

مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية في مهنة التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين - دراسة ميدانية في مدينة اللاذقية

عبير يوسف قره علي*

(تاريخ الإيداع 17 / 8 / 2015. قبل للنشر في 10 / 12 / 2015)

□ ملخص □

هدف البحث إلى تعرف مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. وتعرف الفروق في إجابات أعضاء الهيئة التدريسية على استبانة مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية تبعاً للمتغيرات الآتية: (الجنس، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، والكلية). واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة البحث (154) عضو هيئة تعليمية في جامعة تشرين للعام الدراسي 2014/2015، وجرى تطبيق استبانة مكونة من أربعة مجالات هي: (الأداء المهني، العلاقة مع الطلبة، العلاقة مع المجتمع، العلاقة مع الزملاء) معدة من قبل الباحثة.

ومن أبرز نتائج البحث: وجود مستوى متوسط لدى أعضاء الهيئة التدريسية في تطبيق المعايير الأخلاقية في مهنة التدريس الجامعي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أعضاء الهيئة التدريسية على استبانة مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التدريس الجامعي تبعاً لمتغيرات الآتية (الجنس، الرتبة الأكاديمية، الخبرة). ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أعضاء الهيئة التدريسية على استبانة تطبيق المعايير الأخلاقية تبعاً لمتغير الكلية لصالح أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات العلمية.

الكلمات المفتاحية: المعايير الأخلاقية، مهنة التدريس الجامعي، أعضاء الهيئة التدريسية.

* ماجستير، قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة دمشق، سورية.

The level of application of ethical standards in the profession of university education from the viewpoint of faculty members at the University of Tishreen Failed study in Lattakia city

Abeer Ysef Kara Ali*

(Received 17 / 8 / 2015. Accepted 10 / 12 / 2015)

□ ABSTRACT □

The goal of research is to identify level of application of ethical standards for the profession of university education from the viewpoint of the members of the teaching staff. And know the differences in the answers to the members of the teaching staff according to the research variables: (sex, academic rank, years of experience, academic specialization). And it adopted a researcher on the descriptive analytical method, and included the research sample (154) by an educational body in the faculties of Tishreen University for the academic year 2014/2015, was the application of a questionnaire composed of four areas: (professional performance, relationship with the students, relationship with the community, and relationship with his colleagues). Among the most prominent search results: The existence of the average of the members of the teaching staff in the application of ethical standards in the profession of university education level. Also there were no statistically significant differences between the average answers faculty members at the level of application of ethical standards for the profession of university education differences depending on the variables of (sex, academic rank, experience), and there are statistically significant according to faculty in favor of scientism faculties.

Keywords: Ethical standards, the profession of university education, members of the teaching staff.

*Master, Department of Fundamentals of Education, Damascus University, Syria.

مقدمة:

تعد مهنة التدريس من أشرف المهن وأقدسها. وقد أطلق عليها أم المهن. وتضطلع مهنة التدريس بدور كبير في المجتمع، فقد حملتها التربية الحديثة أعباء كثيرة، ولم يعد المعلم، ملقناً للمعلومات فحسب، بل أصبح مطالباً بتربية الناشئة وإعدادهم للحياة، وأصبح مطالباً أيضاً ببذل كل جهوده لمساعدة الطلبة على حل مشكلاتهم. وما من أمة تسعى لأن تأخذ مكاناً مرموقاً بين الأمم إلا وأولت العملية التربوية اهتماماً بالغاً تستطيع من خلاله بناء جيل واع متمثلاً ثقافته وأخلاقه أولاً، ثم قادراً على التكيف مع معطيات التكنولوجيا الحديثة ثانياً (متولي، 1993). فالأخلاق لها دور أساسي في المجتمعات، إذ تشكل أحد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى الأفراد، ودافعاً ومحركاً لهم للوصول إلى غاياتهم، ووسيلة لتحريرهم من غرائزهم وأهوائهم، وتعمل على تعميق إحساس الفرد بالانتماء إلى مجتمعه وتساعد على التكيف مع واقعه (Obenchaim, 1996, p4).

المعلمون في كل عصر يقيمون على التراث الأصيل للمجتمع، يصونونه وينقلونه إلى الأجيال الجديدة، وهم المسؤولون عن تنميته وتطويره، وعليهم العبء الأكبر في بناء مستقبل الأمة. ولا يخفى أن جهودهم في هذا الشأن تسير في اتجاهين متلازمين: اتجاه المعرفة والمهارة والكفاءة، واتجاه الأخلاق. فلكي ترتفع المهنة ويعلو شأنها، وتقوم بمسؤولياتها على النحو المطلوب يجب أن تتوافر لأعضائها المعرفة، والمهارة، والكفاءة، والأخلاق العالية (الفالح، 2007، ص15).

إن الدور الذي يضطلع به المدرس يتطلب ضرورة تحديد أخلاقيات مهنة التدريس المتمثلة في جملة من القوانين والأنظمة، التي يلتزمها المعلمون، والتي تبعدهم عن الزلل، وتقودهم إلى الطريق السليم، وتسدّد خطاهم نحو الأفضل والأتمثل باستمرار (Calabrese & Nunn, 1993). فالأستاذ الجامعي بحاجة إلى الوعي والإلمام التام بأسس المهنة وأخلاقياتها، يضاف إلى ذلك طابع العصر عامة الذي جعل من الضروري وضع الأسس والأصول لمهنة التدريس، بحيث يلتزمها أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة، وتصبح جزءاً لا يتجزأ من حياتهم المهنية (William, 1993). والأستاذ الجامعي اليوم يعيش في عصر يركز نهوضه على الجانب المادي، ويتضاءل فيه الجانبان الروحي والمعنوي، واستمرار نهضته وحسن توجيهه يحتاج إلى إذكاء معنوياتهم وإنمائها وتعميقها (فليه وعبد الحميد، 2009، ص32). وثمة أمر آخر يُبرز الحاجة إلى الاهتمام الواضح لأخلاقيات المهنة، وهو حدوث توسع كبير في التعليم الجامعي في الجمهورية العربية السورية في السنوات الأخيرة، وترتب على ذلك انخراط أعداد كبيرة من الشباب والشابات في سلك التعليم الجامعي، ولذا فإن ما تلقوه من دراسة أكاديمية قصرت في تدريس مواصفات المدرس المثالي، وآداب المهنة وتقاليدها، وما يجب أن تكون عليه المواقف السلوكية لعضو الهيئة التدريسية في المجتمع، أو ما يتعلق بعلاقاته مع الطلبة، أو زملاء المهنة. كذلك واجب عضو الهيئة التدريسية في الجامعة نحو المهنة نفسها، التي يُعَبَّى لها طاقاته وجهوده.

وهناك الكثير من آراء العلماء والتربويين، وأساتذة الجامعات حول أخلاقيات مهنة التدريس، أو الأخلاق التي يجب أن يتحلّى بها المدرس ويلتزم بها، فقد أورد المصري (1986) أخلاقيات مهنة التدريس بأن يتوافر لدى الشخص الذي ينخرط في مهنة التدريس بعض الخصائص الجسمية، والخصائص العقلية، والخصائص الخلقية، مثل: العطف واللين مع التلاميذ، والصبر، والأناة، والتحمل، والحزم، وحسن التصرف والإخلاص في العمل، وأن يكون طبيعياً في سلوكه مع تلاميذه وزملائه. وبين كلبريز (Calabrese, 1993, p110) أنَّ غالبية المدرسين لديهم مجموعة من القواعد المترابطة والواضحة والتوقعات، التي قد تؤثر في سلوك الطلاب داخل غرفة الصف، وأنَّه يجب على المدرسين

الالتزام بالأخلاقيات التي من شأنها أن تؤثر في مسؤولياتهم نحو إثارة التدريس، وتفعيل القاعات الدراسية، ومعاملة الطلبة جميعهم بالدرجة نفسها من العدالة والمساواة، والإسهام في تنمية المجتمع بخبراته ومهاراته العلمية والثقافية. وفي دراسة قام الشيخلي (2000)، التي تناولت الجانب الأخلاقي لعضو هيئة التدريس وأثره على واجباته، وأدائه في تحقيق أهداف الجامعة التي يعمل فيها، والذي يرى أن واجبات الأستاذ الجامعي متنوعة ومتشعبة، وقد لخصها بواجبات تجاه نفسه، وعمله، وطلابه، وزملائه، ومجتمعه، وبين أن لكل مهنة قواعد أخلاقية وسلوكية تبينها الأعراف والتعليمات وعلى رأسها إتيان المهنة وعدم الغش فيها.

ومن هنا بدأت جميع الدول تولي قضية المدرس عامةً والمدرس الجامعي خاصةً عنايةً عظمى، وتجسدت هذه العناية في عقد المؤتمرات والندوات، وإجراء البحوث والدراسات التي كان المدرس مادتها الرئيسية. وقد أكد مؤتمر اليونسكو عن التعليم العالي في القرن الواحد والعشرين على ضرورة السعي المستمر لتطوير مهارات أساتذة التعليم العالي العلمية والمهنية (عبد الدايم، 2000، 43). واعتمد مؤتمر وزراء التربية والتعليم العرب الذي عقد في عام (1968) ميثاق المعلم العربي الذي تكون من (19) مادة، مع تحديد قسم المهنة، وقامت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم بتقديم دستور أخلاقي لمهنة التعليم. وقد أعد مكتب التربية العربي لدول الخليج وثيقة عام (1985) لأخلاق مهنة التعليم، واهتم المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي المنعقد في عمان عام (1987) بالقواعد الأخلاقية، فكان من أهداف السياسة التربوية التي رسمها، وضع القواعد الأخلاقية لممارسة العمل التربوي (جرادات، 1987). وقد اقترحت وثيقة توصيات ملتقى التعليم العالي والعوامة في الأردن عام (2006) ميثاقاً للعمل الأخلاقي في البيئة الجامعية يتناول أخلاقيات أعضاء هيئة التدريس، وأشارت الوثيقة إلى أثر السلوك الأخلاقي في العمل الجامعي (أبو الرب وقداة، 2008، ص75). كما أكدت العديد من الأبحاث والدراسات أهمية الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس ومنها دراسة كل من: الفالح (2007)؛ وأبو طيخ (2008)؛ والقرني (2008).

إن الأخلاقيات المهنية مهمة جداً باعتبارها توجيهات ذاتية لقرارات الفرد في مختلف المواقف التي يواجهها في العمل المهني، كما أن هذه الأخلاقيات المعترف بها تتطور حتى تصبح قواعد للعمل والتعامل في محيط العلاقات القائمة بين أعضاء الهيئة التدريسية ويعطونها اعتباراً خاصاً. وهذه الاعتبارات تجعل من الضروري دراسة أخلاقيات مهنة التدريس في الجامعة، وما تتضمنه من أنماط سلوكية، بصورة واضحة دقيقة ومتفق عليها بين العاملين في الميدان التربوي على اختلاف مستوياتهم، وذلك من خلال الأسلوب العلمي السليم؛ لتكون نابعة منهم ومعبرة عن أفكارهم وآرائهم؛ فيزدادون تحمساً لها، ويعملون على الالتزام بها. وقد جاء البحث الحالي لتعرف مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية في مهنة التدريس الجامعي في جامعة تشرين، وأوجه القصور في الأخلاق المهنية، وصولاً إلى مقترحات يمكن أن تسهم في تجاوز المعوقات التي تحول دون الالتزام بها.

مشكلة البحث

تعد مهنة التدريس رسالة رفيعة الشأن عالية المنزلة تحظى باهتمام الجميع، لما لها من تأثير عظيم في حاضر الأمة ومستقبلها، ويتجلى سمو هذه المهنة ورفعتها في مضمونها الأخلاقي الذي يحدد مسارها المسلكي، ونتائجها التربوية والتعليمية، وعاندها على الفرد والمجتمع والإنسانية جمعاء..
بعد ميثاق الأخلاق في ميدان التدريس من الضرورات القصوى التي تضبط سير العمل، وتحميه من أية نشازات تخرج به عن أهدافه؛ ولذا فقد عُنيت الأمم بوضع موثيق ودساتير لمهنة التدريس، حرصاً منها على تحقيق أهدافها التي تسعى إليها. وتشير الأدبيات التربوية إلى أن اللجنة الوطنية للتربية والمعايير المهنية للمعلمين في الولايات المتحدة

الأمريكية وضعت عام 1924م ميثاق آداب المهنة، ثم تبنته بعد خمس سنوات عددٌ من الولايات، ثم تبعتها بعد ذلك ألمانيا وبولندا وغيرها (الفالح، 2007، ص28). وهذا ما أكدته إعلان مكتب التربية العربي لدول الخليج لأخلاق مهنة التدريس، الذي وافق عليه المؤتمر المنعقد بالدوحة في دولة قطر خلال الفترة من (24 - 27 آذار، 1985). ذلك أن التدريس ذو قداسة خاصة، يتوجب على القائمين به، حق الانتماء إليه إخلاصاً في العمل، وصدقاً مع النفس والناس، وعطاءً مستمراً لنشر العلم والخير، والقضاء على الجهل والشر. كما أن الاهتمام بإجراء بحوث حول أخلاقيات المهنة حديث العهد، سواء من قبل الأكاديميين أو الممارسين، وتعد السبعينيات من القرن الماضي بداية الاهتمام بها، وقد أوصت العديد من الدراسات بوضع دستور أخلاقي لمهنة التدريس كدراسة عبد الرحيم (1993)، ودراسة حيدر (2000)، وتوصلت دراسة الجراح (1996) إلى وجود ضعف في توافر بعض أخلاقيات التعليم في التزام أساتذة وطلبة وموظفي الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك.

وقد لاحظت الباحثة من خلال دراستها ومعايشتها اليومية لواقع العملية التدريسية في جامعة تشرين (بصفتها مدرسة في إحدى كلياتها)، ولقائها بعض أعضاء الهيئة التدريسية الذين يعملون فيها، أن هناك تآمر حول نمط السلوك والمعاملة السائدة من الطلبة تجاه بعض أعضاء الهيئة التدريسية، وبين أعضاء الهيئة التدريسية بعضهم بعضاً، مما يؤدي إلى عدم شعور أعضاء الهيئة التدريسية بالاستقرار وعدم الرغبة القوية في العطاء، مما ينعكس ذلك على مخرجات العملية التدريسية من جراء هذا النمط الأخلاقي الذي يمارسه بعض أعضاء الهيئة التدريسية من التزامهم بأخلاق تلك المهنة.

لما للأخلاق المهنية من أهمية كبرى، إذ تعد أساساً لسلوك أفراد نحو المهنة المستحبة، كما أنها ضرورية لمن يعمل في مهنة التدريس، وذلك بسبب خطورة هذه المهنة التي تهدف إلى بناء شخصية الإنسان بأبعادها كافة، فقد اختارت الباحثة هذه المرحلة التعليمية الجامعية المهمة التي تعد مرحلة البناء والتوجه لاختيار مهنة المستقبل والانخراط في سوق العمل، ويكون الطالب بحاجة ماسة لمن يأخذ بيده ويوجهه التوجيه السليم. ومن خلال ما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث بالسؤال الآتي:

ما مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التدريس الجامعي في جامعة تشرين؟

أهمية البحث وأهدافه

تتمثل أهمية البحث النظرية في النقاط الآتية:

- 1) أهمية تناول موضوع الأخلاقيات المهنية ودورها في تحسين العمل التربوي، إذ لم يحظ هذا المجال بالاهتمام الكافي بحثياً في جامعة تشرين، في حدود علم الباحثة واطلاعها.
 - 2) يفيد أعضاء الهيئة التدريسية للنهوض والارتقاء بالمستوى الأخلاقي لمهنتهم، وفي الوقوف على نظام إعدادهم، وعلى إقامة دورات تدريبية بمواضيع تتعلق بأخلاقيات المهنة، وأهمية الالتزام بها في الحياة العملية.
 - 3) الكشف عن أوجه قصور الأخلاق المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين.
- كما تتمثل أهمية البحث التطبيقية في النقاط الآتية:
- 4) من خلال مراجعة الدراسات السابقة تبين قلة الأبحاث التي تناولت أخلاقيات مهنة التعليم، والبحث الحالي يأتي لسد هذه الثغرة.

(5) تفيد نتائج البحث الحالي القادة التربويين في المستويات الإدارية العليا للجامعة، بضرورة تضمين الدورات التدريبية بمواضيع تتعلق بأخلاقيات مهنة التعليم، وأهمية الالتزام بها في الحياة العملية.

(6) يمكن أن يفتح هذا البحث مجالاً للدراسات لاحقة يجري فيها تناول الموضوع من جوانب أخرى، أو تناول متغيرات أخرى وتعرف أثرها في الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس. كما يهدف البحث إلى تحقيق الآتي:

1. تعرف مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التدريس الجامعي.
2. تعرف الفروق في إجابات أعضاء الهيئة التدريسية على استبانة مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية تبعاً لمتغيرات البحث: (الجنس، الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة).

أسئلة البحث

1. ما مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التدريس الجامعي على المستوى الإجمالي؟
2. ما مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التدريس الجامعي عند المجالات الآتية: الأداء المهني، العلاقة مع الطلبة، العلاقة مع المجتمع المحلي، العلاقة مع الزملاء.

فرضيات البحث

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث من أعضاء الهيئة التدريسية على استبانة مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية تبعاً لمتغير الجنس.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث من أعضاء الهيئة التدريسية على استبانة مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية تبعاً لمتغير الكلية.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث من أعضاء الهيئة التدريسية على استبانة مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث من أعضاء الهيئة التدريسية على استبانة مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

حدود البحث

- الحدود البشرية: هم أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين.
- الحدود المكانية: طبق البحث في جامعة تشرين، واشتمل على كليات علمية (العلوم، الاقتصاد، الطب)، وكليات أدبية (الآداب والعلوم الإنسانية، التربية، الحقوق).
- الحدود الزمانية: طبق البحث في الفصل الثاني من العام الدراسي 2014/2015م.
- الحدود الموضوعية: تمثلت في تناول مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية في مهنة التدريس الجامعي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين.

مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية

• **الأخلاق:** تعرّف بأنها: منظومة المثل (Ideals) والقيم (Values) والأعراف (Norms) التي تعمل كموجه للإنسان نحو حياة أفضل، وهذه الأخلاقيات تنظم علاقة المدرس مع زملائه، ومع طلبته، ومع مجتمعه (2008, 150) (Aloni,

• **المعايير الأخلاقية** إلى مجموعة من القواعد والأصول الأخلاقية التي يجب على أعضاء الهيئة التدريسية إتباعها والالتزام بها، حفاظاً على مستوى المهنة، ورفعاً لشأنها في ضوء عموميات المجتمع وخصوصيات المؤسسة التدريسية 1990 (Egan). كما أن أخلاقيات مهنة التدريس هي تلك القواعد والقوانين والقيم التي تتصل بتلك المهنة، وتحدد حقوقها وواجباتها التي يتعارف عليها أفراد المجتمع، وهذا المفهوم يشير إلى المفهوم الواسع للمسؤولية ويكون أحد الضوابط التي تحول دون الإخلال في نيل الحقوق وأداء الواجبات (Wait, 2001, p65).

• **الميثاق الأخلاقي**: مجموعة من التوجهات الأخلاقية والمعايير المتفق عليها بين أعضاء هيئة التدريس وتحكم ممارسات العمل بالكلية، وليست أحكاماً وبنوداً نظامية للتشريعات تمارس بقوة القانون (دليل الميثاق الأخلاقي، 2011، ص3).

• **أخلاقيات مهنة التدريس**: يعرف المحروقي (2009) بأنها: "مجموعة من معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها المعلمون كمرجع يرشد سلوكهم أثناء أدائهم لوظائفهم، وتستخدمها الإدارة والمجتمع للحكم على التزام المدرسين. ويقتضي ذلك وجود دستور أو ميثاق أخلاقي مهني يلتزم به أعضاؤه بتطبيقه في سلوكهم اليومي، فالأخلاق المهنية هي معايير تعد أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب، والذي يتعهد أعضاء المهنة التزامها".

وتعرف الباحثة مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية في مهنة التدريس الجامعي إجرائياً: من خلال الدرجات التي يحصل عليها أفراد عينة البحث على استبانة أخلاقيات مهنة التدريس المستخدمة في البحث، حيث تشير الدرجة العليا إلى توافر المعايير الأخلاقية لدى أعضاء الهيئة التدريسية فيما تشير الدرجة المنخفضة إلى عدم التوافر أو انخفاضه.

• **المهنة**: هي مجموعة القيم الفاضلة التي يجب أن تظهر على المرء حين أدائه لعمله المشروع (Hughes, 2003, p63). ويرى (Hargreaves): بأن مهنة التدريس هي "المهنة الوحيدة التي تتحمل مسؤولية بناء الإنسان وتنمية مهاراته وتفجير طاقاته التي من شأنها تمكين المجتمعات من العيش والنجاح في عصر المعلومات" (Hargreaves, 2000, p120).

وتعرف الباحثة مهنة التدريس الجامعي إجرائياً: ممارسة التعليم بصفته عملاً تربوياً غايته إكساب المتعلم القيم والتعاليم، والمثل العليا، والسجايا الحميدة، وتزويده بالمعارف والمهارات المختلفة؛ ليكون عضواً نافعاً في مجتمعه.

• **أعضاء الهيئة التدريسية**: هم أعضاء الهيئة التعليمية والفنية والمعيدين الذين يقومون بتدريس المقررات النظرية وحلقات البحوث والمواد العملية في الجامعات السورية الحكومية (وزارة التعليم العالي في ج.ع.س، 2006، ص1). وفي هذا البحث فإن أعضاء الهيئة التدريسية هم المدرسون والمعيدون العاملون في جامعة تشرين.

الأسس النظرية والدراسات السابقة للبحث:

تكوين الأسس النظرية للبحث:

1 - المصادر الأخلاقية لمهنة التدريس: من أهم المصادر الأخلاقية لمهنة المدرس هي:

الذات: وهي أول مصادر الأخلاقيات فالعمل الأخلاقي لا بد وأن يبدو جميلاً أمام الذات الإنسانية لكي تقدم عليه، فالذاتية الفردية تعمل على إخضاع القواعد الأخلاقية إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص، وهذا لا يعطي القواعد الأخلاقية الاستقرار والاستمرارية اللازمة لها (الشميمري، 2004، ص6).

الثقافة: أخلاقيات مهنة التدريس من الموضوعات الرئيسة التي تناولها العرب في الدراسة، وأكدوا على أهمية المبادئ والأسس الأخلاقية التي تقوم عليها المهنة.

المصدر العلمي: إن صفة العلمية تميز التربية الحديثة في المجتمع العربي، وتسهم التربية الحديثة في بناء الاتجاهات العلمية الأخلاقية لدى المتعلم مثل: الأمانة والموضوعية، والقدرة على النقد كما تنمي الرغبة لتحصيل المعرفة والاستفادة منها وتطبيقها (العمرو، 1999، ص13).

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

المصدر الاقتصادي: فالظروف الاقتصادية التي يعمل في ظلها الممارس لمهنة التدريس تؤثر على غيرها من الجوانب الاجتماعية، وبالتالي على مهنة التدريس بشتى مدخلاتها ومخرجاتها.

التشريعات والقوانين: وهي تتحكم في تسيير دفة الإدارة في الاتجاه الذي يخدم سياسة الدولة ويحقق أهدافها (الشميري، 2004، ص8).

المصدر التنظيمي (الإداري): وهو البناء التنظيمي الذي يعمل فيه الممارس لمهنة التدريس بكل ما فيه من أنظمة ولوائح وقيم تحدد سلوك العاملين فيه وتوجه مساهمهم التي من شأنها الرفع من مستوى المدرس الجامعي (عبد الجواد، 1992، ص20).

وتحدد مسؤولية المدرس في إطار أخلاقيات مهنة التدريس في مجالين: أ- المسؤولية الموضوعية: تعني مسؤولية المدرس إزاء رؤسائه وتجاه التزامه بمتطلبات العمل الإدارية والفنية، وأدائه لمهامه كمعلم على أكمل وجه. ب - **المسؤولية الذاتية:** تتصل بالولاء والإخلاص لمهنة التدريس، والالتزام بالقواعد والقيم الأخلاقية المرتبطة بعمله كمعلم (الحر، 2001، ص36). وتتمتع مهنة التدريس باحترام وثقة من المجتمع وهذا يلقي أعباء على أعضاء هيئة التعليم حيث تتطلب أعلى درجات المثالية في أداء المهنة ودرجة عالية من النوعية والجودة وبخصائص متميزة. فالالتزام المدرس بأخلاقيات مهنة التدريس يساهم في جعله أكثر حباً وإقبالاً على مهنته وأكثر انتماءً لمجتمعه وأكثر قدرة على التكيف معه، كما أنها تساهم أيضاً في تكوين شخصيته والارتقاء بمستواه وجعله أكثر قدرة على القيام بمسؤولياته وواجباته المنوطة به على أكمل وجه، كما أنها تجعله نموذجاً وقوة لطلبته في سلوكه وتصرفاته (اللقاني، 2007، ص14).

2 - أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي:

♦ **أخلاقيات تقييم الطلاب وتنظيم الامتحانات:** إن من أهم القيم الأخلاقية لمهنة التدريس يكمن في تقييم الطلاب وتنظيم الامتحانات، لأن تلك الامتحانات هي نقطة مهمة وفاصلة في حياة الطالب العلمية لذلك كان على المدرس الالتزام بما يلي: التقييم المستمر للطلاب مع إفادتهم بنتائج التقييم للاستفادة منها في تصحيح المسار، والجودة في تصحيح الامتحان، منع الغش منعاً باتاً، العدل والالتزام النظام والانضباط في جلسات الامتحان، الدقة والسرية في تصحيح الإجابات وعملية رصد النتائج، عدم الاشتراك في عمليات التقييم عند تعارض المصالح، التدقيق في شكاوي الطلاب ومراجعة النتائج عند وجود أي تظلم، حسن إرشاد الطلاب وتوجيههم والأخذ برأيهم في العملية التعليمية (الكندري وهاني، 2001، ص ص 162-164).

♦ **التزام عضو هيئة التدريس نحو زملائه من أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة:** لا بد للمعلم أن يلتزم بالتعامل مع زملائه، بحيث يكونوا عملاً جماعياً موحداً أو أن يتعاونوا على كل ما فيه مصلحة مهنتهم. ويتمثل ذلك من خلال: أن يساهم ويحمي الحقوق المدنية والإنسانية لهم، ألا يمارس أي نوع من التمييز المنصوص عليه في

المبادئ، أن يحيط بالسرية ويقدر من الثقة والاعتبار ما يعرفه عن زملائه وألا يسمح بتبادل المعلومات عن الآخرين إلا بطلب منهم بصفة رسمية لتصحيح المسار الأخلاقي، أن يستجيب للتساؤل بشفافية ويتوازن ومهنيه، أن يكون متسامحاً ومتقبلاً للنقد البناء وتصرفات الآخرين وقيمهم، أن يشجع ويدعم زملاءه المشاركين معه في تطوير مهنة التدريس ويعترف بقدراتهم، أن يحترم وجهات نظر الآخرين واختلاف توجهاتهم، أن يتمتع عن توجيه اللوم الشخصي أو غير العادل أو المتحيز، ألا يستخدم مكانه ومكانته والتسهيلات الممنوحة له مكتبياً وبحثياً ووظيفياً في ممارسة أعماله الشخصية أو المنفعية (بن بركة، 2007، ص 256-257). وكذلك أن يحترم قدرات الآخرين ويعترف بها، ألا يتلف أو يفحص ملفات الآخرين دون تصريح أو إذن من السلطات المختصة، ألا يستغل وظيفته في استغلال الباحثين وأن يمارس مهمة الإشراف بصورة مرضية وبضمير، أن يختار الباحثين من بين المتقدمين بناء على المنافسة والقدرات الكامنة ودون تمييز (عويدات، 2006، ص 68).

♦ **أخلاقيات المهنة في الأنشطة الطلابية:** للأنشطة الطلابية مكان بارز في تنمية سلوك الطلاب لذلك كان على المدرس تنميتها من خلال **الأمر الآتي:** تشجيع الأنشطة الطلابية المختلفة، اكتشاف مواهب الطلاب وتنميتها وتشجيعها، غرس قيم العمل الجماعي وروح الفريق لدى الطلاب (العواد، 2007، ص 421). وكذلك التحلي بالروح الرياضية والبعد عن التعصب عند الفوز والخسارة، والتمسك بقيم النظام والتنافس وتكافؤ الفرص (رزق، 2007، ص 235). فعلى المدرس أن يعمل جاهداً من أجل تنمية الأنشطة الطلابية، لأنه من خلالها سيكتشف ميول الأطفال وقدراتهم، ويغرس فيهم حب العمل الجماعي والتواصل فيما بينهم، ويساعدهم في تعلم احترام النظام وقديسيته.

♦ **أخلاقيات المهنة في المشاركة المجتمعية:** إن من واجبات المدرس المهنية المساهمة في غرس روح المشاركة المجتمعية وحب المجتمع وتنميته **وذلك من خلال:** تنمية الإحساس لدى الطلاب بالانتماء إلى مجتمعهم ووطنهم، توطيد أواصر الثقة بين المدرسة والمجتمع، الاهتمام بالمشاركة في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة، المحافظة على البيئة وعدم الإضرار بها أثناء التعامل مع المواد الكيميائية والبيولوجية الضارة، الأخذ برأي المجتمع المحيط في البرامج التي تقدمها المدرسة باعتباره المستفيد منها، العمل على إيجاد الحلول العلمية والعملية المناسبة للمشكلات التي تواجه المجتمع المحيط (عثمان، 2002، ص 345). فتتمية حب المجتمع والمشاركة في خدمة برامجهم والاهتمام بالبيئة وعدم الإضرار بها، هي من واجبات المدرس، حيث أن من الواجب عليه غرس حب المجتمع والذود عنه في عقول طلابه وفي قلوبهم، وأن يساعدهم في إيجاد الحلول لمشكلاتهم شريطة ألا تتعارض مع أخلاق مجتمعهم والمحيطين بهم.

3 - الحاجة إلى معايير أخلاقية في مهنة التدريس الجامعي : ضرورة وجود دستور أو معايير أو ميثاق أخلاقي مهني يلتزم أعضاؤه بتطبيقه في سلوكهم اليومي، وإذا كانت الأخلاق المهنية ضرورة لكل فرد يعمل في مهنته، فإنها أكثر أهمية لمن يعمل في مهنة التدريس الجامعي، وذلك بسبب خطورة هذه المهنة التي تهدف إلى بناء شخصية الإنسان بأبعادها كافة فضلاً عن أهمية الدور الذي يؤديه المدرس في المؤسسة التربوية، إذ تمتد آثار تربيته وتعليمه للطلبة إلى أجيال عديدة، فالمعايير تعني الاتفاق على عدد من المبادئ والمؤشرات مع ضرورة التزامها واحترامها ولا شك أن ميثاقاً يُعنى بالأخلاق في مجال مهم، كمهنة التدريس الجامعي يعدُّ من الضرورات القصوى التي تضبط سلامة التعليم الجامعي، وتحميه من الخروج عن أهدافه.

الدراسات السابقة:

- دراسة داهل Dahl (2006) بعنوان: أخلاقيات مهنة التعليم والتطوير التربوي. (Ethical Principles and Faculty Development). هدفت إلى تعرف مدى التزام أساتذة الجامعات بأخلاق مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة، واستخدم في الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (601) طالباً من طلبة جامعة ريجيس للطلاب المهنيين في ولاية كولورادو في الولايات المتحدة الأمريكية. وأظهرت نتائج الدراسة إمكانية تحديد تسعة مبادئ أخلاقية في التعليم الجامعي، من شأنها أن تعرف أساتذة الجامعة طرق التعليم الفعال والناجح. وتضمنت هذه المبادئ إقامة علاقات حميمة مع الطلبة، والقدرة على تفهم ظروف الطلبة، وتقدير مشاعرهم، والقدرة على إدارة المنهاج والتحضير للدروس. وتبين أن استخدام التكنولوجيا في المحاضرات له أثر كبير في نجاح العملية التربوية، بحيث تصبح مفهومة وسهلة لدى الطلبة، وأن أسلوب الأساتذة المتمثل بالدقة والفعالية يؤدي دوراً كبيراً في تغيير المسار الأكاديمي، وإخراجه من التلقين الممل إلى فضاء الإبداع والتقدم.
- دراسة جاب الله (2006) بعنوان: أخلاقيات مهنة المعلم في ضوء التحديات المستقبلية في المملكة العربية السعودية. هدفت الدراسة مناقشة أخلاقيات العمل في ميدان التربية، راجعة إلى مناقشة قضية أخلاقية مهنية، وتناولت أدبيات التربية وكتاباتها حول أفضل سبل تطبيق الأخلاقيات والقيم والمعايير، وتدعو إلى اختبار كل سلوك، وجعله موضع استبصار دون تسليم مطلق، أو قبول سلبي لأي قاعدة تحكم مسار العمل من غير تأمل وإعمال ضمير، مع مراعاة ما تفرضه التحديات المستقبلية، متمثلة في تيار العولمة الجارف، والتقنية الحديثة، والتقدم العلمي، والانفجار المعرفي من التزامات، واختتمت بعدد من التوصيات على المستوى البحثي والنظري، وكذلك على المستوى التطبيقي الميداني والمستخلصة من العرض النظري، ونتائج الدراسات والبحوث السابقة كتجارب المعلمين الفعلية.
- دراسة الغامدي (2005): بعنوان: ميثاق مقترح لأخلاقيات مهنة التعليم في دول الخليج العربية. هدفت الدراسة إلى تعرف واقع أخلاقيات مهنة التعليم من خلال محاور الدراسة: التعليم رسالة، التعليم مهنة، المدرس قدوة، المدرس مربٍ، المدرس وعلاقته بالمجتمع، وطوّرت الباحثة استبانة خاصة بأخلاقيات مهنة التعليم، طبقت الدراسة على معلمي المرحلة الثانوية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي من خلال التحليل للأدبيات والوثائق المرتبطة بموضوع الدراسة، وقد بينت نتائج الدراسة نسبة التزام عالية بأخلاقيات مهنة التعليم، وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام العاملين بأخلاقيات مهنة التعليم. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى اختلاف الوظيفة في محورين، هما: التعليم مهنة، والمدرس وعلاقته بالمجتمع. كما تبين وجود فروق دالة تعزى إلى اختلاف الخبرة العملية في محورين هما: التعليم رسالة، والمدرس مربٍ.
- دراسة قرق (2005) بعنوان "درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس". هدفت إلى تعرف درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة. وقد سحبت عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية وبلغ عدد أفرادها (458) عضواً تدريسيّاً، ثم قام بتطبيق مقياس لأخلاقيات المهنة على هذه العينة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد أظهرت النتائج أن درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة تعزى للتفاعل بين متغيري التخصص والرتبة الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

■ دراسة هاردي Hardy (2002) بعنوان: الأخلاقيات التي يجب أن يلتزم بها المعلم إزاء أدواره المتعددة. (Ethical Consideration affecting teaching in community colleges). أجريت الدراسة في مقاطعة دايسبوريك الأمريكية. استهدفت الدراسة إلقاء الضوء على الأخلاقيات التي يجب أن يلتزمها المدرس إزاء أدواره المتعددة، كما تشير إلى ما هو محدد بالعمل من منطلقات القيم، وما هو قائم من فجوة بينها وبين الواقع، حيث اعتمد الباحث المنهج المسحي من خلال بناء استبانة وزعت على عينة مكونة من (195) معلماً، وتساءلت الدراسة عما يقدمه التراث الأدبي من دليل مرشدٍ بخصوص ما ينبغي التزاه من أخلاقيات، والتخلي عنه من ممارسات، والمتشابهات، والمختلفات، والمتناقضات بين ما هو قائم وما ينبغي أن يكون.

■ دراسة إسماعيل (2000) بعنوان: "أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في جامعات أردنية من وجهة نظر الطلبة". هدفت إلى التعرف إلى مدى التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة كليات التربية في بعض الجامعات الأردنية الرسمية (الأردنية، واليرموك، والهاشمية) لعام 2000، وبلغ عددهم (2600) طالب وطالبة، اختار عينة الدراسة من (620) طالباً وطالبة، وقد طورت استبانة وزعت على عينة الدراسة. وقد عولجت النتائج باستخدام المتوسطات وتحليل التباين الثنائي، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود التزام بدرجة كبيرة لدى أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة، وأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية يعزى لمتغير الجنس، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى للمستوى الدراسي لمدى الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم، وأنه لا يوجد أثر لمتغير الجامعة أو لمتغير مكان الإقامة لمدى الالتزام بأخلاقيات المهنة.

■ دراسة فريمان Freeman (1996): الطرائق العلمية لتزويد المعلمين بالتوجيهات اللازمة لمهنة التعليم قبل الخدمة بالولايات المتحدة الأمريكية. (Mach ethics instruction for pr eservice teacher). هدفت الدراسة إلى إيجاد أفضل الطرائق لتزويد المعلمين بالتوجيهات اللازمة لمهنة التعليم قبل الخدمة، وذلك بقيام كليات التربية والمعلمين بتدريس الطلاب والمعلمين مواد ميثاق أخلاقيات التعليم، المطبق من قبل حكومة الولاية، وتدريسهم مقررأ تحت مسمى أخلاقيات مهنة التعليم؛ لإعطاء طلابها فكرة عن أسس ممارسة مهنة التعليم ومبادئها، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لوصف الأخلاقيات التربوية التي توجه المعلم إلى السلوك الأخلاقي . توصلت الدراسة إلى وجود مجموعة من الموضوعات التي تحدد أهمية وجود الأخلاقيات عند إعداد المعلم، وفي مقدمة هذه الموضوعات الأخلاقيات في المواضيع التعليمية التي تركّز على الأساس الأخلاقي، وأخلاقيات المعلم، والسياق القانوني للأخلاق المهنية، وقيم ومستويات الحكم على سلوك المعلم.

■ دراسة كلايرس ونن Calabrese & Nun (1993) بعنوان: آراء الطلاب وتوقعاتهم في المرحلة الثانوية حول مدى فهم وتفسير المعلمين في هذه المرحلة لميثاق أخلاقيات مهنة التعليم (Teacher Code of ethics: Defining what Students Can Expect Nassp). استهدفت الدراسة معرفة آراء الطلاب في المرحلة الثانوية حول مدى فهم المعلمين في هذه المرحلة لميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وتفسيره، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد شملت عينة الدراسة (105) من طلاب المرحلة الثانوية في مدرستين الأولى حكومية والثانية خاصة في ولاية فرجينيا، وتوصل إلى نتائج أبرزها أن معظم المعلمين في هذه المرحلة لديهم تفسير واضح للمعايير الأخلاقية التي تحكم سلوك الطلاب داخل القاعات الدراسية.

مما سبق يتبين أن البحث الحالي، اتفق مع بعض الدراسات السابقة في أنه تناول موضوع أخلاقيات مهنة التدريس كمتغير أساسي في البحث. وتتفق مع بعض الدراسات (وإن كانت قليلة) في تناولها القيم الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس كمتغير رئيس للدراسة، إلا أنها اختلفت عنها كونها بحثت مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية في جامعة رئيسة من الجامعات السورية، وهي جامعة تشرين. وقد استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة من خلال إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية المتعلق بأخلاقيات مهنة التدريس، وكذلك من خلال الاطلاع على المنهجية العلمية التي استخدمتها في صوغ مشكلة الدراسة وفرضياتها والأدوات المستخدمة، والنتائج التي تم التوصل إليها، وطريقة عرضها وتفسيرها. ويتميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة في أنه خصص لدراسة مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين من وجهة نظرهم.

منهج البحث: اعتمد الباحث على **المنهج الوصفي** الذي يحاول "وصف طبيعة الظاهرة موضع البحث، فالمنهج الوصفي يساعد على تفسير الظواهر التربوية الموجودة، كما يفسر العلاقات بين هذه الظواهر"، يضاف إلى ذلك أنه يساعد الباحثة في الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات حول هذه الظواهر استناداً إلى حقائق الواقع، وتعد الأبحاث الوصفية أكثر من مشروع لجمع معلومات فهي تصف وتحلل وتقيس وتقيم وتفسر (دويدار، 2006، ص76).
مجتمع البحث، وعينه: تكون المجتمع الأصلي للدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في جامعة تشرين خلال العام الدراسي 2015/2014 والبالغ عددهم (2781) عضو هيئة تعليمية.

تم سحب العينة بشكل عشوائي طبقي، وتستخدم هذه الطريقة للحصول على عينة أكثر تمثيلاً للمجتمع، وبخاصة إذا كان مجتمع الدراسة غير متجانس؛ وتعني تصنيف المجتمع إلى طبقات كأن يتم التصنيف وفقاً لطبقتين أساسيتين هما السنة الدراسية أو للمرحلة الدراسية (أبو علام، 2004، ص163). وقد تم تقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقين؛ الأولى للكلية العلمية ضمت (العلوم، الاقتصاد، الطب)، والثانية للكلية الأدبية ضمت (الآداب والعلوم الإنسانية، التربية، الحقوق)، وسحبت عينة بنسبة (30%) منها، وبلغ عدد المجتمع في هذه الكليات (834) عضو هيئة تعليمية، اختيرت عينة عشوائية بسيطة بنسبة (20%) منه، وبلغت عند التطبيق (167) عضو هيئة تعليمية، عادت منها (161) استبانة، وتم استبعاد (7) استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، فأصبحت العينة (154)، ويظهر الجدول (1) توزيع عينة البحث بحسب المتغيرات المدروسة.

الجدول (1) يبين توزيع عينة البحث بحسب المتغيرات المدروسة

المجموع		الجنس				المتغيرات المدروسة	
		إناث		ذكور		عوامل المتغير	المتغير
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد		
%46.8	72	%29.9	46	%16.9	26	كليات علمية	الكلية
%53.2	82	%31.2	48	%22.1	34	كليات أدبية	
%100	154	%61	94	%39	60	المجموع	
%5.2	8	%1.3	2	%3.9	6	أستاذ	الرتبة العلمية
%15.6	14	%5.2	8	%3.9	6	أستاذ مساعد	
%28.6	24	%9.1	14	%6.5	10	مدرس	
%21.4	44	%15.6	24	%13	20	معيد	

%21.4	33	%13.6	21	%7.8	12	قائم بالأعمال	
%20.1	31	%16.2	25	%3.9	6	محاضر	
%100	154	%61	94	%39	60	المجموع	
34.4%	53	%26	40	%8.4	13	أقل من 5 سنوات	عدد سنوات الخبرة
27.9%	43	%12.3	19	%15.6	24	من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات	
37.7%	58	%22.7	35	%14.9	23	10سنوات فأكثر	
%100	154	%61	94	%39	60	المجموع ج	

أدوات البحث:

إعداد استبانة المعايير الأخلاقية في مهنة التدريس الجامعي، وتطبيقها، وحساب صدقتها وثباتها:

إعداد الاستبانة: تم الاطلاع على الدراسات والأدبيات التي تناولت موضوع أخلاقيات مهنة التدريس وأعدت استبانة، تضمنت مقدمة تبيّن الهدف منها، والبيانات الأساسية (الجنس، الكلية، الرتبة العلمية، عدد سنوات الخبرة)، ثم حددت الباحثة في ضوء هذه المقاييس أربعة معايير لينتألف منها مقياس المعايير الأخلاقية في مهنة التدريس الجامعي، مؤلف من (74) عبارة، وهي موزعة وفق الآتي: **المعيار الأول: الأداء المهني:** ويضم العبارات من 1 - 24، **المعيار الثاني: العلاقة مع الطلبة:** ويضم العبارات من 25 - 57، **المعيار الثالث: العلاقة مع المجتمع:** ويضم العبارات من 58 - 67، **المعيار الرابع: العلاقة مع الزملاء:** ويضم العبارات من 68 - 74. وتتم الإجابة على بنود الاستبانة بوحدة من الإجابات الخمس الآتية: (مرتفعة جداً، مرتفعة، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً)، تُعطى الدرجات للعبارات وبالترتيب السابق على النحو التالي: (5 - 4 - 3 - 2 - 1)، وحُدّ المعيار الإحصائي الآتي للحكم على فقرات أداة الاستبانة: منخفض إذا تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية بين (1 - أقل من 2.33)، ومتوسط بين (2.34 - 3.67)، ومرتفع بين (3.68 - 5). كما استخدم اختبار (t-test)، وتحليل التباين الأحادي، واختبار (Scheffe)، ومعامل الارتباط (Pearson)، وبذلك تم تحليل نتائج الأداة في ضوء تلك الاختبارات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية "SPSS" لمعالجة البيانات الإحصائية، والتوصل لنتائج البحث.

صدق الاستبانة: استخدمت الباحثة طريقتان لقياس الصدق والتأكد من صلاحيتها هما:

أ - الصدق الظاهري (صدق المحكمين): بهدف التحقق من صلاحية بنود استبانة عرضت على عدد من أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية في جامعة تشرين بلغ عددهم (7) محكمين، لبيان رأيهم في صحة كل بند، ودرجة ملائمته للمجال الذي تنتمي إليه، فضلاً عن ذكر ما يروونه مناسباً من إضافات أو تعديلات، وبناءً على الملاحظات لم يتم استبعاد أي بند من الاستبانة، ولكن تم تعديل بعضها من حيث الأسلوب والصياغة، ومنها العبارات الآتية (يظهر بالمظهر الحسن أثناء العمل وقد أصبحت: يظهر بالمظهر الحسن في أثناء أدائه لعمله - يبدو واثقاً من نفسه معلوماته أمام طلابه وقد أصبحت: يبدو واثقاً من نفسه ومن معلوماته أمام طلابه - يُجدد في الوسائل والطرائق والأساليب وقد أصبحت: يُجدد الوسائل والطرائق والأساليب التي يتبعها في عمله - يفعل العلاقات الإنسانية في نفوس الطلبة وقد أصبحت: يعزز العلاقات الإنسانية في نفوس الطلبة - يلتقي بالطلبة بشكل دوري في جو أسري دافئ وقد أصبحت: يلتقي بالطلبة بشكل دوري في جو يسوده المودة والمحبة)، إلى أن أصبحت الاستبانة بصورتها النهائية.

ب - الصدق البنائي: يُعدّ الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية للاستبانة. وقد قامت الباحثة

بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية بلغ عددها (32) عضو هيئة تعليمية للتأكد من صدق الاستبانة. ويشير الجدول (2) إلى معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية.

الجدول (2) معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

المجال/معامل الارتباط ومستوى الدلالة	الأداء المهني	العلاقة مع الطلبة	العلاقة مع المجتمع	العلاقة مع الزملاء	الدرجة الكلية
الأداء المهني	معامل الارتباط	0.674(**)	0.422(*)	0.474(**)	0.923(**)
مستوى الدلالة		0.000	0.01	0.004	0.004
العلاقة مع الطلبة	معامل الارتباط	1	0.503(**)	0.459(**)	0.872(**)
مستوى الدلالة			0.002	0.005	0.000
العلاقة مع المجتمع	معامل الارتباط		1	0.633(**)	0.604(**)
مستوى الدلالة				0.000	0.003
العلاقة مع الزملاء	معامل الارتباط			1	0.598(**)
مستوى الدلالة					0.000

* * دال عند مستوى 0.01. * دال عند مستوى 0.05.

من الجدول (2) يُستنتج وجود علاقة ارتباطية بين كل مجال من مجالات الاستبانة مع المجالات الأخرى عند مستويي دلالة (0.01)، و(0.05). وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

- **ثبات الاستبانة:** للتأكد من ثبات استبانة البحث، قامت الباحثة باستخراج قيم الثبات على العينة الاستطلاعية البالغة (32) عضو هيئة تعليمية، على النحو الوارد في الجدول (3)، من خلال الطريقتين الآتيتين:

- **طريقة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha):** إن اتباع طريقة معامل ألفا كرونباخ، لحساب الثبات

يُعطي اتساقاً في النتائج، وقامت الباحثة باستخراج قيم معامل ثبات الاستبانة، والاتساق الداخلي لبنودها، وقد بلغ (0.957) للاستبانة ككل، وهذا يشير إلى أن الاستبانة تتسم بدرجة عالية من الاتساق الداخلي والموثوقية، وهي قابلة للتطبيق النهائي.

- **طريقة التجزئة النصفية:** لحساب ثبات الاستبانة، قُسمت إلى نصفين متعادلين، يضم الأول البنود الفردية، والثاني يضم البنود الزوجية، واحتُسبت مجموع درجات النصف الأول، وكذلك مجموع النصف الثاني من الدرجات وذلك بحساب معامل الارتباط لبيرسون (Person)، فتبين أنه يساوي (0.974) للاستبانة ككل، وهو يُمثل ثبات نصف المقياس، ثم جرى تعديل طول البعد باستخدام معادلة سبيرمان براون (Spearman-Brown)، لأن معامل الثبات المحسوب بطريقة التجزئة النصفية يُظهر درجة ارتباط أحد نصفي المقياس بنصفه الآخر وليس المقياس بزمته، فتبين أن معامل الثبات بلغ (0.986) وهذا يؤكد ثبات المقياس، وهي قيمة مقبولة لأغراض البحث الحالي.

الجدول (3) يوضح معامل ثبات مجالات أداة الدراسة بطريقتي التجزئة النصفية وألفا كرونباخ

المجال	عدد البنود	معامل سبيرمان براون		معامل ألفا كرونباخ
		الارتباط قبل التعديل	الارتباط بعد التعديل	
الأداء المهني	24	0.967	0.983	0.966

0.872	0.966	0.933	33	العلاقة مع الطلبة
0.963	0.783	0.644	10	العلاقة مع المجتمع
0.83	0.919	0.85	7	العلاقة مع الزملاء
0.957	0.986	0.974	74	الدرجة الكلية

* عند مستوى دلالة 0.05.

النتائج والمناقشة:

نتائج أسئلة البحث:

السؤال الأول: ما مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التدريس الجامعي على المستوى الإجمالي؟
للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي والوزن النسبي لمستوى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين، وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول (4).

الجدول (4) الدرجة الكلية لمستوى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التدريس الجامعي ممثلة بالمتوسط الحسابي والوزن النسبي

م	مجالات الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	المستوى
1.	الأداء المهني	3.46	1.23	69%	2	متوسط
2.	العلاقة مع الطلبة	3.57	1.09	71%	1	متوسط
3.	العلاقة مع المجتمع	3.14	1.11	63%	3	متوسط
4.	العلاقة مع الزملاء	3.05	1.18	61%	4	متوسط
	الدرجة الكلية	3.42	1.15	68%		متوسط

يلاحظ من الجدول (4) أنَّ مجموع المعايير كلها، ومجموع مؤشرات كل معيار هو مجموع يشير إلى تقييم متوسط للمعايير، إذ بلغ المتوسط الحسابي لاستجابة عينة البحث (3.42). وجاء في المرتبة الأولى معيار الأخلاقيات في جانب علاقة عضو الهيئة التدريسية مع الطلبة بمتوسط بلغ (3.57)، كما جاء في المرتبة الثانية الأخلاقيات في جانب الأداء المهني بمتوسط بلغ (3.46)، وفي المرتبة الثالثة الأخلاقيات في جانب علاقته مع المجتمع بمتوسط بلغ (3.14)، وأخيراً جاء في المرتبة الرابعة المعيار المتعلق بجانب علاقته مع زملائه بمتوسط بلغ (3.05).

وتفسر الباحثة أنَّ **العلاقة مع الطلبة والأداء المهني** يقعان في المرتبتين الأولى والثانية بمتوسطين حسابيين متقاربتين، وقد يعود السبب إلى إدراك المدرس لدوره كقدوة لطلبته وتأثير ما يقوله وما يفعله على سلوكيات طلبته وتصرفاتهم الأمر الذي يدفعه إلى محاولة الإبقاء على تلك الصورة الإيجابية والتمسك بها ما أمكن، ويدرك دوره المهني فيخطط للدرس ويلقي المحاضرات للطلبة ويديرها ويحفز لعملية التعليم والتعلم ، ويجدد في أساليب تدريسه، ويستخدم الوسائل والطرائق والأساليب ما أمكن لتدعيم الأفكار النظرية. كما ترى الباحثة أنَّ **العلاقة مع المجتمع والعلاقة مع الزملاء** يقعان ضمن في المرتبتين الأخيرتين بمتوسطين حسابيين متقاربتين، وهذا يدل على محدودية دور المدرس بالنسبة لمشكلات المجتمع المحلي، وربما ذلك يعود إلى الابتعاد في تدريب الأستاذ الجامعي على معالجة مشكلات

المجتمع واحتياجاته، وعدم وجود استراتيجيات واضحة من قبل إدارة الجامعة لتوظيف مؤسسات الجامعة لخدمة المجتمع، وقد يعود ذلك إلى كثرة الأعباء الأكاديمية لعضو هيئة التدريس، وانشغاله بالتدريس داخل الجامعة وخارجها. وعند مقارنة هذه النتيجة مع الدراسات السابقة يتبين أنها اختلفت مع دراسة قزق (2005) التي أظهرت النتائج أن درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة مرتفعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، كما اختلفت مع دراسة إسماعيل (2000) التي أكدت وجود التزام بدرجة كبيرة لدى أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة.

السؤال الثاني: ما مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التدريس الجامعي عند المجالات الآتية: الأداء المهني، العلاقة مع الطلبة، العلاقة مع المجتمع المحلي، العلاقة مع الزملاء.

■ **المجال الأول: الأداء المهني:** يظهر الجدول (5) إجابات أفراد عينة البحث من أعضاء الهيئة التدريسية حول مستوى الأداء المهني في جامعة تشرين، وقد رتبنا ترتيباً تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي على النحو الآتي:

جدول (5) إجابات عينة البحث حول مستوى الأداء المهني ممثلة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى
1.	يتمتع بالحكمة في اتخاذ القرار.	4.21	0.92	84.2%	مرتفع
2.	يلتزم بقيم مهنة التدريس (الصدق - العدل - التواضع.. الخ).	3.95	1.05	79%	مرتفع
3.	يتقانى في القيام بعمله.	3.94	1.01	78.8%	مرتفع
4.	يتحدث عن عمله ومهنته باعتزاز.	3.84	1.04	76.8%	مرتفع
5.	يُجدد الوسائل والطرائق والأساليب التي يتبعها في عمله.	3.82	1.08	76.4%	مرتفع
6.	يبدو واثقاً من نفسه ومن معلوماته أمام طلابه.	3.74	1.13	74.8%	مرتفع
7.	يحرص على المراقبة الذاتية لأدائه أثناء ممارسة العمل.	3.64	1.39	72.8%	متوسط
8.	يتغلب على العوائق التي تواجهه بمهنية عالية.	3.60	1.32	72%	متوسط
9.	يبتعد عن مواطن الريبة التي تسيء إلى سمعة المهنة.	3.58	1.23	71.6%	متوسط
10.	يعتز بقيمة مهنة التدريس وعظمتها.	3.57	1.22	71.4%	متوسط
11.	يؤيد الالتحاق بهذه المهنة.	3.56	1.19	71.2%	متوسط
12.	يمتلك رضا تام عن العمل الذي يقوم به.	3.38	1.30	67.6%	متوسط
13.	يستغل وقت المحاضرة فيما ينفع طلابه.	3.35	1.21	67%	متوسط
14.	يعمل على تنمية الثقافة الذاتية للطلبة.	3.34	1.29	66.8%	متوسط
15.	يحضر مبكراً وينصرف متأخراً.	3.33	1.34	66.6%	متوسط
16.	يكون دقيقاً في إعطاء الدرجة للطلبة.	3.28	1.22	65.6%	متوسط
17.	يبحث عن كل جديد ومفيد ويقدمه لطلابه.	3.27	1.26	65.4%	متوسط
18.	يظهر بالمظهر الحسن في أثناء أدائه لعمله.	3.25	1.28	65%	متوسط

19.	يندمج في جو العمل ويتكيف مع ظروفه.	3.25	1.32	65%	متوسط
20.	يدافع عن مهنته أمام من ينتقصها.	3.24	1.38	64.8%	متوسط
21.	يدرّس المقرر كاملاً.	3.17	1.39	63.4%	متوسط
22.	يجد في نفسه الحماس والنشاط لعمله.	3.13	1.39	62.6%	متوسط
23.	يبين لطلابه أن مهنة التدريس هي أساس المهن.	3.03	1.28	60.6%	متوسط
24.	يعترف بأخطائه.	2.53	1.38	50.6%	متوسط

من الجدول (5) يتبين أن وجود ست عبارات حصلت على درجة مرتفعة بمتوسطات حسابية تزيد على (3.74)، وهي (يتمتع بالحكمة في اتخاذ القرار، يلتزم بقيم مهنة التدريس، يتقانى في القيام بعمله، يتحدث عن عمله ومهنته باعتزاز، يُجدد الوسائل والطرائق والأساليب التي يتبعها في عمله، يبدو واثقاً من نفسه ومن معلوماته أمام طلابه) في حين أن العبارات الباقية الواردة في هذا المجال جميعها وقعت ضمن الدرجة المتوسطة، بمتوسطات حسابية متقاربة تراوحت بين (3.03) و(3.64).

■ **المجال الثاني: العلاقة مع الطلبة:** يظهر الجدول (6) إجابات أفراد عينة البحث من أعضاء الهيئة التدريسية حول مستوى العلاقة مع الطلبة في جامعة تشرين، وقد رتبت ترتيباً تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي على النحو الآتي:

جدول (6) إجابات عينة البحث حول مستوى العلاقة مع الطلبة ممثلة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى
1.	ينوع في استخدام أساليب ضبط سلوك الطلبة.	4.30	0.50	86%	مرتفع
2.	يخفف من حدة الخلافات بين الطلبة.	4.27	0.70	85.4%	مرتفع
3.	يرسخ المفاهيم الوطنية في نفوس الطلبة (أمنه - استقراره - نهضته الخ).	4.18	0.83	83.6%	مرتفع
4.	يرعى الطلبة صحياً.	4.16	0.83	83.2%	مرتفع
5.	يعمل على تهيئة الوسائل التعليمية وإعدادها واستخدامها.	4.15	0.85	83%	مرتفع
6.	يعزز الانتماء للوطن في نفوس الطلبة.	4.13	0.89	82.6%	مرتفع
7.	يحرص على رعاية الطلبة نفسياً بعدم جرح مشاعرهم بكلمة أو نظرة	4.12	0.85	82.4%	مرتفع
8.	يحرص على تنمية التفكير السليم لدى الطلبة.	4.10	0.83	82%	مرتفع
9.	يلتقي بالطلبة بشكل دوري في جو يسوده المودة والمحبة.	4.07	0.92	81.4%	مرتفع
10.	يعمل على الرقي بالمستوى العلمي للطلبة.	4.02	0.98	80.4%	مرتفع
11.	ينشر ثقافة الحوار بين الطلبة.	4	0.99	80%	مرتفع
12.	يعمل على رفع الروح المعنوية لدى الطلبة.	3.82	0.97	76.4%	مرتفع

13.	يُمرَس الطلبة على احترام القوانين والأنظمة الداخلية للكلية.	3.66	1.36	73.2%	متوسط
14.	يشيد بما يحققه الطلبة من إنجازات ولا ينكر جهودهم.	3.66	1.25	73.2%	متوسط
15.	يوضح القوانين والتعليمات للطلبة.	3.65	1.33	73%	متوسط
16.	يبتعد عن الغضب بسرعة في أثناء المحاضرة.	3.62	1.12	72.4%	متوسط
17.	يُراعي احتياجات الطلبة في العملية التعليمية.	3.55	1.26	71%	متوسط
18.	يفرض بتصرفاته الاحترام المتبادل بينه وبين الطلبة.	3.51	1.34	70.2%	متوسط
19.	يقبل النقد ويشارك في ابتكار أفكار جديدة مع الطلبة.	3.50	1.23	70%	متوسط
20.	يعزز القيم الأخلاقية لدى الطلبة (الحلم - الصبر - الصدق - الرفق الخ).	3.46	1.16	69.2%	متوسط
21.	يقدم النصيح والإرشاد للطلبة بكل تواضع.	3.39	1.34	67.8%	متوسط
22.	يشجع الطلبة على العمل الجماعي والتطوعي في الجامعة.	3.38	1.26	67.6%	متوسط
23.	يُنمي روح العمل الجماعي لدى الطلبة.	3.32	1.39	66.4%	متوسط
24.	يغرس القيم والمبادئ في نفوس الطلبة من خلال تصرفاته.	3.27	1.24	65.4%	متوسط
25.	يوازن بين أقواله وأفعاله في التعامل مع المدرسين.	3.26	1.10	65.2%	متوسط
26.	يرعى الطلبة اجتماعياً.	3.23	1.36	64.6%	متوسط
27.	يراعي الفروق الفردية بين الطلبة.	3.18	1.25	63.6%	متوسط
28.	يستثمر أوقات الطلبة بما يعود عليهم بالنفع.	3.03	1.28	60.6%	متوسط
29.	يعزز العلاقات الإنسانية في نفوس الطلبة.	3	1.16	60%	متوسط
30.	يحقق مبدأ تكافؤ الفرص بين طلبته.	2.88	1.10	57.6%	متوسط
31.	يبتعد عن الألفاظ غير التربوية.	2.77	1.09	55.4%	متوسط
32.	يتجاوز الهفوات التي تحدث من الطلبة.	2.58	0.99	51.6%	متوسط
33.	يتغافل عن بعض التصرفات غير المرغوب فيها.	2.49	1.08	49.8%	متوسط

من خلال قراءة الجدول (6) يتبين وجود اثنتا عشرة عبارة وردت بدرجة مرتفعة بمتوسطات حسابية تزيد على (3.82)، جاء أعلاها على عبارة (ينوع في استخدام أساليب ضبط سلوك الطلبة) بمتوسط حسابي بلغ (4.3)، أما العبارات الباقية ف وقعت ضمن الدرجة المتوسطة، بمتوسطات حسابية تراوحت بين (2.49) و(3.66).

■ **المجال الثالث: العلاقة مع المجتمع:** يشير الجدول (7) إلى إجابات أفراد عينة البحث من أعضاء الهيئة التدريسية حول مستوى العلاقة مع المجتمع في جامعة تشرين، وقد رتبت ترتيباً تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي على النحو الآتي:

جدول (7) إجابات عينة البحث حول مستوى العلاقة مع المجتمع ممثلة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى
1.	يُسهّم في غرس حب الوطن لدى الآخرين.	3.96	1.04	79.2%	مرتفع
2.	يُبدّي الاعتزاز بوطنه.	3.88	1.05	77.6%	مرتفع
3.	يحرص على تعزيز التفاعل الإيجابي مع الثقافات الأخرى لدى الطلبة.	3.42	1.17	68.4%	متوسط
4.	يحرص على تفعيل التواصل بين الطلبة والمجتمع.	3.40	1.16	68%	متوسط
5.	يحرص على تعزيز الفعاليات المتعلقة بالوطن.	2.99	1.14	59.8%	متوسط
6.	يحافظ على الممتلكات العامة.	2.81	1.26	56.2%	متوسط
7.	يحرص على مشاركة مؤسسات المجتمع للنهوض بالوطن.	2.78	1.07	55.6%	متوسط
8.	ينمي الحرص على سمعة الوطن (القُدوة الحسنة داخل الوطن وخارجه).	2.72	1.05	54.4%	متوسط
9.	يعزز ملامح اللحمة بين المواطنين والطلبة (المحبة المثمرة والاحترام الصادق).	2.71	1.10	54.2%	متوسط
10.	يعمل على تسخير إمكانيات الطلبة لخدمة المجتمع.	2.70	1.02	54%	متوسط

من خلال قراءة الجدول (7) يتبين أن العبارتين (يُسهّم في غرس حب الوطن لدى الآخرين، ويُبدّي الاعتزاز بوطنه) قد وردتا في المرتبتين الأولى والثانية، بمتوسطين حسابيين مقدارهما (3.96)، (3.88)، في حين أن العبارات الواردة في هذا المجال جميعها وقعت ضمن الدرجة المتوسطة، بمتوسطات حسابية مقاربة تراوحت بين (2.7 و(2.81).

■ **المجال الرابع: العلاقة مع الزملاء:** يشير الجدول (8) إلى إجابات أفراد عينة البحث من أعضاء الهيئة التدريسية حول مستوى العلاقة مع الزملاء في جامعة تشرين، وقد رتبت ترتيباً تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي على النحو الآتي:

جدول (8) إجابات عينة البحث حول مستوى العلاقة مع الزملاء ممثلة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى
1.	يحرص على إعطاء سمعة جيدة عن زملائه.	4.03	1.08	80.6%	مرتفع
2.	يحرص على المشاركة الإيجابية في نشاطات الكلية.	3.03	1.24	60.6%	متوسط
3.	يحرص على تبادل المعلومات الثقافية مع زملاء المهنة.	2.97	1.15	59.4%	متوسط
4.	يتمتع بعلاقات جيدة مع زملائه.	2.95	1.20	59%	متوسط

5.	يحرص على العمل بروح الفريق الواحد.	2.94	1.16	58.8%	متوسط
6.	يلتزم بأنظمة الجامعة والتعليمات الصادرة عنها ويحرص على تنفيذها.	2.77	1.24	55.4%	متوسط
7.	يلتزم قواعد السلوك الوظيفي لتحقيق أهداف المؤسسة التربوية (المحافظة على أوقات الدوام واستثماره)	2.64	1.17	52.8%	متوسط

من خلال قراءة الجدول (8) يتبين أن عبارة (يحرص على إعطاء سمعة جيدة عن زملائه) حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.03) ووزن نسبي (80.6%)، أما العبارات الباقية والواردة ضمن هذا المجال جميعها فقد وقعت ضمن الدرجة المتوسطة، بمتوسطات حسابية تراوحت بين (2.64) و(3.03).

نتائج فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث من أعضاء الهيئة التدريسية على استبانة مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية تبعاً لمتغير الجنس: لحساب دلالة الفروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس، استخدم اختبار (t-test)، وجاءت النتائج كما يشير إليها الجدول (9):

الجدول (9) نتائج اختبار (t-test) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث وفق متغير الجنس عند درجات حرية (152)

المعيار	العينة وفق متغير الجنس		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(T) المحسوبة	قيمة الاحتمال (p)	مجال الثقة (95%)		مستوى الدلالة
	ذكور	إناث					أدنى	أعلى	
الأداء المهني	60	94	84.92	17.76	1.088	0.278	-2.546	8.783	غير دال
	94	60	81.80	17.09					
العلاقة مع الطلبة	60	94	116.67	17.32	-0.646	0.520	-6.926	3.515	غير دال
	94	60	118.37	15.09					
العلاقة مع المجتمع	60	94	32.30	5.86	1.602	0.111	-0.353	3.379	غير دال
	94	60	30.79	5.62					
العلاقة مع الزملاء	60	94	20.38	6.02	-1.690	0.093	-3.322	0.259	غير دال
	94	60	21.91	5.12					
الدرجة الكلية	60	94	254.27	30.82	0.290	0.772	-8.096	10.884	غير دال
	94	60	252.87	27.90					

قيمة (t) الجدولية عند درجات حرية (152) ومستوى معنوية 0.05 تساوي 1.96

بالنظر إلى الجدول أعلاه يتبين أن الفروق التي ظهرت بين درجات أفراد عينة البحث على استبانة مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية هي فروق غير دالة وليست جوهرية، وتبين ذلك من قيمة مستوى الدلالة، إذ جاءت قيمته أكبر من (0.05)، وقيمة (t) المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية البالغة (1.96) عند درجات حرية (152). تفسر الباحثة هذه النتيجة بأن المعايير الأخلاقية في مهنة التدريس الجامعي مسؤولية الذكر والأنثى، بخاصة أن المجتمع السوري حريص على تربية أبنائه التربية الأخلاقية الذي يراعي الانضباط والالتزام بغض النظر عن جنسهم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة اسماعيل (2000) التي أكدت عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية يعزى لمتغير الجنس لمدى الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث من أعضاء الهيئة التدريسية على استبانة مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية تبعاً لمتغير الكلية: لمعرفة الفروق بين الكليات العلمية، والأدبية، استخدم اختبار (t-test)، وأدرجت النتائج في الجدول (10).

الجدول (10) نتائج اختبار (t-test) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث وفق متغير الكلية عند درجات حرية (152)

مستوى الدلالة	مجال الثقة (95%)		قيمة الاحتمال (p)	(T) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة وفق متغير الكلية		المعايير
	أعلى	أدنى					علمية	أدبية	
0.01 دال عند	14.218	3.470	0.001	3.251	17.02	87.72	72	علمية	الأداء المهني
					16.69	78.88	82	أدبية	
0.01 دال عند	15.263	5.607	0.000	4.270	15.67	123.26	72	علمية	العلاقة مع الطلبة
					14.64	112.83	82	أدبية	
غير دال	1.418	-2.258	0.652	-	5.93	31.15	72	علمية	العلاقة مع المجتمع
					5.61	31.57	82	أدبية	
غير دال	1.245	-2.284	0.562	-	5.69	21.04	72	علمية	العلاقة مع الزملاء
					5.39	21.56	82	أدبية	
0.01 دال عند	27.139	9.539	0.000	4.117	29.04	263.18	72	علمية	الدرجة الكلية
					26.23	244.84	82	أدبية	

قيمة (t) الجدولية عند درجات حرية (152) ومستوى معنوية 0.05 تساوي 1.96

قيمة (t) الجدولية عند درجات حرية (152) ومستوى معنوية 0.01 تساوي 2.58

من قراءة الجدول (10) يتبين أن الفروق التي ظهرت بين درجات أفراد عينة البحث على استبانة مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية هي غير دالة وليست جوهرية، عند المجالين (العلاقة مع المجتمع، والعلاقة مع الزملاء) إذ جاءت قيمة مستوى الدلالة أكبر من (0.05)، وقيمة (t) المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية البالغة (1.96). في حين وجدت فروق دالة وجوهرية عند المجالين (الأداء المهني، والعلاقة مع الطلبة)، وعلى المستوى الإجمالي إذ جاءت قيمة مستوى الدلالة أقل من (0.05)، وقيمة (t) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.58)، عند درجات حرية (152) بمجال الثقة (95%). وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن الأداء المهني والعلاقة مع الطلبة في الكليات التطبيقية أفضل من النظرية، وربما يعود إلى قلة أعداد الطلبة، وطبيعة الامتحانات العملية التي تجري فيها مختلفة عن الكليات النظرية التي تقتصر على المقابلات الشفوية.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث من أعضاء الهيئة التدريسية على استبانة مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية: للتحقق من صحة عدم وجود فروق دالة بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على استبانة مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، قامت الباحثة بحساب دلالة الفروق باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، وجاءت النتائج على النحو المدرج في الجدول (11).

جدول (11): تحليل التباين الأحادي لإجابات أفراد عينة البحث حول تواجد المعايير الأخلاقية في مهنة التدريس الجامعي تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المعايير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات (التباين)	قيم F	قيمة الدلالة	القرار
الأداء المهني	بين المجموعات	2939.366	5	587.873	2.015	0.08	غير دال
	داخل المجموعات	43176.608	148	291.734			
	المجموع	46115.974	153				
العلاقة مع الطلبة	بين المجموعات	2508.997	5	501.799	2.037	0.077	غير دال
	داخل المجموعات	36462.853	148	246.371			
	المجموع	38971.851	153				
العلاقة مع المجتمع	بين المجموعات	352.408	5	70.482	2.22	0.055	غير دال
	داخل المجموعات	4697.748	148	31.742			
	المجموع	5050.156	153				
العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات	250.641	5	50.128	1.683	0.142	غير دال
	داخل المجموعات	4408.768	148	29.789			
	المجموع	4659.409	153				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3197.741	5	639.548	0.755	0.583	غير دال
	داخل المجموعات	125311.661	148	846.700			
	المجموع	128509.403	153				

قيمة F الجدولية عند درجتي حرية (5، 148) ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.27.

يتبين من الجدول (11)، أن قيمة (F) المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية البالغة (2.27)، عند درجتي حرية (5، 148)، وقيمة مستوى الدلالة جاء أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً. وبالتالي فإن الرتبة العلمية لا تتعلق بالالتزام بالمعايير الأخلاقية المهنية، وإنما يعتمد ذلك على مدى التعامل والالتزام في الكلية والمجتمع المحلي والتعامل الجيد مع الطلبة، وتوافق الباحثة على هذه النتيجة التي تبين أن الرتبة العلمية لا تؤثر في طبيعة الدور العلمي والمهني

والأكاديمي الذي وجد عضو الهيئة التدريسية من أجله، وما يتميز به هذا المركز الوظيفي من أخلاقيات مهنية تلزمه حسب توقعات الآخرين بالتصرف وفق ما توجيه مكانته الاجتماعية. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة قزق (2005) التي أكدت عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية يعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية في درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث من أعضاء الهيئة التدريسية على استبانة مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة: للتحقق من صحة عدم وجود فروق دالة بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة حول تواجد المعايير الأخلاقية في مهنة التدريس الجامعي استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، على النحو الوارد في الجدول (12).

جدول (12): تحليل التباين الأحادي لإجابات أفراد عينة البحث حول تواجد المعايير الأخلاقية في مهنة التدريس الجامعي تبعاً لمتغير الخبرة

المعايير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات (التباين)	قيم F	قيمة الدلالة	القرار
الأداء المهني	بين المجموعات	781.480	2	390.740	1.301	0.275	غير دال
	داخل المجموعات	45334.494	151	300.228			
	المجموع	46115.974	153				
العلاقة مع الطلبة	بين المجموعات	2898.258	2	1449.129	6.066	0.003	دال عند 0.01
	داخل المجموعات	36073.593	151	238.898			
	المجموع	38971.851	153				
العلاقة مع المجتمع	بين المجموعات	21.517	2	10.758	0.323	0.724	غير دال
	داخل المجموعات	5028.639	151	33.302			
	المجموع	5050.156	153				
العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات	76.510	2	38.255	1.26	0.286	غير دال
	داخل المجموعات	4582.899	151	30.350			
	المجموع	4659.409	153				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	348.289	2	174.144	0.205	0.815	غير دال
	داخل المجموعات	128161.114	151	848.749			
	المجموع	128509.403	153				

قيمة F الجدولية عند درجتي حرية (151، 2) ومستوى دلالة 0.05 تساوي 3.06.

قيمة F الجدولية عند درجتي حرية (151، 2) ومستوى دلالة 0.01 تساوي 4.75.

من خلال النتائج المدرجة في الجدول (12) يتبين عدم وجود فروق في متوسطات درجات عينة البحث عند كل مجال من مجالات المعايير الأخلاقية في مهنة التدريس الجامعي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، إذ جاءت قيمة (F) المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية البالغة (3.06)، ومستوى الدلالة جاء أكبر من 0.05، عند درجتي حرية (151، 3). باستثناء الفروق عند مجال العلاقة مع الطلبة، فقد وجدت فروق دالة عنده، إذ جاءت قيمة (F) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.75)، وبلغ مستوى الدلالة (0.003)، وهي أصغر من 0.05، ودالة عند مستوى دلالة (0.01)، عند درجتي حرية (151، 2). وللكشف عن طبيعة هذه الفروق استخدم اختبار (Scheffe) على النحو المبين في الجدول (13):

جدول (13): نتائج اختبار (Scheffe) للفروق في إجابات أفراد عينة البحث حول العلاقة مع الطلبة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

مجال الثقة 95%	مجال الثقة 95%	قيمة الدلالة	الخطأ المعياري	اختلاف المتوسط (I-J)	(J) عدد سنوات الخبرة	(I) عدد سنوات الخبرة
أعلى قيمة	أدنى قيمة					
16.92	2.40	0.005	2.937	9.661(*)	10 سنوات فأكثر	أقل من 5 سنوات
15.48	0.10	0.046	3.110	7.793(*)		من 5 وأقل من 10 سنوات

من قراءة الجدول (13) يتبين أن الفروق في تقدير أفراد عينة البحث جاءت بين كل من ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات ومن 5 وأقل من 10 سنوات)، وذوي الخبرة 10 سنوات فأكثر لصالح ذوي الخبرة الأقل، وذلك بدلالة المتوسطات الحسابية. يمكن تفسير هذه النتيجة بأن المدرسين الجدد مفعمون بالنشاط والحماس، ويسعون لإثبات وجودهم وتحقيق سمعة طيبة لدى الطلبة. كما تفسر الباحثة عدم وجود فروق في المجالات الباقية بأن زيادة عدد سنوات الخبرة لا تعني بالضرورة مزيداً من الالتزام بالمعايير الأخلاقية المهنية، وإنما يعتمد ذلك على مدى التعامل مع الزملاء والكلية والمجتمع المحلي، والأداء المهني. وترى الباحثة أن سنوات الخبرة لا تؤثر في طبيعة الدور الاجتماعي الذي وجد مركزه من أجلها، وما يتميز به هذا المركز الوظيفي من أخلاقيات مهنية تلزمه حسب توقعات الآخرين بالتصرف وفق ما توجهه مكانته الاجتماعية. وهذا ما يتفق مع نتيجة دراسة الغامدي (2005) التي أكدت عدم وجود فروق دالة في درجة التزام العاملين بأخلاقيات مهنة التدريس وفق متغير الخبرة.

الاستنتاجات والتوصيات

تناول البحث آراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين مستوى تطبيق أخلاقيات مهنة التدريس في الجامعة، وبناء على النتائج التي تم التوصل إليها، خلصت الباحثة إلى التوصيات التالية:

1. تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية الملزمين بأخلاقيات مهنة التدريس وتقديرهم مادياً ومعنوياً.
2. مراجعة اللوائح والتعليمات والنظم الداخلية المتعلقة لأخلاقيات المهنة بصفة مستمرة، وتحديثها وتسهيلها بما يتلاءم مع متطلبات العمل.
3. وضع معايير للقبول واختبارات مقننة تضمن اختيار أفضل مخرجات التعليم الجامعي للدخول في الهيئة التدريسية في الجامعة على أن يكون الأخذ بهذه المعايير ملزماً لكل الجامعات لمنع من يسيء للمهنة من الدخول فيها.
4. إعطاء اهتمام أكبر لبرامج الأخلاق المهنية في الجامعة بحيث تصبح على سلم اهتمام الجامعة من حيث الإعداد والتدريب والتنفيذ والمتابعة والتقييم، والعمل على إقامة دورات تدريبية في مجال العلاقات الإنسانية ومراعاة أن تكون البرامج التدريبية في مثل هذه الدورات شاملة لجميع العناصر الأخلاقية المطلوبة.

5. إيجاد ميثاق أخلاقي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة، يحدد فيه المفاهيم الأخلاقية ويرتكز على الواقع العملي.

المراجع:

1. أبو الرب، عماد، وقادة، عيسى. *تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي*. المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، ع 1، 2008، ص ص 69 – 107.
2. أبو طيخ، هشام. *مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين* - رسالة ماجستير غير منشورة، عمادة الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2008، 216ص.
3. أبو علام، رجاء. *مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية*. القاهرة: دار النشر للجامعات، 2004، 667ص.
4. إسماعيل، محمد صبحي. *أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في جامعات أردنية من وجهة نظر الطلبة*. رسالة ماجستير غير منشورة، أريد: جامعة اليرموك، الأردن، 2000، 118ص.
5. بن بركة، سعد وآخرون. *مركز تطوير التعليم العالي بجامعة الملك بن عبد العزيز، السعودية*، 2007، 332ص.
6. جاب الله، منال عبد الخالق. *أخلاقيات مهنة المعلم في ضوء التحديات المستقبلية - ورقة عمل مقدمة للقاء السنوي الثالث عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية، 2006، 21ص.*
7. الجراح، مصباح. *أخلاقيات التعليم في ضوء التربية الإسلامية ومدى التزام أساتذة وطلبة وموظفي كليتي الشريعة في الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك بها*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إريد، 1996، 196ص.
8. جرادات، عزت. *المؤتمر الوطني للتطوير التربوي*. المديرية العامة للتخطيط، وزارة التربية، والتعليم، عمان، 1987، 219ص.
9. الحر، عبد العزيز. *مدرسة المستقبل، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 2001، 198ص.*
10. حيدر، نادية. *أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام المعلمين بهذه الأخلاقيات*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عدن، اليمن، 2000، 281ص.
11. دليل الميثاق الاخلاقي. *دليل الميثاق الأخلاقي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية*. جامعة حلوان: مشروع التطوير العلمي والتأهيل للاعتماد، 2011، 26ص.
12. دويدار، عبد الفتاح. *المرجع في مناهج البحث في علم النفس وفننيات كتابة البحث العلمي*، ط 4، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، مصر، 2006، 463ص.
13. رزق، آدمونز. *الإطار المرجعي: نحو منظومة قيمية للتعليم والعمل*. بحث مقدم في المنتدى العربي الرابع للتربية والتعليم، 24-25 نيسان، عمان، 2007، ص ص 228 – 248.

14. الشميمري، أحمد. *أخلاقيات الموظف المسلم*. ط 3، الجمعية السعودية للإدارة، الرياض، السعودية، 2004، ص284.
15. الشخيلي، عبد القادر. *أخلاقيات الأستاذ الجامعي*، مؤتمر التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح، جامعة الزرقاء الأهلية، الأردن، 2000، ص ص 207 - 548.
16. عبد الجواد، نور الدين. *معايير تمهين التعليم*، رسالة الخليج العربي. مكتب التربية دول الخليج العربي، ع(59)، الرياض، السعودية، 1992، ص ص 15 - 44.
17. عبد الدايم، عبد الله. *الآفاق المستقبلية للتربية في البلاد العربية*. بيروت: دار العلم للملايين، 2000، ص413.
18. عبد الرحيم، سامح. *دستور مقترح لمهنة التدريس في ضوء آداب المعلمين في التراث التربوي الإسلامي*. دراسات تربوية. عمان، ع53، مج 8، 1993، ص ص 171 - 219.
19. عثمان، ممدوح. *رؤية للتعليم 2020*، وزارة التربية والتعليم والشباب، دولة الإمارات العربية المتحدة، 2002، ص 372.
20. العمرو، صالح. *إسهام المعلم في تنمية الجانب الخلقي لدى المتعلم من خلال دوره كناقل للمعرفة والخبرة والتراث الثقافي*. المؤتمر التربوي الثالث لإعداد المعلم، جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة، السعودية، 1999، ص44.
21. عويدات، فادي محمد. "بناء قائمة بالكفايات المهنية والاجتماعية والخصائص الشخصية لمعلمي الطلبة الموهوبين"، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن، 2006، ص228. الغامدي، حمدان بن أحمد. *ميثاق مقترح لأخلاقيات مهنة التعليم في دول الخليج العربية*. رسالة الخليج العربي، ع 23، السعودية، 2005، ص22.
23. العواد، خالد. *التعليم وأسواق العمل أزمة قيم دراسات وأبحاث المنتدى العربي الرابع للتربية والتعليم*، 24-25 نيسان، عمان، الأردن، 2007، ص ص 419 - 451.
24. الفالح، عبد العزيز. *اتجاهات المعلمين في مدينة الرياض نحو أهمية ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية ومستوى تطبيقهم له "دراسة مسحية"*. رسالة دكتوراه غير منشورة، المركز القومي للبحوث التربوية، القاهرة، 2007، ص210.
25. فليه، فاروق، وعبد الحميد، السيد. *السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية*. عمان: دار المسيرة، 2009، ص248.
26. القرني، عبد الله. *قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية، 2008، ص23.
27. القريوي، عمر. *أخلاقيات العمل في الدوريات الأمنية دراسة تطبيقية على منسوبي الدوريات الأمنية بمدينة الرياض*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2005، ص326.

28. قزق، محمود. *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، الأردن، 2005، 101ص.
29. الكندري، جاسم وعبد الستار فرج، هاني. *الترخيص لممارسة مهنة التعليم، رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي*، المجلة التربوية، ع58، م15، 2001، ص ص 158 - 179.
30. اللقاني، أحمد. *مدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين ومديري المدارس الثانوية بالعاصمة المقدسة*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة ، 2007، 182ص.
31. متولي، مصطفى محمد. *مقياس تمهين التعليم*. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية. 25(1)، الرياض، السعودية، 1993، ص ص 179-201.
32. المحروقي، ماجد بن ناصر. *أخلاقيات المهنة مفهومها وأهميتها*. المديرية العامة للتربية والتعليم للمنطقة الداخلية، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان، 2009، 279ص.
33. المصري، محمد عبد الغني. *أخلاقيات المهنة*. ط1، عمان: مكتبة الرسالة الحديثة، الأردن، 321ص.
34. وزارة التعليم العالي في ج. ع. س. *قانون تنظيم الجامعات /رقم 6/*. دمشق: وزارة التعليم العالي، 2006، ص ص 1 - 30.
35. ALONI, N. *The Fundamental Commitments of Educators*. Journal of Ethics and Education, 2008, Vol 3. pp 149-159.
36. CALABRESE, RAYMOND I., NUNN, GRACE. *Teacher Code of ethics: Defining what students can expect nassp bulletin*. v.77, no 551, 1993.pp. 132- 156
37. CALABRESE, RAYMOND. *A Teacher Code of Ethies N A SSP – Bulletin*, No551, 1993, pp108 - 161.
38. DAHL, JUDY,. "Ethical Principles and Faculty Development". Distance Education Report, Vol.10, Issue.2, 2006, pp. 5 – 82.
39. EGAN, K. *Ethical Codes a standard for ethical behavior: National Association of Secondary School Principals*. vol,74, no 528, 1990, 11 p.
40. FREEMAN, NONCY. *Mach ethics instruction for pr eservice teacher*.Teacher Education, Vol 17, no2, 1996, 518 p.
41. HARDY, D. E. *Ethical Consideration affecting teaching in community colleges: An abundance of feelings and limited facts*. Community College Journal & practice, No5, 2002, pp.383 - 400.
42. HARGREAVES, ALO.*The Paradoxical Professional*,Teaching at turn off the century, Prospect,2001, 89P.
43. HUGGES, ANN,. *Teaching As A Moral Activity: Listening To Teacher In Russia And Usa Journal Of Moral Education*. Fordham University, New York, USA, vol.24, No.2, 2003, pp143-158.
44. HUGHES, OWEN. E.. *Public Management and Administration*, Third Edition, Pal grave Macmillan, New York, 2003, 221P.
45. OBENCHAIM, K. M. *The national Council for the social studies ethical stander's and citizenship*. 1996, 13 p.
46. WAITE, W,. *Student teaching. Becoming reflective teacher*, college of Education office off eld Experience, Boise state university, 2001, 116P.
47. WILLIAM, GREEN FIELD. *five Standards of good practice for the ethical administrator – bulletin*, Vol. 74, No.(628), 1993, pp; 32-37.