



درجة التزام أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بكلية التربية صنعاء بأخلاقيات المهنة  
من وجهة نظرهم والطلبة

**Degree of commitment of faculty members and their assistants at the  
Faculty of Education in Sana'a to professional ethics  
Students' Point of View**

**Abdul Salam Abdo Qasim Al-Mekhlafi**

*Researcher – Department of Curricula and Teaching Methods  
Faculty of Education - Sana'a University - Yemen*

**عبد السلام عبده قاسم المخلافي**

باحث - مناهج وطرائق التدريس  
كلية التربية - جامعة صنعاء - اليمن

**Khaled Mohsen Thabet Al-Jaradi**

*Researcher – Department of Fundamentals of Education  
Faculty of Education - Sana'a University - Yemen*

**خالد محسن ثابت الجرادي**

باحث - أصول التربية  
كلية التربية - جامعة صنعاء - اليمن

**Jamil Suleiman Daoud Al-Salawi**

*Researcher – Department of Curricula and Teaching Methods  
Faculty of Education - Sana'a University - Yemen*

**جميل سليمان داوود الصلوي**

باحث - مناهج وطرائق التدريس  
كلية التربية - جامعة صنعاء - اليمن

**الملخص:**

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة التزام أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بكلية التربية صنعاء بأخلاقيات المهنة، ومعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات درجة التزامهم بها تبعاً لمتغير: الجنس، نوع المؤهل، الدرجة العلمية، ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحثون أداتين، الأولى: استبانة خاصة بأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم مكونة من (56) فقرة، موزعة على ستة مجالات، طبقت على عينة مكونة من (115) عضو هيئة تدريس، في العام الجامعي 2022/2023، والأداة الثانية: مقابلة، خاصة بالطلبة، وتكونت عينة المقابلة من (35) طالباً وطالبة من طلبة البكالوريوس والدراسات العليا، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم جاء بدرجة "عالية جداً"، بمتوسط حسابي بلغ (4.61)، ووزن نسبي (92.20%)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير: الجنس، نوع المؤهل، الدرجة العلمية، في حين أظهرت نتائج المقابلة وجود تصورات سلبية للطلبة نحو أساتذتهم بشأن الالتزام بأخلاقيات المهنة، وأكدوا على أن مستوى التزام أساتذتهم بأخلاقيات المهنة بدرجة متوسطة، وأوصت الدراسة بضرورة وضع ميثاق أخلاقي لمهنة التعليم وتقييم أعضاء هيئة التدريس في ضوءها بصفة مستمرة، وتحسين أوضاعهم المعيشية، وتدعيم جوانب القوة ومعالجة جوانب القصور في ممارساتهم الأخلاقية، وتقديم الحوافز التشجيعية والتقديرية لمن يظهر منهم التزاماً بأخلاقيات المهنة؛ لتحفيز غيرهم على الاقتداء بهم.

**الكلمات المفتاحية:** درجة الالتزام، أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، أخلاقيات المهنة.

**Abstract:**

The study aimed to know the degree of commitment of faculty members and their assistants at the Faculty of Education in Sana'a to professional ethics, and to know the significance of the statistical differences between the average degree of their commitment to it in relation to the variables of: gender, type of qualification and academic degree. To achieve the objectives of the study, the researchers prepared two tools. The first tool was a 56-items questionnaire for faculty members and their assistants focusing on six areas. It was distributed to a sample of 115 participants during the academic year 2022-2023. The second tool was an interview, specifically designed for students. The sample of the interview was 35 male and female undergraduate and graduate students. The study concluded that the degree of faculty members' commitment to professional ethics from their point of view was "very high" with an average of (4.61), and a relative weight of (92.20%). The results also showed that there were no statistically significant differences between the average ratings of faculty members and their assistants for the degree of their commitment to professional ethics in relation to the variable of gender, type of qualification, or academic degree. However, the results of the interview showed the presence of negative perceptions of students towards their instructors, regarding their commitment to professional ethics. They showed that the level of their instructors had a **moderate** commitment to professional ethics. The study recommended the necessity for developing an ethical charter for the teaching profession, evaluating faculty members accordingly on an ongoing basis, improving their living conditions, enhancing their strengths and addressing the shortcomings in their ethical practices, and providing incentives and appreciation to those who show commitment to professional ethics. That is in order to motivate others to take them as role models.

**Keywords:** degree of commitment, faculty members and their assistants, professional ethics.

**المقدمة:**

حيث إنه صاحب مهنة سامية يجب أن يتخلق بأخلاقياتها، وأن يتصف بصفات قد لا تتوفر في غيره من أصحاب المهن الأخرى؛ لأنه يمثل قدوة حسنة لطلبته وللمجتمع، وله تأثير كبير فيهما، بما يمارسه من سلوكيات وفق قيم ومبادئ أخلاقية تحكم عمله المهني (سالم، 2018؛ درويش، 2019)؛ لذلك تسعى المؤسسات التعليمية بشكل عام، والتعليم الجامعي بشكل خاص إلى إرساء مجموعة من المبادئ الأخلاقية لضبط سلوكيات العاملين بها، تكون بمقام مرجعية أخلاقية تحتكم إليها في سلامة الممارسات المهنية لكل منسوبيها، لاسيما من يقوم بمهنة التعليم بما تحقق كفاءة وشفافية تلك المؤسسات، ويحقق رضا المستفيدين من خدماتها، والمكانة العلمية المرموقة؛ لجودة مخرجاتها.

وفي هذا السياق تشير نتائج دراسة بطاطاش (2021) إلى أن الالتزام بالقوانين واللوائح الجامعية والمرجعيات الأخلاقية للمهنة من قبل منسوبي الجامعة يسهم في تحسين أداء الجامعة تجاه المجتمع وكسب ثقته، ومن ثم تحقيق المسؤولية الاجتماعية.

وتتجلى أخلاقيات عضو هيئة التدريس في إيجاد علاقات حسنة مع زملائه ورؤسائه، ومع الطلبة، وممارسة العمل التربوي والعمل البحثي في ضوء مجموعة من الضوابط والسلوكيات المرتبطة بخصوصية الجامعة، ويقضي هذا المفهوم الوعي بأهمية ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أدوار ومهام ومسؤوليات، وما يرتبط بها من علاقات في أبعادها المختلفة، والمعرفة بالذات وفق ما تستوجبه طبيعة المهنة التي يمارسها (الكعبي، والعمرى: 2018)؛ فالالتزام الأخلاقي يزيد عضو هيئة التدريس رفعة ومكانة بين زملائه وطلبته ولدى مجتمعه.

تمثل الأخلاق أساساً مهماً لحياة المجتمعات ومؤسساتها ووظائفها ومهنها؛ فلكل مهنة من المهن في المجتمع مبادئ وقيم وقواعد ومواثيق مستمدة من طبيعة عملها وأهدافها؛ تنظم السلوك العام لأعضائها، وتحدد معايير وقواعد السلوك الأخلاقي المهني الذي يجب على كل من يمارس هذه المهنة أو تلك احترامها والالتزام بها.

وتعد مهنة التعليم إحدى المهن التي تمارس في كل المجتمعات، فهي مهنة لها قواعدها ومبادئها وأخلاقياتها التي يجب على كل من يمارسها الالتزام بها؛ ذلك لأن مهنة التعليم من أرقى المهن، وأكثرها سموً وقداًسة؛ لأنها تتعامل مع أكرم مخلوق على الأرض ألا وهو الإنسان؛ لذا يجب على من يتولى مهمة تربية الإنسان وتعليمه أن يكون على قدر كبير من الرقي الخلقى ليكون أهلاً للقيام بهذه المهمة العظيمة (فهد: 2017، 190)، وينال ثقة المجتمع وتقديره؛ ولذلك كان حري بكل من يزاول مهنة التعليم أن يكون عند مستوى هذه الثقة، وذلك التقدير والاحترام، ومن ثم التصرف بما يؤكد ثقة المجتمع به واحترامه له (المحروقي، 2009)، وأن يقوم بمسؤولياته المهنية وما يرتبط بها من قيم ومعايير ومبادئ أخلاقية خير قيام، بشكل يعكس طبيعة فلسفة المجتمع وعقيدته.

ويعد عضو هيئة التدريس الجامعي الجيد من أهم عوامل نجاح التعليم الجامعي في تحقيق رسالته وأهدافه، بحكم طبيعة عمله وما يقوم به من وظائف متعددة تجاه الطلبة والمجتمع؛ الأمر الذي يقتضي منه أن يكون عند مستوى المسؤولية الملقاة على عاتقه، وبقدر ما يكون مؤهلاً لحمل هذه المسؤولية بأمانة يكون النجاح في تربية الأجيال والتأثير الإيجابي فيهم،

بالأخلاقيات اللازمة للقيام بهذه الرسالة الملقاة على عاتقهم، بحيث يكون سلوكياتهم وتصرفاتهم مطابقة لأقوالهم، فما فائدة أن يكون عضو هيئة التدريس عالمًا أمام طلبته ويتصرف بما يخالف ذلك العلم أمام الآخرين، ومن ثمَّ فإنَّ أيَّ تقصير في تلك الأخلاقيات، سواء أكان قليلاً أم كثيراً، قد يؤثر في رسالة الجامعة وأهدافها، ويقلل من مكانتها على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي (الهلالات، وآخرون، 2017).

وعلى الرغم من أهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة فإن نتائج العديد من الدراسات تظهر أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة كانت بدرجة متوسطة، كدراسة كل من: (Farahani & Farahani: 2014)، والسالم (2017)، والكعبي، والعمري (2018)، والقرقوتي (2019)، والقدسي، والصباري (2020)، أما دراسة Ozcan, et. Al: (2013)، فقد أظهرت وجود: تصورات سلبية للطلبة نحو أعضاء هيئة التدريس، في حين أشارت دراسة حيدر (2021) إلى أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة ضعيفة.

وفي ضوء عمل الباحثين في ميدان التعليم الجامعي وإدراكهم أهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في العملية التعليمية، بصفته من أهم المدخلات فيها، بل وأكثرها أثرًا في نفوس الطلبة المعلمين، فيما يتركه من تأثير في سلوكيات طلابه وأخلاقهم وعقولهم وشخصياتهم، سواء أكان ذلك بطريقة مقصودة أم غير مقصودة، فقد لاحظوا أن هناك تفاوتًا واختلافًا وضعفًا في التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة، الذي بدوره يؤدي إلى وجود بعض التحديات، التي تؤثر سلبًا في العملية التعليمية وتحققها لغاياتها المنشودة، وفي الطلبة

وعلى الرغم من أهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة، ولأنها أصبحت من المعايير المهمة في تقييم أعضاء هيئة التدريس، فإنه يمكن القول: إنهم أصبحوا عرضة للابتزاز من قبل الطلبة؛ للحصول على درجات مرتفعة، أو الابتزاز السياسي وما شابه ذلك.

ولأهمية العملية التربوية والتعليمية في حياة الشعوب والأمم، وضرورة وجود مرجعية واضحة لمجموعة من المبادئ الأخلاقية توجه سلوكيات وتصرفات منسوبي النظام التربوي والتعليمي من معلمين، أو أعضاء هيئة التدريس، وطلبة وإداريين، فقد أهتمت المنظمات بوضع مواثيق موجهة للعمل التربوي والتعليمي؛ حيث وضعت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم في عام 2002م ميثاقًا أخلاقيًا للعاملين في مهنة التعليم، كما أدلى العديد من الباحثين بدلوهم في هذا المجال، وتصدوا للبحث والدراسة لوضع تصورات مقترحة لميثاق أخلاقي لمهنة التعليم، كدراسة الحوراني (2005)، ودراسة الغامدي (2010)، ودراسة العنزي (2016)، ودراسة سالم (2017) وقدمت تصورات مقترحة لميثاق أخلاقي لمهنة التعليم.

#### مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

إن مكانة أي جامعة بين نظيراتها من الجامعات على المستوى المحلي والإقليمي والدولي يعتمد على وجود عضو هيئة تدريس مثالي، يسمو بأخلاقه وقيمه إلى جانب علمه؛ لأن التقصير والتساهل في الحفاظ على هذه المكانة قد يؤثر في رسالة الجامعة وأهدافها، وفي دورها في خدمة المجتمع؛ فالجامعات لا تنهض برسالتها ودورها الريادي في خدمة المجتمع بالممارسات الشكلية لأعضاء هيئة التدريس لأدوارهم التقليدية المتمثلة في: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع فقط، وإنما لابد من اتصافهم والتزامهم

1. معرفة درجة التزام أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بكلية التربية صنعاء بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم.

2. معرفة دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات تقدير أفراد العينة لدرجة التزامهم بأخلاقيات مهنة التعليم، تبعًا لمتغير: الجنس، نوع المؤهل، الدرجة العلمية.

3. معرفة درجة تقدير عينة من طلبة كلية التربية صنعاء لدرجة التزام أساتذتهم بأخلاقيات المهنة؟ أهمية الدراسة:

من المتوقع لنتائج هذه الدراسة أن:

1. تفيد القائمين على التعليم الجامعي بوضع برامج وأنشطة، وصياغة قوانين ولوائح تعالج أوجه القصور لدى أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم.

2. تبصر أعضاء هيئة التدريس، برأي طلبتهم بمدى التزامهم بأخلاقيات المهنة؛ الأمر الذي يؤدي إلى تحفيزهم نحو إجراء التعديل أو التغيير المناسب في سلوكياتهم وتصرفاتهم، ليصبحوا أكثر التزامًا بتلك الأخلاق، مما يساعدهم على أداء مهامهم وواجباتهم على أكمل وجه.

3. تزيد من وعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية المهنة التي يقومون بها، ومهامها، ومسؤولياتها، وضرورة التزامهم بأخلاقيات تلك المهنة.

4. تقدم معلومات مفيدة تساعد المسؤولين في الشؤون الأكاديمية بالجامعة من خلال إعادة النظر في شروط ومعايير تعيين أعضاء هيئة التدريس في الكليات بشكل يراعي فيه معايير السلوك الأخلاقي، إلى جانب المهارات والقدرات العلمية والتقنية المطلوبة.

بشكل مباشر، سواءً أكان في تحصيلهم العلمي أم في سلوكياتهم والجانب النفسي لديهم؛ بسبب ما قد يلاحظونه من انفصام بين القول والعمل لدى بعض أساتذتهم.

ونظرًا لذلك أجرى الباحثون بدراسة استطلاعية على عينة محدودة من طلبة الكلية في الفصل الأول من العام الجامعي 2021/2022م، وتبين لهم من نتائجها أن هناك سلبيات في جانب أخلاقيات مهنة التعليم لدى بعض أعضاء هيئة التدريس منها: التساهل في الالتزام بمواعيد المحاضرات والساعات المكتبية، والانشغال عن التدريس بالأعمال الخاصة، والتلفظ بكلام غير لائق على الطلبة أو الزملاء، والتساهل في أمانة التدريس والتقييم، وعليه فإن هذه الدراسة تسعى إلى تسليط الضوء على واقع التزام أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بكلية التربية جامعة صنعاء بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم ونظر طلبتهم من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما درجة التزام أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بكلية التربية - صنعاء بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم ونظر طلبتهم؟، ويتفرع منه الأسئلة الآتية:

1. ما درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - صنعاء بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات تقدير أفراد العينة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة، تبعًا لمتغير:

الجنس، نوع المؤهل، الدرجة العلمية؟

3. ما تقدير عينة من طلبة كلية التربية - صنعاء لدرجة التزام أساتذتهم بأخلاقيات المهنة؟

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:

ومساعدتهم بكلية التربية صنعاء للمبادئ والمعايير، والصفات، القيم، المبادئ الأخلاقية في تعاملهم مع الطلبة، وفي أثناء التدريس ومع الزملاء ورؤسائهم في العمل والمجتمع والبحث العلمي، ويمكن قياسها من خلال استجابتهم على فقرات الاستبانة التي أعدت لهذا الغرض.

**أخلاقيات عضو هيئة التدريس:** هي مجموعة من المبادئ والقيم والآداب والمعايير الحاكمة لسلوك عضو هيئة التدريس في عمليات التدريس والتعليم، وخدمة المجتمع، والبحث العلمي، الضابطة لعلاقاته بالمنظومة البشرية العاملة داخل المؤسسة الأكاديمية وخارجها من إدارة وزملاء وطلبة والمجتمع، وفي إنتاجه العلمي والبحثي.

#### خلفية نظرية ودراسات سابقة:

#### أولاً: الخلفية النظرية للدراسة:

#### عضو هيئة التدريس:

يختلف العمل الوظيفي الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في طبيعة متطلباته، وما يصحبه من وضع أدبي، ومركز مهني عن أعمال أخرى داخلية في إطار هيئة العاملين في الحقل التعليمي؛ حيث يمثل عضو هيئة التدريس في الجامعة اللبنة الأساس التي تقوم عليها العملية التعليمية، ومن أهم عوامل نجاحها أو فشلها، إلى جانب وظيفة البحث العلمي وخدمة المجتمع، حيث إنه يؤدي دوراً مهماً، ووظيفة أساسية في إيجاد المناخ التعليمي الملائم لتحقيق الأهداف المرسومة، وتقع عليه مسؤولية التربية الأخلاقية، فهو يقوم بدور المربي الذي يغرس القيم التي يحددها المعتقد السائد في المجتمع الذي يلتزم به بوصفه أحد أفراد، ومن خلال ذلك فإنه يلتزم بأخلاقيات المهنة؛ فيكون مثلاً أعلى لطلبته، حيث يعدونه قدوة لهم،

5. تسهم في فتح آفاق جديدة للبحوث التربوية في مجال أخلاقيات المهنة، والإسهام في رفق الأدب التربوي وإثرائه بما يتضمنه من معلومات تتعلق بموضوع الدراسة، وذلك من خلال ما تتوصل إليه من نتائج تتعلق بأخلاقيات المهنة.

#### حدود الدراسة:

تقتصر هذه الدراسة على:

1. عينة من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس) الذين يدرسون طلبة كلية التربية- صنعاء في الفصل الأول من العام الجامعي 2023/2022م، وتم استبعاد المعيدين؛ لأن معظمهم لا يتولون مهام تدريسية.

2. عينة من طلبة الكلية من جميع الأقسام؛ في الفصل الثاني من العام الجامعي 2023 /2022؛ لكونهم هم الأقرب إلى عضو هيئة التدريس، وهم الأقدر على تقييمه بشكل صحيح.

3. أخلاقيات عضو هيئة التدريس في: (علاقته مع الطلبة، وعلاقته مع الزملاء، وعلاقته مع رؤساء العمل، وعلاقته مع المجتمع، وأخلاقياته المتعلقة بمزاولة المهنة، والتأليف والبحث والإشراف).

#### مصطلحات الدراسة:

**أخلاقيات مهنة التعليم:** تعرف في هذه الدراسة بأنها: مجموعة المبادئ والمعايير، والصفات الحميدة، والسلوكيات الفاضلة، التي تنطلق من مبادئ عقيدة المجتمع وفلسفته، والأنظمة والتعليمات والقوانين والتشريعات المعمول بها، التي يتعين على أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم الالتزام بها فكرياً وسلوكياً.

**درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة:** تعرف إجرائياً في هذه الدراسة أنها: درجة تمثل أعضاء هيئة التدريس



المجتمع (درويش، 2019)، والأخلاقيات لأية مهنة هي مجموعة من المعايير السلوكية التي من المفروض أن يلتزم بها صاحب المهنة. وتعرّف أخلاقيات المهنة أنها: مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب، التي يتعهد أفراد المهنة بالتزامها (عرفة، 2015: 23)، كما تعرّف أنها: "مجموعة من المثل والمبادئ والقواعد المهنية اللازمة، لتحقيق التميز والكفاءة في ممارسة المهنة" (Thoker, 2017). ويمكن تعريفها أنها: مجموعة المبادئ والقيم والأعراف والتقاليد التي تعد بمقام مقاييس للسلوك المهني المثالي، التي يتعارف عليها أفراد المهنة ويتعهدون بالالتزام بها.

#### أخلاقيات مهنة التعليم:

تعد مهنة التعليم من أرقى المهن وأهمها، فهي تعمل على تحقيق أهداف المجتمع وتطلعاته، ويقصد بأخلاقيات مهنة التعليم: مجموعة من المبادئ والقيم والأعراف والتقاليد التي يتعارف عليها أفراد المهنة، التي تمثل أساساً للسلوك الجيد الذي يتعهدون بالالتزام به خلال ممارسة المهنة (جبار: 2019، 373). ويمكن تعريف أخلاقيات مهنة التعليم، بأنها: مجموعة من القواعد والمبادئ والأعراف، والقيم والمثل والصفات المحمودة التي يجب أن يلتزم بها العضو المشارك في العملية التعليمية، التي تدفعه إلى تقديم سلوكيات نموذجية، أو الكف عن السلوكيات السيئة والأفعال والصفات المذمومة، في تعامله مع الأحداث والمواقف المختلفة، وفي تعامله مع طلبته وكل من يتعامل معهم أثناء تأديته لمهنته، وما يرتبط بها من علاقات في أبعادها المختلفة.

ينتهجون سلوكه ويهتدون بفكره، ويسترشدون بنصحه وتوجيهاته، ويتزودون بعلمه، ويتأثرون بشخصيته (الغامدي، 2010)، إذ إن لعضو هيئة التدريس تأثيراً كبيراً على طلبته، وإثارة دافعيتهم للتعليم والتعلم من خلال الدور الذي يقوم به، بوصفه قدوة لهم فيميل الطلبة إلى تقليد أفعاله والإيمان بأفكاره (الهلالات، وزملاؤه، 2017)؛ حيث تؤثر شخصية عضو هيئة التدريس وثقافته وأفكاره وعقيدته وخبراته وأساليب تعامله ونوع علاقاته مع رؤسائه وزملائه ومع طلبته - بدرجة كبيرة - في سلوكياتهم، وأخلاقهم وتصرفاتهم وأفكارهم؛ لذلك عليه أن يلتزم بأخلاقيات مهنته، ويسعى لممارسة مبادئها ومعاييرها وقيمها في كافة جوانب العملية التعليمية وعناصرها، كما أنه مطالب من قبل المجتمع بالمساهمة في الحفاظ على تراثه الثقافي وتطويره ونقله إلى الأجيال القادمة؛ لذا فإن إدراك عضو هيئة التدريس لعظيم رسالته تستوجب منه الحرص الشديد على نقاء السيرة، وطهارة السيرة حفاظاً على شرف المهنة وأخلاقياتها.

ونظراً لأن عضو هيئة التدريس يتمتع بخصوصية واستقلالية وحرية أكاديمية عالية، فإن التزامه بالجانب الأخلاقي يعد الضابط لسلوكه (المحضر، 2017)، حتى لا تتحول تلك الحرية الأكاديمية إلى معاول هدم يستغلها البعض في التأثير على الطلبة.

#### أخلاقيات المهنة:

تعد الأخلاق الركيزة الأولى في حياة الأفراد والمجتمعات باعتبارها الموجه الأساس للسلوك الإنساني والاجتماعي والتربوي؛ حيث إن لكل مهنة في المجتمع أخلاقيات ومواثيق، وقواعد ومبادئ تحكم العمل والسلوك؛ ينبغي احترامها والالتزام بها لأنها تعكس صورة التوجه الفلسفي والأخلاقي العام في حياة

**أهمية أخلاقيات المهنة في التعليم:**

اهتم الإسلام بالجانب الأخلاقي اهتمامًا كبيرًا، وحدد قيمًا وقواعد أخلاقية لكل جانب من جوانب الحياة، فالحياة الإنسانية لا يمكن أن تنتظم إلا بضوابط سلوكية تنظم علاقة الأفراد فيما بينهم، وتعد الأخلاق أهم تلك الضوابط التي دعت إليها الشرائع السماوية كافة، فهي بمقام الدعامة الأساس لحفظ الأمم والمجتمعات وضمان سيرها، فالحكم على تقدم أو تدهور أية حضارة يحدد من خلال مدى التزامها بالأخلاق أو عدمه، فضلاً عن أنها الأساس لصلاح جميع الأعمال والعبادات التي يقوم بها الفرد، التي تحقق له السعادة في الدنيا والآخرة (الزيناوي: 2014، 17؛ أغبارية، والحياري: 2020، 634)، فإذا كانت أخلاقيات المهنة ضرورية لكل فرد يعمل في مهنة ما؛ فإنها أكثر ضرورة لمن يعمل في مهنة التربية والتعليم؛ لأهمية الدور الذي يقوم به من يزاول هذه المهنة، الذي تمتد آثار تربيته للطلبة وتعليمهم إلى أجيال قادمة (الضريس، 2019)؛ لاسيما إذا كان الأمر يتعلق بعضو هيئة التدريس الذي يعمل على إعداد الطلبة المعلمين الذين سيتولون بدورهم بعد تخرجهم في كليات التربية مهمة تنشئة أبناء المجتمع.

نخلص إلى القول إن الأخلاق وسيلة لنجاح الإنسان في حياته المهنية والعامة، فالإنسان البذيء، أو المستغل، أو المغرور؛ شخص منبوذ من الآخرين، كما أن الأخلاق وسيلة لمحبة الناس وثقتهم، فعديم الأخلاق لا يمكن أن يكون محبوبًا بين الناس، ولا يتقون به ولا يتعاملون معه.

**المصادر والعوامل المؤثرة في أخلاق مهنة التعليم:**

مهنة التعليم كسائر المهن تعتمد على مجموعة من المصادر، وتتأثر بمجموعة من العوامل في بلورة

أخلاقها التي تعكس واقع المجتمع في شتى ميادينه، ومنها ما يأتي:

أولاً: المصدر الديني: يمثل المصدر الديني - لاسيما في المجتمع الإسلامي - أهم مصادر أخلاقيات المهنة؛ فلأخلاق في الإسلام مكانة عظيمة جدًا؛ فهي جوهر الإسلام وروحه السارية في جميع جوانبه، وقد بين النبي ﷺ الهدف من بعثته ورسالته بقوله: **لِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ** { البخاري، 273/78)، (أحمد، 14 / 8953/512)، والعمل في الإسلام مرتبط بالأخلاق ارتباطًا وثيقًا، لاسيما عمل المربين والمعلمين؛ لأن القيم والأخلاق الإسلامية هي التي توجه العمل الوجهة الصحيحة. كما أن نجاح دعوة النبي ﷺ كان وثيق الصلة بالأخلاق الفاضلة، قال تعالى: **فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ** { آل عمران: 159). ويوفر المصدر الديني لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية لدى الفرد؛ فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية، أو الاجتماعية، أو القانونية، لكنه لا يستطيع أبدًا أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى (الطراونة: 2012؛ صالح، ورشيد: 2020، 65).

**ثانيًا: المصدر الاجتماعي: المقصود بهذا المصدر:**

قيم المجتمع التي يعمل فيها الفرد الممارس للمهنة بكل ما فيها من قوانين ولوائح وأنظمة، وقيم وأعراف وعادات حسنة، فأخلاقيات عضو هيئة التدريس، أو من يمارس مهنة التعليم تتأثر بالقيم والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع، وهذه القيم لا بد أن تنعكس بشكل أو بآخر على عضو هيئة التدريس وسلوكه المهني (صالح، ورشيد: 2020؛ العوجزي، 2019)، ومن الثابت أن سلوك عضو هيئة التدريس وأخلاقه مع نفسه ومع غيره، لا يصنعها لنفسه، بعيدًا عن مجتمعه،



مسارهم، فالبيئة الإدارية النموذجية هي التي تحدد أساليب العمل، وإجراءاته ومستوياته، وتوفّر قيادة إدارية كفؤة على جميع المستويات (صالح، ورشيد، 2020)، فالقوانين واللوائح والضوابط التي تحكم العمل الجامعي في مختلف المستويات التي تعبر عن سياسة الإدارة العليا للجامعة لها دور كبير في تعزيز العمل بأخلاقيات المهنة، وهذا ما يسهم في تقديم خدمات أفضل للمجتمع وكسب ثقته (بطاطاش، 2021: 607).

### مجالات أخلاقيات عضو هيئة التدريس:

يمكن تقسيم أخلاقيات عضو هيئة التدريس في هذه الدراسة إلى ستة مجالات، هي: أخلاق عضو هيئة التدريس مع طلبته، وأخلاقياته مع زملاء العمل، وأخلاقياته مع المجتمع، وأخلاقياته مع رؤساء العمل، وأخلاقياته المتعلقة بمزاولة المهنة، ومزاولة البحث العلمي، ويمكن توضيحها على النحو الآتي:

### أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو الطلبة:

من أبرز أخلاقيات عضو هيئة التدريس المتعلقة بهذا المجال: غرس الإيمان والقيم النبيلة والأخلاق الحميدة في نفوس الطلبة، وحسن الظن بهم، وتعزيز ثقّتهم بأنفسهم، والتعامل مع الطلبة بكل احترام وتقدير دون تمييز بينهم، واحترام خصوصياتهم، وتقديم النصح لهم، والرحمة بهم والعدل والمساواة بينهم في العطاء والمعاملة، والعفو والصفح عنهم، والحفاظ على أسرارهم الشخصية، وتجنب ذكر عيوبهم أو الاستهزاء بهم أمام زملائهم، واستخدام العبارات والألفاظ اللائقة في التعامل معهم، والالتزام بأداب الحديث والمناقشة معهم، وتقييم تعلمهم بعدالة ومساواة دون محاباة لأحد منهم، وعدم الاستعانة بهم في إنجاز الأمور الشخصية، أو قبول الهدايا منهم، والالتزام بالمواعيد

وإنما هي نتاج لتفاعله مع مجتمعه بكل أوضاعه الثقافية، وما يتعارف عليه من قيم وعادات وتقاليد تتوافق مع عقيدته وشريعته، ومن هنا ربما جاء (العرف) في الشريعة الإسلامية أحد مصادر التشريع.

**ثالثاً: التشريعات والقوانين والأنظمة:** تعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها من المصادر الأخلاقية التي تحدد للموظفين الواجبات الأساسية المطلوب منهم التقيد بها وتنفيذها، ويقصد بالتشريعات دستور الدولة، وجميع القوانين المنبثقة عنه، فالقوانين والتشريعات المختلفة هي وسائل لتنظيم الحياة في أي مجتمع؛ لأنها تضبط وتتحكم في تسيير دفة الإدارة العامة في الاتجاه الذي تراه يخدم سياسة الدول ويحقق أهدافها (ياغي: 2012)، ويحكم التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية مجموعة من التشريعات والقوانين واللوائح والنظم التعليمية والإدارية، منها قانون رقم (17) لسنة 1995 بشأن الجامعات اليمنية، والقرار الجمهوري رقم (32) لسنة 2007، بشأن اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات اليمنية، وتعديلاته لسنة 2012، ولوائح وتشريعات التعليم العالي.

**رابعاً: العامل الاقتصادي:** يعيش الأستاذ الجامعي في أي مجتمع حياة تتحكم فيها الأنشطة الاقتصادية التي تخضع للقيم المادية في كثير من الأحوال؛ لذا فقد يقع بعض أعضاء هيئة التدريس في أخطاء سببها الفقر الذي يعيشونه، أو التطلع إلى الثراء الفاحش الذي يلمسونه لدى البعض؛ ومن ثمّ قد يظهر أحدهم بعض التصرفات التي تسيء إلى مهنته.

خامساً: العوامل الإدارية التنظيمية: تعني البيئة التي يعمل فيها الفرد الممارس للمهنة بكل ما فيها من أنظمة ولوائح وقيم وتقاليد تحدد سلوك العاملين فيها وتوجه

على سرية البيانات والمعلومات المتعلقة بالعمل والنقاشات التي تجرى في الاجتماعات وكتمتانها.

### أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو المجتمع:

إن عضو هيئة التدريس هو عضو مؤثر في المجتمع؛ لذا عليه الاتصاف بالأخلاقيات الإيجابية التي تسهم في خدمة المجتمع مثل: الالتزام بثقافة المجتمع وعقيدته وقيمه ونظمه، واحترام عاداته وتقاليده، والالتزام بها في سلوكه ومظهره، وتوعية الطلبة بواجباتهم ومسئولياتهم الاجتماعية، وغرس قيم الانتماء والولاء للوطن في نفوسهم، والمشاركة في بعض الأعمال التطوعية والخيرية في المجتمع المحلي، والتعاون مع مؤسساته، والإسهام في إيجاد حلول مناسبة للمشكلات، التي تواجهها حسب تخصصه وقدراته، وتقديم المشورة لها بما يحقق أهدافها، وتوجيه بحوثه العلمية بما يفيد المعرفة ويخدم المجتمع وتطوير نظامه التعليمي.

### أخلاقيات عضو هيئة التدريس المتعلقة بالتدريس:

لكل مهنة طبيعة خاصة -أيضاً- تميزها عن سواها؛ لذلك فإن مهنة التدريس الجامعي تستدعي أخلاقيات خاصة، منها: الالتزام بمواعيد المحاضرات والوقت المخصص لأدائها وفقاً للجدول الدراسية المعتمدة، واستخدام وقت التدريس استخداماً جيداً بما يحقق الأهداف المنشودة، وتعويض الطلبة عن المحاضرات التي تغيب عنها، وبذل الجهد لتحقيق الأهداف التعليمية المرسومة، والالتزام باللوائح والقوانين والتشريعات المنظمة للعمل الأكاديمي، والالتزام بالمبادئ والتطبيقات التربوية في ممارساته المهنية، وتحري الصدق والأمانة في نقل المعارف والحقائق العلمية للطلبة، واستخدام الأساليب التربوية الإنسانية

التي يقطعها على نفسه أمامهم، والظهور بمظهر القدوة الحسنة أمامهم، ونصحهم بإخلاص على طلب العلم والاستزادة منه.

### أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو الزملاء:

هناك أخلاقيات تتعلق بتعامل عضو هيئة التدريس مع زملائه في القسم أو الكلية التي يعمل فيها، ومن هذه الأخلاقيات: التعاون معهم، وتقديم المساعدة لهم في أي وقت، واحترام وجهات نظرهم، وإقامة علاقة مهنية طيبة معهم، وتقديم النصح والمشورة لهم بإخلاص وصدق، والتواضع وعدم التعالي والتكبر عليهم، وذكر محاسنهم أمام الطلبة وأمام الآخرين، وعدم الإساءة إليهم، أو بخس جهودهم وإنتاجهم والتقليل منها، والتعامل معهم في العمل بكل صدق وأمانة، واحترام مشاعرهم وخصوصياتهم، وعدم التدخل في شؤونهم الخاصة إلا إذا طلب منه ذلك، وعدم التمييز بينهم على أساس النوع أو العمر أو المنطقة أو التخصص أو الثقافة، ومعاونة أعضاء هيئة التدريس المساعدة، والأخذ بيدهم إلى النجاح، وأن يتصف بالاحترام والمودة والتعاون مع الزملاء.

### أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو رؤسائه:

هناك أخلاقيات تتعلق بتعامل عضو هيئة التدريس مع رؤسائه في العمل منها: التعامل معهم بثقة واحترام متبادل، ومشاركتهم في تنفيذ الأنشطة والمهام والفعاليات التي تحقق الأهداف المرسومة للمؤسسة الأكاديمية، ومناقشة رؤسائه في العمل في جو من الهدوء والألفة والتفاهم، وتنفيذ التوجيهات والتعاميم والقرارات الرسمية التي تهم العمل الأكاديمي بإخلاص، وتقبل النصح والإرشاد من رؤسائه في العمل بارتياح، وتقديم المقترحات والحلول الخاصة بمشكلات العمل في إطار قيمي وأخلاقي، والمحافظة

أخلاقيات المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس، ومن أبرز تلك الدراسات:

- دراسة أوزجان وزملائه (Ozcan et. al: 2013) التي هدفت إلى الكشف عن تقديرات الطلبة لدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأخلاقيات المهنة في الجامعات التركية، وأظهرت النتائج: أن تصورات الطلبة كانت في معظمها سلبية حول تصرفات أعضاء هيئة التدريس المهنية داخل القاعة الدراسية، لكن تصوراتهم حول الممارسات الأخلاقية والدينية كانت إيجابية، ووجود فروق دالة إحصائية في ممارسات الأمانة، والكفاية الأخلاقية والعملية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأقدم ولدى الأكثر خبرة والأكبر سناً.

- أما دراسة الخوالدة وزملائه (2013) فهذهت إلى التعرف إلى درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات الأردنية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلبة، وأشارت نتائجها إلى أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلبة كانت بشكل عام "متوسطة"، ووجود فروق دالة إحصائية في درجة الالتزام تعزى إلى مستوى الدراسة، وكانت الفروق في اتجاه طلبة الدراسات العليا، وعدم وجود فروق دالة تعزى لمتغير: الجنس والجامعة.

- وهدفت دراسة (Farahani & Farahani: 2014) إلى الكشف عن مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في كلية الهندسة بجامعة إسلام شهر آزاد بإيران لأخلاقيات المهنة، وأظهرت النتائج: أن أعضاء هيئة التدريس يمارسون أخلاقيات المهنة بدرجة "متوسطة"، مع زيادة الاهتمام بأخلاقيات تطوير

في تقويم سلوكهم، والتحكم في الانفعالات وضبط النفس، والاستقامة والصدق والأمانة والإخلاص في العمل حرصاً منه على النمو المعرفي والخلفي لطلبته، والقيام بمهامه ومسؤولياته بإخلاص للارتقاء بالعملية التعليمية، وأن يظهر أمام طلبته اعتزازاً بمهنته التعليمية، والإيمان بأهميتها ومكانتها السامية بين المهن الأخرى.

### أخلاقيات عضو هيئة التدريس المتعلقة بالبحث والتأليف والإشراف:

هناك أخلاقيات تتعلق بتعامل عضو هيئة التدريس في البحث والتأليف والإشراف على الرسائل العلمية، ومن هذه الأخلاقيات: الالتزام بمبادئ المنهج العلمي السليم في البحث والتأليف، واحترام أفكار العلماء والباحثين وآرائهم ومناقشتها بموضوعية دون تحيز، والتحلي بالأمانة العلمية في نقل المعلومات بإسناد الآراء والأفكار إلى أصحابها، والتأكيد على طلبته بضرورة الالتزام بها، واحترام حقوق الملكية الفكرية للآخرين، والإشارة للمصادر التي استند إليها في بحوثه ومؤلفاته بدقة وأمانة، وتقديم النصح والتوجيه لجميع طلبته دون تمييز، والالتزام بالأخلاق المهنية في التعامل مع أفراد العينة البحثية، والتعامل مع المعلومات التي يقدمونها بالسرية الكاملة، والالتزام الموضوعية في تحليل البيانات الخاصة بالبحوث، والابتعاد عن التنافس مع الزملاء في الإشراف على الرسائل العلمية، ومناقشة البحوث والرسائل العلمية وتقييمها بعدالة وموضوعية (صابر، وقنصوة: 2014).

ثانياً: دراسات سابقة: من خلال مسح مصادر الأدب التربوي عثرنا على بعض الدراسات التي تناولت تقويم

التطبيقية، ولا توجد فروق تعزى لمتغير: المستوى الدراسي.

- وهدفت دراسة السالم (2017) إلي التعرف إلى واقع التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية تعود لاختلاف: النوع والكلية، وأظهرت النتائج: أن درجة التزام عضو هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم في مجال علاقته بطلبته من وجهة نظر أفراد العينة كانت "عالية"، وأن درجة التزام عضو هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم في مجال علاقته بمهنته كانت "متوسطة"، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للنوع وكانت الفروق في اتجاه الطالبات، ولا توجد فروق دالة إحصائية وفقاً لمتغير الكليات.

- أما دراسة الكعبي، والعمري (2018) فهدفت إلى تعرف واقع التزام أعضاء الهيئة التدريسية بأخلاقيات مهنة التعليم في الجامعات الحكومية بدولة الإمارات من وجهة نظر الأكاديميين الإداريين، والفروق التي تعزى لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وأظهرت النتائج: أن التزام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية بأخلاقيات مهنة التعليم كان بدرجة "متوسطة"، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير: الجنس وكانت الفروق في اتجاه الذكور، إضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير: المؤهل العلمي والفروق في اتجاه حملة الدكتوراه، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير: سنوات الخبرة.

- وهدفت دراسة القرقوطي (2019) إلى التعرف إلى واقع التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعتي طرابلس والزيوتونة بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر

التعليم وخدمة المجتمع، ورعاية حقوق الطلبة، وبينت النتائج أن محور أمان الطلبة وسلامتهم جاء في المرتبة الأخيرة إلى جانب محور المحافظة على خصوصية الطالب.

- وأجرى الحلاق (2015) دراسة هدفت إلى تعرف إلى مدى تطبيق أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق للمعايير الأخلاقية المهنية للتعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وطلبة الدراسات العليا، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تطبيق تلك المعايير تعزى لمتغير: الجنس، وأظهرت نتائجها: أن درجة تطبيق الهيئة التدريسية لمعايير المهنة جاءت بدرجة "كبيرة" كما يقدرها أعضاء الهيئة التدريسية أنفسهم، في حين أن درجة تقدير الطلبة كان بدرجة "متوسطة"، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيرات: الجنس، والخبرة، والرتبة العلمية، وكذلك عدم وجود فروق تعزى لمتغير: جنس الطالب.

- وأجرى الهلالات، وزملاؤه (2017) دراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في أقسام الخدمة الاجتماعية في الجامعات الأردنية بأخلاقيات المهنة، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية في درجة التزام الأعضاء بأخلاقيات مهنة التعليم تعود لاختلاف: الجنس، والمستوى، والجامعة، وأظهرت النتائج: أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في أقسام الخدمة الاجتماعية بالجامعات الأردنية جاءت بدرجة "مرتفعة"، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير: الجنس وكانت الفروق في اتجاه الإناث، ووجود فروق تعزى لمتغير: الجامعة وكانت الفروق في اتجاه جامعة البلقاء

نظر الطلبة ككل كان بدرجة "متوسطة"، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي وفقاً لمتغير الجنس، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير التخصص، وكانت الفروق في اتجاه التخصصات العلمية.

- وأجرى القدسي، والصابري (2020) دراسة بهدف التعرف إلى مدى التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلبة بكلية: العلوم، الهندسة، الآداب، واللغات، وأظهرت نتائج الدراسة: أن المتوسط الكلي لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلبة جاء بدرجة "متوسطة"، وجاء مجال علاقة الأستاذ بطلبته في المرتبة الأولى بدرجة التزام "عالية"، ومجال علاقة الأستاذ بمهنته في المرتبة الثانية بدرجة التزام "متوسطة"، كما بينت النتائج: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات الطلبة لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي تبعاً لمتغيري: الجنس، والكلية.

- وهدفت دراسة السعدية (2020) إلى معرفة درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات التدريس المهني في كلية التربية بالرساق في عمان من وجهة نظر الطلبة، ومدى الاختلافات في منظور الطلبة بناءً على الجنس، والبرنامج الأكاديمي، ومستوى التعليم، وأظهرت النتائج: أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تصورات الطلبة لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة، تبعاً لمتغير الجنس، وكانت الفروق في اتجاه الطلبة الذكور، وبحسب متغير المستوى الدراسي للطلبة،

والطالبات، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير: الجامعة، والتخصص، والمستوى الدراسي، وأظهرت النتائج: أن هناك درجة "متوسطة" من الالتزام لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بأخلاقيات مهنة التدريس نحو الذات ونحو المهنة، وبدرجة قليلة نحو الطلبة، كما توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة نحو درجة الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس تبعاً لمتغير: الجامعة، والتخصص، والمستوى الدراسي.

- وأجرت درويش (2019) دراسة هدفت إلى معرفة درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطالبات، وأظهرت النتائج: أن مجال اخلاقيات المهنة المتعلقة بمهنة عضو هيئة التدريس جاءت في المرتبة الأولى، بينما جاء مجال الصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس في المرتبة الثانية، وجاء مجال العلاقات الإنسانية مع الطلبة في المرتبة الأخيرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر نوع الكلية في جميع المجالات، باستثناء الصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المستوى الدراسي في جميع المجالات.

- وأجرت الأنصاري، وزميلتها (2019) دراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الكويت بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلبة، وأثر متغيرات الجنس، والتخصص، والسنة الدراسية، وأظهرت النتائج: أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي من وجهة



لمتغير الجنس، وكانت الفروق في اتجاه الإناث، ووجود فروق دالة إحصائية تبعًا لمتغير الكلية، وكانت الفروق في اتجاه كلية الآداب والعلوم التربوية.

- وهدفت دراسة الخزاعة (AlKhaza'leh, 2023) إلى استكشاف تصورات طلبة جامعة العين بالإمارات العربية حول أخلاقيات مهنة التدريس التي يمارسها أساتذتهم والسبل الممكنة لتعزيزها، وأظهرت النتائج: أن أخلاقيات مهنة التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العين للعلوم والتكنولوجيا كانت "متوسطة"، وبشكل تفصيلي اتفقت تصورات الطلبة على وجود (18) جانبًا من أخلاقيات مهنة التدريس لدى أساتذتهم، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى توافر الأخلاقيات التربوية تعزى للجنس، التخصص، المستوى الدراسي.

من استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة بالدراسة الحالية يتبين أن موضوع الالتزام بأخلاقيات المهنة أصبح من الموضوعات المهمة التي تحظى بالاهتمام المتزايد في السنوات الأخيرة من قبل الباحثين، وتأتي هذه الدراسة في السياق نفسه، حيث تسعى إلى معرفة درجة التزام أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في كلية التربية صنعاء بأخلاقيات المهنة، وتبين أن معظم الدراسات السابقة التي تم عرضها أجريت في بيئات مختلفة، وأظهرت تلك الدراسات تباينًا فيما يتعلق بدرجة الالتزام بأخلاقيات المهنة، حيث اختلفت هذه الدراسة عن تلك الدراسات في مجتمعها وبيئتها، إضافة إلى اختلاف إجراءاتها، وأفادت من تلك الدراسات في بعض المفاهيم النظرية، وكذلك بعض الإجراءات المنهجية، وفي التعرف إلى بعض الأدبيات

فكانت الفروق في اتجاه طلبة المستوى الثاني، والبرنامج الأكاديمي للتعليم.

- وأجرت جراح (2021) دراسة هدفت إلى التعرف إلى أخلاقيات مهنة التعليم التي يلتزم بها الأستاذ الجامعي عند القيام بمهام التدريس، وأظهرت النتائج: أن الأستاذ الجامعي يلتزم بأخلاقيات العمل بدرجة "مرتفعة" من جميع الجوانب، وكان أعلاها في الجانب الشخصي، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق في وجهات نظر الطالبات في جميع مجالات ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأخلاقيات المهنة تبعًا لمتغير المستوى الدراسي.

- وهدفت دراسة حيدر (2021) إلى معرفة درجة ممارسة عضو هيئة التدريس بجامعة تعز فرع التربية (اليمن) لأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر الطلبة، وأظهرت النتائج: أن ممارسة عضو هيئة التدريس بجامعة تعز فرع التربية لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلبة كان بدرجة "ضعيفة" في المحاور الثلاثة للاستبانة، كما أظهرت النتائج: عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد العينة لدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأخلاقيات المهنة في تعاملهم مع الطلبة تعزى لمتغير: التخصص، أو الجنس.

- أما دراسة القاسم، وعطير (2022) فهدفت إلى التعرف إلى مستوى التزام عضو هيئة التدريس في جامعة فلسطين التقنية- خضوري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلبة، وإلى معرفة أثر متغيرات: الجنس، والكلية، والسنة الدراسية، وأظهرت النتائج: أن مستوى التزام عضو هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة بشكل عام كان بدرجة "متوسطة"، وأنه توجد فروق في مستوى التزامهم بأخلاقيات المهنة تبعًا



وتحليلًا كميًا لاستجابات أفراد العينة على الاستبانة عند المقارنة بين متغيرات الدراسة، والتحليل الكيفي لاستجابات الطلبة على استمارة المقابلة.

### مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم الذين يتولون التدريس بكلية التربية صنعاء، البالغ عددهم (219) عضو هيئة تدريس، الذكور (70)، والإناث (45)، بحسب إحصائيات الشؤون الأكاديمية، للعام الجامعي 2022، موزعين في (13) قسمًا أكاديميًا وخدميًا، واختير أفراد العينة بالطريقة العشوائية التطبيقية، بحيث تمثل المجتمع الأصلي تمثيلًا جيدًا، واختيرت العينة بنسبة (52.51%) تقريبًا من حجم المجتمع الأصلي، وقد بلغ عدد أفرادها (115) عضو هيئة تدريس، وتكونت عينة المقابلة من (35) طالبًا وطالبة، والجدولان (1،2) الأتيان يوضحان عدد أفراد المجتمع، وعدد أفراد العينة المختارة، وفقًا لمتغيرات الدراسة.

جدول (1) توزيع أعداد أفراد المجتمع بحسب متغيرات الدراسة (الدرجة العلمية والجنس):

| النوع   | الدرجة العلمية      |         |        |         |             |         |             |         |        |         |
|---------|---------------------|---------|--------|---------|-------------|---------|-------------|---------|--------|---------|
|         | مجموع أفراد المجتمع |         | مدرس   |         | أستاذ مساعد |         | أستاذ مشارك |         | أستاذ  |         |
|         | العينة              | المجتمع | العينة | المجتمع | العينة      | المجتمع | العينة      | المجتمع | العينة | المجتمع |
| ذكور    | 70                  | 133     | 12     | 22      | 36          | 69      | 12          | 24      | 9      | 18      |
| إناث    | 45                  | 86      | 27     | 51      | 15          | 29      | 2           | 3       | 2      | 3       |
| المجموع | 115                 | 219     | 39     | 73      | 51          | 98      | 14          | 27      | 11     | 21      |

جدول (2) توزيع أعداد أفراد المجتمع والعينة بحسب متغيرات الدراسة (نوع المؤهل، والجنس):

| النوع   | نوع المؤهل العلمي   |         |         |         |        |         |
|---------|---------------------|---------|---------|---------|--------|---------|
|         | مجموع أفراد المجتمع |         | أكاديمي |         | تربوي  |         |
|         | العينة              | المجتمع | العينة  | المجتمع | العينة | المجتمع |
| ذكور    | 70                  | 133     | 33      | 63      | 37     | 70      |
| إناث    | 45                  | 86      | 16      | 31      | 29     | 55      |
| المجموع | 115                 | 219     | 49      | 94      | 66     | 125     |

التي يمكن الاستفادة منها والرجوع إليها في الدراسة الحالية، وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها تستهدف أعضاء هيئة التدريس في بيئة لها ظروفها وأوضاعها الخاصة، وإجرائها في ظروف صعبة بالنسبة للباحثين، وتعد هذه الدراسة الأولى- في حدود علم الباحثين- تجرى في كلية التربية صنعاء، وهذه الدراسة تكمل الجهود السابقة وتسد نقصًا في البحوث والدراسات السابقة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية.

### الطريقة والإجراءات المنهجية:

#### منهج الدراسة:

اعتمد الباحثون المنهج الوصفي بأسلوبه: المسحي والتحليلي؛ وذلك لملاءمتهما لأغراض الدراسة، حيث يُعد الأسلوب المسحي مناسبًا لمعرفة واقع الظاهرة من خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة أو عينة كبيرة منهم، وقد استخدم هذا الأسلوب لمعرفة واقع التزام أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بكلية التربية صنعاء بأخلاقيات المهنة، وأما الأسلوب التحليلي فقد استخدمه الباحثون في تحليل أدبيات الدراسة،

### أداة الدراسة:

أخرى يرون إضافتها، أو حذفها، أو تعديلها، أو ملحوظات يرون إيضاحها، وبعد تحليل ملاحظاتهم على فقرات الاستبانة في ضوء ذلك حُذفت (14) عبارة لتكرار هدفها، فيما عُدلت صياغة بعض العبارات الأخرى، واعتمدت الدراسة نسبة اتفاق (70%) من المحكمين على الفقرات، وهذا يعد مقبولاً لأغراض الدراسة، حيث استقر عدد عبارات الاستبانة على (56) عبارة، وتكون سلم الإجابة من (5) بدائل، هي: (عالية جداً، عالية، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً).

استخدمت هذه الدراسة الاستبانة أداة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهدافها؛ وذلك بهدف استقصاء آراء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية صنعاء عن درجة التزامهم بأخلاقيات المهنة، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (56) عبارة موزعة على ست مجالات، تم إعدادها من خلال الرجوع إلى نتائج بعض الدراسات السابقة، كدراسة الحلاق (2015)، ودراسة جلاب (2017)، ودراسة الهلالات وآخرين (2017)، ودراسة السالم (2017)، ودراسة الضريس (2019).

### صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة: (Construct validity)

للتأكد من فاعلية عبارات أداة الدراسة تم التحقق من توفر الصدق البنائي للعبارات، أو ما يسمى صدق الاتساق أو التجانس الداخلي لعبارات أداة الدراسة، عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات كل مجال والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه تلك العبارات، بدرجة معامل ارتباط بيرسون (Pearson) والجدول (3) يبين معاملات الارتباط. جدول (3) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه العبارة:

### صدق أداة الدراسة: جرى التأكد من صدق الأداة بطريقتين، هما:

**صدق المحكمين:** للتأكد من صدق أداة الدراسة وقدرتها على قياس ما وضعت لقياسه تم عرضها بصورتها الأولية على (10) من الخبراء المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص في المناهج وطرائق التدريس، والقياس والتقويم، وأصول التربية؛ لتحديد مدى ملاءمة كل عبارة للأداة ككل، ووضوح صياغتها، ومعرفة مدى ملاءمتها للمجال الذي تنتمي إليه، مع إبداء رأيهم إن كانت هناك مبادئ أخلاقية

| المجال الأول |               | المجال الثاني |               | المجال الثالث |               | المجال الرابع |               | المجال الخامس |               | المجال السادس |               |
|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| م            | درجة الارتباط | م             | درجة الارتباط | م             | درجة الارتباط | م             | درجة الارتباط | م             | درجة الارتباط | م             | درجة الارتباط |
| 1            | 0.772**       | 1             | 0.815**       | 1             | 0.844**       | 1             | 0.839**       | 1             | 0.813**       | 1             | 0.821**       |
| 2            | 0.689**       | 2             | 0.796**       | 2             | 0.769**       | 2             | 0.857**       | 2             | 0.913**       | 2             | 0.916**       |
| 3            | 0.896**       | 3             | 0.852**       | 3             | 0.873**       | 3             | 0.845**       | 3             | 0.835**       | 3             | 0.884**       |
| 4            | 0.851**       | 4             | 0.855**       | 4             | 0.752**       | 4             | 0.699**       | 4             | 0.827**       | 4             | 0.914**       |
| 5            | 0.661**       | 5             | 0.865**       | 5             | 0.767**       | 5             | 0.883**       | 5             | 0.920**       | 5             | 0.901**       |
| 6            | 0.777**       | 6             | 0.860**       | 6             | 0.787**       | 6             | 0.829**       | 6             | 0.844**       | 6             | 0.958**       |

|         |    |         |   |         |   |         |   |         |   |         |    |
|---------|----|---------|---|---------|---|---------|---|---------|---|---------|----|
| 0.718** | 7  | 0.865** | 7 | 0.812** | 7 | 0.838** | 7 | 0.859** | 7 | 0.839** | 7  |
| 0.881** | 8  | 0.695** | 8 | 0.845** | 8 | 0.840** | 8 |         |   | 0.792** | 8  |
| 0.870** | 9  | 0.758** | 9 |         |   |         |   |         |   | 0.852** | 9  |
| 0.804** | 10 |         |   |         |   |         |   |         |   | 0.815** | 10 |
| 0.853** | 11 |         |   |         |   |         |   |         |   | 0.739** | 11 |
| 0.895** | 12 |         |   |         |   |         |   |         |   | 0.707** | 12 |

**الصدق البنائي:** وللتحقق من الصدق البنائي للمجالات تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والمجالات الأخرى، وكذلك كل مجال بالدرجة الكلية للاستبانة، والجدول (4) يوضح ذلك.

**الجدول (4) مصفوفة معاملات ارتباط كل مجال من مجالات الاستبانة والمجالات الأخرى وكذلك كل مجال بالدرجة الكلية للاستبانة:**

يتضح من الجدول (3) السابق أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للاستبانة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية صنعاء بأخلاقيات المهنة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) فأقل، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي للاستبانة، مما يشير إلى أنها تتمتع بصدق مرتفع، وصالحة للتطبيق على أفراد العينة من أجل أغراض الدراسة الحالية.

| الأداة ككل | المجال السادس | المجال الخامس | المجال الرابع | المجال الثالث | المجال الثاني | المجال الأول | البعد         |
|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
|            |               |               |               |               |               | 1            | المجال الأول  |
|            |               |               |               |               | 1             | 0.888**      | المجال الثاني |
|            |               |               |               | 1             | 0.872**       | 0.806**      | المجال الثالث |
|            |               |               | 1             | 0.753**       | 0.715**       | 0.772**      | المجال الرابع |
|            |               | 1             | 0.806**       | 0.739**       | 0.824**       | 0.874**      | المجال الخامس |
|            | 1             | 0.729**       | 0.578**       | 0.829**       | 0.883**       | 0.766**      | المجال السادس |
| 1          | 0.898**       | 0.902**       | 0.834**       | 0.922**       | 0.952**       | 0.934**      | الأداة ككل    |

**ثانياً: ثبات الاستبانة:** للتحقق من ثبات الاستبانة، اعتمدت هذه الدراسة طريقة الاتساق الداخلي (Internal Consistency) باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، حيث طبقت أداة الدراسة على (20) عضو هيئة تدريس من خارج العينة الأصلية، وكانت معاملات الثبات باستخدام هذه الطريقة كما هي مبينة في الجدول (5) الآتي:

يتضح من الجدول (4) السابق أن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض وبالدرجة الكلية للاستبانة ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) فأقل؛ وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الصدق البنائي، مما يشير إلى صلاحيتها للتطبيق على أفراد العينة لقياس الغرض الذي أعدت لأجله.

## جدول (5) معاملات ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل:

| م | المجال  | قيمة ألفا كرونباخ |
|---|---|-------------------|
| 1 | أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو الطلبة          | 0.942             |
| 2 | أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو زملائه          | 0.946             |
| 3 | أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو رؤسائه في العمل | 0.933             |
| 4 | أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو المجتمع         | 0.940             |
| 5 | أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو مهنة التدريس    | 0.952             |
| 6 | أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو البحث العلمي    | 0.971             |
|   | معامل ثبات الأداة ككل                         | 0.984             |

التقديرات الدرجات الحسابية الآتية (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب.

## استمارة المقابلة:

لتحقيق أهداف هذه الدراسة والإجابة عن أسئلتها، استُخدمت أداة المقابلة النوعية المتعمقة (المقابلة المفتوحة)، وهذه الطريقة تتيح للطلبة التعبير بحرية عن آرائهم، وتقديم معلومات تفصيلية مهمة حول تقدير الطلبة لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة، وفيما يأتي خطوات بناء استمارة (دليل) المقابلة.

- **تحديد الهدف من المقابلة:** هدفت المقابلة إلى الحصول على معلومات تكشف عن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة صنعاء بأخلاقيات المهنة، وذلك من خلال آراء طلبتهم.
- **تحديد نوع المقابلة:** اعتمدت الدراسة على المقابلة الفردية، والمقابلات البؤرية الجماعية؛ لمناسبتها لطبيعة الدراسة، فقد تمكن الباحثون من توضيح بعض الأفكار ليصل الباحثون للمعنى المطلوب والمناسب لهدف البحث.
- **تصميم دليل المقابلة:** بعد مراجعة الأدب النظري، والاطلاع على الدراسات السابقة، والكتب ذات الارتباط بالموضوع أُعدَّ دليل المقابلة حُكِّم من خلال

يتضح من الجدول (5) السابق أن جميع قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ لمجالات الأداة تراوحت بين أدنى قيمة وهي (0.933) في المجال الثالث، وبين أعلى قيمة (0.971) للمجال السادس، أما قيمة معامل الثبات العام للأداة فقد بلغت (0.984)، وهذه القيم تدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، مما يشعر الباحثين بالاطمئنان لتطبيقها على عينة الدِّراسة.

## إجراءات تطبيق الاستبانة:

بعد الانتهاء من إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية، وتحديد عينة الدراسة، قام الباحثون بتنفيذ الدراسة ميدانياً، وتم توزيع (115) استبانة على أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، في نهاية الفصل الدراسي الأول 2022/ 2023م، وبعد جمعها أُفرغت البيانات وترميزها، ومن ثم تحليل البيانات من خلال جهاز الحاسوب، وإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة، وبعد ذلك عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها.

وتضمنت الاستبانة (56) فقرة، موزعة على ستة مجالات، ويجب أفراد عينة الدراسة عن كل فقرة منها بإجابة واحدة من خمسة اختيارات هي: عالية جداً، عالية، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً، وأعطيت تلك

الأساليب الإحصائية المناسبة، بالاستعانة بحزم التحليل الإحصائي (SPSS)، وقد أجريت العمليات الإحصائية الآتية: معامل ارتباط بيرسون: للكشف عن صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، ومعامل ألفا لكرونباخ: للكشف عن معامل ثباتها، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والوزن النسبي؛ وذلك لمعرفة مستوى درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة، واختبار (T) للعينات المستقلة (Independent sample t-test)؛ للتعرف إلى ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير: الجنس، ونوع المؤهل العلمي، وتحليل التباين الأحادي One way ANOVA: للتعرف إلى ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بحسب متغير: الدرجة العلمية. ولتفسير النتائج اعتمدت الدراسة المعايير الآتية وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، الذي يوضحه الجدول (6) الآتي.

جدول (6) النموذج الإحصائي ذو التدرج المطلق المستخدم في تصنيف متوسطات فقرات الاستبانة:

| م | درجة التقدير | فئة المتوسطات الحسابية | فئات الوزن المئوي |
|---|--------------|------------------------|-------------------|
| 1 | ضعيفة جداً   | 1.80 - 1               | 20% - 35.8%       |
| 2 | ضعيفة        | 1.81 - 2.60            | 36% - 51.8%       |
| 3 | متوسطة       | 2.61 - 3.40            | 52% - 67.8%       |
| 4 | عالية        | 3.41 - 4.20            | 68% - 83.8%       |
| 5 | عالية جداً   | 4.21 - 5               | 84% - 100%        |

ومساعدتهم بكلية التربية صنعاء بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم؟ وللإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي لتقديرات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية صنعاء على كل عبارة من عبارات استبانة أخلاقيات المهنة، وعلى الأداة ككل؛ والجدول (7) يبين ذلك.

عرضه على مجموعة من الخبراء في المناهج وطرائق التدريس، وأصول التربية وعلم النفس، وتصمم الدليل في ضوء ملاحظاتهم.

- اختيار المشاركين في المقابلة: اختار الباحثون المشاركين في المقابلة من طلبة المستويين الثالث والرابع من جميع أقسام الكلية الذين أصبحت مداركهم المعرفية أكثر نضجاً وفهماً للمساعدة في الحصول على وجهات نظر معبرة عن مرادهم حول مدى التزام أساتذتهم بأخلاقيات المهنة، بالإضافة إلى عدد من طلبة الدراسات العليا.

إجراءات تنفيذ المقابلة: بعد تحديد موعد المقابلة، تم مقابلة الطلبة المشاركين وجهاً لوجه، في نهاية الفصل الثاني من العام الجامعي 2023/2022م، وتضمنت استمارة المقابلة تعريفاً موجزاً بموضوع الدراسة، وأهدافها، وتحديدًا لمؤشرات مبادئ ومعايير أخلاقيات المهنة التي تمثل إطاراً عاماً للمقابلة. الأساليب الإحصائية: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام العديد من

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها: وفيما يأتي يعرض الباحثون أهم النتائج التي جرى التوصل إليها للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها، على النحو الآتي:

عرض نتائج الإجابة عن السؤال الأول: ينص السؤال الأول على: ما درجة التزام أعضاء هيئة التدريس

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والتقدير اللفظي لتقدير أعضاء هيئة التدريس لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة:

| م | استراتيجية التدريس                          | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | التقدير اللفظي |
|---|---|-----------------|-------------------|--------------|----------------|
| 5 | أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو مزولة التدريس | 4.74            | 0.46              | 94.76        | عالية جداً     |
| 1 | أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو الطلبة        | 4.69            | 0.48              | 93.90        | عالية جداً     |
| 6 | أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو البحث العلمي  | 4.63            | 0.63              | 92.64        | عالية جداً     |
| 2 | أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو زملائه        | 4.60            | 0.54              | 92.05        | عالية جداً     |
| 3 | أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو رؤسائه        | 4.47            | 0.65              | 89.37        | عالية جداً     |
| 4 | أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو المجتمع       | 4.45            | 0.61              | 89.07        | عالية جداً     |
|   | الأداة ككل                                  | 4.61            | 0.50              | 92.20        | عالية جداً     |

ويتبين من الجدول (7) السابق أن متوسطات درجة التزام أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بأخلاقيات المهنة تتراوح ما بين (4.74 - 4.61)، ووزن نسبي (94.76% - 89.07%)، وهذه المتوسطات والنسب تقع في درجة الالتزام "عالية جداً"، حيث جاء المجال الخامس "أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو مهنة التدريس" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.74)، ووزن نسبي (94.76%)، وبدرجة "عالية جداً"، تلاه في المرتبة الثانية المجال الأول أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو الطلبة، بمتوسط حسابي بلغ (4.69)، ووزن نسبي (93.90%)، وبدرجة "عالية جداً"، وتلاه في المرتبة الثالثة المجال السادس "أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو البحث العلمي"، بمتوسط حسابي (4.63)، ووزن نسبي (92.64%)، وبدرجة "عالية جداً"، أما المجال الثاني "أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو زملائه" فقد جاء في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي (4.60)، ووزن نسبي (92.05%)، وبدرجة "عالية جداً"، بينما يلاحظ أن المجال الثالث "أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو رؤسائه في العمل" جاء في المرتبة الخامسة وقبل الأخيرة بمتوسط حسابي (4.47)،

ووزن نسبي (89.37%)، وبدرجة "عالية جداً"، فيما جاء المجال الرابع "أخلاقيات عضو هيئة التدريس نحو المجتمع" في المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي (4.45)، ووزن نسبي (89.07%)، وبدرجة "عالية جداً"، فيما كانت الدرجة الكلية لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بأخلاقيات المهنة لكل مجالات الاستبانة "عالية جداً"، حيث بلغت نسبة الالتزام الكلية لجميع المجالات (4.61)، ووزن نسبي (92.20%).

#### عرض نتائج الإجابة عن السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات تقدير هيئة التدريس ومساعدتهم بكلية التربية صنعاء لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة تبعاً لمتغير: الجنس، ونوع المؤهل العلمي، والدرجة العلمية؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وحساب قيمة اختبار (t) لعينتين مستقلتين (Independent Samples - T-test)، وحساب اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وسوف نستعرض كل متغير على حدة على النحو الآتي:



أولاً: متغير الجنس: لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطي تقدير أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بكلية التربية صنعاء لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث)، استُخرجت قيمة (t) لعينتين مستقلتين Independent Samples –T-test، وكانت النتائج كما يبينها الجدول (8) الآتي:

جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (t) المحسوبة ومستوى الدلالة لمتغير الجنس (ذكور - إناث):

| المجالات                          | متغير الجنس | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (t) المحسوبة | مستوى الدلالة | القرار  |
|-----------------------------------|-------------|-------|-----------------|-------------------|-------------------|---------------|---------|
| الأخلاقيات المتعلقة بالطلبة       | ذكور        | 70    | 4.68            | 0.473             | 0.525             | 0.600         | غير دال |
|                                   | إناث        | 45    | 4.72            | 0.482             |                   |               |         |
| الأخلاقيات المتعلقة بالزملاء      | ذكور        | 70    | 4.59            | 0.526             | 0.311             | 0.757         | غير دال |
|                                   | إناث        | 45    | 4.62            | 0.577             |                   |               |         |
| الأخلاقيات المتعلقة برؤسائه       | ذكور        | 70    | 4.49            | 0.626             | 0.540             | 0.590         | غير دال |
|                                   | إناث        | 45    | 4.43            | 0.681             |                   |               |         |
| الأخلاقيات المتعلقة بالمجتمع      | ذكور        | 70    | 4.38            | 0.622             | 1.616             | 0.109         | غير دال |
|                                   | إناث        | 45    | 4.57            | 0.574             |                   |               |         |
| الأخلاقيات المتعلقة بمهنة التدريس | ذكور        | 70    | 4.71            | 0.452             | 0.700             | 0.485         | غير دال |
|                                   | إناث        | 45    | 4.78            | 0.462             |                   |               |         |
| الأخلاقيات المتعلقة بالبحث العلمي | ذكور        | 70    | 4.63            | 0.578             | 0.006             | 0.996         | غير دال |
|                                   | إناث        | 45    | 4.63            | 0.702             |                   |               |         |
| الأداة ككل                        | ذكور        | 70    | 4.59            | 0.488             | 0.425             | 0.672         | غير دال |
|                                   | إناث        | 45    | 4.63            | 0.432             |                   |               |         |

ومساعدتهم حول درجة التزامهم بأخلاقيات المهنة تبعاً لمتغير جنسهم (ذكور-إناث).

ثانياً: متغير نوع المؤهل العلمي:

لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطي تقدير أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بكلية التربية صنعاء لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة تبعاً لمتغير نوع المؤهل (تربوي-أكاديمي)، استُخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وحساب قيمة (t) لعينتين مستقلتين Independent Samples –T-test، وكانت النتائج كما يبينها الجدول (9) الآتي:

يوضح الجدول (8) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقدير أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في كلية التربية-صنعاء لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير الجنس: (ذكور - إناث)، حيث كانت القيم الاحتمالية لمستوى دلالة الفروق لجميع محاور الأداة، وللاداة ككل أكبر من (0.05)؛ مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي تقدير أعضاء هيئة التدريس الذكور ونظرائهم من الإناث لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم؛ أي: ليس هناك اختلاف جوهري بين وجهتي نظر أعضاء هيئة التدريس

جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (t) المحسوبة ومستوى الدلالة لمتغير نوع المؤهل: (تربوي - أكاديمي):

| المجالات                          | نوع المؤهل | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (t) المحسوبة | مستوى الدلالة | القرار  |
|-----------------------------------|------------|-------|-----------------|-------------------|-------------------|---------------|---------|
| الأخلاقيات المتعلقة بالطلبة       | تربوي      | 66    | 4.72            | 0.445             | 0.746             | 0.457         | غير دال |
|                                   | أكاديمي    | 49    | 4.66            | 0.516             |                   |               |         |
| الأخلاقيات المتعلقة بالزملاء      | تربوي      | 66    | 4.65            | 0.512             | 1.073             | 0.286         | غير دال |
|                                   | أكاديمي    | 49    | 4.54            | 0.583             |                   |               |         |
| الأخلاقيات المتعلقة برؤسائه       | تربوي      | 66    | 4.50            | 0.592             | 0.533             | 0.595         | غير دال |
|                                   | أكاديمي    | 49    | 4.43            | 0.717             |                   |               |         |
| الأخلاقيات المتعلقة بالمجتمع      | تربوي      | 66    | 4.49            | 0.575             | 0.762             | 0.448         | غير دال |
|                                   | أكاديمي    | 49    | 4.40            | 0.652             |                   |               |         |
| الأخلاقيات المتعلقة بمهنة التدريس | تربوي      | 66    | 4.75            | 0.432             | 0.299             | 0.765         | غير دال |
|                                   | أكاديمي    | 49    | 4.72            | 0.489             |                   |               |         |
| الأخلاقيات المتعلقة بالبحث العلمي | تربوي      | 66    | 4.64            | 0.619             | 0.189             | 0.851         | غير دال |
|                                   | أكاديمي    | 49    | 4.62            | 0.643             |                   |               |         |
| الأداة ككل                        | تربوي      | 66    | 4.64            | 0.476             | 0.618             | 0.538         | غير دال |
|                                   | أكاديمي    | 49    | 4.58            | 0.542             |                   |               |         |

حول درجة التزامهم بأخلاقيات المهنة تبعًا لمتغير التخصص لديهم.

### ثالثًا: متغير الدرجة العلمية:

لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطي تقدير أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بكلية التربية صنعاء لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة تبعًا لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ-أستاذ مشارك-أستاذ مساعد-مدرس)، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وحساب قيمة اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، ويبين جدول (10) ذلك.

جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (F) المحسوبة ومستوى الدلالة لمتغير: الدرجة العلمية:

| المجال | مصدر التباين  | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط مربع الانحرافات | قيمة (F) المحسوبة | مستوى الدلالة | القرار  |
|--------|---------------|----------------|--------------|-----------------------|-------------------|---------------|---------|
|        | بين المجموعات | 0.494          | 3            | 0.165                 | 0.723             | 0.540         | غير دال |

يوضح الجدول (9) السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقدير أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في كلية التربية - صنعاء لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير نوع المؤهل لأعضاء هيئة التدريس (تربوي - أكاديمي)، حيث كانت القيم الاحتمالية لمستوى دلالة الفروق لجميع محاور الأداة، ولالأداة ككل أكبر من (0.05)؛ مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي تقدير أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم التربويين ونظرائهم الأكاديميين لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم؛ أي: ليس هناك اختلاف جوهري بين وجهتي نظر أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم

|         |       |       |       |     |        |                |                                   |
|---------|-------|-------|-------|-----|--------|----------------|-----------------------------------|
|         |       |       | 0.228 | 111 | 25.269 | داخل المجموعات | الأخلاقيات المتعلقة بالطلبة       |
|         |       |       |       | 114 | 25.762 | المجموع الكلي  |                                   |
| غير دال | 0.422 | 0.945 | 0.280 | 3   | 0.840  | بين المجموعات  | الأخلاقيات المتعلقة بالزملاء      |
|         |       |       | 0.296 | 111 | 32.906 | داخل المجموعات |                                   |
|         |       |       |       | 114 | 33.746 | المجموع الكلي  |                                   |
| غير دال | 0.374 | 1.048 | 0.437 | 3   | 1.311  | بين المجموعات  | الأخلاقيات المتعلقة برؤسائه       |
|         |       |       | 0.417 | 111 | 46.278 | داخل المجموعات |                                   |
|         |       |       |       | 114 | 47.589 | المجموع الكلي  |                                   |
| غير دال | 0.152 | 1.797 | 0.650 | 3   | 1.950  | بين المجموعات  | الأخلاقيات المتعلقة بالمجتمع      |
|         |       |       | 0.362 | 111 | 40.158 | داخل المجموعات |                                   |
|         |       |       |       | 114 | 42.108 | المجموع الكلي  |                                   |
| غير دال | 0.665 | 0.526 | 0.110 | 3   | 0.331  | بين المجموعات  | الأخلاقيات المتعلقة بمهنة التدريس |
|         |       |       | 0.210 | 111 | 23.279 | داخل المجموعات |                                   |
|         |       |       |       | 114 | 23.610 | المجموع الكلي  |                                   |
| غير دال | 0.340 | 1.132 | 0.443 | 3   | 1.328  | بين المجموعات  | الأخلاقيات المتعلقة بالبحث العلمي |
|         |       |       | 0.391 | 111 | 43.408 | داخل المجموعات |                                   |
|         |       |       |       | 114 | 44.736 | المجموع الكلي  |                                   |
| غير دال | 0.357 | .0881 | 0.276 | 3   | 0.827  | بين المجموعات  | الأداة ككل                        |
|         |       |       | 0.253 | 111 | 28.114 | داخل المجموعات |                                   |
|         |       |       |       | 114 | 28.941 | المجموع الكلي  |                                   |

هناك اختلاف جوهري بين وجهتي نظر أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم حول درجة التزامهم بأخلاقيات المهنة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية لديهم.

#### عرض نتائج المقابلة وتحليل البيانات:

لتحقيق الهدف من الدراسة والحصول على نتائج مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة تم تزويد أفراد عينة المقابلة (الطلبة) بمؤشرات أخلاقيات المهنة التي ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس لتعريفهم بالإطار الذي تدور حوله الدراسة، وبعد جمع المعلومات من خلال مقابلة عينة من طلبة المستويين الثالث والرابع في الأقسام العلمية والإنسانية بكلية

يتبين من نتائج الجدول (10) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) بين المتوسطين الحسابيين لتقديرات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في كلية التربية بصنعاء لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة على مستوى كل مجال، وعلى مستوى أداة الدراسة ككل تعزى لمتغير: الدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس)، حيث كانت قيمة اختبار (ف) لمستوى الدلالة أكبر من (0.05)؛ مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي تقدير أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير الدرجة العلمية من وجهة نظرهم؛ أي: ليس

يجعلوننا نتحمس كثيراً تجاه المقرر لنظهر أمام أساتذتنا أننا عند مستوى الثقة التي منحونا إياها؛ وأوضح أحد المشاركين بقوله: إنه على الرغم من تسليمي بكثير مما ذكره الزملاء، فإنه لا ينبغي أن نحمل أعضاء هيئة التدريس كل الأخطاء، وحتى نكون منصفين هناك بعض الطلبة يتصرفون بشكل مسيء لطالب العلم، ويحاولون استفزاز أساتذتهم بسلوكياتهم، وهذا الرأي نال استحسان بقية المشاركين في المقابلة.

وفي هذا السياق ذكر أحد المشاركين أنه لا يفضل التشنج في محاسبة أعضاء هيئة التدريس في المرحلة الحالية، ويفضل تقديم الدعم اللازم لهم ولأسرهم؛ معللاً ذلك بقوله: إن من الإنصاف عند تقييم أعضاء هيئة التدريس أخذ الواقع المعاش في الاعتبار من خلال التعرف إلى الواقع الذي يعيشونه عن قرب، ربما يكون ذلك بسبب الظروف الحياتية التي يعيشها معظم أعضاء هيئة التدريس، إضافة إلى ضرورة النظر إلى العامل الاقتصادي وتأثيره على المسائل الأخلاقية ولا سيما في ظل متطلبات الحياة المعاصرة، ومن ثم تقدير الحالات التي تحتاج إلى التعاضد عنها أو محاسبتهم عليها، وهو ما اقتنع به أكثر المشاركين في المقابلة، وأكدوا جميعاً على أن معاشية الواقع المشاهد ومعرفة الظروف الاجتماعية والشخصية والمادية التي يعيشها غالبية أعضاء هيئة التدريس عوامل يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند تقييم واقع التزامهم بأخلاقيات المهنة، أو تقييم أدائهم المهني، وعند سؤالهم عن تقديرهم لدرجة التزام أساتذتهم بأخلاقيات المهنة تباينت آراؤهم بشأن ذلك؛ لكن الغالبية أكدوا على إعطائهم درجة "متوسطة".

وكانت الإجابة عن السؤال الثاني في المقابلة ما درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقياتهم نحو

التربية صنعاء وطلبة الدراسات العليا، قام الباحثون بتحليل البيانات النوعية التي تم الحصول عليها من خلال الإجابة عن أسئلة المقابلة باستخدام خطوات التحليل النوعي، حيث تم تنظيم عملية المقابلات وتسجيلها، ومن ثم تفرغها وكتابتها، بعد ذلك تم تصنيف وترميز البيانات، وتم استخدام رموز خاصة بكل مشارك في المقابلة عند عرض البيانات حفاظاً على سرية معلومات أفراد الدراسة وخصوصيتها، وجاءت نتائج تحليل استجابات عينة المقابلة بعد إعادة بلورتها على النحو الآتي:

بالنسبة للسؤال الأول في المقابلة: ما درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقياتهم نحو الطلبة؟ فقد أكد معظم أفراد عينة المقابلة أن ما نراه من صفات لدى بعض من الأساتذة غير ما كنا نتوقعه من الأستاذ الجامعي، وذكرت إحدى الطالبات المشاركات "أننا بحاجة إلى وجود عضو هيئة التدريس القدوة في تعامله مع أبنائه الطلبة، وعقبت إحدى المشاركات "ربما أن الأوضاع الاقتصادية التي يعيشها أعضاء هيئة التدريس، إلى جانب الأساليب المادية السائدة في المجتمع، قد أثرت في انخفاض درجة التزامهم بأخلاقيات المهنة، وأصبح من المألوف مشاهدة مثل هذه التجاوزات لدى بعض منهم، وعلى الرغم من قلتهم فإن ذلك يحزننا كثيراً؛ لأن الالتزام بأخلاقيات المهنة أمر مهم؛ لأنه لا يتوقف فقط عند حدوث السلوك بل يمتد تأثيره إلى المستقبل وانعكاساته الإيجابية أو السلبية على الطلبة وتشكيل شخصياتهم، وعقب أحد المشاركين بقوله: "نحن نتعلم بشكل أفضل من الأساتذة الذين نحترمهم ونحبهم أو نعجب بهم، ومن الذين يشعروننا بالاحترام والتقدير ويبنون علاقات ودية واحتراماً متبادلاً، الذين يؤمنون بعملهم، مثل هؤلاء

يظهره معظم الأساتذة من احترام لرؤسائهم فإن هناك بعض الأساتذة يظهر سلوكًا غير لائق أمامنا تجاه رؤسائهم، سواء فيما يتعلق بعمادة الكلية، أم نحو رئيس القسم، دائمًا يظهر التذمر وعدم الرضا، وعند سؤالهم عن تقديرهم لدرجة التزام أساتذتهم بأخلاقيات المهنة تباينت آراؤهم بشأن ذلك، لكن الغالبية أكدوا على إعطائهم درجة "عالية".

وكانت الإجابة عن السؤال الرابع في المقابلة: ما درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة المتعلقة بالمجتمع؟ فقد أشار بعض المشاركين إلى وجود ازدواجية بين سلوكيات بعض الأساتذة وقيم المجتمع وثوابته، وأضاف أحد المشاركين في ترحق قائلاً: إن هناك أساتذة لا يمثلون قدوة حسنة لأفراد المجتمع المسلم من خلال تعزيز قيمه الدينية، والأخلاقية، والثقافية في سلوكياتهم، والالتزام بالنواحي الدينية، والأعراف والتقاليد المجتمعية، وأداء عملهم الأكاديمي والطلابي بأمانة وإخلاص، من أجل النهوض بالمجتمع، والحرص على إعداد الطاقات البشرية التي يحتاجها المجتمع، ولم نسمع منهم ما يحثنا على الحفاظ على ثقافة المجتمع وعقيدته وثوابته، والحفاظ على مصالح الوطن وأمنه إلا ما ندر، وأضاف بعض الطلبة موضحين أهمية التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقياتهم نحو المجتمع واحترام قيمه وعقيدته وثوابته، وضرورة الفصل بين التعليم والسياسة؛ وأرجع أحد المشاركين أسباب ضعف الالتزام بأخلاقيات المهنة لعدة عوامل هي: عوامل حزبية وسياسية وغيرها من العوامل، وعند سؤالهم عن تقديرهم لدرجة التزام أساتذتهم بأخلاقيات المهنة المتعلقة بالزملاء أشار معظمهم إلى أنهم يستحقون درجة "متوسطة".

زملائهم؟، فقد أكد معظم أفراد عينة المقابلة على وجود احترام متبادل بين أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، وأنه لا يوجد إساءة فيما بينهم إلا في حالات نادرة عندما يتشاجرون على القاعات في بداية الفصل، في حين أشار بعض الطلبة المشاركين في تردد إلى أنه أحياناً يصدر من بعض أعضاء هيئة التدريس تلميحات أو بعض التعبيرات التي تعبر عن الغمز واللمز والتهمك بزملائهم الآخرين قد تنقل صورة سيئة عنهم، وأضاف مشارك آخر قائلاً: هذا صحيح تحدث بعض الأساتذة أمامي بكلام غير لائق عن أحد زملائه في غيابه مع أننا لم نلمس شيئاً مما قاله عنه، وقال معقياً عن هذا الأمر: إننا محبطون ونتألم كثيراً عندما نسمع مثل هذا الكلام؛ كوننا كنا نرسم صورة مثلى لعضو هيئة التدريس الجامعي، وعندما شعر أفراد العينة أن المعلومات التي يقدمونها ستكون في إطار السرية التامة ذكر بعض المشاركين أن بعض أعضاء هيئة التدريس طلب منه التحريض على مدرس آخر ورفع شكوى به إلى القسم وعمادة الكلية؛ ونظراً لخطورة مثل هذا السلوك سألت الطلبة عن مدى صحة هذا الكلام، فكانت آراؤهم متباينة حول ذلك بين مؤيد ونافي له وبين متحفظ، وعند سؤالهم عن تقديرهم لدرجة التزام أساتذتهم بأخلاقيات المهنة المتعلقة بالزملاء أشار غالبيتهم إلى أنهم يستحقون درجة "متوسطة".

وجاءت الإجابة عن السؤال الثالث في المقابلة: ما درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقياتهم نحو رؤسائهم في العمل؟: حيث أكد معظم أفراد عينة الدراسة في إجاباتهم على أن معظم أعضاء هيئة التدريس يظهر احتراماً وتقديراً لرؤسائهم في العمل، وعقب مشارك آخر في المقابلة بقوله: على الرغم مما

الخوف من طرح الأسئلة، أو عدم السخرية في حالة الوقوع في الخطأ؛ وعزا بعض المشاركين نجاحاتهم في بعض المواد الدراسية، أو فشلهم في بعضها الآخر إلى مدرس المقرر نفسه، وأسلوب تعامله مع الطلبة، حيث كان ذلك المدرس مشجعاً لطلبته ويطالبهم بأفضل ما لديهم، وأقنعهم بأنهم أكثر قدرة مما يعتقدون، وعند سؤالهم عن تقديرهم لدرجة التزام أساتذتهم بأخلاقيات المهنة المتعلقة بمزاولة التدريس أشار معظمهم إلى أنهم يستحقون درجة "متوسطة".

وجاءت الإجابة عن السؤال السادس في المقابلة: ما درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقياتهم نحو البحث العلمي؟ فقد أكد معظم المشاركين على أن بعض أعضاء هيئة التدريس يعدون كتباً من خلال النقل الحرفي بالاعتماد على الإنترنت دون الالتزام بمبادئ المنهج العلمي في البحث والتأليف، والتحلي بالأمانة العلمية في النقل بنسبة الآراء والأفكار إلى أصحابها، والإشارة إلى المراجع التي أستخدمت إليها في بحوثه ومؤلفاته بأمانة تامة، والتعدي على حقوق الملكية الفكرية للآخرين الخاصة بالمؤلفات العلمية، كما أكد بعض المشاركين من طلبة الماجستير والدكتوراه أن بعض المشرفين يؤكدون لهم باستمرار على ضرورة الالتزام بالأمانة العلمية، وتقديم النصح والتوجيه لجميع الطلبة الذين يشرف عليهم دون تمييز، والالتزام باللوائح والقواعد المنظمة للإشراف على طلبة الدراسات العليا، وكان أهم مبرراتهم: أن الالتزام بأخلاقيات المهنة في مجال البحث العلمي له أهميته في إكساب الطلبة تلك الأخلاقيات؛ لأنه إذا رأى الطلبة أي تساهل لدى أستاذهم في التمسك بها فإنه لا شك أنها ستصبح سلوكاً معتاداً لديهم، حيث يكون الطالب متأثراً بتصرفات وسلوكيات أستاذه، وكذلك فإن

وجاءت الإجابة عن السؤال الخامس في المقابلة: ما درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقياتهم المتعلقة بمزاولة التدريس؟ فقد أكد معظم أفراد عينة المقابلة على وجود تساهل كبير لدى بعض الأساتذة في الالتزام بمواعيد المحاضرات، وأكد معظم المشاركين على أن بعض الأساتذة يتغيبون عن المحاضرات دون تعويض، ودون مراعاة لظروف الطلبة، فمعظمهم يأتون من أماكن بعيدة، ويخسرون مصاريف المواصلات، ثم يتفاجؤون أن مدرس المقرر لم يحضر، وتلفونه مغلق، فعلى الأقل إشعار الطلبة مسبقاً بعدم قدرته على الحضور، وأكد بعض المشاركين أن بعض الأساتذة لا يعطون المحاضرة كاملة إما بسبب التأخر في بداية المحاضرة أو الخروج قبل انتهائها، وأكد معظم المشاركين أنه على الرغم من ذلك فإن بعض الأساتذة ملتزمون في واجباتهم، حتى إن تغيبوا لسبب ما فإنهم يحرصون على تعويض المحاضرة، والالتزام باللوائح والنظم التي تنظم سير العملية التعليمية، ويحرصون على توجيهنا التوجيه السليم بشأن مصادر المعرفة والمعلومات المختلفة والمراجع التي تساعدنا على التحصيل الدراسي بكفاءة وفاعلية، والالتزام باستخدام وقت التدريس استخداماً جيداً وبما يحقق مصلحة الطلبة، وأكد بعض المشاركين، عندما سئل عن مدى مراعاة أساتذتهم لأخلاقيات مهنة التدريس، أن القلة من الأساتذة يتعاملون برفق مع الطلبة ويراعون الفروق الفردية بينهم فيما يسند إليهم من مهام، وأكد معظم المشاركين أن الغالبية من الأساتذة لا يراعون الدقة التامة والعدل في تصحيح الاختبارات والتكليفات، فالطلبة في أي مرحلة تعليمية يحتاجون إلى التقدير، ويحتاجون إلى ظروف آمنة يمكنهم فيها تعلم كيفية التعلم، دون



باعتبارهم القدوة الحسنة والمثل الأعلى لطلبتهم، وحرصهم الشديد على الالتزام بالعديد من الأخلاقيات، والمهام والمسؤوليات المنوطة بهم، ويفسر الباحثون ذلك بحرص أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية صنعاء على الالتزام بالأعراف الجامعية والضوابط واللوائح والتعليمات، والالتزام بالواجبات والمهام الموكلة إليهم التي تقتضيها مهنتهم من أخلاقيات، نحو الطلبة، أو رؤساء العمل، أو الزملاء، أو المجتمع، أو مزاولة التدريس والبحث العلمي. وربما قد تكون هذه النتيجة العالية جدًا لدرجة الالتزام بأخلاقيات المهنة التي أسفرت عنها نتائج الدراسة مبالغ فيها أي أن أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم ربما أنهم قد أعطوا أنفسهم درجة التزام بأخلاقيات المهنة مخالفة للواقع، ويعزز هذا الاحتمال ما أظهرته نتائج المقابلة التي أجريت مع طلبتهم أن درجة التزام أساتذتهم بأخلاقيات المهنة كانت بدرجة "متوسطة" إلى جانب وجود تصورات سلبية عن سلوكيات بعض أعضاء هيئة التدريس. وتتفق هذه النتيجة بشكل عام مع نتائج دراسة كل من: الحلاق (2015)، والهالات، وزملائه (2017)، والسالم (2017)، والمحضار (2017)، والمالكي (2017)، وجراح (2021) التي أظهرت نتائجها أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم جاء بدرجة "عالية". وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من: الخوالدة وزملائه (2013)، و(Farahani & Farahani: 2014)، والكعبي، والعمري (2018)، والقاسم، وعطير (2022) التي أظهرت نتائجها أن أعضاء هيئة التدريس يمارسون أخلاقيات المهنة بدرجة "متوسطة".

وبالنسبة لنتائج الإجابة عن السؤال الثاني: فقد أظهرت النتائج: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية

تقصير الأساتذة في الالتزام بأخلاقيات المهنة له تأثيره السلبي في شخصية الطلبة، وما ينتجه من بحوث في المستقبل ليست ذات قيمة علمية، وأضاف آخر قائلًا: إن معظم الأساتذة يؤكدون على ضرورة الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي والأمانة العلمية عند جمع البيانات الميدانية، ومناقشة آراء وأفكار الآخرين مناقشة علمية وموضوعية دون تحيز، وعلى الرغم من تأكيد الطلبة المشاركين فإن أحد المشاركين أبدى رأيًا مخالفًا بقوله: إن أحد المشرفين من الأساتذة طلب منه تجاوز بعض الإجراءات المتعلقة بضبط تجربة البحث، حتى لا يتأخر، وأنه يمكن ذكر توصيف إجراءات ضبط التجربة في فصل الإجراءات، الأمر الذي جعلني أشك في سلامة العمل البحثي الذي يقوم به هذا الأستاذ.

وعند سؤالهم عن تقديرهم لدرجة التزام أساتذتهم بأخلاقيات المهنة المتعلقة بالبحث العلمي (التأليف والإشراف) أشار معظمهم إلى أنهم يستحقون درجة "متوسطة".

### مناقشة نتائج الدراسة:

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الأول: أن متوسط تقدير أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في كلية التربية صنعاء لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم، جاء بدرجة "عالية جدًا"، على مستوى الأداة ككل وعلى مستوى كل مجال، وتدل على اتفاق أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس في تقديرهم لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة، ويؤكد ذلك صغر حجم الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة، وتعكس هذه النتيجة إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية رسالتهم السامية، وأهمية الالتزام بأخلاقياتها، والتخلي بقيمتها المثلى لتكون جزءًا من سلوكياتهم؛

وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس. وفيما يتعلق بمتغير نوع المؤهل (تربوي-أكاديمي) فقد بينت النتائج أيضًا: عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي تقدير أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم التربويين ونظرائهم الأكاديميين لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة، وهذا يعني أن استجابات أعضاء الهيئة التدريسية التربويين والأكاديميين جاءت متشابهة في تقديرهم لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة، وأن تقدير درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة لا تختلف باختلاف تخصص أعضاء هيئة التدريس، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الأنصاري، وزميلتها (2019) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص، وفيما يتعلق بمتغير الدرجة العلمية فقد بينت النتائج: أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقدير أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة؛ تعزى لمتغير الدرجة العلمية: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس)، وهذا يعني أن تقدير درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة لا تختلف باختلاف الدرجة العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، وتعني هذه النتيجة وجود تقارب في تقديرهم من مختلف درجاتهم العلمية لأخلاقيات المهنة المتبعة من قبلهم من حيث نوع المبادئ والمعايير الأخلاقية ودرجة الالتزام بها، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الحلاق (2015) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للدرجة العلمية، وتختلف في بعض جوانبها مع نتائج دراسة المالكي (2017) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة العلمية، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الكعبي، والعمري (2018) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية

بين متوسطات تقدير أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة على مستوى الأداة ككل وعلى مستوى كل مجال، تعزى لمتغير: الجنس (ذكور-إناث)، وتشير هذه النتيجة إلى وجود تقارب بين تقدير أعضاء هيئة التدريس على اختلاف جنسهم؛ في درجة التزامهم بأخلاقيات المهنة، وهذا يعني أن تقدير درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة لا تختلف باختلاف جنس عضو هيئة التدريس، وتعني هذه النتيجة وجود تقارب في تقدير أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم من الجنسين (الذكور والإناث) لأخلاقيات المهنة المتبعة من قبلهم من حيث نوع المبادئ والمعايير الأخلاقية ودرجة الالتزام بها، مما يعني أنه لا تأثير لجنس عضو هيئة التدريس في تقدير درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة، ويُرجع الباحثون ذلك إلى أهمية السلوك الأخلاقي المهني الذي ينبغي لعضو هيئة التدريس الالتزام به تجاه طلبته، ورؤسائه، وزملائه في العمل، وفي علاقته بالمجتمع، وفي أثناء مزاولته للتدريس، والبحث العلمي، ويفسر الباحثون ذلك بحرص أعضاء هيئة التدريس على الالتزام بالأعراف الجامعية والضوابط واللوائح والتعليمات، والالتزام بالواجبات والمهام الموكلة إليهم، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة كل من: الخوالدة وزملائه (2013)، والحلاق (2015)، والأنصاري، وزميلتها (2019)، والقدسي، والصابري (2020)، وحيدر (2021) التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة تعزى لمتغير الجنس، وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة كل من: الهلالات، وزملائه (2017)، والسالم (2017)، والكعبي، والعمري (2018)، والسعدية (2020)، والقاسم، وعطير (2022) التي أشارت إلى

التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم، جاء بدرجة مرتفعة، وتختلف مع نتائج دراسة حيدر (2021) التي أشارت إلى أن التزام أعضاء هيئة التدريس لأخلاقيات المهنة، كان بدرجة ضعيفة. كما بينت النتائج أن تصورات الطلبة في معظمها كانت سلبية حول سلوكيات وتصرفات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، لاسيما نحو الطلبة والزملاء والبحث العلمي، ولعل ذلك يرجع إلى أن موضوع الالتزام بأخلاقيات المهنة، لاسيما في الوقت الراهن، صعب المنال؛ حيث تتداخل الكثير من العوامل وتتفاعل فيما بينها في التأثير على الالتزام بها، ومن ثم تتباين الآراء حول طبيعة الالتزام بأخلاقيات المهنة؛ حيث لا توجد وجهة نظر واحدة حولها، وقد تعزى هذه النتيجة المبالغ فيها من قبل الطلبة تجاه أساتذتهم أنه على الرغم من أهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة وكونها أصبحت من المعايير المهمة في تقييم أعضاء هيئة التدريس، فإنه يمكن القول: إنهم أصبحوا عرضة للابتزاز من قبل الطلبة؛ للحصول على درجات مرتفعة، أو الابتزاز السياسي وما شابه ذلك، مما يتطلب تحسين مناخ العمل الأكاديمي، ورفع الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس، وتحسين وضعهم المعيشي، وتقديم المكافآت التشجيعية التي تحفزهم للالتزام بأخلاقيات المهنة، وحسن اختيار من يلتحق بهذه المهنة، وتوعية الطلبة بأهمية آرائهم حول أداء أساتذتهم، وأهمية الالتزام بالموضوعية والانصاف في الحكم عليهم بعيداً عن المواقف الشخصية تجاههم، وتتفق هذه النتيجة في بعض جوانبها مع نتيجة دراسة Ozcan, et. Al: (2013) التي أشارت إلى: أن تصورات الطلبة حول تصرفات أساتذتهم داخل القاعة، كانت في معظمها سلبية. وتختلف مع نتائج دراسة الخزاعة

تعزى لمتغير: المؤهل العلمي، وأن الفروق في اتجاه حملة الدكتوراه.

وفيما يتعلق بمناقشة نتائج السؤال الثالث: فقد بينت نتائج المقابلة التي أجريت مع الطلبة: أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بأخلاقيات المهنة بشكل عام كان بدرجة "متوسطة"، كما يقدرها طلبتهم، وتدل هذه النتيجة أن هناك توافقاً بين آراء المشاركين من الطلبة في تقديرهم لدرجة التزام أساتذتهم بأخلاقيات المهنة، وتعكس هذه النتيجة وجود قصور لدى أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بكلية التربية صنعاء في الالتزام بأخلاقيات المهنة عند القيام بالعديد من المهام المنوطة بهم في أثناء تعاملهم مع الطلبة، أو نحو زملائهم، ورؤسائهم في العمل، أو أثناء مزاوله التدريس، والبحث العلمي والتأليف، كما تعكس حاجتهم إلى التشجيع والتحفيز والتدريب حول العديد من جوانب أخلاقيات المهنة، من خلال تقديم برامج توعية تعمل على زيادة وعيهم بمكانة وسمو رسالتهم وأخلاقياتها، وأنها ليست كغيرها من المهن، بل هي مهنة مؤثرة في المجتمع تتطلب من أعضاء هيئة التدريس أن يكونوا قدوة حسنة في مجتمعهم، مما يتطلب منهم الالتزام بأخلاقياتها. وتتفق مع هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من: الخوالدة وزملاؤه (2013)، والحلاق (2015)، والقرقوطي (2019)، والأنصاري، وزميلتها (2019)، والقدسي، والصباري (2020)، والقاسم، وعطير (2022)، والخزاعة (2023) (AlKhaza'leh, 2023) في أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التدريس على المستوى الكلي ومستوى كل مجال، جاءت بدرجة متوسطة، وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة جراح (2021) التي أظهرت نتائجها أن التزام أعضاء هيئة

**مقترحات الدراسة:**

- إجراء دراسة للتعرف إلى اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية نحو أخلاقيات مهنة التعليم.
- إجراء مزيد من الدراسات والبحوث التقييمية للتعرف إلى مدى التزام أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بأخلاقيات المهنة.
- إجراء دراسة مقارنة لمعرفة مدى التزام أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في كليات الجامعات الحكومية والأهلية بأخلاقيات المهنة.
- إجراء دراسة لمعرفة أسباب ضعف التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة ومعرفة أثر بعض العوامل والمتغيرات في ذلك.
- إجراء دراسة لمعرفة العلاقة بين التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة واتجاهاتهم نحو المهنة، وكذلك تأثيرها في مستوى تحصيل الطلبة.

**قائمة المصادر والمراجع:****القرآن الكريم**

- [1] ابن حنبل، أحمد(241هـ). المسند. تحقيق: شعيب الأرنؤوط، وعادل مرشد (1997). مؤسسة الرسالة، بيروت.
- [2] أغبارية، هاني إبراهيم، والحياري، حسن أحمد. (2020). درجة التزام معلمي المدارس الإعدادية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر معلمي ومديري ومشرفي مدارس لواء حيفا: المعوقات والحلول، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، فلسطين، 28(2)، 628-660.
- [3] الأنصاري، عيسى محمد إبراهيم والعازمي، سارة مرزوق. (2019). درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الكويت بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر طلبتها، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مصر، 30(118)، ج1، 310 - 329.

(AlKha'leh, 2023) التي أظهرت نتائجها إلى أن تصورات الطلبة تتفق على وجود (18) جانباً من أخلاقيات مهنة التدريس لدى أساتذتهم.

**التوصيات والمقترحات:**

في ضوء النتائج توصي الدراسة بالآتي:

1. تعزيز أخلاقيات المهنة التي جاءت بدرجة التزام عالية لدى أعضاء هيئة التدريس، وتنمية الأخلاقيات التي جاءت بدرجة "متوسطة" بشكل كاف.
2. اطلاع أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم على نتائج هذه الدراسة، ولا سيما ما يتعلق منها بتصورات الطلبة عن مدى التزامهم بأخلاقيات المهنة.
3. ضرورة الاهتمام بوضع ميثاق أخلاقي لمهنة التعليم الجامعي في الجامعات الحكومية والأهلية.
4. تقديم الحوافز التشجيعية والتقديرية لأعضاء هيئة التدريس الذين يظهرون التزاماً بأخلاقيات المهنة، في كل عام دراسي، وبعدالة وموضوعية؛ لتحفيز غيرهم على الاقتداء بهم.
5. العمل على تحسين الوضع المعيشي لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، وتوفير الدعم الكامل لهم من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والنفسية.
6. توجيه أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في كلية التربية صنعاء للاهتمام بالعلاقة الحسنة مع الطلبة، ورؤسائه وزملائه في العمل، وفي أثناء مزاوله التدريس.
7. إقامة دورات تثقيفية مكثفة لتوعية أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم حول أهمية التزامهم بأخلاقيات المهنة؛ لأنهم يمثلون قدوة حسنة لطلبتهم وفي مجتمعهم.

- [4] البخاري، محمد بن إسماعيل. (256هـ). الأدب المفرد. تحقيق محمد عبد الباقي (1955)، المطبعة السلفية، القاهرة.
- [5] بطاطاش، راضية. (2021). دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للجامعة، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، الجزائر، 8(1)، 598-612.
- [6] جبار، ناير جبار (2019). أخلاقيات مهنة التعليم لمدرسي المرحلة الإعدادية في ضوء التحديات لمعاصرة من وجهة نظر طلبتهم، مجلة الفتح، حيران، العدد (78)، 392-368.
- [7] جراح، خولة أكرم. (2021). درجة ممارسة الأستاذ الجامعي لأخلاقيات مهنة التدريس الجامعي من وجهة نظر طالبات الدبلوم التربوي في جامعة طيبة، مجلة جامعة النجاح (العلوم الإنسانية)، 35(3)، 378-353.
- [8] الجلاب، محمد فتحي محمود محمد. (2016). درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بقسم المكتبات والمعلومات بجامعة المنيا لأخلاقيات المهنة وانعكاساتها على الطلبة في ضوء توجهات الجامعة الاستراتيجية، المجلة الأردنية للمكتبات والمعلومات، جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية، 51(3)، 11 - 74.
- [9] الحلاق، محمد أحمد. (2015). درجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وطلبة الدراسات العليا في كلية التربية بجامعة دمشق، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، عمان، 13(3)، 97-58.
- [10] حمادنة، أديب ذياب. (2013). درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومديراتها في مديريات التربية والتعليم لمحافظة المفرق، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، عمان، 9(1)، 50-29.
- [11] الحوراني، غالب صالح. (2005). تطوير مدونة الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة الأردنية. رسالة دكتوراه (غ م)، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية.
- [12] حيدر، عبد الواحد سعيد محمد. (2021). درجة ممارسة عضو هيئة التدريس بجامعة تعز فرع التربية لأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر الطلبة، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، جامعة تعز فرع التربية، اليمن، (14)، 367-339.
- [13] الخوالدة، تيسير محمد؛ ومقابلة، عاطف يوسف؛ والعمامرة، محمد حسن. (2013). درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات الأردنية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة، مجلة العلوم التربوية، جامعة الملك سعود، السعودية، 25(1)، 41-19.
- [14] درويش، زينب عواد مفلح. (2019). درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطالبات، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 43(2)، 125-102.
- [15] الزيناتي، أسامة محمد خليل (2014). دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجاً)، رسالة ماجستير (غير منشورة)، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا - جامعة الأقصى، فلسطين.
- [16] سالم، أماني صبري، والقصبي، راشد صبري والعباسي، فادي السيد. (2017). تصور مقترح لميثاق أخلاقي لمهنة التدريس من وجهة أساتذة التربية، مجلة كلية التربية-جامعة بور سعيد، مصر، (22)، 772-697.
- [17] سالم، عبد الباقي محمد. (2018). درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة المجمعة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلاب، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، مصر، (11)34، 450-421.
- [18] السالم، وفاء بنت عبد الله بن محمد. (2017). واقع التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب والطالبات، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دار سمات للدراسات والأبحاث، الأردن، 6(1)، 187 - 177.
- [19] السعدية، حمدة بنت حمد بن هلال. (2020). درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالريستاق في سلطنة



خضوري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلبة، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 10(4)، 45-60.

[29] القدسي، أحمد والصابري، منصر. (2020). مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب، مجلة كلية العلوم الإدارية - جامعة الرازي، اليمن، (1)، 133-165.

[30] القرقوطي، البشير الهادي محمد. (2019). مدى التزام هيئة التدريس بجامعة طرابلس والزيتونة بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر الطالبات: كليات التربية أنموذجاً، المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية جامعة سرت: استشراف مستقبل كليات التربية في الجامعات الليبية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، أكتوبر: 2019، كلية التربية-جامعة سرت، ليبيا، مجلد (1)، 147 - 166.

[31] الكعبي، عبدالله عبيد والعمرى، بسام مصطفى. (2018). واقع الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة، الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، المجلة التربوية الأردنية، 3(4)، 199-218.

[32] المحروقي، ماجد بن ناصر بن خلفان. (2009). أخلاقيات المهنة مفهومها وأهميتها، المديرية العامة للتربية والتعليم للمنطقة الداخلية، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان.

[33] المحضار، رجاء بنت سيد علي بن صالح. (2017). واقع التزام عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهن والطالبات، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 172(1)، 305-354.

[34] المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. (2002م). "ميثاق أخلاقي للعاملين في مهنة التعليم"، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة برامج التربية، تونس.

[35] المنظمة العربية للتربية والثقافة والمنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة: ميثاق أخلاقي للعاملين في مهنة التعليم في الوطن العربي، تونس، 2003م.

[36] الهلالات، خليل إبراهيم والعضايلة، لبنى مخلد والسعايدة، جهاد علي. (2017). درجة التزام أعضاء هيئة التدريس

عمان لأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر الطلبة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 21(2)، 205-243.

[20] صابر، سمر، وقنصوة، أكرم. (2014). دليل أخلاقيات المهنة\_ كلية الحاسبات والمعلومات-جامعة بنها، مصر.

[21] صالح، كفاح يحيى ورشيد، مهند مجيد. (2020). أخلاقيات مهنة التعليم في الفكر التربوي الإسلامي خلال الحضارة الإسلامية (نماذج مختارة)، مجلة الدراسات التربوية والعلمية، الجامعة العراقية، 15(2)، 61-85.

[22] الضريس، نورة بنت محمد. (2019). مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بحريملاء بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلاب والطالبات، مجلة البحث العلمي في التربية- جامعة عين شمس- كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، مصر، 20(11)، 629 - 642.

[23] عرفة، عبد الباقي. (2015). أخلاقيات مهنة التربية الخاصة، الرياض: مكتبة الرشد للنشر والتوزيع والطباعة.

[24] العنزي، عيد بن فراج الحسنى. (2016). أخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي في الجامعات الحكومية السعودية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مصر، 32(2)، 491 - 530.

[25] العوجزي، منى سالم أحمد. (2019). أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وأثرها في تكوين شخصية الطلاب ورفع معدل تحصيلهم العلمي، المجلة الجامعة، ليبيا، 21(3)، 123-152.

[26] الغامدي، حمدان بن أحمد. (2010). إطار مقترح لميثاق أخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 117(1)، 157-202.

[27] فهد، ندى فيصل. (2017). أخلاقيات مدرس التربية الإسلامية، المؤتمر الدولي الأول للعلوم والآداب، مايو 2017 - أربيل - العراق، جامعة بغداد، العراق، ص 190-198.

[28] القاسم، حسام وعطير، ربيع شفيق. (2022). مستوى التزام عضو هيئة التدريس في جامعة فلسطين التقنية-



في أقسام الخدمة الاجتماعية في الجامعات الأردنية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة (جامعات الأردننية والبلقاء أنموذجا)، مجلة دراسات، العلوم التربوية، عدد خاص من مؤتمر كلية العلوم التربوية بعنوان (مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي)، 155-171.

[37] هيئة تطوير مهنة التعليم. (2012). ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك، هيئة تطوير مهنة التعليم، وزارة التربية والتعليم، السلطة الوطنية الفلسطينية.

[38] وزارة الشؤون القانونية. (2013). تشريعات التعليم العالي والبحث العلمي، مطابع التوجيه، الجمهورية اليمنية.

[39] ياغي، محمد عبد الفتاح. (2012). الأخلاقيات في الإدارة، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع والطباعة.

- [1] AlKhaza'leh MS (2023). Students' Perceptions at Al Ain University about the Ethics of the Teaching Profession Practiced By their Professors and Possible Ways of Enhancing Them. Pegem Journal of Education and Instruction, Vol. 13, No. 3, 2023, 1-8.
- [2] Farahani, M. F., & Farahani, F. F. (2014). The study on professional ethics components among faculty members in the engineering. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 116 (21), 2085-2089.
- [3] Ozcan, K., Balyer, A., & Seevi, T. (2013). Faculty Members Ethical Behaviors: A Survey Based on Students' Perceptions at Universities in Turkey. International Education Studies, 6(3), p129-141
- [4] Thoker, A. A. (2017). Professional ethics of secondary school teachers with special reference to rural urban dichotomy. National Journal of Multidisciplinary Research and Development, (3)2 pp, 559-565.