو إلغاء محاضرات الأربعماء مثلاً، والتساهل المبالغ فيه في كيفية التعامل مع الطلبة، إما بسبب ضعف شخصية الأستاذ أو لتفادي شكاوى الطلاب، وتغيير موعد المحاضرات بدون إعلام الإدارة بما يتناسب مع الأستاذ.

جدول رقم (7)
مظاهر أخرى للسلوكيات غير الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

التكرار	المظاهر غير الأخلاقية
11	التقليل من احترام الطالب بأي طريقة بدون حق، سواء من خلال التقليل من شخص الطالب، أو من خلال التقليل من وجهات نظر الطالب، بسبب النظرة الدونية للطلبة وأنهم قليلو الثقافة.
9	عدم إبداء أي تفهم لوضع الطالب، وعدم إتاحة المجال له أصلاً بطرح الموضوع بسبب المعاملة الجافة وعدم الإبتسام.
7	عدم الالتزام بحضور المحاضرات بشكل كامل كالتأخر عنها، أو إلغاء محاضرات الأربعماء مثلاً.
5	التساهل المبالغ فيه في كيفية التعامل مع الطلبة، إما بسبب ضعف شخصية الأستاذ أو لتفادي شكاوى الطلاب.
5	وضع الجداول الدراسية بشكل يخدم مصلحة الأستاذ أكثر من مصلحة الطالب. أو تغيير موعد المحاضرات بدون إعلام الإدارة بما يتناسب مع الأستاذ.
5	التساهل في التصحيح وخصوصًا تصحيح الأسئلة المفتوحة لعدم وجود معايير محددة للتصحيح.
4	التمييز بين الطلاب على أساس الانطباع الشخصي أو قوة العلاقة بين الطالب والأستاذ.

التكرار	المظاهر غير الأخلاقية
4	تدريس بعض المقررات بالرغم من عدم تخصص الأستاذ فيها.
4	التحدث والإساءة إلى قوانين ولوائح خاصة بالجامعة أو بالأعراف والتقاليد... إلخ، أو استخدام ألفاظ غير ملائمة.
4	استغلال الطلاب من الناحية المادية وخصوصاً لدى بعض المتعاقدين.
3	عدم تنوع أساليب تقييم الطالب، ويكون ذلك إما بالاكْتفاء بالاختبارات الفصلية فقط، أو بالاعتماد على أسلوب واحد في صياغة الأسئلة، أو بتكرار الأسئلة من فصل لآخر بدون إجراء أي تعديل.
3	التساهل في كتابة الاختبارات، وتحديد الأجزاء التي سيأتي منها الاختبار، وعدم وضوح صياغة الأسئلة، ووجود أخطاء في الاختبار.
3	التساهل في تدريس المقرر إما من خلال حذف أجزاء من المقرر قد تكون مهمة في المراحل الدراسية القادمة أو من خلال عدم استكمال المقرر.
3	عدم الاهتمام بالطلبة المتفوقين وتوجيههم بشكل صحيح ومناقشتهم في مستقبلهم.
3	الحشو في المقررات بشكل غير موضوعي، وعدم إعطاء المادة حقها بالشرح. وتضييع وقت المحاضرات بأمور غير التدريس.

أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية

للتعرف على أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية من وجهة نظر أفراد العينة، تمّ اعتماداً المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لإجابات أفراد العينة على عبارات هذا المحور مرتبة بشكل تنازلي يوضحها الجدول رقم (8). الذي تُشير بياناته إلى أن أفراد العينة موافقون على جميع عناصر محور العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية لبعض أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.44) وانحراف قدره (0.91). كما يتضح أن متوسط استجابات عينة البحث تراوحت بين (3.77) في حدها الأعلى أمام العبارة رقم (1) التي تشير إلى ضعف التحفيز الإيجابي لبعض أعضاء هيئة التدريس المتميزين بأدائهم من العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية لبعض أعضاء هيئة التدريس، وبين (3.07) في حدها الأدنى أمام العبارة رقم (12) التي تشير إلى مساعدة الأقارب والأصدقاء لتفادي نقدهم ولومهم.

جدول رقم (8)

العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية لبعض أعضاء هيئة التدريس

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	ضعف التحفيز الإيجابي لبعض أعضاء هيئة التدريس المتميزين بأدائهم.	3.77	1.20
2	عدم الالتزام بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب.	3.68	1.29
3	ضعف مستوى المحاسبة على المخالفات غير الأخلاقية.	3.61	1.25
4	قلة عدد البرامج التوجيهية لأعضاء هيئة التدريس الجدد للتعريف بالأنظمة واللوائح.	3.56	1.24
5	الشعور بعدم المساواة بين الأجر المادي والجهد المبذول بالعمل.	3.51	3.23
6	الشعور بضعف العدالة في العمل.	3.50	1.19
7	ضعف الوازع الديني.	3.43	1.38
8	عدم وجود مدونة مكتوبة للتقييم الأخلاقية المرغوب في ممارستها ونشرها.	3.42	1.30
9	خوف بعض أعضاء هيئة التدريس من اللوم والانتقاد عند إبلاغهم عن وجود تجاوزات غير أخلاقية من قبل بعض زملائهم.	3.28	1.12
10	ضعف في قيام رئيس القسم بدوره التوجيهي والرقابي على بعض أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالالتزام بالمعايير الأخلاقية في التعليم.	3.27	1.30
11	ضعف الانتماء للجامعة.	3.21	1.30
12	مساعدة الأقارب والأصدقاء لتفادي نقدهم ولومهم.	3.07	1.18
	المتوسط العام للمحور	3.44	0.91

عوامل أخرى تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية لبعض أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود من وجهة نظر عينة الدراسة

ذكر أفراد العينة عددًا من العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية لبعض أعضاء هيئة التدريس، تم اختيار العوامل التي لها أكبر عدد من التكرار واستبعاد العوامل التي كان عدد تكرارها (2 فأقل)، وتم ترتيبها تنازليًا حسب معدل تكرارها في الجدول رقم (9). حيث كانت أهم هذه العوامل هي: التفرقة في التعامل بين أعضاء هيئة التدريس حسب الجنسية، أو بسبب عوامل شخصية، وعدم تفعيل اللجان داخل الأقسام لتتولى بنفسها تنظيم أعمال القسم وترفع التوصيات لمجلس القسم حتى يتم قطع الطريق على رؤساء الأقسام لمحاباة بعض أعضاء هيئة التدريس (حيث يتولى رئيس القسم اتخاذ القرارات التي يترتب عليها منافع مادية ويترك ما سواها للجان)، والسماة الشخصية لعضو هيئة التدريس وشعوره بالفوقية والتصرفات التي اعتاد على فعلها منذ الصغر، وغياب الرقابة المباشرة والعقوبات، وعدم وجود التشجيع والمساندة المعنوية الكافية وبيئة العمل التي تتسم بالشفافية والعدالة.

جدول رقم (9)

عوامل أخرى تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية لبعض أعضاء هيئة التدريس

التكرار	العوامل غير الأخلاقية
6	التفرقة في التعامل بين أعضاء هيئة التدريس حسب الجنسية أو بسبب عوامل شخصية.
6	عدم تفعيل اللجان داخل الأقسام لتتولى بنفسها تنظيم أعمال القسم وترفع التوصيات لمجلس القسم حتى يتم قطع الطريق على رؤساء الأقسام لمحاباة بعض أعضاء هيئة التدريس (حيث يتولى رئيس القسم اتخاذ القرارات التي تترتب عليها منافع مادية ويترك ما سواها للجان).
6	السماة الشخصية لعضو هيئة التدريس وشعوره بالفوقية والتصرفات التي اعتاد على فعلها منذ الصغر.
6	غياب الرقابة المباشرة والعقوبات.
5	عدم وجود التشجيع والمساندة المعنوية الكافية وبيئة العمل التي تتسم بالشفافية والعدالة.
4	علو المكانة الإدارية أو الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس، وعدم قدرة الرقابة (الجهة المسؤولة) على محاسبته إن أخطأ.
4	العبء التدريسي الكبير إذا صوحت بمتطلبات إدارية.
3	لوائح الأقسام غير واضحة، حيث يقوم رئيس القسم بالتصرف بحرية في كثير من الشؤون الأكاديمية الخاصة بالقسم لصالح بعض الأعضاء وبدون علم الأغلبية منهم (كثير من هذه الأعمال تترتب عليها عوائد مادية، كالتدريس خارج القسم وتدريس أكثر من مادة في برامج التعليم الموازي).
3	قيام إدارات الكليات بهميش الكثير من أعضاء هيئة التدريس، وحصص أنشطة كلياتهم بعدد قليل من المقربين لها من (حيث يترتب على ذلك تحقيق بعض العوائد المادية، كالترشيح لمناصب إدارية داخل الكلية وخارجها ورئاسة كراسي الأبحاث وغيرها).
3	الحاجة المادية لدى بعض المتعاقدين.
3	عدم وجود جهة محايدة يمكن الرجوع لها والشكوى. وعدم وجود آلية معينة لمحاسبة المقصرين، وعدم وضوح اللوائح لمحاسبة المقصرين، فأغلبية هذه اللوائح يتم تفسيرها بمجهود شخصي من قبل المسئول.

الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة التي تعزى للمتغيرات الشخصية

للإجابة عن التساؤل الثالث للبحث، قامت الباحثة بالتحقق من صحة الفروض التالية.

أ- الفرضية الأولى:

لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أفراد عين البحث باختلاف متغير الجنس.

لفحص هذه الفرضية، تم استخدام اختبار (ت) (T-test) للمقارنة بين متوسطي استجابات عينة البحث تجاه محوري البحث، والجدول رقم (10) يوضح تلك النتائج.

جدول رقم (10)

نتائج اختبار (ت) للفروق التي تعزى للجنسية

المحور	الجنسية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة
أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي	سعودي	2.47	1.04	4.97	**0.000
	غير سعودي	1.88	1.04		
أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية	سعودي	3.65	0.75	5.12	**0.000
	غير سعودي	3.14	1.04		

** دال عند (0.01)

يُظهر الجدول رقم (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة في محوري الدراسة تعزى لمتغير الجنسية، حيث يتبين أن صالح الفروق لصالح السعوديين مقابل غير السعوديين، أي أن درجة الموافقة على محوري الدراسة أعلى عند أعضاء هيئة التدريس السعوديين من درجة الموافقة عند أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين.

ب- الفرضية الثانية:

لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أفراد عين البحث باختلاف متغير الجنس.

لفحص هذه الفرضية، تم استخدام اختبار (ت) (T-test) للمقارنة بين متوسطي استجابات عينة البحث تجاه محوري البحث، والجدول رقم (11) يوضح تلك النتائج.

يُظهر الجدول رقم (11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة في محور أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث مقابل الذكور، كما إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في محور أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي تعزى لمتغير الجنس.

ج- الفرضية الثالثة:

لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أفراد عينة البحث باختلاف متغير الحالة الاجتماعية.

جدول رقم (11)
نتائج اختبار (ت) للفروق التي تعزى للجنس

الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	المحور
0.292	1.06	1.06	2.15	ذكر	أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي
		1.10	2.28	أنثى	
*0.000	5.42	1.01	3.11	ذكر	أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية
		0.76	3.67	أنثى	

**دال عند (0.01)

جدول رقم (12)
نتائج اختبار (ت) للفروق التي تعزى للحالة الاجتماعية

الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحالة الاجتماعية	المحور
*0.043	2.03	1.12	2.54	أعزب	أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي
		1.07	2.18	متزوج	
*0.027	2.23	0.71	3.73	أعزب	أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية
		0.93	3.40	متزوج	

*دال عند (0.05)

لفحص هذه الفرضية، تم استخدام اختبار (ت) (T-test) للمقارنة بين متوسطي استجابات عينة البحث تجاه محوري البحث، والجدول رقم (12) يوضح تلك النتائج.

يُظهر الجدول رقم (12) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة في محوري الدراسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث تبين أن صالح الفروق لصالح العزاب مقابل المتزوجين، أي أن درجة موافقة العزاب على محوري الدراسة أعلى من درجة موافقة المتزوجين.

د- الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أفراد عين البحث باختلاف متغير الوظيفة.

لفحص هذه الفرضية، تم استخدام اختبار (ت) (T-test) للمقارنة بين متوسطي استجابات عينة البحث تجاه محوري البحث، والجدول رقم (13) يوضح تلك النتائج.

يُظهر الجدول رقم (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة في

جدول رقم (13)
نتائج اختبار (ت) للفروق التي تعزى للوظيفة

الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوظيفة	المحور
0.514	0.653	0.98	2.35	مستول إداري	أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي
		1.09	2.22	عضو هيئة تدريس	
*0.033	2.20	0.59	3.68	مستول إداري	أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية
		0.93	3.42	عضو هيئة تدريس	

*دال عند (0.05)

محور أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية تعزى لمتغير الوظيفة لصالح المسئولين مقابل أعضاء هيئة التدريس، كما إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في محور أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي تعزى لمتغير الوظيفة.

هـ- الفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أفراد عينة البحث تعزى لحضور دورات. لفحص هذه الفرضية، تم استخدام اختبار (ت) (T-test) للمقارنة بين متوسطي استجابات عينة البحث تجاه محوري البحث والجدول رقم (14) يوضح تلك النتائج.

جدول رقم (14)
نتائج اختبار (ت) للفروق التي تعزى لحضور دورات

الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حضور دورات	المحور
0.157	1.42	1.08	2.11	نعم	أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي
		1.08	2.29	لا	
**0.001	3.52	1.01	3.17	نعم	أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية
		0.83	3.57	لا	

**دال عند (0.01)

يظهر الجدول رقم (14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة في محور أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية تعزى لمتغير حضور دورات تدريبية في مجال أخلاقيات العمل لصالح الذين لم يحضروا دورات مقابل الذين حضروا الدورات، كما إنه توجد فروق ليست ذات دلالة إحصائية في محور أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي تعزى لمتغير حضور الدورات.

و- الفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أفراد عينة البحث باختلاف متغير العمر.

جدول رقم (15)
تحليل التباين الأحادي للفروق وفقاً للعمر

الدلالة	قيمة (ف)	الانحراف المعياري	المتوسط	فئات العمر	المحور
0.313	1.19	1.09	2.41	من 20- 30 سنة	أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي
		1.07	2.23	من 31- 40 سنة	
		1.04	2.08	من 41- 50 سنة	
		1.15	2.28	من 51 سنة فأكثر	
**0.006	4.20	0.82	3.70	من 20- 30 سنة	أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية
		0.86	3.51	من 31- 40 سنة	
		0.98	3.40	من 41- 50 سنة	
		0.89	3.13	من 51 سنة فأكثر	

**دال عند (0.01)

لفحص هذه الفرضية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) (One-way ANOVA) لبيان الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة تجاه محوري البحث، كما تم استخدام اختبار "شيفيه" البعدي لتحديد اتجاه صالح الفروق في حالة وجود فروق ذات دلالة إحصائية باستخدام تحليل التباين والجدول رقم (15) يوضح تلك النتائج.

يظهر الجدول رقم (15) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة في محور أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية تعزى لمتغير العمر لصالح الذين تتراوح أعمارهم من 20 – 30 سنة مقابل الذين أعمارهم من 41 سنة فأكثر، كما إنه توجد فروق ليست ذات دلالة إحصائية في محور أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي تعزى لمتغير العمر.

ز- الفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أفراد عين البحث باختلاف متغير سنوات الخبرة.

لفحص هذه الفرضية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) (One-way ANOVA) لبيان الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة تجاه محوري البحث، والجدول رقم (16) يوضح تلك النتائج.

جدول رقم (16)
تحليل التباين الأحادي للفروق وفقاً لسنوات الخبرة

الدلالة	قيمة (ف)	الانحراف المعياري	المتوسط	سنوات الخبرة	المحور
0.083	2.24	1.08	2.12	5 سنوات فأقل	أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي
		0.99	2.19	من 6-10 سنة	
		1.05	2.51	من 11-15 سنة	
		1.16	2.45	من 16 سنة فأكثر	
0.88	0.224	0.91	3.46	5 سنوات فأقل	أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية
		1.00	3.34	من 6-10 سنة	
		0.85	3.45	من 11-15 سنة	
		0.88	3.46	من 16 سنة فأكثر	

جدول رقم (17)
تحليل التباين الأحادي للفروق وفقاً للكلية

الدلالة	قيمة (ف)	الانحراف المعياري	المتوسط	الكلية	المحور
**0.000	5.18	1.13	2.47	الكلية الإنسانية	أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي
		1.09	2.31	الكلية العلمية	
		0.76	1.84	كلية المجتمع	
		1.04	2.03	الكلية الصحية	
**0.003	4.01	0.65	1.58	السنة التحضيرية	أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية
		0.93	3.43	الكلية الإنسانية	
		0.87	3.36	الكلية العلمية	
		0.91	3.87	كلية المجتمع	
		0.78	3.68	الكلية الصحية	
		1.07	2.97	السنة التحضيرية	

**دال عند (0.01)

جدول رقم (18)
تحليل التباين الأحادي للفروق وفقاً للرتبة العلمية

الدلالة	قيمة (ف)	الانحراف المعياري	المتوسط	الرتبة العلمية	المحور
0.445	0.932	1.05	2.24	أستاذ	أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي
		1.11	2.10	أستاذ مشارك	
		1.09	2.11	أستاذ مساعد	
		1.09	2.34	محاضر	
**0.000	5.32	1.03	2.38	معيد	أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية
		0.94	3.10	أستاذ	
		1.02	3.21	أستاذ مشارك	
		0.94	3.42	أستاذ مساعد	
		0.85	3.57	محاضر	
		0.59	3.81	معيد	

**دال عند (0.01)

يظهر الجدول رقم (16) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في محوري الدراسة، مما يؤكد صحة الفرضية السادسة التي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عين البحث باختلاف متغير سنوات الخبرة.

ح- الفرضية السابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أفراد عين البحث باختلاف متغير الكلية.

لفحص هذه الفرضية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) (One-way ANOVA) لبيان الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة تجاه محوري البحث، كما تم استخدام اختبار "شيفيه" البعدي لتحديد اتجاه صالح الفروق في حالة وجود فروق ذات دلالة إحصائية باستخدام تحليل التباين والجدول رقم (17) يوضح تلك النتائج.

يظهر الجدول رقم (17) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة في محور أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي تعزى لمتغير الكلية لصالح الكلية الإنسانية مقابل السنة التحضيرية، كما إنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في محور أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية تعزى لمتغير الكلية لصالح الذين ينتمون للكلية الصحية والمجتمع مقابل الذين ينتمون إلى السنة التحضيرية.

ط- الفرضية الثامنة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أفراد عين البحث باختلاف متغير الرتبة العلمية.

لفحص هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) (One-way ANOVA) لبيان الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة تجاه محوري البحث، كما تم استخدام اختبار "شيفيه" البعدي لتحديد اتجاه صالح الفروق في حالة وجود فروق ذات دلالة إحصائية باستخدام تحليل التباين والجدول رقم (18) يوضح تلك النتائج.

يظهر الجدول رقم (18) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة في محور أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية تعزى لمتغير الرتبة العلمية لصالح الذين يشغلون رتبة أستاذ مساعد ومحاضر ومعيد مقابل أستاذ وأستاذ مشارك، كما انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في محور أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي تعزى لمتغير الرتبة العلمية.

نتائج البحث

توصل البحث إلى أهم النتائج التالية:

أولاً - أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد العينة غير موافقين على محور أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي. وقد قسّم هذا المحور إلى بعدين، وجاءت مرتبة من حيث درجة الموافقة كالتالي في الترتيب الأول جاء البعد الأكاديمي، وفي الترتيب الثاني كان البعد الشخصي، ويمكن توضيحها على النحو التالي

- أظهرت النتائج عدم موافقة أفراد العينة على جميع عناصر البعد الأكاديمي، وأن واقع اتجاهات أفراد العينة حول البعد الأكاديمي جميعها تقع في فئة عدم الموافقة، وجاءت على الترتيب كالتالي: الإعلان عن درجات الاختبار بالأسماء أمام الطلبة، وإهمال التحديث الدوري للمادة العلمية التي يقوم بتدريسها، والتدريس دون التحضير المناسب للمادة العلمية، وأخيراً إعطاء اختبارات صعبة في بداية الفصل الدراسي لتشجيع الطلبة على حذف المادة.

- أظهرت النتائج عدم موافقة أفراد العينة على جميع عناصر البعد الشخصي، وأن واقع اتجاهات أفراد العينة حول البعد الشخصي جميعها تقع في فئة عدم الموافقة، وجاءت على الترتيب كالتالي: الجمع بين التدريس في الجامعة بدوام كامل والعمل بوظيفة أخرى بدون الإذن المسبق من الجامعة، وضعف الالتزام بالساعات المكتتبية المقررة للأستاذ، ومساعدة بعض الطلبة على رفع شكوى ضد أستاذ آخر، وتساهل الأساتذة في حالات الغش لدى بعض الطلبة، وطلب بعض الأساتذة من الطلبة إنجاز بعض الخدمات الخاصة بالأستاذ، في حين جاءت في الترتيب السادس عشر والأخير عبارة "الاستهزاء أو الانتقاص من رأي أستاذ آخر أمام الطلبة".

- وتتفق بعض النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة مع نتائج دراسة (خرابشة، الرابعة، 2008) من حيث التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة. وتتفق أيضاً مع نتائج دراسة (يعقوب، 2005) التي توصلت إلى أهم الصفات التي يلتزم بها الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب. ومع دراسة (Linda, Joshua, Ershey, 2005) التي توصلت إلى أن الطلاب يعتقدون أن الأساتذة إما للغاية أخلاقيين، أو أنهم أخلاقيين. وتتفق مع نتائج دراسة كل من (قزق، 2005)، و(عباس، 2010) التي أظهرت نتائجها الالتزام العالي من قبل رؤساء الأقسام بأخلاقيات العمل. وتتفق مع دراسة (إسماعيل، 2000) التي أظهرت أن طلاب بعض الجامعات الأردنية يرون أن هناك التزاماً كبيراً من قبل أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة. في المقابل اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (الغزوات، 2005) التي أظهرت عدم رضا الطلبة من استخدام أساتذتهم للأساليب التقليدية للتدريس والتقييم، واستخدامهم للاختبارات والعلامات كأسلوب تهديد للطلبة، والتعصب للرأي وعدم إتاحة الفرصة للمناقشة. وفي هذه الدراسة جاءت عبارة "إعطاء الاختبارات الصعبة لتشجيع الطلاب على حذف المادة" في البعد الأكاديمي في المرتبة (8)، وعبارة "عدم السماح بطرح وجهات النظر المختلفة من قبل الطلبة في المحاضرات" في المرتبة (6)، فنتيجة للتغيرات في العالم لا بد أن يواكب الأستاذ الجامعي تلك التغيرات بتطوير وسائل تقييمه وتدريبه وكيفية تعامله مع الطلبة. وتختلف أيضاً نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة كل من (صبرية، اليحيوي، 2004) إلى أن الطلاب بجامعة الملك عبد العزيز بجدة يرون أن الأستاذ الجامعي يقوم بدوره بدرجة متوسطة وكان من المأمول من وجهة نظرهم أن يؤدي دوره الأكاديمي بدرجة عالية.

- يرى أفراد العينة عددًا من مظاهر السلوكيات غير الأخلاقية من وجهة نظرهم كان أهمها: النظرة الدونية للطلاب والتقليل من شأنه، وعدم إبداء أي تفهم لوضع الطالب والمعاملة الجافة له، وعدم الالتزام بحضور المحاضرات بشكل كامل، كالتأخر عنها، والتساهل المبالغ فيه في كيفية التعامل مع الطلبة، إما بسبب ضعف شخصية الأستاذ أو لتفادي شكاوى الطلاب، وتغيير موعد المحاضرات بدون إعلام الإدارة بما يتناسب مع الأستاذ.

ثانياً - أظهرت النتائج أن أفراد العينة موافقون على جميع عناصر محور العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية لبعض أعضاء هيئة التدريس، وأن واقع اتجاهات أفراد العينة حول محور العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية مقسمة من حيث درجة الموافقة إلى مجموعتين حسب المتوسط الحسابي، وهي

- آراء موافقة، وهي ضعف التحفيز الإيجابي لبعض أعضاء هيئة التدريس المتميزين بأدائهم، وعدم الالتزام بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وضعف مستوى المحاسبة على المخالفات غير الأخلاقية، وقلة عدد البرامج التوجيهية لأعضاء هيئة التدريس الجدد للتعريف بالأنظمة واللوائح، والشعور بعدم المساواة بين الأجر المادي والجهد المبذول بالعمل، والشعور بضعف العدالة في العمل، وضعف الوازع الديني، وعدم وجود مدونة مكتوبة للقيم الأخلاقية المرغوب في ممارستها ونشرها.
- وآراء منقسمة الرأي، وهي على الترتيب خوف بعض أعضاء هيئة التدريس من اللوم والانتقاد عند إبلاغهم عن وجود تجاوزات غير أخلاقية من قبل بعض زملائهم، وضعف في قيام رئيس القسم بدوره التوجيهي والرقابي على بعض أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالالتزام بالمعايير الأخلاقية في التعليم، وضعف الانتماء للجامعة، ومساعدة الأقارب والأصدقاء لتفادي نقدهم ولومهم.
- وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من (Rokhman, 2010)، و(Zulfiker, 2011)، حيث إن الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية يحسن مستوى الأداء ويقلل من المخالفات السلوكية لدى الأشخاص، فجاء ترتيب أفراد عينة هذه الدراسة لعامل (ضعف الوازع الديني) في المرتبة (7) وبمتوسط (3,43)، والسبب الرئيس في ذلك أن نظرة الإسلام للعمل كعبادة يتقرب بها الشخص إلى الله، وفي الوقت نفسه كوسيلة لتلبية الحاجات وتحقيق الصالح العام من خلال التوازن بين حاجات الفرد ومجموعة في الوقت نفسه. وفي المقابل جاءت استجابات أفراد عينة هذه الدراسة على عامل (ضعف التحفيز الإيجابي لبعض أعضاء هيئة التدريس المتميزين بأدائهم) في المرتبة الأولى، أي أنهم يوافقون على أنهم أول العوامل التي تؤدي إلى السلوك غير الأخلاقي هي ضعف التحفيز.
- يرى أفراد العينة عددًا من العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية لبعض أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم أهمها: التفرقة في التعامل بين أعضاء هيئة التدريس حسب الجنسية أو بسبب عوامل شخصية، وعدم تفعيل اللجان داخل الأقسام لتتولى بنفسها تنظيم أعمال القسم وترفع التوصيات لمجلس القسم حتى يتم قطع الطريق على رؤساء الأقسام لمحابة بعض أعضاء هيئة التدريس (حيث يتولى رئيس القسم اتخاذ القرارات التي يترتب عليها منافع مادية ويترك ما سواها للجنان)، والسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس وشعوره بالفوقية والتصرفات التي اعتاد على فعلها منذ الصغر، وغياب الرقابة المباشرة والعقوبات، وعدم وجود التشجيع والمساندة المعنوية الكافية وبيئة العمل التي تتسم بالشفافية والعدالة.

ثالثاً - أظهرت نتائج الدراسة الفروق في استجابات الباحثين، وجاءت كما يلي

- يوجد أثر دال إحصائيًا لاختلاف استجابات أفراد العينة حول محوري الدراسة تعزى لاختلاف كل من الجنسية لصالح السعوديين مقابل غير السعوديين، ومتغير الحالة الاجتماعية لصالح العزَّاب مقابل المتزوجين.
- يوجد أثر دال إحصائيًا لاختلاف استجابات أفراد العينة حول محور أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية باختلاف كل من متغير الجنس لصالح الإناث مقابل الذكور، ومتغير الوظيفة لصالح المسؤولين مقابل أعضاء هيئة التدريس، ومتغير حضور دورات تدريبية في مجال أخلاقيات العمل لصالح الذين لم يحضروا دورات مقابل الذين حضروا الدورات، ومتغير العمر لصالح الذين تتراوح أعمارهم من 20 - 30 سنة مقابل الذين أعمارهم من 41 سنة فأكثر.
- لا يوجد أثر دال إحصائيًا لاختلاف استجابات أفراد العينة حول محوري الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة. وهذا يتفق مع نتيجة دراسة (عباس، 2010) التي توصلت لعدم وجود فروق ذوات دلالات إحصائية بين الالتزام الإداري لأعضاء هيئة التدريس، وعدد سنوات الخبرة العملية.
- يوجد أثر دال إحصائيًا لاختلاف استجابات أفراد العينة حول محور أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي

تعزى لمتغير الكلية لصالح الكليات الإنسانية مقابل السنة التحضيرية، كما يوجد أثر دال إحصائيًا لاختلاف استجابات أفراد العينة حول محور أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية تعزى لمتغير الكلية لصالح الذين ينتمون للكليات الصحية والمجتمع مقابل الذين ينتمون إلى السنة التحضيرية. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (عبويني، 1997) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الكلية لأعضاء هيئة التدريس للتعرف على وجهة نظرهم بأخلاقيات التعليم.

- يوجد أثر دال إحصائيًا لاختلاف استجابات أفراد العينة حول محور أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية تعزى لمتغير الرتبة العلمية لصالح الذين يشغلون رتبة أستاذ مساعد، ومحاضر، ومعيد، مقابل أستاذ، وأستاذ مشارك. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (رزق، 2010) التي توصلت إلى وجود تباين في تقييم الأساتذة لمستوى أخلاقيات المهنة للهيئة المعاونة تبعًا للدرجة العلمية. ولكنها في الوقت نفسه تختلف مع نتائج دراسة (قرق، 2005)، و(عباس، 2010) التي توصلت لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الالتزام بالعمل الإداري لرؤساء الأقسام والمؤهل العلمي لأعضاء هيئة التدريس.

توصيات البحث

في ضوء النتائج التي أسفر عنها البحث تقترح الباحثة التوصيات التالية:

أولاً - فيما يخص علاقة الرؤساء بأعضاء هيئة التدريس

- الحرص على المكافآت المعنوية والمادية لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم المتميزين، وتقييمهم بكل حيادية وموضوعية عند منح هذه المكافآت.
- يجب على الرئيس الاطلاع على التقييم الإلكتروني للطلاب لعضو هيئة التدريس، وتحديد أبرز النقاط السلبية عنده والاجتماع معه ومناقشته في كيفية تطوير هذه الجوانب لديه.
- الاطلاع على الخطط الدراسية لأعضاء هيئة التدريس في بداية كل فصل دراسي للتأكد من تنوع طرق التقييم والتدريس، وحثهم على تحديث مراجعهم وطرقهم التدريسية من فصل لآخر لتنمية مهارات الطلاب.
- الاجتماع مع أعضاء هيئة التدريس الجدد لاطلاعهم على كيفية سير العمل الإداري والأكاديمي.
- اختيار مشرفين من أعضاء هيئة التدريس الذين لهم خبرة في تدريس هذه المواد، ومن ضمن مواد تخصصهم للإشراف على أعضاء هيئة التدريس ممن يقومون بتدريس هذه المواد لمساعدتهم في كيفية عرض المادة، والتأكد من صياغة أسئلة الاختبارات ومعايير التقييم فيها.
- توزيع الأعباء التدريسية بشكل متساوٍ بين أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم ومراعاة الأعباء الإدارية في ذلك.
- يجب على الرئيس اتباع سياسة الباب المفتوح فيما يخص شكاوى الطلاب فيما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس، والتعامل معها بكل جدية حسب الأنظمة واللوائح وعدم محاباة الطرف المخطئ أيًا كان.

ثانياً - فيما يخص علاقة أعضاء هيئة التدريس بالطلاب

- يجب أن يراعي عضو هيئة التدريس مصلحة الطالب أولاً من حيث تحديد مواعيد المحاضرات والاختبارات.
- لا بد أن يسعى عضو هيئة التدريس إلى تنمية مهارات وقدرات الطالب المتميز في مجال معين، وتشجيعه على ذلك وتوجيهه إلى الطريق الصحيح لتنمية هذه المهارة.
- دور عضو هيئة التدريس لا ينحصر في تلقين الطالب للمادة العلمية فقط، بل لا بد أن ينمي شخصية الطالب ويهيئها لسوق العمل، كتدريبه على مهارات الإلقاء، وتقديم أفكاره على الآخرين، والعمل كفرد في فريق العمل، وهذا لا يتحقق إلا من خلال وجود وسائل متنوعة للتدريس والتقييم وحرية التعبير عن الرأي.

ثالثاً - فيما يخص علاقة أعضاء هيئة التدريس بزملائهم

- لا بد أن تسود المهنية في التعامل بين أعضاء هيئة التدريس، سواء فيما يتعلق بتقديم النصح، والمساعدة في الأمور الأكاديمية والإدارية، خصوصاً لأعضاء هيئة التدريس الجدد.

التوصيات الخاصة بالدراسات المستقبلية

- 1- إجراء المزيد من دراسات المقارنة؛ للتعرف على واقع أخلاقيات المهنة (التعليم) لأعضاء هيئة التدريس في أكثر من جامعة سعودية (حكومية - أهلية) من وجهة نظر الطلاب والطالبات.
- 2- إجراء المزيد من الدراسات عن كيفية تطوير ومواكبة أعضاء هيئة التدريس للتطورات الأكاديمية في إطار أخلاقيات المهنة (التعليم).
- 3- إجراء المزيد من الدراسات الميدانية عن واقع تطبيق أخلاقيات المهنة على المستوى الإداري لرؤساء الإدارات من وجهة نظر الموظفين والموظفات في الجامعات السعودية، باعتبار أنّ الجانب الإداري في الجامعات مكمل للجانب الأكاديمي لها.

المراجع

أولاً - مراجع باللغة العربية

- القرآن الكريم.

- أبو النصر، مدحت محمد. (2007). *إدارة وتنمية الموارد البشرية: الاتجاهات المعاصرة*. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- أبوبكر، مصطفى محمود. (2010). *أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة*. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- أبو خرمة، عماد محمد عوض. (1997). «قيم وأخلاقيات الإدارة العام»، *رسالة ماجستير غير منشورة*. عمان: جامعة اليرموك.
- أبوسن، أحمد إبراهيم. (2004). «القيم والأخلاقيات والتوجهات المعاصرة في إدارة المنظمات المعاصرة»، (في)، *ملتقى استجابة الإدارة العربية للتغيير مع بداية القرن الحادي والعشرين*، حلب، سورية (ص ص 51 – 67).
- أرقيربادس، ديمتريوس. (2006). «الحكمانية الفعالة، والمهنية، والمبادئ الأخلاقية والمسئولية»، *المجلة الدولية للعلوم الإدارية*، مج (11)، ع (2)، ص ص 3 – 30.
- الأشعري، أحمد بن داود المزجاجي. (2008). *الوجيز في أخلاقيات العمل*. المملكة العربية السعودية: خوارزم العلمية.
- البكر، محمد بن عبد الله. (2008). «تحليل أثر العوامل التنظيمية والشخصية في اعتبار الذات في بيئة العمل»، *الإدارة العامة*، مج (48)، ع (1)، ص ص 35-3.
- الحكمي، إبراهيم الحسن. (2004). «الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات»، *رسالة الخليج العربي*، ع (90)، ص ص 1 – 65.
- الحنيطي، محمد فالج. (2000). «الاستراتيجيات الأخلاقية: توجهات وآراء العاملين في الأجهزة الحكومية في الأردن»، *العلوم الإدارية*، مج (27)، ع (1)، ص ص 282-210.
- الحوراني، غالب صالح عبد الرحمن. (2005). «تطوير مدونة الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة الأردنية»، *رسالة دكتوراة غير منشورة*، عمان: الجامعة الأردنية.
- الخرابشة، عمر محمد عبد الله؛ و جعفر كامل مصطفى الربابعة. (2008). «مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية الأميرة علياء الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية في الأردن بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظر الطالبات»، *مجلة اتحاد الجامعات العربية: الأردن*، ع (50)، ص ص 437 – 471.
- الخطيب، أحمد؛ وعادل معاينة. (2006). *الإدارة الإبداعية للجامعات نماذج حديثة*. الأردن: عالم الكتب الحديثة.
- الربيعي، سعيد بن حمد. (2008). *التعليم العالي في عصر المعرفة: التغييرات والتحديات وآفاق المستقبل*. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- الرواشدة، علاء زهير. (2008). *العولمة والمجتمع*. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الزركوش، سناء حسين خلف. (2016). «درجة توافر الأخلاقيات الجامعية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الأساسية»، *مجلة آفاق علمية جزائرية*، ع (11)، ص ص 210-182.
- السعدية، حمدة بنت حمد بن هلال. (2010). «الأخلاقيات المهنية للأستاذ الجامعي وانعكاساتها على المؤسسة الأكاديمية: دراسة تحليلية»، ورقة عمل مقدمة في: *المؤتمر الثالث- الجامعات العربية- التحديات والآفاق*، شرم الشيخ - جمهورية مصر العربية، ص ص 1 – 30.
- السكارنة، بلال خلف. (2009). *أخلاقيات العمل*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

- الصبّاح، زهير. (1985). «البعد الأخلاقي في الخدمة المدنية»، *الإدارة العامة*، ع (48)، ص ص 62-80.
- الصوّاف، محمد ماهر. (1994). «أخلاقيات الوظيفة العامة والعوامل المؤثرة في مخالفتها بالتطبيق على المملكة العربية السعودية»، *الإدارة العامة*، ع (82)، ص ص 7-45.
- الطيب، حسن أبشر. (1999). «الإدارة العربية وتحديات القرن القادم»، *الإداري*، ع (79)، ص ص 53-74.
- العبادي، هاشم فوزي؛ وفاضل راضي الغزالي؛ و ماجد جبار الفتلاوي. (2009). «أهمية دور تقويم الأداء الجامعي في تحقيق الكفاءة والفاعلية في اتخاذ القرارات»، *القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية*، مج (11)، ع (2).
- العثيمين، فهد سعود. (2008). *أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية*. ط 4. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- العصيمي، علي مقبل. (1998). «أهمية القيم الإسلامية في التنظيم والإدارة لوحدات التطوير الإداري»، *رسالة ماجستير غير منشورة*، الرياض: جامعة الملك سعود.
- العمر، بدران بن عبد الرحمن. (1425 هـ). *ال تحليل الإحصائي للبيانات في البحث العلمي باستخدام SPSS*. الرياض: معهد الدراسات الصحية.
- العنزي، عوض خلف؛ العديم عقوب رشيد. (2006). «إدراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية: دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية بدولة الكويت»، *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*، مج (22)، ع (2)، ص ص 83 – 109.
- الغالبي، طاهر بن محسن؛ وصالح بن مهدي العامري. (2008). *المسئولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال: الأعمال والمجتمع*. ط 2. عمان: دار وائل للنشر.
- الغامدي، حمدان أحمد؛ وخالد عبد الله بن دهيش. (2004). «أخلاقيات مهنة التعليم وسبل تعزيزها في نظام التعليم السعودي»، ورقة عمل مقدمة إلى: *ندوة أخلاقيات العمل في القطاعين الحكومي والأهلي*. معهد الإدارة العامة، الرياض.
- الغزيوات، محمد إبراهيم. (2005). «أساليب إدارة الانطباع وعلاقتها مع العمل أخلاقيات دراسة استطلاعية لأراء عينة من موظفي كلية الطب في جامعة القادسية»، *مجلة كلية التربية بجامعة الإمارات العربية المتحدة*، ع (22)، ص ص 141-157.
- الغفيلي، إبراهيم فهد. (2001). «العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والمنظمات في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر الإسلامي»، ورقة عمل مقدمة في: *الملتقى الثالث لتطوير الموارد البشرية*، الرياض، ص ص 1-20.
- النجار، فريد. (2002). *إدارة الجامعات بالجودة الشاملة*. ط 2. القاهرة: إيترك للنشر والتوزيع.
- بازرة، محمود صادق. (1996). *بحوث التسويق للتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات التسويقية*. الرياض: مكتبة العبيكان.
- بوعباس، فوزية عباس. (2010). «درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم»، *رسالة ماجستير غير منشورة*، الكويت: جامعة الشرق الأوسط.
- جامعة الملك سعود، إدارة الخدمات الإلكترونية. (1431). *عمادة شئون أعضاء هيئة التدريس والموظفين*.
- جلاب، إحسان دهش؛ و رونق كاظم حسين. (2008). «أساليب إدارة الانطباع وعلاقتها مع العمل أخلاقيات ... دراسة استطلاعية لأراء عينة من موظفي كلية الطب في جامعة القادسية»، *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية*، مج (10)، ع (3)، ص ص 9-20.
- حبيب، مجدي عبد الكريم. (2007). *رؤية مستقبلية للتعليم الجامعي العربي: المتطلبات - الأدوار - التحديات - المعايير*، ورقة عمل مقدمة في: *ندوة استراتيجية التعليم الجامعي العربي وتحديات القرن الحادي والعشرين*، المنامة، البحرين، ص ص 137 – 163.

- خليفات، عبدالفتاح صالح؛ ومنى خلف الملاحمة. (2009). «الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية»، *مجلة جامعة دمشق*، مج (25)، ع (4+3)، ص ص 289-340.
- رزق، إيمان صلاح إبراهيم؛ وأميرة حسان دوام. (2011). «دراسة تقييمية لأخلاقيات المهنة للهيئة المعاونة ضمن فعاليات جودة التعليم العالي بمصر، ورقة عمل مقدمة في: المؤتمر السنوي (العربي السادس- الدولي الثالث)، القاهرة، ص ص 129-151.
- سنقر، صالحة. (2007). «الفعاليات العلمية للمرأة عضو الهيئة التدريسية في جامعة دمشق»، *مجلة جامعة دمشق*، مج (23)، ع (2)، ص ص 11 - 47.
- شلبي، عثمان. (2001). *الإحصاء الاجتماعي*. القاهرة: دار النهضة للنشر.
- عبويني، عماد أحمد يوسف. (1997). «أخلاقيات التعليم في جامعة اليرموك من وجهة نظر طلبة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس فيها»، *رسالة ماجستير غير منشورة*، عمان: جامعة اليرموك.
- عبيدات، علاء سليمان أحمد. (2000). «الأخلاقيات الوظيفية للمشرفين في المستشفيات الأردنية العامة»، *رسالة ماجستير غير منشورة*، عمان: الجامعة الأردنية.
- عثمان، عبدالرحمن محمد المحسن. (1405). «المسئولية الإدارية في إطار قيم وأخلاقيات الموظف العام»، *الإدارة العامة*، ع (43)، ص ص 33 - 51.
- عفيفي، صديق محمد. (2006). *دليل المعلم في أخلاق المهنة: مفاهيم نظرية وحالات عملية*. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- عيسى، إبراهيم عبدالفتاح زهدي. (2009). «استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بأخلاقيات العمل الإداري لرؤساء الأقسام بكليات التمريض في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس»، *رسالة ماجستير غير منشورة*، عمان: جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.
- قزق، محمود نايف. (2005). «درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس»، *رسالة ماجستير غير منشورة*، عمان: جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
- قنديلجي، عامر؛ وإيمان السامرائي. (2009). *البحث العلمي الكمي والنوعي*. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- كوبري، تيري إل. (1422). *الإداري المسئول: مدخل أخلاقي للدور الإداري*. (ترجمة/ معدي بن محمد آل مذهب). الرياض: مطابع جامعة الملك سعود (نُشر الكتاب قبل الترجمة سنة 1990).
- مجلس التعليم العالي، الأمانة العامة. (2007). *نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه*. ط 3. الرياض: مطابع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- مظلوم، محمد جمال؛ ونشوة نشأت عبد المنعم. (2000). *الفساد الأسباب والتداعيات وطرق المعالجة*. مركز الخليج للدراسات الاستراتيجية. ع (32).
- نجم، نجم عبود. (2006). *أخلاقيات الإدارة في عالم متغير*. القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- هادي، رياض عزيز. (2007). *أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي*. بغداد: جامعة بغداد.
- يعقوب، نافذ نايف رشيد. (2005). «الكفايات المهنية والصفات الشخصية المرغوبة في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب كلية المعلمين في "بيشة"». *المجلة العربية للتربية*، مج (25)، ع (1)، ص ص 101 - 141.

ثانيًا - مراجع باللغة الأجنبية

- Fantasy, Kamel and Alaa-Aldin AbdulRahim AlAthmay. (2014). "Ethics and Religion in Higher Education Evidence from United Arab Emirates Universities", *International Journal of Commerce and Management*, Vol. 24, No. 2, 180-196.
- Friedman, Hershey H; Joshua Fogel; and Linda Weiser Friedman. (2005). "Student Perceptions of the Ethics of Professors", *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 10, No. 2, 10–15.
- Keith-Siegel, Patricia.(1993). "Ethics in Academia: Students' Views of Professors' Actions", *Ethic & Behavior*, 3, 2, 149-162.
- Rokhman, Wahibur. (2010). "The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes", *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15, No. 1, 21-27.
- Zulfikar, Yavuz Fahir. (2011). "Do Muslims Believe More in Christian: Comparison of People with Different Protestant Work Ethic than Religious Background Living in the US", *Journal of Business Ethics*, 105, 4, 489-502
- Yvonne Stedham, Jeanne H. Yamamura and Rafik I. Beekun. (2007). "Gender Differences in business Ethics: Justice and Relativist Perspectives", *Business Ethics: A European Review*, 16, No. 2, 163-174.

مواقع الشبكة العنكبوتية

- موقع المنظمة العربية لمكافحة الفساد: <http://www.arabanticorruption.org/ar/newsroom/arabnews/1222009-.html>
- موقع وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية: <https://www.moe.gov.sa/ar/Pages/vision2030.aspx>

ملحق الدراسة

استبانة الدراسة

الجزء الأول - البيانات الشخصية

- فضلاً اكتب / اكتبتي الإجابة الملائمة أو ضع / ضعي إشارة (√) أمام البيانات التي تنطبق عليك:
- 1- الجنسية: (سعودي) (غير سعودي).
 - 2- الجنس: (ذكر) (أنثى).
 - 3- العمر:.....
 - 4- الحالة الاجتماعية: (أعزب) (متزوج) (مطلق) (أرمل).
 - 5- الكلية:.....
 - 6- الرتبة العلمية: (أستاذ) (أستاذ مشارك) (أستاذ مساعد) (محاضر) (معيد).
 - 7- المنصب الإداري: (عميد كلية) (وكيلة كلية) (رئيس قسم) (وكيلة قسم) (عضو هيئة تدريس).
 - 8- هل حصلت على دورات تدريبية في مجال أخلاقيات العمل؟ (نعم) (لا).
 - 9- عدد سنوات الخبرة في جامعة الملك سعود:.....

الجزء الثاني - أبرز مظاهر السلوك غير الأخلاقي

أولاً - أرجو التكرم بوضع علامة (√) في الخانة التي تعبر عن رأيك بالنسبة لبعض الممارسات غير الأخلاقية من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس* في جامعة الملك سعود:

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	تساهل الأساتذة في حالات الغش لدى بعض الطلبة*.					
2	الجمع بين التدريس في الجامعة بدوام كامل والعمل بوظيفة أخرى بدون الإذن المسبق من الجامعة.					
3	طلب بعض الأساتذة من الطلبة إنجاز بعض الخدمات الخاصة بالأستاذ.					
4	قبول الهدايا من الطلبة.					
5	التدريس دون التحضير المناسب للمادة العلمية.					
6	مساعدة بعض الطلبة على رفع شكوى ضد أستاذ آخر.					
7	إعطاء اختبارات صعبة في بداية الفصل الدراسي لتشجيع الطلبة على حذف المادة.					
8	التعامل مع الطلبة انطلاقاً من أبعاد معينة، مثل المنطقة الجغرافية أو القرابة.					
9	تدريس المادة العلمية بطريقة غير موضوعية (غير محايدة).					
10	رفض كتابة توصية لأحد الطلبة لعدم ارتياحه الشخصي له.					
11	يتأثر تقويمه لبعض الطلبة بأمر شخصية.					
12	عدم احترامه للطلبة.					
13	السماح لبعض الطلبة بانتقاد أداء أو شخصية أستاذ آخر.					
14	إهمال التحديث الدوري للمادة العلمية التي يقوم بتدريسها.					
15	إعطاء دروس خصوصية لبعض الطلبة.					
16	عدم السماح بطرح وجهات النظر المختلفة من قبل الطلبة أثناء المحاضرات.					
17	عدم الاعتماد على معايير موضوعية وعادلة أثناء تقويم الطلبة.					
18	كثرة تغيب الأستاذ عن المحاضرات.					
19	لا يسمح بإعادة الاختبار للطلبة في حال وجود عذر مشروع ومبرر.					
20	يتأخر في تسليم نتائج الاختبارات للطلبة.					
21	الإعلان عن درجات الاختبار بالأسماء أمام الطلبة.					
22	الاستهزاء أو الانتقاص من رأي أستاذ آخر أمام الطلبة.					
23	ضعف الالتزام بالساعات المكتبية المقررة للأستاذ.					
24	ينصح الطلبة بالألا يدرسوا مادة ما مع أستاذ معين.					
-	المقصود بالطلبة: طلاب وطالبات.					

- المقصود بأعضاء هيئة التدريس: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، معيد.
- المقصود بأعضاء هيئة التدريس: رجال، نساء.

ثانيًا - فضلاً أضيف أي مظاهر أخرى للسلوكيات غير الأخلاقية التي تراها من بعض أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك

سعود

الجزء الثالث - أهم العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية

أولاً - أرجو التكرم بوضع علامة (√) في الخانة التي تعبر عن رأيك بالنسبة لبعض العوامل التي تؤدي إلى السلوكيات غير

الأخلاقية لبعض أعضاء هيئة التدريس* في جامعة الملك سعود:

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	لا أوافق بشدة	لا أوافق
1	عدم الالتزام بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب.					
2	الشعور بعدم المساواة بين الأجر المادي والجهد المبذول بالعمل.					
3	مساعدة الأقارب والأصدقاء لتفادي تقديم ولومهم.					
4	عدم وجود مدونة مكتوبة للقيم الأخلاقية المرغوب في ممارستها ونشرها.					
5	الشعور بضعف العدالة في العمل.					
6	ضعف الانتماء للجامعة.					
7	ضعف الوازع الديني.					
8	ضعف مستوى المحاسبة على المخالفات غير الأخلاقية.					
9	قلة عدد البرامج التوجيهية لأعضاء هيئة التدريس الجدد للتعريف بالأنظمة واللوائح.					
10	خوف بعض أعضاء هيئة التدريس من اللوم والانتقاد عند إبلاغهم عن وجود تجاوزات غير أخلاقية من قبل بعض زملائهم.					
11	ضعف التحفيز الإيجابي لبعض أعضاء هيئة التدريس المتميزين بأدائهم.					
12	ضعف في قيام رئيس القسم بدوره التوجيهي والرقابي على بعض أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالالتزام بالمعايير الأخلاقية في التعليم.					

- المقصود بأعضاء هيئة التدريس: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، معيد.
- المقصود بأعضاء هيئة التدريس: رجال، نساء.

ثانيًا - فضلاً أضيف أي عوامل أخرى تؤدي إلى السلوكيات غير الأخلاقية لبعض أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود

.....

Moral Dimension in Academic Work with Faculty Members at Universities:

A Field Study on King Saud University

Amani Bani AL-Kahtani

Lecturer in the Public Administration dept.

Vice-Chair of the Public Administration dept.

College of Business Administration.

King Saud University

Kingdome of Saudi Arabia

ABSTRACT

The study aims at identifying the reality of the academic unethical dimension of King Saud University's faculty through revealing the key aspects of unprofessional behavior among the faculty members, from the viewpoints of the faculty members themselves. It also seeks to determine the key factors leading to unprofessional practices, from the faculty members' point of view, and to identify the different responses of the sample members based on personal and occupational variables. To achieve such objectives, the descriptive survey method has been applied through a survey of two pillars to research the opinions of faculty members in different colleges and scientific grades at King Saud University.

The study's data and information have been analyzed with certain results concluded; namely that the sample individuals are not in favor of the pillar of the key factors leading to unprofessional practices, on the basis of both academic and personal dimensions. Instead, they presented a number of other aspects of unethical behaviors, from their perspective; like putting students down, non-understanding of student's situations, and rough treatment. The results indicated that the sample individuals are in favor of the entire pillar of the factors leading to unethical behaviors in some of the faculty members. In addition, the sample individuals indicated a number of additional aspects which, from their viewpoint, result in unethical behaviors in some of the faculty members; namely discrimination among the faculty members based on the nationality or other personal reasons, non-formation of committees inside divisions to organize the division's activities, as well as lack of direct control and penalties. Presence of statistics-oriented differences in the responses of the sample individuals, in terms of the study's both pillars, is attributable to the majority of personal and organizational variables of the study.

The study concluded with number of recommendations, amongst them are: the necessity for treating the faculty members equally and; meeting with the faculty members on regular basis to update them with the latest administrative and education-related resolutions and respond to their queries regarding the educational process and ways to improve it; prioritizing the student's interest; activating ethical blogs in universities; in addition to adopting and updating the penalties' system; reducing personal attempts, when setting the duties and responsibilities, by means of having clear and accurate job descriptions for all academic and administrative posts.

Key Words: *Work Ethics - Saudi Universities, Work Behaviors, Job Behavior*