

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة وهران -2- محمد بن أحمد
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم علم النفس و الأرتوفونيا
التخصص: علم النفس المدرسي

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر

أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي
من منظور الطالب

تحت إشراف الأستاذة :

- د. مزعراني حليلة

من إعداد الطالبتين :

- بوعلام أمينة

- عرابي جوهر

السنة الجامعية: 2019-2020

الإهداء

نحمد الله عزّو جلّ أولاً وقبل كل شيء على توفيقه لنا على إتمام هذا العمل المتواضع

الذي أتقدم بإهدائه

إلى تاج رأسي والديّ العزيزين

والى حبّ حياتي زوجي الغالي

و إلى سندي في الحياة إخوتي و أختي آسيا

والى كل عائلة " بوعلام " و " العلمى "

والى رفيقتي وصديقتي في المشوار و العمل "عرايى جوهر" والى زملائي الطلبة دفعة

2020-2019.

أمينة

الإهداء

نحمد الله تعالى ونشكره ونثني عليه أن وفقنا لإنجاز هذا العمل المتواضع
و الذي أهديه إلى أعز ما أملك في الوجود إلى والديّ الكريمين إلى التي أعطت ولم تكف
إلى التي جاءت ولم تبخل إلى التي عانت ولم تياس إلى سر الوجدان، ومنبع العطف و
الحنان أُمي الغالية.

إلى من علمني معنى الكفاح و النضال وكان قوتي في الحياة و الذي يفني عمره وجهد
نفسه من أجل تربيّتي وتعليمي أبي العزيز.

إلى جميع إخوتي و أخواتي كل باسمه.

إلى صديقتي الغالية ورفيقتي في العمل " بوعلام أمينة" وكل العائلة.

كما لا أنسى جميع عائلة " عرابي" و "عمراني" و إلى كافة الأصدقاء و الأحباب وكل
الذين عرفتهم طوال مشاوري الدراسي.

إلى زملائي طلبة دفعة 2019-2020

جواهر

كلمة شكر

الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل و أنعم علينا بنعمة الصبر لتلقي نصيب من المعرفة و الاستفادة من خبرة الآخرين لإنجاح ما كلفت به من عمل علمي لتطوير معارفنا ومؤسساتنا من خلال جهودنا المتواضعة في البحث عن الجديد خدمة للمجتمع و الوطن.

كما أتقدم بالشكر و الامتنان إلى الأستاذة المشرفة "مزغراني" على تفضلها بالإشراف على هذه المذكرة و أقدر لها معاملتها الطيبة و المعهودة، والجهد الذي بذلته في إرشادنا وتوجيهنا.

كما أتقدم بالشكر و التقدير إلى كل أساتذتنا و أعضاء هيئة قسم علم النفس الذين تلقيت منهم الدعم و التشجيع و تزويدي بمختلف المعارف خلال الفترة الدراسية والى جميع طلبة الذين ساعدونا في ملأ استمارات الدراسة و كذلك جامعة وهران2 و بالخصوص كلية العلوم الاجتماعية .

كما أشكر أعضاء اللجنة على تفضلهم على مناقشة هذا العمل المتواضع.

ملخص الدراسة :

يمثل الأستاذ الجامعي المحور الأساسي في الجامعة التي تقوم عليه وظائفها ،وحيث تعتبر أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي مقياس لنجاحه ونجاح الجامعة ككل.كما يعتبر وجود الطالب جزء من الأستاذ الجامعي و الجامعة.

ونظر لأهمية الأستاذ الجامعي كان محور دراستنا التي تهدف إلى التعرف على أخلاقيات الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطالب على مستوى كلية العلوم الاجتماعية (وهران 2).

وتعزى التخصص في التعرف على تأثير عوامل الجنس والمستوى الدراسي والتخصص ،وللوصول إلى تحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث مقياس مكون من 32 فقرة كأداة لقياس أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي في مجال الشخصية و التعليم والتعلم والعلاقات الإنسانية ، الدكتور عبد الله غازي الدعجاني العتيبي جامعة الشقراء المملكة العربية السعودية من كلية التربية جامعة الشقراء المملكة العربية السعودية .وتمت بعض التعديلات من قبل الدكتورة مزغراني حليلة من جامعة وهران 2وقد طبقها على 150 طالب وطالبة من الكلية بجامعة وهران .2

وبعد استخراج النتائج وحسابها عن طريق البرنامج الإحصائي (spss) $v=22$ مستعملا النسبة المئوية ،معامل الارتباط بيرسون ،معامل الثبات ألفا كرونباخ ،معامل غوتمان ،اختبار لعينتين مستقلتين ،والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري .

وتم التحقق من صدق الاستبانة باستخدام صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي ثم التأكد من ثباتها عن طريق التجزئة النصفية، ومعامل ألفا كرونباخ حيث بلغ معاملته (0.934) وهو معامل جيد في مثل هذه الدراسات.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. تكون درجة التزام أساتذة الجامعة بأخلاقيات المهنة متوسطة من وجهة

نظر الطلاب حيث أنه قد جاءت :

أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي المتعلقة بمجال التعليم والتعلم في
المرتبة الأولى .

أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي المتعلقة بمجال العلاقات الإنسانية في
المرتبة الثانية .

أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي المتعلقة بمجال الصفات الشخصية في
المرتبة الثالثة .

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة

التزام أساتذة الجامعة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر طلابها تغري
للتخصص لدى عينة الدراسة.

3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في

درجة التزام أساتذة الجامعة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر طلابها
تغري للمستوى الأكاديمي لدى عينة الدراسة.

وانطلاقاً من التساؤلات المطروحة ومن الدراسة الميدانية وفي ضوء بعض الدراسات الميدانية و الدراسات السابقة حول موضوع البحث تم تفسير هذه النتائج ومناقشتها.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
أ	إهداء 1
ب	إهداء 2
ج	شكر وتقدير
د	ملخص الدراسة
و	فهرس المحتويات
ك	قائمة الجداول
ل	قائمة الأشكال
م	قائمة الملاحق
01	مقدمة
	الفصل الأول: خلفية الدراسة
05	إشكالية الدراسة
06	فرضيات الدراسة
06	دوافع اختيار موضوع الدراسة
07	أهداف الدراسة
07	أهمية الدراسة
08	الصعوبات التي واجهت البحث
09	التعاريف الإجرائية
10	الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي
23	المبحث الأول: أخلاقيات المهنة

23	تمهيد
23	مفهوم الأخلاق
26	المفاهيم المتصلة بالأخلاق
27	تعريف أخلاقيات المهنة
28	الصفات الأخلاقية للمهنة
28	أهمية أخلاقيات المهنة
29	أهداف أخلاقيات المهنة
29	العوامل المؤثرة في أخلاقيات المهنة في المنظمات
32	الخطوات التي يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة.
34	النظريات الأخلاقية (الأخلاق)
40	الخلاصة
42	المبحث الثاني: أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي
42	تمهيد
42	تعريف المهنة
42	تعريف الأستاذ الجامعي
45	تعريف أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي
45	كفاءات الأستاذ الجامعية
45	واجبات الأستاذ الجامعي
48	تعريف المسؤولية
48	أنواع المسؤولية
50	مصادر أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي
52	دور أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي في تكوين شخصية الطلاب
53	مجالات الشخصية الرئيسية

59	الخلاصة
62	الفصل الثالث: الطالب الجامعي والجامعة
62	المبحث الأول: الطالب الجامعي
63	تمهيد
62	تعريف الطالب
63	الخصائص العامة للطالب الجامعي
65	احتياجات الطالب الجامعي
69	مشكلات الطالب الجامعي
70	دور الطالب الجامعي
71	واجبات وحقوق الطالب الجامعي
76	الخلاصة
78	المبحث الثاني: الجامعة
78	تمهيد
78	مفهوم الجامعة
79	مفهوم البحث الجامعي
79	وظائف الجامعة
81	أهداف الجامعة
83	النظام الدراسي المعمول به في الجامعة الجزائرية
84	لغة التدريس في الجامعات الجزائرية
85	الخلاصة
	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة
87	تمهيد:

88	أولاً: الدراسة الاستطلاعية
88	أهداف الدراسة الاستطلاعية
88	عينة الدراسة الاستطلاعية
89	أدوات الدراسة الاستطلاعية
90	الخصائص السيكمترية للدراسة
92	ثانياً: الدراسة الأساسية
92	منهج الدراسة الأساسية
93	مجتمع وعينة الدراسة الأساسية
93	خصائص عينة الدراسة
96	وصف أدوات الدراسة
97	إجراءات تطبيق أدوات الدراسة
97	أساليب المعالجة الإحصائية
101	الخلاصة
	الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج
103	عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
103	عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
104	عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
	الفصل السادس: مناقشة وتفسير النتائج
107	مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى
107	مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية
108	مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
111	الخاتمة

112	التوصيات
113	قائمة المراجع
117	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان الجدول	الرقم
89	إعطاء الترميز لمتغير الجنس	01
89	إعطاء الترميز للمستوى الجامعي	02
90	إعطاء الترميز للتخصص الدراسي	03
93	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس	04
94	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب المستوى الجامعي	05
95	التخصص بالنسبة للعينة	06
97	الصدق الاتساق الداخلي بين الفقرات و الدرجة الكلية لكل بعد أو محور	07
98	نتائج صدق المقارنة الطرفية لأخلاقيات المهنة	08
99	نتائج معامل ثبات مقياس أخلاقيات المهنة بألفا كرونباخ	09
99	معامل الثبات غوتمان	10
103	نتائج المتوسطات و الانحرافات المعيارية للعينة	11
104	نتائج تحليل التباين أحادي الفروق في درجة التزام أساتذة الجامعة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر طلابها التي تغري للتخصص	12
105	نتائج تحليل التباين أحادي للفروق في درجة التزام أساتذة الجامعة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر طلابها تغري للمستوى الأكاديمي	13

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
34	الخطوات التي يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة	01
94	دائرة نسبية تمثل الجنس	02
95	أعمدة بيانية تمثل مستوى الطالب	03
96	أعمدة بيانية تمثل تخصص العينة	04

قائمة الملاحق :

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
118	يبين استبانة الدراسة	01
120	يبين ارتباط متغير الصفات الشخصية	02
124	يبين ارتباط متغير التعليم والتعلم	03
129	يبين ارتباط العلاقات الإنسانية	04
134	يبين تحليل الكلي للمتغيرات	05
135	يبين المجموع الإحصائي	06
136	يبين اختبار العينات المستقل	-07
		-08
		09
136	يبين مقياس جميع المتغيرات	10
137	يبين قائمة الحذف بناء على جميع المتغيرات في الإجراء	11
138	يبين الإحصائيات الموثوقة	12
138	يبين مقياس كل متغير	-13
139		14
140	يبين قائمة الحذف بناء على جميع متغيرات الحذف	15
140	يبين إحصاء المجال الأعلى و الأدنى لكل المتغيرات الجنس ،المستوى ،التخصص	16
142	يبين توجه المتغيرات (الصفات الشخصية ،التعليم والتعلم ،العلاقات الإنسانية)	17
143	يبين توجيه الإحصاء الكلي للمتغيرات	18

144	يبين نتائج تحليل التباين أحادي في درجة الالتزام	19
146	يبين نتائج التباين الكلي	20

مقدمة:

تعد الأخلاق من أساسيات ديننا الحنيف الذي دعا إليه ربّ العزة جلّ جلاله ورسوله الكريم حيث قال الله تعالى: ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ سورة القلم (الآية: 4) وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ" الألباني (75/1) وهذا يدل على أهمية الأخلاق بالنسبة للإنسان بصفة عامة و الفرد المسلم بصفة خاصة، ويعتبر حسن الخلق ضرورة في المعاملات بين الأشخاص في المجتمعات فإن غابت الأخلاق أصبح المجتمع يسير وفق قانون الغاب، ولا يتوقف أمر أخلاقيات المهنة عند حدود معينة، بل يشمل كل نواحي الحياة، حيث تلقى أخلاقيات المهنة اهتماما كبيرا وذلك لأنها تعتمد على التعاملات بين جميع أفراد وفئات المجتمع.

وتعد مهنة التدريس من المهن المهمة و الأساسية في حياة المجتمع كله، فعليها يتوقف تقدمه أو تخلفه بنجاح التعليم أو فشله، لأن الأستاذ هو حجر الزاوية في العملية التعليمية، والبعض لا يدرك أهمية الدور الفعّال للعملية التعليمية في تكوين شخصية الفرد داخل المجتمع.

وعليه فإن الأستاذ الجامعي يقع على عاتقه عبئ كبير ومسؤولية واسعة اتجاه طلابه ومجتمعه، واتجاه العملية التعليمية، فهو المسؤول عن تكوين شخصية الطالب وتنميته علميا واجتماعيا وخلقيا، ومسؤول عن الإسهام الفعال في تقديم مجتمعه في مجال تخصص، وهو أمام هذه المسؤوليات الجسيمة يحتاج إلى أن يدرك بدقة أخلاقيات مهنة التدريس، ويعمل على تفعيلها كي تساعده على أداء تلك المسؤوليات المختلفة على الوجه المطلوب، كما أنّ هذه الأخلاقيات التي يتصف بها الأستاذ الجامعي تؤثر على طلابه وعلى رؤيتهم التي يتطلعون بها إلى الأستاذ.

و أخلاقيات المهنة الأستاذ الجامعي هي مجموعة من المبادئ والتي تمثل القيم الأخلاقية التي تعد بمثابة مقاييس مثالية للسلوك المهني، مجموعة قواعد تمثل الصفات السلوكية التي يتعين على الأستاذ الجامعي التحلي بها عند ممارسته لمهنته، فلم يعد دور الأستاذ الجامعي مجرد إلقاء وتلقين و إلقاء للمادة العلمية، بل يتطلب منه أن يقوم بأدوار شتى تؤثر في شخصية الطلاب وفي الرفع من مستوى تحصيلهم العلمي.

وفي ضوء ما ذكر نصبّ الاهتمام في الدراسة الحالية حول موضوع أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وكيف يدركها طلابه، باعتباره موضوع ذو أهمية نظرا لأثره على المستوى الاجتماعي والمهني للطلاب و أنه بالرغم من أهمية الموضوع إلا أنه لم يلقي اهتمام كبير ومعمق من طرف البحوث والدراسات السابقة و أن دراستنا الحالية تعدّ دراسة ميدانية من أجل الإسهام ولو بشكل بسيط من خلال إلقاء الضوء على أهمية أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي من منظور طلابه.

ولتحقيق نتائج مجدية من البحث ارتأينا إلى تقسيم البحث إلى ستة فصول .

الفصل الأول والذي يمثل تقديم الموضوع الذي تم فيه تحديد إشكالية الدراسة وفرضياتها ،دواعي اختيار الموضوع ،أهداف الدراسة و أهميتها ، والصعوبات التي واجهت البحث ، التعاريف الإجرائية ، والدراسات السابقة .

الفصل الثاني وقد قسم إلى مبحثين المبحث الأول يضم أخلاقيات المهنة ،حيث بدأنا الفصل بتمهيد ،مفهوم الأخلاق ،المفاهيم المتصلة بالأخلاق ،ثم تعريف أخلاقيات المهنة ،الصفات الأخلاقية للمهنة ،أهمية وأهداف أخلاقيات المهنة ،العوامل المؤثرة في أخلاقيات في المنظمات ،الخطوات التي يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة، النظريات الأخلاقية وختمنا المبحث بخلاصة .أما المبحث الثاني فقد كان حول أخلاقيات مهنة

الأستاذ الجامعي حيث بدأنا المبحث بتمهيد ،تعريف المهنة، تعريف الأستاذ الجامعي ،تعريف أخلاقيات الأستاذ الجامعي ،واجبات وكفاءات والأستاذ الجامعي ،تعريف المسؤولية وأنواعها ،مصادر أخلاقياته ،دور أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي في تكوين شخصية الطلاب ،مجالات الشخصية الرئيسية ،ودور أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي في الرفع من مستوى تحصيل الطلاب العلمي وختمنا المبحث بخلاصة .

الفصل الثالث و ضم مبحثين أيضا ،المبحث الأول كان حول الطالب الجامعي حيث بدأنا الفصل بتمهيد ،تعريف الطالب الجامعي ،خصائصه ،احتياجاته ،مشكلاته ،دوره ،واجباته وحقوقه وختمنا المبحث بخلاصة .

المبحث الثاني كان حول الجامعة ،حيث بدأنا المبحث بتمهيد ،تعريف الجامعة ،مفهوم البحث الجامعي ،وظائف وأهداف الجامعة ،النظام الدراسي المعمول به في الجامعة ،لغة التدريس في الجامعات الجزائرية وختمنا المبحث بخلاصة.

الفصل الرابع كان حول الإجراءات البحث الميدانية ، وبدأناه بتمهيد ،الدراسة الاستطلاعية ،الدراسة الأساسية ،خلاصة الفصل .

الفصل الخامس تطرقنا إلى عرض وتحليل نتائج الفرضيات .

الفصل السادس تطرقنا من خلاله إلى مناقشة وتفسير النتائج ، وفي الأخير خرجنا بمجموعة من التوصيات.

الفصل الأول

خلفية الدراسة

- إشكالية الدراسة .
- فرضيات الدراسة .
- دوافع اختيار الموضوع .
- أهداف الدراسة .
- أهمية الدراسة .
- صعوبات البحث .
- التعاريف الإجرائية .
- الدراسات السابقة .

الإشكالية :

لكل مهنة أخلاقيات مستمدة من طبيعة عملها وأهدافها، حيث تتمثل عناصر التعليم الجامعي في الأستاذ والطالب في بناء و تقويم و إصلاح وتطوير العملية التعليمية في الجامعة ،حيث أن الأستاذ لا رقيب عليه سوى الضمير المهني و السلوك الخالي من المصالح الفردية الضيقة وأي إصلاح كلي أو جزئي ،سطحي أو جذري في الجامعة يغفل حقيقة أهمية ومكانة الأستاذ فيها ،حيث تعتبر أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي العمود الفقري في تكوين شخصية الطلاب بإكسابهم المثل و القيم السامية و بالتالي العمل على رسم صورة مثالية لهم عند طلابهم ،و من هذا فان أي محاولة لتطوير التعليم تتوقف على كفاءة و أخلاقيات الأستاذ الجامعي. و منه يمكن صياغة الإشكالية التالية:

-هل يتميز الأستاذ الجامعي بأخلاقيات المهنة من منظور الطلاب ؟

و منه تتبثق صياغة الإشكالية التالية :

1-ما هي درجة التزام الأساتذة الجامعيين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطالب ؟

2-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة التزام أساتذة الجامعة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر طلابها تعزى للتخصص لدى عينة الدراسة ؟

3-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة التزام أساتذة الجامعة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر طلابها تعزى للمستوي الأكاديمي لدى عينة الدراسة ؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

-يمكن إدراك الطالب لأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي .

ومنه تتبثق صياغة الفرضيات التالية :

-يمكن أن تكون درجة التزام أساتذة الجامعة بأخلاقيات المهنة معتدلة من وجهة نظر الطالب .

-يمكن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة التزام أساتذة الجامعة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر طلابها تعزى للتخصص لدى عينة الدراسة .

-يمكن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة التزام أساتذة الجامعة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر طلابها تعزى للمستوى الأكاديمي لدى عينة الدراسة ؟

دوافع اختيار الموضوع:

إن أي موضوع اجتماعي قابل للدراسة ومن بينها الظواهر الاجتماعية التي تتعدد وتختلف في مجتمعنا مما بفتح أمام الباحث مجالاً واسعاً للبحث ولهذا فإن اختيارنا لهذا الموضوع كان بدافع معاشتنا للظاهرة وتفاقمها في الوسط الجامعي، وكذا عمدنا اختيار هذا الموضوع لأنه جديد الطرح ولم يتم تناوله من قبل على مستوى جامعتنا (على حد علمنا).

كما لدينا دوافع أخرى حفزتنا لطرح هذه الإشكالية وهي:

- الاهتمام بالأخلاقيات المهنية و آثارها على الأستاذ الجامعي وانعكاسها على الطالب.
 - إظهار نظرة الطالب الجامعي حول أخلاقيات أستاذه.
- كذلك من الأسباب التي دعتنا للقيام بهذه الدراسة تكمن في أن البحوث العلمية مستمرة لا تنتهي أبداً، فالدراسات السابقة التي عالجت موضوع الأخلاق المهنية للأستاذ الجامعي تناولته من زوايا معينة وفي وقت معين و ألفت الباب مفتوحاً للمتغيرات و المستجدات الحاصلة في المكان و الزمان.

أهداف الدراسة:

- التعرف على أهمية أخلاقيات الأستاذ في العملية التعليمية.
- الوقوف على جوانب القصور في الأخلاقيات المهنية للأستاذ والعمل على تلاشيها.
- التعرف على أبرز أخلاقيات مهنة التدريس و أثرها في تكوين شخصية الطلاب وصورته الأستاذ عند الطلاب الجامعيين.
- تقديم مقترحات تطويرية في تحسين أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي.

أهمية الدراسة:

- مسألة أخلاقيات مهنة التدريس من الموضوعات الضرورية و الهامة التي يجب أن يتحلى بها الأستاذ والمعلم لكافة المراحل التعليمية.
- حاجة القائمين على المؤسسات التعليمية إلى بيان و إبراز مدى التزام الأساتذة بأخلاقيات مهنتهم، ليتسنى لهم وضع الخطط والبرامج العلاجية لجوانب القصور فيهم، وتعزيز الجوانب الإيجابية لديهم.
- تطوير وتحسين أداء أهم عناصر العملية التعليمية (الأستاذ)

- يمكن توفير هذه الدراسة خلفية نظرية للمعنيين بتخطيط السياسات التربوية لا سيما حين يحددون الأنشطة العلمية التي من شأنها أن تسهم في بناء شخصية الطالب في الجوانب موضوع الدراسة.
- تعزيز الممارسات الأخلاقية التي ينبغي أن تتعكس بشكل أكثر إيجابية في منهجية التدريس.
- أن تكون للأستاذ الجامعي اتجاهات إيجابية نحو المهنة.

صعوبات البحث:

انه من الطبيعي أن يتلقى أي باحث في مشوار دراسته النظرية و الميدانية صعوبات وعراقيل وفي هذه الدراسة تلقينا بعض الصعوبات من بينها:

في الجانب النظري:

- صعوبة الإلمام بالموضوع لأنه واسع جداً، إذ حاولنا قدر الإمكان تبسيط موضوع الدراسة.
- قلة المراجع في المكتبة الجامعية فيما يخص الأخلاق المهنية.
- انعدام الدراسات التي تناولت العلاقة بين الأخلاق المهنية والأستاذ الجامعي.

في الجانب الميداني:

- صعوبة في المعاملات الإدارية.
- صعوبة في ملأ الاستمارات من قبل رفض الطلبة لمأها
- صعوبة في التكيف في العمل وحلوله مع الحجر الصحي لفيروس كورونا.

التعاريف الإجرائية:

الأخلاق: صفة مستقرة في النفس ذات آثار في السلوك محمودة أو مذمومة.

أخلاقيات المهنة: هي مجموعة من معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها الأفراد كمرجع يرشد سلوكهم أثناء أدائهم لوظائفهم، وتستخدمها الإدارة والمجتمع الإدارة و المجتمع للحكم على التزام الفرد .

التعريف الإجرائي: هي مجموعة المعايير السلوكية التي يلتزمها الموظف في المنظمات غير الحكومية لزيادة وتعزيز أدائه الوظيفي في العمل.

الأستاذ الجامعي: هو مدرس في المقام الأول و أنه في المعلم العالم ذو المعرفة العلمية الواسعة و الفكر المستنير، الذي يتمتع بقدر كبير من الاحترام و التقدير في الوسط الجامعي، وفي المحيط الاجتماعي .

الطالب الجامعي: هو المتلقي أو المرسل إليه الذي يسعى كل من الأساتذة وواضع المنهاج إلى مخاطبته و التأثير فيه باتجاه معين وفي زمن محدد وبكيفية مرسولة بغية تحقيق أهداف مقصودة.

درجة الالتزام: وهي درجة تمثل درجة أساتذة جامعة وهران لمجموعة من المعايير المحددة في أداة الدراسة (الاستمارة) والتي يمثلها استجابة الطلاب على فقرات الأداة .

الدراسات السابقة:

- النابطين (2007) بعنوان: ممارسة الأستاذ الجامعي للعلاقات الإنسانية كما يراها طلاب كلية الجامعة بجامعة ملك سعود.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى ممارسة الأستاذ الجامعي للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر طلاب كلية التربية بجامعة الملك سعود، ومعرفة اختلاف آراء طلاب كلية التربية بجامعة ملك سعود، ومعرفة مدى اختلاف آراء طلاب كلية التربية في درجة ممارسة الأستاذ الجامعي للعلاقات الإنسانية باختلاف متغيرات الدراسة وهي: القسم الأكاديمي والمستوى الدراسي والمعدل التراكمي تكون مجتمع الدراسة من مجموع الكلي لطلاب 127، مجلة الجامعة، العدد الواحد والعشرون، المجلد الثالث، مايو 2019، أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وأثره في تكوين شخصية الطالب ورفع معدل تحصيلهم العلمي:

المستويات الأربعة في كلية التربية وهي: (المستوى الخامس، السادس، السابع، الثامن) الذي يبلغ (888) طالبا، ويبلغ عدد أفراد العينة (417) طالبا وقد ظهرت الدراسة أن درجة ممارسة الأستاذ الجامعي للعلاقات الإنسانية مع طلابه تشكل عادة متوسط.

- الحوراني وطناش (2007) بعنوان: الأخلاقيات الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية.

هدفنا إلى تحديد السلوك العلمي للأستاذ الجامعي في المجال الأكاديمي، كما يراها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، ومعرفة إذا كان تقدير السلوك الخلفي للأستاذ الجامعي يختلف باختلاف جنسهم ورتبهم الأكاديمية وكلياتهم و أعمارهم والجامعة التي حصل منها على الدكتوراه، تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس ممن

هم برتبة أستاذ و أستاذ مشارك و أستاذ مساعد وعددهم (741) عضوا، أما عينة الدراسة فقد بلغت (432) عضو هيئة التدريس، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود (14) سلوكا تمثل أكثر أنماط السلوك الخلقية وتمحورت حوا: عدم احترام الطلبة وتقدير آراءهم ووجهات نظرهم، عدم اللياقة أو سوء التصرف وعدم مراعاة الآداب العامة، واستغلال الجامعة والطلبة، و العلاقات الغرامية مع الطلبة، والتعاملات المالية مع الطلبة، أو من ذويهم أو قبول الهدايا منهم، وعدم مراعاة خصوصية الطلبة و المحافظة عليها وعدم المحافظة على الزمالة وعدم التقييم الصحيح لأداء الطالب، وعدم احترام تعليمات الجماعة أو إيذاء الطلبة ووجود فروق إحصائية دالة فيما يتعلق بأخلاقيات السلوك الأكاديمي لأستاذ جامعي شعري إلى متغيرات الجنس والكلية والرتبة الأكاديمية، وعدم وجود فروق إحصائية دالة فيما تعلق بأخلاقيات السلوك الأكاديمي للأستاذ الجامعي إلى المتغيرات العمر والجامعة التي تخرج منها.

- دراسة الفاتح (2007) بعنوان: " اتجاهات المعلمين في مدينة الرياض نحو أهمية ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية ومستوى دراسة مسحية".

هدف هذه الدراسة معرفة أهمية الدور الأخلاقي للمعلم، الذي يستمد أخلاقيات مهنته من عقيدته الإسلامية، فالرسول صلى الله عليه وسلم القدوة والمعلم في هذا الثبات واتجاهات المعلمين نحو أهمية الميثاق ومستوى تعليمه مدخلا من مدخلات إعداد المعلم المهني القبلي و البعدي وقد استخدم الباحث الاستبانة المستمدة من الميثاق وقد توصلت الدراسة على عدة نتائج أهمها: أن أفراد العينة يرون أن من المهم جدا أن يلم المعلم بمواد الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم و أن يسع والى تطبيقه في حياتهم العملية و أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.01) فأقل بين الذكور و الإناث حول أهمية

الأخلاقيات اللازمة للمعلم في أدائه المهني وفي علاقته بالمجتمع، وبالأسرة وفقاً للميثاق لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) فأقل بين الذكور و الإناث حول تطبيق الأخلاقيات اللازمة للمعلم في أدائه المهني وفي علاقته بالمجتمع المدرسي وفقاً للميثاق، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.01) فأقل بين اتجاهات أفراد عينة البحث الأصغر عمراً (أقل من 30 سنة) وبقية أفراد عينة البحث حول تطبيق الأخلاقيات اللازمة للمعلم في أدائه المهني وفي علاقته بطلابه بالمجتمع و بالمجتمع المدرسي و بالأسرة وفقاً للميثاق لصالح أفراد عينة البحث الأكثر عمراً (أكبر من 30 سنة).

• دراسة أبو حميدان وسواق (2008): بعنوان الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتة

هدفت إلى استقصاء الصفات التي يرغب طلبة جامعة مؤتة توافرها في عضو هيئة التدريس لتكون مرجعاً لبناء أداة يمكن استخدامها لتقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس، تكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة بكلية التربية وعددهم (1204) طلاب وطالبات وبغنا عينة الدراسة (298) طالبا وطالبة وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود ثلاثة عوامل تصورت حولها الصفات المرغوبة في عضو هيئة التدريس وهذه الصفات: العامل الشخصي و الكفاءة التربوية والعلاقة مع الطلبة وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ترتيب فقرات كل عامل حسب درجة أهميتها بالنسبة للطلبة و لا في رغباتهم في توافر الصفات أو العوامل تغزى إلى كل من الجنس والمستوى الدراسي و الكلية.

- دراسة القرني (2008) بعنوان: قيم العمل الإرادة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي و آلية تفعيلها لدى المعلمين.

هدفت الدراسة إلى: التعرف على قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم ثم اقتراح وسائل و أساليب لتنميتها لدى المعلمين، وكان المنهج الدراسة المنهج الوصفي واشتملت الدراسة على ستة فصول:

مفهوم العمل في التربية الإسلامية و أهدافه ومجالاته وضوابطه وثمراته ثم بيان مفهوم قيم العمل في التربية الإسلامية ثم بيان آلية تفعيل قيم العمل المتعلقة بالجوانب، العقدي و الخلق، و الاجتماعي، والمهني و النفسي ترتيبات آلية التفعيل قيم العمل لدى المعلمين ودور كل من المعلم والمؤسسات التعليمية و التربوية ودور في ذلك وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي: عندما يكون العاملون في أي مجال من مجالات الحياة قيم إيجابية اتجاه العمل فإن ذلك يضمن تحسين نوعية الأداء وزيادة كمية الإنتاج الرقابة الذاتية للعامل أساسها استشعار الخوف من الله و أنه مطلع عليه في كل أحواله و أفعاله لذا تجده حريصا على إرضاء ربه من يتعامل معه.

- دراسة المطيري(2009) بعنوان: درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل بأخلاقيات مهنة التعليم من جهة نظر الطلاب".

هدفت إلى التعرف على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل بأخلاقيات التعليم من وجهة نظر الطلاب، وتكون مجتمع الدراسة من كافة الطلاب المسجلين في جامعة حائل في المملكة العربية السعودية من العام الدراسي (2008-2009) و البالغ عندهم (4178) طالبا وتكونت عينة الدراسة من (811) طالبا، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة التزام الأعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلاب على المستوى الكلي ومستوى كل مجال جاءت بدرجة متوسطة، وقد

احتل مجال الصفات الشخصية المرتبة الثالثة و الأخيرة ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الطلبة لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات التعليم الجامعي لمتغير (الكلية) ولصالح طلبة الكليات العلمية ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الطلبة لمتغير (التقدير) وكانت الفروق لصالح الطلبة من ذوي التقدير الأعلى، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الطلبة و التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات التعليم.

• دراسة الشامي (2011) بعنوان: " العلاقة بين صورة عضو هيئة التدريس لدى الطلاب من مستوى تحصيلهم الدراسي في مؤسسات إعداد المعلم بدولة الكويت:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل الخصائص و الأبعاد المكونة للصورة الكلية لعضو هيئة التدريس لدى الطالب وقياس طبيعة الاتجاهات المتكونة لدى عضو هيئة التدريس نحو المحتوى الدراسي الذي يقدمه و تعرفهم لمدى استفادتهم من المقرر الدراسي في حالة دراسته معه و تحليل أبعاد تقييمهم للصفات التي يتميز بها، ودراسة نوعية العلاقات لدى الطلاب و تقييمهم لصفاته واتجاههم العام نحوه يعرف علاقة المتغيرات الديمغرافية و المتغيرات الدراسية بصورة عضو هيئة التدريس لدى الطلاب ومستوى تحصيلهم الدراسي، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الذي يمكن من خلاله التوصل إلى توصيف دقيق للظاهرة محل الدراسة من خلال استخدام استبانة، وتم اختيار عينة قوامها (69) طالبا وطالبة من الطلاب المقيدون بكلية التربية جامعة الكويت و (152) من طلاب وطالبات كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي و التدريب خلال العام الجامعي 2010/2009، ونتج عن هذه الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الصورة الكلية لعضو هيئة التدريس وبين كل اتجاه الطالب نحو المحتوى الدراسي، بين اتجاه الطالب نحو المستوى الدراسي الذي يقدم عضو هيئة التدريس وبين كل من مستوى الاستفادة من المقرر

الدراسي في حالة دراسته مع عضو هيئة تدريس وبس كل من تقسيم الطالب لصفات عضو هيئة التدريس.

- دراسة شاهين (2012) بعنوان: مدركات الطالبات المعلمات للقيم العلمية و الأخلاقية في مؤسسات إعداد المعلم بدولة الكويت وتأثير لبعض المتغيرات الديمغرافية و الدراسية عليها:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المتغيرات الديمغرافية (الحالة الاجتماعية، مكان الدراسة، محافظة السكن) والمتغيرات الدراسية (التنفس، معدل التحصيل الدراسي) في تشكيل مدركات الطالبات المعلمات في المؤسسات إعداد المعلم بدولة الكويت للقيم العلمية و الأخلاقية ثم اختيار عينة الدراسة بأسلوب العينة العشوائية البسيطة وبلغ قوامها 756 طالبة مقيمة بمؤسسة إعداد المعلم بدولة الكويت، كلية التربية بجامعة الكويت وكلية التربية الأساسية بالهيئة العام للتعليم التطبيقي و التدريب العام 2008-2009 وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية: جاء تأثير المتغيرات الديمغرافية في الدراسة أكثر شيوعاً في القيم العلمية كما كان للمتغيرات الدراسية مكان الدراسة، المعدل الدراسي .

- دراسة التل (2012) مدى تقبل أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالسعودية لدور طلبة الجامعات في عملية تقييم الأداء التدريبي:

هدف هذا البحث إلى معرفة درجة تقبل أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالسعودية لدور طلبة الجامعات في عملية تقييم الأداء التدريسي من خلال الإجابة على السؤالين التاليين: ما درجة تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان بالسعودية لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي؟ وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أعضاء التدريس في جامعة جازان بالسعودية لتقبلهم لدور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي إلى: الجنس والتخصص العلمي،

والرتبة الأكاديمية وسنوات العمل في التدريس الجامعي؟ و الإجابة على هذين السؤالين تمّ إعداد استبانة من (33) فقرة طبقت على عينة عشوائية من هيئة التدريس بالجامعة بلغت (183) عضواً، بينت نتائج البحث تقبل أفراد العينة بشكل عام بدرجة متوسطة لمضامين مجالي (أهمية دور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي) و جودة استمارة تقييم الطلبة للأداء التدريسي، وتقبلهم بشكل عام بدرجة متخصصة لمضامين مجالي (اشتراك الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي) وتوظيف نتائج تقييم الطلبة للأداء التدريسي وتوظيف نتائج تقييم الطلبة للأداء التدريسي ووجود وحدة اثر لبقية المثيرات، أو في البحث بعدة توصيات منها:

تثقيف الطلبة بطبيعة عملية تقييم الأداء التدريسي و أهدافها و أهميتها و أهمية مشاركتهم فيها وتنمية اتجاهات إيجابية لدى هيئة التدريس نحو دور الطلبة في عملية تقييم الأداء التدريسي، وتطوير استمارة تقييم الطلبة للأداء التدريسي.

- دراسة النرجس (2013) بعنوان: معتقدات أعضاء هيئة التدريس و الطلبة في كلية العلوم التربوية بجامعة آل البيت لأخلاقيات بعض الممارسات التدريبية ومدى انتشارها بينهم.

هدفت هذه الدراسة التي تعرف معتقدات أعضاء هيئة التدريس و الطلبة في كلية العلوم التربوية بجامعة آل البيت لأخلاقية بعض الممارسات التدريبية ومدى انتشارها تكونت عينة الدراسة من (32) من أعضاء هيئة التدريس و (230) من الطلبة الذين أجابوا عن استبانة أعدها الباحث، تتضمن اربعا وعشرون ممارسة من الممارسات المحتملة في مهنة التدريس و أشارت نتائج الدراسة إلى اعتماد أعضاء هيئة التدريس و الطلبة معظم الممارسات التدريبية قيد الدراسة بأنها معقولة، ويعرف أغلبية أعضاء التدريس و الطلبة معظم الممارسات بأنها معقولة، وهناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين في

اعتقادها بأخلاقية واحدة عدد محدود من الممارسات و أن المجموعتين تعتقدان أن أخلاقية الممارسات ومدى انتشارها في كلية متقاربة إلى حد ما ويعتقد أعضاء هيئة التدريس و الطلبة معا أن المناخ الأخلاقي لكليتهما مثالي، ومعظم الممارسات لا تشاهد أبدا في مناخ الكلية تعتقد المجموعتان أن أخلاقية عدد محدود جدا من الممارسات قيد الدراسة بطريقة مختلفة وقد قدمت بعض التوصيات و المقترحات التي يؤمل أن تعالج مشكلة الدراسة .

• **دراسة العموش ، وآخرون (2013) بعنوان: درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت لأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب ، و هدفت إلى تعرف درجة التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آل البيت بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة .** وقد استعمل الباحثون المنهج الوصفي ، و الإستبانة كأداة للبحث ، وقد تكونت عينة الدراسة من 271 طالبا وتكونت أداة الدراسة من ثلاثة مجالات هي : مجال العلاقات الأساسية مع الطلبة ، ومجال التعليم والتعلم ومجال الصفة الشخصية ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط الكلي لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة جاء بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الكلي 3.87 وجاء ترتيب المجالات من وجهة نظر الطلبة على النحو التالي : مجال العلاقات الإنسانية ، مجال التعليم والتعلم ، مجال الصفة الشخصية ، وبدرجة مرتفعة في المجالات الثلاث ، وقد جاءت عبارة يحرص عضو هيئة التدريس أثناء المحاضرة على الالتزام بأداب الحديث و المناقشة في المرتبة الأولى في مجال العلاقات الإنسانية ، أما مجال التعليم والتعلم فقد جاءت عبارة بين عضو هيئة التدريس نظام توزيع الدرجات على المقرر ومتطلباته ، أما مجال الممارسات الشخصية فقد جاءت فقرة يظهر عضو هيئة التدريس بمظهر يدل على أنه يؤدي رسالة سامية بالمرتبة الأولى ، وبينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha = 0.05$) في تصور الطلبة لدرجة التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آل البيت بأخلاقيات مهنة التعليم لمتغير السنة الدراسية، وكان لصالح السنة الثانية فأكثر. وقد أوصت الدراسة بضرورة توجيه نظر الباحثين إلى ضرورة إجراء دراسة الكشف عن التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة .

- **دراسة المفطيرمي (2009) بعنوان: درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعة حائل بأخلاقيات التعليم من وجهة نظر الطلاب**، وقد هدفت إلى التعرف على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل بأخلاقيات التعليم من وجهة نظر الطلاب، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي و الاستبانة كأداة البحث، وقد تكون مجتمع الدراسة من كافة الطلبة المسجلين في جامعة حائل في المملكة العربية السعودية خلال العام الدراسي 2008 و 2009، و البالغ عددهم 4178 طالبا، وتكونت عينة الدراسة من 811 طالبا، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلاب على المستوى الكلي، ومستوى كل مجال جاءت بدرجة متوسطة، وقد احتل مجال العلاقات الإنسانية المرتبة الأولى، وجاء المرتبة الثانية مجال التعليم والتعلم، واحتل مجال الصفات الشخصية المرتبة الثالثة، والأخيرة، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الطلبة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات التعليم الجامعي تعزى لمتغير الكلية، وكان لصالح طلاب الكليات العلمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدمات الطلبة تعزى لمتغير التقدم، وكانت الفروق لصالح الطلبة ذوي التقدم الأعلى .
- **دراسة أوتمر (2008) بعنوان: مواصفات المعلم القدوة في ضوء التربية الإسلامية ومدى تمثلها لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية من وجهة نظر طلبتهم**، وسعت إلى تعرف درجة تمثل المعلمين بمواصفات المعلم القدوة في ضوء التربية الإسلامية، ومدى تمثلها لدى محاضري الجامعات (الإسلامية، والأقصى، والأزهر)

في غزة من وجهة نظر طلبتهم، أعقدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة أعدها الباحث لأغراض الدراسة تكونت من (54) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات: المهنية، والشخصية، و الإيمانية، وطبقت الأداة على عينة مكونة من (342) طالبا وطالبة من المستوى الأول، والرابع في الجامعات الثلاث. وكان من أهم نتائجها: احتل الاتجاه الإيجابي للمعلم نحو القيم الخلقية، والتحلي بالخلق الحسن مع طلبته (85 بالمئة) من مجال المواصفات الإيجابية، كما احتل استخدام الألفاظ المهذبة، واهتمام المعلم بحسن المظهر والهندام (83 بالمئة) ولم تكن هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة تمثل أعضاء الهيئة التدريسية بمواصفات المعلم تعزى لتغير الجنس أو المستوى الدراسي.

• **دراسة كيم (2004) بعنوان:** تأثير قيم المعلمين على قيم طلابهم، هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير قيم المعلمين على قيم طلابهم، وكيف تعمل قيم المعلمين على تطوير قيم طلابهم، والتعرف على أهم العوامل المؤثرة في قيم المعلم و الطلاب، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأداة الدراسة الاستبانة و اشتملت عينة الدراسة على (1352) طالبا، و (52) معلما من مدارس الصين في بيئات مختلفة (بكين، شنغهاي) وكان من أبرز النتائج التي تحصلت إليها الدراسة: تأثير قيم الطلاب قيم معلمهم بشكل كبير في مجالات القيم الأخلاقية، والنظرية، والاقتصادية، وأكدت النتائج على أهمية العلاقة الوجدانية بين المعلم والطالب في تعلم القيم، ووجدت أهم العوامل المؤثرة في قيم المعلم وطلابه منها نوعية الطلاب وجنسيتهم وطبيعة المدرسة والخلفية الاجتماعية والحضارية للمجتمع .

• **دراسة اسماعيل (2000) بعنوان:** أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الطلبة، وقد سمت إلى التعرف على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في الكليات التربية في الجامعة

الأردنية، وجامعة ألبيرموك، والجامعة الهاشمية بأخلاقية مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة. وتوصلت الدراسة إلى أن الفقرات التي تعبر عن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بخلفيات التعليم. والتي حصلت على أعلى متوسط حسابي هي: يحرص على مراقبة الطلبة خلال الامتحانات لمنع ظاهرة الغش ويحرص على أداء المحاضرات في مواعيدها بكل جدية ويحرص على عدم إنشاء أسرار زملائه أمام الطلبة، ويتعاون في تحديد المادة العلمية بدلالة الأهداف، ويحرص على استعمال التقارير والمصطلحات المهذبة والملائمة عند تحدّثه مع الطلبة. أما الفقرات التي حصلت على أدنى متوسط حسابي فهي: يعالج ظاهرة القصور و الإهمال عند الطلبة بحكمه، يحرص على أخذ آراء الطلبة في المادة الدراسية وتطورها ويتحلى بالدقة، ولين في شخصيته، ويراعي الموضوعية عند تقييم الطلبة، ويراقب أحوال الطلبة، ويعمل على توجيههم وإرشادهم فكريا وسلوكيا، ويتعامل مع الطلبة بالعدل و المساواة بغض النظر عن معتقداتهم أو اتجاهاتهم الفكرية.

الفصل الثاني:

أخلاقيات مهنة الأستاذ

الجامعي

المبحث الأول: أخلاقيات المهنة

تمهيد:

مفهوم الأخلاق:

لغة اصطلاحا

المفاهيم المتصلة بالأخلاق

تعريف أخلاقيات المهنة

الصفات الأخلاقية للمهنة

أهمية أخلاقيات المهنة

العوامل المؤثرة في الأخلاقيات المهنية في المنظمات

الخطوات التي يمر فيها حتى يصل إلى المستوى المقبول

من أخلاقيات المهنة.

النظريات الأخلاقية (الأخلاق)

الخلاصة.

تمهيد:

إنّ التقدم الأخلاقي للإنسان يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتقدم الفكري بمختلف أشكاله، فالمعرفة يجب أن تمثل شرطاً أولياً ضرورياً لكل حياة سليمة أخلاقياً كما أن انتشارها واتساعها يؤدي بالضرورة إلى نمو الأخلاقيات وازدهارها وارتقائها، فالعلم و المعرفة لا قيمة لهما دون قاعدة أخلاقية تحدد اتجاهات تطورها .

1. مفهوم الأخلاق

تعريف الأخلاق لغة:

هو الطبع والسجية و العادة و المروءة و الفطرة و اشتق من خلق، خليق، وما أخلقه ويقال ألف شيء، صار له خلق، أي أصبح عنده عادة (ناصر، 2006، ص 21).

وتشتق كلمة الأخلاقيات من الكلمة Ethics وتعني صفة أو عادة أو فضيلة أو سلوك أو طبيعة (علي عبيد، 2014، ص 7).

وقد ورد بيان (الخلق) لغة وفضلاً ومقاماً ما جاء في لسان العرب (والخلق والخلق: السجية، يقال: خالص المؤمن وخالق الفاجر).

وفي الحديث وعن أبي الدرداء رضي الله عنه: أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: " ما من شيء أثقل في ميزان المؤمن يوم القيامة من حسن الخلق، و إن الله يبغض الفاحش البذي " (ابو الدرداء، سنن الترمذي، ص 202).

وفي الحديث قال محمد صلى الله عليه وسلم: " من أكثر ما يدخل الناس الجنة تقوى الله وحسن الخلق " (أبو هريرة: شرح السنة، ص 476).

وتأتي في معنى الثناء كثناء تبارك وتعالى جلّ للرسول صلى الله عليه وسلم في قوله: " **وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ**" (سورة القلم: 04).

التعريف الاصطلاحي:

اختلفت وجهات النظر حول التعريف الاصطلاحي، وذلك تبعا لاختلاف الغاية منه في نظر المعرفين وتبعا لنوع ثقافتهم ومن هذه التعاريف:

لطالما كانت الأخلاق و السلوك البشري محور اهتمام الفلاسفة و الباحثون فلقد تأثر تعليم الأخلاقيات في البلدان الغربية من قبل افلاطون (Plito) الذي يعتقد أن الأخلاق هي: " ما يجب أن نفعله" (زديرة، 2017، ص57).

ويقول أبو حامد الغزالي في الخُلقُ و النَّحْلقُ، أي حسن الظاهر و الباطن (زديرة، 2017، ص57).

ويقول كانت: " الخلق هو طبيعة الإرادة" (ناصر، 2006، ص 22)

أما الكبيسي و آخرون يعرفونها: " هي مجموعة من القواعد و المبادئ والقيم التي تعد الموجه الرئيسي لأفعال الفرد وسلوكياته من أجل التمييز بين ما هو مقبول أو غير مقبول وفق المعايير الاجتماعية (الكبيسي و آخرون، 2012، ص 19).

ويعرفونها أيضا هي " هي صورة النفس المستترة التي تظهر في الإنسان عند القيام بأفعاله التي لا تكلف فيها و لا تكون الأفعال خلقا للإنسان إلا إذا كانت صادرة بطبيعته لا عن تكلف ولا عن إجهاد نفسي ولا عن تفكير" (الكبيسي و آخرون، 2012، ص 34).

ويقول روباك: " الخلق حالة أو ميل نفسي يتحكم في الغرائز ويمنعها أن تتحقق، وذلك بمقتضى مبدأ منظم لتلك الغرائز (ناصر، 2006، ص 22).

ويقول هافيلد: " الخلق هو قيمة النفس المتزنة هي تلك التي تنسقت فيها الميول الطبيعية والعواطف وتضافرت على غاية واحدة (ناصر ، 2006، ص22)

أما معجم "اللاندي" فيعرف الأخلاق بثلاثة تعاريف وهي:

- مجموعة قواعد السلوك، مأخوذة من حيث هي وغير مشروطة
- السلوك المطابق للأخلاق، عندما نتحدث عن تقدم الأخلاق.
- نظرية عقلية في الخير و الشر .

وتعرف عن "بيرس" بأنها محصلة كل معرفة سواء كانت هذه المعرفة وراثية أم اكتسابية مكتسبية فالأخلاق و الشخصية هما شيء واحد (ناصر ، 2006، ص 22).

ومن التعاريف السابقة وجد أن الأخلاق هي ظاهرة سلوكية معقدة وتبدو بأوجه مختلفة وقيم نسبية متباينة تبعا للظروف و الأحوال، ومع ذلك فإن الدور المهم للأخلاق في حياتنا يبدو جليا ومؤثرا في تاريخ الإنسانية، كما هو حال تأثيرها الجوهرية في التطور التاريخي للأعمال (ناصر، 2017، ص22).

و إذا كان من صحيح القول أن أخلاقنا تمتد عميقا في جذور التاريخ أو لنقل أن جذور الأخلاق تمتد في تاريخنا ثقافتنا، وقبل كل شيء في ديننا فإن معاني الأخلاق تتبدل ويطرأ عليها التحول والتغيير (سعد، 2008، ص 220).

يقول الإمام " أبو الحسن الماوردي": " إن الأخلاق غرائز كامنة تظهر بالاختيار وتقهر بالاضطرار و للنفس أخلاق تحدث منها بالطبع ولها أفعال تصدر عنها الإرادة، فهما حزيان لا تتفك النفس منهما، أخلاق الذات و أفعال الإرادة، فأما أخلاق الذات فهي من نفائض الفطرة وسميت أخلاقا لأنها تميز كالخلقة و الإنسان مطبوع على أخلاق قل ما جمد

جميعها أو ذم سائرهما، و إنما الغالب أن بعضها محمود وبعضها مذموم، وقال أيضا أن الأخلاق نوعين: "غريزية طبع عليها الإنسان ومكتسبة تطبع لها".

2. المفاهيم المتصلة بالأخلاق:

1.2. القيم:

هي معايير اجتماعية ذات صبغة انفعالية قوية وعامة تتصل من قريب بالمستويات الخلقية التي تقدمها الجماعة ويمتصها الفرد من البيئة الاجتماعية الخارجية، ويقوم منها موازين يبررها أعماله. ويتخذها هاديا ومرشدا وتنتشر هذه القيم في حياة الأفراد.

كما أنها مفهوم يدل على مجموعة من المعايير و الأحكام، تتكون لدى الفرد من خلال تفاعله مع المواقف و الخبرات الفردية و الاجتماعية، بحيث تمكنه من اختيار أهداف وتوجهات لحياته، يراها بتوظيف إمكانياته وتتجسد خلال الاهتمامات أو الاتجاهات أو السلوك العملي أو اللفظي بطريقة مباشرة وغير مباشرة (خلف السكارنة ، 2013، ص 126).

2.2. الانضباط:

الانضباط لغة: مصدر من الضبط وهو ضبط الشيء يعني حفظه بالحزم، ويقصد به الحزم في تنظيم الأمور يعني الاهتمام التقني بجميع الأنظمة المنظمة لمهنته و المحافظة عليها، سواءا أكان الانضباط في الأوقات أو التصرفات، أو الشكل، أو التعامل مع جميع المستويات. (خلف سكارنة ، 2013، ص 125).

3.2. الانجاز :

هو اتمام المهمة أو العمل أو المسؤولية كما اتفق. (خلف السكارنة ، 2013، ص 125).

4.2. الإتيان:

هو الإجابة في إتمام المهنة وبأفضل ما يمكن و الإتيان ينتج من تعدد التجارب و التي تتطلب الصبر وهو سبيل النجاح فيها (خلف السكارنة ، 2013، ص 125).

3. أخلاقيات المهنة:

تعريف أخلاقيات المهنة: لكل مهنة أخلاقيات و أداب عامة حددتها القوانين و اللوائح الخاصة بها ويقصد بأداب و أخلاقيات المهنة مجموعة من القواعد و الأصول المتعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة، بحيث تكون مراعاتها محافظة على المهنة وشرفها (الكيسي وآخرون، 2012، ص 24)

كما تعرف أخلاقيات المهنة بأنها: " نظام المبادئ الأخلاقية أو قواعد الممارسة التي أصبحت معيار للسلوك القويم، فلكل مهنة أخلاقياتها التي تشكلت و تنامت تدريجيا مع الزمن إلى أن تم الاعتراف بها و أصبحت معتمدة أدبيا وقانونيا، من هنا كانت الحاجة إلى وضع أنظمة لممارسة المهن المختلفة وخصوصا العملية وتتضمن هذه الأنظمة الأسس و الواجبات و الحقوق و المحظورات التي يجب التقيد بها عند ممارسة عمل المهني مجدد (الكيسي و آخرون ، 2012، ص 24).

ويطلق على أخلاقيات المهنة أخلاقيات العمل و أخلاقيات الوظيفة، علما بأن الأخلاقيات المهنية هي جزء من الأخلاق العامة، لكنها تمتاز عنها بالتوجه نحو المهنة (الكيسي و آخرون ، 2012، ص 24).

وتعرف عند " بلال خلف السكارنة" : على أنها هي مجموعة القواعد و الأسس التي يجب على المهني التمسك بها، والعمل بمقتضاها ليكون ناجحا في تعامله مع الناس وناجحا في مهنته". (خلف السكارنة ، 2013، ص 127).

أما كلمة أخلاقيات المهنة فتعني: " وثيقة تحدد المعايير الأخلاقية و السلوكية المهنية المطلوب أن يتبناها أفراد جمعية مهنية، وتعرف بأنها بيان المعايير المثالية لمهنة من المهن تتبناه جماعة مهنية مؤسسة لتوجيه أعضائها لتحمل مسؤولياتهم المهنية (الكيسي، 2012، ص 24).

4.الصفات أخلاقيات المهنة:

- الطهارة والقدسية: عن طريق حسن السيرة و السلوك وجودة الأداء
- الاستقامة: وما تقتضيه من المشورة و الوفاء الصدق
- التعاون: وما يستلزمه من تعميق معاني الإخوة و الاحترام و الصبر
- الأمانة: وتشمله من عدم إفشاء السر و الاستغلال والكذب
- المحبة: وما تشمله من معاني المودة و الإحسان و الإيثار.

وتهتم أخلاقيات المهنة بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسته الأنشطة المهنية المختلفة كما تعتبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة، الإقليم، المجتمع، والمنظمة التي يشتغل فيها(أسامة.2014.ص.14).

5.أهمية أخلاقيات المهنة:

لا يكتمل سير الحياة الإنسانية بانتظام إلى بالضوابط سلوكية تنظم علاقة الناس فيما بينهم وتمثل الأخلاق أهم الضوابط التي حثت عليها التشريعات السماوية و الأخلاق تعد بمثابة دعامة أولى لحفظ الأمم والمجتمعات وضمان سيرها والحكم على أية حضارة ومدى تقدمها أو تدهورها هو حكم على مدى التزامها بالأخلاق الفاضلة ، كما أنها أساس لصلح السعادة في الدنيا و الآخرة وتتجلى أهمية وفوائد الأخلاق في مجال العمل هي:

- أن المنظمة قد تتكلف نتيجة تجاهلها الالتزام بالمعايير الأخلاقية و بالتالي يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية وغيرها.
- تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية و الإقليمية و الدولية وهذا له مردود إيجابي على المنظمة.

الحصول على شهادات عالمية وامتيازات خاصة، ويقترن التزام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج و التوزيع و الاستخدام و الاعتراف بالخصوصيات و العمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومات (أسامة.2014.ص17)

6. أهداف أخلاقيات المهنة:

أما الالتزام بأخلاقيات المهنة كما أوردت كما يلي:

- ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به المؤتمنون على مصالح الدولة.
- فهم الواجبات المهنية و التذكير بنظام الجزاءات الإيجابية و السلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتفادي بعض المظاهر المسلكية المحظورة.
- ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية وضرورة المحافظة على حريات و حقوق الموظفين و العاملين.
- إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة ما. (أسامة.2014.ص17)

7. العوامل المؤثرة في الأخلاقيات المهنية في المنظمات:

هناك العديد من العوامل التي يصعب حصرها في تأثيرها على الأخلاقيات المهنية في المنظمات وذلك أن الإدارة لا تعمل في فراغ و إنما تعمل في وسط اجتماعي، وتتأثر بالعوامل السياسية والاقتصادية و الحضارية للدولة التي تعمل بها والموظف في الوقت

نفسه هو المواطن الذي يعيش في بيئة المنظمة وينقل إليها القيم و العادات السائدة في مجتمعه، ويبقى لتلك العوامل أثرا واضحا داخل المنظمات ورغم وجود القوانين واللوائح التي تقوم بدورها في الحد من أثرها في سلوك الموظف في المنظمة ما يأتي:

1.7. البيئة الاجتماعية:

يمكن تعريف البيئة الاجتماعية بأنها البيئة التي تجمع بين المنزل، الحي، العمل، والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد، وما يسودها من تقاليد وعادات ومعتقدات و أحوال اقتصادية واجتماعية وسياسية والتي تساهم مساهمة كبيرة في تشكيل سلوك الفرد وتكوين اتجاهاته، اذ تنمو هذه الاتجاهات و الممارسات السلوكية وتتطور بتطور مراحل النمو التي يمر بها الفرد، من واقع ما يعانیه في البيئة .

ولهذا نجد أن البيئة الاجتماعية تساهم بشكل مباشر وفاعل في عملية التنشئة الاجتماعية، من خلال تنمية وتطوير السلوك الإنساني، وتساعد الفرد على أن يكون أكثر إدراكا للناس و الأشياء وتكسبه معرفة لغيره وبنفسه وكذلك تنمي له الكثير من الأحاسيس كالخوف و العاطفة ومشاعر الاحترام ولهذا نجد أن البيئة الاجتماعية تساهم بشكل مباشر وفاعل في عملية التنشئة الاجتماعية من خلال تنمية وتطوير السلوك الإنساني وتساعد الفرد على أن يكون أكثر إدراكا للناس و الأشياء وتكسبه معرفة لغيره وبنفسه وكذلك تنمي له الكثير من الأحاسيس كالخوف و العاطفة ومشاعر الاحترام (أسامة، 2014، ص18)

2.7. البيئة الاقتصادية:

تلعب الأوضاع الاقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه الموظف من غنى وفقر، وارتفاع مستوى المعيشة مقابل تدني مستوى الرواتب و الأجور دورا كبيرا في تكوين الأخلاقيات المهنة من مبادئ واتجاهات وسلوك، كما أنها تؤدي إلى نشوء طبقات اقتصادية متعددة داخل المجتمع الواحد.

ويجب أن نؤكد هنا على أن أثر العنصر المادي في أخلاقيات العاملين وظهوره في الدول النامية قد نجد له جذورا تاريخية، إذ أن الفرد في الدولة النامية له متطلباته وطموحاته الكبيرة، التي لا تتناسب مع ما تستطيع الدولة توفيره من خدمات وسلع، كما أن العاملين لهم تطلعاتهم و آمالهم في تحسين أوضاعهم المعيشية وزيادة وسائل الراحة وهم لا يملكون غير رواتبهم الضئيلة ولذا فإن احتمالات الانحراف كثيرة سواء من قبل المواطن الذي يريد أن يحصل على السلعة أو الخدمة دون غيره أو أكثر منه أو من قبل العاملين أنفسهم الذين يريدون الحصول على دخول إضافية حتى ولو عن طريق غير مشروع (أسامة، 2014، ص18-19).

3.7. البيئة السياسية:

لاشك أن البيئة السياسية التي يعيش الموظف العام في ظلها تلعب دورا مهما في تكوين اتجاهاته و أنماط سلوكه، ويقصد بالبيئة السياسية، المناخ السياسي الذي يعيشه المجتمع، كشكل النظام السياسي ومدى تمتع الأفراد بحرية التعبير ونمط الحكم السائد .

وكذلك مدة فعالية الرقابة (إدارية، سياسية، شعبية) على أنماط السلوك الإداري للمؤلف العام، بحيث تحفز السلوك الإداري الأخلاقي ، وتردع أو تعاقب السلوك الإداري اللاأخلاقي .

لذا فإن غياب الرقابة وضعف الجهاز القضائي، فساد السياسيين وافتقار الدولة لمعايير الحساب، كلها تسهل الانحراف في سلوك العاملين وتزيد الخوف للقوانين، وتسهل الانحراف في سلوك العاملين وتزيد الخوف للقوانين، وتسهل عملية التخلص من العقاب، فيشتري الفساد الأخلاقي ويختفي الولاء لأهداف الجهاز العامة .

وفي ظل غياب الرقابة التشريعية و الإدارية و الشعبية، قد يبدي الموظف العام أحيانا سلوكا إداريا تنظيما يهدف إلى إرضاء و إشباع رغبات السلطة التنفيذية على حساب

المصلحة العامة، ويعود السبب في ذلك إلى تخوف الموظف العام من هؤلاء الذين يملكون حق التعيين و الطرد و الترقية (نفس المرجع ص18-19).

8. الخطوات التي يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة:

1.8. الانضباط: بحيث أن الغياب و التأخر يعد من أهم العوامل المؤثرة على الأداء السلبي للموظف، ويمكن للموظف الوصول إلى أعلى درجات الانضباط من خلال جعل وظيفته من أهم أولوياته، ومعرفة واجباته و الخطة الزمنية لإنجازها.

2.8. ضبط الوقت: إعطاء لنفسه الراحة الكافية، و إعلام الجهات المعنية في حالة غيابه.

3.8. صفات الموظف: فالمشرف يتوقع من الموظفين التعاون مع بعض لتحقيق أهداف العمل لذلك يجب على الموظف أن يحسن علاقته بالمنظمة، بالوظيفة، وبزملاء العمل، ومن بين الصفات التي يجب أن تتوفر في الموظف: الولاء، الصدق، الثقة المتبادلة، والتعاون في إنجاز المهام، الأمانة وروح المسؤولية.

4.8. فرق العمل: بحيث تضمن فرق العمل إنجاز المهام بكفاءة وفعالية أكثر تحقق أهداف المنظمة و أهداف الموظف من خلال كسبه لمعارف ومهارات جديدة، لذلك على الموظف احترام أعضاء فريق العمل، الالتزام بفعالية ضمن عمل الفريق، روح التضحية، فتح قرص التعلم و إعطاء مجال للآخرين للتعلم، التوجه نحو المستهلك وتحقيق أهداف المنظمة، التعلم و إعطاء مجال للآخرين للتعلم، التوجه نحو المستهلك وتحقيق أهداف المنظمة، التحلي بالسلوكات الإيجابية في علاقته مع أعضاء فريق العمل و الثقة في الآخرين.

5.8.المظهر: بحيث أن مظهر الموظف يعطي صورة واضحة عن التزامه واحترامه للوظيفة و المنظمة ولزملائه الموظفين، للجهات العليا و المستهلكين

6.8.المواقف: يجب أن تكون للموظف مواقف إيجابية تعكس ثقته في نفسه،

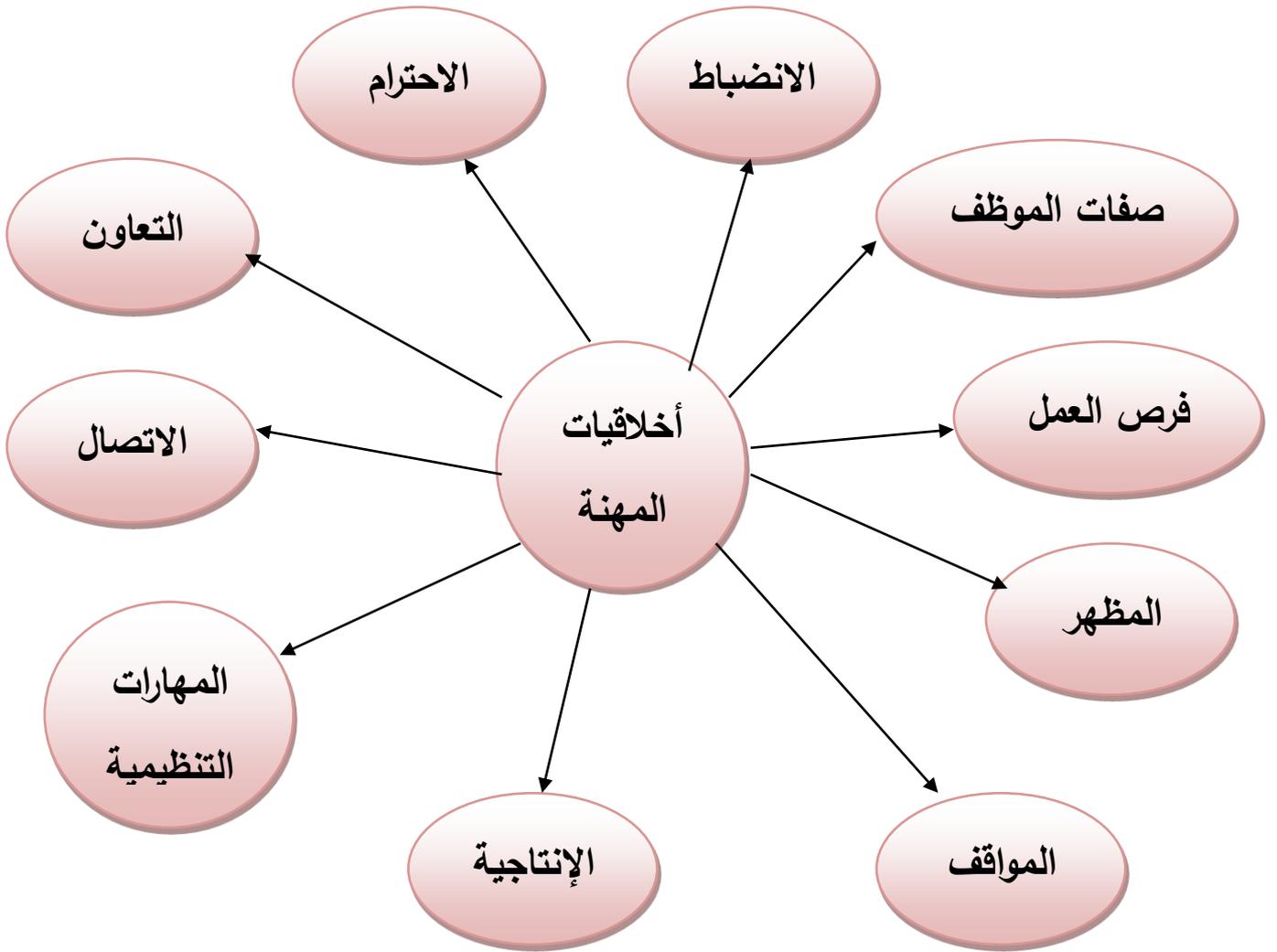
7.8.الإنتاجية: حيث يكون للموظف من تحسين إنتاجية من خلال احترام إجراءات العمل، إجراءات السلامة، طرق استخدام موارد المنظمة.

8.8.المهارات التنظيمية: إذ يجب على الموظف إدارة وفئة وتطوير مهاراته من خلال أداء مهامه في المنظمة.

9.8.الاتصال: فعلى الموظف أن يمتلك قدرات عالية على الاتصال الفعال مع الآخرين سواءا كان الاتصال لفظيا أو غير لفظي بحيث يظهر ثقافة الاحترام و الشعور بالآخرين.

10.8.التعاون من خلال علاقات عمل جيدة تعتمد على فعالية إدارة تصادم الأدوار و الحل الجماعي لمشكلات العمل.

11.8.الاحترام: يمكن أداء أي عمل مع الآخرين إذ لم يدرك الموظف سياسات احترامه لمن هم أعلى أو أقل منه في المستوى الوظيفي (أسامة.2014.ص15-16)



الشكل رقم (1): الخطوات التي يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة.

9. النظريات الأخلاقية (الأخلاق)

1.9. النظريات الحدسية:

ناقش العالم "مور" (GE. MORE 1903) موضوع الخير في كتابه Principaux ورأى أنه لا يمكن أن يعرف لأنه مختلف عن أي شيء آخر، ونحن نعرف أن الشيء

(خير) بالحدس لأنه ذاتي الإثبات، كما يمكننا تعريف الشيء بأنه (صحيح) إذا قاد إلى نتيجة (خيرة) وعندما يتساءل أي شخص عن (هل هذا خير) فإن مثل هذا السؤال يكون متميز لديه عن أي أسئلة أخرى لما لهذا السؤال من قيمة جوهرية، تكمن في معنى الخير ونتائجه، ويرى "مور" أن الحدس هو إدراك الذهن لما ينطوي عليه الموقف من دلالة دون الاعتماد على الخبرة السابقة (ناصر. 2006. ص40)

2.9. النظرية الانفعالية:

تقوم النظرية الانفعالية على فكرة أن يستعمل الشخص عبارات أخلاقية للتعبير عن أحاسيسه و التأثير على أحاسيس الآخرين.

اعتبر بعض المفكرين في بداية القرن العشرين (1936) أن الأحكام الأخلاقية تعبر عن شعور المتكلم وقال آخرون العبارات الأخلاقية هي أوامر، واعتقد فريق ثالث أن الأحكام الأخلاقية عبارة عن قوانين في حين ناقش "راسل" BertmarRassel الفيلسوف البريطاني أن العبارات الأخلاقية ليست من باب الحقائق بل من باب الذوق (ناصر ، 2006، ص 41)

والانفعال لحالة وجدانية تؤدي إلى مجموعة من الحركات و الممارسات وقد يكون الانفعال إيجابيا يشبع رغبات الفرد ويثير نشاطه (كاللعب) أو يكون سلبيا يؤدي الى عدم الرضا و يحفي نشاط الفرد (كالحزن)(ناصر: 2006، ص 41).

3.9. النظرية الإرشادية:

يقول هير Hare.RM بينما يسأل الانفعالي عن نوع الأثر الذي تهدف إليه العبارات الأخلاقية ، فإن الإرشادي يهتم أكثر بما يحدث عندما يقوم أحدهم بعمل عبارة أخلاقية، ويعد كتاب "هير" HARE لغة الأخلاق 1952 وكتاب أيضا " الحرية والمنطق (1963)

خير مثال لهذا النوع من الدراسة، عندما يسأل عما يقصد أن تفعله العبارة الأخلاقية، ويستخلص بأن العبارة الأخلاقية ترشد إلى مجموعة من الأفعال، وتوصي بأن شيئاً ما يجب أن يفعل أكثر من أن تعبر عن أحاسيس المتكلم وعلى سبيل المثال، إذا رأيت شخصاً يحاول سرقة سيارة وصرخت (كف عن هذا) فإنك تعود فقط إلى تلك الحادثة بالذات رأى أن هذا الشيء يجب أن لا يعمل، ولكن إذا قلت (إنه من الخطأ أن تسرق) فإنك بذلك تكون قد أقيمت عبارة أخلاقية تنطبق على الحادثة حالياً وعلى مواقف مماثلة مستقبلاً فالإرشاد و إعطاء الأوامر هنا أمر هام لأنهما يرتبطان بمحتوى أخلاقي و إرشادي (ناصر ، 2006، ص 42).

كما قدم هير HARE نقطة هامة إذ قال: بأن العبارات الأخلاقية يجب أن تكون عمومية (شاملة) إن هذه النقطة تبرز الفرق بين الأمر والعبارات الإرشادية، إن هاته الأخيرة تقدم نقطة عامة أي أنها يمكن أن تنطبق على مواقف في الماضي والمستقبل، وعلى كل الأشخاص وكذلك على الشخص الموجه له (ناصر، 2006، ص 42).

وفي الأخير يمكن القول أن النظرية الإرشادية تركز على أن يستعمل الشخص العبارات الأخلاقية ليرشد إلى مجموعة من الأفعال الخيرة والصالح، لأن العملية الإرشادية توضح الأمور بما يساعد في اتخاذ مناسب بشأن أمرها.

4.9. نظرية الطبيعة (المذهب الطبيعي):

توصل الباحث "إبراهيم ناصر" باطلاعه على " كتاب الجمهورية" لأفلاطون، وكتاب الأخلاق لأرسطو، إلى فكرة محددة بأنه على الرغم من وجهات النظر المختلفة التي تم استخدامها أو البحث فيها، فإن هناك أساس عقلائي لفكرة الخير، والعدالة تابعة من طبيعة حياة الإنسان أو من حاجات المجتمع لتنظيم نفسه بطريقة سلمية تتناسب وطبيعة

الأمر، لأن هذه الموضوعية الأخلاقية يمكن أن تكون ملائمة لمجتمع أو مجتمعات لديها أكثر من أساس أو أصول وقواعد دينية، اجتماعية، سياسية، ثقافية (ناصر: 2006، ص 43).

إن الناس يختلفون عن بعضهم البعض بشكل كبير، وهذه طبيعة الكون ولذا لا يحتمل أن يشتركوا بنفس القيم أو أن يختاروا نفس التصرف وبنفس الطريقة و الأسلوب، ولهذا عندما يتعلق الأمر بالقضايا الأخلاقية يحاول الناس إقناع الآخرين بالطريقة التي عليهم التصرف بها.

وتعتبر النظرية الطبيعية أو المذهب الطبيعي في الأخلاق بأن امتداد للحياة البيولوجية و أن المثل الأعلى تعبير عن حاجيات الفرد وغرائزه، و أن يحيا الإنسان وفق للطبيعة، ويهجر المدينة والحضارة المصطنعة و أن الإنسان وفق هذا المذهب يتأثر بسلوكه بعاملين وهما: الوراثة والبيئة، ويفسر الإنسان كل شيء في ضوء الطبيعة ويستبعد كل مؤثر يجاوز عالم الطبيعة (ناصر ، 2006، ص 43).

5.9. نظرية المنفعة:

في نظرية المنفعة تكون غاية الأخلاق هي المنفعة و إرجاع الأعمال الأخلاقية إلى بعض الغرائز والقوى النفسية فيها تجب على الأخلاق و النزول عن مستواها العالي، ومن الطبيعي أن الدافع إلى حب التقاء عند الفرد هو في الوقت نفسه العدو الطبيعي لدافع حب البقاء عند الآخرين وبذلك يحتم بالضرورة أن يكافح الفرد كل مما يقف في طريقه ويعوض منفعته (ناصر: 2006، ص 45).

6.9. الأخلاق في الإسلام:

اهتم التشريع الإسلامي بالأخلاق الكريمة و القيم التي أساس بناء النشء لينمو نموا كاملا يعرف حق ربه و أسرته ومجتمعه، وبما أن قيمة الإنسان نقاش بأخلاقه و أعماله

مصدقا لقوله صلى الله عليه وسلم: إن الله لا ينظر إلى صوركم و أموالكم ولكن ينظر إلى قلوبكم و أعمالكم" (زبدية، 2017، ص71).

ومن هنا كانت عناية الإسلام وهو الدليل الخاتم بالأخلاق لأنه يراد له البقاء حتى كانت الأخلاق هي الدين والدين هو الخلق.

وجاءت الأحاديث تدل على أن أحسن المؤمنين إيمانا أحسنهم أخلاقا: فعن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما عن النبي قال " أن من مبارك أحسنهم أخلاقا". (عن عبد الله بن عمرو البخاري، ص 9599) وروى الترميذي عن أبي هريرة رضي الله عنه قال سئل صلى الله عليه وسلم من أكثر ما يدخل الناس الجنة فقال: " تقوى الله وحسن الخلق" (زبدية، 2017، ص71).

وفيه أيضا عن أبي الدرداء رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: " ما من شيء أثقل في ميزان المؤمن يوم القيامة من خلق حسن و إن الله يبخس الفاحش البذيء" (زبدية، 2017، ص72) .

لأنّ الحاجة إلى الأخلاق وحسن التعامل تسد كلما قوى التفاعل بين الأفراد و الحاجات وحيث أن من أسباب التفاعل و الاختلاط بين التسيير العمل المهني، حيث أن العمل المهني ينطوي غالبا على معاملة بين الطرفين،هما من يمارس المهنة ومن يستفيد من ممارستها لها، وبمعنى آخر المهني والعميل، وفي المجتمعات الإنسانية عموما ينبغي التعامل بين الطرفين على قدر متعارف عليه من الحقوق والواجبات وقد ينظم هذه الحقوق والواجبات تشريع، أو نظام مهني أو إداري ب مواد وفترات ونصوص أو عرف اجتماعي اصطلاح الجماعة على تحكيمه وتفعيله في تنظيم العلاقة بين الطرفين.

ومن المهن ذات الأهمية البالغة و العلاقة الإنسانية المتبادلة "مهنة التعلم" حيث تتطوي هذه المهنة على رسالة تتمثل في الهدف و الغاية وتتحد من خلال علاقة بين الملقي

(الأستاذ) والملتقي أو المتعلم (الطالب) والملتقي غالبا مجموع وليس فردا وهذه المهنة شأنها شأن غيرها من المهن لها حدودها ومعالمها وتنظيمها الخاص الذي يحدد حقوق كل طرف وواجباته اتجاه الطرف الآخر ومع ذلك فهي ليست مهنة مادية كتلك المهن التي يتعامل أصحابها مع الماديات كالأجهزة وغيرها، أنها مهنة إنسانية يتعامل المهني فيها مع أناس مثله يتعامل مع أنفس وحقول و أرواح وعواطف ومشاعر و أحاسيس وهو في تعامله ذلك يحمل رسالة وتسعى لغاية ويتطلع لهدف، لا يريد لتعامله أن يفشل ولا لرسالته أن تتعثر، ومن هنا فهو في مهنته أحوج من غيره إلى أخلاقيات يلتزم بها يتعامل من خلالها مع الناس، وإن كانوا طلابا أو زملاء أو رؤساء أو أولياء أمور، وهي أخلاقيات في غاية الأهمية له في ممارسته لمهنة التعليم (الكبيسي و آخرون، 2012، ص 150).

خلاصة الفصل:

الموضوع جدير بالملاحظة خصوصا أنّ الأخلاق بصفة عامة تعتبر عمود المجتمع و أخلاقيات المهنة بصفة خاصة هي ركيزة من ركائز المضي قدما في المجتمع. فإذا تحلى كل فرد بالأخلاق المهنية فإنه يكون قد ساهم في بناء مجتمع متماسك ومتفاعل.

المبحث الثاني :أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي

تمهيد .

تعريف المهنة .

تعريف الأستاذ الجامعي و أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي .

واجبات الأستاذ الجامعي .

كفاءات الأستاذ الجامعي .

تعريف المسؤولية و أنواعها .

مصادر أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي .

دور أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي في تكوين شخصية الطلاب .

مجالات الشخصية الرئيسية.

الخلاصة .

تمهيد:

لكل مهنة في المجتمع الإنساني قواعد و أخلاقيات لا بد من مراعاتها و الالتزام بها من قبل المتسببين لتلك المهنة، حيث تعد أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي من أهم الموجهات المؤثرة في سلوك الأستاذ لأنها تشكل لديه رقبيا داخليا وتزوده بأطر مرجعية ذاتية يسترشد بها في عمله ويقوم أداءه وعلاقاته مع الآخرين تقويما ذاتيا يعينه على اتخاذ القرارات الحكيمة التي يحتاجها ليكون أكثر انسجاما وتوافقا مع ذاته ومع مهنته ومع الآخرين.

1. تعريف أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي:

1.1. تعريف المهنة:

لغة: المهنة والمهنة والمهنة والمهنة، كله الحذف بالخدمة والعمل نحوه و أمتنه: استعمله للمهنة و المراد بها: العمل الذي يمارسه الشخص لكسب رزقه وعيشه ومنه الوظيفة في الحكومة (منى، سالم، 2019، ص136).

اصطلاحا:

المهنة هي عبارة عن وظيفة يشغلها الفرد في أي مجال غير المجالات اليدوية سواء في الزراعة أو في الصناعة وغيرها (منى سالم، 2019، ص36).

كما تعرف بأنها: العمل الذي يقوم به الفرد بإخلاص وتفرض مع اعتقاد في مكانه الصحيح في الخطة العامة للحياة ومع اقتناع بأنه العمل المخصص للفرد الذي يقوم به .

والمهنة في ذلك العمل الذي يتفرع له الإنسان على أنه واجبه الشخصي وفرصته للخدمة العامة ولتحقيق ذاته (منى سالم، ص137).

2.1. تعريف الأستاذ الجامعي:

لقد تعددت تعريفات الأستاذ الجامعي بتعدد المدارس التربوية و السيكولوجية ونشأت تعريفات عديدة لمفهوم الأستاذ الجامعي، استند كل منها إلى مجموعة من الإجراءات والمقومات ولم يجمع العلماء على تعريف واحد لهذا المفهوم .

هو كل شخص يحمل درجة الدكتوراه أو الماجستير في حقل من حقول المعرفة ويقوم بتدريس مادة أو أكثر من المواد المقررة في برنامج أي جامعة من جامعات الوطن بإحدى الرتب: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد (سهيلة، لمياء. 2017. ص39).

ركز هذا التعريف على أن الأستاذ الجامعي هو من يقوم بعملية التدريس في مادة ما حامل لدرجة الدكتوراه أو الماجستير يقوم بأداء وظيفته في إطار إحدى جامعات الوطن.

أما "جون ديوي" هو ذلك الذي يدرّب طلابه على استخدام الآلة العلمية وليس الذي يتعلم بالنيابة عنه، وهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق النمو لذاته ليصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة (نفس المرجع).

والأستاذ الجامعي هو من يعمل بالتدريس بغض النظر عن درجته العلمية بعد الدكتوراه من أساتذة و أستاذات.

ومن جملة التعاريف السابقة نجدها ركزت على الجانب التربوي وكيفية إكسابه طلابه للمعارف وتفاعله مع المادة العلمية في الوسط الجامعي، مهما كانت درجته العلمية.

3.1. تعريف أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي: تعريفها: "مجموعة من معايير السلوك

الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها الأستاذ والعاملون كمرجع يرشدهم أثناء أداء

وظائفهم، ومن غير المعقول أن ينصف الشخص أو المنظمة أو المؤسسة عن أخلاقها" (الكيسي و آخرون، 2012، ص 42).

"يشير مصطلح أخلاقيات المهنة إلى جملة المبادئ والمعايير النابعة من طبيعة مهنة التعليم في سياقها الاجتماعي التي تقف وراء الممارسات المهنية للأستاذ داخل الجامعة وخارجها والتي تستلزم منه سلوكا محسنا قائما على الالتزام، بحيث تكون محافظة على المهنة وشرفها وعدم الإخلال بها هذا وتعتبر أخلاقيات مهنة التعليم أحد المعايير الهامة الارتقاء بكل مؤسسات المجتمع باعتبارها المهنة الأم والتي إذا صلحت تصلح كل المهن الأخرى (زديرة.2017.ص62)

وهي كذلك السجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة التي يتعين أن يتحلى بها العاملون في حقل التعليم العام فكرا وسلوكا أمام الله جل جلاله ثم أمام ولاة الأمر أنفسهم و الآخرين، وترتب عليهم واجبات أخلاقية (الكيسي وآخرون .2012، ص 34).

وأضاف دسترة مهنة التعليم- أيضا الباحث محمد عبد الحليم، أن مهنة التعليم لها دستورها الأخلاقي، الذي ينبع من الإطار الأخلاقي العام في المجتمع، ويتضمن المسؤوليات الأخلاقية التي تقوم عليها ممارسة المهنة، والمفروض أن يرتبط به جميع المدرسين ويتمسكون به ويطبّقون قيمه ومبادئه على جميع أنواع سلوكهم، فالأستاذ لا بد أن يكون على وعي بتأثير موقفه الخلقى، فهو يؤثر في طلابه أراد أو لم يرد، سواء أكان على وعي وبصيرة بقيمة وقيم المجتمع، أم لم يكن على وعي بها .

هذا ويمكن توضيح أخلاقيات المهنة من خلال المحاور الآتية:

- أخلاقيات الأستاذ مع الطلبة.
- أخلاقيات الأستاذ مع الزملاء.
- أخلاقيات الأستاذ مع إدارة الجامعة.

2. واجبات الأستاذ الجامعي:

- التدريس ضمن الخطاب المقرر
- التدريس الإضافي فوق خطاب المقرر إذا ادعت الحاجة لذلك.
- إعداد الامتحانات الخاصة بمواده.
- المشاركة مع أعضاء قسمه في إعداد الخطط الدراسية وتطوير البرامج للقسم.
- الإشراف على الجانب العملي والميداني في متطلبات المواد التي يدرسها.
- القيام بالبحوث والدراسات وورش العمل و المشاركة في البحوث الجماعية في مجال تطبيقه.
- الإشراف على البحوث ووسائل الطلاب الدراسات العليا.
- إرشاد الطلاب وتبويبهم في المراحل التعليمية المتقدمة.
- الاتصال بكل جديد في مجال تفهمه ومتابعة ما استجد من مؤلفات ودوريات وبحوث في مجال تفهمه.
- القيام بالكتابات الإبداعية والتحليلات الهادفة التي تسهم في تقدم المعرفة وخدمة المجتمع.
- المشاركة في جلسات مجالس الأقسام واللجان والجمعيات المختلفة في الجامعة. (سهيلة، لمياء. 2017. ص 45.46)

3. كفاءات الأستاذ الجامعي:

- ويحدد ريتشارد ديرديجو كفاءات التكوين كفاءات المادة الدراسية المهنية، التنظيمية علائقية، اتصالية التفكير، نفسية و إنسانية يقترح على هذا الأساس.
- الانطلاق من برامج الدراسة وفق منظور مقارنة البرامج وليس مقارنة الدروس فرديا.
- تخطيط الدروس لبرنامج يهدف للتكوين الطويل الكفاءات لدى الطلبة.

- تخطيط برنامج شامل وفق إستراتيجية شاملة للتعليم و الاكتساب مع الطلب ويحملهم المسؤولية الأكبر.

ويمكن تقسيم كفاءات الأستاذ الجامعي إلى كفاءات معرفية ونفسية وكفاءات سلوكية (موقفية). (سهيلة، لمياء، 2017، ص45)

1.3. كفاءات معرفية: ويمكن تقسيمها إلى:

1.1.3. المعرفة في مجال التخصص: تبرز حالة التناسب بين مؤهلات الأستاذ الجامعي والوظيفة التعليمية، والتي تتمثل في الجانب المعلوماتي المعرفي اللازم لتأدية المهام التعليمية وحسب التخصص والتي تشمل المواد الأساسية العلمية النفسية أو المواد المساندة لها والتي ينبغي دراستها والتمكن منها مما يزيد من ثقة الأستاذ الجامعي في نفسه وفي عمله وثقة الطلبة فيه.

2.1.3. التعرف و الإلمام بتكنولوجيا المعلومات و الاتصال: ففي هذا المجال فتطوير التعليم يترتب عليه مواكبة التطورات من خلال الاستعانة بالشبكات الوطنية والعالمية للمعلومات والمبادرة في إعداد الكوادر القادرة والماهرة في التعامل مع المعلومات في شتى مراحلها وفي كافة أشكالها، وكذا الاستفادة من البرمجيات من خلال مزج المعلومات التي يتوصل إليها الأستاذ الجامعي من قواعد وبيانات مختلفة بالاستجابة من ثورة المعلومات و الاتصال و الأنترنت (التكنولوجيا). (سهيلة، لمياء، 2017، ص46).

3.1.3. الثراء اللغوي: تعتبر اللغة الواضحة أداة مهمة للتوصل والفهم الجيد للمادة الدراسية حيث يقع على الأستاذ مسؤولية تصرف الطلبة على التسيير السليم المثقف للغة إضافة إلى تمكنه من لغات أخرى أجنبية إلى جانب اللغة الأم، مما يساعد على إثراء العملية التعليمية. (سهيلة، لمياء، 2017، ص46)

2.3. كفاءات شخصية: وتتلخص في مايلي:

1.2.3. الرغبة في التعليم: حيث تؤثر رغبة في التعليم في اتجاهاته ومواقفه اتجاه نحو

قيمة عمله، المادة التي يدرسها طلبته ويؤثر دافعيته و أدائه ونوعية العملية التعليمية

2.2.3. المهارات الاتصالية: إن قدرة الأستاذ على استخدام الطرق المناسبة لتوصيل

المعلومات للطلبة بالشكل الصحيح و الاتصال بكل أفراد العملية التعليمية و المجتمع

ككل. (سهيلة ولمياء، 2017، ص46)

3.2.3. مهارات التخطيط و إدارة الوقت: يستدعي عمل الأستاذ التخطيط و التسليم و

إدارة الوقت لكي يتسنى له القيام بجمع المهام المسندة إليه ومع ذلك يجب أن يكون

التخطيط مرن يفسخ المجال لإجراء التفسير كلما دعت الحاجة لذلك.

3.3. كفاءات السلوكية (مردفية) والمتمثلة في مايلي:

- الاستماع للطلبة وتقبل أفكارهم
- احترام التنوع والانفتاح
- تشجيع المناقشة و التفسير.
- التشجيع على التعليم
- إعطاء وقت كاف للتفكير وتنمية ثقة الطلبة بأنفسهم.
- إعطاء التغذية الراجعة

وفي ضوء ما سبق فإن أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي " مجموعة المبادئ و الأسس

والمثل التي يجب أن يلتزم بها العضو المشارك في العملية التعليمية، والتي تحكم سلوكه

أثناء تأدية مهنته، أي تلك المبادئ التي تقع على عاتق الأستاذ وتمثل مسؤوليته اتجاه

طلابه والعملية التعليمية بكاملها (سهيلة و لمياء، 2017، ص47).

4. تعريف المسؤولية:

يعد لفظ المسؤولية في ضوء المعالج اللغوية الحديثة أنه من الألفاظ المحدثه لذا تعددت تعاريف المسؤولية في الاصطلاح وتباينت عدد المعرفين لها.

من التعاريف التي وردت لكلمة المسؤولية ما جاء في معجم المنجد في اللغة بأن المسؤولية: ط ما يكون به الإنسان مسؤولاً ومطالباً عن أمور أو أفعال أتاها" (زديرة، 2017، ص63).

كما تعرف: " أن يتحمل الإنسان نتائج الأفعال المحرمة التي يأتيها مختاراً وهو مدرك لمعانيها ونتائجها (زديرة، 2017، ص63).

وتعرف أيضاً: تعني المسؤولية تحمل الشخص نتيجة التزاماته وقراراته واختياراته العملية من الناحية الإيجابية و السلبية أمام الله عزّ وجلّ في الدرجة الأولى، و أمام ضميره في الدرجة الثانية و أمام المجتمع في الدرجة الثالثة (زديرة، 2017، ص63).

خلاصة القول يتبين من خلال التعريفات السابقة أن الالتزام هو الأصل و الشرط الأساسي للمسؤولية، فالالتزام شرط لا غنى عنه لقيام المسؤولية وكذلك الجزاء نتيجة منطقية للمسؤولية لا يستقيم مع العدل أن يستوي الخبيث مع الطيب.

1.4. أنواع المسؤولية:

1.1.4 المسؤولية المهنية:

تعرف المسؤولية المهنية من طرف رابطة الأساتذة الأمريكيين، وهذا عبر مدونة قواعد السلوك للأستاذة (Cade Of Ethies For Edicators) فنج أن أهم عنصر بدأوا به وهو أن يتحمل الأستاذ الجامعي المسؤولية والمساءلة عن أذائه، ويسعى باستمرار

لإثبات الكفاءة، كذلك يجب أن يسعى الأستاذ الجامعي للمحافظة على كرامة المهني من خلال احترام القانون وطاعت، و إظهار النزاهة الشخصية. (سيد عثمان، 1998، ص 271).

2.1.4. المسؤولية الاجتماعية:

عرف **Holer** المسؤولية الاجتماعية بأنها: التزام منشأة الأعمال اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه وذلك عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر وتحسين الخدمة ومكافحة التلوث وخلق فرص عمل وحل مشكلة الإسكان والمواصلات وغيرها (سليم و آخرون، 2016، ص 162).

كما يعرفها سيد عثمان بأنها: هي المسؤولية الفردية عن الجماعة، هي مسؤولية الفرد أمام ذاته عن الجماعة التي ينتمي إليها، وتتكون المسؤولية الاجتماعية عنده من ثلاثة عناصر هي: الاهتمام، الفهم والمشاركة. (سيد عثمان، 1998، ص 269).

3.1.4. المسؤولية الأخلاقية:

لقد صيغت كلمة المسؤولية من السؤال والحساب، وقياسا على ذلك عرف الباحث إبراهيم ناصر " المسؤولية بأنها: " حالة المرء يكون فيها أهلا للحكم عليه وعلى عمله بالخيرية أو الشرية ، أو اضطرار الإنسان لأن يقدم حسابا عن أعماله التي يأتيها بإرادته واختياره إلى أن يتحمل عواقبها أن خيرا فخير، و إن شرا فشر، ويعرفها المسؤولية الأخلاقية بالتبعية الأخلاقية، وتمتاز المسؤولية الخلقية بأنها التزام أدبي حر يبذل دون خوف من عقوبة أو انتظار مثوية. (ناصر، 2006، ص 21).

كما أنها تتعلق بالأفعال التي يكون المرء مسؤولا عنها أمام ضميره و أمام الله وتندرج ضمنها النوايا، أي الأفعال الباطنية (الكيسي و آخرون، 2012، ص 99).

5. مصادر أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي:

1.5. المصدر الديني:

يمثل هذا المصدر في المجتمع الإسلامي، أهم مصادر أخلاقيات المهنة، إذ أنه يوفر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية في الفرد، فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية أو الاجتماعية أو القانونية لكنه لا يستطيع أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى .

يشمل هذا المصدر على المبادئ والتنظيمات التي تحقق سعادة الإنسان و المجتمع في كل المجالات وعلى القواعد العامة الصالحة لهداية الناس، وتنظيم حياتهم في كل زمان ومكان، ويشتمل أيضا على القوانين الوضعية وهي الأوامر والنواهي التي وضعها البشر أنفسهم، لتنظيم حياتهم بالمحافظة على حقوق الناس، وتحديد واجباتهم لنشر العدالة و المساواة بينهم، لذلك تعد التشريعات والقوانين و الأنظمة المعمول بها مصدرا من المصادر الأخلاقية، ويقصد بالتشريعات دستور الدولة والقوانين كافة المنبثقة عنه ونظام الخدمة المدنية واللوائح من حيث الانضباط بالوقت والتقييد به والاحترام، والابتعاد عن المحسوبية وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، وعدم إفشاء أسرار العمل وعدم قبول الرشوة (أسامة.2014.ص23).

2.5. المصدر الاجتماعي:

إن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به التي تنظم حركته وتحدد قيمه ومعتقداته وعلاقاته وولاء وانتماء أفرادها، ومن المعروف أنّ أهم ما يكون ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلة في القيم، والمعتقدات والعادات ونمط العيش وممارسات الحياة الاجتماعية، وقد يعيشون فيه وتقاليدهم و أعرافهم، سواء كانت هذه العادات والتقاليد أمراضا اجتماعية، أم قيما

وتقاليد إيجابية، فالمجتمع الذي يتمسك أفراده بمصالحهم الضيقة، فإن ذلك يؤثر في السلوك المهني فينقل هذه الأنماط من السلوك إلى مؤسسة العمل (أسامة، 2014، ص24).

3.5. المصدر الاقتصادي:

تتحكم الظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع، في جميع أفراده، ومن بينهم المهنيون و الإداريون، أن الظروف الاقتصادية الصعبة تدفع بأفراد المجتمع غالبا إلى أنماط من السلوك بعيدة عن معايير الخلقية .

فإذا كان الشخص يعيش في وضع اقتصادي مريح، ويمكنه العيش بكرامة مع أفراد أسرته، فإنه من السهل أن تتوقع منه أخلاقيات رفيعة مع أفراد أسرته، فيتوقع منه الانحراف، والغش و الإرشاء واستغلال الوظيفة، ولعل أهمية البعد الاقتصادي قد تتضاعف بشكل كبير في الوقت الحاضر، إذ تطرح التكنولوجيا في كل يوم الكثير من المغريات، و إذ تسود النزعة الاستهلاكية بين الناس (أسامة، 2014، ص24).

4.5. المصدر السياسي:

ويقصد به نمط النظام السياسي الذي يسير المجتمع، وانعكاس توجهات هذا النظام على الأفراد، فإذا كان النظام السياسي يؤمن في قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، و إذا كان النظام دكتاتوريا فاسدا لا يتورع عن النهب، ويشجع القيم البالية، فإن تأثيره سلبي في توجهات الأفراد في كل مؤسسة .

و حين يقوم المهني بأداء واجباته في ظل أوضاع ماسية قائمة، فإن سلوكه يتأثر بطبيعة هذه الأوضاع وخصائصها، فالنظام السياسي الذي يتخذ من الصالح العام غاية له، يتعين عليه الإيمان بالحرية والشفافية والديمقراطية، والمساءلة، ومن هنا فإن النظام يؤدي إلى ازدهار الأخلاق المهنية، أما النظام السياسي الذي يفتقر إلى الرقابة القضائية و الإدارية،

والشعبية، ويميل نحو الاستبداد و الظلم، فيؤدي إلى تغذية السلوك اللاخفي على مستوى الأفراد عامة ومستوى أفراد المهمة بخاصة(نفس المرجع).

5.5. المصدر الإداري التنظيمي:

تعد القوانين والأنظمة والتشريعات من المصادر الرئيسية التي تتحكم في تسيير الإدارة في المنظمات، ويقصد به البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح و أنظمة وقيم وتقاليد ومثل تحدد سلوك العاملين فيها، وتوجه مسارهم، ومما يؤثر في قيم الفرد و التزامه و أسلوب عمله الذي يطبق فيه مبادئ الإدارة داخل التنظيم و أنماط تقسيم العمل، ونظم الاستراحة و المكافأة و أشكال الرقابة والعقاب، وبهذا فإن هناك تفاعلا خصباً بين البيئة التنظيمية و البيئة الاجتماعية العامة، فاللوائح والقوانين المطبقة في المؤسسة تستمد في العدة،؟؟ أو تتأثر على الأقل بالقوانين النافذة في البلاد، و أنماط القيم و السلوك السائد في المؤسسة، وهي عينة ممثلة لأنماط القيم و السلوك الشائعة في المجتمع(أسامة، 2014، ص25).

6. دور أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي في تكوين شخصية الطلاب:

عرف **Sredharum** بناء الشخصية بأنه الكيفية التي تشكل شخصية الفرد وتجعل منه شخصا متميزا ومثير للاهتمام، وتقصد بها الباحثة ممارسات الأساتذة المخططة لبناء وتكوين شخصية الطالب من الجوانب: المعرفية و الوجدانية، والمهارية وقد بيّن أحد الباحثين أن ما يمكن أن يؤثر في هذا الأمر هو المعتقدات التي تعد أساس الشخصية، وهي التي تساعد الفرد على التكيف، كما أنها تسهم في تشكيل ذاته، وترفع من القبول الاجتماعي للفرد مقابل الرفض، و إن تغير المعتقدات و الأفكار يسهم في تغيير الشخصية أو إعادة تشكيلها.

ومن هنا تظهر خطورة المهمة التي يمكن أن تقوم بها المؤسسات التربوية في تشكيل شخصيات طلابها، من خلال ما تطرحه في مناهجها، فقد توصل أحد الباحثين الى أن الهيئات التدريسية هي المفصل الرئيسي في المجتمعات، ولذا عليها القيام بالمسؤولية على أكمل وجه، و إنّ مهمة المناهج الدراسية مهمة عظيمة في تكوين وتنمية جيل قيادي، لكونها السبيل الوحيد الذي تقدم من خلاله الخبرات و المعارف و العلوم و المهارات.

وبينت **Walters** و أن على المؤسسة التعليمية أن تهتم بالتنمية الفكرية للطلبة، وتقوم بدور فاعل في تحفيز دافعيتهم للتعلم، كما أنّ عليها الاهتمام بتثقيف الطالب من جميع النواحي وأن تكون وسيلة للتنشئة الاجتماعية له، و أن تعمل على تعديل شخصيته بما يمكنه من اتخاذ وضعه كمواطن يتحمل المسؤولية في مجتمعه. (منى، 2019، ص140)

وقد أشار المستشار و المدرب التربوي الأمريكي **Sridlhrum** إلى أن موضوع التنمية الشاملة للشخصية وتعليم المهارات الحياتية لم ينل الاهتمام الكافي من مؤسسات التربية من مدارس جامعات غافلين على أن النجاح الحقيقي للتعليم لا يمكن في الدرجة أو الشهادة فقط، بل في نوع الشخصية الناتجة عنه (منى، 2019، ص141)

ومع أن شخصية الإنسان هي كل متكامل يصعب تجزئتها فإن مجالات الشخصية الرئيسية كالتالي:

7. مجالات الشخصية الرئيسية :

1.7. دور أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي في تكوين شخصية الطالب

معرفيا:

الأصل في الحياة الدراسية أن يتحصل الطالب من خلال برامج الهيئات التدريسية و أنشطتها عبر سنوات الدراسة على قدر من المعارف يساعده في الاعتماد على نفسه

لاحقا للتوصل إلى معارف أكثر تقدما وتجدر الإشارة إلى أن الفلسفة التربوية التي يفترض أن تتبناها تلك الهيئات في ضوء عقيدة المجتمع وقيمه وتقاليده والتي ينبغي أن تصنع الخطط التدريسية التفصيلية الكفيلة بتنفيذ هذه الفلسفة العامة بصورة قابلة للتطبيق، تحقق الهدف الذي وضعت من أجله ، وبما يتلاءم مع إمكانيات الطلب المعرفية و العقلية ويتناسب مع المرحلة العمرية التي هو فيها، وينبغي عليها أن تأخذ بعين الاعتبار ويد الطالب بأحدث المعلومات العلمية و التكنولوجيا التي توصل إليها العلم في شتى بقاع العالم والاهتمام بإنجازات العلم وبصورة مبسطة وميسرة له، كي يستطيع استيعابها و الاستفادة منها لخدمة مجتمعه من خلال استخدام مختلف الطرائق التدريسية المشوقة و الممتعة، والتي تجذب انتباه الطالب أثناء المحاضرة وتزيد من دافعيته للتعلم و الاهتمام بالدراسة والاستزادة من هذه المعلومات و أن تعلمه طريقة التفكير العلمي كي يستطيع من خلالها حل المشكلات التي تواجهه بأسلوب علمي دقيق، ومخطط له للوصول إلى نتائج صحيحة، وبالتالي اتخاذ القرارات المناسبة بهذا الخصوص، و أن توفر أحدث المصادر العلمية الأصلية، وتزود بها المكتبات الجامعية، و أن تجعلها متاحة لجميع الطلبة بصورة مجانية وميسرة (منى، 2019، ص141)

وبهذا فإن العناصر الأساسية لتحقيق هذا الغرض، عضو هيئة الأستاذ " المعلم المربي" الذي ينبغي أن يكون له الدور الكبير والتميز في تكوين شخصية الطالب المعرفية، وتنمية مواهبه العلمية و الثقافية بدرجة كبيرة ومؤثرة، لأن الطالب يتأثر كثيرا بشخصية أستاذه الذي ينهل منه المعلومات العلمية، وبذلك قد يجعله قدوة حسنة يقتدي بها ويهتم بما يقوله له، ويزوده به من معلومات أثناء الدرس، فالطالب ينظر إلى أستاذه كأحد مصادر المعلومات التي ينبغي الاستفادة منها، واستثمارها بأفضل صورة بها يسهم في بناء شخصيته في الجانب المعرفي.

ومن هنا يأتي دور الأستاذ في تحقيق ذلك من خلال استقامته واستخدامه طرائق تدريسية كقوة فاعلة ومشوقة، و الإفادة من تقنيات التربية الحديثة و أحدث الابتكارات العلمية التي تساعد في إيصال المادة العلمية إلى ذهن الطالب بأفضل صورة و أسرعها، ومساعدته في الاحتفاظ بها لأطول مدة ممكنة و إمكانية الإفادة منها في حل المشكلات المستقبلية التي تواجهه إضافة إلى مساعدته في الكشف عن معارف لاحقة يقوم بها نفسه (منى، 2019، ص142).

2.7. دور الجامعة في تكوين شخصية الطالب وجدانيا:

يعد الجانب الوجداني أو ما يسمى بالجانب النفسي العاطفي و الانفعالي من الجوانب الأساسية في شخصية الطالب، التي ينبغي الاهتمام بها وتمييزها في الاتجاه الصحيح بغرض تعديل سلوكه وتطويره بما يتماشى مع العقيدة الصحيحة والعادات الاجتماعية الصالحة في المجتمع.

ويتمثل الجانب الوجداني بأفكار الطالب و آرائه واتجاهاته وميوله ومعتقداته ونظرته إلى مختلف القضايا التي يتعايش معها بصورة مستمرة، أو التي تصادفه بين فترة و أخرى والتي تتطلب منه إعطاء رأي فيها أو تكوين اتجاه نحوها (من، 2019، ص142).

هذا الجانب مهم جدا في شخصية الطالب لأنه هو الذي يستطيع من خلاله أن يكون فردا صالحا وإنسانا ملتزما وفاضلا، أو خلاف ذلك، ويقع جزء مهم في بناء هذا الجانب وتوجيهه الاتجاه الإيجابي على عاتق مؤسسات التربية العامة، بما في ذلك الأساتذة و المعلمين.

وقد أشار Tosvski, MilavancevicGaijs إلى أن الطلبة يمثلون رأس المال الوطني، وهي عدة الاستثمار في المستقبل سواء لأسرتهم أو لمجتمعه بشكل عام، و أنهم يتأثرون

بالعوامل السياسية والاجتماعية والثقافية التي تحيط بهم و أنه يستلزم التركيز على صحتهم النفسية و العناية بشخصياتهم الحاضر والمستقبل، مع توفير مناخ جيد ومناسب لهم، وقد جاءت هذه النصيحة بناء على ما خلصوا إليه من نتائج تمثلت في قلق الشباب على مستقبلهم وما يعانونه من قلق و اضطرابات أثرت في شخصياتهم وقد أوصى الباحثون بضرورة وجود مراكز في الجامعات مهمتها تحقيق رفايتهم الشخصية ونجاحهم الأكاديمي من خلال القيام بحملات توعية نشطة بين الطلبة ومساعدتهم في حل مشكلاتهم النفسية، وتقديم المشورة والتثقيف النفسي لهم، ومساعدتهم في تحديدي أهدافهم الشخصية و الأكاديمية والمهنية ، وكيفية تحقيقها ولاشك في أن علاج ذلك متوافر في ظل العقيدة الصحيحة للفرد المسلم (منى ، 2019 ،ص143)

3.7. دور الجامعة في بناء الشخصية الطالب مهاريا:

إن المجالات المعرفية و الوجدانية في شخصية الإنسان تمثل الجانب النظري لديه، وهي تبقى على حالها ما لم يتم تطبيقها وتوظيفها عمليا، من خلال المجال المهاري، الذي يتعلق بقدرة الطالب على التعامل مع المواقف التي ينبغي أن يتعاطى معها بصورة عملية ماهرة.

وقد عاب أحد الباحثين على واقع الأنشطة الطلابية في الجامعات فوصفها بأنها تغط في سبات عميق، ولا تلقى الاهتمام والدعم المناسب، و أن بعضها لا يزال تلفه الضبابية حول أهدافها وبرامجها، كما أن الطلاب المتفاعلين مع الأنشطة، لا يجدون التحفيز الكافي، هذا بالإضافة إلى أن كثيرا من الأنشطة لا تشجع الطلاب في الانضمام إليها نظرا لما يجدونه من صعوبة في تطبيقها أو الحصول على الموافقة بها أو الحصول على دعمها(من ،2019 ،ص143)

ويبرز دور الأستاذ المهم والكبير في تنمية المهارات العملية للطالب، من خلال البرامج التدريبية التي تكون موازية للتدريس النظري ومكملة له، لتزويد الطالب بالمعلومات العملية والنظرية التي تقيده في مجال اختصاصه، وتتمى معلوماته النظرية والعملية العامة، وهذا يتطلب من الأستاذ أن يساير التطور العلمي و التكنولوجي في العالم بدرجة كبيرة، و أن توفر أحدث المستلزمات التدريبية من الأجهزة و المعدات في مختلف التخصصات العلمية، و أن يضع خططا منظمة ودقيقة لتطوير البناء المهاري للطالب أثناء الدراسة.

(منى، 2019، ص 144).

4.7. دور أخلاقيات مهنة الأستاذ في الرفع من مستوى تحصيل الطلاب

العلمي:

الأستاذ دور بارز وهام في تحصيل الطلاب العلمي، وفي خدمة العملية التعليمية وبرمتها وذلك من خلال: توظيف المحتوى الدراسي وتفعيله في واقع الطلاب والمجتمع، وأيضا الاستفادة منه والاستخدام الأمثل للوسائل التعليمية المتاحة، وتدريب الطلاب على الفهم الدقيق لكل ما يتلقاه من معلومات وخبرات وهذا يتضح هذا الدور على النحو الآتي:

إيضاح مفردات المقرر الدراسي أو المحتوى:

إذا كان الغالب على المحتوى الدراسي:

احتواء على معلومات، فإن ذلك لا يعني أن المحتوى يقتصر على المعلومات وحدها ذلك أن المحتوى عبارة عن المعرفة التي تتمثل في القراءة و الكتابة والتفكير الناقد، وصنع القرار وأنه عبارة عن القيم التي تتمثل في المعتقدات ودور الأستاذ في هذا المحتوى، التخطيط الجيد لمحتوى التدريس، و الاهتمام بكل المهارات اللازمة، ذلك أن المعلم

الناجح يكون ملما بمهارة تحليل المحتوى، وعدم التركيز على الجانب المعرفي وحده فقط، بل عليه أن يضع محتوى مهاري يزود المتعلم بالمفاهيم والحقائق و التعليمات والمبادئ .

مكن للأستاذ المعلم الناجح استغلال كل الوسائل المتاحة في تنمية المهارات مما يؤدي إليه من تبسيط الموضوع وتقريب المعاني بشكل سهل ويسير .

فإنه يمكن أيضا الاستفادة من كل الوسائل التعليمية المتاحة، من خلال بعض المهارات ، فوسيلة الرسوم الإيضاحية يمكن أن يمارس المتعلم من خلالها، مهارة الرسوم الإيضاحية والمتعلم بحاجة أن يمتلك مثل هذه المهارة كمهارة عملية مهمة، ومهارة الرسوم الإيضاحية لها مجالات كثيرة ومن ذلك رسم الخرائط وبيبين عليها المواقع و الأماكن التي يريد أن يفهمها غيره، كأن يرسم خريطة ويحدد عليها أهم المعارك الإسلامية، كما يمكن الأستاذ أن يدرّب المتعلم في إعداد الوسائل التعليمية والاستفادة منها وتدريبه حتى يتمكن من مهارة رسم الصور و الأشكال التوضيحية وأيضا التمكن من استخدام الأمثل للصبورة والتلفزيون والفيديو والتمكن من الوسائل المعينة، مثل العينات وغيرها.

أن تمكن المتعلم من الاستخدام الأمثل لكل الوسائل المعينة، يعد من المهارات العلمية المهمة، لما لها من دور فعال في تدريب المتعلم على تحليل المفاهيم التي يتعلمها، ثم معرفة العلاقات التي تربط بينهم، الأمر الذي يساعده على تطبيق المفاهيم التي يتعلمها على الوجه الأمثل(منى ، 2019 ،ص144).

خلاصة الفصل:

نستنتج من خلال ما سبق أن الأستاذ الجامعي هو العنصر الفعال في العملية التعليمية الجامعية والمحرك الأساسي لها فخصائصه المعرفية و الانفعالية لها دور هام في فعالية العملية التعليمية، لأنه مهما كان مستوى المناهج الدراسية التي تقدمها الجامعة والتجهيزات والمخابر والبناءات التي تتوفر عليها وتوعية الطلبة التي يقبلون عليها، لا يمكن لها أن تحقق أهدافها في إحداث التغيير المطلوب وفرض قيادتها العلمية و الاجتماعية، ما لم يتواجد فيها الأستاذ الكفاء تدريساً وبحثاً.

الفصل الثالث:

الطالب الجامعي

والجامعة

المبحث الأول : الطالب الجامعي

تمهيد:

تعريف الطالب الجامعي

خصائص الطالب الجامعي

احتياجات الطالب الجامعي

مشكلات الطالب الجامعي

واجبات وحقوق الطالب الجامعي

الخلاصة

تمهيد:

يعتبر الطالب الجامعي محور العملية التعليمية في نظام التعليم الجامعي ،حيث أنه أهم عنصر من عناصر العملية التعليمية ،و قد أنشئت الجامعات لخدمته وتعليمه وتكوينه إلى جانب إعداده وتهيئته للحياة العملية وليكون فردا منتجا في المجتمع .

1.تعريف الطالب الجامعي:

لغة: من الطلب أي السعي وراء الشيء للحصول عليه .

اصطلاحا: هو كل شيء ينتمي لمكان تعليمي معين كالمدرسة، الجامعة، الكلية أو المعهد و المركز، وينتمي لها من أجل للحصول على العلم وامتلاك شهادة معترف بها من ذلك المكان حتى يستطيع ممارسة حياته العلمية فيما بعد تبعا للشهادة التي حصل عليها.

الطالب الجامعي هو من يمر في مرحلة نمو معينة فهو على وشك إنهاء مرحلة المراهقة إن لم يكن عليه قد يتجاوزها فعلا إلى مرحلة نضج أخرى، وعلى الأستاذ الجامعي أن يكون وعي على بأن عملية التربية التي تقوم بها لطلابه في الجامعة لا تنحصر في مجرد تزويد الطالب بمجموعة من المعارف و الحقائق النظرية و إنما هي عملية تنمية للطالب من جوانبه المختلفة (راشد علي، 2004، ص 46)

الطالب هو حجر الزاوية في العملية التعليمية التي من أجله أنشئت ويقصد بها: مدى تأهيله علميا وصحيا ونفسيا، حتى يتمكن من استيعاب حقائق المعرفة وتكتمل متطلبات تأهيله وبذلك تضمن بأن يكون هذا الطالب من صفوة القادرين على الابتكار و الخلق وتفهم وسائل العلم و أدواته، ويعتبر محور العملية التربوية و الغاية التي يتطلبها التعلم والتعليم (عبيدات و آخرون، 1929، ص 68).

ويعرف الطالب على أنه الفرد الذي اختار مواصلة الدراسة الأكاديمية و المهنية و يأتي إلى الجامعة محملاً معه جملة قيم و توجيهات المؤسسات التربوية الأخرى و الجامعة من المفروض تحضره للحياة العليا (محمد إبراهيم عبده، 2002، ص 223-222).

أما عبد الله محمد عبد الرحمن وقد عرف الطالب الجامعي بقوله:

الطلاب هم مدخلات ومخرجات العملية التعليمية الجامعية (عبد الله محمد عبد الرحمن، 1991، ص 26).

2. خصائص العامة للطالب الجامعي:

عندما نتحدث عن الخصائص العامة لطلاب الجامعات فنحن نتحدث عن تلك الصفات التي تميز معظم الأفراد الذين ينتمون إلى المرحلة الجامعية داخل مجتمع معين عن غيرهم من الأفراد و أهم الخصائص العامة للطالب الجامعي ما يلي:

1.2. النمو العقلي عالي المستوى:

طالب الجامعة فرد يدخل إلى مرحلة الشباب وهي مرحلة تصل فيها الطاقة العقلية إلى مستوى عال، لذا فهو قادر على القيام بالعمليات العقلية المختلفة و إدراك و تذكر و تفكير و ابتكار وهو في حاجة دائمة إلى استخدام هذه القدرات و عليه يمكن القول أن الطالب الجامعي يكون في أوجه عطائه العقلي و ذلك لاكتمال نمو ملكاته العقلية و الفكرية (تيجتي، 2016، ص 53).

2.2. الرغبة في التوصل إلى أسلوب حياة مرضي:

من خصائص الشباب بصفة عامة، و طالب الجامعة بصفة خاصة، الشعور بالرغبة في التوصل إلى فلسفة معينة تحدد له دوره في الحياة و الفلسفة التي تغنيها، وهي أسلوب في الحياة يتمثل في نظرتة إليها و تقييمه لها، و ذلك اعتماداً على فهمه لمعناه، و من البديهي

أنه من يفقد معنى الحياة، أو يفشل في الوصول الى معنى لحياته، لا يستطيع أن يعيشها كإنسان.

نستخلص أن الطالب الجامعي يشعر برغبة قوية في تجسيد أحلامه و العيش وفق خطته ومنظوره الخاص للحياة. (تيجتي، 2016، ص 54).

3.2. واقع تقدير الذات:

طالب الجامعة مثله في ذلك، مثل أي إنسان آخر يدفعه في سلوك دوافع معينة، و الدوافع يمكن أن تعرف على أنها: مجموعة القوى التي تترك سلوك الإنسان وتوجهه وتعضده نحو هدف من الأهداف بمعنى أن الدوافع محركات للسلوك الإنساني.

ومن أهم الدوافع للطالب الجامعي ما يسمى بالدافع نحو تقدير الذات، وهذا الدافع يجعله يسلك السلوك الذي يؤدي به إلى الشعور بأنه إنسان له قيمته، ويستطيع أن يقوم بأعمال وأن ينجزها بنجاح ليكون موضع تقدير المحيطين به، ويسلك السلوك الذي يؤدي به الى تحقيق إمكانياته واستخدامها بنجاح.

بناء على ذلك يسعى الطالب لتقدير ذاته من خلال محاولة إثبات قيمته من الآخرين من خلال إنجازه لأعماله بنجاح (تيجتي، 2016، ص 54).

4.2. قدر كبير مكن الثقة بالنفس:

يتصف الطالب الجامعي عموما بقدر كبير من الثقة بالنفس و الاعتماد عليها، و الاستقلال بها، وقد يفاخر بأنه له رأيا مستقلا و أنه لا يخضع لآراء الآخرين، وثقة الشباب بنفسه واعتماده على نفسه ينبعان من إدراكه لإمكاناته ومعرفته بقدراته الى جانب مروره بخبرات عديدة.

يتضح مما سبق أن الطالب الجامعي، صفات وخصائصها تميزه عن غيره من حيث تكوين شخصيته واستقلال رأيه، إلى جانب امتلاكه لقدرة معتبر من الثقة بالنفس والتقدير الإيجابي للذات، كما أنه قد وصل إلى مرحلة من النضج العقلي و العاطفي، يدفعه للبحث عن أسلوب حياة خاص يمكنه من تحقيق السعادة و الرضا. (تيجتي، 2016، ص 55).

3. احتياجات الطالب الجامعي:

لكل حاجات أساسية لا يمكن أن يعيش دون إشباعها وهي تتبع من تكوينه البيولوجي و النفسي والاجتماعي، وتأتي أهمية إشباع الحاجات في المقام الأول لدى العلماء في أنها توفر على تحقيق التكيف النفسي للفرد الذي يؤدي بدوره إلى التكيف الاجتماعي، فإذا انه الفرد في اتباع حاجاته وتحقيق أغراضه، أصبح سويا نفسيا واجتماعيا منتجا إيجابيا في مجتمعه ويمكن تنسيق الحاجات لدى الشباب في شكل ثلاثي:

1.3. الحاجات الفيزيولوجية العضوية التي تتبع من طبيعة التكوين الجسمي وما يتطلب نمو الجسم وتوازنه وصحته (الحاجة إلى الطعام ، المواد، الحاجة الجنسية، النشاط)

2.3. الحاجات النفسية المتصلة بتنظيم الفرد النفسي ويتطلب إرضاءها تكامل شخصية و توازنه النفسي و الحاجة لأن الحياة، الاستجابة العاطفية، الرضا).

الحاجة الاجتماعية التي تتبع من الحياة في مجتمع وثقافة معينة لها مطالبها الخاصة من الفرد الذي يعي فيها إذا ما أراد أن يكون عنصرا متكيفا معها، أي كان عدد هذه التصنيفات و الأنواع المستخدمة في تقسيم الحاجات لدى الشباب فإنه علينا أن نعتبر تقسيم الحاجات الإنسانية إليها ليس تقسيما خاليا من التداخل أو بالتأثير المتبادلين بين فصائل المختلفة. (وفاء محمد البرد، 2002، ص 399).

1.3.1. أهم الحاجات النفسية:

1.1.3. الحاجة إلى التعبير و الابتكار و الحركة والنشاط: حيث يحتاج الطالب إلى فرص المناسبة للتعبير عن قدراته، فمن خلال الأنشطة الثقافية مثل كتابة المسرحيات أو القصص أو عن طريق الفنون اليدوية.... الخ فيما يجد الشباب العديد من الفرق لاستثمار قدراتهم و إمكانياتهم و التعبير عن آرائهم و أنفسهم وبذلك يشبعون حاجاتهم إلى لإبداع و الابتكار، وباعتبار أن الطالب ينتمي إلى فئة الشباب فهم في المرحلة مشحونون بشحنة كبيرة من الطاقة التي لا بد من إفراغها، و الأنشطة المختلفة تتيح لهم الفرص المناسبة لإفراغ تلك الطاقة عن طريق الحركة و النشاط وجميع أنشطة رعاية الشباب تخطيط وتصميم لتحقيق هذا الهدف.

2.1.3. الحاجة إلى الانتماء: وهذه الحاجة يتم إشباعها عن طريق الحاجات المختلفة التي ينتسب إليها الإنسان ومؤسسات رعاية الشباب.

3.1.3. الحاجة إلى المنافسة: ويتم إشباع هذه الحاجة من خلال جماعة الأنشطة فالأنشطة الرياضية و الثقافية والفنية يتنافس فيها الشباب من خلال الميول و الهوايات المختلفة.

4.1.3. الحاجة إلى خدمة الآخرين: إن الإنسان خير بفطرته يحب الناس ويسعى إلى خدمتهم لذلك نجد الشباب يشتركون في جماعات الخدمة العامة التي يضحون فيها بوقتهم وجهدهم في سبيل خدمة الآخرين.

5.1.3. الحاجة إلى الحركة و النشاط: إن الشباب في هذه المرحلة مشحون بشحنة كبيرة من الطاقة التي لا بد من إفراغها و الأنشطة المختلفة تتيح لهم الفرص المناسبة لإفراغ تلك

الطاقة عن طريق الحركة و النشاط وجميع أنشطة رعاية الشباب تخطط وتصمم لهذا الهدف.

6.1.3. الحاجة إلى الشعور بالأهمية: ومن أهم هذه الحاجات الإنسانية للشباب في تلك المرحلة التي يشعرون في بدايتها بمشكلات أزمة الهوية التي يسأل فيها كل شباب من أنا؟ ويتم إشباع تلك الحاجة من خلال الأنشطة التي تأخذ الشباب دورا فيها، يشعر الشباب من خلالها بأنه هام وذو قيمة.

7.1.3. الحاجة إلى ممارسة خبرات جديدة: يرى ناس nash أن هناك خبرات جديدة يجب على الإنسان أن يتعلمها ويمارسها ويبحث عنها التي يملأ حياته بالإشراف و السعادة التي هي بمثابة صمام الأمان الذي يخلص الإنسان من الضغوط العصبية و النفسية التي صاحبت التطور الحضاري.

في حين أن جون Jhones يرى أن الباب في الحاجة آن و أكثر من أي وقت معين لكي يكون لديهم أدوار لها معنى في المجتمع حتى يرتبطوا بصورة قوية بالمؤسسات الاجتماعية القائمة و أن يتوفر لديهم حرية الإدارة والثقة بالذات التي تساعدهم على خلق قاعدة مستقرة لنموهم السيكولوجي و التعليمي والذاتي (وفاء محمد البردي بدران، 2002، ص 331).

2.3. الحاجات العضوية:

1.2.3. الحاجة إلى تكوين جسم سليم ولياقة بدنية جيدة: ويمكن لمؤسسات التربية المساهمة في إرضاء هذه الحاجات عن طريق التعليم الصحي بين الشباب.

2.2.3. الحاجة إلى قبول التغيرات الجسمية و الفسيولوجية السريعة الطارئة في الفترة الأولى من بلوغه إلى تحقيق التكيف مع هذه التغيرات.

3.3. الحاقات الاجتماعية:

1.3.3. الحاجة إلى التامين المستقبل: وهذه الحاجة تتطلب الحصول على مايلي:

- الحصول على منصب عمل مناسب.
- تسيير التعليم وتخطيطه بحيث يوافق بين حاجات الشباب نفسه.
- لا يكفي في ثمن الشباب على مستقبله أن تجد له أي عمل من الأعمال ولكن يجب أن يسبق قدرا كافيا من التوجيه المهني بحيث يشعر كل شاب عامل بالتوفيق التام مع مهنته وزملائه في المهنة.

- تحقيق مبدأ التكافؤ الفرس.

- التأمينات المختلفة في حاجات المرض أو العجز عن العمل.

2.3.3. الحاجة إلى الزواج وتكوين أسرة: اتباع هذه الحاجة يتم بالطرق التالية:

- تشجيع الدولة للمتزوجين بالوسائل المادية والمعنوية.
- توفير التربية الجنسية للشباب وتبصيرهم بحقائق الحياة الزوجية.
- معارضة التقاليد التي تفترق بين الجنسين ودعم التضامن وتهيئة فرص التفاهم بينهما.

3.3.3. الحاجة إلى مثل عليا واضحة وقيادية واعية: وتتضمن مايلي:

- الحاجة إلى أن تتضح أهداف الدولة و أهداف خدماتها التعليمية و الاقتصادية و السياسية الخ.
- الحاجة إلى توجيه الوافي من طرف وسائل الإعلام و أجهزة الثقافة و التعليم.
- الحاجة إلى الارتباط القوي بالتراث القومي و بالمستقبل الذي نتقدم نحوه.
- الحاجة إلى قادة متخصص في كل الميادين.

4.3.3. الحاجة إلى دعم الشخصية واستغلال الاستعدادات الخاصة:

- تهيئة وسائل استثمار وقت الفراغ.
- توفير وقت كاف يستغل فيه المواهب الخاصة وتزاول فيه الهوايات الشخصية، الأمر الذي لا يتوافر أبدا في المهنة.
- توفير وسائل التنقيف.
- حماية الشباب من حملات الفساد و التفاهة والتعصب.

5.3.3. إن قوة الشباب ينبغي إلا تنعزل عن قوة الشعب الأخرى بل ينبغي أن تلتحم

معها وهذا يحقق أمرين:

- اتخاذ الشباب لمكانة في القضايا الاجتماعية وهو ما يطلب به الشباب و بالتالي يكتسب قوتها من تأكيد هذه الجماهير لها.
- المشاركة الفعالة في مشروعات الخدمة العامة أمر هام وضروري في هذه المرحلة التي يمر بها مجتمعنا.

4.مشكلات الطالب الجامعي:

من أهم المشكلات التي يعاني منها:

- مشكلات نفسية: مثل شروذ الذهن، القلق، التقلب المزاجي.
- مشكلات جسمية: مثل ضعف السمع و البصر، الشعور الدائم بالإجهاد.
- مشكلات دراسية: مثل التأخر الدراسي أو الرسوب.
- مشكلات اجتماعية: مثل تفكك الأسرة، الشعور بالاغتراب عن الأهل.
- مشكلات مالية: مثل العجز المالي و ارتفاع نفقات المعيشة.
- مشكلات التكيف للدراسة

- مشكلات انفعالية.
- مشكلات عاطفية
- مشكلات الطلبة المتفوقين.
- مشكلة ضعاف العقول
- مشكلات سلوكية كالسرقة، الغش، الغياب.

رغم وجود مشكلات وصعوبات كثيرة في الوسط الجامعي، قد يتعرض لها الطالب الجامعي، الا انه يمكن تجاوزها بتعاون مختلف الأطراف الفاعلة في الجامعة، و التي تحرص على خدمة الطالب وتوجيهه و إرشاده (نتيجي، 2016، ص 60-61).

5. دور الطالب الجامعي:

للطالب الجامعي دور بارز في الجامعة، ومن بين الأدوار التي يقوم بها النمط الجامعي، ما يلي:

1.5. النمط الأول: ينحصر دور الطالب الجامعي أثناء دراسته سواءا الجامعية أو قبل الجامعية في التحصيل الدراسي و الالتزام الأخلاقي.

ومن النشاطات التي تدخل ضمنه نجد:

- التحصيل العلمي و الاهتمام بالدراسة.
- الالتزام الأخلاقي والتصرفات الحسنة.
- المشاركة في الأنشطة الطلابية فقط.

2.5. النمط الثاني: دور الطالب يظهر في الوعي بأهمية المشاركة الاجتماعية و السياسية في الحياة الاجتماعية و السياسية للمجتمع.

ومن النشاطات التي تدخل ضمنه فنجد:

- التعبير عن الآراء السياسية للطلبة بحرية تامة.
- القدرة على خدمة البيئة و المجتمع.

بالإضافة إلى إنشاء الاتحاديات الطلابية و النقابية و المشاركة فيها بالمهام التي يحددها لها القانون، المتمثلة في:

- المطالبة بتكوين الطلاب تكويننا جيدا.
- توفير الوسائل البيداغوجية و المادية اللازمة لأداء هذه المهنة.
- المطالبة بتحسين الظروف المعيشية للطلبة. (تيجيني، 2016، ص 58-59).

6. واجبات و حقوق الطالب الجامعي :

6.1. واجبات الطالب الجامعي:

6.1.1. في المجال الأكاديمي:

- التزام الطالب بالانتظام في الدراسة والقيام بكافة المتطلبات الدراسية في ضوء القواعد و المواعيد المنظمة لبدء الدراسة ونهايتها و التحويل و الاعتذار و الحذف و الإضافة وذلك وفقا للأحكام الواردة باللوائح و الأنظمة السارية بالجامعة.
- التزام الطالب باحترام أعضاء هيئة التدريس و الموظفين و العمال من منسوبي الجامعة وغيرهم من منسوب الشركات المتعاقدة مع الجامعة وغيره من الطلاب داخل الجامعة وعدم التعرض لهم بالإيذاء بالقول أو الفعل بأي صورة كانت.
- التزام الطالب باحترام القواعد و الترتيبات المتعلقة بتسيير المحاضرات و الانتظام و النظام فيها. (دليل الطالب الجامعي، دس، ص 25).

- التزام الطالب بالقواعد و الترتيبات المتعلقة بالاختبارات و النظام فيها وعدم الغش أو محاولته أو مساعدة في ارتكابه بأي صورة من الصور أو التصرفات أو انتحال الشخصية أو التزويد أو إدخال مواد و أجهزة ممنوعة في قاعة الاختبار.
- التزام الطالب بالقواعد عند أعداد البحوث و المتطلبات الدراسية الأخرى المقررة طبقاً لنزاهته العلمية وعدم الغش فيها لأي شكل من الأشكال.

2.1.6. في المجال الغير الأكاديمي:

- التزام الطالب بأنظمة الجامعة ولوائحها وتعليماتها و القرارات الصادرة تنفيذا لها وعدم التحايل عليها وانتهاكها أو تقديم وثائق مزورة للحصول على أي حق أو ميزة خلافاً لما تقضي به الأحكام ذات العلاقة .
- التزام الطالب بعدم التعرض لممتلكات الجامعة بإتلاف أو العبث بها أو تعطيلها عن العمل أو المشاركة في ذلك سواء ما كان منها مرتبطاً بالمباني و التجهيزات.
- التزام الطالب بالتعليمات الخاصة بترتيب وتنظيم واستخدام مرافق الجامعة وتجهيزاتها للأغراض المخصصة لها، ووجوب الحصول على إذن مسبق من الجهة المختصة لاستعمال تلك المرافق أو التجهيزات عند رغبة استخدامها أو الانتفاع منها في غير ما أعدت له.
- التزام الطالب بالزي والسلوك المناسبين للأعراف الجامعيين و الإسلامية أو الأدب العامة المرغوبة داخل الجامعة.
- التزام الطالب الهدوء والسكينة داخل مرافق الجامعة والامتناع عن التدخين فيها وعدم إثارة الإزعاج أو التجميع المشروع في غير المخصصة لذلك (دليل الطالب الجامعي ،د،صص 26).

2.6. حقوق الطالب الجامعي:

1.2.6. في المجال الأكاديمي:

- حق الطالب أن توفر له البيئة الدراسية لتحقيق الاستيعاب و الدراسة يسر و سهولة من خلال توفير كافة الإمكانيات التعليمية المتاحة لخدمة هذا الهدف.
- حق الطالب في الحصول على المادة العلمية و المعرفية المرتبطة بالمقررات الجامعية التي يدرسها وذلك وفقا للأحكام و اللوائح الجامعية التي تحكم العمل الأكاديمي.
- حق الطالب في الحصول على الخطط الدراسية بالكلية أو القسم و التخصصات المتاحة له وكذا الاطلاع على الجداول الدراسية قبل بدء الدراسة و إجراء تسجيله في المقررات التي يتيحها النظام وقواعد التسجيل مع مراعاة ترتيب الأولويات في التسجيل للطلاب وفق ضوابط عادلة عند عدم إمكانية تحقيق رغبات جميع الطلاب في تسجيل مقرر ما.
- حق الطالب في حذف أي مقرر و إضافة آخر أو حذف الفصل الدراسي بأكمله وفقا لما ينتجه نظام الدراسة والتسجيل في الجامعة وذلك في فترة المحددة لذلك و المعلن عنها للطلاب.
- حق الطالب في تقيد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بمواعيد و أوقات المحاضرات و استيفاء الساعات العلمية و العملية لها وعدم إلغاء المحاضرات أو تغيير أوقاتها إلا في حالة الضرورة وبعد الإعلان عن ذلك على أن يتم اعطاء محاضرات بديلة عن تلك التي تم إلغاؤها و التغيب عنها من قبل عضو هيئة التدريس لاستيفاء المقرر وذلك بعد التنسيق مع الطلبة و القسم المعنى بإتتمام ذلك.
- حق الطالب في الاستفسار و المناقشة العلمية اللاتئة مع أعضاء هيئة التدريس دون رقابة أو عقوبة في ذلك عليه، ما لم يتجاوز النقاش ما تقتضيه الآداب العامة و حدود

اللياقة و السلوك في مثل تلك الأحوال سواء كان ذلك أثناء المحاضرة أو أثناء الساعات المكتبية المعلنة لمقابلة الطلاب.

- حق الطالب في أن تكون أسئلة الاختبارات ضمن المقرر الدراسي ومستوياته والمسائل التي تمت إنارتها أو الإحالة إليها أثناء المحاضرات و أثناء الساعات المكتبية المعلنة لمقابلة الطلاب.

- حق الطالب في إجراء كافة الاختبارات التي تعقد للمقرر ما لم يكن هناك مانع نظامي يحول وإن إجرائها وفقا للواقع و التعليمات الخاصة بذلك على أن يتم إعلان الطالب بحرمانه من دخول الاختبار قبل ذلك وقت كاف.

- حق الطالب في معرفة الإجابة النموذجية لأسئلة الاختبارات الفصلية وتوزيع الدرجات على أفراد الإجابة والتي تقوم على أساسها إعداد الطالب قبل إجراء الاختبار النهائي.

- حق الطالب في طلب مراجعة إجابته في الاختبار النهائي وذلك وفق ما تقرر و اللوائح و القرارات الصادرة عن الجامعة في تنظيم آلية تلك المراجعة وضوابطها.

- حق الطالب في معرفة نتائجه التي حصل عليها في الاختبارات التي أداها بعد الفراغ من تصحيحها واعتمادها. (وثيقة حقوق و التزامات الطالب الجامعي، دس، ص 109).

2.2.6. في المجال غير الأكاديمي:

- حق الطالب في التمتع بالإعانة و الرعاية الاجتماعية التي تقدمها الجامعة والمشاركة في الأنشطة المقامة فيها وفقا للوائح و التعليمات الجامعية المنظمة لذلك.

- حق الطالب في الحصول على الرعاية الصحية الكافية بالعلاج داخل المستشفيات و المراكز الصحية التابعة للجامعة.

- حق الطالب من الاستفادة من خدمات ومرافق الجامعة (الكتب الجامعية، السكن الجامعي؟، المكتبات المركزية والفرعية، الملاعب الرياضية، المطاعم، مرافق السيارات.... غيرها) وذلك وفقا للوائح و النظم المعمول بها في الجامعة.
- حق الطالب في الحصول على الحوافز والمكافآت المادية المقررة، نظاميا لاسيما للطلاب المتفوق.
- حق الطالب في الترشح للدورات التدريسية و البرامج و الرحلات الداخلية و الخارجية وزيادة مشاركته في الأنشطة الثقافية وكذلك المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع المحلي و الأعمال التطوعية.
- حق الطالب في الشكوى أو الخصام في أي أمر يتضرر منه في علاقته مع أعضاء هيئة التدريس أو القسم أو الكلية أو أي وحدة من وحدات الجامعة ويكون تقديم الشكوى أو التظلم وفقا للقواعد المنظمة لوحدة حماية الحقوق الطلابية وتمكين الطالب من معرفة مصير شكواه من قبل الجهة المسؤولة عنها.
- حق الطالب في تمكينه من الدفاع عن نفسه أمام أي جهة بالجامعة في أي قضية تأديبية ترفع ضده، وعدم صدور العقوبة في حقه إلا بعد سماع أقواله وذلك ما لم يثبت أن عدم حضوره كان لعذر غير مقبول وذلك بعد استدعائه للمرة الثانية.
- حق الطالب في التنظيم من القرار التأديبي الصادرة ضده وذلك وفقا للقواعد المقررة في هذا الشأن بموجب أحكام تأديب الطلاب.
- حق الطالب في الحفاظ على محتويات ملفه، داخل الجامعة ونزاهة التعامل معه وعدم تسليم أي منها إلا للطالب نفسه أو ولي أمره أو من يفوضه بذلك رسميا.
- حق الطالب من ذوي الاحتياجات الخاصة في الحصول على الخدمة اللائقة و المناسبة لاحتياجاته وفقا للأنظمة و القواعد (وثيقة حقوق والتزامات الطالب الجامعي، دس، ص 11-12).

خلاصة:

يمثل الطالب الجامعي مكانة هامة في المجتمع فهو ضمانة مستقبل أي مجتمع، ويمكننا أن نستشرك مستقبل المجتمع العالمي من خلال طلاب اليوم، إذا فعلى طلبة الجامعة أن يدركوا حقيقة موقعهم في الجامعة و المجتمع، وذلك من أجل المحافظة على نشاطهم التقدمي، كما يجب أن يكون للطالب الجامعي دوره التقدم و لأسبقية في المجتمع، وعليه أن يعتبر نفسه ملزم بنوعين من الأعداد و البناء في الجامعة، وهما البناء العلمي و الإعداد الفكري و الأخلاقي.

المبحث الثاني : الجامعة

تمهيد .

مفهوم الجامعة .

مفهوم البحث الجامعي .

وظائف الجامعة .

أهداف الجامعة .

النظام الدراسي المعمول به في الجامعة الجزائرية.

لغة التدريس في الجامعات الجزائرية .

الخلاصة .

تمهيد :

تمثل مؤسسات التعليم الجامعي بجميع أشكالها وأنماطها قمة الهرم التعليمي في جميع أنظمة التعليم في العالم فهي مراكز إشعاع لكل جديد في الفكر و المعرفة والمنبر الذي تنطلق من آراء المفكرين والعلماء ، يهدف إلى تنمية المجتمع علميا و ثقافيا من خلال وظائفها الأساسية التي تقوم وهي التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع .

1. مفهوم الجامعة :

حسب تعريف قاموس Merriamwabsler تعتبر الجامعة مؤسسة عالية المستوى غرضها التدريس و البحث، ومنح الشهادة أكاديمية خاصة لمن يرتادونها، إحدى هذه الشهادات تمنح للمتخرجين في طور دراسات التدرج Undergraduate وعادة ما تسمى بشهادة الليسانس، في حين تمنح الجامعة شهادات عليا للباحثين في طور دراسات ما بعد التدرج post-yradoation والتي عادة ما تشمل شهادة الماجستير وشهادة الدكتوراة.

يمكن تعريف الجامعة على أساس أنها مجتمع مصغر، يقوم فيه الأساتذة و الطلبة معا بمناقشة، تطوير واستكشاف أفكار تتميز بالصعوبة و التعقيد و الأصالة وتعتبر هذه الأفكار و الدراسة التي تنتج عنها إرث الإنسان الذي ينبغي على الجامعة المحافظة عليه، إيصاله إلى الأجيال المقبلة وتحديث بصفة مستمرة أن مهمة الجامعة لا تنحصر في الحفاظ و إيصال المعارف، بل لابد لها من إنتاجها أيضا، من خلال البحث العلمي، تعتبر الجامعة كذلك خدمة عامة، فهي تشارك في بناء المجتمع ومصدر للتطور الاجتماعي الثقافي و الاقتصادي، يقع على عاتق الجامعة تكوين الإطارات التي تحتاجها الدولة ولابد لتكوين الجامعة أن يأخذ في عين الاعتبار حاجات المجتمع ومتطلباته و انشغالاته. (المجلة الجزائرية، 2016، ص 249).

2. مفهوم البحث العلمي :

يحضى البحث العلمي بأهمية كبيرة لدى الدول و المجتمعات، فهو المعيار الذي يمكن تصنيف هذه الأخيرة من خلاله والبحث العلمي هو استقصاء منظم، يهدف إلى إضافة معارف يمكن توصيلها و التحقق من صحتها عن طريق الاختبار العلمي ويمكن تعريفه أيضا: " البحث العلمي وسيلة للدراسة يمكن بواسطتها التوصل إلى حل مشكلة محددة وذلك عن طريق التقصي الشامل و الدقيق لجميع الشواهد و الأدلة التي يمكن التحقق منها و التي تتصل بهذه المشكلة المحددة" فالبحث العلمي هو بمثابة الوساطة التي تمكننا من المعرفة وتوجه بحوثنا من خلال المنهج المستخدم والنظرية المتبعة، كما ان البحث العلمي سبيل للوصول إلى الحقائق العلمية وهو اختبار للمناهج و الطرق المستخدمة و الفروض والبحث العلمي يعيننا على إزالة اللبس و الغموض الذي يحيطان بالظواهر.

كما يعرف البحث العلمي أيضا بأنه عملية فكرية منظمة يقوم بها شخص يسمى الباحث من أجل تقصي الحقائق بشأن مسألة أو مشكلة معينة تسمى " مشكلة البحث" باتباع طريقة علمية منظمة تسمى " منهج البحث" بغية الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج أو إلى نتائج صالحة للتعميم على المشاكل المماثلة تسمى نتائج البحث" (المجلة الجزائرية، 2016، ص 249).

3. وظائف الجامعة :

لاشك أن للجامعة دور محوري وأساسي في المجتمع، بحيث يرى هذا الصدد الأستاذ " عمار بوحش": أن دور الجامعات يتمثل في تهيئة الجو لرجال العلم و المعرفة لكي يضعوا التصورات أمام كبار المسؤولين وقادة المجتمع، وتزويدهم بالحقائق و التحليلات العلمية التي تمكنهم من فهم جوهر القضايا الاجتماعية واتخاذ القرارات الدقيقة أو سن

القوانين التي تخدم المصلحة العليا للدولة و المجتمع، فبناء على هذا التعريف فإنه لا يمكن حصر دور الجامعة في تكوين وتخريج إطارات بشرية فقط، و إنما يتعدى ذلك إلى صناعة و إنتاج المعرفة فضلا عن تقديم الآليات العلمية الصحيحة و الدقيقة التي تمكن قادة المجتمع و الدولة من بناء قراراتهم على أرضية علمية تساهم في رقي وتطور المجتمع.

انطلاقا من ذلك وتأسيسا عليه يمكن القول أن وظائف الجامعة تكمن في ثلاث وظائف رئيسية:

- قيام الجامعة في تقدم المعرفة ونشرها، وذلك من خلال التعليم و التدريس وتزويد الطلاب بمختلف العلوم و المعارف و المهارات، بغية إعداد إطارات بشرية في مختلف التخصصات التي يحتاجها المجتمع، وهو الأمر الذي يساهم بشكل كبير في عملية التنمية الاقتصادية.
- تقوم الجامعة بدور أساسي ومحوري في عملية البحث العلمي في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية وتطبيقاتها العلمية والتكنولوجية، إذ يساهم ذلك في الدفع بعملية التنمية الاقتصادية و إيجاد حلول سريعة وفعالة لمشكل تأخر التنمية الاقتصادية.
- يكمن دور الجامعة في خدمة المجتمع عن طريق دورها التنقيفي و الإرشادي و المشاركة في تقديم الخدمات الاجتماعية، و التنشئة ونشر الوعي و تدعيم الاتجاهات الاجتماعية، وتعزيز القيم المجتمعية و الحفاظ عليها (المجلة الجزائرية، 2016، ص 251)

4. أهداف الجامعة :

1.4. انطلاقا من الوظائف المنوطة بالجامعة تحدد مجموعة من الأهداف يتوجب على الجامعة تحقيقها ولقد أخص عبد السلام عبد الغفار ما قاله المتخصصون عن أهداف التعليم

الجامعي في ثلاث مجموعات هي:

1.1.4. أهداف معرفية: وهي ترتبط بالمعرفة تطورا أو تطويرا وانتشارا

2.1.4. أهداف اجتماعية: تعمل على استقرار المجتمع وتماسكه وتمده بما يواجه مشكلاته.

3.1.4. أهداف اقتصادية: التي تعمل على تطوير اقتصاد المجتمع و العمل على تزويده بما يحتاج إليه من خدمة بشرية وما يحتاج إليه من خبرات ومهارات (فاروق عبده، 1979، 54).

2.4. ويرى بوفن (1992) أن التعليم الجامعي يسعى الى تحقيق عدة أهداف يحددها في أربعة أهداف هي:

1.2.4. تنمية قدرات الطلاب المعرفية و الاجتماعية و إثرائها.

2.2.4. مساعدة الطلاب على اكتساب المعارف و المهارات المفيدة في حياتهم المهنية و العلمية.

3.2.4. نشر المعرفة العلمية و العمل على تقدمها، والمحافظة على التراث الثقافي للمجتمع .

3.4. ويشير الكيلاني وعدس 1984 أن هناك أهدافا تسعى الجامعات لتحقيقها منها:

1.3.4. إتاحة الفرصة للأفراد لمتابعة التعليم العالي و التخصص و التزود بقدرة من الثقافة لتعينهم في مواجهة مطالب مجتمعهم و التكيف معها بأكبر قدر من الكفاية.

2.3.4. إعداد الطاقة البشرية المدربة تدريباً جيداً لتلبية حاجات المجتمع فرص التدريب المهني و التقني و تزيد بالخبرات التخصصية.

متابعة المعرفة و البحث فيها و السعي إلى إشاعتها ونشرها (هوفان وأريج عوني، 2002، ص14).

4.4. ويحدد سلامة الخميس (2000) عدد من الأهداف لجامعة اليوم يتفق عليها الباحثون في الشرق و الغرب أبرزها:

1.4.4. تطوير البحث العلمي وتشجيع إجراءاته داخل الجامعة وخارجها

2.4.4. الإسهام في تعديل وتطوير الاتجاهات في المجتمع المحيط نحو الأفضل

3.4.4. نشر الثقافة و المعرفة و إشاعتها بين الناس.

4.4.4. سد حاجات المجتمع من الكوادر المتخصصة والكفاءات الوطنية المدربة

5.4.4. دراسة مشكلات المجتمع المحيط وفهمها وتحليلها و البحث عن حلولها.

6.4.4. تدعيم القيم الروحية لدى الشباب.

7.4.4. الإسهام في تنوير المجتمع

8.4.4. مواكبة التطور الحادث من حول الجامعة.

9.4.4. مواكبة الانفجار المعرفة وثورة المعلومات.

10.4.4. تدريب و إعادة تدريب أصحاب الكفاءات لمواكبة الجديد والمستحدث في مجالات تخصصاتهم (سلامة الخميس، 2000، 25-26).

5. النظام الدراسي المعمول به في الجامعة الجزائرية:

1.5.1. مرحلة التعليم بالجامعة الجزائرية: تقدم الدراسة الجامعية في الجزائر وفق مرحلتين.

1.1.5.1. مرحلة التدرج: تنقسم بدورها إلى نوعين:

النوع الأول فهو مرحلة التكوين قصير المدى، وتقدر مدته بـ (03) سنوات، و النوع الثاني هو مرحلة التكوين طويل المدى وتتراوح مدته بين (04) و (05) أو (07) سنوات حسب التخصص.

2.1.5.1. مرحلة ما بعد التدرج:

تكون على مرحلتين متتاليتين: الأولى مرحلة الماجستير وتتراوح مدتها من (02) سنتين كحد أدنى فما فوق، ومرحلة الدكتوراه التي تتراوح مدتها (03) سنوات كحد أدنى فما فوق.

2.5. الشهادات الممنوحة:

تقوم مختلف الهياكل الجامعية الجزائرية بتقديم شهادات نهاية الدراسة حسب التخصص وحسب المرحلة الجامعية.

- مرحلة التدرج: تنوع الطالب بشهادات عدة حسب نوع التكوين.
- التكوين طويل المدى: تقدم فيه شهادات: ليسانس، مهندس، طبيب.
- التكوين قصير المدى: تمنع فيه شهادات: مهندس تطبيقي، تقني سامي.
- مرحلة ما بعد التدرج: تمنع فيها شهادات: ماجستير، دكتوراه (دولة علوم).

(Rabah .2004.pp12_15)

6. لغة التدريس في الجامعات الجزائرية:

اللغة العربية في التخصصات الأدبية:

اللغة الفرنسية في التخصصات العلمية و التكنولوجيا و الطب

اللغة الإنجليزية لتحل محل اللغة الفرنسية في التعليم بكل أطواره كما يطمح الطلبة الجامعة الجزائرية أن تعرب مناهج التعليم الجامعية العلمية والتقنية و الطبية، وما سيسهل عملية استيعاب الطلبة للعلوم والتقنيات الحديثة نظرا لأن اللغة العربية هي اللغة الأم لأغلبية الجزائريين مما يساهم في رفع المستوى العلمي .

(Rabah .2004.p17)

الخلاصة :

و بهذا فان الجامعة في العصر الحالي من أهم المؤسسات الاجتماعية كونها أعلى هرم التعليم و أرقى و أوسع و أدق مراحلها ،وبما تتميز به من وظائف و أدوار لا تستطيع أي مؤسسة في المجتمع تقديمها إلا الجامعة فبوظائفها الثلاث الأساسية نشر العلم ،البحث العلمي و خدمة المجتمع تتبوأ مكانة عالية في المجتمع .

الفصل الرابع: إجراءات

البحث الميدانية

تمهيد

الجزء الأول: الدراسة الاستطلاعية

1. أهداف الدراسة الاستطلاعية
2. عينة الدراسة
3. أدوات الدراسة
4. الخصائص السيكومترية للدراسة

الجزء الثاني: الدراسة الأساسية

1. منهج الدراسة الأساسية
2. مجتمع وعينة الدراسة الأساسية
3. خصائص عينة الدراسة
4. وصف أدوات الدراسة
5. إجراءات تطبيق أدوات الدراسة.
6. أساليب المعالجة الإحصائية

الخلاصة

تمهيد:

بعد الانتهاء من عرض الإطار النظري وتحديد فروض الدراسة سنحاول إلقاء الضوء على الجانب التطبيقي للدراسة إلى توضيح المنهج المستخدم فيها والعينة التي تم اختيارها، ثم عرض مجموعة الأدوات المستخدمة لجمع البيانات ثم توضيح النتائج لكل فرضية من خلال جداول و التعليق عليها وشرحها إحصائياً، والخروج باستنتاج عام حول الدراسة.

الجزء الأول: الدراسة الاستطلاعية:

1.1. أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تعد هذه المرحلة ركيزة العمل الميداني، وحيث تمكنت الباحثة من جلب أكبر قدر ممكن من المعلومات عن موضوع الدراسة وعن أفراد المجتمع المعني بها، كما تتيح للباحث تقدير صلاحية المقياس المعتمد في الدراسة وبالتالي تصحيح ما ينبغي تعديله، كما تمثلت دواعي الدراسة الاستطلاعية في مايلي:

- معرفة صدق وثبات الاختبار.
- تحديد عينة البحث.
- اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة.
- التعرف على الجانب الميداني و التعرف على المؤسسة الجامعية.

2.1. المجال الجغرافي للدراسة:

لقد تمت حدود الدراسة في جامعة وهران 2 محمد بن أحمد (بلقايد) وجامعة IGMO كلية العلوم الاجتماعية وكان بحثي يشمل مجموعة من الطلبة الجامعيين الذين تمكنت من التواصل و التجاوب معهم من مختلف التخصصات و المستويات.

3.1. المجال الزمني:

تمتد هذه الدراسة الاستطلاعية ما بين 12 فيفري 2020 إلى غاية 05 مارس 2020.

2. عينة الدراسة:

- عدد أفراد العينة الكلي 150 فرد.
- عدد الذكور 46 فرد.
- عدد الإناث 104 فرد.

3. أدوات الدراسة الاستطلاعية:

1.3. استبيان: يحتوي على 32 فقرة.

– مقياس الصفات الشخصية: 10 فقرات.

– مقياس التعليم و التعلم: 12 فقرة.

– مقياس العلاقات الإنسانية: 12 فقرة.

2.3. استبيان الخلفية الفردية:

يحتوي استبيان الخلفية الفردية على المتغيرات التالية:

الجنس، المستوى الجامعي، التخصص الدراسي.

• متغير الجنس:

جدول رقم (1) يبين طريقة إعطاء الترميز لمتغير الجنس

أنثى	ذكر
2	1

• متغير المستوى الجامعي:

جدول رقم (2) يبين طريقة إعطاء الترميز للمستوى الجامعي

دكتورا	س1 + س2 ماستر	س3 ليسونس	س1 + س2 ليسونس
4	3	2	1

• متغير التخصص الدراسي:

جدول رقم (3) يبين طريقة إعطاء ترميز للتخصص الدراسي.

علم النفس	علوم إسلامية	لغات أجنبية	علوم اجتماعية	علوم التربية	بيولوجيا	أدب عربي	علم إنسانية	رياضة	هندسة الطرائق
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية

أجريت الدراسة الاستطلاعية على 150 فرد

النتائج:

اعتمدت الباحثة في الحساب على طريقة التجزئة النسبية وكانت النتيجة التالية:

- بالنسبة للنصف الأول: 0.862

- بالنسبة للنصف الثاني: 0.874

وهذا يدل على أن الأداة ثابتة.

4. الخصائص السيكومترية للدراسة:

1.4. صدق المحكمين:

يعد اختيار الصدق من الاختيارات التي تجري في البحوث العلمية لمعرفة مدى ارتباط الأداة بالخاصية التي نود دراستها وعليه فقد تم اختيار أربع محكمين من ذوي الدرجات العليا و الاختصاص و الخبرة حيث من ذوي الدرجات العليا و الاختصاص و الخبرة حيث عرض عليهم الاستبيان وطلب اليهم الإشارة إلى موطن الخلل ومن حيث الوضوح

ومدى مناسبته للمؤشرات المراد قياسها و إصلاح ما يتطلب التعديل، ليتم اعتماد الصورة النهائية للمقياس بعد ترجمته.

2.4. صدق وثبات المقياس:

إن التوصل إلى نفس النتائج باستمرار إذا تكرر تطبيق المقياس على نفس العينة وتحت نفس الشروط فإنّ للمقياس صدق وثبات، حيث يفترض أن يعطي المقياس نفس النتائج تقريبا إذا أعيد استخدامه مرّة أخرى (سيد، 1997، ص 24).

ويشير مقدم عبد الحفيظ أن ثبات المقياس يدل على مدى استقرار ظاهرة معينة في مناسبات عدة ويضيف أن ثبات المقياس وصدقه يعني مدى دقة واستقرار النتائج المقياس وصدقه يعني مدى دقة واستقرار النتائج المياس فيما لو طبق على عينة الأفراد في مناسبتين مختلفتين (زكي، 1999، ص 197).

الجزء الثاني: الدراسة الأساسية:

تمهيد:

بعد التأكد من ثبات وسائل البحث سوف تطبق بصفقتها النهائية.

أهداف الدراسة الأساسية

الهدف الأساسي للدراسة الأساسية هو:

التأكد من صحة الفرضية المطروحة أو عدم صحتها.

1. منهج الدراسة الأساسية:

إن مجال البحث العلمي يعتمد على اختيار المنهج المناسب لكل مشكلة على طبيعة المشكلة نفسها وتختلف المناهج المتبعة باختلاف الهدف الذي يود الباحث التوصل إليه (تركي، 1984، ص 131).

1.1. المنهج الوصفي التحليلي:

نظرا لطبيعة موضوعنا ومن أجل تشخيص الظاهرة وكشف جوانبها وتقصي العلاقة بين عناصرها، بمعنى معرفة العلاقة بين المتغيرات اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي ويعرف المنهج الوصفي على أنه طريقة من طرق التحليل و التفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول الى أهداف محددة اتجاه مشكلة اجتماعية ما ويعتبر المنهج الوصفي طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مدققة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها و إخضاعها للدراسة (آيت منصور، 2003، ص 18).

و أهم ما يميز هذا المنهج أنه يوفر بيانات مفصلة عن الواقع الفعلي للظاهرة أو خضوع البحث، كما أنه يقدم في نفس الوقت تفسيرًا واقعيًا للعوامل المرتبطة بموضوع الدراسة

تساعد على قدر معقول من التنبؤ المسألة صحية للظاهرة على الجانب الآخر، يعاني هذا الأسلوب من بعض العيوب أهمها سمة التميز الشخصي للباحث عند جمعه البيانات المختلفة حول الظاهرة الأمر الذي قد يؤدي إلى الحصول على بيانات غير دقيقة لا يمكن أن تؤدي إلى نتائج موضوعية يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة وبالتالي فإن مصداقية هذا المنهج قد تصبح ضعيفة بالمقارنة مع مزايا المناهج الأخرى للبحث العلمي. (عبيدات و آخرون، 1988، ص 47).

2. مجتمع وعينة الدراسة الأساسية:

شملت الدراسة على طلاب الجامعة بلقايد (أحمد بن أحمد 2) وجامعة GMO بحيث شملت 150 استمارة تم توزيعها على مختلف التخصصات "علم النفس و اللغات.... وغيرها" و المستويات الجامعية ليسانس، ماستر، دكتوراه، موزعة على كل الفئات الطلابية وعلى الجنسين (ذكور و إناث).

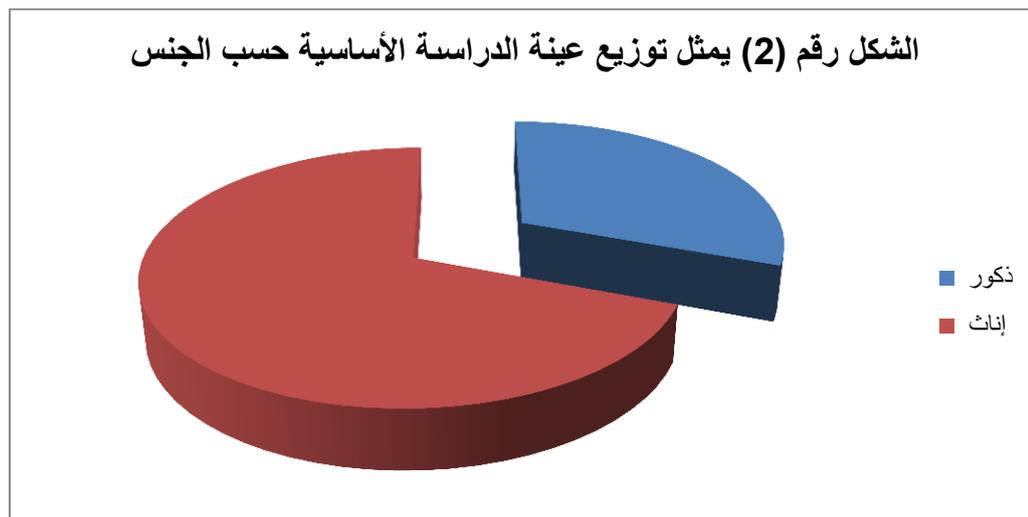
3. خصائص العينة الدراسة:

1.3. حسب الجنس

جدول رقم (4): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس

النسبة المئوية %	التكرارات	
30.66%	46	ذكور
69.33%	104	إناث
100%	150	المجموع

يمثل الجدول رقم (4) أن 46 من أفراد العينة هم ذكور وبنسبة 30.66% وتمثل الإناث 104 من العينة ككل بنسبة 69.33% أي العينة متباعدة بين الجنسين.



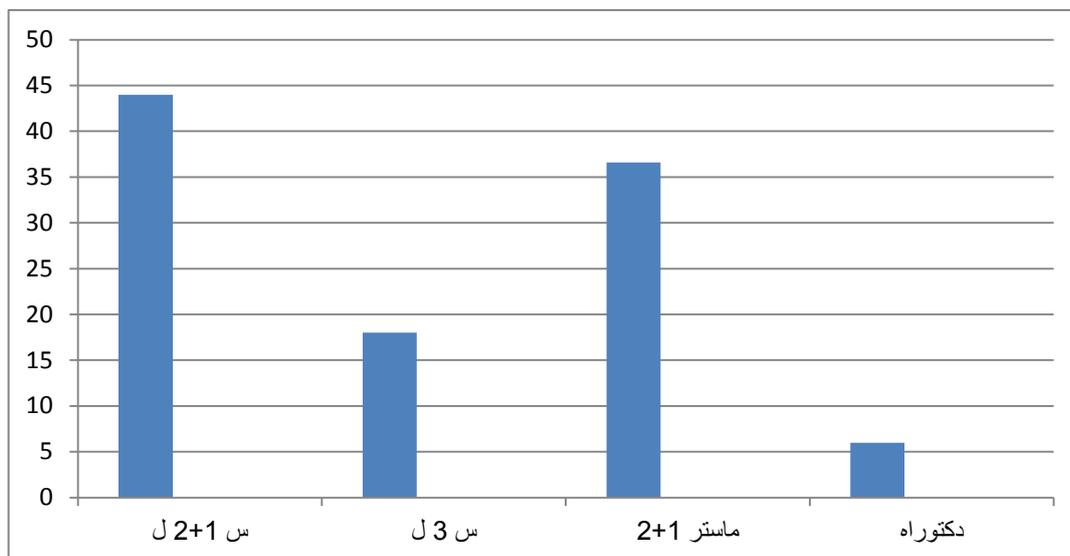
2.3. حسب المستوى الدراسي:

جدول رقم 05 يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب المستوى الجامعي

النسبة المئوية %	التكرارات	
%44	7	السنة الأولى + لـ
	59	السنة الثانية + لـ
	66	السنة الأولى + الثانية ليسانس
%18.66	28	السنة الثالثة ليسانس
% 36.66	39	ماستر 1
	16	ماستر 2
	55	المجموع
%0.66	01	دكتورة

يوضح الجدول رقم (5) أعلى نسبة المستوى الجامعي من السنة الأولى و السنة الثانية ليسانس بنسبة 44 % يليها مستوى الماستر 1 و 2 و أخيرا أقل ونسبة هي مستوى الدكتوراه بـ 0.66 %

شكل رقم (3) يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب المستوى الجامعي



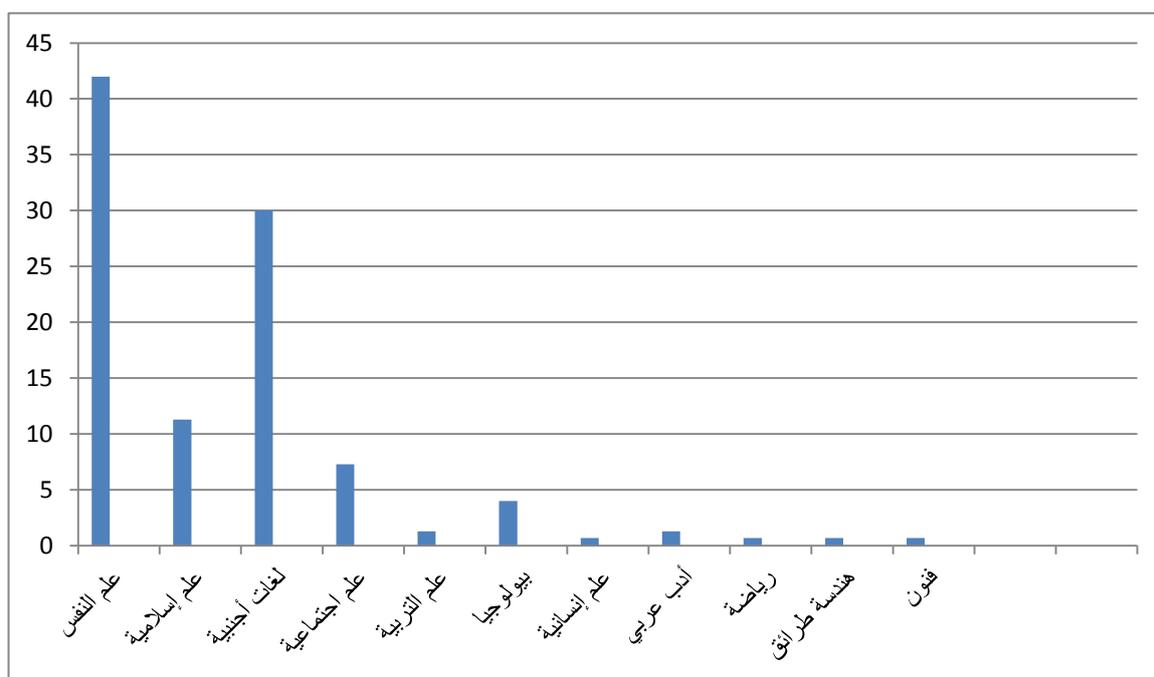
3.3. حسب التخصص:

الجدول رقم (6): يمثل التخصص بالنسبة للعينة.

النسبة المئوية %	التكرارات	التخصص
42.0%	63	علم النفس
11.3%	17	علم إسلامية
30.0%	45	لغات أجنبية
7.3%	11	علوم اجتماعية
1.3%	02	علوم التربية
4.0%	06	بيولوجيا
0.7%	1	علوم إنسانية
1.3%	2	أدب عربي
0.7%	1	رياضة
0.7%	1	هندسة طرائق
0.7%	1	فنون
100%	150	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة الغالبة كانت للتخصص علم النفس بنسبة بلغت 42.0%، تليها نسبة 30.0 % لتخصص اللغات الأجنبية تليها نسبة 11.3% لتخصص العلوم الإسلامية، ونسبة 7.3 % للتخصص علوم اجتماعية، ونسبة 4.0 % لتخصص بيولوجية، ونسبة 1.3 % لتخصص أدب عربي، ونسبة 0.7% للتخصصات علوم الإنسانية وتخصص رياضة وتخصص هندسة طرائق وتخصص فنون على التوالي.

شكل رقم (4): يمثل التخصص بالنسبة للعينة.



4. وصف الأدوات الدراسية:

الأدوات التي استخدمتها الباحثة تم بناءها بالتعاون مع الأستاذة المؤطرة وهي:

مقياس أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي و الذي يقيس أخلاقياته المتعلقة بالصفات الشخصية و بمجال التعليم و التعلم و المتعلقة بالصفات الإنسانية.

5. إجراءات تطبيق أدوات الدراسة:

تمت الدراسة بجامعة وهران 2 (أحمد بن أحمد) وبلقايد وجامعة GMO بالسانيا.

خلال سنة (2019-2020) في شهر (جانفي - فيفري).

6. الأساليب المعالجة الإحصائية:

تم الاستعادة بالوسائل الإحصائية التالية:

برنامج Spss22، التكرارات، النسبة المئوية، معامل الارتباط بيرسون، معامل الثبات الفا كرونباخ، معامل غوتمان، اختبار لعينتين مستقلتين، المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري.

- الصدق:

وللتحقق من صدق الأداة تم الاعتماد على طريقة صدق الاتساق الداخلي:

الجدول رقم 07: يمثل الصدق الاتساق الداخلي بين الفقرات والدرجة لكل بعد أو محور.

العلاقات الإنسانية		التعليم والتعلم		الصفات الشخصية	
الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة
0.16	01	0.555	01	0.586	01
0.557	02	0.391	02	0.540	02
0.605	03	0.691	03	0.656	03
0.617	04	0.484	04	0.581	04
0.632	05	0.390	05	0.676	05
0.577	06	0.553	06	0.651	06

0.680	07	0.462	07	0.591	07
0.632	08	0.635	08	0.506	08
0.581	09	0.594	09	0.641	09
0.565	10	0.587	10	0.619	10
		0.560	11		
		0.689	12		

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت ما بين (0.506 و 0.676) في بعد الصفات الشخصية، وبين (0.391 و 0.689) في بعد التعليم والتعلم، وبين (0.557 و 0.680) في بعد العلاقات الإنسانية عند مستوى الدلالة 0.05، وهذا ما يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات كل متغير مع الدرجة الكلية.

- صدق المقارنة الطرفية:

جدول رقم (8) يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لأخلاقيات المهنة:

الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة تي تست	مستوى الدلالة
العليا	45	91.73	3.67	60.06	0.04
الدنيا	45	51.22	2.64		

نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمجموعة العليا قدر بـ (91.73) و الانحراف المعياري لها قدر بـ (3.67) بينما المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا قدر بـ (51.22) و الانحراف المعياري قدر بـ (2.64) حيث أن قيمة "الفا" قدرت بـ (0.05) و هي أكبر من قيمة sig المقدر بـ (0.00) مما يدل على أن الاختبار لديه القدرة على التمييز بين الفئة العليا و الفئة الدنيا و بالتالي فإن الأداة على درجة عالية من الصدق ويمكن الاعتماد عليها كأداة جمع البيانات.

- الثبات:

حسب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ:

وقد تم حساب ثبات مقياس أخلاقيات المهنة بهذه الطريقة وكانت النتيجة كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (9) يوضح نتائج معامل ثبات مقياس أخلاقيات المهنة بألفا كرونباخ

الأداة	عدد الفقرات	معامل ألفا α
مقياس أخلاقيات المهنة	32	0.934

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن معامل ثبات مقياس أخلاقيات وفق معادلة ألفا كرونباخ كان مساويا لـ (0.934 = α) وهي قيمة دالة مما يؤكد تمتع المقياس بمستوى ممتاز وعالي من الثبات.

- حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

لتقدير ثبات الأداة استخدمنا طريقة التجزئة النصفية

الجدول رقم (10): معامل الثباتغوتمان

البنود	عدد العينة	معامل الثبات	الارتباط بين النصفين	تصحيح معامل الارتباط غوتمان
النصف الأول	16	0.862	0.955	0.977
النصف الثاني	16	0.874		

يتبين من الجدول أن معامل الارتباط المصحح بمعادلة غوتمان (تساوي التباين بين النصفين) هو 0.977 ويعتبر معامل ثبات جديد (MohsenTravakol and reg dennick, Making sense of cronbach's alpha, international journal of medicaleducation, 2011, 53-55 editorial) وعليه فالمقياس يتمتع بقدر عالٍ من الثبات يمكن الاعتماد عليه في الدراسة الأساسية.

خلاصة:

لقد تضمن هذا الفصل منهجية البحث و إجراءاته الميدانية التي قمنا بها من خلال التجربة الاستطلاعية تماشياً مع طبيعة البحث العلمي و متطلباته العلمية حيث تطرقنا في بداية الفصل إلى الدراسة الأساسية وذلك لتوضيح منهج البحث، العينة، مجالات البحث و الأدوات المستخدمة ثم الدراسة الاستطلاعية من خلال الإشارة إلى عدة خطوات علمية أنجزت تمهيداً للتجربة الأساسية وفي الأخير الأهداف الإجرائية المقترحة ثم الوسائل الإحصائية المستخدمة في البحث.

الفصل الخامس

عرض وتحليل النتائج

1 عرض وتحليل نتائج الفرضية

2 عرض وتحليل نتائج الفرضية

3 عرض وتحليل نتائج الفرضية

فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى:

تتوقع درجة التزام أساتذة الجامعة بأخلاقيات المهنة متوسطة

الجدول رقم (11): يبين نتائج المتوسطات و الانحرافات المعيارية للعينة.

المجالات	N	أقل قيمة	أعلى قيمة	المستوى الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
الصفات الشخصية	150	14.00	31.00	22.90	5.96	3
التعليم و التعلم	150	16.00	38.00	26.85	5.94	1
العلاقات الإنسانية	150	15.00	32.00	23.69	5.85	2
الكل	150	47.00	99.00	73.44	17.42	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمقياس ككل 73.44 و انحراف معياري 17.42، بقيمة صغرى وصلت إلى 47.00 وقيمة كبرى بلغت 99.00، وبما أن قيمة المتوسط الحسابي 73.42 فهي تقع ضمن المجال (64-96).

الفرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في درجة التزام أساتذة الجامعة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر طلابها تغري للتخصص لدى عينة الدراسة.

الجدول رقم (12): يبين نتائج تحليل التباين أحادي الفروق في درجة التزام أساتذة الجامعة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر طلابها تغري للتخصص.

المجالات	مجموع المربعات	DF	متوسط المربعات	F	SIG	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
بين المجموعات	9576.45	10	957.64	3.73	0.00	0.05	دال
داخل المجموعات	39692.50	139	256.49				
المجموع	45228.96	149					

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن مجموع المربعات بين المجموعات بلغ 9576.45 بينما داخل المجموعات 35652.5 ودرجة الحرية بين المجموعات 10 وداخل المجموعات 139 ومتوسطات المربعات بين المجموعات بلغ 957.64 وداخل المجموعات 256.49 فيما قيمة المعنوية 0.00 عند مستوى الدلالة 0.05.

الفرضية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في درجة التزام أساتذة الجامعة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر طلابها تغري للمستوى الأكاديمي لدى عينة الدراسة.

الجدول رقم (13): يبين نتائج تحليل التباين أحادي للفروق في درجة التزام أساتذة الجامعة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر طلابها تغري للمستوى الأكاديمي.

المجالات	مجموع المربعات	DF	متوسط المربعات	F	SIG	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
بين المجموعات	19279.99	04	4819.99	26.93	0.00	0.05	دال
داخل المجموعات	25948.96	145	178.95				
المجموع	45228.96	149					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن مجموع المربعات بين المجموعات بلغ 219279 بينما داخل المجموعات 25948.9 ودرجة الحرية بين المجموعات 04 وداخل المجموعات 145 ومتوسطات المربعات بين المجموعات بلغ 4819.9 وداخل المجموعات 178.95 فيما قيمة المعنوية 0.00sig عند مستوى الدلالة.

الفصل السادس: مناقشة وتفسير

النتائج

- 1 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية
- 2 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية
- 3 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية

الفرضية 1:

تتوقع درجة التزام أساتذة الجامعة بأخلاقيات المهنة متوسط بأن قيمة النتيجة المتوسط الحسابي 73.42 فهي تقع ضمن المجال (63-96)، كما أن النتائج بينت أن ترتيب الأبعاد حسب درجة الالتزام جاءت كما يلي حيث جاء في المرتبة الأولى لبعدها التعليم و التعلم و المرتبة الثانية العلاقات الإنسانية، و المرتبة الثالثة لبعدها الصفات الشخصية.

أكدت دراسة إسماعيل (2000م) بعنوان أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام أعضاء هيئة التدريس، حيث توصلت الدراسة إلى أن الفقرات التي تعبر عن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس ببعدها التعليم و التي حصلت على أعلى متوسط حسابي هي يحرص على مراقبة الطلبة خلال الامتحانات لمنع ظاهر الغش، ويحرص على أداء المحاضرات في مواعيدها بكل جدية، على عدم إفشاء أسرار زملائه أمام الطلبة ويتعاون في تحديد المادة العلمية بدلالة الأهداف ويحرص على استعمال التحاور و المصطلحات المهذبة و اللائقة عند الحديث مع الطلبة، أما الفقرات التي تحصلت على أقل مستوى حسابي فهي تعالج ظاهرة الإهمال عند الطلبة.

ويحرص على أخذ آراء الطلبة في المادة الدراسية وتطورها

الفرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.09) درجة التزام أساتذة الجامعة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر طلابها تغري للتخصص لدى عينة الدراسة.

بما أن القيمة المعنوية Sig أقل من مستوى الدلالة 0.05 فإن هذا دال إحصائياً، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في درجة التزام أساتذة الجامعة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر طلابها تغري للتخصص لدى عينة الدراسة.

حيث في دراسة المطيري (2009) في درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطالب حيث كانت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الطلبة لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات التعليم و إحصائية في تقديرات الطلبة تغري لمتغير (التقدير) وكانت الفروق لصالح الطلبة من ذوي التقدير الأعلى.

أما في دراسة العموس و آخرون (2013م) بعنوان درجة التزام أعضاء هيئة التدريس، حيث بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة في تطور الطلبة لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس.

وعليه يمكن القول أن الفرضية وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى الدالة ($\alpha=0.05$) في درجة التزام أساتذة الجامعة بأخلاقيات المهنة تغري للتخصص محققة.

الفرضية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في درجة التزام أساتذة الجامعة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر طلابها تغري للمستوى الأكاديمي لدى عينة الدراسة.

بما أن القيمة المعنوية sig أقل من مستوى الدلالة 0.05 فإن هذا دال إحصائياً مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام أساتذة الجامعة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر طلابها تغري للمستوى الأكاديمي في دراسة الحوراني وطناش (2007) بعنوان الأخلاقيات الأكاديمية من وجهة نظر هيئة التدريس حيث أظهرت النتائج الدراسة وجود (14) سلوكاً تمثل أكثر أنماط السلوك الخلفية وتمحورت حول: عدم احترام الطلبة وتقدير آرائهم ووجهات نظرهم، عدم اللياقة أو سوء التصرف أو عدم مراعاة الآداب العامة واستغلال الجامعة أو الطلبة، و العلاقات الغرامية مع الطلبة و التعاملات المالية مع

الطلبة أو مع ذويهم أو قبول الهدايا منهم وعدم مراعاة خصوصية الطلبة المحافظة عليها وعدم المحافظة على الزمالة ووجود فروق إحصائية دالة فيما يتعلق بأخلاقيات السلوك الأكاديمي لأستاذ الجامعي تغري إلى متغيرات الجنس و الكلية و الرتبة الأكاديمية. وعليه يمكن القول أن الفرضية تحققت.

الخاتمة

الخاتمة العامة:

مما سبق وكننتيجة عن التساؤلات المطروحة في الدراسة التي قمنا بها على أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي من منظور الطالب وبناءا على ما توصلنا إليه من خلال استخدام الأدوات فإن الطالب يدرك أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي.

حيث توصلت الدراسة إلى أن الجامعة معنية أساسا ببناء البشر وتحسين ظروف الطلبة فإنها تكون منظمة أخلاقيا بالضرورة لأنها تعي بالبناء العلمي و الخلقى للطلاب، وبالتالي عليها أن تحرص على تنمية بيئة أخلاقية في التنظيم و إلا عجزت على النهوض برسالتها فلا انفصال بين تحقيق رسالة الجامعة وبين التزامها بالأخلاق ، لا يتصور الزعمي بأن الجامعة نجحت في تخريج الكوادر و إجراء البحوث في من أن سلوكيات الأستاذ الجامعي غير متماشية مع الأخلاق.

فأساتذة الجامعة يحبوا أن يدركوا تماما مترتبات الأخلاقية لسياساتهم و أفعالهم ولسياسة و أفعال جامعة أيضا، باعتبار أن أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي من قيم علمية بلغت في الرقى و الحساسية.

لذا ينبغي أن تتسم بالشفافية وتحضى بالرعاية و المتابعة.

وللحفاظ على أخلاقيات تلك المهنة وتطويرها يجب أن تحضى دائما بالاهتمام و البعد عن طريق الدراسات و البحوث العلمية و المؤتمرات وإنشاء المراكز و المعاهد التي تعمل على تطوير مهنة التدريس الجامعي وغرس أخلاقياته بشكل علمي ومنظم.

حيث يعد الأستاذ العنصر الأساسي التي تقوم عليه العملية التربوية و المواقف التفاعلية التعليمية التي تحدث بينه وبين الطلبة انقسم باعتبارهم المحرك الرئيسي من منظور الطالب.

الخاتمة العامة

التوصيات:

في ضوء ما تقدم فإن الدراسة تقدم التوصيات التالية:

البحث عن الأسباب التي تجعل الأستاذ الجامعي يحرص على استقرار العلاقة مع طلابه حتى بعد تخرجهم.

تعزيز العوامل التي تجعل الأستاذ يشارك طلابه انشغالاتهم ومشاكلهم.

توفير فرص التدريب و التأهيل التي تعزز من تطوير الأستاذ في تحسين مهاراته وطرق التدريب المتنوعة.

توفير الحوافز الالتزام الأستاذ بأخلاقيات مهنته.

قائمة المراجع:

القرآن الكريم

سورة القلم

الحيث النبوي

- أبو هريرة، شرح السنة، ص 6/476
- أبو الدرداء، سنن الترميذي، 2002.
- ✓ خلف سكارنة، بلال، 2013، أخلاقيات العمل، الطبعة 3، عمان دار المسيرة والنشر و التوزيع و الطباعة.
- ✓ سيد عثمان، 1998، المسؤولية الاجتماعية و الشخصية المسلمة، دراسة نفسية تربوية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- ✓ سيد محمد خيرى، 1997، الأحصاء، دار المكر العربي، القاهرة
- ✓ سعد غالب، ياسين، 2008، أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، الطبعة 1، الأردن، دار المنهج للنشر و التوزيع.
- ✓ سليم عطيانى، مراد ومحمد الحواجرة، كمال ومحمد أبو حسين 2016، المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات العمل في إيطار وخليفة العمليات و أثرها في أداء الأعمال ، دراسة ميدانية على الشركات الصناعية المبرمة في سوق عمان المالية، الأردن.
- ✓ علي عبيداو، علي إبراهيم، 2014، جودة البحث العلمي، الأخلاقيات المنهجية، الإشراف كتابة الرسائل و البحوث العلمية، الطبعة 1، الإسكندرية، دار الوفاء للعالم، الطباعة و النشر.
- ✓ علي راشد، الجامعة و التدريس الجامعي، لبنان، دار الهلال، 2007.

✓ كبيسي وعبد الواحد حميد الحياني، صبري بردان، سويدان سعادة حمدي، الجاناني، طارق كمال داود، 2012، أخلاقيات و آداب مهنة التدريس الجامعي، الطبعة 1، (د-م)، مركز ديب ونوا التعليم و التفكير.

✓ ناصر إبراهيم عبد الله، 2006، التربية الأخلاقية، الطبعة 1، وائل النشر، عمان، الأردن.

✓ محمد عبد الرحمن، عبد الله، سيولوجيا التعليم الجامعي دراسة في علم الاجتماع التربوي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1991.

المجلات:

✓ عربي بومدين، المجلة الجزائرية للعلوم و السياسات الاقتصادية، دور الجامعة الجزائرية في التنمية الاقتصادية، الفرس و القيود، العدد 07، 2016.

✓ منى سالم أحمد العوجزي، أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي و أثره في تكوين شخصية الطلاب ورفع معدل تحصيلهم العلمي، مجلة الجامعة، طرابلس، العدد 21، المجلد 3، ماي 2019.

الرسائل العلمية:

✓ أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسفية، رسالة استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج القيادة و الإدارة، جامعة الأقصى، 2014/1436م.

✓ تيجني محمد أمين 2017/2016، مستوى الطموح وعلاقته بالرضا عن التخصص لدى طلبة الجامعة، رسالة ماستر سعيدة.

✓ زديرة خمار، 2017، أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى الطالب لنيل شهادة الدكتوراة، جامعة أم البواقي.

- ✓ سهيلة خويدق، لمياء سلطاني، عوامل غياب الطالب الجامعي عن المحاضر، رسالة ماجستير، 2017-2018، جامعة الوادي.
- ✓ فلوح أحمد 2012-2013، مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة رسالة دكتوراه في علم النفس وعلوم التربية، وهران.

قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة احمد بن احمد -وهران 2-

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

تخصص علم النفس المدرسي

استمارة البحث:

أعزائي الطلبة نضع بين أيديكم استبيان الدراسة الموسومة ب:

أخلاقيات الأستاذ الجامعي من منظور طلابه—دراسة ميدانية بجامعة وهران 2- و هي

و أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس المدرسي.
نطمح أن تكون إجابتكم متأنية ودقيقة لان لذلك دورا أساسيا في صدق النتائج التي نرغب الوصول إليها لذا نتطلع إلى تعاونكم معنا وذلك بالإجابة على جميع فقرات المقياس بوضع علامة () أمام الإجابة المناسبة. علما أن هذه المعلومات تستخدم في إطار البحث العلمي فقط.

البيانات الشخصية :

السن:

اللقب:

الاسم:

أنثى

الجنس: ذكر

التخصص الدراسي :

المستوى الجامعي :

الجدول رقم 01 يبين استمارة استبيان الدراسة .

الرقم	مضمون الفقرات	درجة الموافقة			
		درجة عالية	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
1	يعتبر الأستاذ الجامعي قدوة حسنة لطلابه				
2	يلتزم الأستاذ الجامعي بالأوقات المخصصة للمحاضرة				
3	يمدح الأستاذ الجامعي مشاركة الطالب المثيرة أمام زملائه و يثني عليه				
4	يقيم الأستاذ الجامعي علاقات طيبة مع طلابه أساسها التقدير و الاحترام				
5	يتمتع الأستاذ الجامعي بقدرة عالية على إدارة الصف				
6	يستمتع الأستاذ الجامعي للطلاب أثناء إبداء آرائهم				
7	يقدم الأستاذ الجامعي المادة العلمية بصوت واضح و مسموع				
8	يتسم الأستاذ الجامعي بالتواضع أمام طلابه				
9	يحرص الأستاذ الجامعي على استقرار علاقته مع طلابه بعد تخرجهم				
10	يراعي الأستاذ الجامعي الفروق الفردية بين الطلاب				
11	يتجنب الأستاذ الجامعي التباهي أمام طلابه				
12	يتجنب الأستاذ الجامعي ذكر عيوب الطالب أمام زملائه				
13	يوظف الأستاذ الجامعي مصادر التعلم المختلفة تبعاً للمواقف التعليمية				
14	يراعي الأستاذ الجامعي تقويم طلابه على ما تم تدريسه في المقرر				
15	ينظر الأستاذ الجامعي إلى طلابه بعين الرحمة و يتعامل معهم بليونة				
16	يتحلى الأستاذ الجامعي بالحرية في العمل				
17	يحرص الأستاذ الجامعي في تقويمه للطلاب على الموضوعية بعيداً عن الذاتية				
18	ينمي الأستاذ الجامعي عند الطلاب الشعور بالمسؤولية				
19	يبينم الأستاذ الجامعي في وجه طلابه				
20	يتجنب الأستاذ الجامعي أثناء شرحه المادة الدراسية التحدث في مواضيع خارج موضوع الدرس				
21	يثير الأستاذ الجامعي اهتمام الطلاب بوسائل متعددة				
22	يشارك الأستاذ الجامعي الطلاب أفراحهم				
23	يعامل الأستاذ الجامعي طلابه بالمساوات و العدل				
24	يستخدم الأستاذ الجامعي استراتيجيات تدريس متنوعة				
25	لا يغضب الأستاذ الجامعي ولا ينفعل بسرعة				

				يلتزم الأستاذ الجامعي بتنفيذ الخطة الدراسية المقررة	26
				يصدق الأستاذ الجامعي في وعده لطلابه	27
				ينمي الأستاذ الجامعي مستويات الطموح لدى طلابه	28
				يحترم الأستاذ الجامعي اللوائح و الأنظمة الجامعية	29
				يعالج الأستاذ الجامعي مشكلات طلابه بطرق عملية سليمة	30
				يوضع الأستاذ الجامعي أهداف المقرر ومحتوياته وخطته ومراجعة متطلباته	31
				يظهر الأستاذ الجامعي بالمظهر اللائق في هندامه	32

جدول رقم 02 يبين ارتباط متغير الصفات الشخصية

DATASET ACTIVATE DataSet1.

CORRELATIONS

/VARIABLES=صفات_الشخصية 10ع 9ع 8ع 7ع 6ع 5ع 4ع 3ع 2ع 1ع

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created	22-SEP-2020 14:00:09	
Comments		
Input	Data	D:\مستندات\الخلافات مهنة الاستاذ\.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	150
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-definedmissing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases withvalid data for that pair.
Syntax	<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES= 4ع 3ع 2ع 1ع 10ع 9ع 8ع 7ع 6ع 5ع صفات_الشخصية</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>	

Resources	Processor Time	00:00:00.33
	Elapsed Time	00:00:00.52

[DataSet1] D:\مستندات\الخلافيات مهنة الاستاذ\sav

Correlations

		1ع	2ع	3ع	4ع	5ع	6ع
1ع	Pearson Correlation	1	-.260**	.909**	-.254**	.891**	-.104-
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.002	.000	.204
	N	150	150	150	150	150	150
2ع	Pearson Correlation	-.260**	1	-.214**	.919**	-.158-	.848**
	Sig. (2-tailed)	.001		.009	.000	.054	.000
	N	150	150	150	150	150	150
3ع	Pearson Correlation	.909**	-.214**	1	-.186*	.949**	-.067-
	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.022	.000	.414
	N	150	150	150	150	150	150
4ع	Pearson Correlation	-.254**	.919**	-.186*	1	-.142-	.874**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.022		.083	.000
	N	150	150	150	150	150	150
5ع	Pearson Correlation	.891**	-.158-	.949**	-.142-	1	-.044-
	Sig. (2-tailed)	.000	.054	.000	.083		.589
	N	150	150	150	150	150	150
6ع	Pearson Correlation	-.104-	.848**	-.067-	.874**	-.044-	1
	Sig. (2-tailed)	.204	.000	.414	.000	.589	
	N	150	150	150	150	150	150
7ع	Pearson Correlation	.870**	-.277**	.924**	-.238**	.906**	-.108-
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.003	.000	.188
	N	150	150	150	150	150	150

8ع	Pearson Correlation	-.227**	.783**	-.179*	.820**	-.194*	.776**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.028	.000	.018	.000
	N	150	150	150	150	150	150
9ع	Pearson Correlation	.868**	-.196*	.890**	-.172*	.912**	-.032-
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.000	.035	.000	.694
	N	150	150	150	150	150	150
10ع	Pearson Correlation	-.214**	.890**	-.126-	.960**	-.102-	.866**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.126	.000	.214	.000
	N	150	150	150	150	150	150
صفات_الشخصية	Pearson Correlation	.586**	.540**	.656**	.581**	.676**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150

Correlations

		7ع	8ع	9ع	10ع	صفات_الشخصية
1ع	Pearson Correlation	.870**	-.227**	.868**	-.214**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.008	.000
	N	150	150	150	150	150
2ع	Pearson Correlation	-.277**	.783**	-.196*	.890**	.540**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.016	.000	.000
	N	150	150	150	150	150
3ع	Pearson Correlation	.924**	-.179*	.890**	-.126-	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000	.126	.000
	N	150	150	150	150	150
4ع	Pearson Correlation	-.238**	.820**	-.172*	.960**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.035	.000	.000

	N	150	150	150	150	150
5ع	Pearson Correlation	.906**	-.194*	.912**	-.102-	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000	.214	.000
	N	150	150	150	150	150
6ع	Pearson Correlation	-.108-	.776**	-.032-	.866**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.188	.000	.694	.000	.000
	N	150	150	150	150	150
7ع	Pearson Correlation	1	-.247**	.863**	-.182*	.591**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.026	.000
	N	150	150	150	150	150
8ع	Pearson Correlation	-.247**	1	-.221**	.826**	.506**
	Sig. (2-tailed)	.002		.007	.000	.000
	N	150	150	150	150	150
9ع	Pearson Correlation	.863**	-.221**	1	-.113-	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007		.170	.000
	N	150	150	150	150	150
10ع	Pearson Correlation	-.182*	.826**	-.113-	1	.619**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.170		.000
	N	150	150	150	150	150
صفات الشخصية	Pearson Correlation	.591**	.506**	.641**	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جدول رقم 03 يبين ارتباط متغير التعليم والتعلم

CORRELATIONS

/VARIABLES=س1 س2 س3 س4 س5 س6 س7 س8 س9 س10 س11 س12 التعليم_ والتعلم

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created	22-SEP-2020 14:00:31	
Comments		
Input	Data	D:\مستندات\الخلافيات مهنة الاستاذ\.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	150
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES= س1 س2 س3 س4 س5 س6 س7 س8 س9 س10 س11 س12 التعليم_ والتعلم</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>	
Resources	Processor Time	00:00:00.16

Correlations

		1س	2س	3س	4س	5س	6س	7س	8س
1س	Pearson Correlation	1	-.319**	.869**	-.251**	.368**	-.228**	.334**	.538**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.005	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
2س	Pearson Correlation	-.319**	1	-.231**	.897**	-.263**	.826**	-.258**	-.124-
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.001	.000	.001	.130
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
3س	Pearson Correlation	.869**	-.231**	1	-.148-	.489**	-.055-	.411**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.071	.000	.504	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
4س	Pearson Correlation	-.251**	.897**	-.148-	1	-.284**	.888**	-.260**	-.081-
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.071		.000	.000	.001	.325
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
5س	Pearson Correlation	.368**	-.263**	.489**	-.284**	1	-.218**	.698**	.372**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.007	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
6س	Pearson Correlation	-.228**	.826**	-.055-	.888**	-.218**	1	-.136-	.017
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.504	.000	.007		.096	.833
	N	150	150	150	150	150	150	150	150

س7	Pearson Correlation	.334**	-.258**	.411**	-.260**	.698**	-.136-	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	.096		.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
س8	Pearson Correlation	.538**	-.124-	.608**	-.081-	.372**	.017	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.130	.000	.325	.000	.833	.000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
س9	Pearson Correlation	-.109-	.827**	-.009-	.905**	-.209*	.913**	-.193*	-.013-
	Sig. (2-tailed)	.186	.000	.912	.000	.010	.000	.018	.872
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
س10	Pearson Correlation	.806**	-.351**	.848**	-.269**	.489**	-.196*	.470**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.016	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
س11	Pearson Correlation	-.149-	.815**	-.067-	.892**	-.238**	.848**	-.143-	-.002-
	Sig. (2-tailed)	.071	.000	.415	.000	.003	.000	.081	.977
	N	149	149	149	149	149	149	149	149
س12	Pearson Correlation	.856**	-.289**	.896**	-.176*	.424**	-.104-	.530**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.031	.000	.204	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150
التعليم والتعلم لم	Pearson Correlation	.551**	.402**	.687**	.492**	.387**	.559**	.429**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150

Correlations

		9س	10س	11س	12س	التعليم_والتعلم
1س	Pearson Correlation	-.109-	.806**	-.149-	.856**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.186	.000	.071	.000	.000
	N	150	150	149	150	150
2س	Pearson Correlation	.827**	-.351-**	.815**	-.289-**	.402**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	149	150	150
3س	Pearson Correlation	-.009-	.848**	-.067-	.896**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.912	.000	.415	.000	.000
	N	150	150	149	150	150
4س	Pearson Correlation	.905**	-.269-**	.892**	-.176-*	.492**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.031	.000
	N	150	150	149	150	150
5س	Pearson Correlation	-.209-*	.489**	-.238-**	.424**	.387**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.003	.000	.000
	N	150	150	149	150	150
6س	Pearson Correlation	.913**	-.196-*	.848**	-.104-	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.000	.204	.000
	N	150	150	149	150	150
7س	Pearson Correlation	-.193-*	.470**	-.143-	.530**	.429**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.081	.000	.000
	N	150	150	149	150	150
8س	Pearson Correlation	-.013-	.652**	-.002-	.716**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.872	.000	.977	.000	.000

	N	150	150	149	150	150
س9	Pearson Correlation	1	-.150-	.927**	-.066-	.601**
	Sig. (2-tailed)		.066	.000	.423	.000
	N	150	150	149	150	150
س10	Pearson Correlation	-.150-	1	-.203*	.864**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.066		.013	.000	.000
	N	150	150	149	150	150
س11	Pearson Correlation	.927**	-.203*	1	-.085-	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013		.305	.000
	N	149	149	149	149	149
س12	Pearson Correlation	-.066-	.864**	-.085-	1	.674**
	Sig. (2-tailed)	.423	.000	.305		.000
	N	150	150	149	150	150
التعليم_والتعلم	Pearson Correlation	.601**	.582**	.560**	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	149	150	150

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جدول رقم 04 يبين ارتباط متغير العلاقات الإنسانية

CORRELATIONS

/VARIABLES=العلاقات_الانسانية ج1 ج2 ج3 ج4 ج5 ج6 ج7 ج8 ج9 ج10

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created	22-SEP-2020 14:00:49	
Comments		
Input	Data	D:\مستندات\الخلافات مهنة الاستاذ.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	150
	Missing Value Handling	Definition of Missing
Cases Used		Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax		CORRELATIONS
		/VARIABLES= 4ج 3ج 2ج 1ج 10ج 9ج 8ج 7ج 6ج 5ج العلاقات_الانسانية
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG
		/MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.16
	Elapsed Time	00:00:00.18

Correlations

		1ج	2ج	3ج	4ج	5ج	6ج
1ج	Pearson Correlation	1	-.101-	.878**	-.116-	.860**	-.102-
	Sig. (2-tailed)		.220	.000	.158	.000	.212
	N	150	150	150	150	150	150
2ج	Pearson Correlation	-.101-	1	-.121-	.817**	-.132-	.540**
	Sig. (2-tailed)	.220		.139	.000	.107	.000
	N	150	150	150	150	150	150
3ج	Pearson Correlation	.878**	-.121-	1	-.108-	.779**	-.024-
	Sig. (2-tailed)	.000	.139		.187	.000	.775
	N	150	150	150	150	150	150
4ج	Pearson Correlation	-.116-	.817**	-.108-	1	-.101-	.672**
	Sig. (2-tailed)	.158	.000	.187		.220	.000
	N	150	150	150	150	150	150
5ج	Pearson Correlation	.860**	-.132-	.779**	-.101-	1	-.019-
	Sig. (2-tailed)	.000	.107	.000	.220		.818
	N	150	150	150	150	150	150

6ج	Pearson Correlation	-.102-	.540**	-.024-	.672**	-.019-	1
	Sig. (2-tailed)	.212	.000	.775	.000	.818	
	N	150	150	150	150	150	150
7ج	Pearson Correlation	.922**	-.051-	.870**	-.054-	.892**	-.065-
	Sig. (2-tailed)	.000	.536	.000	.511	.000	.429
	N	150	150	150	150	150	150
8ج	Pearson Correlation	-.127-	.734**	-.075-	.838**	-.048-	.715**
	Sig. (2-tailed)	.123	.000	.364	.000	.558	.000
	N	150	150	150	150	150	150
9ج	Pearson Correlation	.827**	-.155-	.733**	-.148-	.860**	-.072-
	Sig. (2-tailed)	.000	.058	.000	.070	.000	.381
	N	150	150	150	150	150	150
10ج	Pearson Correlation	-.228-**	.756**	-.169-*	.867**	-.175-*	.791**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.039	.000	.032	.000
	N	150	150	150	150	150	150
العلاقات_الانسانية	Pearson Correlation	.616**	.557**	.605**	.617**	.632**	.577**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150

Correlations

		7ج	8ج	9ج	10ج	العلاقات_الانسانية
1ج	Pearson Correlation	.922**	-.127-	.827**	-.228-**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.123	.000	.005	.000
	N	150	150	150	150	150
2ج	Pearson Correlation	-.051-	.734**	-.155-	.756**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.536	.000	.058	.000	.000

	N	150	150	150	150	150
3ع	Pearson Correlation	.870**	-.075-	.733**	-.169-*	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000	.364	.000	.039	.000
	N	150	150	150	150	150
4ع	Pearson Correlation	-.054-	.838**	-.148-	.867**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.511	.000	.070	.000	.000
	N	150	150	150	150	150
5ع	Pearson Correlation	.892**	-.048-	.860**	-.175-*	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.558	.000	.032	.000
	N	150	150	150	150	150
6ع	Pearson Correlation	-.065-	.715**	-.072-	.791**	.577**
	Sig. (2-tailed)	.429	.000	.381	.000	.000
	N	150	150	150	150	150
7ع	Pearson Correlation	1	-.041-	.874**	-.157-	.680**
	Sig. (2-tailed)		.620	.000	.056	.000
	N	150	150	150	150	150
8ع	Pearson Correlation	-.041-	1	-.109-	.878**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.620		.185	.000	.000
	N	150	150	150	150	150
9ع	Pearson Correlation	.874**	-.109-	1	-.221-**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000	.185		.006	.000
	N	150	150	150	150	150
10ع	Pearson Correlation	-.157-	.878**	-.221-**	1	.565**
	Sig. (2-tailed)	.056	.000	.006		.000
	N	150	150	150	150	150

العلاقات_الانسانية	Pearson Correlation	.680**	.632**	.581**	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جدول رقم 05 يبين التحليل الكلي للمتغيرات

T-TEST GROUPS=VAR00001(1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=الكل

/CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Notes

Output Created	22-SEP-2020 14:01:10	
Comments		
Input	Data	D:\مستندات\الخلافيات مهنة الاستاذ\.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	150
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	T-TEST GROUPS=VAR00001(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الكل /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time	00:00:00.02

جدول رقم 06 يبين المجموع الإحصائي

Group Statistics

VAR00001	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
الكل				
عليا	45	91.7333	3.67052	.54717
دنيا	45	51.2222	2.64480	.39426

جدول رقم 07 يبين اختبار العينات المستقل

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	T	df
الكل	Equal variances assumed	3.386	.049	60.068	88
	Equal variances not assumed			60.068	79.988

جدول رقم 08 يبين اختبار العينات المستقل

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Sig. (2-tailed)	MeanDifference	Std. ErrorDifference	95% Confidence Interval of the Difference Lower
الكل	Equal variances assumed	.000	40.51111	.67442	39.17085
	Equal variances not assumed	.000	40.51111	.67442	39.16898

جدول رقم 09 يبين اختبار العينات المستقل

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means

95% Confidence Interval of the
Difference

Upper

الكل	Equal variances assumed	41.85137
	Equal variances not assumed	41.85325

جدول رقم 10 يبين مقياس جميع المتغيرات

RELIABILITY

/VARIABLES=

1ع 2ع 3ع 4ع 5ع 6ع 7ع 8ع 9ع 10ع 1س 2س 3س 4س 5س 6س 7س 8س 9س 10س 11س 12س ج 1 ج 2 ج 3 ج 4 ج
5ج

6ج 7ج 8ج 9ج 10ج

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Notes

Output Created	22-SEP-2020 14:03:06	
Comments		
Input	Data	D:\مستندات\الخلافات مهنة الاستاذ\.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	150
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES= 4ع 3ع 2ع 1ع 5ع 6ع 7ع 8ع 9ع 10ع 1س 2س 3س 4س 5س 6س 7س 8س 9س 10س 11س 12س 1ج 2ج 3ج 4ج 5ج 6ج 7ج 8ج 9ج 10ج /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.07

Scale: ALL VARIABLES

جدول رقم 11 يبين قائمة الحذف بناءا علي جميع المتغيرات في الاجراء

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	149	99.3
	Excluded ^a	1	.7
	Total	150	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

جدول رقم 12 يبين إحصائيات الموثوقية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	32

RELIABILITY

/VARIABLES=

1ع 2ع 3ع 4ع 5ع 6ع 7ع 8ع 9ع 10ع 1س 2س 3س 4س 5س 6س 7س 8س 9س 10س 11س 12س 1ج 2ج 3ج 4ج 5ج

6ج 7ج 8ج 9ج 10ج

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=SPLIT.

جدول رقم 13 يبين مقياس كل متغير

Reliability

Notes

Output Created	22-SEP-2020 14:03:18	
Comments		
Input	Data	D:\مستندات\الخلافات مهنة الاستاذ\
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	150
	Matrix Input	

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES= 4ع 3ع 2ع 1ع 2س 1س 10ع 9ع 8ع 7ع 6ع 5ع 9س 8س 7س 6س 5س 4س 3س 4س 10س 11س 12س 1ج 2ج 3ج 4ج 5ج 10ج 9ج 8ج 7ج 6ج /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=SPLIT.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.08

Scale: ALL VARIABLES

جدول 14 يبين قائمة الحذف بناء علي جميع المتغيرات في الإجراء

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	149	99.3
	Excluded ^a	1	.7
	Total	150	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.862
		N of Items	16 ^a
	Part 2	Value	.874
		N of Items	16 ^b
	Total N of Items		32
Correlation Between Forms			.955
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.977
	Unequal Length		.977
Guttman Split-Half Coefficient			.977

a. The items are: 1ع, 2ع, 3ع, 4ع, 5ع, 6ع, 7ع, 8ع, 9ع, 10ع, 1س, 2س, 3س, 4س, 5س, 6س.

b. The items are: 1ج, 2ج, 3ج, 4ج, 5ج, 6ج, 7ج, 8ج, 9ج, 10ج, 11س, 12س, 1س, 2س, 3س, 4س, 5س, 6س, 7س, 8س, 9س, 10س, 11س, 12س.

جدول رقم 16 يبين احصاء مجال الاعلي والادني لمتغير الجنس , المستوي التخصص

FREQUENCIES VARIABLES=الجنس المستوي التخصص

/STATISTICS=RANGE MINIMUM MAXIMUM MODE

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created	22-SEP-2020 14:04:10	
Comments		
Input	Data	D:\مستندات\الخلافيات مهنة الاستاذ\.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>

	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	150
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		<p>FREQUENCIES</p> <p>VARIABLES= الجنس المستوى التخصص</p> <p>/STATISTICS=RANGE</p> <p>MINIMUM MAXIMUM MODE</p> <p>/ORDER=ANALYSIS.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03

Statistics

		الجنس	المستوى	التخصص
N	Valid	150	150	150
	Missing	0	0	0
Mode		2	2	1
Range		1	4	10
Minimum		1	1	1
Maximum		2	5	11

جدول رقم 17 يبين توجه المتغيرات صفات, الشخصية التعليم, التعلم العلاقات, الانسانية الكل

Frequency Table

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	46	30.7	30.7	30.7
	انثى	104	69.3	69.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

المستوى

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنة اولى ليسانس	7	4.7	4.7	4.7
	ثانية ليسانس	59	39.3	39.3	44.0
	ثالثة ليسانس	28	18.7	18.7	62.7
	اولى ماستر	45	30.0	30.0	92.7
	ثانية ماستر	11	7.3	7.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

التخصص

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	علم النفس	63	42.0	42.0	42.0
	علوم اسلامية	17	11.3	11.3	53.3
	لغات اجنبية	45	30.0	30.0	83.3
	علوم اجتماعية	11	7.3	7.3	90.7
	علوم التربية	2	1.3	1.3	92.0
	بيولوجيا	6	4.0	4.0	96.0
	علوم انسانية	1	.7	.7	96.7
	ادب عربي	2	1.3	1.3	98.0
	رياضة	1	.7	.7	98.7
	هندسة طرائق	1	.7	.7	99.3
	فنون	1	.7	.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول رقم 18 يبين توجه الإحصاء الكلي للمتغيرات

DESCRIPTIVES VARIABLES=صفات_الشخصية_التعليم_والتعلم_العلاقات_الانسانية_الكل

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Notes

Output Created	22-SEP-2020 14:04:33	
Comments		
Input	Data	D:\مستندات\الخلافات مهنة الاستاذ\.
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	150
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES= صفات_ الشخصية_التعليم_ والتعلم_العلاقات _الانسانية_الكل /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
صفات_ الشخصية	150	14.00	31.00	22.9000	5.96044
التعليم_ والتعلم	150	16.00	38.00	26.8533	5.94989
العلاقات_ الانسانية	150	15.00	32.00	23.6933	5.85960
الكل	150	47.00	99.00	73.4400	17.42269
Valid N (listwise)	150				

التخصص BY الكل ONEWAY

/MISSING ANALYSIS.

جدول رقم 19 يبين نتائج التحليل التباين احادي للفروق في درجة الالتزام

Oneway

Notes

Output Created		22-SEP-2020 14:05:07
Comments		
Input	Data	D:\مستندات\الخلافيات مهنة الاستاذ\.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	150
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY الكل BY التخصص /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.05

ANOVA

الكل

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9576.455	10	957.646	3.734	.000
Within Groups	35652.505	139	256.493		
Total	45228.960	149			

جدول رقم 20 يبين نتائج التحليل التباين الكلي

المستوى BY الكلي ONEWAY

/MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes

Output Created	22-SEP-2020 14:05:21	
Comments		
Input	Data	D:\مستندات\الخلافيات مهنة الاستاذ\.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	150
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-definedmissing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY الكلى BY المستوى /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

ANOVA

الكلى

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	19279.998	4	4819.999	26.934	.000
Within Groups	25948.962	145	178.958		
Total	45228.960	149			